

Il volume riassume lo svolgimento di un percorso formativo che nel 2012 ha coinvolto una ventina di donne impegnate, in prevalenza come educatrici, nei centri di educazione ambientale dell'Emilia-Romagna, poco prima che gli stessi si trasformassero negli odierni centri di educazione alla sostenibilità della rete regionale. La descrizione del percorso compiuto, nel quale hanno largo spazio anche le voci e le progettualità delle partecipanti, è preceduta da una sezione di carattere generale su sostenibilità e approccio di genere ed è seguita, in appendice, da un'utile raccolta di documenti, norme e programmi internazionali, nazionali e regionali su questo tema.

I Quaderni INFEAS sono uno strumento di studio e approfondimento rivolto a educatori e insegnanti e a quanti nei territori sono promotori di una cultura e di una pratica dello sviluppo sostenibile. Tre sono le direttrici editoriali. La prima privilegia la progettazione educativa, concentrando l'attenzione sui modelli, le metodologie e gli strumenti dell'educazione ambientale. La seconda mette in luce l'evoluzione dei saperi e dei fondamenti della cultura dell'ambiente e della sostenibilità sotto il profilo epistemologico, etico, sociale e politico. La terza propone una metariflessione sulle attività e le sperimentazioni in corso.

#### Luisa Baldeschi

Socia fondatrice di Euroteam Progetti, è stata responsabile dei progetti provenienti da Italia, Gran Bretagna, Irlanda, Danimarca e Svezia per il programma europeo LEI - Local Employment Initiatives for Women. Consulente e formatrice, ha seguito lo *start up* e lo sviluppo di imprese femminili e coordinato processi di *mentoring* e *networking* fra imprenditrici e *startupper* a livello nazionale e internazionale. È socia fondatrice del Vivaio per l'Intraprendenza APS di Firenze e coordinatrice del gruppo Networking Women Entrepreneurs International.

#### Marilena Minarelli

Fondatrice e presidente di cooperativa, poi direttrice di Libra - Incubatore d'impresa del Comune di Bologna, ha un'esperienza ventennale di orientamento, formazione e consulenza in programmi di sviluppo locale. Collabora con enti pubblici, istituzioni, associazioni imprenditoriali e soggetti privati a livello nazionale per la realizzazione di servizi finalizzati alla crescita socio-economica dei territori e integrati con le politiche di parità e pari opportunità.

#### Giuliana Venturi

Biologa, dopo esperienze nei settori dell'editoria e della cooperazione, è entrata nella Regione Emilia-Romagna, dove si è occupata di inventario forestale regionale e piani di gestione, ricerca in agricoltura, parchi e riserve naturali e altre aree protette regionali e, negli ultimi anni, di educazione ambientale e alla sostenibilità. Attualmente è responsabile dell'area "Promozione e supporto al sistema regionale dell'educazione alla sostenibilità (INFEAS) e alla rete regionale delle Agende 21 locali".



# L'EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE

*Un percorso formativo in Emilia-Romagna*

A cura di  
**Luisa Baldeschi, Marilena Minarelli e Giuliana Venturi**



Quaderni INFEAS Emilia-Romagna 11

# L'educazione alla sostenibilità in una prospettiva di genere

*Un percorso formativo in Emilia-Romagna*

*A cura di*

*Luisa Baldeschi, Marilena Minarelli e Giuliana Venturi*

Direzione Generale centrale Organizzazione, Personale, Sistemi informativi e Telematica  
Servizio Comunicazione, Educazione alla sostenibilità e strumenti di partecipazione

**L'EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE**  
**© Regione Emilia-Romagna - luglio 2015**  
**Servizio Comunicazione, Educazione alla sostenibilità e strumenti di partecipazione**

A cura di  
*Luisa Baldeschi, Marilena Minarelli e Giuliana Venturi*

Coordinamento editoriale  
*Paolo Tamburini*

Coordinamento redazionale  
*Fondazione Villa Gligi - Mino Petazzini*

Progetto grafico  
*Mattia Di Leva*

Stampa  
*Centro Stampa della Regione Emilia-Romagna*

Quaderno stampato su carta ecologica

Foto di copertina  
*Milko Marchetti*

# Indice

*Giuliana Venturi*

**Presentazione** 7

## **PRIMA PARTE**

**Mainstreaming e approccio di genere** 11

*Claudia Ceccacci*

**Il ruolo delle donne nello sviluppo sostenibile:  
riflessioni ed esperienze a livello internazionale** 13

Un approccio al tema 13

Genere e sviluppo sostenibile: un tema in evoluzione 14

Il ruolo delle donne nelle politiche per l'ambiente 16

Donne e trasporti sostenibili 18

Donne e produzioni sostenibili 20

Donne e mutamenti climatici 21

Donne ed economia "verde" 23

*Elena Cantoni*

**Genesi, fondamenti, politiche e strumenti legislativi  
per tutelare e promuovere la differenza di genere** 25

Il gender mainstreaming 25

Trattati, direttive e altri documenti dell'Unione Europea 26

La legislazione di genere in Italia e in Emilia-Romagna 29

La situazione delle donne in Emilia-Romagna 31

Le politiche regionali per la promozione delle pari opportunità di genere 33

La lotta agli stereotipi di genere 36

L'educazione alla sostenibilità in una prospettiva di genere 38

## **SECONDA PARTE**

### **La narrazione del progetto** 41

*Giulia Cerrone*

#### **Metodologia del percorso** 43

Learning Community	43
Action Learning: la scelta del metodo	46
La proposta formativa	48
La sessione di auto posizionamento	49
Prima giornata	51
Seconda giornata	52
Terza giornata	53
Quarta giornata	55
Quinta giornata	56
Sesta giornata	57
Il lavoro dei gruppi e la condivisione	58

## **TERZA PARTE**

### **La lezione appresa** 59

*Marilena Minarelli*

#### **Elaborazioni dei gruppi di lavoro** 61

Premessa	61
1. La differenza di genere nei centri di educazione ambientale <i>A cura di Manuela Fabbri e Lucie Domeniconi</i>	62
2. Verso un linguaggio attento al genere <i>A cura di Sara Pellizzari e Elisabetta Martinelli</i>	65
3. Usare lo spazio in modo strategico <i>A cura di Maria Cristina Zamboni e Valentina Bergonzoni</i>	66
4. Il valore dell'ideazione come leva di cambiamento <i>A cura di Sabrina Rebecchi e Barbara Vernizzi</i>	68
5. Il processo di monitoraggio in un'ottica di genere <i>A cura di Barbara Mussini e Eleonora Ricci</i>	70
6. Eguaglianza, pari opportunità e diversità nelle organizzazioni <i>A cura di Monica Guerra e Paola Tommasini</i>	73

7. Un piano di comunicazione integrata <i>A cura di Monica Soracase e Irene Salvaterra</i>	75
8. Il tempo come investimento <i>A cura di Ana Maria Solis e Agnese Alteri</i>	77
9. Riconoscimento e qualità della progettazione <i>A cura di Vittoria Bandini e Sonja Marchesi</i>	79
10. Valutazione per migliorare l'efficacia: un caso emblematico <i>A cura di Iolanda Bolondi e Elisa Montorsi</i>	80
<i>Luisa Baldeschi</i>	
<b>Apprendimento come percorso di cambiamento</b>	82
Premessa	82
Ambito personale/professionale	84
Ambito CEA	85
Ambito utenti/pubblico	85
Ambito progetti	86
I risultati di un percorso	86
Altri suggerimenti o commenti	89
<b>APPENDICE</b>	
<b>Documenti, norme e programmi di riferimento</b>	91



# Presentazione

Il titolo del volume fa riferimento a un percorso formativo organizzato dal Servizio Comunicazione, educazione alla sostenibilità e strumenti di partecipazione della Regione Emilia-Romagna, a cui hanno partecipato poco più di 20 persone, tutte donne (a parte un uomo tra gli uditori), impegnate professionalmente in quelli che allora si chiamavano centri di educazione ambientale e che oggi sono diventati, con significativi cambiamenti nel numero e spesso anche nella struttura, i nuovi centri di educazione alla sostenibilità della nostra regione.

È un titolo che promette di entrare nel vivo, come credo che nel volume poi effettivamente avvenga, dell'intreccio tra sostenibilità e approccio di genere, ma è, prima di tutto, una dichiarazione di intenti, nella convinzione che si tratti di due temi che dovrebbero essere rilevanti, verrebbe da dire fondanti, nel modo di pensare e di agire di qualsiasi educatore ambientale. A ben vedere i due temi non avrebbero neanche bisogno di essere coniugati tra loro, dato che la loro intrinseca connessione è riconosciuta da decenni, come testimoniato dalle numerose prese di posizione di livello internazionale e nazionale e dalle molteplici norme che a scala locale ne hanno recepito i contenuti. Dobbiamo invece prendere atto che nella pratica c'è ancora molta strada da fare e che bisogna procedere con urgenza. Agire avendo presente la dimensione di genere, insomma, non può più essere una scelta tra le tante, più o meno equivalenti, ma è un presupposto ineludibile per una comunità dei viventi che si consideri e voglia essere un insieme di persone tutte simili e al contempo diverse, accomunate dal fatto di essere portatrici di specifici valori che si sono via via definiti nel cammino, lungo e come sappiamo non sempre lineare, verso una società migliore e sempre più equa.

La Regione Emilia-Romagna, con la L.R. n. 6 del 27 giugno 2014, ha recepito le istanze presenti nella società civile, offrendo ai cittadini un riferimento normativo che, oltre a essere adeguato al livello di sviluppo delle comunità locali, tiene conto dell'evoluzione e delle trasformazioni in corso nella nostra struttura sociale. Invecchiamento della popolazione, pressione migratoria, aumento del carico sociale, prevalenza degli indici di femminilità soprattutto nelle fasce anagrafiche più avanzate, crisi dei modelli di sviluppo e revisione dei criteri di valutazione degli indici di qualità della vita ci dicono che una visione dell'esistenza improntata alla sostenibilità è di essenziale importanza. E se questa affermazione è ormai valida-

ta in tutti i contesti, è inconfutabile anche l'idea che equità e parità di genere ne costituiscano uno dei pilastri fondamentali.

La promozione dell'integrazione del punto di vista di genere in tutte le politiche regionali, del resto, è un obiettivo importante dell'Emilia-Romagna, particolarmente significativo per chi si occupa di promozione della cultura della sostenibilità e quindi di una cultura attenta alle differenze, anche di genere, per costruire una società che includa e non escluda. Ne sono una prova gli ultimi Programmi INFEAS, nei quali l'obiettivo della promozione della cultura delle differenze di genere è chiaramente esplicitato.

Ma veniamo al percorso formativo vero e proprio, che è stato per tutte noi una preziosa occasione per riflettere su molti aspetti non secondari del nostro vissuto personale e lavorativo: modo di comunicare o di progettare, senso e gestione del tempo, rapporto tra tempi di vita e di lavoro, quotidianità e consuetudini dentro la struttura lavorativa e tante altre sfumature che hanno fatto emergere quanto possa essere rilevante, se non decisivo, scoprire la prospettiva di genere e prenderla costantemente e seriamente in esame per il miglioramento della qualità della vita personale e lavorativa, anche rispetto alle attività educative svolte e alla loro efficacia.

Se un buon parametro per misurare l'utilità di un percorso formativo è la sua capacità di cambiare in profondità le persone che lo hanno frequentato, e un po' anche quelle che lo hanno organizzato, credo si possa dire che il nostro percorso ha raggiunto il suo scopo, migliorando e arricchendo il nostro modo di interpretare la realtà, e di conseguenza di lavorare, di considerare e analizzare i problemi, articolare gli obiettivi. Anche l'acquisizione di una consapevolezza, lo sappiamo, non è un punto d'arrivo ma un punto di partenza, che apre un angolo visuale nuovo, evidenzia complessità, fa vedere le cose da punti di vista inediti, obbliga a una particolare attenzione nell'uso del linguaggio per combattere gli stereotipi di genere, impegna e fa lavorare meglio e con modalità nuove e più complesse, costringe a considerare e valutare l'esito delle azioni intraprese e la loro differente ricaduta su donne e uomini. È un punto di vista che apre alla considerazione delle diversità, dà loro valore e le fa apprezzare, tiene conto delle varie sensibilità ed esigenze, suggerisce e pretende linguaggi adeguati e interventi mirati e differenziati. Al primo percorso formativo, infatti, ne è seguito un secondo, frequentato in gran parte dalle medesime partecipanti, che ha approfondito il tema della promozione dell'imprenditoria sostenibile in una prospettiva di genere, e successivamente altre iniziative regionali hanno preso spunto da queste.

La sintesi del percorso è accompagnata da un'appendice che raccoglie i principali documenti e riferimenti normativi a livello internazionale e nazionale che pensa-

mo possano essere utili per un approfondimento del tema, senza pretesa di completezza e con una particolare attenzione per le normative regionali, compreso il testo integrale della recente L.R. 6/14 “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”.

Un affettuoso ringraziamento a Marilena Minarelli e Luisa Baldeschi, che ci hanno accompagnato lungo il percorso con professionalità e disponibilità, e alle colleghe Claudia Ceccacci ed Elena Cantoni, del Settore Pari Opportunità, che si sono dedicate con entusiasmo agli approfondimenti tematici. Ma soprattutto, un affettuoso ringraziamento e un grande abbraccio a tutte le partecipanti, ripensando al percorso di crescita che abbiamo fatto insieme.

*Giuliana Venturi*



# **PRIMA PARTE**

## **Mainstreaming e approccio di genere**



Claudia Ceccacci

## Ruolo delle donne nello sviluppo sostenibile: riflessioni ed esperienze a livello internazionale

### Un approccio al tema

Negli anni recenti organismi e studiosi a livello internazionale hanno evidenziato l'importanza di sviluppare una riflessione sul ruolo delle donne nello sviluppo sostenibile. In uno dei più autorevoli studi dedicati al tema<sup>1</sup> l'Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), nel sottolineare come lo sviluppo sostenibile richieda investimenti a lungo termine in capitali economici, umani ed ambientali, pone anche in evidenza il fatto che diffusamente nel mondo la quota femminile del capitale umano è sottovalutata e sottoutilizzata. Le donne, considerate come un gruppo, sono state marginalizzate e così il loro potenziale contributo allo sviluppo economico-sociale ed alla protezione ambientale. Si ritiene, invece, che un migliore utilizzo della popolazione femminile potrebbe favorire la crescita economica, ridurre la povertà, diffondere il benessere sociale e contribuire così ad assicurare uno sviluppo sostenibile in tutti i paesi. L'eliminazione del gap di genere dipende da politiche pubbliche illuminate, capaci di tenere conto della dimensione di genere<sup>2</sup>.

Per meglio chiarire l'approccio, può essere utile ricordare brevemente il concetto di sviluppo sostenibile. Secondo la definizione fornita dal Rapporto della Commissione Brundtland<sup>3</sup>, esso riguarda: "Lo sviluppo che è in grado di soddisfare i bisogni della generazione presente, senza compromettere la possibilità che le generazioni future riescano a soddisfare i propri". In tale concetto sono prese in considerazione tre componenti, tra loro interconnesse: ecologica o ambientale,

---

1. Rapporto OECD (Organizzazione per la Cooperazione Economica e lo Sviluppo), *Gender and sustainable development*, 2008.

2. *Womenomics*, indagine Goldman Sachs, 2007; World Bank, *Gender equality and the Millennium Development Goals*, 2003; United Nations, *Human Development Report (Gender Empowerment Measurement)*, 2010.

3. Commissione Brundtland, *Rapporto su Ambiente e sviluppo "Il futuro di noi tutti"*, realizzato su incarico delle Nazioni Unite, 1987.

umana o sociale, economica. Si va affermando, inoltre, l'acquisizione che sostenibilità ed economia verde sono temi tra loro interconnessi, poiché uno sviluppo sostenibile presuppone non solo una crescita economica ma anche una sostenibilità sociale e ambientale<sup>4</sup>.

In particolare, nella dimensione della sostenibilità economica sono da considerare e misurare parametri per lo sviluppo che riflettano anche la qualità della vita e del lavoro delle persone, come pure la qualità dell'ambiente. Nella dimensione della sostenibilità sociale occorre considerare, per favorire uno sviluppo stabile e duraturo, sia la salvaguardia dell'equità sociale degli interventi, dei diritti umani e civili, delle pari opportunità di genere, sia la trasparenza delle decisioni nei confronti delle cittadine e dei cittadini, accanto a una maggiore democrazia e a un'effettiva partecipazione.

Le riflessioni del premio Nobel Amartya Sen aiutano a comprendere meglio il concetto in una prospettiva di genere: l'indice di crescita di un paese, di una città, di una "società globale" non può più identificarsi o associarsi con la sola crescita economica in termini di PIL, cioè di consumi, che gli studi indicano come non più sostenibile (effetto serra, fame, devastazione dell'ambiente). Tale indice deve essere associato a nuovi stili di vita, all'allargamento dei diritti, delle opportunità, delle capacità, a quelle che Sen chiama le libertà sostanziali: il tasso d'istruzione, il livello di salute, la buona occupazione, la qualità ambientale e sociale, l'assenza di discriminazioni, il ritorno a una democrazia piena e partecipata. In tale contesto, fondamentale è il progresso della cultura di genere come valore fondante dello sviluppo sostenibile<sup>5</sup>.

## Genere e sviluppo sostenibile: un tema in evoluzione

Il rapporto OECD dimostra, attraverso gli esiti di ricerche realizzate al livello internazionale, che l'uguaglianza di genere è importante per lo sviluppo sostenibile poiché favorisce il perseguimento di obiettivi quali la riduzione della povertà, il miglioramento della salute delle popolazioni, la riduzione del tasso di mortalità femminile e infantile, la lotta all'HIV e ad altre malattie, la sostenibilità

---

4. Risoluzione del Parlamento Europeo, "Il ruolo delle donne nell'economia verde", 11 settembre 2012; European Parliament's Committee on Women's Right and Gender Equality, *The role of women in the green economy: the issue of mobility*, 2012.

5. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, Professor Joseph E. Stiglitz, Chair, Columbia University; Professor Amartya Sen, Chair Adviser, Harvard University; Professor Jean-Paul Fitoussi, Coordinator of the Commission, IEP (2010).

ambientale, specie nei paesi in via di sviluppo e nelle aree rurali con accesso alle risorse idriche ed energetiche. Va ricordato, del resto, che la promozione dell'uguaglianza di genere è uno degli otto obiettivi stabiliti dall'ONU per il Millennio, da raggiungere entro il 2015<sup>6</sup>. Sotto il patrocinio dell'ONU, inoltre, il tema si è evoluto nel tempo, grazie ai progressi nella ricerca e a incontri internazionali, che hanno favorito anche lo sviluppo e lo scambio di esperienze. L'approccio iniziale al tema, nel periodo 1970-1980, era centrato su "donne nello sviluppo (Women In Development - WID)": l'attenzione era, cioè, focalizzata sul ruolo delle donne nello sviluppo ma considerate come una categoria debole e prioritaria tra i beneficiari dei progetti di sviluppo. Successivamente, a partire dagli anni '90, si è passati a focalizzare il tema su "genere e sviluppo (Gender And Development - GAD)": le strutture politiche, sociali, economiche e le politiche di sviluppo devono essere considerate dal punto di vista delle relazioni di genere (*gender mainstreaming, empowerment*)<sup>7</sup>.

Ponendo in discussione come un fallimento per i Paesi la sottoutilizzazione del

---

6. Firmata nel settembre 2000 da 191 Capi di Stato e di Governo, la *Dichiarazione del Millennio* è un patto globale di impegno reciproco, da cui sono nati otto obiettivi da raggiungere entro il 2015, che costituiscono un accordo planetario a fare ciò che è necessario per costruire un mondo più sicuro, prospero ed equo per tutti. La *Dichiarazione del Millennio* impegna gli Stati a radicare la povertà estrema e la fame, rendere universale l'educazione primaria, promuovere l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* delle donne, ridurre la mortalità infantile, migliorare la salute materna, combattere l'AIDS e altre malattie tra cui la malaria, assicurare la sostenibilità ambientale, sviluppare una *partnership* mondiale per lo sviluppo.

7. Orientamenti assunti sulla scia della piattaforma approvata nella Conferenza di Pechino. Adottate in occasione della Quarta Conferenza Mondiale delle Donne tenutasi a Pechino nel 1995, la Dichiarazione di Pechino e la Piattaforma d'Azione definiscono gli obiettivi strategici e le misure da adottare per rimuovere gli ostacoli al progresso delle donne e per favorirne lo sviluppo. La Conferenza di Pechino, tenutasi nel 1995, è stata la quarta di una serie di conferenze mondiali sulle donne organizzate dalle Nazioni Unite e ha rappresentato la conclusione di un lungo processo preparatorio, internazionale e regionale. Una sessione straordinaria delle Nazioni Unite, tenutasi nel 2000 e intitolata "Donne 2000: uguaglianza tra i sessi, sviluppo e pace per il XXI secolo (Pechino + 5)", ha assicurato il *follow-up* della Quarta Conferenza Mondiale sulla Donna. "La Piattaforma d'azione è un programma per l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne": questa la frase di avvio dell'importante documento condiviso dai governi dei Paesi che fanno parte dell'ONU al termine della IV Conferenza mondiale sulle donne. Esso si articola in 360 paragrafi, descrive i cambiamenti avvenuti nel contesto mondiale, elenca aree critiche d'azione e indica obiettivi strategici e azioni. In estrema sintesi, data la complessa articolazione del documento, l'elenco che segue indica i temi principali su cui devono focalizzarsi le azioni: donne e povertà; donne e salute; violenza contro le donne; donne e economia; donne, potere e processi decisionali; meccanismi istituzionali per favorire il progresso delle donne; diritti fondamentali delle donne; donne e media; donne e ambiente; le bambine. In questo contesto, l'11 settembre 1995 i parlamenti degli Stati membri dell'Unione europea hanno approvato una comune dichiarazione che rappresenta un importante passo avanti nella visibilità e nel ruolo che tali istituzioni hanno deciso di giocare a favore delle donne all'interno dell'Unione, ma anche nei rispettivi Paesi (Beijing Declaration and Platform for Action 1995).

capitale umano femminile, legata agli stereotipi di genere fondati nella divisione dei ruoli maschili e femminili, il rapporto OECD fornisce un'esplorazione dei vari aspetti dello sviluppo sostenibile in una prospettiva di genere, prendendo in considerazione il ruolo delle donne nello sviluppo economico, sociale e ambientale. Il presupposto è che il persistere del *gap* di genere comporta dei costi economici, mentre dalla valorizzazione del capitale umano femminile possono derivare numerosi benefici (crescita economica, diminuzione della povertà, crescita dei tassi di fertilità, maggiore efficacia delle politiche dei governi, diminuzione dei danni derivanti dalle attività non sostenibili, ecc.).

Tale valorizzazione dei contributi femminili, accanto a strategie che possono essere attuate insieme da donne e uomini per rispondere ai bisogni delle future generazioni, secondo gli studiosi richiede la realizzazione di precise politiche pubbliche: ad esempio, conciliazione tra vita e lavoro, promozione del ruolo economico e dell'imprenditoria delle donne, valorizzazione anche economica dei settori di lavoro tradizionalmente femminili, incentivazione della presenza femminile nelle carriere tecnico-scientifiche, adozione di un approccio di genere nei servizi per la salute, miglioramento dell'integrazione delle migranti nel mercato del lavoro e nella società, sviluppo della prospettiva di genere nelle politiche per l'ambiente anche attraverso l'aumento della presenza delle donne nei ruoli decisionali, ecc.

## Il ruolo delle donne nelle politiche per l'ambiente

Il tema è affrontato nella recente "Risoluzione del Parlamento Europeo sul Ruolo delle donne nell'economia verde"<sup>8</sup>, in cui s'invitano la Commissione Europea e gli Stati membri a "integrare gli obiettivi in materia di uguaglianza di genere in tutte le politiche connesse all'ambiente". Il documento sottolinea, tra le considerazioni generali, la necessità di cambiamento della società attuando un modello di economia verde in cui le esigenze ambientali siano poste sullo stesso piano della sostenibilità, ovvero di "una maggiore parità tra donne e uomini e maggiore giustizia sociale".

Si ritiene che le donne possano svolgere un ruolo fondamentale nell'adozione di modelli di consumo, produzione e gestione delle risorse naturali per uno sviluppo

---

8. Risoluzione del Parlamento Europeo, *Il ruolo delle donne nell'economia verde*, 11 settembre 2012, cit. Vedi anche la *Relazione sul ruolo delle donne nell'economia verde* della Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere del Parlamento Europeo, 16 luglio 2012.

durevole e sostenibile, con lo scopo di preservare la qualità della vita per le generazioni presenti e future. Come affermato dalla Piattaforma di Pechino del 1995<sup>9</sup>, infatti, fa parte della cultura della differenza di genere (di tutela, valorizzazione e rafforzamento delle identità e delle diversità), l'armonizzazione della relazione con le questioni ambientali: biodiversità, sviluppo durevole, benessere e qualità della vita.

I documenti e gli studi disponibili analizzano il ruolo femminile in tale contesto, fornendo indicazioni per le politiche, soprattutto secondo alcuni punti di vista: consumi, trasporti e produzioni sostenibili, settori sociali e lavori verdi, cambiamenti climatici.

Con riferimento ai consumi, le ricerche indicano che le donne, rispetto agli uomini, tendono ad adottare stili di vita e modelli di consumo maggiormente sostenibili. Ciò implica usare le risorse in un modo che minimizza il danno ambientale e al contempo supporta il benessere delle persone.

I dati<sup>10</sup> segnalano, inoltre, che vi è una netta distinzione per genere dei consumi (oltre che per reddito, appartenenza sociale, ecc.). Quelli femminili riflettono il fatto che, in generale e anche sulla base della differenziazione dei ruoli, le donne guadagnano meno degli uomini e dispongono di meno denaro. Inoltre rispecchiano spesso vedute più ampie verso la società, una diversa concezione della propria identità, una maggiore attenzione nel lungo periodo al benessere della famiglia e dei figli. I consumi femminili con maggiore frequenza consistono in articoli tra i più economici per la casa, l'alimentazione e l'abbigliamento ma anche in libri e cultura. Quelli maschili sono in genere più costosi (casa, auto, elettronica e poi tabacchi, alcool, sport, trasporti, ecc.).

Ricerche indicano che, con maggior frequenza rispetto agli uomini, le donne preferiscono riciclare, adottare consumi etici, acquistare cibi biologici e prodotti ecocompatibili (*ecolabel*).

Tra le implicazioni per le politiche pubbliche, allo scopo di promuovere modelli di consumo sostenibili a beneficio dell'economia e della società, si segnala la possibilità di puntare sulle preferenze delle consumatrici (i cui orientamenti riguardo a cibo, abbigliamento, farmaci, beni per la casa e la famiglia, educazione, sono determinanti per il benessere delle famiglie e il relativo impatto ecologico).

In secondo luogo, si ritiene che una migliore comprensione dei comportamenti di consumo di donne e uomini, inclusa l'influenza femminile sulle scelte maschili in ambito familiare, potrebbe sia consentire l'individuazione di più efficaci iniziative

---

9. Piattaforma d'Azione di Pechino 1995, cit.

10. Rapporto OECD, 2008, cit.

per promuovere consumi sostenibili (rispetto, ad esempio, ai prodotti energetici o ai trasporti), sia orientare in tale direzione stili di vita, attitudini e interessi di possibili gruppi di consumatori. Vi sono, inoltre, indagini che hanno dimostrato il maggior sostegno delle donne a iniziative dei governi per promuovere comportamenti orientati verso consumi sostenibili, comprese misure fiscali, come ad esempio barriere a prodotti non sostenibili, prezzi più bassi per beni ecocompatibili, maggiore trasparenza (*labelling*) sugli impatti ambientali e sociali di prodotti e produzioni.

Altre iniziative hanno riguardato l'ambito domestico, come gli accordi per rendere le scelte di energia verde più economiche e più facilmente disponibili, i programmi per il riciclaggio, gli standard più stringenti per la gestione dei rifiuti domestici e il risparmio energetico.

Dal punto di vista delle politiche pubbliche, gli studi segnalano che potrebbe essere attribuito sostegno finanziario a programmi di *environmental* e *social labelling* (marchi di qualità ambientale e sociale), cui le donne sono maggiormente sensibili. Si ritiene, inoltre, che i governi potrebbero adottare, ai vari livelli, diverse misure come sgravi fiscali e sussidi per investimenti *energy-efficient*, oppure illuminazione e riscaldamento a energia solare per rinforzare i modelli femminili di consumo sostenibile.

Un ulteriore aspetto, come rilevano i documenti comunitari, riguarda il fatto che il concetto di economia verde e sostenibile implica anche il potenziamento delle pari opportunità. In tale prospettiva, uno dei limiti dell'attuale economia è quello di non considerare alcuni beni e servizi, tra cui proprio quelli spesso svolti dalle donne, come la cura di bambini o anziani, la preparazione dei cibi, il lavoro agricolo, ecc. Si tratta cioè di attività invisibili per l'economia.

Nondimeno le donne reinvestono i guadagni del loro lavoro nelle comunità locali e l'importanza del loro ruolo, economico e sociale, richiede visibilità e valorizzazione da parte delle comunità, attraverso lo sviluppo di strutture per la cura dei bambini e degli anziani, interventi per garantire una maggiore condivisione delle responsabilità e degli impegni di cura. Ciò potrebbe consentire loro di avere anche più tempo libero per partecipare alla vita sociale e politica della comunità, a tutto vantaggio della stessa.

## **Donne e trasporti sostenibili**

Una crescente attenzione è stata dedicata al tema dei trasporti sostenibili, che tengano cioè conto delle diverse esigenze di donne e uomini da un lato e, dall'altro,

riducano al minimo il proprio impatto ambientale. Alcune indagini, tra cui quella promossa dalla Commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere del Parlamento Europeo<sup>11</sup>, dimostrano che il genere condiziona in modo significativo i modelli di mobilità e di trasporto.

Questi ultimi, a loro volta, influenzano in modo rilevante lo sviluppo sostenibile, poiché il settore dei trasporti, accanto ad altri, ha un ruolo trainante sia sulla crescita economico-sociale sia sui consumi di energia e sull'inquinamento.

I principali aspetti da tenere in considerazione, rispetto alle differenze di genere, nei modelli di viaggio e di mobilità sono connessi principalmente alla divisione dei ruoli nel mercato del lavoro e nella famiglia, che a loro volta influiscono sulle condizioni di lavoro, sui livelli di reddito e sui bisogni di mobilità. Gli studi segnalano, in particolare, che la progettazione di sistemi di trasporto "amici delle donne" dovrebbero prevedere alcuni aspetti principali come, ad esempio, la disponibilità del trasporto pubblico al di fuori delle ore di punta, l'accessibilità sia fisica che economica dei servizi di trasporto per le donne che accompagnano bambini, anziani o persone disabili, le condizioni di sicurezza.

I dati disponibili segnalano, inoltre, che le donne, in misura maggiore rispetto agli uomini, tendono ad adottare comportamenti di viaggio sostenibili: attribuiscono cioè un maggior valore al trasporto con risparmio energetico, utilizzano i trasporti pubblici oppure viaggiano con familiari o amici, si spostano per brevi tragitti non lontano dall'abitazione (traiettorie a zig-zag). Gli uomini, al contrario, tendono più spesso a usare l'auto, viaggiano soli e per lunghe distanze. Dal punto di vista delle politiche, pertanto, lo sviluppo di una prospettiva di genere nei trasporti è particolarmente importante sia per ridurre le disuguaglianze di genere sia per favorire uno sviluppo più attento all'ambiente.

Dalle ricerche e dalle esperienze realizzate in Italia e diversi paesi europei (Francia, Spagna, Gran Bretagna, ecc.), sono emersi esempi di misure per rendere i trasporti più "amici delle donne", come il *Gender Equality Scheme*, adottato nel 2007 dal Transport for London con l'obiettivo di identificare e comprendere le barriere all'utilizzo del trasporto collettivo da parte delle donne; altri esempi di soluzioni adottate sono la facilitazione dell'accesso e la messa in sicurezza delle fermate del trasporto pubblico, i parcheggi "rosa", i taxi "rosa", le tariffe "rosa" per i servizi alla mobilità, l'adeguamento degli allestimenti interni dei veicoli del trasporto collettivo alle esigenze delle donne, i treni a lunga percorrenza e notturni con car-

---

11. European Parliament's Committee on Women's Right and Gender Equality, *The role of women in the green economy: the issue of mobility*, 2012

rozze e scompartimenti riservati alle donne, ecc.<sup>12</sup> Tra le indicazioni per le politiche, si segnala che maggiori risorse dovrebbero essere investite per migliorare la mobilità delle donne, inclusi i sistemi di trasporto pubblico che producono minori danni ambientali e creano maggiori opportunità per le donne che non guidano. In particolare si sottolinea l'esigenza di sviluppare dati e statistiche sulla domanda di mobilità disaggregati per genere, di promuovere la ricerca e la conoscenza accanto alla valutazione di genere degli strumenti di pianificazione dei trasporti e, da ultimo, ma non per importanza, di affermare la presenza delle donne nella *governance* e nei luoghi decisionali delle aziende di trasporto e delle strutture della pubblica amministrazione.

## Donne e produzioni sostenibili

Il ruolo delle donne nell'ambito nelle produzioni sostenibili è stato affrontato dagli studiosi dell'OECD con particolare attenzione alla globalizzazione delle produzioni e alla crescita dell'importanza/criticità della sostenibilità sociale e ambientale dei processi produttivi nella manifattura, in agricoltura e nella forestazione, nelle industrie minerarie, con numerose conseguenze negative sull'ambiente, la deforestazione, la biodiversità, la vita delle persone. La liberalizzazione del commercio e degli investimenti ha favorito, infatti, una crescita nei paesi sviluppati e in via di sviluppo, che è stata accompagnata da mutamenti nella struttura internazionale dell'industria e nella composizione della forza lavoro maschile e femminile in differenti settori e Paesi.

Le indagini indicano che vi è stata una crescita di occupazione femminile nei paesi in via di sviluppo (India e Cina, ad esempio, in particolare nel settore tessile, nell'abbigliamento, nella produzione farmaceutica e dei beni di consumo domestici, nei giocattoli, ecc.). Tale occupazione non si è tradotta però in un miglioramento delle condizioni di lavoro, di vita e di status sociale. La dimensione globale, peraltro, rende invisibile per i consumatori tale situazione. La mancanza di tutele sindacali nel lavoro e di protezione sociale ha alimentato la presenza di discriminazioni contro le donne, che si trovano a subire condizioni di lavoro precarie e poco sicure, oltre a differenze retributive e di opportunità nella formazione e nello

---

12. European Parliament, *The role of women in the green economy: the issue of mobility*, 2012, cit.. Vedi, inoltre, la proposta di "Carta della mobilità delle donne" elaborata da Federmobilità con il contributo di TRT Trasporti e territorio s.r.l., l'Istituto per la Ricerca Sociale IRS e Adiconsum, con il patrocinio dell'ANCI, 2012; TRANSGEN, University of Copenhagen - Co-ordination for Gender Studies, *Gender Mainstreaming European Transport Research and Policies, Building the Knowledge Base and Mapping Good Practice*, 2007.

sviluppo professionale che impattano negativamente sulla loro vita e su quella dei loro figli. Il lavoro irregolare e gli orari pesanti, inoltre, sono distruttivi per la vita delle donne e delle famiglie e creano problemi per la loro salute, la maternità e la cura dei figli.

Tali problemi hanno diverse implicazioni per le politiche. Ad esempio, i governi nazionali potrebbero promuovere produzioni sostenibili attraverso la richiesta di rapporti periodici di sostenibilità (che in Belgio, Danimarca, Francia, Olanda e Norvegia sono un obbligo legale da allegare al bilancio annuale), come pure mediante la promozione di codici di condotta, linee guida, marchi di qualità. Le indagini mostrano che le consumatrici finali dei paesi sviluppati, più degli uomini sono sensibili e interessate a tali problemi e ciò influisce sugli orientamenti di consumo. D'altro canto, è dimostrato che la crescente attenzione agli aspetti sociali ed etici dello sviluppo economico favorisce anche quella verso l'uguaglianza di genere.

## Donne e mutamenti climatici

Un'attenzione crescente è dedicata a livello europeo, ma ancora di più a livello internazionale, al ruolo delle donne rispetto ai mutamenti del clima<sup>13</sup>. In questo tema così complesso, con innumerevoli implicazioni di carattere ambientale e sociale, il genere costituisce un aspetto significativo, da tenere presente sia nel prefigurare azioni di adattamento, che per mitigare i mutamenti del clima (i quali hanno un impatto non solamente fisico ed economico ma anche sociale e culturale). A causa dei differenti ruoli e responsabilità a livello economico e sociale, i mutamenti del clima hanno diversi effetti sulla vita di donne e uomini in tutti i Paesi. Inoltre, come sottolinea uno studio dell'EIGE, fra i concetti chiave del tema, va dedicata attenzione al fatto che donne e uomini non costituiscono due gruppi omogenei ma rappresentano invece un vasto insieme di identità, bisogni, capacità ed esperienza differenti in base a età, condizione familiare, reddito, appartenenza etnica, sessualità, casta, cultura, ecc. Pertanto considerare i mutamenti del clima con riferimento alle differenze di genere si traduce in una maggiore consapevolezza non soltanto sul diverso status di donne e uomini ma anche sulle intersezioni delle diverse identità e sul modo in cui queste influiscono sullo stesso rapporto tra

---

13. European Institute for Gender Equality, *Gender equality and climate change*, 2012; Rapporto OECD, 2008, cit.; International Labour Organization (ILO), *Green jobs: improving the climate for gender equality too*, 2010; Conclusioni del Consiglio dell'Unione Europea su *Gender Equality and the environment: enhanced decision-making, qualification and competitiveness in the field of climate change mitigation policy in the EU*, 25 giugno 2012.

donne e uomini, così come sui loro ruoli, responsabilità, vulnerabilità e capacità di fare fronte e attenuare i mutamenti del clima.

Nei Paesi più sviluppati, ad esempio, fra le donne (in particolare le madri sole con figli, le anziane) vi sono persone a maggiore rischio di povertà, che possono avere più difficoltà ad accedere a risorse economiche, tecnologiche e informative per adattarsi ai cambiamenti. In quelli meno sviluppati le donne possono incontrare difficoltà crescenti nello svolgimento delle attività in cui sono principalmente impegnate, come l'approvvigionamento di acqua e combustibili per la preparazione del cibo o le coltivazioni nelle aree rurali; oppure possono più facilmente essere vittime, con i loro figli, di catastrofi ed eventi naturali; oppure corrono il rischio di essere lasciate sole con i figli nelle attività domestiche e agricole dagli uomini che devono emigrare per trovare lavoro.

In sostanza, come rileva il rapporto EIGE, considerare i mutamenti del clima da un punto di vista di genere implica tenere conto di vari aspetti, tra cui in primo luogo la questione del potere e della partecipazione alle scelte politiche delle donne, la loro presenza nei settori tecnico-scientifici collegati, ecc.

In secondo luogo, occorre considerare in che modo influiscono fattori socio-economici quali reddito, classe sociale ed età nelle strategie con cui donne e uomini affrontano tali mutamenti, come la dimensione psico-sociale influenza la percezione e l'attitudine di donne e uomini a fronteggiare i mutamenti e come tali dimensioni, a loro volta, influiscono sull'impatto delle politiche e delle misure sulla vita di donne e uomini.

Le analisi pongono in evidenza che le politiche, anche in questo caso, possono favorire cambiamenti. Ad esempio le indagini segnalano, in generale, una maggiore sensibilità e attenzione su tali problematiche delle donne, che propugnano azioni più ampie.

Si ritiene, pertanto, che un aumento della presenza femminile nei luoghi delle decisioni in settori strategici per l'ambiente come i trasporti, l'energia e l'industria, possa influire positivamente anche rispetto ai cambiamenti del clima. Soltanto così, si segnala ad esempio nello studio OECD, si può passare da un approccio in prevalenza tecnologico ad uno più attento ai comportamenti delle persone, poiché le donne dei Paesi sviluppati possono favorire l'adozione di stili di vita e di consumo più ecocompatibili, l'adozione di modelli di mobilità sostenibile nei trasporti, la comunicazione e l'educazione verso i giovani, l'acquisizione (sia come consumatrici sia a livello professionale e lavorativo) e la diffusione di conoscenze scientifiche e tecnologiche sui mutamenti del clima, anche in ambito formativo.

## Donne ed economia “verde”

A livello europeo il percorso di riflessione e di proposta sul ruolo delle donne nell'economia “verde” e nello sviluppo sostenibile ha trovato un punto di riferimento fondamentale nella “Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015” e in quella per “l'Europa 2020 verso l'uscita dalla crisi ed una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva”<sup>14</sup>. Tra le sfide per il futuro delle politiche per l'uguaglianza di genere dopo il 2010 vi è, appunto, l'ampliamento del ruolo economico, sociale e ambientale delle donne, nella direzione di uno sviluppo sostenibile. In previsione di questa sfida, come indicano i documenti, sarà necessario approfondire ulteriormente il reale coinvolgimento delle donne nei processi decisionali relativi all'ambiente, la misura in cui le loro necessità, preoccupazioni e opinioni sono integrate nelle politiche e nei programmi per lo sviluppo durevole, l'ambito nel quale è valutato l'impatto delle politiche di sviluppo e delle politiche ambientali sulle donne. Questi obiettivi strategici, del resto, rappresentano ancora delle tappe da perseguire attraverso un insieme complesso e articolato di iniziative da assumere. In tale direzione, gli esperti della Commissione Europea hanno elaborato delle raccomandazioni per i Paesi membri dove si ribadisce l'importanza di assicurare che le politiche per l'uguaglianza di genere siano considerate in tutte le politiche per lo sviluppo sostenibile a livello locale e regionale e che il *mainstreaming* di genere sia assunto sia come principio, sia come strumento per una buona *governance*. Ciò richiede il raggiungimento di una serie di obiettivi:

1. Aumentare la consapevolezza circa il contributo e il legame tra le politiche per l'uguaglianza di genere e quelle per l'ambiente.
2. Aumentare la presenza delle donne negli organismi di nomina governativa negli enti e nelle istituzioni di controllo sull'ambiente.
3. Consolidare l'impegno nell'ambito delle politiche di sviluppo e promozione dell'occupazione e dell'imprenditorialità femminile (in particolare incoraggiando le scelte formative e professionali delle donne verso le nuove opportunità offerte dall'economia “verde” e dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione) per rafforzare le strutture produttive legate all'innovazione e investire nei settori della qualità della vita, della formazione continua, della

---

14. Comunicazione della Commissione Europea, *Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015* del 21 settembre 2010; Comunicazione della Commissione Europea, *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile, inclusiva*, 3 marzo 2010; Relazione dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), *Review of the implementation in the EU of area K of the Beijing Platform for Action Women and Environment gender Equality Climate Change* (Valutazione dell'attuazione nell'UE della sezione K della Piattaforma di Azione di Pechino: le donne e l'ambiente, l'uguaglianza di genere e i cambiamenti climatici).

- cultura, della salvaguardia del territorio e dell'ambiente (inclusa l'imprenditorialità femminile in agricoltura), così come in altri settori come il turismo e il cosiddetto "lavoro di cura" (assistenza ad anziani, malati, bambini, ecc.), per assicurare un'adeguata valorizzazione del ruolo delle donne in tali settori.
4. Promuovere la presenza femminile nella formazione professionale e nell'accesso sia alle conoscenze tecnico-scientifiche sia ai nuovi lavori legati all'ambiente (*green jobs*), inclusi i settori in cui sono meno rappresentate.
  5. Colmare l'attuale deficit di rappresentanza delle donne negli organi elettivi e di governo dei territori a livello regionale e locale, sviluppando competenze per implementare il *gender mainstreaming* a tali livelli.

*Claudia Ceccacci è una funzionaria della Regione Emilia-Romagna che si occupa di pari opportunità.*

**Elena Cantoni**

## **Genesi, fondamenti, politiche e strumenti legislativi per tutelare e promuovere la differenza di genere**

### **Il gender mainstreaming**

Per affrontare il tema dell'educazione alla sostenibilità in una prospettiva di genere è importante presentare preliminarmente un quadro generale relativo alle pari opportunità di genere, con qualche cenno sul panorama normativo e poi con la descrizione delle principali politiche della Regione Emilia-Romagna a riguardo. Nel corso dei decenni, le Nazioni Unite, a partire dalla “Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo”, adottata dall’Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 10 Dicembre 1948, hanno compiuto notevoli progressi nella promozione dell’uguaglianza di genere, tra cui sono da ricordare alcuni importanti accordi internazionali quali la “Convenzione sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne” (CEDAW), adottata dall’Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 18 Dicembre 1979, e la “Piattaforma d’azione di Pechino”, adottata in occasione della IV Conferenza Mondiale delle Donne tenutasi a Pechino nel 1995.

In quest’ultimo documento il *gender mainstreaming* viene individuato come la strategia chiave per promuovere l’uguaglianza tra uomini e donne; *mainstreaming* significa letteralmente “entrare nella corrente principale” e, nel caso specifico, che il principio delle pari opportunità dovrà essere integrato in tutte le politiche e azioni comunitarie e che tutte le decisioni dovranno essere valutate anche nel loro impatto differenziato sulla vita delle donne e degli uomini. Dal gennaio 2011 è ufficialmente operativa UN Women, la nuova “Entità delle Nazioni Unite per l’uguaglianza di genere e l’*empowerment* femminile”, creata dall’Assemblea Generale dell’ONU proprio per fungere da forza motrice nel dirigere l’azione verso l’uguaglianza di genere e l’*empowerment* femminile a livello internazionale.

Fondamentale è inoltre uno sguardo all’ordinamento dell’Unione Europea, in quanto la parità tra uomini e donne è uno degli obiettivi dell’Unione Europea e lo sviluppo delle politiche di pari opportunità è stato notevolmente favorito dalle azioni comunitarie in termini di legislazione, indirizzi di programmazione, sen-

tenze della Corte di Giustizia europea, azioni di stimolo concretamente esercitate dalle istituzioni comunitarie nel corso degli anni.

## Trattati, direttive e altri documenti dell'Unione Europea

Gli obiettivi dell'Unione Europea in materia di parità fra uomini e donne consistono, da un lato, nel garantire la parità di opportunità e di trattamento fra donne e uomini e, dall'altro, nella lotta contro qualsiasi discriminazione fondata sul sesso. La parità tra donne e uomini è considerato come un diritto fondamentale, un valore comune per l'Unione Europea, nonché una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi europei di crescita, occupazione e coesione economica e sociale. Fin dal Trattato di Roma nel 1957, il principio della parità retributiva fra uomini e donne per lo stesso lavoro è sancito dai trattati CE. Con il Trattato di Amsterdam, il principio della parità fra uomo e donna diventa un obiettivo nonché un principio comunitario fondamentale (art. 2) e all'art. 3, par. 2, si conferisce alla Comunità il compito di realizzare la parità uomo-donna in tutti i suoi ambiti di attività (*gender mainstreaming*). Il trattato di Amsterdam amplia inoltre la base giuridica per la promozione della parità tra uomini e donne e introduce nuovi e importanti elementi. Il nuovo art. 13 contiene disposizioni per combattere tutte le forme di discriminazione, mentre gli artt. 137 e 141 consentono all'UE di intervenire non solo in materia di parità retributiva, ma anche nel più ampio ambito della parità di opportunità e di trattamento per l'impiego e l'occupazione. In tale contesto, l'art. 141 ammette la discriminazione positiva a favore delle donne.

Le azioni positive sono riconosciute come ammissibili anche dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, che le ha estese a tutti gli ambiti, e non solo quindi a quello professionale. La Carta ha inoltre consacrato il divieto di discriminazione sulla base del sesso (art. 21) e la parità tra donne e uomini (art. 23) come diritti fondamentali di tutti gli individui.

Il Trattato di Lisbona rafforza il principio della parità fra uomini e donne, includendolo fra i valori e gli obiettivi dell'Unione (art. 2 e art. 3, par. 3, del Trattato sull'Unione Europea) e predisponendo l'integrazione di genere in tutte le politiche UE (art. 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea). In linea con quanto previsto dal Trattato di Amsterdam, l'Unione Europea ha, infatti, adottato una doppia strategia in materia di pari opportunità e uguaglianza di genere, che si sostanzia nel cosiddetto "doppio binario", ossia da un lato nell'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche (*gender mainstreaming*), e

dall'altro nella realizzazione di azioni specificatamente dedicate a eliminare le ineguaglianze esistenti (azioni positive). Sulla base degli articoli sopra citati, un ampio corpus legislativo europeo è stato dedicato alla parità tra donne e uomini e, dalla metà degli anni '70, tante sono le Direttive emanate, molte delle quali recepite dall'ordinamento italiano, riguardanti l'accesso all'occupazione, la parità retributiva, la protezione della maternità, i congedi parentali, la sicurezza sociale, specie in ambito lavorativo, ecc.

Tra gli altri principali documenti europei in materia di pari opportunità è da ricordare, inoltre, la “Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale”, adottata e sottoscritta nel 2006 dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE), e sostenuta dalla Commissione Europea nell'ambito del *V Programma d'azione comunitario per la parità tra donne e uomini*. Fondamentale è inoltre la “Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010”<sup>15</sup>, nota come *Road map 2006-2010*, che definisce un percorso strategico quinquennale per combattere le disparità ancora esistenti tra gli uomini e le donne in tutti i settori della vita civile, riaffermando il valore dell'uguaglianza di genere sia attraverso politiche di *gender mainstreaming*, sia attraverso l'adozione di misure specifiche. Essa individua sei settori di intervento prioritari per le politiche di genere per il periodo 2006-2010: pari indipendenza economica per le donne e gli uomini; equilibrio tra attività professionale e vita privata; pari rappresentanza nel processo decisionale; eradicazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere; eliminazione di stereotipi sessisti; promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo.

In continuità con la *Road map 2006-2010*, il 21 settembre 2010 la Commissione Europea ha adottato la *Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015*<sup>16</sup>, una nuova strategia quinquennale volta a promuovere la parità di genere nell'UE e a valorizzare il potenziale delle donne, che mira a fornire un contributo per il raggiungimento degli obiettivi socio-economici generali dell'UE (Europa 2020): una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

La strategia costituisce il programma di lavoro della Commissione Europea sulla parità di genere per il periodo 2010-2015 e traduce in misure specifiche i principi definiti nella dichiarazione politica dalla “Carta delle donne”, adottata dalla Commissione Europea il 5 marzo 2010 in occasione della celebrazione dei 15

---

15. Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni del 1° marzo 2006.

16. Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni (COM(2010)491).

anni dalla piattaforma d'azione di Pechino. La nuova strategia europea definisce azioni in cinque settori prioritari e un settore dedicato a questioni trasversali. Le azioni proposte sono finalizzate a stimolare il cambiamento e a ottenere progressi nei diversi Paesi e seguono l'approccio duale, seguito anche dalla Regione Emilia-Romagna, che mira sia a realizzare specifici interventi sia al potenziamento della parità di genere in tutte le politiche con il coinvolgimento trasversale di diversi settori (*gender mainstreaming*).

Le cinque priorità strategiche d'azione sono:

1. Pari indipendenza economica.
2. Pari retribuzione per lo stesso lavoro e lavoro di pari valore.
3. Parità nel processo decisionale.
4. Dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne.
5. Parità tra donne e uomini nelle azioni esterne per la cooperazione.

Le questioni orizzontali riguardano:

- i ruoli basati sul genere (considerare il ruolo degli uomini nella parità di genere, promuovere buone pratiche relative ai ruoli di genere tra i giovani, nell'istruzione, nella cultura e nello sport);
- la legislazione (per monitorare la corretta attuazione della normativa);
- la *governance* e gli strumenti per l'uguaglianza di genere.

Alla luce di tale Strategia e della Strategia Europa 2020 è stato adottato il nuovo "Patto europeo per la parità di genere 2011-2020", che ha adeguato il primo "Patto europeo per la parità di genere", adottato dal Consiglio Europeo nel 2006. È inoltre importante ricordare l'istituzione nel 2006<sup>17</sup> di un Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), con sede a Vilnius (Lituania), un'agenzia europea che coadiuva i governi e le istituzioni dell'Unione Europea nella loro azione per promuovere la parità uomo-donna, integrare il principio di uguaglianza nelle loro politiche, lottare contro la discriminazione fondata sul sesso e informare e sensibilizzare i cittadini dell'Unione Europea in merito all'uguaglianza di genere. Anche la celebrazione nel 2007 dell'Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti, pur inserendo le tematiche di genere in un contesto più generale di riconoscimento delle differenze, ha contribuito a sensibilizzare la società sulle discriminazioni e sul valore positivo della diversità, e ha diffuso tra i cittadini europei la consapevolezza dei loro diritti e dei loro obblighi, con riferimento anche alla tutela offerta dalle direttive adottate a partire dal 2000.

---

17. Regolamento CE n. 1922/2006.

## La legislazione di genere in Italia e in Emilia-Romagna

A livello nazionale, non va dimenticato che, in Italia, è solo dopo la Seconda Guerra Mondiale e con la Costituzione che viene sancita la parità formale tra i sessi di fronte alla legge e sul lavoro e si gettano le basi per le future politiche attive di parità. Il principio della parità tra i sessi è, infatti, fissato dall'art. 3, primo comma, della Costituzione che sancisce la pari dignità sociale e l'uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge senza distinzioni di sesso, oltre che di razza, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni sociali ed economiche. Il secondo comma dell'art. 3 stabilisce un principio di uguaglianza sostanziale che impegna la Repubblica a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano la libertà e l'uguaglianza dei cittadini e ne impediscono la piena partecipazione alla vita politica, economica e sociale del Paese. Sulla base di tale principio, sono state adottate disposizioni di legge che configurano "azioni positive" nei confronti delle donne.

Una specificazione del principio di uguaglianza si ritrova, inoltre, nell'art. 51, primo comma, della Costituzione, come integrato dalla Legge costituzionale n. 1 del 2003 e ulteriori statuizioni, per quanto riguarda il lavoro, si rinvengono nell'art. 37 della Costituzione. È da ricordare, inoltre, l'art. 117, settimo comma, della Costituzione, come modificato dalla Legge costituzionale n. 3 del 2001, ai sensi del quale le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

Tra le varie leggi di settore che comunque affermano il principio delle pari opportunità nelle diverse sfere della vita sociale, dalla famiglia al lavoro, è importante ricordare:

- la Legge 9 dicembre 1977, n. 903 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro";
- la Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- la Legge 25 febbraio 1992, n. 215 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile";
- la Legge 8 marzo 2000, n. 53 "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";
- il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47, della Legge 17 maggio 1999, n.144"

- il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53”.

Successivamente, con l’obiettivo di razionalizzare e semplificare il vigente panorama legislativo sulle pari opportunità, è stato adottato il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donne” (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, come modificato, da ultimo, dal D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5), testo unico che raccoglie la normativa statale vigente sull’uguaglianza dei sessi nei settori della vita politica, sociale ed economica.

Più recentemente, alcune importanti normative che sono state approvate sono:

- il D.Lgs. 23 febbraio 2009, n. 11 “Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori”, convertito in Legge 23 aprile 2009, n. 38;
- la Legge 12 luglio 2011, n. 120 “Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati”;
- la Legge 23 novembre 2012, n. 215 “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”.
- il DPR 30 novembre 2012, n. 251 “Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell’articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell’articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120”.

Per quanto riguarda la Regione Emilia-Romagna, il principio delle pari opportunità e della non discriminazione è esplicitamente previsto nello statuto regionale, oltre ad essere rispettato dalle varie normative di settore<sup>18</sup>. Viene infatti sancito tra i principi dello statuto: in particolare all’art. 2, si afferma infatti che la Regione ha tra i suoi obiettivi “il perseguimento della parità giuridica, sociale ed economica fra donne e uomini e la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di tale principio, compreso l’accesso alle cariche elettive, ai sensi degli articoli 51 e 117 della Costituzione” e si ribadisce tale principio all’art. 4 anche

---

18. Successivamente alla consegna dei testi da parte delle autrici la Regione Emilia-Romagna ha approvato la L.R. 6/2014 “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”, di cui si riporta il testo integrale in appendice [N.d.R.].

nell'ambito delle politiche del lavoro. Inoltre, con la L.R. 8/2011 è stata istituita presso l'Assemblea legislativa la Commissione per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini, prevista all'art. 41 dello statuto.

## **La situazione delle donne in Emilia-Romagna**

Nell'ambito del quadro appena descritto è indiscutibile che le varie iniziative dell'Unione Europea a favore della parità tra uomini e donne hanno contribuito a migliorare la vita di molte cittadine europee: sebbene le disparità siano tuttora presenti, negli ultimi decenni l'Europa ha compiuto notevoli progressi verso la parità tra uomini e donne.

In questo quadro, l'Emilia-Romagna si caratterizza per una posizione significativa a livello nazionale ed europeo, in particolare per quanto riguarda i livelli occupazionali delle donne, il campo sanitario e quello dei servizi per la prima infanzia. Come descritto anche nell'edizione 2013 del documento redatto dal Servizio Statistica della Regione, *Le donne in Emilia-Romagna - Quadro conoscitivo per la costruzione di un punto di vista di genere*, che offre un'immagine delle donne della nostra regione, le statistiche relative alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, nonostante il periodo negativo per l'economia e il permanere di ancora forti disparità fra i generi (nelle opportunità lavorative e di carriera, nei livelli retributivi e nella condivisione delle attività domestiche e di cura), collocano l'Emilia-Romagna ormai stabilmente in posizione significativa fra le regioni italiane (con un tasso di occupazione femminile che, nonostante la crisi, si mantiene al di sopra sia dell'obiettivo UE fissato a Lisbona, sia della media italiana sia della media europea). Si evidenzia una sostanziale tenuta dell'occupazione femminile nel sistema regionale, legata soprattutto alla terziarizzazione del tessuto economico supportata da servizi, per quanto in un quadro di risorse decrescenti (l'Emilia-Romagna è, ad esempio, al primo posto fra le regioni italiane rispetto ai servizi per la prima infanzia).

Bisogna tener conto, tuttavia, dei mutamenti della società regionale, riconducibili, fra l'altro, alle rilevanti trasformazioni demografiche in corso da tempo, che riguardano in particolare le donne: il mutamento nella struttura familiare, la permanente diminuzione della fecondità delle donne, l'aumento delle migrazioni e in particolare delle giovani donne straniere con figli piccoli, l'innalzamento della vita media e il tendenziale invecchiamento della popolazione, grazie anche al livello di eccellenza nei servizi sanitari e di prevenzione per la salute, che fanno della nostra regione una delle più "vecchie" d'Italia.

Tenendo conto anche della maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si pongono problemi nuovi per il *welfare* regionale e il sistema dei servizi. Crescono i bisogni delle famiglie sia per il sostegno all'educazione dei figli sia per la cura delle persone anziane e, contemporaneamente, cresce anche la loro fragilità: sono famiglie più piccole e più sole, per il continuo allentamento delle reti parentali e il venir tendenzialmente meno del sostegno dei "nonni abili", con l'allungamento dell'età lavorativa e la maggior presenza delle donne lavoratrici in età avanzata. Si tratta di sensibili cambiamenti della società e delle reti familiari, di cui le politiche non possono non tenere conto, e in seguito ad essi soprattutto le donne vivono una vita radicalmente differente da quella delle loro nonne e delle loro madri.

Un ultimo, ma non meno importante, spunto di riflessione riguarda la violenza sulle donne, un fenomeno in gran parte sommerso che avviene in prevalenza in ambito domestico. I dati secondo cui sono le regioni centro-settentrionali e le aree più produttive e industrializzate del Paese a detenere il triste primato delle violenze sulle donne, ribadiscono il forte legame fra emancipazione femminile e violenza di genere. Poiché sarebbe fuorviante spiegare tale fenomeno con la sola maggiore propensione delle donne più emancipate a denunciare le violenze, una delle cause potrebbe avere origine anche nelle tensioni intrafamiliari correlate al ritardo con cui la società, e soprattutto gli uomini, adattano i modelli patriarcali, ancora ben radicati nella cultura italiana, alle trasformazioni del comportamento femminile.

Sulla base di questa consapevolezza, la Regione Emilia-Romagna, accanto a specifici interventi e servizi per la tutela e il sostegno alle donne vittime di violenza e i loro figli e la loro accoglienza e presa in carico sociale e sanitario, anche attraverso la sperimentazione di tipologie innovative di intervento sui comportamenti maschili violenti, ha intrapreso un percorso di lavoro in una prospettiva più ampia e di lungo termine, che sia in grado di affrontare i vari aspetti coinvolti, dalla modifica dei modelli culturali di riferimento al ripensamento dell'immagine della donna anche nella comunicazione pubblica e all'educazione degli uomini ad accettare i nuovi ruoli delle donne e a rispettare la loro libertà e dignità. Tale percorso, come si dirà meglio in seguito, mira inoltre a promuovere iniziative rivolte alle giovani generazioni, per contrastare modelli culturali obsoleti e poco rispettosi della dignità femminile, superando gli stereotipi sessisti che sono alla base delle molteplici discriminazioni che le donne ancora subiscono in molti campi e per la promozione di ruoli non discriminatori.

La fotografia che il *Quadro conoscitivo* ci consegna è quindi quella di una realtà territoriale dove importanti traguardi sono stati raggiunti, ma si evidenzia anche

la necessità che questi progressi siano accompagnati da adeguate politiche volte all'attuazione compiuta dei principi, degli obiettivi e delle azioni previsti nei documenti europei prima richiamati.

Questi dati, oltre a quelli disponibili sul sito *alla Pari*, nella sezione *Le donne in Emilia-Romagna* (<http://www.allapari.regione.emilia-romagna.it/hp/statistiche/statistiche>), consentono di individuare punti di forza, ma anche criticità e ambiti d'intervento prioritari e rappresentano un punto di riferimento fondamentale per la definizione di politiche regionali adeguate e sempre più efficaci per ridurre il *gap* ancora esistente fra i generi, secondo le priorità individuate in ambito europeo. In questa direzione vanno appunto le iniziative messe in campo dalla Regione Emilia-Romagna per la promozione delle pari opportunità di genere.

## **Le politiche regionali per la promozione delle pari opportunità di genere**

La Regione Emilia-Romagna è da anni fortemente impegnata nello sviluppo di interventi volti a favorire le pari opportunità tra donne e uomini, considerate come una vera e propria risorsa strategica di sviluppo. Negli ultimi anni, in coerenza con le indicazioni comunitarie sopra descritte, si è scelto di sviluppare ulteriormente il principio del *mainstreaming* di genere (promuovere ulteriormente l'integrazione del punto di vista di genere in tutte le politiche regionali), affrontando le politiche di genere in modo integrato e globale, superando il confine settoriale delle singole politiche. Si passa da singole politiche pubbliche settoriali a una strategia di approccio duale (che combina azioni e misure specifiche a favore delle pari opportunità e l'attuazione di azioni trasversali, in un'ottica di *gender mainstreaming*).

A tale fine, nel 2007 è stata istituita presso il Gabinetto del Presidente della Giunta l'Area di integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali (Delibera n. 1057/06), che coinvolge tutte le Direzioni generali, per contribuire a una condivisione e sistematizzazione complessiva delle azioni che ogni Direzione intende programmare e realizzare nell'ambito delle pari opportunità di genere, nel rispetto delle diverse competenze, adottando modalità di programmazione e progettazione ad approccio integrato e valorizzando i collegamenti tra le diverse politiche settoriali. Con Deliberazione n. 689 del 14 maggio 2007, inoltre, la Giunta regionale ha condiviso e fatto propri i principi e gli obiettivi espressi nella "Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale", adottata e sottoscritta il 12 maggio 2006

a Innsbruck dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE) e sostenuta dalla Commissione Europea.

Il principale strumento che l'Area si è dato per l'attuazione dell'integrazione delle politiche di pari opportunità genere è il "Piano interno integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità". Il primo "Piano interno integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere 2008-2010" è stato approvato con Delibera di Giunta n. 1500/08, e ad esso sono seguiti un secondo "Piano interno integrato 2011-2013" e un terzo piano per il 2014-2016. Tali Piani, che sono il risultato di un percorso di lavoro partecipato avviato dalla Regione a partire dal 2006, rappresentano uno strumento di lettura organica e periodica delle politiche che la Regione realizza per promuovere le pari opportunità di genere e forniscono un riferimento per una programmazione regionale integrata, capace di utilizzare al meglio le risorse umane ed economiche dell'Amministrazione regionale.

Essi costituiscono una risorsa interna per implementare il processo di integrazione e coordinamento tra le Direzioni e il governo complessivo delle politiche e delle attività sviluppate, nonché per l'adozione del principio di *mainstreaming* di genere nella programmazione delle attività dei diversi settori.

Il piano ha definito una serie di obiettivi strategici per le politiche regionali di genere, che costituiscono l'orizzonte operativo che la Regione si pone nei confronti di tali politiche, e come tale potrà subire eventuali modifiche alla luce dell'evoluzione della realtà economico-sociale della nostra comunità:

1. Favorire l'equilibrio tra vita e lavoro.
2. Assicurare pari accesso all'educazione e alla cultura, all'istruzione e alla formazione lungo tutto l'arco della vita, valorizzando le differenze di genere.
3. Realizzare una pari autonomia economica per donne e uomini.
4. Sviluppare la dimensione di genere nei trasporti e nella mobilità territoriale.
5. Sviluppare la dimensione di genere nelle strategie per uno sviluppo socialmente sostenibile del territorio e della qualità dell'ambiente.
6. Sviluppare la dimensione di genere nel settore sanitario con particolare attenzione alla prevenzione e a cure mediche di qualità.
7. Contrastare i fenomeni di povertà e marginalità sociale di genere, favorendo l'inclusione.
8. Garantire la sicurezza, contrastando ogni forma di abuso e violenza.
9. Lottare contro gli stereotipi di genere.
10. Promuovere la parità di genere nelle attività di cooperazione internazionale.
11. Promuovere la parità tra i generi nella partecipazione alla vita politico-sociale e ai livelli decisionali.

La scelta degli obiettivi per lo sviluppo delle politiche regionali secondo una prospettiva di genere è stata realizzata tenendo presenti alcuni documenti di programmazione e partendo dalle specifiche caratteristiche del contesto regionale in cui s'inseriscono le politiche, gli interventi e le azioni, così come emergono:

- dalle indagini conoscitive e dai dati statistici disponibili nelle singole Direzioni generali;

- dal già citato documento *Le donne in Emilia-Romagna - Quadro conoscitivo per la costruzione di un punto di vista di genere*, periodicamente aggiornato (sono state finora redatte 4 edizioni: 2007, 2009, 2011, l'ultima nel marzo 2013), che offre un'immagine delle situazioni concrete che caratterizzano la vita delle donne della nostra regione e che quindi, partendo dalle dimensioni numeriche dei fenomeni, contribuisce a individuare i bisogni e le criticità con cui la politica si deve confrontare.

Gli obiettivi individuati hanno inoltre come fondamentale riferimento gli orientamenti europei, che evidenziano la necessità di adottare un approccio alla sostenibilità sociale dello sviluppo considerando gli impatti sulle cittadine e sui cittadini nei diversi momenti dell'attività di programmazione delle politiche pubbliche. In particolare, nel primo Piano 2008-2010 si è tenuto conto delle sopra citate "Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010" e della "Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale" promossa dall'AICCRE; nel secondo Piano, invece, si è in particolare presa a riferimento la nuova "Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015".

Gli 11 obiettivi sono sinteticamente riconducibili a 6 principali ambiti di politiche pubbliche e per la parità di genere:

- inclusione sociale, per contrastare i fenomeni di povertà e marginalità sociale di genere, favorendo l'inclusione;
- mercato del lavoro e imprenditorialità femminile, per realizzare condizioni favorevoli a uno sviluppo socialmente sostenibile e contribuire alla realizzazione di una pari autonomia economica per donne e uomini;
- conciliazione tra vita e lavoro e politiche familiari;
- diritti del corpo (salute, riproduzione, sessualità), per sviluppare la dimensione di genere nel settore sanitario con particolare attenzione alla prevenzione e a cure mediche di qualità;
- contrasto alla violenza, per garantire la sicurezza, osteggiando ogni forma di abuso e violenza;
- società della conoscenza/promozione/diffusione della cultura di genere, per garantire parità di accesso ai servizi formativi e culturali, promuovendo la differenza di genere come valore.

Dal Piano emerge una grande ricchezza e varietà di attività che vengono svol-

te all'interno della Regione, nonché una forte attenzione e sensibilità rispetto al tema delle pari opportunità di genere. Ciò ha aperto la strada a molte ipotesi di intervento, nonché prefigurato possibili scenari di collaborazione e integrazione delle politiche, come appunto il progetto formativo realizzato per i Centri di educazione ambientale - *L'educazione alla sostenibilità in una prospettiva di genere* - che il presente volume documenta.

Una tematica trasversale, connessa al tema dell'educazione, ma in cui è necessaria un'attenzione integrata dei diversi settori, è quella della promozione di un mutamento culturale per il contrasto agli stereotipi di genere, che costituiscono un reale ostacolo ai processi di cambiamento del ruolo femminile come di quello maschile.

## **La lotta agli stereotipi di genere**

La Regione Emilia-Romagna ha da tempo individuato come uno degli assi prioritari della propria azione quello della diffusione di una cultura attenta alle differenze di genere, della promozione di ruoli non discriminatori e del contrasto agli stereotipi (tema tra l'altro sotteso a tutte le priorità delle strategie europee per l'Europa 2020).

Le politiche di pari opportunità, per la loro stessa natura, richiedono, infatti, di essere accompagnate da un forte sostegno culturale e da una sensibilizzazione dell'intera società, in modo particolare delle giovani generazioni, con particolare riferimento al tema degli stereotipi, che finiscono per condizionare non solo le idee, ma anche le differenti aspettative rispetto ai comportamenti femminili e maschili, la concreta divisione dei ruoli in famiglia, nei percorsi formativi ed educativi, nelle scelte occupazionali, nelle carriere professionali.

Su questi temi e in particolare su come gli stereotipi condizionino fin dalla più giovane età gli atteggiamenti mentali di donne e uomini, la Regione Emilia-Romagna ha operato con continuità, promuovendo e realizzando diverse iniziative a partire dal 2007. In particolare l'Assessorato competente ha sviluppato, in collaborazione con l'Ufficio Scolastico Regionale e altri partner istituzionali e non, alcuni interventi diretti nelle scuole della regione, con l'obiettivo di consolidare percorsi di consapevolezza e di autonoma elaborazione sul tema delle differenze, rivolgendosi a giovani di diverse fasce d'età e seguendo formule diverse di anno in anno.

Dopo il Premio *Giochiamo alla pari*, promosso nell'anno scolastico 2009-2010 e rivolto agli studenti dell'ultimo biennio delle scuole secondarie superiori del territorio regionale, e il concorso *Pari opportunità e contrasto agli stereotipi di genere*, realizzato nell'anno scolastico 2010-2011 e riservato agli studenti del 3° e 4° anno degli isti-

tuti tecnici dell'Emilia-Romagna, le più recenti iniziative a questo riguardo sono la ricerca-azione "Stereotipi di genere, relazioni educative e infanzie" e il progetto "Promuovere le pari opportunità nelle scuole", rivolto alle allieve e agli allievi delle scuole secondarie di primo grado dei territori appenninici delle province di Piacenza, Parma, Reggio Emilia, Modena, Bologna, Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini, nonché dei comuni del basso Ferrarese.

La ricerca-azione "Stereotipi di genere, relazioni educative e infanzie", nata dal presupposto che la promozione di una cultura delle differenze tra generi debba necessariamente passare attraverso l'educazione nella prima infanzia, è stata promossa e realizzata in collaborazione con l'Assessorato Politiche sociali e con il Centro di studi sul genere e l'educazione (CSGE) del Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" dell'Università di Bologna.

La ricerca - svoltasi all'interno dei servizi per l'infanzia e dei centri per le famiglie della regione sul tema delle rappresentazioni sui generi e sui rapporti tra i generi in adulti educativamente (e affettivamente) significativi per i bambini e le bambine in età 0-6 anni - ha raccolto dati quantitativi e narrazioni di educatori ed educatrici, collaboratori e collaboratrici, insegnanti, genitori e nonni delle bambine e dei bambini che frequentano le scuole e i servizi educativi 0/6 della nostra regione, ed è stata presentata nell'ambito di un seminario. Sempre sul tema del contrasto agli stereotipi sono attualmente in corso altri progetti di collaborazione interistituzionale, ad esempio con il Corecom Emilia-Romagna.

I progetti realizzati in questi anni sono documentati nel portale *alla Pari*, in uno specifico spazio dedicato al tema "Giovani e stereotipi di genere", che è stato appositamente creato per rilanciare l'impegno a proseguire nell'attività con le scuole, valorizzando il lavoro già realizzato, ma anche offrendo la documentazione disponibile su questa materia e allargandola alle esperienze regionali, nazionali ed europee. Lo spazio è stato pensato come un luogo vivo di confronto, un'opportunità per alimentare le diverse sensibilità presenti nei nostri territori su questi temi e di mettere a disposizione degli studenti, degli insegnanti e degli operatori i materiali prodotti e che via via si produrranno anche nelle diverse realtà locali, mirando a porre al centro della "comunità educante" della nostra regione giovani che siano sempre più protagonisti consapevoli (<http://cm.regione.emilia-romagna.it/pari/stereotipi>).

Trattandosi di un tema trasversale, che deve essere affrontato in modo integrato e globale all'interno di ogni politica ma che è strettamente connesso a quello dell'educazione, il sito *alla Pari* potrebbe quindi accogliere e diffondere anche i vari progetti e azioni di educazione alla sostenibilità promossi dai soggetti del sistema INFEAS, in cui si presta attenzione al genere e alle differenze.

Come viene ricordato nel Programma di informazione e di educazione alla sostenibilità (INFEAS) della Regione Emilia-Romagna 2011-2013<sup>19</sup>, una della novità della L.R. 27/2009 è, infatti, l'integrazione progressiva tra le diverse iniziative informative ed educative realizzate in diversi settori e il coordinamento di tutte le educazioni coerenti con i principi del DESS. Si intende cioè promuovere lo sviluppo di forme permanenti di coordinamento tra le educazioni alla sostenibilità di tutti i settori regionali, tra cui rientra appunto anche l'iniziativa sull'educazione alla sostenibilità in una prospettiva di genere rivolta agli operatori dei Centri di educazione ambientale.

## **L'educazione alla sostenibilità in una prospettiva di genere**

Il progetto, nato nel 2012 dalla collaborazione tra il Servizio Comunicazione ed educazione alla sostenibilità e il Servizio Segreteria e Affari generali della Giunta - Affari generali della Presidenza - Pari opportunità, con il supporto della società Euroteam, è stato realizzato con un approccio trasversale e integrato tra le politiche. Adottare un approccio realmente trasversale in materia di pari opportunità di genere significa costruire, tassello dopo tassello, una sensibilità "comune" che, a prescindere dalle competenze specifiche settoriali, sia attenta a valutare esiti diretti e indiretti delle azioni intraprese, rispetto alla diversa ricaduta sulle donne e sugli uomini.

L'esperienza descritta in questo volume rappresenta un'esemplificazione di come un approccio di questo tipo sia proficuo ed efficace per dare maggiore incisività ai progetti promossi e di come la collaborazione tra diversi settori delle politiche regionali rappresenti un valore aggiunto imprescindibile per una maggiore qualità dell'azione messa in campo. In questa logica trasversale appare inoltre più chiaro come vi siano molti parallelismi tra pari opportunità ed educazione alla sostenibilità.

In primo luogo sia l'attenzione alle pari opportunità che l'educazione alla sostenibilità devono permeare tutte le politiche e richiedono un'integrazione tra i diversi settori, come avvenuto in questo progetto: in secondo luogo molti sono i legami

---

19. "Programma di informazione e di educazione alla sostenibilità (INFEAS)" della Regione Emilia-Romagna per il triennio 2011-2013, ai sensi della L.R. 27/2009 e in attuazione del "Decennio per l'educazione allo sviluppo sostenibile" (DESS UNESCO 2005-2014), approvato dall'Assemblea legislativa con Deliberazione n. 59 del 12 ottobre 2011, e successivamente "Programma INFEAS 2014-2016", approvato nel 2014.

tra i due concetti. Come si vedrà meglio in seguito, diversi studi anche recenti confermano il rapporto esistente tra uguaglianza di genere, economia e sostenibilità ambientale: come affermato dalle Nazioni Unite, investire sulle donne è scommettere sul futuro del pianeta.

Il fatto che le donne e l'uguaglianza di genere siano risorse chiave per lo sviluppo socio-economico è, del resto, assodato da tempo. Già nella Conferenza mondiale sulle donne a Pechino delle Nazioni Unite nel 1995 è stato ribadito che “la promozione dell'equità di genere è allo stesso tempo un mezzo e un fine per la realizzazione dello sviluppo e dei diritti umani sia delle donne sia degli uomini”, e la riduzione delle disuguaglianze di genere e la valorizzazione della donna nei vari ambiti della vita sociale, a cominciare dall'istruzione, sono tra gli obiettivi di sviluppo per il Millennio (MDG – *Millennium Development Goals*<sup>20</sup>) stilati dalle Nazioni Unite nel 2000.

È sempre più evidente che, quando si parla di sostenibilità, è necessario misurare lo sviluppo economico con parametri che riflettano in primo luogo la qualità dell'ambiente in cui viviamo e la qualità della vita e del lavoro, ma anche le pari opportunità di crescita tra uomini e donne in ogni pratica organizzativa, sociale ed economica. Sono ricomprese, e considerate quindi come parti costitutive dello sviluppo, quelle che il premio Nobel per l'economia Amartya Sen chiama le “libertà sostanziali”: il tasso istruzione, il livello di salute, la buona occupazione, la qualità ambientale e sociale, l'assenza di discriminazioni, una democrazia piena e partecipata.

Ciò è evidente anche nella L.R. 27/2009 “Promozione, organizzazione e sviluppo delle attività di informazione e di educazione alla sostenibilità” che, coerentemente con gli orientamenti internazionali e nazionali in materia, ha sancito il passaggio dall'educazione ambientale all'educazione alla sostenibilità, intesa in modo più ampio: essa trae origine dall'educazione ambientale e la ingloba, ma non si limita ad essa, allargandone l'orizzonte.

Si pone particolare accento, negli artt. 1 e 3, su un disegno comune che promuove il coordinamento e la progressiva integrazione a livello regionale, provinciale e comunale delle diverse programmazioni ed esperienze educative relative ad ambiente e biodiversità, corretta alimentazione, sicurezza stradale e mobilità sostenibile, consumo consapevole, salute, partecipazione e pari opportunità, in coerenza con i principi definiti dall'ONU e dall'UNESCO per l'educazione alla sostenibilità.

---

20. <http://www.un.org/millenniumgoals/>.

A testimonianza del legame tra questi due concetti, le pari opportunità sono esplicitamente citate tra gli obiettivi della L.R. 27/2009<sup>21</sup>. Si rafforza in questo modo quell'approccio integrato, che mette in relazione le diverse tematiche, come la cittadinanza attiva, la pace, la democrazia, i diritti umani, lo sviluppo equo e solidale, la tutela della salute, quella della pari opportunità e quella culturale, la protezione dell'ambiente e la gestione sostenibile delle risorse naturali.

Anche nel Piano d'azione ambientale per un futuro sostenibile 2011/2013<sup>22</sup>, come anche nel precedente piano, resta confermata l'integrazione delle politiche di sostenibilità con la visione di genere: fra gli obiettivi trasversali più rilevanti della politica regionale unitaria figurano la rimozione di qualsiasi forma di discriminazione e la promozione dell'integrazione delle politiche di genere con i vari livelli e settori di programmazione<sup>23</sup>. Coerentemente<sup>24</sup>, anche le azioni educative in tema di sviluppo sostenibile dovranno confrontarsi con il tema delle pari opportunità e con l'attenzione alla prospettiva di genere, in un'ottica di *gender mainstreaming*. Inoltre, tra le varie iniziative proposte ai sensi del Programma INFEAS per costruire e diffondere una cultura della sostenibilità, è esplicitamente previsto che siano promosse azioni concrete mirate a sviluppare una cultura delle differenze di genere, come appunto questo progetto.

Come si è visto, e come si vedrà meglio in seguito, le pari opportunità appaiono, infatti, come uno dei motori dello sviluppo non solo sociale, ma anche economico e produttivo. Pertanto, nell'ambito della promozione della cultura della sostenibilità è necessario sviluppare una cultura attenta alle differenze, anche di genere, come valore fondante dello sviluppo sostenibile, verso una società che includa e non escluda, e in cui la sostenibilità di genere sia caratterizzata da reale uguaglianza di opportunità per uomini e donne.

*Elena Cantoni è una funzionaria della Regione Emilia-Romagna che si occupa di pari opportunità.*

---

21. Art. 1 Oggetto e finalità (...) b) promuovere una educazione alla sostenibilità (...) che integra in un disegno comune gli aspetti globali e locali della cittadinanza attiva, della pace, della democrazia, dei diritti umani, dello sviluppo equo e solidale, della tutela della salute, delle pari opportunità, della cultura, della protezione dell'ambiente e della gestione sostenibile delle risorse naturali.

22. Delibera di Giunta n. 874 /2011.

23. Gli ambiti tematici di riferimento sono i principali orientamenti europei ed internazionali che indicano l'esigenza di affrontare il tema della sostenibilità sociale - e quindi ambientale - dello sviluppo, considerando l'impatto sui cittadini e sulle cittadine delle azioni e degli interventi che scaturiscono dalle politiche di programmazione pubblica.

24. Come esplicitamente ribadito nei Programmi INFEAS 2011-2013 e 2014-2016.

# **SECONDA PARTE**

**La narrazione  
del progetto**



Giulia Cerrone

## Metodologia del percorso

### Learning Community

Why Learning Communities? Why Now?  
Because learning communities fit into a changing philosophy of knowledge,  
Because learning communities fit with what research tells us about learning,  
Because learning communities work.

**K. Patricia Cross**, *About Campus*, 1998

Il percorso formativo è stato pensato come generazione di una comunità di apprendimento in cui le persone avessero l'opportunità di formarsi e acquisire nuove competenze e conoscenze utili a rafforzare la prospettiva di genere nel proprio ambito di intervento e di realizzare questo processo di crescita insieme, attraverso uno scambio prolungato nel tempo, in modo guidato e finalizzato.

La *learning community* che si è creata nel percorso era costituita da:

NOME	STRUTTURA	RUOLO/COMPITI
Agnese Alteri	CEA Casa Monti - Alfonsine (RA)	Collaboratrice a progetto. Attività di educazione ambientale con le scuole, organizzazione di eventi divulgativi e corsi tematici, conduzione di visite guidate al Museo e nella Riserva Naturale di Alfonsine, gestione del punto informazioni, progettazione.
Vittoria Bandini	CEA Faenza 21	Collaboratrice.

## L'educazione alla sostenibilità in una prospettiva di genere

Valentina Bergonzoni	CEA Fondazione Villa Ghigi - Bologna	Dipendente a tempo indeterminato. Educatrice ambientale, referente per i progetti extrascolastici.
Iolanda Bolondi	CEA Infoambiente - Reggio Emilia	Coordinamento delle iniziative in campo ambientale del Servizio Ambiente e dei servizi ad esso collegati.
Lucie Domeniconi	Cooperativa Atlantide - Labter Cervia	Collaboratrice.
Manuela Fabbrici	CEA Laboratorio di Educazione Ambientale di Villa Scandellara - Bologna e coop Anima Mundi	Referente per il CEA, coordinamento e attività educative.
Monica Guerra	Ecomuseo delle Valli di Argenta	Coordinatrice.
Sonja Marchesi	CEA La Raganella - Unione Comuni Modenesi Area Nord (MO)	Educatrice ambientale.
Elisabetta Martinelli	CEA Centro Idea – Ferrara	Referente e operatrice. Progettazione bandi e iniziative, organizzazione dell'offerta formativa, campagne di comunicazione, relazione con dirigente e assessore, amministrazione del CEA.
Elisa Montorsi	CEA di Nonantola e dell'Unione dei Comuni del Sorbara	Educatrice ambientale.
Barbara Mussini	CIDIEP - Centro di informazione, documentazione, educazione ambientale e ricerca sull'area padana - Colorno (PR)	Responsabile di segreteria. Organizzazione del lavoro, realizzazione di progetti, relazioni con il consiglio di amministrazione e il comitato scientifico.
Sara Pellizzari	CEA Infoambiente - Piacenza	Collaboratrice a progetto. Coordinamento, gestione di progetti di educazione ambientale e momenti partecipativi, attività di back office.

Seconda parte. La narrazione del progetto

Sabrina Rebecchi	CEA La Raganella - Unione Comuni Modenesi Area Nord (MO)	Responsabile del CEA. Organizzazione, programmazione e gestione delle attività didattiche e delle iniziative promozionali.
Eleonora Ricci	CEA Casa Monti - Alfonsine (RA)	Project Manager. Progettazione e coordinamento attività.
Irene Salvaterra	CEA Centro San Teodoro - Parco Regionale Abbazia di Monteveglio e CEA Fondazione Villa Ghigi - Bologna	Dipendente part-time e collaboratrice a progetto. Progettazione e realizzazione di percorsi didattici e di formazione e assistenza agli insegnanti, collaborazione alla produzione di materiali documentativi e divulgativi e a progetti di ricerca e di sperimentazione.
Ana Maria Solis	CEASS L'Olmo - Modena	Responsabile del CEA e dei progetti di educazione alla sostenibilità.
Monica Soracase	CEA Fondazione Villa Ghigi - Bologna	Dipendente a tempo determinato. Attività di educazione ambientale e segreteria.
Paola Tommasini	CEA Centro Idea - Ferrara	Dipendente. Ideazione e gestione progetti, organizzazione incontri con la cittadinanza e stakeholder, gestione attività finalizzate ai processi partecipativi, eventi e manifestazioni. Progettazione percorsi didattici e laboratori per le scuole.
Barbara Vernizzi	CEA Parco Regionale Valli Cedra e Parma (Parco dei Cento Laghi) - Monchio delle Corti e Corniglio (PR)	Progettazione e realizzazione di attività per residenti. Gestione e coordinamento di attività didattiche per le scuole.
Maria Cristina Zamboni	CEA Centro San Teodoro - Parco Regionale Abbazia di Monteveglio e CEA Fondazione Villa Ghigi - Bologna	Collaboratrice a progetto. Progettazione e realizzazione di percorsi didattici per scuole primarie e secondarie.

---

#### UDITORI ED UDITRICI

Fiorenzo Rossetti	Provincia di Forlì
Stefania Sacco	Provincia di Ferrara
Giovanna Zacchi	Provincia di Modena

Uno degli obiettivi trasversali al progetto formativo era, in effetti, quello di rafforzare la rete regionale dei CEA, consentendo loro di conoscersi meglio attraverso la formazione e soprattutto all'interno dei gruppi di lavoro, di collaborare concretamente e di confrontarsi mettendo in valore e in relazione affinità e differenze. Lo scopo delle *Learning Communities*, del resto, è quello di rispondere a una nuova concezione della conoscenza, che non è più centralizzata e autoritaria, ma progressivamente più condivisa e interconnessa, generata anche dal basso e soprattutto legata all'esperienza, alla verifica, alla messa in atto.

## Action Learning: la scelta del metodo

È quello che pensiamo già di conoscere che ci impedisce di imparare

**Claude Bernard**

In questa comunità di apprendimento era necessario adottare un metodo che favorisse l'interazione tra le partecipanti e promuovesse una costante attività da parte loro, in modo che ogni acquisizione di conoscenze e capacità si realizzasse attraverso esperienze vissute in prima persona, in costante collegamento con le pratiche concrete di lavoro di ciascuno, diventando subito un terreno di crescita personale e del gruppo. Negli adulti, infatti, la necessità di capire perché sia utile o necessario apprendere qualcosa è una condizione ineludibile per generare quella disponibilità al cambiamento, che è presupposto di ogni apprendimento. Occorreva dunque partire dalla consapevolezza dei propri bisogni formativi e interessi, dalla storia, dal vissuto e dalle esperienze di ciascuna delle partecipanti. Questo avrebbe permesso di alimentare un'autentica e forte motivazione a sostegno dell'apprendimento e di attivare un processo di acquisizione di competenze innestate sulle esperienze concrete di vita e di lavoro, in modo da generare cambiamenti durevoli.

La finalità del progetto era duplice:

- introdurre o rafforzare la prospettiva di genere nelle organizzazioni del settore

di educazione ambientale, dove ancora non fosse presente;

- facilitare la nascita di un gruppo e lo sviluppo in Emilia-Romagna di un sistema di collegamento tra le diverse organizzazioni, capace di introdurre, rafforzare e mantenere una prospettiva di genere.

Si trattava di promuovere un mutamento, innanzi tutto culturale, nelle politiche e nelle pratiche a tutti i livelli. Il miglioramento delle condizioni delle donne nella società, infatti, implica un impegno in tutti gli ambiti delle politiche pubbliche. L'obiettivo era concreto: creare un percorso innovativo per sviluppare le politiche di genere in modo integrato e globale.

In considerazione delle finalità del progetto stesso, la scelta del metodo *action learning* è sembrata la più opportuna. L'*action learning* è un processo che si basa sull'attivazione di gruppi di persone che uniscono i propri sforzi per realizzare cambiamenti significativi e contemporaneamente imparare dalla propria esperienza attraverso azioni e riflessioni. I gruppi di *action learning* funzionano lavorando su problemi concreti, attraverso domande mirate e riflessioni guidate, che permettano ai partecipanti, individualmente e in quanto gruppi, di ampliare la propria visuale e la rappresentazione dei problemi e dei contesti in cui essi si presentano, di acquisire consapevolezza dei propri livelli di conoscenza e competenza, di generare nuove idee e soluzioni. Il processo di *action learning* muove dalla presa in carico di un problema, una proposta, un progetto, che diviene nella discussione il punto di partenza per generare conoscenza e sviluppare le potenzialità individuali e del gruppo. In questa interazione risulta centrale lo scambio di esperienze tra le persone che compongono il gruppo stesso e le differenze individuali sono una preziosa risorsa.

Il processo, caratterizzato da domande volte a fare chiarezza e generare condivisione, può essere così riassunto:

- il tema – problema, proposta, progetto – è posto attraverso domande efficaci, cioè capaci di suscitare discussione e suscettibili di elaborazione;
- il gruppo analizza e approfondisce il tema, identifica possibili soluzioni ai problemi, mette a fuoco possibili progettualità, individua un piano d'azione;
- il gruppo implementa l'azione e questa è la fase in cui il cambiamento viene realmente assunto e le competenze acquisite.

L'individuazione e la generazione di idee e progetti è il momento in cui il processo di "apprendimento" si compie effettivamente ed è quindi sempre un momento focale. Tutto il processo messo in essere dall'*action learning* richiede un forte impegno personale da parte di tutti i partecipanti e genera effetti vantaggiosi a breve termine (progetti, idee concrete, interazioni significative) e a lungo termine, per le singole persone e per i gruppi. Perché questo accada, i gruppi devono essere

seguiti da un *coach*, che guidi la focalizzazione del gruppo sulle questioni chiave utili al processo di apprendimento e faciliti l'interazione tra le persone, in modo da caratterizzare il funzionamento dei gruppi stessi.

In sintesi, i principali vantaggi del metodo *action learning* sono i seguenti:

- aiuta le organizzazioni a sviluppare progetti, strategie, azioni volte a risolvere problemi;
- aiuta i team a lavorare in climi relazionali positivi, ad arricchire le competenze di team work, a sviluppare capacità di *problem-solving* e *decision-making* a livello individuale e di team;
- aiuta le singole persone a valorizzare e sviluppare le proprie capacità attraverso la riflessione sulle proprie esperienze individuali, ad acquisire consapevolezza delle presupposizioni implicite, convinzioni, preferenze, interessi che influenzano pensiero, visione, azioni e comportamenti.

## La proposta formativa

### **Approfondire il tema del punto di vista di genere e sperimentarne l'introduzione nelle attività e nei progetti educativi**

Questo obiettivo è stato perseguito affrontando, nel corso di 6 incontri, temi differenti collegati tra loro dal punto di vista di genere. Ogni incontro è stato strutturato in due parti, che prevedevano un'attività da proseguire in ogni gruppo nell'intervallo tra un incontro e l'altro.

La prima parte di ognuna delle 6 giornate del programma prevedeva la presentazione da parte di esperti ed esperte su un tema preciso e la discussione e condivisione del tema stesso. Già in questa fase l'interazione e la forte partecipazione attiva hanno preparato il terreno per l'attività prevista nella seconda parte della giornata.

Nella seconda parte della giornata i due gruppi di lavoro, in cui si erano precedentemente organizzate le partecipanti, si sono riuniti separatamente per una fase di approfondimento ed elaborazione dei temi emersi come significativi e interessanti nell'ambito della mattinata. Si trattava di procedere a individuare particolari problematiche connesse a essi, di mettere a fuoco strategie e azioni per l'introduzione o il potenziamento degli aspetti di genere nelle attività proprie dei centri di educazione ambientale. A ogni sessione il gruppo ha affidato a due partecipanti il compito di relazionare sul lavoro svolto e di preparare una scheda riassuntiva.

Questo lavoro è proseguito poi nell'intervallo tra un incontro e l'altro, utilizzando uno spazio web condiviso, dove è stato possibile depositare materiali e riflessioni e ritrovare materiali didattici e altre fonti (recensioni, bibliografie, ecc.) messi a disposizione dai docenti di ogni giornata e dalle stesse partecipanti.

In tutte le attività le partecipanti sono state seguite, guidate e sostenute dalla costante attività di *coaching* che ha permesso di mantenere le fila di tutto il percorso. I contenuti delle 6 giornate sono stati i seguenti:

1. Eguaglianza, pari opportunità, diversità: genesi, fondamenti, politiche e strumenti legislativi per tutelare e promuovere la differenza di genere.
2. Casi emblematici di gestione della differenza di genere nel linguaggio e nella comunicazione.
3. Casi emblematici di gestione della differenza di genere nell'organizzazione e nella amministrazione delle risorse spazio e tempo.
4. Pensare e progettare un'iniziativa inglobando il principio delle pari opportunità.
5. Monitoraggio e valutazione dei risultati di un'iniziativa in un'ottica di genere.
6. Laboratorio finale: *feedback* dell'esperienza e spunti per la progettazione di ulteriori iniziative formative.

## La sessione di auto posizionamento

### Chi sono? Perché sono qui? Cosa mi aspetto da questo corso?

Il primo passo è stato una sessione di auto posizionamento: le partecipanti sono state messe in grado di conoscere in modo approfondito la proposta formativa e di recepire tutte le informazioni organizzative e sono state invitate a riflettere sulle motivazioni e il proprio interesse personale rispetto alla scelta di partecipare al percorso e di dividerne consapevolmente e concretamente gli obiettivi e le regole. In modo particolare è stata avviata una riflessione importante per poter applicare le tecniche e il metodo dell'*action learning*: le partecipanti hanno potuto mettere a fuoco i punti di coerenza della proposta con i propri obiettivi, interessi, bisogni e condizioni.

Tutte le partecipanti sono state invitate a parlare al gruppo per presentare:

- se stesse;
- le motivazioni alla propria partecipazione;
- le aspettative personali.

Mediante alcune sollecitazioni mirate, le partecipanti hanno esplicitato, a diversi livelli di approfondimento, i loro obiettivi, interessi, bisogni e condizioni.

Questo passaggio di consapevolezza (autoanalisi) è stato fondamentale per:

- il processo selettivo, affinché l'adesione al corso fosse frutto di una valutazione soggettiva coerente tra opportunità offerta e situazioni individuali;
- la progettazione didattica di dettaglio, per incrociare quanto più possibile le vite reali delle partecipanti nelle sessioni programmate.

Esso ha inoltre permesso di definire gli ambiti di riferimento del percorso di *action learning*.

Il risultato della sessione di auto posizionamento, attraverso la rappresentazione delle aspettative nel gruppo, ha sostanzialmente messo in luce quattro ambiti di riferimento:

1. *Ambito personale* - è l'ambito del miglioramento delle proprie competenze, della valutazione del proprio lavoro, dell'averne gli strumenti, ma anche quello della conciliazione e della "voglia di crescere". Focus: condizione di donna lavoratrice.
2. *Ambito organizzativo* - è l'ambito della relazione nel/con il/i CEA e con gli altri attori istituzionali e territoriali di riferimento, e conseguentemente con i percorsi di carriera possibili, con l'esercizio di funzioni e ruoli diversi da quello strettamente tecnico-professionale. Focus: management femminile e ruoli sociali.
3. *Ambito utenti e beneficiari* - è il duplice ambito di:
  - verifica della capacità di raggiungere efficacemente il pubblico, i destinatari delle azioni sviluppate dai CEA;
  - emersione di particolari criticità (ad esempio, difficoltà a coinvolgere gli utenti adulti).Focus: bambine, ragazze, donne e anziane come portatrici di diversità.
4. *Ambito progetti e attività* - è l'ambito che misura la qualità delle proposte progettuali e dei servizi erogati, anche in relazione ai soggetti finanziatori. Focus: responsabilità sociale e interessi femminili.

Nelle docenze che si sono susseguite ciascuno di questi ambiti è stato tenuto in considerazione e toccato. Gli ambiti 1 e 2 sono caratterizzati da una correlazione con la dimensione soggettiva del lavorare e in particolare con:

- conciliazione;
- pari opportunità;
- diritti e legislazione;
- accesso alle professioni e ai ruoli "maschili";
- accesso ai percorsi di carriera.

Gli ambiti 3 e 4 sono correlati con la dimensione sociale e politica delle donne e in particolare con:

- accessibilità dei servizi;
- gestione dei tempi;
- sicurezza;
- comunicazione;
- linguaggio;
- bilanci di genere.

L'analisi delle schede che disegnavano il profilo delle persone partecipanti ha consentito di mettere a fuoco alcune tipologie di corsiste, tenendo conto delle caratteristiche anagrafiche, esperienziali, formative e professionali.

Al termine della sessione di auto posizionamento le partecipanti hanno dato vita a due gruppi di lavoro:

- il gruppo ALLA PARI;
- il gruppo EVAS - Educazione, Valorizzazione, Ambiente e Sostenibilità.

I gruppi che hanno realizzato i laboratori previsti nelle fasi attive, sono stati mantenuti per tutta la durata del percorso.

## Prima giornata

### **Eguaglianza, pari opportunità, diversità: genesi, fondamentali, politiche e strumenti legislativi per tutelare e promuovere la differenza di genere**

La prima giornata è stata curata da Claudia Ceccacci ed Elena Cantoni del Servizio Segreteria e Affari Generali della Giunta, Affari Generali della Presidenza, Pari Opportunità della Regione Emilia-Romagna. Con tre presentazioni dense di informazioni, riferimenti e spunti di approfondimento, le relatrici hanno illustrato la genesi della prospettiva di genere e del *mainstreaming*, la sua introduzione nelle politiche, il quadro di riferimento normativo a livello di istituzioni europee, nazionali e regionali e gli ambiti prioritari di applicazione:

1. Realizzare pari indipendenza economica tra uomini e donne.
2. Migliorare la conciliazione tra vita lavorativa, privata e familiare.
3. Promuovere l'uguale partecipazione di uomini e donne nei luoghi decisionali.
4. Combattere la violenza basata su ragioni di sesso e la tratta di esseri umani.
5. Eliminare gli stereotipi di genere nella società.

6. Promuovere la parità tra donne e uomini all'esterno dell'Unione Europea. Nelle presentazioni "Educazione alla sostenibilità in una prospettiva di genere" e "Le Pari Opportunità nella programmazione della Regione Emilia-Romagna" si è preso in esame il contesto dell'Unione Europea, quello nazionale e quello relativo all'Emilia-Romagna. Sono stati presentati diversi strumenti legislativi europei, oltre alla "Nuova strategia per l'uguaglianza di genere" della Commissione Europea 2010-2015, con le relative priorità strategiche. È stato quindi approfondito il contesto regionale, in cui sono stati raggiunti importanti traguardi, soprattutto nell'ambito del lavoro e dell'istruzione, ma dove persistono aree di criticità, e sono state esposte le politiche adottate dalla Regione Emilia-Romagna, con particolare riferimento al "Piano interno integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere", che adotta un approccio trasversale per l'integrazione del punto di vista di genere in tutte le politiche.

La terza presentazione, "Sviluppo sostenibile in una prospettiva di genere", ha aperto ampi campi di riflessione in un ambito che coinvolge direttamente il lavoro dei CEA, analizzando in particolare il valore aggiunto di una dimensione che consideri le differenze di genere e gli specifici contributi dei generi allo sviluppo sostenibile, intergenerazionale e rispettoso dell'ambiente. Le relatrici hanno evidenziato i benefici derivanti dalla valorizzazione del capitale umano femminile e il ruolo delle donne nelle politiche per l'ambiente, identificando tre ambiti specifici: donne e consumi sostenibili, donne e produzioni sostenibili e donne e cambiamenti climatici.

## Seconda giornata

### **Comunicazione e genere: dare visibilità alle differenze e superare gli stereotipi**

La seconda giornata del percorso formativo è stata dedicata alla comunicazione e al linguaggio nella prospettiva della differenza di genere. Giulia Cerrone, di Euroteam Progetti, ha articolato la docenza soffermandosi su una serie di contenuti formativi. Un obiettivo della giornata era di permettere alle partecipanti di acquisire una consapevolezza della complessità dei processi comunicativi e dei meccanismi per cui nel comunicare non ci limitiamo a trasmettere informazioni, ma creiamo relazioni che sono fortemente condizionate da come gestiamo la comunicazione stessa. Un altro obiettivo era la messa a fuoco degli stereotipi e dei "pregiudizi" entro i quali decliniamo il nostro modo di esprimerci nella comunicazione, che

condizionano le nostre visioni e interpretazioni della realtà e riproducono i nostri schemi interpretativi, senza che ne siamo necessariamente consapevoli.

I temi affrontati sono stati i seguenti:

- cosa vuol dire comunicare e cosa succede quando le persone comunicano: una rappresentazione dei processi comunicativi;
- messa a fuoco delle condizioni che minano la comprensione dei messaggi e di quelle che la facilitano;
- importanza dell'ascolto e della formulazione dei messaggi nella costruzione delle relazioni tra le persone;
- comunicazione come trasmissione di rappresentazioni della realtà: quando comunichiamo non trasmettiamo solo dei messaggi, ma una visione del mondo;
- riflessione sugli stereotipi che fotografano l'esistente e lo conservano: le cornici entro le quali codifichiamo e decodifichiamo i messaggi;
- i meccanismi linguistici che permettono di veicolare la visione del mondo delle culture che li utilizzano: grammatica, sintassi e lessico come mezzi di propagazione e conservazione delle culture;
- la comunicazione all'interno di una prospettiva di genere;
- individuazione di alcuni meccanismi linguistici che riflettono la struttura patriarcale della nostra comunicazione;
- strategie per una comunicazione rispettosa delle differenze di genere.

Nei commenti delle partecipanti l'argomento trattato è stato tra quelli che maggiormente hanno generato consapevolezza e cambiamento nella percezione delle differenze di genere, come mostrano alcuni commenti delle partecipanti:

- *Ora presto attenzione al linguaggio, mentre prima del corso non mi ero mai posta il problema. Consideravo gli utenti "asessuati", non li consideravo portatori di esigenze diverse.*
- *Ho acquisito una più attenta valutazione dei linguaggi e delle azioni che tengono conto delle differenze e della valorizzazione di genere.*
- *Osservo molto di più la comunicazione in una prospettiva di genere (pubblicità e campagne di comunicazione, anche quelle non organizzate dai CEA).*

## Terza giornata

### La differenza di genere nella gestione delle risorse Spazio Tempo

L'obiettivo della docenza tenuta da Luisa Baldeschi, di Euroteam Progetti, era di stimolare una riflessione sulle risorse spazio temporali nella progettazione nella

vita personale e professionale in una prospettiva di genere. Sono stati presentati casi emblematici di gestione della differenza di genere nell'organizzazione e amministrazione delle risorse spazio e tempo. Il punto di partenza è stato l'esempio della Piramide di Barnes, un modello di rappresentazione dei vincoli di gestione del progetto che prende in considerazione le variabili qualità, tempo e costi, per illustrare l'importanza della dimensione tempo nella riuscita di un progetto, ma anche nella gestione della vita personale e professionale: le dimensioni del tempo e dello spazio si prestano, infatti, a definizioni strettamente connesse al contesto e alla cultura di riferimento. Dunque anche le percezioni di tempo e spazio possono essere sessuati: il tempo come linea retta per gli uomini e come spirale circolare per le donne. L'uomo vede lo spazio "davanti a sé" e lo percepisce come spazio prevalentemente pubblico, la donna percepisce il tempo come circolare e segnato dai ritmi della vita e ha una visione d'insieme, olistica e prevalentemente privata dello spazio.

Sono state poi prese in esame le dimensioni spazio temporali in un ambito più prettamente socio-economico, dove differenze e ruoli di genere danno luogo a disparità, sia sul piano personale che professionale. Di qui il necessario approfondimento relativo alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Sono state analizzate e discusse alcune pratiche di conciliazione, come telelavoro, flessibilità, *job-sharing*, congedi parentali, condivisione del lavoro di cura e assistenza domiciliare e familiare, banche del tempo, ecc. Sono stati analizzati casi di buone prassi aziendali e di enti pubblici del territorio regionale, che hanno introdotto misure volte a conciliare le diverse esigenze di vita e lavoro dei dipendenti e delle dipendenti.

Le partecipanti hanno espresso apprezzamento per la presa di coscienza della dimensione tempo come di una risorsa scarsa e limitata. Questo le ha condotte a capire come mai le donne partecipano in numero ridotto rispetto agli uomini alle iniziative di educazione ambientale, quando non sono strettamente legate alla cura dei figli. Perché anche se gratuite, queste iniziative richiedono in cambio "tempo", una risorsa forse anche più preziosa del denaro.

Ecco alcuni commenti delle partecipanti:

- *Ho apprezzato in modo particolare le tematiche tempo, spazio, linguaggio e comunicazione, utilissime per analizzare in una nuova ottica molti aspetti del mio lavoro.*
- *Ho un problema con il tempo, non ho mai tempo sufficiente per quello che devo fare, ma non ho mai pensato di rifletterci, pensavo si trattasse di un mio limite personale.*
- *Mi sono resa conto di quanto sia rilevante prendere in considerazione la dimensione tempo nella progettazione.*

## Quarta giornata

### **Pensare e progettare un'iniziativa inglobando il principio delle pari opportunità**

La docenza di Laura Ventura, di Euroteam Progetti, ha affrontato il tema dell'introduzione della prospettiva di genere nell'ideazione e nella progettazione di un'iniziativa.

L'obiettivo formativo era di portare le partecipanti a superare la presunta neutralità della progettazione, per pervenire a una consapevolezza di come, nella fase di generazione delle idee e progettazione delle attività, la differenza di genere debba essere un riferimento costante.

L'attenzione è stata focalizzata su due aspetti fondamentali:

1. Il genere costituisce una differenza strutturale; donne e uomini hanno ruoli e specificità che rendono evidente come il medesimo intervento produca impatti diversi nei loro confronti, sia in termini di efficacia che di risultati.
2. La prospettiva di genere può essere una dimensione strumentale, sempre più richiesta dai finanziatori, per rendere più efficace la progettazione, ma può anche costituire un orientamento teso a generare un cambiamento.

Sono stati quindi presentati strumenti per analizzare contesti e generare idee come l'analisi SWOT, il *Brain storming*, il diagramma Causa-Effetto, che possono essere di supporto alla riflessione sul lavoro da svolgere per progettare, con l'obiettivo di stimolare l'attitudine a osservare il processo di progettazione secondo una prospettiva di qualità, coerenza, efficacia e sostenibilità.

Nei commenti delle partecipanti i contenuti appresi nel percorso formativo intrapreso fino a questo momento divengono materia che nutre o modifica i processi di progettazione e ideazione:

- *Ho appreso a fare attenzione al linguaggio e alla comunicazione, ma anche all'inserimento trasversale dell'approccio di genere in tutti i progetti.*
- *Farò più resistenza di fronte alle improvvisazioni e alle proposte preconfezionate.*
- *Non avevo mai pensato al pubblico come a un insieme di generi, ma come entità neutra.*
- *Ho capito che devo dare più spazio alla fase preliminare di riflessione, prima di intraprendere le attività.*
- *Lo sforzo da fare adesso è trasferire l'esperienza nella progettualità.*

## Quinta giornata

### Monitoraggio e valutazione dei risultati di un'iniziativa in un'ottica di genere

L'ultima docenza del percorso formativo, tenuta da Laura Ventura, di Euroteam Progetti, ha perseguito l'obiettivo di condividere finalità e strumenti della valutazione e del monitoraggio dei progetti in una prospettiva di genere.

È stata in primo luogo illustrata la valutazione nel ciclo di progetto:

- che cosa si valuta: realizzazioni, risultati e impatti;
- quali sono i criteri di valutazione: accessibilità, appropriatezza, adeguatezza, efficacia, efficienza, equità, tempestività, qualità;
- quali gli indicatori e i loro requisiti
  - requisiti metodologici: validità/attendibilità;
  - requisiti di natura concettuale: pertinenza/rilevanza/specificità/sensibilità;
  - tipologie: diretti/indiretti;
  - indicatori rispetto all'obiettivo;
  - indicatori valutativi/di processo/di esito;
  - indicatori qualitativi/quantitativi.

Altrettanta attenzione è stata dedicata al monitoraggio che è necessario per mantenere il controllo sul processo di realizzazione di un progetto, verificando periodicamente il suo stato di avanzamento attraverso la raccolta di informazioni e dati utili per evidenziare eventuali scostamenti dagli obiettivi dichiarati in fase di progettazione e ridefinire *in itinere* le attività progettuali. In una prospettiva di genere, il monitoraggio deve essere orientato anche a misurare l'equità dell'impatto sui generi, attraverso la raccolta di informazioni e dati disaggregati per genere e la costruzione di indicatori che rilevino il peso della presenza maschile/femminile sul complesso delle azioni. Tra gli altri, è stato presentato lo strumento VISPO (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità), che permette di misurare l'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa di iniziative finanziate dai Fondi Strutturali Europei e dalla Commissione Europea. Il VISPO focalizza l'attenzione su 4 ambiti/obiettivi posti come strategici dalla Commissione Europea:

- il miglioramento delle condizioni di vita delle donne;
- il miglioramento dell'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione;
- il miglioramento della situazione lavorativa delle donne sul posto di lavoro e la redistribuzione del lavoro di cura;
- la promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

Le partecipanti hanno commentato:

- *D'ora in poi le attenzioni verranno rivolte in modo particolare al monitoraggio di alcuni aspetti dei progetti solitamente ignorati.*
- *Purtroppo nella mia esperienza non c'è mai tempo per prevedere una buona valutazione in fase di progettazione.*

## Sesta giornata

### Capitalizzazione dell'esperienza per rendere operativi i processi ritenuti prioritari e feedback dell'esperienza

L'ultimo giorno del percorso formativo è stato dedicato alla valutazione finale e alla capitalizzazione dell'esperienza. L'attività di monitoraggio e la valutazione sono state articolate in tre momenti (*ex ante*, *in itinere* e a conclusione delle attività), avvalendosi del supporto di altrettanti specifici strumenti utili all'analisi dell'intero processo di formazione. Si è quindi concluso con l'osservazione dei risultati immediati diretti e indiretti e degli impatti a breve termine degli interventi attuati, al fine di analizzare l'efficacia, la congruenza e la conformità delle attività sviluppate:

- il monitoraggio e la valutazione *ex ante* erano stati svolti a conclusione della progettazione esecutiva del percorso, in occasione della sessione di *start up* e auto posizionamento, con lo scopo di analizzare la coerenza della struttura delle azioni formative con l'esperienza lavorativa delle partecipanti, già analizzata in sede di preselezione da parte del Servizio Comunicazione, Educazione alla Sostenibilità;
- il monitoraggio e la valutazione *in itinere*, cioè durante il percorso di realizzazione dell'azione formativa, sono stati realizzati attraverso attività di osservazione nel corso dei lavori dei gruppi e del successivo lavoro di restituzione di quanto elaborato in gruppo eseguito in coppie di partecipanti.

In particolare si è voluto verificare quanto le attività formative sviluppate in plenaria e finalizzate all'apprendimento di nuove conoscenze avessero mobilitato o stessero mobilitando, a seconda del momento in cui è stata attivata l'osservazione, alcune competenze cruciali nei processi di gestione della differenza di genere.

Il monitoraggio e la valutazione finale, a conclusione delle attività, sono stati effettuati in occasione dell'ultimo incontro in plenaria. In questa fase è stato possibile rilevare i risultati raggiunti in termini di efficacia percepita dalle partecipanti e quindi analizzare le ricadute sui soggetti e, indirettamente, sul contesto di riferi-

mento. Per questa operazione ci si è avvalsi di un questionario anonimo, con indicatori di *output* per i benefici immediati e a breve termine. Particolare attenzione è stata posta al rilevamento del grado di approfondimento delle questioni di genere relative agli ambiti identificati e il livello di sperimentazione e introduzione nelle attività e nei progetti educativi dei CEA.

I risultati sono stati esposti nel rapporto finale di valutazione e monitoraggio preparato dalla coordinatrice del corso.

## **Il lavoro dei gruppi e la condivisione**

Una parte fondamentale del percorso formativo è avvenuta all'interno dei gruppi di lavoro, seguendo la metodologia dell'*action learning*, basata sulla rielaborazione delle esperienze delle partecipanti, alla luce dei nuovi contenuti appresi e nel merito delle varie tematiche via via trattate dai vari esperti ed esperte, con il supporto di una facilitatrice per ciascun gruppo. All'interno del patto formativo iniziale sono stati stabiliti i criteri e le regole di funzionamento dei gruppi di lavoro, EVAS e ALLA PARI, basati sulla responsabilizzazione e attivazione individuale nell'ambito di un obiettivo comune e condiviso rappresentato dal corso stesso e dai suoi obiettivi primari. All'interno di ciascun gruppo, si sono formate, su base volontaria, delle coppie di partecipanti che hanno raccolto e sviluppato la sintesi della discussione e del confronto nel gruppo su ciascuna tematica. Le elaborazioni presentate nel capitolo seguente, pertanto, rappresentano i risultati dell'apprendimento che si è generato nel gruppo e che, potendo ora essere reso pubblico, riesce compiutamente a manifestarsi nelle tre dimensioni tipiche dell'*action learning*: apprendimento individuale, inteso come autosviluppo della persona che partecipa; apprendimento del gruppo, in quanto si producono cambiamenti mediante il mutuo aiuto e la collaborazione; apprendimento esterno, attraverso la promozione di una diversa costruzione sociale che contribuisce alla coscienza collettiva.

# **TERZA PARTE**

**La lezione appresa**



**Marilena Minarelli**

## **Elaborazioni dei gruppi di lavoro**

### **Premessa**

In virtù delle metodologie utilizzate è importante dare conto della composizione dei gruppi e delle coppie di partecipanti che hanno operato sui vari temi:

#### **Gruppo ALLA PARI**

1. La differenza di genere nei centri di educazione ambientale - Manuela Fabbrici e Lucie Domeniconi
2. Verso un linguaggio attento al genere - Sara Pellizzari e Elisabetta Martinelli
3. Usare lo spazio in modo strategico - Maria Cristina Zamboni e Valentina Bergonzoni
4. Il valore della ideazione come leva di cambiamento - Sabrina Rebecchi e Barbara Vernizzi
5. Il processo di monitoraggio in un'ottica di genere - Barbara Mussini e Eleonora Ricci

#### **Gruppo EVA'S**

6. Eguaglianza, pari opportunità e diversità nelle organizzazioni - Monica Guerra e Paola Tommasini
7. Un piano di comunicazione integrata - Monica Soracase e Irene Salvaterra
8. Il tempo come investimento - Ana Maria Solis e Agnese Alteri
9. Riconoscimento e qualità della progettazione - Vittoria Bandini e Sonja Marchesi
10. Valutazione per migliorare l'efficacia: un caso emblematico - Iolanda Bolondi e Elisa Montorsi.

Le elaborazioni vengono di seguito presentate tenendo fede alla metodologia di *action learning* utilizzata dalle partecipanti, che ha previsto un'esplorazione delle conoscenze attraverso quattro fasi:

1. Comprendere il problema;
2. Formulare l'obiettivo;
3. Pensare e sviluppare strategie;
4. Agire e riflettere sull'azione.

Per valutare la significatività del contributo scaturito dai gruppi di lavoro e apprezzare le potenzialità presenti nella rete delle persone che gestiscono e operano nei CEA, occorre tenere conto che ogni gruppo si è confrontato per appena tre ore su ciascun tema! Come si vedrà, in molti casi il gruppo ha avuto necessità, traendone giovamento, di formulare domande esplicite per guidare e orientare la discussione e, soprattutto, per favorire un confronto autentico e non formale tra le partecipanti. Riportare le domande, anche in questa fase di divulgazione del lavoro, può consentire una migliore comprensione e partecipazione da parte di chi legge.

## **1. La differenza di genere nei centri di educazione ambientale**

A cura di Manuela Fabbri e Lucie Domeniconi

Il gruppo ALLA PARI ha scelto di analizzare la differenza di genere nel proprio contesto lavorativo all'interno dei CEA. Il metodo dell'*action learning* è stato assunto pienamente e ha generato una vastità di interrogativi assolutamente straordinari e palesemente inediti nelle prassi lavorative delle partecipanti, tutti finalizzati a migliorare le prestazioni delle strutture che si occupano di educazione alla sostenibilità. La scelta di riproporre fedelmente lo sviluppo della discussione del gruppo e la sintesi finale consegna a colei o colui che legge lo spessore e la pregnanza dei quesiti suscitati nelle partecipanti.

### **Comprendere il problema**

Partendo dal dato innegabile che nessun uomo si è iscritto al corso (solo uno inizialmente interessato come uditore) e che le donne rappresentano una parte numericamente importante del comparto educativo dei CEA, ci si è interrogate se esistano o meno ruoli determinati dal sesso anche dentro ai CEA.

- Perché nessun uomo si è iscritto al corso?
- Quali sono i ruoli all'interno dei CEA?
- Tutti i CEA rilevano delle differenze?
- Se esiste una predominanza di genere nel campo dell'educazione alla sostenibilità, questa può determinare la scelta inconscia di un destinatario privilegiato e

una minore “considerazione” dei temi trattati da parte dell’altro genere?

- Si potrebbe proporre un “bilancio di genere”?
- Pensando all’impronta ecologica, qual è l’impronta lasciata dai generi nel lavoro e nella società?

Si percepisce una presenza predominante di donne all’interno dei ruoli lavorativi nel campo dell’educazione alla sostenibilità. Tale predominanza può influire sulle scelte progettuali e educative in termini di tematiche e attenzione alle persone destinatarie delle attività. Si constata, inoltre, una possibile predominanza maschile nei ruoli dirigenziali/presidenziali e femminile nei ruoli educativi.

### **Formulare l’obiettivo**

Verificare se esiste una predominanza di genere all’interno dei ruoli lavorativi nel campo dell’educazione alla sostenibilità.

- Se effettivamente esiste una differenza, è veramente un problema?
- Quali sono i ruoli ricoperti esclusivamente da uomini o donne?
- Quali sono i percorsi lavorativi che portano a ricoprire i differenti ruoli? Per esempio, come si diventa operatore didattico, responsabile esecutivo, dirigente?
- Perché esiste la predominanza di genere in alcuni ruoli?
- Il basso riconoscimento economico nei ruoli esecutivi nel campo dell’educazione alla sostenibilità è un fattore discriminante?
- Il genere, essere uomini o donne, per alcuni ruoli è un vantaggio o un svantaggio?
- Per quanto riguarda i temi trattati nei confronti dei destinatari la predominanza di genere causa disparità?
- Quali sono le caratteristiche nella donna e nell’uomo che possono meglio essere impiegate per fare una buona educazione alla sostenibilità?
- Ristabilire un equilibrio di genere può dare maggiore risalto al lavoro dei CEA?

Sulla alta presenza di donne all’interno dei CEA influiscono numerosi fattori, come il legame iniziale tra educazione ambientale e mondo della scuola (prevalentemente femminile in Italia), l’organizzazione meno strutturata dei centri (anche nelle modalità di accesso), la capacità di adattamento delle donne a ambienti lavorativi più indefiniti e precari, la passione per il lavoro e la propensione (reale o indotta culturalmente) alla cura. Un fattore discriminante potrebbe essere anche il basso riconoscimento economico nei ruoli esecutivi nel campo dell’educazione alla sostenibilità e lo scarso riconoscimento della professione in questione. In generale, la percezione del fatto che i ruoli dirigenziali siano maschili non è totalmente condivisa e si è d’accordo sulla necessità di una verifica dei ruoli ricoperti da uomini e donne, anche per l’eterogeneità dell’organizzazione dei CEA

(alcuni gestiti da cooperative, altri da fondazioni, altri direttamente da personale dei comuni, ecc.).

Le donne nei CEA hanno spesso un ruolo già nella fase progettuale:

- Questa progettualità femminile si rispecchia nelle attività, nella metodologia e nella comunicazione proposte dai CEA?
  - La progettualità è neutra?
  - Oppure è importante che la progettualità sia condivisa fra uomini e donne?
- Ecco altri ambiti su cui indagare e riflettere.

### **Pensare e sviluppare strategie**

Una volta verificata la predominanza di genere all'interno dei ruoli lavorativi, ci si chiede se nel campo dell'educazione alla sostenibilità è possibile ristabilire un equilibrio mediante una serie di azioni come quelle di seguito elencate:

- Rendere evidenti le organizzazioni lavorative (CEA, cooperative, ecc.) che hanno un buon equilibrio di distribuzione dei poteri/responsabilità fra generi come forma di coerenza con la sostenibilità.
- Sensibilizzare maggiormente i cittadini nei confronti dell'educazione alla sostenibilità per ristabilire un equilibrio di genere nei ruoli.
- Dare maggiore credito, fama e prestigio al “mestiere” di educatore alla sostenibilità.
- Supportare maggiormente le donne nei ruoli dirigenziali e gli uomini nei ruoli esecutivi.
- Investire maggiori finanziamenti nel campo dell'educazione alla sostenibilità.

### **Agire e analizzare le azioni**

Ci si interroga sulle azioni concrete che possono essere intraprese per riequilibrare la predominanza di genere all'interno dei ruoli lavorativi nel campo dell'educazione alla sostenibilità:

- Dare visibilità ai risultati della nostra analisi in particolare nei confronti delle amministrazioni locali (comuni, province, regioni) per sensibilizzare al “problema”.
- Studiare un progetto ad hoc che porti a lavorare in equilibrio di genere in tutti i ruoli e verificare i risultati a diversi livelli (indicatori di qualità a livello interno ed esterno).
- Liberarsi dai preconcetti di genere e collaborare nelle attività in maniera più aperta.

## 2. Verso un linguaggio attento al genere

A cura di Sara Pellizzari e Elisabetta Martinelli

### Comprendere il problema

Il gruppo ha lavorato sul linguaggio nella prospettiva della diversità di genere. L'identificazione della problematica si è articolata in una serie di temi e di questioni che sono anche materia di riflessione:

- Il linguaggio nell'educazione ambientale è attento al genere? Occorre che lo sia?
- Problematiche legate allo sviluppo sostenibile sono sentite in maniera diversa dai due generi?
- La forma neutra occulta sempre il genere femminile?
- Per portare un cambiamento culturale bisogna evidenziare le differenze?
- Quali sono gli stereotipi di genere nell'educazione ambientale?
- Lo stesso messaggio colpisce in maniera uguale uomini e donne?
- L'informazione che viene fornita può ritenersi sempre completa ed equanime o può generare pregiudizi?

### Formulare l'obiettivo

Per promuovere un linguaggio attento al genere, il gruppo ha messo a fuoco l'obiettivo di "dare visibilità alla differenza di genere e quindi pari dignità". Nell'agire concreto dell'educazione all'ambiente e delle altre attività dei CEA ciò implica:

- Sottolineare le differenze per superare pregiudizi e stereotipi.
- Rendere visibile la presenza femminile ai destinatari in tutte le comunicazioni.
- Porre più attenzione a una comunicazione che sottolinei la presenza femminile e riesca a intercettare interlocutori sia femminili che maschili.
- Raggiungere un nuovo pubblico femminile catturandolo con un'attenzione specifica rivolta alle donne.

### Pensare e sviluppare strategie

La strategia per dare visibilità alla differenza di genere viene identificata nella revisione di certi automatismi linguistici nei mezzi di comunicazione e in una maggiore attenzione alla stesura dei testi e all'iconografia (volantini, siti, materiale di presentazione, ecc.) promuovendo:

- L'uso di termini declinati al maschile e al femminile (ad esempio visitatori/visitatrici, cittadini/cittadine, volontari/volontarie, alunni/alunne, bambini/bambine, soci/socie, accompagnatori/accompagnatrici, assessore/assessora).
- L'uso di termini universali, non connotati dal genere (ad esempio, "uomo" può diventare "essere umano", "cittadinanza", "persone").

- L'aggiornamento del vocabolario e l'introduzione di neologismi nei testi ufficiali e riconosciuti, rivedendo determinati automatismi linguistici nei mezzi di comunicazione e riservando maggiore attenzione a testi e iconografia (volantini, siti, materiale di presentazione, ecc.).

### 3. Usare lo spazio in modo strategico

A cura di Maria Cristina Zamboni e Valentina Bergonzoni

#### Comprendere il problema

Ci si chiede come si pongono i CEA quando devono organizzare un evento o un'iniziativa rispetto alla gestione degli spazi in un'ottica di genere:

- Di che spazio stiamo parlando? Stiamo parlando di solo spazio fisico?
- I CEA si devono realmente preoccupare di dove realizzare le proprie attività?
- Quando uno spazio è adeguato, riesco a raggiungere meglio l'obiettivo posto (disabilità, mamme con passeggino, ecc.)?
- L'allestimento del CEA accoglie le differenze?
- Gli spazi che utilizziamo come CEA precludono o favoriscono un certo genere?
- Donne e uomini frequentano gli stessi spazi?
- È possibile individuare i diversi spazi di aggregazione a seconda del *target* a cui ci vogliamo rivolgere?

#### Formulare l'obiettivo

Ci si chiede come si potrebbe agire sulla scelta del luogo per far sì che a un evento partecipino donne o uomini:

- Come coinvolgere gli uomini in un progetto fatto da donne e rivolto a donne?
- Se parliamo di spazio inteso come sicurezza, l'uso dello spazio nella donna è vincolato? La donna si autolimita? Questo fattore va considerato nella progettazione di un evento? A questo evento possono partecipare le donne?
- Come programmare le attività quando ci rivolgiamo a un'utenza di cultura e tradizioni diverse da quella occidentale?
- Qual è lo spazio che unisce entrambi i generi?
- Come individuare un evento che possa raccogliere uno specifico *target*?
- Il tema affrontato coinvolge parimenti i due generi (il tema delle pari opportunità, ad esempio, è sempre inteso come se fosse rivolto esclusivamente alle donne)?
- Come possiamo fare in modo che un tema prettamente maschile (energia) susciti l'interesse e la partecipazione delle donne? E, al contrario, un tema più femminile (risparmio idrico in casa) come può richiamare l'interesse degli uomini?

### **Pensare e sviluppare strategie**

Vengono presi in considerazione i diversi tipi di spazio e i diversi modi per raggiungere l'utenza:

- Lo spazio virtuale (social network, siti, newsletter, ecc.).
- Lo spazio fisico a frequenzioni specifiche (palestre, supermercati, bar e caffè, giardini pubblici, biblioteche, circoli giovanili, università, scuole).
- Spazi particolarmente suggestivi o evocativi (barcone fluviale, spiaggia, barca con pannelli fotovoltaici in una salina).
- Spazi con specifiche funzioni (orti, percorsi per mountain bike, itinerari avventurosi).

È importante prestare attenzione alla diversa percezione dello spazio personale: ad esempio, spazi scomodi, troppo ampi, dispersivi o allestiti in modo inadeguato sono percepiti in modo differente da uomini e da donne.

Per la realizzazione di un evento o di un'attività è necessario:

- Avere a disposizione risorse economiche idonee.
- Curare la qualità di comunicazione tra il CEA, le amministrazioni del territorio e la cittadinanza.
- Cercare canali promozionali adeguati.
- Individuare spazi consoni all'attività da realizzare.
- Provvedere al rilascio di autorizzazioni e permessi per attività in luoghi pubblici.

### **Agire e analizzare le azioni**

Si ipotizzano alcune azioni che i CEA dovrebbero intraprendere per organizzare un evento o un'iniziativa pensando alla gestione degli spazi in una prospettiva di genere:

- Attuare una campagna di comunicazione mirata e di qualità.
- Rendersi visibili anche in modo non convenzionale (striscioni e palloncini colorati, utilizzo di cantastorie e strumenti musicali).
- Trovare la modalità per diventare un interlocutore privilegiato delle amministrazioni pubbliche.
- Immaginare l'occupazione dello spazio in termini di allestimento (uno spazio molto piccolo, pieno di gente).
- Abbinare documentazioni dell'evento realizzate da uomini e da donne per mettere a confronto i diversi punti di vista.

## 4. Il valore dell'ideazione come leva di cambiamento

A cura di Sabrina Rebecchi e Barbara Vernizzi

### Comprendere il problema

Nei CEA spesso il momento dell'ideazione non viene percepito come valore e nelle organizzazioni di vario genere a cui sono riconducibili i CEA è molto scarsa la capacità (sensibilità) di concepire "l'ideazione" come un momento distinto e diverso dalla progettazione (il più delle volte lo si intende come una fase implicita del processo di progettazione). Questo approccio lo si riscontra soprattutto al livello dei decisori politici delle organizzazioni, mentre le strutture tecniche appaiono a volte più "sensibili" e danno maggiore spazio a questo aspetto. La sola sensibilità, tuttavia, non è sufficiente e la conseguenza di questa situazione è che il momento dell'ideazione non viene sufficientemente strutturato, organizzato, riconosciuto.

L'ideazione, invece, è un momento fondamentale del lavoro dei CEA e la base indispensabile per avere una buona progettazione successiva. Inoltre, l'ambito nel quale si muovono i CEA è un ambito particolarmente sensibile: da una parte c'è la necessità di tenersi aggiornati su nuove tematiche e di competere con altri soggetti anche privati, dall'altra, dal momento che i CEA si occupano prevalentemente di progetti educativi di cui è difficile vedere i risultati immediati, gli amministratori non li considerano quasi mai strategici. La "condizione lavorativa" nella quale molte di noi si trovano è sintomatico di questo e complica ulteriormente le cose.

Il percorso che dall'ideazione passa attraverso la progettazione, l'azione e poi una valutazione dei risultati fatta per migliorare, imparare e formulare nuove idee è un "circuito virtuoso" che può produrre effetti positivi. L'organizzazione apprende da quello che realizza, dalle sue esperienze, e reinveste il bagaglio di conoscenza acquisito: in questo modo può rimanere aderente alla realtà, innovare e "restare sul mercato". Il momento dell'ideazione, quindi, è un momento che genera cambiamenti all'interno dei tanti settori in cui ci muoviamo e può essere il luogo ideale anche per introdurre la tematica del punto di vista del "genere":

- Come facciamo ad assicurare al CEA la possibilità e la capacità di generare nuove idee?
- Come possiamo migliorare la percezione e considerazione della fase di "ideazione"?
- Siamo consapevoli del potere che abbiamo di avanzare idee e soprattutto "nuove idee"?

### **Formulare l'obiettivo**

Partendo da questi presupposti, gli obiettivi diventano:

- Migliorare la capacità del CEA di dare valore all'ideazione come leva per generare nuove idee.
- Far comprendere agli interlocutori interni ed esterni l'importanza e il valore del momento dell'ideazione.
- Far in modo che il CEA abbia gli strumenti per generare nuove idee e non si fermi alla *routine* di iniziative e progetti già assodati.
- Rimanere aderenti alla realtà ed essere innovativi per competere con i nuovi *competitor* soprattutto privati.
- Innovare lo stile lavorativo delle persone e delle organizzazioni.
- Rendere il gruppo consapevole del proprio valore.
- Far emergere il potenziale del gruppo.

### **Pensare e sviluppare strategie**

Ecco alcune ipotesi:

- Strutturare e organizzare, all'interno del CEA, il momento dell'ideazione, tanto da farlo diventare parte del *modus operandi* dell'organizzazione stessa.
- Attuare una comunicazione mirata per far comprendere il valore dell'ideazione ai nostri vertici tecnici e politici: ideazione come possibilità di sviluppo.
- Dare visibilità ai risultati, selezionando le idee che hanno più possibilità di trasformarsi in progettazione e facendo comprendere che sono il frutto del processo di ideazione.
- Dare valore all'ideazione come momento legato ai sentimenti, agli interessi e alle passioni delle persone e renderlo collettivo all'interno dell'organizzazione.

### **Agire e analizzare le azioni**

Quali azioni mettere in campo per attuare le nostre strategie e raggiungere gli obiettivi?

- Definire tempi, luoghi, ruoli e modalità di gestione del momento dell'ideazione come fase "obbligatoria" del sistema lavorativo del CEA.
- Creare momenti di confronto con altre organizzazioni, simili (rete dei CEA) o diverse, e con possibili partner (altri enti, soggetti attivi sul territorio, ecc.) per mettere insieme e confrontare esperienze e formulare nuove idee, anche e soprattutto attraverso l'uso delle nuove tecnologie.
- Analizzare criticamente le esperienze di altri: considerare le "buone pratiche" e valutarle, analizzarle, adattarle, trasformarle rispetto al nostro contesto.
- Attuare una campagna di comunicazione indirizzata ai nostri amministratori

sul fatto che i risultati di una buona progettazione derivano da una buona ideazione.

## 5. Il processo di monitoraggio in un'ottica di genere

A cura di Barbara Mussini e Eleonora Ricci

La considerazione iniziale da cui ha preso avvio il lavoro di approfondimento è stata la percezione, più volte riferita nel corso degli incontri, di una diversa partecipazione di genere alle attività proposte dai CEA, particolarmente evidente se messa in relazione agli argomenti e alle tematiche di volta in volta affrontate. Questo può far presupporre un diverso contributo dei generi allo sviluppo sostenibile (quantitativo? qualitativo?), importante da monitorare.

Alcuni presupposti concettuali:

- Il monitoraggio prevede la verifica periodica dello stato di avanzamento di un progetto attraverso la raccolta di informazioni e dati utili per evidenziare eventuali scostamenti dagli obiettivi dichiarati in fase di progettazione e, se necessario, per ridefinire *in itinere* le attività progettuali.
- Le informazioni e i dati raccolti sono funzionali a indicatori ritenuti significativi per evidenziare la corrispondenza fra quanto previsto in sede di progettazione e quanto risulta in sede di attuazione in termini di tempi, risorse, destinatari, attività.
- Già in fase di progettazione è necessario individuare gli indicatori che saranno utilizzati durante il monitoraggio, definendo in modo chiaro i soggetti responsabili, la metodologia utilizzata, gli indicatori di processo e di progetto da monitorare.
- In una prospettiva di genere, il monitoraggio deve essere orientato a misurare l'equità dell'impatto sui generi, attraverso raccolta di informazioni e dati disaggregati per genere e la costruzione di indicatori che rilevino il peso della presenza maschile/femminile sul complesso delle azioni.

### Comprendere il problema

L'esperienza maturata dai CEA fa presupporre, come anticipato, una disparità di genere in merito alla partecipazione alle diverse attività proposte, con declinazioni differenti in base ai temi affrontati. Come monitorare il contributo dei generi allo sviluppo sostenibile?

- Qual è il contributo di genere allo sviluppo sostenibile?
- È veramente diverso il contributo di genere?

- Che impatto ha il genere degli operatori su questo aspetto?
- È possibile rilevare una diversa portata dei progetti dovuta alla diversa partecipazione dei generi? E alla diversa ideazione (ottica) del progetto a seconda del genere?
- Quali sono gli interessi, quali le competenze e quali le scelte forzate legate al genere?
- Da aspettative differenti si ottengono contributi differenti?

### Formulare l'obiettivo

Per monitorare il contributo dei generi è necessario individuare indicatori, sia qualitativi che quantitativi, che siano pertinenti, rilevanti, sensibili e specifici e che rispondano ai requisiti di validità e attendibilità:

- Esistono degli indicatori per rilevare il contributo dei generi allo sviluppo sostenibile?
- Quali sono gli indicatori e i metodi di rilevazione più adatti?
- Che caratteristiche devono avere gli indicatori?
- Quali sono i dati e le informazioni che dobbiamo raccogliere per raggiungere l'obiettivo indicato?

### Pensare e sviluppare strategie

Per giungere alla definizione dei dati e delle informazioni da rilevare in fase di monitoraggio, si è deciso di focalizzare l'attenzione su quattro diversi aspetti individuati durante il lavoro di approfondimento. Gli aspetti su cui si è ragionato sono i seguenti:

- *Partecipazione.* Gli indicatori da utilizzare per monitorare la partecipazione in funzione delle differenze di genere possono essere di tipo quantitativo (ad esempio, distinguere per genere il numero dei partecipanti, la percentuale di abbandono, il livello di fidelizzazione) o qualitativi (per esempio, distinguere per genere il grado di partecipazione attiva al corso).

Alcuni aspetti da indagare in merito alla partecipazione:

- Fra i partecipanti ci sono differenze di genere dal punto di vista numerico?
  - La percentuale di abbandono presenta differenze di genere?
  - La partecipazione attiva al corso o all'iniziativa presenta delle differenze di genere rilevabili?
  - Il livello di fidelizzazione presenta delle differenze fra i generi?
  - Le diverse aspettative influiscono sulla diversa partecipazione?
- *Consapevolezza.* Durante la discussione sono state fatte diverse ipotesi in merito alla individuazione di dati e informazioni utili per monitorare la consapevo-

lezza, ma non si è arrivati a individuare un indicatore valido per la sua rilevazione. Si tratta, infatti, di un aspetto strettamente dipendente dalla percezione soggettiva e pertanto difficilmente rilevabile attraverso indicatori che, seppure qualitativi, devono comunque rispondere a requisiti metodologici di validità e di attendibilità. Attraverso la raccolta dei dati e delle informazioni ipotizzate nel corso della descrizione, ad esempio sul tema della raccolta differenziata dei rifiuti (cosa sai della raccolta differenziata? cosa sai dell'impatto sull'ambiente? cos'hai modificato dei tuoi comportamenti? la fai sempre o saltuariamente?), si rimane a livello della rilevazione dei comportamenti e delle conoscenze, ma non si riesce a rilevare la motivazione profonda o razionale del comportamento.

- *Interessi/contenuti*. Come indicatore per monitorare la differenza di genere in merito agli interessi e ai contenuti, può essere utile rilevare la presenza, dissociata per genere, alle diverse iniziative. Analizzando nel tempo i risultati ottenuti, sarà possibile rispondere alla domanda: gli argomenti affrontati riscuotono un diverso interesse di genere? Quali sono gli argomenti che interessano di più gli uomini e quali le donne?
- *Professionalità/Competenza*. La professionalità e la competenza degli operatori dei CEA, declinate in base all'appartenenza di genere, sono facilmente rilevabili se riferite direttamente al tipo e al grado di istruzione e di esperienza, ma non sono troppo indicative se non integrate con altri indicatori. La differenza di genere degli operatori dei CEA, può essere indagata in base a questi aspetti:
  - Quale tipo e livello di istruzione possiedono?
  - Che tipo e grado di esperienza hanno?
  - Le proposte progettuali e la scelta delle tematiche e degli argomenti in merito ai temi della sostenibilità, presentano delle differenze riferibili al genere degli operatori?
  - L'operatività dei centri presenta delle differenze attribuibili alla differenza di genere degli operatori?
  - La diversa ottica di genere, su quali argomenti e su quali aspetti è più efficace?
  - Le diverse attitudini e competenze, possono essere messe in campo insieme, integrandole in base alle necessità?

### **Agire e analizzare le azioni**

A conclusione del lavoro svolto, fra le azioni da mettere in campo per il monitoraggio del tema proposto, si sono ipotizzate le seguenti:

- Proporre ai partecipanti una serie di parole chiave che riguardano aspetti e competenze differenti e analizzare le eventuali differenze nelle risposte attribuibili alle differenze di genere.

- Proporre ai partecipanti un questionario realizzato ad hoc, da far compilare all'inizio, al termine dell'attività e dopo un po' di tempo, inserendo degli indicatori che permettano di capire se l'attività ha prodotto o no un cambiamento nel comportamento dei partecipanti.
- Utilizzare coupon, blog, social network e altri strumenti che possano dialogare fra loro, per raccogliere dati e informazioni significative (per conoscere sempre meglio).
- Verificare che la proposta di progetto possa essere seguita dalle donne o, in altri termini, se il progetto è adatto e accessibile alle donne.

## 6. Eguaglianza, pari opportunità e diversità nelle organizzazioni

A cura di Monica Guerra e Paola Tommasini

Dal quadro delle brevi presentazioni della propria attività lavorativa che ogni partecipante ha fatto al gruppo, sono emerse, anche con l'aiuto della facilitatrice, alcune domande relativamente al genere. I quesiti che ci siamo poste e ai quali abbiamo cercato di dare una risposta sono:

- Esistono problematiche relative al genere nella nostra attività lavorativa?
  - Perché la presenza femminile è così massiccia nel nostro settore?
- È necessario riflettere come lavoratrici e far riflettere le nostre colleghe, i nostri colleghi e le nostre organizzazioni sul fatto che interrogativi così semplici siano tanto innovativi. Non è facile assumere questo punto di vista, perché è inusuale, talvolta sembrano mancare le parole corrette, c'è quasi il timore di scivolare nel linguaggio del femminismo.
- Da una prima ricognizione, di fatto non sembrano esistere discriminazioni nei vari centri di educazione ambientale per quello che riguarda il genere di operatrici e responsabili. Sono comunque emerse alcune problematiche che hanno un impatto diverso su uomini e donne che lavorano nei centri e, proprio riconoscendo questa differenza, sarebbe possibile migliorare la presenza e le prestazioni degli uni e delle altre, a cominciare dai seguenti punti:
- *Sicurezza nei luoghi di lavoro e durante lo svolgimento di attività.* L'operare, il fruire, l'accedere e, in generale, "lo stare" in un luogo produce vissuti e comportamenti diversi tra uomini e donne, perché significa entrare in relazione con un determinato ambiente. Per esempio, andare in un parco di sera, in sicurezza, comporta la presenza di dispositivi e la creazione di condizioni attente al genere.
  - *Assunzione e maternità.* Nelle piccole organizzazioni, come sono quasi tutti i cen-

tri, la possibile assenza delle lavoratrici per maternità può creare scompensi e difficoltà nella realizzazione delle varie iniziative, che potrebbe essere affrontata perfezionando la programmazione e pianificazione del lavoro; talvolta il normale processo di assunzione è rallentato dalla considerazione delle complicazioni organizzative derivanti dalle potenziali gravidanze. Ma, dal punto di vista delle lavoratrici, è vero che solo in un contesto di assunzione stabile è possibile pensare a un progetto genitoriale.

- *Precarietà del rapporto di lavoro.* Ci sono elementi comuni a uomini e donne che lavorano nei centri. Stagionalità, oscillazione e incertezza dei finanziamenti, condizioni di subappalto, determinano le caratteristiche dei rapporti di lavoro degli operatori (i lavoratori e le lavoratrici sono precari tanto più se lo sono le loro organizzazioni!). Eppure questa situazione di mancanza di garanzie occupazionali e di richiesta di sempre maggiore flessibilità presenta segni diversi al femminile e al maschile: le donne sembrano avere una maggiore capacità di adattamento alle situazioni instabili, convivono con l'incertezza, sanno dare e trovare senso anche in situazioni frustranti in termini di bisogno di stabilità; per questo resistono più degli uomini in organizzazioni fragili e problematiche.
  - *Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.* È un ambito in cui le donne sono enormemente più sensibili degli uomini. Le donne devono lavorare e occuparsi della famiglia, anche perché vogliono vivere in modo equilibrato e complementare tutte le dimensioni della propria esistenza, ritenendo una privazione dolorosa il sacrificio di una parte di essa. Ci sono punte di grande fatica nel perseguire questo intendimento, un'ostinazione che talvolta viene mal interpretata dalle organizzazioni e, soprattutto, pagata a caro prezzo dalle stesse donne lavoratrici.
- Successivamente l'analisi si è focalizzata sulla situazione nelle organizzazioni della rete dei centri e non sono emerse problematiche attinenti al genere nei rapporti tra operatrici e responsabili. Ci si è chiesto se la maggiore presenza di donne nel settore dell'educazione alla sostenibilità sia dovuta al fatto che le donne sono più brave a svolgere questo tipo di lavoro. La professionalità di un operatore o di una operatrice non dipende dal genere, ma è il risultato di un insieme di fattori, che vanno dalla passione per l'argomento "ambiente e sostenibilità" al piacere di lavorare sul campo, di comunicare temi che possono incidere sui comportamenti, di affrontare argomentazioni differenti e intersettoriali. Le ragioni della maggiore presenza di donne nel settore possono rappresentare spunti per riflessioni più approfondite: la maggiore sensibilità delle donne ai temi ambientali, la maggiore disponibilità delle donne a prendersi cura delle persone, la maggiore capacità di adattamento alla precarietà e alle condizioni di lavoro, la scarsità di opportunità presenti nel mercato del lavoro.

## 7. Un piano di comunicazione integrata

A cura di Monica Soracase e Irene Salvaterra

Abbiamo lavorato all'elaborazione del piano di comunicazione dell'evento *L'Ora della Terra*, che si svolgerà il 26 marzo 2011 alle 20.30.

*L'Ora della Terra* (in inglese, *Earth Hour*) è un evento internazionale che ha l'obiettivo di richiamare l'attenzione sulla necessità di intervenire contro il riscaldamento globale mediante un gesto semplice ma concreto: spegnere la luce per un'ora nel giorno stabilito. Il risparmio energetico ha come effetto minori emissioni di anidride carbonica, il principale dei "gas serra". L'evento è anche mirato a ridurre l'inquinamento luminoso e nel 2008 è coinciso con l'inizio della *National Dark Sky Week* (settimana nazionale del cielo buio) negli Stati Uniti. Nel 2009 *L'Ora della Terra* si è svolta il 28 marzo dalle 20:30 alle 21:30 e vi hanno aderito 4.000 tra città e municipalità. Il WWF mirava a coinvolgere almeno 1.000 città e un miliardo di persone.

Nella definizione degli obiettivi del piano di comunicazione, del *target* da coinvolgere e delle strategie da adottare sono state prese in considerazione le differenze di genere, ma anche di età e le specificità dell'ambiente urbano (città o piccoli centri). La differenza di genere non è stata solo un aspetto trasversale nell'elaborazione del piano di comunicazione, ma anche il principio che permette di agire il cambiamento. In particolare:

- Spegnimento delle luci, per un'ora, di infrastrutture ed edifici pubblici e privati.
- Sensibilizzazione sui temi del risparmio energetico e dell'inquinamento luminoso.
- Responsabilizzazione comunitaria.
- Maggiore coinvolgimento delle pubbliche amministrazioni e delle *utilities*.

### Strategie

- Ricerca di sponsor.
- Costruzione di un profilo dell'evento su *social network* (Facebook e altri).
- Ideazione, creazione e diffusione di volantini, *newsletter* e locandine da appendere in punti strategici.
- Laboratori creativi per bambini.
- Comunicati relativi all'evento da diffondere nelle scuole (ogni bimbo scrive sul diario).
- Concorso rivolto alle scuole superiori per la produzione di uno spot informativo.
- Coinvolgimento dei centri sociali per anziani.
- Realizzazione di *flash mobs*.

- Distribuzione di gadget.
- Comunicati e conferenze stampa per dare ampia diffusione all'evento, attraverso tutti i maggiori media.
- Organizzazione di un evento pubblico.
- Nei piccoli centri diffusione dell'iniziativa attraverso l'utilizzo di altoparlanti montati su auto e serate a tema con rinfresco.

### Target

- Alunni delle scuole primarie.
- Giovani utenti *social network*.
- Genitori tra i 30 e i 45 anni
- Fascia dai 45 anni in su difficile da raggiungere (casalinghe, pensionati, ecc.).
- Pubbliche amministrazioni.
- Piccoli centri / grandi città.

### Approfondimento sulle strategie

- Nella pagina di Facebook dedicata all'evento (con testo, galleria fotografica e *link* utili) si darà enfasi al fatto che alla promozione dell'iniziativa hanno contribuito tutti i CEA regionali.
- L'impostazione grafica di volantino, *newsletter* e locandina prevede l'immagine della Terra, metà illuminata e metà no. La spedizione del volantino via posta normale, sarà effettuata solo su richiesta (ad esempio se a richiederlo sono persone anziane).
- Tutti i CEA coinvolti organizzeranno incontri e iniziative per pubblicizzare al meglio l'evento; si valuta anche la possibilità di un'iniziativa con grande visibilità (concerto, *flash mob*, ecc.).
- Un *gadget* "unificante" potrebbe essere una borsa di tela con il logo della manifestazione.
- Nei comunicati da diffondere in classe, si predilige la formula: "Tutte le famiglie sono invitate...".
- La diffusione dell'iniziativa attraverso l'utilizzo di altoparlanti montati su auto prevede l'utilizzo di una voce femminile e di una maschile.

Una delle iniziative di comunicazione su cui si è lavorato con particolare vivacità è stata la formulazione e la diffusione di un messaggio che si riferisce al risparmio energetico, che ribalta gli stereotipi di genere attraverso l'ideazione di 4 regole per Lei e 4 per Lui, tratte dai cliché in uso in ambiente domestico.

### Messaggio per Lui

Se hai pochi piatti o panni da lavare, esiste il mezzo carico.

Se stendi bene all'aria, stiri più in fretta e consumi meno.

Lo *stand-by* consuma. Spegnilo!

Usa il condizionatore con attenzione, scegli una temperatura che non sia mai inferiore di più di 5°C rispetto a quella esterna.

### **Messaggio per Lei**

Sostituisci le lampadine vecchie con quelle a basso consumo.

Esiste una fascia oraria per i consumi energetici. Rispettala!

Prima di aprire il frigorifero, pensa a cosa ti serve.

Se senti freddo, mettili un maglione.

## **8. Il tempo come investimento**

A cura di Ana Maria Solis e Agnese Alteri

### **Comprendere il problema**

Il gruppo ha lavorato sul tema del tempo come risorsa limitata, anche in relazione ai ruoli di genere, e si è posto la questione: perché le persone che vogliamo coinvolgere nelle nostre attività di CEA dovrebbero darci il loro tempo (che ne hanno così poco)? Vale a dire:

- Una donna, che spesso ha più tempo impegnato dell'uomo, perché dovrebbe spenderlo partecipando alle attività del CEA?
- Le nostre iniziative sottraggono tempo a un'organizzazione individuale del tempo dei potenziali partecipanti, per cui in che modo possiamo chiedere tempo?
- Come fare a far trovare spazio alle proposte dei CEA all'interno delle vite delle persone?
- Come convincere le persone a trovare tempo per le proposte dei CEA?
- Come aiutare le persone a liberare del tempo e ad avere più tempo libero?
- Come aiutare le persone a trovare tempo per informarsi e mettere in atto buone pratiche di sostenibilità? Poiché per informarsi e essere virtuosi c'è bisogno di tempo.
- Come fare a dare un valore aggiunto al tempo che le persone ci potrebbero dedicare?

### **Pensare e sviluppare strategie**

Se consideriamo il tempo come una linea retta, nelle 24 ore ci sono tutti gli avvenimenti della giornata, come ad esempio la cura dei figli:

- *Contemporaneità*. Un CEA, proponendo un laboratorio didattico, offre contem-

poraneità, in quanto il tempo viene comunque dedicato alla cura dei figli, ma utilizzando una novità attiva. In questo caso le persone dovrebbero dare il loro tempo perché non sottraggono nulla alla loro quotidianità. Si può mirare a offrire qualcosa di più non sottraendo tempo ad altre attività e aggiungendo anche la piacevolezza di fare un'azione virtuosa nei confronti dell'ambiente, che migliora la qualità della nostra vita.

- *Alternativa*. Significa offrire iniziative che siano un'alternativa alla quotidianità nell'ottica di non sottrarre tempo, ma di rigenerarlo con occupazioni diverse, che permettano anche di riscoprire e riallacciare rapporti sociali già limitati dalla scarsità di tempo disponibile. Ad esempio, si propongono attività che offrono delle alternative: “non ti sottraggo ma ti do qualcosa in cambio”.
- *Qualità*. Significa offrire attività che migliorino la “qualità” del tempo in termini di benessere, offrendo strumenti che permettano una riorganizzazione del tempo e stimolino comportamenti che liberino tempo e migliorino la qualità della vita in una prospettiva di sviluppo sostenibile. Cambiare le proprie abitudini porta a rallentare tutto il processo temporale. Ci si pone di fronte a una spesa di tempo nella piena consapevolezza. Vivere in maniera più “lenta” porta a essere maggiormente consapevoli della nostra gestualità quotidiana.

### **Agire e analizzare l'azione**

Analizzando una giornata-tipo, si impiega normalmente il tempo per il lavoro, i trasporti, il riposo/sonno, l'alimentazione (spesa, pasti, ecc.), la cura (anche di se stessi), la socialità:

- Quali possono essere le azioni concrete in grado di favorire un ripensamento organizzativo?
- Si possono cambiare i comportamenti delle persone?

Si possono favorire, ad esempio, l'acquisto e il consumo di prodotti a chilometro zero. Oppure si può pensare di costruire una mappa dei servizi che aiuti a risparmiare tempo in modo responsabile (servizi come pedibus, mercati contadini, ecc.), coinvolgendo anche gli uffici della conciliazione del tempo.

Un altro servizio molto utile alla gestione del tempo possono essere i gruppi di acquisto: la costituzione delle comunità influisce sulla qualità del tempo. Altre alternative possono essere i banchi del baratto o i banchi delle riparazioni. Sicuramente l'utilizzo delle banche del tempo potrebbe valorizzare l'educazione alla sostenibilità, immettendo conoscenze e competenze in questi circuiti che favoriscono lo scambio del tempo.

Alcune riflessioni anche al momento di realizzare iniziative di comunicazione in materia di sostenibilità:

- Nel donare, nel dedicare del tempo, le persone vedono un vantaggio perché sono agevolate, si arricchiscono.
- Proporre attività che non aggiungono complessità a quanto già fanno le persone ma offrono delle alternative (“non ti sottraggo ma ti do qualcosa in cambio”).
- Comunicare che fare qualcosa di virtuoso non vuole dire sprecare più tempo.
- Proporre attività che tengano conto della differenza che c'è fra il tempo individuale e il tempo collettivo.

## 9. Riconoscimento e qualità della progettazione

A cura di Vittoria Bandini e Sonja Marchesi

La riflessione si focalizza su come migliorare la qualità della progettazione nei CEA. Secondo l'analisi del gruppo, il valore della progettazione spesso non è riconosciuto nelle attività dei CEA: mancano soprattutto i momenti di confronto e condivisione con i colleghi, per carenza di tempo o perché si lavora in realtà molto piccole, con poco personale. In particolare, nella progettazione, di frequente mancano i metodi, gli strumenti e la condivisione: il lavoro viene spesso fatto da una persona sola; di conseguenza, la qualità dei progetti non è sempre adeguata ed è scarsa la valorizzazione professionale. Le strategie più opportune per migliorare la fase di progettazione vengono individuate:

- Nella gestione delle fasi di ideazione e progettazione condivisa, anche nel caso di realtà piccole nelle quali è una sola persona ad avere poi la gestione operativa del progetto.
- Nella quantificazione degli obiettivi anche in una prospettiva di genere.
- Nell'assunzione di una prospettiva di genere nella progettazione che metta in primo piano:
  - beneficiari non neutri;
  - abitudini culturali diverse;
  - la dimensione del tempo;
  - modalità specifiche di azione e interazione dei generi.

Viene sottolineato che l'utilizzo di strumenti come il *brainstorming* o l'uso di diagrammi che permettono di strutturare la fase di progettazione garantiscono il contributo di più persone e fanno sì che il progetto nasca in forma più includente verso tutte le diversità presenti. Si ritiene, inoltre, molto proficuo cercare il confronto con soggetti che abbiano compiti e competenze diversi, almeno in parte, da quelli dei CEA. Ad esempio, è una buona pratica lavorare molto in collaborazione con altri servizi comunali, come le ludoteche, mediateche, biblioteche, infor-

magiovani, o con altre realtà come centri anziani, associazioni, ecc. Determinante, infine, è la quantificazione degli obiettivi, anche in una prospettiva di genere.

## **10. Valutazione per migliorare l'efficacia: un caso emblematico**

A cura di Iolanda Bolondi e Elisa Montorsi

Il gruppo ha scelto di riflettere su un caso specifico, ovvero un progetto realizzato da una partecipante del gruppo che aveva l'obiettivo di introdurre la raccolta differenziata in un centro commerciale dell'area urbana di Reggio Emilia, cercando di rispondere alla questione relativa a come valutare questo progetto e quali indicatori scegliere per compiere la valutazione.

Gli obiettivi del progetto preso in esame erano:

- Raggiungere chi di solito non differenzia.
- Comprendere la natura dei rifiuti di chi frequenta il centro commerciale.
- Aumentare la percentuale dei cittadini raggiunti dalla relativa comunicazione.
- Aumentare la differenziata cittadina.

Per mettere a fuoco gli ambiti da valutare, il gruppo ha avviato una serie di riflessioni sulla raccolta differenziata in relazione al progetto:

- Perché i ragazzi comprendono più velocemente l'utilità della raccolta differenziata rispetto agli adulti?
- Serve maggior informazione sui centri di raccolta e trasformazione del rifiuto differenziato?
- Cambia qualcosa nelle abitudini delle persone a casa e nel centro commerciale?
- Sarebbe utile coinvolgere i negozianti come tramite informativo, soprattutto gli esercizi di ristorazione?
- Quanti scoprono la raccolta differenziata per la prima volta?
- Chi l'ha scoperta ha trasmesso le informazioni?
- Maschi e femmine si comportano allo stesso modo davanti alla raccolta differenziata?

Ormai i centri commerciali sono le nuove piazze e gli anziani potrebbero essere un ottimo tramite, dopo un opportuno corso di formazione, per controllare la corretta ripartizione dei rifiuti e trasmettere informazioni.

Dalla discussione emergono le raccomandazioni affinché un'attenta progettazione prevenga alcuni errori e preveda già gli ambiti e le modalità per la valutazione, anche quando la scarsità di tempo in fase di progettazione impone limitazioni e scelte.

Relativamente al progetto preso in esame, la valutazione dovrà sicuramente includere i seguenti elementi:

1. Identificare modalità per monitorare chi sbaglia contenitore della raccolta differenziata per capire bene su chi e cosa lavorare.
2. Prevedere una valutazione a corto, medio e lungo raggio per capire l'andamento del progetto rispetto agli obiettivi e ai risultati attesi.
3. Prevedere la valutazione del tipo di rifiuto e della sua origine per reindirizzare opportunamente il progetto.
4. Includere la pubblicazione dei risultati per migliorare i comportamenti.

### **Schema di valutazione del progetto in sintesi**

#### *Obiettivi*

- Aumentare la raccolta differenziata.
- Comunicare a chi di solito non differenzia la possibilità di farlo.
- Osservare gli errori di progetto.
- Analizzare l'andamento del progetto.
- Fidelizzare all'argomento per "contaminare" altre persone.

#### *Risultati attesi*

- Incremento della raccolta differenziata.
- Riduzione dell'errore.
- Adesione dei centri commerciali.
- Educazione dei nonni ai nipoti.
- Attivazione e potenziamento della raccolta.

#### *Indicatori*

- Richiesta ai centri commerciali del numero di cittadini raggiungibile dalla campagna di comunicazione per capire chi sono, quante persone sono state raggiunte, quante coinvolte, quante fidelizzate, quanti gli operatori del centro coinvolti.
- Monitorare la raccolta differenziata.

**Luisa Baldeschi**

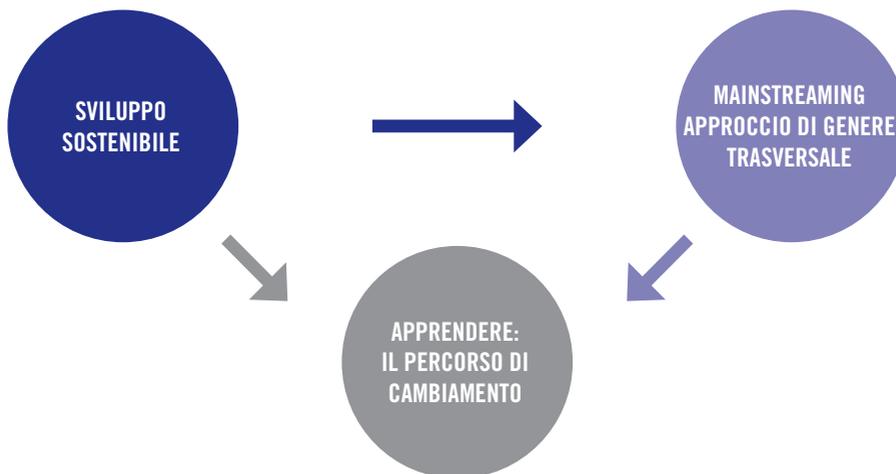
## Apprendimento come percorso di cambiamento

### Premessa

Non avevo idea di cosa volesse dire “prospettiva di genere”. Di che genere?

**Una corsista**

La sfida del percorso formativo “Educazione alla sostenibilità in una prospettiva di genere” ha fissato un obiettivo molto ambizioso da raggiungere per le operatrici dei centri di educazione ambientale partecipanti, vale a dire integrare la prospettiva di genere nella loro prassi di lavoro per sviluppare progetti di educazione alla sostenibilità. Il modello di intervento ha preso il via dalla riflessione sulle declinazioni del concetto di sviluppo sostenibile in un senso ampio e inclusivo e ha integrato il concetto di *mainstreaming*, vale a dire l’attenzione all’approccio di genere in tutte le attività progettate e realizzate dai centri.

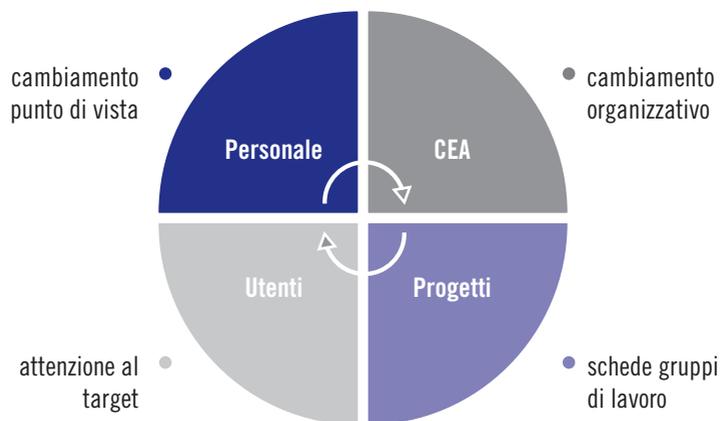


Un primo passo è stato chiarire e condividere il significato dell'espressione "di genere". Vale a dire, chiarire concetti come uguaglianza, parità, *mainstreaming*, genere, identità. Solo in questo modo sarebbe poi stato possibile integrarli nel concetto di "sostenibilità", intesa nel senso più ampio, come sostenibilità sociale, economica, ambientale, culturale.

La capacità di assumere un punto di vista più consapevole delle differenze e delle peculiarità collegate all'identità di genere, si è immediatamente concretizzata trasformando il percorso di apprendimento in un percorso di "cambiamento" personale e professionale.

Ogni attività formativa, del resto, costituisce un processo di cambiamento. L'acquisizione di nuove informazioni modifica il patrimonio di nozioni e risorse alle quali possiamo attingere per affrontare le situazioni e risolvere i problemi. Quando però la formazione non si limita a istruire, inserendo dati nel *software* dei nostri cervelli, ma ambisce a educare, vale a dire letteralmente a "conducerci fuori" dalla nostra zona di *comfort*, per portarci a modificare i nostri comportamenti, assistiamo a un processo che ha un impatto più profondo sulle persone, sul loro modo di rappresentarsi, sul loro lavoro e sulla loro interazione con gli altri.

In questo senso, fin dal primo incontro di "auto posizionamento" è stato evidente che le partecipanti, tutte donne, si sarebbero ritrovate come oggetto e al tempo stesso soggetto dei temi trattati nella parte formativa/didattica del percorso, e che sarebbe stato strategico rilevare l'influenza del tema della prospettiva di genere sia in fase di avvio che in fase di chiusura del percorso. Per questo motivo, le partecipanti sono state chiamate a riflettere sulle motivazioni che le portavano alla formazione e quanto pensavano che questo avrebbe impattato la loro dimensione privata, professionale e pubblica.



## Ambito personale/professionale

Per poter ottenere piccoli obiettivi di cambiamento in tutti e quattro gli ambiti di azione, la trasformazione personale rappresenta il primo imprescindibile gradino. Al termine del percorso, le partecipanti hanno espresso le loro riflessioni a proposito dei cambiamenti che potevano testimoniare.

*Inizialmente mi ero iscritta pensando solo alla mia professione. Molte riflessioni invece mi saranno utili come cittadina e persona.*

*Il cambiamento più significativo l'ho registrato a livello personale, come consapevolezza della mia condizione di donna, di lavoratrice, di madre, nel rapporto con gli altri e in particolare con il genere femminile.*

*Presto attenzione al linguaggio (prima di incominciare il percorso non mi ero mai posta il problema). La stessa valutazione è da riferire anche alla voce "utenti" (li consideravo/credevo di considerarli "asessuati").*

*Una più attenta valutazione dei linguaggi e delle azioni che tengono conto delle differenze e valorizzazioni di genere.*

*Ho ampliato le conoscenze e avviato spunti di riflessione.*

*Osservo molto di più nella prospettiva di genere (pubblicità, campagne di comunicazione, anche se non organizzate dal CEA).*

*Registro un forte cambiamento di visione del modo di lavorare, che al momento non è ancora operativo.*

*Ho imparato che devo imparare a rallentare il lavoro per dare spazio alla riflessione iniziale, alla digestione delle problematiche, alla ricerca, e allora forse riuscirò a comunicarlo agli altri operatori del CEA.*

Si è quindi verificato un profondo cambiamento, con l'acquisizione di una prospettiva attenta al genere in primo luogo personale, nella dimensione privata delle partecipanti. Un motore di questa trasformazione è stata la consapevolezza dei pregiudizi culturali, rappresentati in maniera facilmente individuabile dalle forme linguistiche "neutre", ma in fondo sessiste. Su questo livello personale, infine,

si innesta la percezione delle necessità di compiere un percorso analogo sul fronte professionale, in relazione con la propria struttura di riferimento e con la rete regionale dei centri.

## Ambito CEA

Il cambiamento all'interno del proprio ente di riferimento è più complesso e richiede più tempo, ma una volta modificata la percezione delle partecipanti, il processo è innescato.

*Spero che ci sarà un cambiamento sul CEA, se metterò bene a frutto ciò che ho appreso.*

*All'interno della mia struttura organizzativa non riconosco alcun cambiamento. Credo sia prematuro. Purtroppo questa è stata un'esperienza che non ho avuto ancora modo di condividere con i colleghi.*

*Si inizierà a progettare con occhio più attento alle prospettive di genere.*

*D'ora in poi le attenzioni verranno rivolte in modo particolare al monitoraggio di alcuni aspetti dei progetti, solitamente ignorati.*

*Incrementato notevolmente l'interesse.*

*Ho capito che ci sono leggi e provvedimenti che fanno sì che la visione di genere sia proprio qualcosa che devo introdurre nella mia progettualità.*

*Farò più resistenza di fronte alle improvvisazioni e alle proposte preconfezionate.*

## Ambito utenti/pubblico

Il rapporto con il pubblico dei CEA, soprattutto con i cittadini adulti, costituisce il fulcro delle nuove attività di educazione alla sostenibilità e una maggiore capacità di comunicare in maniera efficace con l'utenza beneficiaria dei servizi è strategica per rafforzare e accrescere il radicamento dei CEA sul territorio.

*Non avevo mai pensato al pubblico come a un insieme di generi.*

*Una maggior attenzione agli utenti è sicuramente avvenuta.*

*Il mio interesse è notevolmente cresciuto.*

*Ho un occhio di riguardo più accurato*

## Ambito progetti

Nell'ambito della capacità di progettare integrando la prospettiva di genere i risultati si cominciano a vedere, soprattutto in termini di comunicazione, che costituisce il *know how* più praticato dalle partecipanti.

*Lo sforzo da fare adesso è trasferire l'esperienza nella progettualità.*

*L'attenzione al linguaggio e alla comunicazione, ma anche all'inserimento trasversale in tutti i progetti.*

*Ne teniamo già conto in due iniziative.*

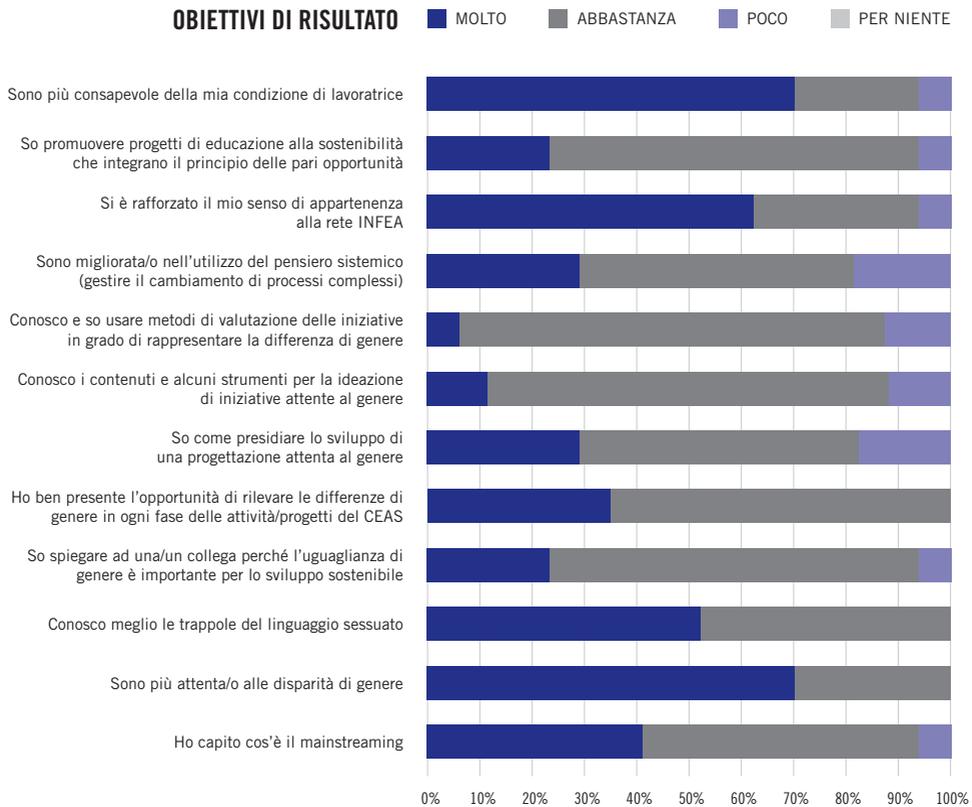
*Il percorso formativo ha messo in luce aspetti e tematiche di cui finora non avevo consapevolezza. Il "bello" viene ora.*

## I risultati di un percorso

In un percorso di *action learning* è molto importante che le partecipanti abbiano la consapevolezza di avere acquisito nuovi strumenti, informazioni, nozioni, ma soprattutto competenze pratiche su come lavorare. Da questo punto di vista è stato chiesto loro se, rispetto alle aspettative da loro espresse prima di accedere alla formazione, pensavano di avere fatto progressi.

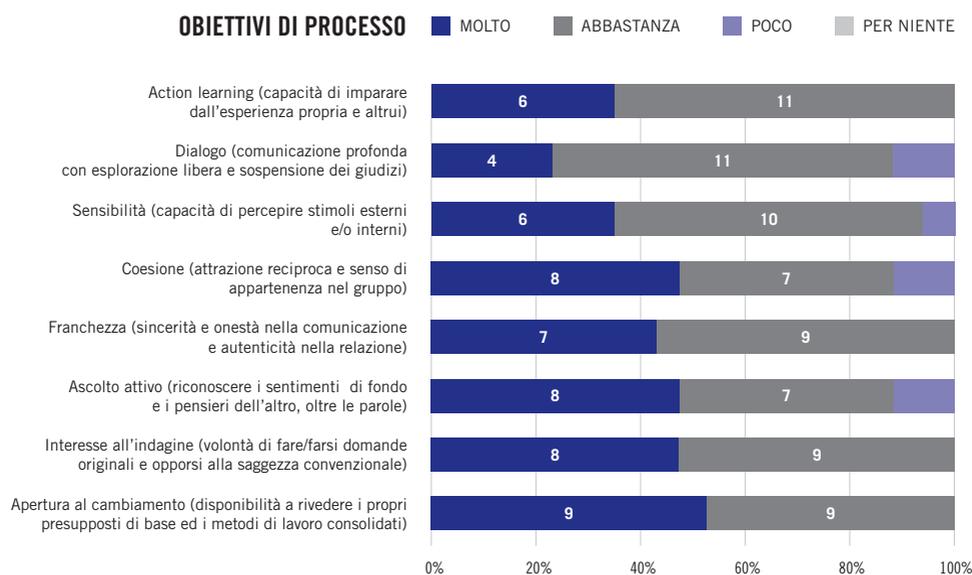
Per quanto riguarda il raggiungimento dei cosiddetti "aspetti di risultato" l'autovalutazione delle partecipanti è molto positiva, offrendo un riscontro del miglioramento delle proprie conoscenze e competenze: chi giudica i risultati molto o abbastanza raggiunti su tutti i parametri è pari all'81%. Gli *item* sui quali le parte-

cipanti rilevano la massima efficienza sono costituiti dall'obiettivo di sensibilizzazione, che è stato segnalato dai due terzi del gruppo (*sono più attenta alle disparità di genere*), così come la crescita del senso di appartenenza alla rete INFEA (62%). Gli elementi di insufficienza, segnalati dal 18% delle rispondenti, riguardano la capacità di presidiare lo sviluppo di una progettazione attenta al genere e nell'utilizzo del pensiero sistemico per gestire il cambiamento.



Per quanto riguarda il cosiddetto “obiettivo di processo” dichiarato (apprendimento individuale attraverso l'*Action learning* e il lavoro di gruppo), le partecipanti hanno segnalato la massima efficienza nell'apertura al cambiamento, nella coesione del/nel gruppo, nell'interesse all'indagine e alla pratica dell'ascolto attivo. Gli aspetti di minore efficienza riguardano tutti la capacità di interazione, sulla quale, in futuro, occorrerà affinare metodologia e strumenti.

## L'educazione alla sostenibilità in una prospettiva di genere



*Gli “abbastanza” hanno il significato di un apprendimento in atto su una tematica sulla quale avevo ragionato, ma non con la profondità dovuta.*

*La compilazione di questa scheda mi ha messo molto in difficoltà, questo corso mi è servito per guadagnare/agire/capire/fare/dire/ecc. tante cose in modo MIGLIORE, quindi, seppur molto impegnativo, sono stata contenta di avere partecipato.*

*Segnalo la buona riuscita del percorso per quanto riguarda me stessa poiché ho appreso informazioni e nozioni molto preziose sia dal punto di vista lavorativo che sociale.*

*Continuare a proporre corsi così innovativi.*

*Sarebbe importante che il corso non rimanesse fine a se stesso e ci fosse una continuità.*

## Altri suggerimenti o commenti

La sfida posta dal percorso era certamente molto elevata, dal momento che si volevano cogliere più obiettivi con un'azione integrata:

1. Far acquisire maggiore consapevolezza della prospettiva di genere agli operatori dei CEA.
2. Integrarla nel processo di progettazione delle iniziative di educazione alla sostenibilità.
3. Costruire una piattaforma comune alla rete dei CEA per la progettazione di iniziative integrate.

In questa prospettiva, il progetto ha innescato un processo di cambiamento, basato su una nuova consapevolezza personale e professionale, che genera nuove aspettative.

Per costruire su quanto acquisito e rafforzare il processo sarà importante:

1. Dare una cadenza periodica e continuativa a percorsi formativi analoghi, per allargare la base delle operatrici raggiunte.
2. Dare visibilità all'interno della rete al lavoro fatto dai laboratori sia in termini di contenuti, temi trattati, che in termini di partnership/collaborazioni instaurate tra i diversi CEA partecipanti.
3. Costruire una vera *learning community* permanente, utilizzando le modalità di lavoro di gruppo utilizzate nel percorso.
4. Trasferire la metodologia dell'*action learning* ad altre iniziative di formazione e di progettazione del cambiamento.
5. Monitorare le realizzazioni legate al *mainstreaming* di genere su tutte le iniziative della rete dei CEA e dare visibilità alle buone prassi.

Ciò che dobbiamo imparare a fare, lo impariamo facendolo.  
Non è baloccandosi che si impara: l'apprendere è anche sofferenza.

**Aristotele**



# Appendice

Documenti, norme e  
programmi di riferimento

## Principali documenti e riferimenti normativi internazionali e nazionali

### Documenti delle Nazioni Unite

- Quarta conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne (Pechino, 1995).
- Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW), adottata il 18 dicembre 1979 dall'Assemblea dell'ONU.

### Documenti dell'Unione Europea

- Trattato di Amsterdam (2 ottobre 1997).
- Trattato di Lisbona (13 dicembre 2007).
- Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, già Trattato istitutivo della Comunità Economica Europea, firmato a Roma il 25 marzo 1957; poi modificato da successivi trattati, tra i quali, in particolare, il Trattato di Maastricht del 7 febbraio 1992; il testo attuale è stato da ultimo modificato dal Trattato di Lisbona, entrato in vigore il 1° dicembre 2009.
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (dicembre 2007).
- Comunicazione COM (2010) 78 della Commissione, del 5 marzo 2010, intitolata "Maggiore impegno verso la parità tra donne e uomini - Carta per le donne - Dichiarazione della Commissione europea in occasione della giornata internazionale della donna 2010 - Commemorazione del 15° anniversario dell'adozione della dichiarazione e della piattaforma d'azione della Conferenza mondiale dell'ONU sulle donne, svoltasi a Pechino, e del 30° anniversario della Convenzione dell'ONU sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne".
- Patto europeo per la parità di genere 2011-2020 adottato dal Consiglio dell'Unione Europea il 7 marzo 2011.
- Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica elaborata a Istanbul l'11 maggio 2011, ratificata dall'Italia con Legge 27 giugno 2013, n. 77.

### Direttive europee

- Direttiva 2000/43/CE, attuativa del principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (cosiddetta Direttiva "razza"), recepita con D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215.
- Direttiva 2000/78/CE, per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro indipendentemente da religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali (cosiddetta Direttiva "quadro"),

- recepita con D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216.
- Direttiva 2002/73/CE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, recepita con D.Lgs. 30 maggio 2005, n. 145.
  - Direttiva 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, recepita con D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5.
  - Direttiva 2004/113/CE, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, recepita con Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 196.
  - Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma.
  - Direttiva 2010/18/UE, adottata dal Consiglio dell'Unione Europea l'8 marzo 2010, in attuazione dell'accordo quadro in materia di congedo parentale.

### **Altre iniziative dell'Unione Europea**

- Road map 2006-2010 - Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010.  
Indica sei ambiti prioritari di azione:
  1. Realizzare pari indipendenza economica tra uomini e donne.
  2. Migliorare la conciliazione tra vita lavorativa, privata e familiare.
  3. Promuovere l'uguale partecipazione di uomini e donne nei luoghi decisionali.
  4. Combattere la violenza basata su ragioni di sesso e la tratta di esseri umani.
  5. Eliminare gli stereotipi di genere nella società.
  6. Promuovere la parità tra donne e uomini all'esterno dell'UE.
- Creazione nel 2006 dell'Istituto europeo uguaglianza di genere (EIGE).
- Celebrazione nel 2007 dell'Anno europeo delle pari opportunità per tutti.
- Nuova strategia per l'uguaglianza di genere della Commissione Europea 2010-2015.

Il 21 settembre 2010 la Commissione europea ha adottato una nuova strategia quinquennale volta a promuovere la parità di genere nell'UE e a valorizzare il potenziale delle donne. La strategia mira a fornire un contributo per il raggiungimento degli obiettivi socio-economici generali dell'UE (Europa 2020): una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. La strategia, che costituisce il

programma di lavoro della Commissione europea sulla parità di genere per il periodo 2010-2015, definisce azioni in cinque settori prioritari e in un settore dedicato a questioni trasversali. Le azioni proposte seguono l'approccio duale: *gender mainstreaming* e misure specifiche:

1. Pari indipendenza economica.
2. Pari retribuzione per lo stesso lavoro e lavoro di pari valore.
3. Parità nel processo decisionale.
4. Dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne.
5. Parità tra donne e uomini nelle azioni esterne per la cooperazione.

### Documenti nazionali

- Costituzione italiana (artt. 3, 31, 37, 51, 117).
- Direttiva PCM 27 marzo 1997 Prodi-Finocchiaro, "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini".
- D.Lgs. 198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".
- Legge 9 dicembre 1977, n. 903, "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro".
- Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".
- Legge 25 febbraio 1992, n. 215, "Azioni positive per l'imprenditoria femminile".
- Legge 8 marzo 2000, n. 53, "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".
- D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e il D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".
- Legge 12 luglio 2011, n. 120 - Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati. Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n.174 del 28 luglio 2011.
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni".
- DPR 30 novembre 2012, n. 251 "Regolamento concernente la parità di

accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120.

## **Documenti e riferimenti normativi della Regione Emilia-Romagna**

### **Statuto della Regione Emilia-Romagna**

#### **Art. 2 Obiettivi**

La Regione ispira la propria azione prioritariamente ai seguenti obiettivi:

- a) l'attuazione del principio di uguaglianza, di pari dignità delle persone e il superamento degli ostacoli di ordine economico, sociale e territoriale che ne impediscono l'effettiva realizzazione, attuando efficaci politiche di giustizia sociale, distributiva, fiscale e di programmazione territoriale;
- b) il perseguimento della parità giuridica, sociale ed economica fra donne e uomini e la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di tale principio, compreso l'accesso alle cariche elettive, ai sensi degli articoli 51 e 117 della Costituzione;

#### **Art. 4 Politiche del lavoro**

La Regione, in armonia con i principi della Costituzione italiana e dell'Unione europea, opera per:

- a) tutelare la dignità, la sicurezza e i diritti dei lavoratori, la loro libertà di opinione, di organizzazione e di iniziativa sindacale;
- b) favorire una occupazione piena, stabile, sicura e regolare, adeguatamente retribuita, sulla base dei principi di cui agli articoli 36 e 37 della Costituzione;
- c) rimuovere gli ostacoli che limitano o impediscono le pari opportunità e il diritto al lavoro e ad una vita dignitosa;
- d) promuovere la coesione sociale mediante forme di confronto preventivo di concertazione, di programmazione negoziata e di partecipazione che consentano un elevato livello di democrazia economica e sociale.

#### **Art. 41 Commissione per le Pari Opportunità fra donne e uomini**

La legge regionale istituisce, presso l'Assemblea legislativa, la Commissione per

le Pari Opportunità fra donne e uomini, ne stabilisce la composizione ed i poteri, disciplinando le modalità che ne garantiscano il funzionamento.

#### **Art. 43 Il Presidente della Giunta regionale**

Comma 2 - Le nomine degli assessori e le altre nomine di competenza del Presidente s'ispirano anche ai principi di pari opportunità di accesso agli uffici pubblici ed alle cariche elettive, di cui agli articoli 51 e 117 della Costituzione e alla lettera b) dell'articolo 2.

#### **Legge regionale 15 luglio 2011, n. 8 "Istituzione della commissione regionale per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini"**

#### **Legge regionale 27 giugno 2014, n. 6 "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere"**

### **TITOLO I Disposizioni generali e norme di principio**

#### **Art. 1 Principi**

1. In attuazione della Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW) ratificata e resa esecutiva con la legge 14 marzo 1985, n. 132 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, adottata a New York il 18 dicembre 1979), della Convenzione di Istanbul dell'11 maggio 2011 ratificata e resa esecutiva con la legge 27 giugno 2013 n. 77 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011), della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, del Trattato sull'Unione europea (TUE) e del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), delle disposizioni di cui agli articoli 2, 3, 37, 51 e 117, comma 7, della Costituzione, e dello Statuto regionale, la Regione Emilia-Romagna e gli Enti locali, aderendo ai principi della Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale promossa dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa, nel rispetto delle competenze dello Stato, concorrono alla realizzazione dell'eguaglianza sostanziale e della democrazia paritaria, allo sviluppo di un sistema regionale ispirato ai principi della cittadinanza sociale re-

sponsabile, al rispetto per la cultura plurale delle diversità che compongono la Comunità regionale, e alle pari opportunità.

2. La Regione Emilia-Romagna favorisce il pieno sviluppo della persona e sostiene la soggettività e l'autodeterminazione femminile come elemento di cambiamento e progresso della società; contrasta ogni tipo di violenza e discriminazione di genere in quanto lesive dei diritti umani, della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona; promuove la cultura della rappresentanza paritaria, del potere condiviso, della prevenzione, cura e benessere della persona anche in relazione al genere, dell'educazione e della valorizzazione delle differenze di genere per il contrasto agli stereotipi contro tutte le discriminazioni; favorisce l'equilibrio tra l'attività lavorativa, professionale e la vita privata e familiare per donne e per uomini; promuove e coordina azioni e strumenti volti all'attuazione della presente legge nel rispetto di quanto disposto dalle norme internazionali, comunitarie e nazionali, e da leggi e programmi regionali.

3. La Regione e gli Enti locali, nell'esercizio delle funzioni previste dalla presente legge, conformano la propria attività al metodo della collaborazione istituzionale, nel rispetto del principio di coordinamento e cooperazione tra i livelli di governo nonché del principio di sussidiarietà. E' promossa altresì la collaborazione e la partecipazione delle parti sociali ed economiche interessate alle politiche per la parità e contro le discriminazioni di genere mediante un confronto costante.

## **Art. 2 Finalità**

1. La presente legge ha come oggetto la rimozione di ogni forma di disuguaglianza pregiudizievole, nonché di ogni discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle persone, in particolare delle bambine, delle ragazze e delle donne, che di fatto ne limiti la libertà, impedisca il pieno sviluppo della personalità e l'effettiva partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale della Regione.

2. La Regione valorizza la differenza di genere e l'affermazione della specificità, libertà e autonomia femminile per il raggiungimento della parità giuridica e sociale tra donne e uomini, raccordandosi con le donne elette nelle istituzioni, le parti sociali, gli organismi che si occupano di pari opportunità e discriminazioni di genere, i centri antiviolenza, le rappresentanze femminili delle realtà economiche, imprenditoriali, professionali e del lavoro, nonché le associazioni femminili, i centri di documentazione delle donne e gli istituti culturali per la promozione della cultura delle differenze di genere presenti nella regione.

3. La Regione agisce contro la violenza di genere ovvero quella perpetrata ai danni delle donne, come manifestazione discriminatoria ed espressione più grave di relazioni di potere diseguale tra uomini e donne.

4. Essa elabora politiche di prevenzione mediante correttivi paritari e misuratori di equità al fine di contrastare le disparità in ogni campo e valutare il raggiungimento degli obiettivi della presente legge.

5. Gli interventi di cui alla presente legge sono promossi, progettati e realizzati anche in collaborazione con altri enti pubblici e privati, oppure da questi con il sostegno della Regione.

### **Art. 3 Definizioni**

1. Ai fini della presente legge, si intende per:

a) genere: si assume la definizione di cui all'articolo 3 lettera c), della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica dell'11 maggio 2011 ratificata e resa esecutiva con la legge n. 77 del 2013 per cui "con il termine 'genere' ci si riferisce a ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini";

b) democrazia paritaria: uguaglianza sostanziale tra donne e uomini che condividono il potere e lo spazio pubblico e privato ai sensi dei principi di cui alla Carta Costituzionale;

c) correttivi paritari: strumenti di accompagnamento che favoriscano la piena attuazione della Costituzione a garanzia della parità tra donne e uomini;

d) medicina di genere: lo studio delle differenze tra le funzioni vitali di uomini e donne e la loro esperienza relativa alla stessa malattia finalizzata all'appropriatezza della prestazione sanitaria. Indaga le relazioni tra l'appartenenza al genere sessuale e l'efficacia delle terapie nel trattamento delle patologie;

e) misuratori di equità: indicatori diretti a valutare il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla legge;

f) linguaggio di genere: linguaggio che rispetta e trasmette l'identità che deriva dalle caratteristiche socio-culturali di appartenenza al genere, finalizzato a contrastarne una presunta neutralità;

g) violenza nei confronti delle donne: si assume la definizione di cui all'articolo 3 lettere a), b) e d) della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica per cui "a) con l'espressione violenza nei confronti delle donne si intende designare una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica che nella vita privata", "b)

l'espressione violenza domestica designa tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivide o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima"; "d) l'espressione violenza contro le donne basata sul genere designa qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale, o che colpisce le donne in modo sproporzionato";

h) centri antiviolenza: presidi socio-assistenziali e culturali a servizio delle donne, che operano attraverso pratiche di relazione tra donne in collaborazione con la rete integrata dei soggetti impegnati nella prevenzione della violenza di genere e che hanno come finalità primaria l'accoglienza delle donne, anche con figli o figlie, minacciate o che hanno subito violenza, fornendo consulenza, ascolto e sostegno;

i) case rifugio: strutture ad indirizzo segreto di accoglienza e protezione delle donne vittime di violenza e loro figli o figlie minori nell'ambito di un programma personalizzato di recupero e di inclusione sociale;

j) discriminazione di genere: ogni distinzione, disposizione, criterio, prassi, atto, patto, comportamento o limitazione basata sul sesso o sull'orientamento di genere, che abbia l'effetto o lo scopo diretto o indiretto di produrre una disparità di trattamento lesiva della dignità in ragione del sesso, ai sensi delle definizioni di discriminazione diretta e indiretta e di molestie e molestie sessuali di cui alla direttiva 2006/54/CE recepita con decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione));

k) politiche di conciliazione e condivisione: insieme di misure che hanno l'obiettivo di mettere le persone nelle condizioni di poter armonizzare e affrontare al meglio tutti gli aspetti della vita, dal lavoro retribuito all'ambito familiare, dal tempo per sé, a quello dedicato all'impegno sociale e politico, fornendo la chiave di una nuova condivisione e trasformazione dei ruoli assunti da donne e uomini nella suddivisione dei compiti e delle responsabilità sia nella sfera pubblica che in quella privata;

l) diversity management: disciplina di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione che si sostanzia in strumenti, interventi, progetti finalizzati a gestire e a valorizzare le diversità;

m) educazione di genere: educare alla parità e al rispetto delle differenze mediante l'inserimento di un approccio di genere nella pratica educativa e didattica, sia sotto il profilo teorico che operativo;

n) bilancio di genere: rendicontazione sociale dell'integrazione di una prospettiva di genere nella programmazione economica delle politiche pubbliche mediante riclassificazione delle voci di bilancio, schede di analisi esplicative ovvero ogni altra modalità che ne evidenzii l'impatto sulla popolazione femminile e maschile.

## **TITOLO II Sistema della rappresentanza**

### **Art. 4 Rappresentanza paritaria nel sistema elettorale**

1. La Regione Emilia-Romagna, conformemente a quanto previsto dall'articolo 117, comma 7, della Costituzione, promuove la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena parità di accesso alle cariche elettive, e si doterà a tal fine, con successivi interventi legislativi, di una specifica normativa, introducendo correttivi paritari volti al perseguimento di una compiuta democrazia paritaria fin dalle prossime elezioni regionali.

### **Art. 5 Rappresentanza paritaria nelle società controllate**

1. La Regione Emilia-Romagna nelle società controllate di cui all'articolo 2359, commi 1 e 2, del codice civile, assicura l'applicazione di quanto previsto dall'articolo 3 della legge 12 luglio 2011, n.120 (Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati).

2. La Regione Emilia-Romagna, a tal fine, promuove azioni di monitoraggio, costituendo un'apposita sezione di genere nell'albo regionale delle nomine di cui all'articolo 9 della legge regionale 27 maggio 1994, n. 24 (Disciplina delle nomine di competenza regionale e della proroga degli organi amministrativi. Disposizioni sull'organizzazione regionale).

### **Art. 6 Rappresentanza paritaria diffusa**

1. La Regione Emilia-Romagna in collaborazione con gli enti locali favorisce iniziative di promozione della rappresentanza paritaria in tutti gli organismi associativi operanti sul territorio regionale.

2. La Regione Emilia-Romagna e gli enti locali nella predisposizione di bandi, forme di collaborazioni, selezioni, si impegnano ad adottare, laddove compatibili con la normativa nazionale e con il diritto dell'Unione Europea, criteri di valutazione volti a valorizzare i soggetti che contribuiscano a promuovere o abbiano promosso nell'ambito della propria organizzazione i principi egualitari e antidiscriminatori di cui alla presente legge, come l'equilibrio della rappresentanza nel-

la governance, la previsione della responsabilità sociale d'impresa in materia antidiscriminatoria, l'adozione di soluzioni conciliative dei tempi di vita e di lavoro.

3. I criteri applicativi dei correttivi paritari in atti, delibere e procedimenti amministrativi regionali saranno elaborati ed attuati da ciascuna direzione generale per le materie di competenza.

### **TITOLO III Cittadinanza di genere e rispetto delle differenze**

#### **Art. 7 Educazione**

1. La Regione Emilia-Romagna, anche attraverso il Centro regionale contro le discriminazioni di cui all'articolo 41, i centri antiviolenza e le associazioni femminili di comprovata esperienza e radicamento territoriale, sostiene progetti e iniziative in ogni scuola di ordine e grado volti a perseguire gli obiettivi di educazione e formazione alla cittadinanza di genere e alla cultura di non discriminazione, in particolare per superare gli stereotipi che riguardano il ruolo sociale, la rappresentazione e il significato dell'essere donne e uomini, ragazze e ragazzi, bambine e bambini nel rispetto dell'identità di genere, culturale, religiosa, dell'orientamento sessuale, delle opinioni e dello status economico e sociale.

2. La Regione, anche in collaborazione con l'ufficio scolastico regionale, università, scuole e istituti, enti di formazione, centri documentazione delle donne e di genere, promuove progetti che:

- a) favoriscano in tutte le scuole di ogni ordine e grado, comprese le scuole dell'infanzia e l'università, un approccio multidisciplinare e interdisciplinare al rispetto delle differenze, al superamento degli stereotipi e delle discriminazioni multiple, allo studio dei significati socio-culturali della sessualità e dell'identità di genere;
- b) evidenzino l'esemplarità delle personalità femminili distintesi nel campo della filosofia, della storia, dell'arte e della cultura, dell'impegno sociale e nel mondo del lavoro, degli studi scientifici e matematici, dell'impresa e della politica, delle istituzioni e in ogni ambito rilevante per l'educazione e l'istruzione scolastica.

3. La Regione, su proposta della Commissione regionale per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini, istituita dalla legge regionale 15 luglio 2011, n. 8 (Istituzione della Commissione regionale per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini), di seguito denominata Commissione per la parità, promuove l'istituzione di borse di studio per tesi di laurea in differenze di genere e tematiche funzionali al tema.

#### **Art. 8 Cultura**

1. La Regione Emilia-Romagna riconosce il ruolo delle donne e dell'associazio-

nismo femminile nell'elaborazione e nella diffusione della cultura paritaria come leva fondamentale per il progresso della società, della conoscenza, del comportamento, dei saperi e delle attitudini per l'affermazione del rispetto reciproco nella diversità e nelle differenze, nonché come strumento di prevenzione e contrasto di ogni violenza e discriminazione sessista anche di tipo omofobico e transfobico.

2. La Regione opera per la divulgazione del ruolo delle donne nella storia, della loro partecipazione alla nascita della Repubblica, alla Costituzione e all'affermazione dei diritti civili e sociali e, a tal fine, promuove e sostiene iniziative e progetti volti ad ampliare la ricerca storica di testimonianze, biografie e iconografie, anche in collaborazione con università, centri di documentazione delle donne, istituti storici e culturali, archivi delle donne, biblioteche delle donne, musei e luoghi della memoria.

3. Per tali finalità, la Regione promuove l'intitolazione da parte degli Enti locali di spazi pubblici, vie, strade, piazze, rotonde delle città dell'Emilia-Romagna a donne meritevoli ed esemplari che possano costituire modelli positivi per le nuove generazioni.

4. La Regione sostiene i centri documentazione delle donne e le biblioteche delle donne nell'opera di alfabetizzazione alla cultura di genere; aggiorna le proprie riviste, cataloghi, pubblicazioni, campagne d'informazione alla luce del rispetto per la soggettività femminile e per un approccio paritario; censisce, attraverso l'Istituto beni artistici, culturali e naturali (IBACN), anche in collaborazione con gli enti locali, le altre istituzioni culturali e centri di documentazione, la dotazione di autrici femminili, integrandone mediante il sistema informativo biblioteche l'eventuale carenza anche nella sezione per ragazzi e ragazze; sostiene i talenti femminili in ogni ambito questi si esprimano.

### **Art. 9 Linguaggio di genere e lessico delle differenze**

1. La Regione riconosce, ai fini di uno sviluppo coerente delle proprie politiche di genere, che la lingua rispecchia la cultura di una società e ne è una componente fortemente simbolica e che l'uso generalizzato del maschile nel linguaggio è un potente strumento di neutralizzazione dell'identità culturale e di genere che non permette un'adeguata rappresentazione di donne e uomini nella società.

2. La Regione Emilia-Romagna opera per riconoscere, garantire e adottare un linguaggio non discriminante, rispettoso dell'identità di genere, identificando sia il soggetto femminile che il maschile in atti amministrativi e corrispondenza, denominazioni di incarichi, funzioni politiche ed amministrative.

3. Al fine di cui al comma 2, sarà predisposta idonea informativa al personale che tenga conto di una efficace semplificazione linguistica degli atti e di una redazione

fedele ad un linguaggio comprensibile e veritiero oltre che rispettoso del genere.

4. Per stimolare e promuovere nuova coscienza linguistica finalizzata a riconoscere la piena dignità, parità, importanza del genere femminile e maschile, le strutture generali competenti in materia di semplificazione, pari opportunità, comunicazione, predispongono una rivisitazione del lessico giuridico e amministrativo di atti, provvedimenti, comunicazioni, nella direzione impressa dall'orientamento europeo e nazionale sul punto mediante raccolta e analisi di buone pratiche, formazione sulle strategie di comunicazione interne-esterne, applicazione di linee guida che potenzino il ruolo della comunicazione di genere, diffusione e promozione dei risultati.

## **TITOLO IV Salute e benessere femminile**

### **Art. 10 Medicina di genere e cura personalizzata**

1. La Regione Emilia-Romagna tutela il diritto alla salute come sancito dall'articolo 32 della Costituzione, garantendo parità di trattamento e di accesso alle cure con particolare riguardo alle differenze di genere e relative specificità; favorendo la formazione dei professionisti della sanità e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza per garantire nell'ambito dell'assistenza un approccio che tenga conto della medicina di genere.
2. Le aziende pubbliche sanitarie, le aziende ospedaliere e le strutture socio-sanitarie della Regione Emilia-Romagna valorizzano l'approccio di genere nella cura e nell'assistenza di donne e bambine, di uomini e bambini; offrono un'informazione corretta ed equa sulle problematiche di salute e sulle differenze di genere; promuovono l'attività scientifica e di ricerca secondo l'ottica di genere, implementando percorsi di ricerca, prevenzione, diagnosi, cura farmacologica e riabilitazione orientate all'equità di genere; realizzano un'attività formativa professionale permanente con l'obiettivo di fornire la conoscenza di problematiche specifiche connesse alla diversità di genere e alla sicurezza sul lavoro.
3. La Regione Emilia-Romagna, anche in collaborazione con lo Stato, università, enti pubblici e privati, mass media e associazioni, promuove mediante appositi accordi campagne di comunicazione, informazione e sensibilizzazione sulla salute di genere, sulle patologie genere-specifiche, sulle differenze nella prevenzione e trattamento.
4. Agli obiettivi del presente Titolo sono adeguati tutti i documenti programmatici della sanità regionale, in particolare il Piano sociale e sanitario regionale, al fine di contribuire alla individuazione, promozione e monitoraggio dei determinanti di genere nell'organizzazione del lavoro, nella ricerca interdisciplinare, nei

curricula studiorum, nei percorsi diagnostico-terapeutici, nell'uso dei farmaci, nei valutatori dei dati di efficacia e produttività del sistema sanitario, per fornire prestazioni appropriate e cure personalizzate coinvolgendo tutti gli operatori della sanità, in primo luogo i medici di famiglia.

5. L'Agenzia sanitaria e sociale regionale, nell'ambito delle proprie competenze, in forza degli indirizzi approvati dalla Giunta e nel rispetto della presente legge, adotta, nella formulazione dei propri programmi e delle proprie rendicontazioni l'approccio equity oriented, con particolare attenzione alle differenze di genere.

### **Art. 11 Rete dei servizi e presidi territoriali**

1. La rete integrata dei servizi socio-sanitari, ai sensi della legge regionale 12 marzo 2003 n. 2 (Norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali), assume l'approccio di genere come informatore di interventi, programmi, prestazioni del Piano regionale degli interventi e dei servizi sociali e relativi piani di zona, oltre che per la formazione del personale e della dirigenza con modalità standard e rilevabili nell'ottica di diversity management.

2. La Regione Emilia-Romagna, nella piena applicazione della legge 29 luglio 1975, n. 405 (Istituzione dei consultori familiari) e della legge 22 maggio 1978, n. 194 (Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza), in particolare si impegna a garantire, consolidare e sviluppare le aree di attività connesse ai consultori familiari, nell'ambito del sistema di cure primarie integrato e della pianificazione delle case della salute, quale servizio di assistenza alla famiglia, alla maternità e paternità responsabili, alla educazione sessuale e alla contraccezione per i giovani, nonché di tutela del benessere delle donne e delle ragazze in un'ottica orientata alla salute e alla medicina di genere.

3. A tal fine, i consultori, in linea con i nuovi ed emergenti bisogni della popolazione e nel rispetto delle normative di settore, individueranno misure organizzative, comunicative e tecnologiche per facilitare l'accesso alle strutture e ai servizi per la prevenzione e diagnosi precoce, educazione alla sessualità e all'affettività, trattamento dei disturbi alimentari e di comportamento; garantiranno continuità e flessibilità assistenziale, apertura oraria e personale addetto adeguati, presenza di équipe multiprofessionali, in particolare a supporto del percorso nascita, dell'informazione sulle tecniche di procreazione medicalmente assistita e sulle problematiche di infertilità o sterilità mediante la valorizzazione del ruolo dell'ostetrica e della continuità assistenziale tra territorio ed ospedale.

4. L'approccio di genere, l'integrazione multidisciplinare tra i soggetti, le aziende e le agenzie della rete socio-sanitaria territoriale nell'organizzazione e nelle

prestazioni sanitarie territoriali sarà rendicontato da un sistema di indicatori di qualità che incideranno sulla valutazione del budget attribuito alle aziende, sulla selezione dei progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza, sulla produttività.

5. In particolare l'Agenzia sanitaria e sociale regionale e le Aziende del Servizio sanitario regionale si attivano, in collaborazione con gli enti locali dell'Emilia-Romagna, per promuovere piattaforme formative in tema di garanzie di equità, rispetto delle differenze e contrasto alle disuguaglianze, sia nei confronti degli utenti che degli operatori.

6. Nell'ambito della pianificazione della rete territoriale dei servizi si tiene conto della medicina di genere al fine di rafforzare i servizi di prevenzione e promozione del benessere e della salute femminile, nella logica di promuovere l'equità, ridurre le disuguaglianze e favorire il rispetto delle differenze nella programmazione, nella formazione, nell'accesso e nella fruizione dei servizi.

7. La Regione promuove un percorso di accoglienza integrato e multidisciplinare denominato "codice di prevenzione" dedicato a chi subisce violenza, per l'accesso a tutti i Pronto soccorso del territorio regionale, garantendo riservatezza e protezione alle vittime in particolare di violenza domestica, nonché l'attivazione dei soggetti attivi della rete e dei centri antiviolenza.

8. Nell'organizzazione, costruzione e allestimento degli spazi socio-sanitari pubblici e privati convenzionati, sarà cura della committenza promuovere la realizzazione di progetti rispettosi dell'ottica di genere, delle differenze e dei bisogni di accoglienza dell'utenza tutta, con particolare riguardo per le disabilità.

### **Art. 12 Sport e qualità del tempo libero**

1. Ai fini della presente legge, la Regione riconosce l'attività motoria e sportiva come forma di prevenzione di patologie, promozione della salute della persona e il suo benessere fisico, psichico e sociale, costituendo un arricchimento della vita di comunità, un sostegno alla socializzazione e all'integrazione sociale, un importante strumento educativo per la promozione di stili di vita sani e attivi.

2. La Regione riconosce che le donne e gli uomini hanno diritto al pari accesso alle attività sportive e motorie, nonché agli impianti culturali, sportivi e del tempo libero di qualità; favorisce la partecipazione equa di donne e uomini, ragazze e ragazzi, bambine e bambini a tutti gli sport fuori dagli stereotipi di discipline considerate tradizionalmente femminili o maschili; favorisce progetti che avviano alla pratica sportiva considerando l'uso flessibile delle strutture, in particolare per la conciliazione dei tempi di lavoro e di pratica sportiva delle donne nel rispetto delle diverse culture.

3. La Regione, in collaborazione con gli enti Locali, le organizzazioni sportive associative e federali, l'università, le agenzie educative e formative, promuove il coinvolgimento delle bambine, donne e ragazze nell'attività sportiva e motoria; la consapevolezza sulle questioni di genere; i programmi di educazione e formazione sulla cultura sportiva femminile, nonché la costituzione di reti di donne nelle scienze sportive.

4. La Regione, in collaborazione col Comitato regionale per le comunicazioni (CORECOM), favorisce una più incisiva copertura mediatica dello sport femminile praticato a tutti i livelli.

## **TITOLO V Indirizzi di prevenzione alla violenza di genere**

### **Art. 13 Violenza di genere**

1. La Regione Emilia-Romagna, nei limiti delle competenze proprie:

a) opera per prevenire ogni tipo di violenza e discriminazione di genere, in quanto lesiva della libertà, della dignità, dell'inviolabilità della persona;

b) riconosce la violenza alle donne come fenomeno sociale e culturale da contrastare in tutte le sue forme, come violazione dei diritti umani, come espressione di una cultura discriminatoria e stereotipata basata su relazioni di potere diseguale fra uomini e donne;

c) promuove cultura ed educazione nel rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali, delle differenze di genere e dell'uguaglianza tra uomini e donne;

d) sviluppa politiche di prevenzione e di sostegno alle vittime e ai minori coinvolti, nonché programmi di recupero degli uomini maltrattanti;

e) promuove, in collaborazione con le associazioni, la formazione per l'occupazione delle donne inserite in percorsi di uscita dalla violenza.

2. La presente legge ha tra i propri obiettivi quello di rafforzare il sistema di prevenzione della violenza di genere previsto dalla normativa regionale vigente e già attivo sul territorio, valorizzando le competenze di tutti i soggetti pubblici e privati impegnati sul tema, al fine di promuovere politiche e azioni integrate dirette ad eliminare la violenza contro le donne in qualsiasi forma essa si manifesti, anche in forza dei principi e delle azioni previste dalla legge regionale 4 dicembre 2003, n. 24 (Disciplina della polizia amministrativa locale e promozione di un sistema integrato di sicurezza)

### **Art. 14 Centri antiviolenza**

1. La Regione riconosce la funzione essenziale dei centri antiviolenza di cui al decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 (Disposizioni urgenti in materia di sicurezza

e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province), convertito con modificazioni dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, quali presidi socio-assistenziali e culturali gestiti da donne a servizio delle donne, che hanno come finalità primaria la prevenzione e il contrasto alla violenza maschile sulle donne e che forniscono consulenza, ascolto, sostegno e accoglienza a donne, anche con figli o figlie, minacciati o che hanno subito violenza; ne valorizza saperi e modelli di intervento maturati nell'esperienza delle relazioni di pratiche di aiuto tra donne; li sostiene nella loro azione di supporto e rafforzamento dell'autonomia delle donne offese da violenza mediante progetti personalizzati tesi all'autodeterminazione, inclusione e rafforzamento sociale.

2. Nel rispetto dei parametri raccomandati dal Consiglio d'Europa, la Regione favorisce, nell'ambito della programmazione territoriale del sistema locale dei servizi sociali a rete organizzato dagli enti locali, la presenza uniforme sul territorio regionale dei centri antiviolenza e collabora con gli enti locali affinché ne promuovano il radicamento sul territorio per offrire un'assistenza adeguata alle persone offese secondo requisiti di accessibilità, presa in carico, sicurezza e riservatezza.

3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 4, lettera f), della legge regionale n. 2 del 2003, le case e i centri antiviolenza sono parte integrante del sistema locale dei servizi alla persona e costituiscono un riferimento essenziale per le politiche di prevenzione della violenza sulle donne.

4. Per la definizione dei percorsi di presa in carico, delle modalità di collaborazione tra soggetti della rete, dei livelli di prestazione e criteri di accesso, previo parere delle competenti commissioni assembleari, vengono emanate dalla struttura regionale competente apposite linee guida nell'ambito del Piano di azione regionale contro la violenza di genere, previo parere del Consiglio delle autonomie locali.

5. La gestione dei centri antiviolenza è condotta in forma singola o mediante convenzioni con enti locali e Unioni di Comuni, con associazioni di donne, associazioni iscritte ai registri regionali del volontariato o della promozione sociale, organizzazioni non lucrative di utilità sociale e cooperative sociali, che abbiano maturato esperienze e competenze specifiche in materia di violenza contro le donne e che utilizzino una metodologia di accoglienza basata sulla relazione tra donne, con personale specificamente formato.

6. I centri antiviolenza offrono gratuitamente consulenza legale, psicologica, lavorativa e sociale alle donne che hanno subito violenza, orientandole nella scelta dei servizi socio-sanitari e assistenziali territoriali, ovvero delle case rifugio di cui eventualmente avvalersi, indirizzandone e favorendone il percorso di reinserimento sociale e lavorativo.

7. Al fine di prevenire ogni forma di discriminazione e di violenza fondata su relazioni affettive, i centri antiviolenza svolgono attività di informazione e sensibilizzazione sulle fenomenologie e sulle cause della violenza e delle discriminazioni, nonché attività formative e culturali per la promozione di una cultura consapevole e rispettosa delle differenze di genere volta al contrasto di tali fenomeni; conducono attività di rilevazione e di monitoraggio degli atti di violenza e discriminazione commessi nell'ambito del territorio di riferimento e redigono rapporti periodici sull'attività espletata che inviano alla Regione per le finalità di cui al presente titolo.

8. La Regione riconosce il coordinamento regionale dei centri antiviolenza quale fondamentale interlocutore per la pianificazione di settore secondo i principi di efficienza ed efficacia nella prevenzione e nel contrasto alla violenza di genere. Il coordinamento dei centri antiviolenza, che opera in modo integrato alla rete dei servizi, relaziona annualmente esito e consistenza della propria attività alle Commissioni assembleari competenti.

9. La Regione, ai fini dell'attuazione delle politiche di cui al presente articolo, coinvolge ulteriori soggetti dell'associazionismo femminile e rappresentativi di tematiche di genere in enti e organizzazioni, che contribuiscono alla prevenzione della violenza di genere.

### **Art. 15 Case rifugio e soluzioni abitative temporanee**

1. Alle case rifugio, che assicurano sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli minori, per consentire loro di ripristinare la propria autonoma individualità, nel pieno rispetto della riservatezza e dell'anonimato, deve essere garantita la segretezza dell'ubicazione finalizzata alla sicurezza delle persone ospitate.

2. Le donne che hanno subito violenza e i loro figli minori, indipendentemente dallo stato giuridico, dalla residenza nel Comune ove è ubicata la struttura o dalla cittadinanza, possono ricorrere alle case rifugio che applicano la metodologia di accoglienza contenuta in una carta dei servizi rispettosa delle linee guida approvate dalla Giunta regionale.

3. Le case rifugio possono essere promosse da enti locali, associazioni o organizzazioni in forma singola o associata che hanno maturato esperienze e competenze specifiche in materia di violenza contro le donne.

4. I centri antiviolenza e le case rifugio operano in maniera integrata con la rete dei servizi socio-sanitari e assistenziali territoriali e si dotano di una carta dei servizi di accoglienza.

5. La Regione e gli enti locali possono individuare immobili a disposizione e non produttivi di reddito da concedere in comodato d'uso ai centri antiviolenza per gli

scopi e le finalità espresse dal presente articolo.

6. I Comuni possono promuovere normative di favore o incentivanti per l'assegnazione o locazione di alloggi a donne sole o con figli o figlie minori che hanno subito violenza.

7. Il Comune, a seguito di provvedimento giudiziario, di pubblica sicurezza o amministrativo, può individuare una soluzione abitativa temporanea ed attribuirla direttamente alla donna mettendo a disposizione il patrimonio immobiliare di cui dispone in armonia con quanto previsto dalla legge regionale 8 agosto 2001, n. 24 (Disciplina generale dell'intervento pubblico nel settore abitativo).

### **Art. 16 Rete regionale integrata di prevenzione e contrasto alla violenza di genere**

1. Al fine di prevenire, monitorare, contrastare il fenomeno della violenza di genere, la Regione Emilia-Romagna favorisce il coordinamento di tutti i soggetti istituzionali e non, impegnati sul tema.

2. La Regione favorisce, attraverso la promozione di politiche attive per il lavoro e la formazione professionale, azioni che sostengano le donne ad uscire dalla violenza fisica, economica e psicologica anche attraverso percorsi dedicati di inserimento lavorativo e formativo, in collaborazione con le organizzazioni sindacali confederali maggiormente rappresentative, i servizi per l'impiego, le associazioni imprenditoriali e professionali, i centri antiviolenza e le consigliere di parità.

### **Art. 17 Piano regionale contro la violenza di genere e linee di indirizzo per l'accoglienza**

1. Al fine di perseguire con maggior efficacia gli obiettivi di prevenzione, entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, l'Assemblea legislativa approva, su proposta della Giunta regionale, il Piano regionale contro la violenza di genere di durata triennale, che definisce le azioni promosse sulle aree d'intervento individuate.

2. Costituiscono parte integrante del Piano regionale contro la violenza di genere, le linee di indirizzo per l'accoglienza delle donne che hanno subito violenza, al fine di declinare operativamente ed in modo integrato tra tutti i soggetti della rete coinvolti, l'organizzazione della loro presa in carico sia in caso di emergenza sia nella quotidianità.

3. Il Piano regionale è sottoposto dalla Giunta all'approvazione dell'Assemblea legislativa, sentita la Commissione per la parità in sede referente.

4. Le Conferenze territoriali socio-sanitarie (CTSS) concorrono all'attuazione degli indirizzi e alla realizzazione degli obiettivi di cui al Piano, in forza del sistema

di pianificazione integrato di interventi di cui alla legge regionale n. 2 del 2003.

**Art. 18 Funzioni di osservatorio regionale e monitoraggio permanente sulla violenza di genere**

1. La Regione svolge funzioni di osservatorio sui temi di genere, sulla violenza di genere e sulle azioni di prevenzione e contrasto.
2. La Giunta regionale, sentita in sede referente la Commissione assembleare per la parità, disciplina le modalità organizzative, individua le strutture della Regione chiamate a collaborare all'esercizio della funzione di osservatorio regionale e a nominarne il responsabile
3. Per l'esercizio delle funzioni di osservatorio, la Regione promuove la collaborazioni con tutti i soggetti funzionali alla realizzazione di una Rete conoscitiva a supporto del sistema di welfare regionale e locale sui temi di genere (RCS), utilizzando, ove possibile il sistema statistico regionale.
4. Le attività dell'osservatorio sono comprese nel Programma statistico regionale.
5. La struttura cui sono assegnate le funzioni di osservatorio svolge i seguenti compiti:
  - a) supporto delle politiche regionali, e nel rispetto di quanto previsto dall'allegato A.3 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) acquisisce le fonti ufficiali sui temi di genere e sulla violenza di genere, rileva sistematicamente i dati dalla Rete conoscitiva di supporto (RCS), costruisce e gestisce le banche dati a fini statistici e di ricerca, definisce metodologie di analisi delle diverse tipologie di dati, e le loro integrazioni, e rende disponibili i risultati in apposita sezione del portale web della Regione Emilia-Romagna;
  - b) promuove, anche in collaborazione con la Rete dei Centri antiviolenza, l'utilizzo di strumenti per la valutazione dell'efficacia delle politiche di genere;
  - c) collabora con l'Osservatorio regionale per l'infanzia, l'adolescenza e i giovani istituito con legge regionale 28 luglio 2008, n. 14 (Norme in materia di politiche per le giovani generazioni) sui dati di comune interesse, con gli istituti nazionali, europei ed internazionali coinvolti nello studio della violenza contro le donne;
  - d) realizza mappe aggiornate per l'utenza sulla rete dei servizi a disposizione e sostiene all'uopo campagne d'informazione.

**Art. 19 Formazione regionale**

1. La Regione si avvale anche della collaborazione del coordinamento regionale dei centri antiviolenza e dei soggetti competenti sulle tematiche di genere per promuovere iniziative, percorsi formativi e di aggiornamento per tutti i soggetti che a diverso titolo si occupano di violenza di genere secondo un approccio di

intervento integrato e multidisciplinare.

2. La Regione, nell'ambito della programmazione della formazione professionale, promuove, mediante gli enti accreditati secondo la normativa vigente, formazione specifica per le operatrici dei Centri antiviolenza con particolare riguardo alle competenze dell'operatrice di accoglienza e della casa rifugio.

3. La Regione attua politiche di sensibilizzazione e formazione degli operatori socio-sanitari.

#### **Art. 20 Interventi per uomini maltrattanti**

1. La Regione, per favorire il raggiungimento dell'uguaglianza tra i sessi in chiave di prevenzione contro la violenza sulle donne, sostiene e promuove anche in collaborazione con le Aziende USL, specifici progetti e servizi sperimentali, dedicati agli uomini maltrattanti, perché attivino nuove modalità relazionali che escludono l'uso della violenza nelle relazioni d'intimità.

2. L'esito dei programmi attivati per lo scopo di cui al comma 1 sarà presentato annualmente alle Commissioni assembleari competenti.

#### **Art. 21 Interventi per minori testimoni di violenza di genere**

1. La Regione, in collaborazione con il Garante regionale per l'infanzia e l'adolescenza di cui alla legge regionale 17 febbraio 2005, n. 9 (Istituzione del Garante regionale per l'infanzia e l'adolescenza) e con la Fondazione emiliano-romagnola per le vittime dei reati di cui alla legge regionale n. 24 del 2003, in forza dei diritti fondamentali che la Convenzione sui diritti del fanciullo riconosce all'infanzia e all'adolescenza e della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica dell'11 maggio 2011 ratificata e resa esecutiva con la legge n. 77 del 2013, attua interventi per minori testimoni di violenza finalizzati al superamento del trauma subito e al recupero del benessere psico-fisico e delle capacità relazionali, mediante linee di intervento previste dal Piano regionale contro la violenza di cui all'articolo 14.

#### **Art. 22 Interventi per la prevenzione dei fenomeni della tratta e della riduzione in schiavitù**

1. La Regione Emilia-Romagna, in collaborazione con gli enti locali, promuove, ai sensi dell'articolo 12 della legge regionale 24 marzo 2004, n. 5 (Norme per l'integrazione sociale dei cittadini stranieri immigrati. Modifiche alle leggi regionali 21 febbraio 1990, n. 14 e 12 marzo 2003, n. 2), la realizzazione di programmi di protezione, assistenza e integrazione sociale rivolti alle vittime in situazione di violenza e grave sfruttamento. La Regione sostiene anche gli interventi di pre-

venzione socio-sanitaria per le persone che si prostituiscono e per la tutela della salute pubblica. Realizza azioni di sistema per l'emersione e il monitoraggio del fenomeno, l'informazione sui diritti, il sostegno ai soggetti che attuano gli interventi territoriali.

2. La Regione sostiene gli enti locali nella realizzazione dei programmi individualizzati di prima assistenza, di protezione e integrazione sociale e delle azioni di prevenzione socio-sanitaria per la tutela della salute individuale e pubblica, anche diretti alla conoscenza e monitoraggio del fenomeno mediante appositi database.

### **Art. 23 Interventi per la prevenzione del fenomeno dei matrimoni forzati**

1. La Regione Emilia-Romagna collabora con gli enti locali e tutti i livelli istituzionali per favorire l'assunzione di tutte le misure utili al contrasto del fenomeno dei matrimoni forzati quale violazione dei diritti umani, nonché all'assistenza e al sostegno delle donne e ragazze a cui di fatto è coartata la volontà.

2. Nell'ambito delle funzioni di osservatorio della Regione di cui all'articolo 18, si attiveranno strumenti di monitoraggio del fenomeno in collaborazione con la rete dei centri antiviolenza, mediatrici culturali, associazioni e comunità di migranti.

### **Art. 24 Interventi per la prevenzione del fenomeno delle mutilazioni genitali femminili**

1. La Regione Emilia-Romagna, in riferimento alla legge 9 gennaio 2006 n. 7 (Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile) e nei limiti delle proprie competenze:

a) promuove iniziative di sensibilizzazione e formazione con la partecipazione di organizzazioni di volontariato, associazioni no profit, strutture sanitarie, comunità di immigrati provenienti dai Paesi dove sono praticate le mutilazioni genitali femminili per sviluppare l'integrazione socio-culturale nel rispetto dei diritti fondamentali della persona, in particolare delle donne e delle bambine;

b) promuove la collaborazione con l'ufficio scolastico regionale al fine di organizzare corsi di informazione per gli insegnanti delle scuole dell'obbligo, anche avvalendosi di figure di riconosciuta esperienza nel campo della mediazione culturale, con il coinvolgimento dei genitori delle bambine e dei bambini immigrati, e per diffondere in classe la conoscenza dei diritti delle donne e delle bambine;

c) promuove presso le strutture sanitarie e i servizi sociali il monitoraggio dei casi rilevati avvalendosi anche delle funzioni di osservatorio di cui all'articolo 18.

### **Art. 25 Misure per la sicurezza urbana**

1. La Regione, ai fini di uno sviluppo coerente delle proprie politiche di genere, riconosce che la cittadinanza rispettosa del genere si esprime anche nell'accoglienza e nella sicurezza degli spazi urbani in forza di progettualità preventiva, riqualificazione di qualità, tecnologia integrata, accessibilità e vitalità dei contesti, collegamenti senza barriere, cura del territorio e aggregazione sociale, con particolare riferimento alla promozione di un sistema integrato di sicurezza di cui alla legge regionale n. 24 del 2003.

2. Al fine di promuovere la responsabilità e la consapevolezza di donne e uomini sui temi della sicurezza, la Regione sostiene e promuove l'attività di formazione della polizia locale, i protocolli interistituzionali sulla sicurezza, i progetti sperimentali di formazione e sensibilizzazione rivolti ai giovani delle scuole e di indagine nel mondo scolastico, di informazioni utili per le donne che subiscono violenza nell'ambito delle linee di indirizzo di cui all'articolo 17.

### **Art. 26 Costituzione di parte civile**

1 La Regione Emilia-Romagna valuta, nei casi di violenza di genere di particolare impatto e rilevanza sociale nella vita della comunità regionale, l'opportunità di costituirsi parte civile, devolvendo l'eventuale risarcimento a sostegno delle azioni di prevenzione contro violenza sulle donne.

2. La Regione in tali circostanze si avvale anche della Fondazione emiliano-romagnola per le vittime dei reati istituita con articolo 7 della legge regionale n. 24 del 2003.

3. La Regione incentiva l'adeguamento statutario degli enti locali per le finalità di cui al comma 1.

## **TITOLO VI Lavoro e occupazione femminile**

### **Art. 27 Misure per la crescita equa e inclusiva**

1. La Regione Emilia-Romagna riconosce, promuove e valorizza il lavoro come fondamento della Repubblica, fattore di sviluppo e fonte di realizzazione individuale e sociale della persona.

2. La Regione in particolare promuove l'autonomia economica delle donne che hanno subito violenza e si impegna a contrastare il fenomeno delle donne con fragilità sociale, economica ed occupazionale, assumendo, nei limiti della propria competenza, l'incentivazione dell'occupazione femminile, la qualità del lavoro delle donne, la parità salariale, l'orientamento formativo e l'inserimento delle ragazze nel mondo del lavoro, come elementi qualificanti il sistema regionale e le

politiche del lavoro.

3. Al fine di cui al comma 2, prevede un piano di iniziative, incentivi e agevolazioni organizzative per favorire l'aumento dell'occupazione femminile di qualità rafforzando la formazione, l'orientamento scolastico, il coordinamento delle risorse dedicate all'accesso al mondo del lavoro, vigilando sull'effettiva parità di trattamento tra donne e uomini anche mediante la collaborazione con le consigliere di parità nel rispetto dei compiti e delle funzioni loro attribuite dall'articolo 15 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246), nonché di tutti gli organismi paritari a ciò dedicati e previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

4. La Regione, anche mediante l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di cui all'articolo 57, commi da 01 a 05, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e all'articolo 32 della legge regionale 26 novembre 2001, n. 43 (Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna), promuove la formazione e il coordinamento dei CUG anche attraverso il CUG della Regione Emilia-Romagna, al fine di affermare a tutti i livelli le politiche di pari opportunità, buone pratiche, contrasto alle discriminazioni di genere, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché la parità nell'accesso alla carriera, contribuendo all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, all'efficienza delle prestazioni, al benessere organizzativo.

### **Art. 28 Organizzazione del lavoro, reclutamento e gestione del personale regionale**

1. La Regione, al fine di rimuovere anche sul lavoro gli ostacoli che impediscono la realizzazione della piena parità e delle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, nel rispetto della normativa vigente, anche in materia di confronto sindacale:

- a) definisce e attua politiche che coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro;
- b) opera per il superamento degli stereotipi di genere attraverso azioni interne di formazione e sensibilizzazione per la massima valorizzazione del capitale umano in base alle competenze, esperienza, potenziale professionale delle persone;
- c) organizza, progetta, struttura il lavoro con modalità che favoriscano, per i lavoratori e le lavoratrici, la conciliazione dei tempi di lavoro e tempi di vita;
- d) attiva progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle

competenze e favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi e al rientro dalla maternità, mediante l'adozione di misure di accompagnamento che assicurino il mantenimento delle competenze, il loro accesso alla possibilità di formazione oltre che la garanzia al proseguimento della carriera;

e) attua la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza del criterio della parità di genere, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 165 del 2001 ;

f) monitora gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale e le relative indennità, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuove le conseguenti azioni correttive;

g) adotta iniziative per favorire il riequilibrio di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi.

#### **Art. 29 Disciplina e condivisione della responsabilità paritaria nei luoghi di lavoro**

1. La Regione Emilia-Romagna, ai sensi e nei limiti stabiliti dalla normativa vigente, assume il principio paritario come base per la costruzione e disciplina dei rapporti istituzionali e amministrativi, formulazione di bandi, selezione degli interlocutori, retribuzione per lavoro equivalente, politiche di reclutamento e promozione, formazione, equilibrio fra vita privata e lavoro, cultura dell'organizzazione, anche attraverso raccolta e analisi di documenti, statistiche, interviste e sondaggi.
2. In tal senso promuove la condivisione della responsabilità di realizzazione di un sistema paritario valorizzando i soggetti che nell'ambito della propria organizzazione assicurino la promozione della parità tra donne e uomini in particolare nel rispetto della normativa contributiva, parità salariale, congedi parentali, flessibilità oraria e organizzativa.
3. In particolare, la Regione in collaborazione con gli enti locali e i centri per l'impiego promuove offerte lavorative dirette a incrementare il lavoro femminile di tutte le età.

#### **Art. 30 Etichetta di diversità e parità di genere**

1. La Regione, al fine di incentivare e promuovere a tutti i livelli l'affermarsi della cultura paritaria nell'organizzazione istituzionale, sociale e produttiva, valuta le migliori pratiche di genere segnalate da enti locali, associazioni, organizzazioni e parti sociali, attribuendo uno specifico riconoscimento ad aziende esemplari sia pubbliche che private.
2. Il riconoscimento sarà attribuito annualmente, sulla base dei criteri individuati dalla Giunta regionale, alle realtà che si siano distinte per comportamenti virtuosi

e non discriminatori, oltre gli obblighi di legge, e che abbiano considerato le pari opportunità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la responsabilità sociale nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici quali elementi fondamentali per la propria strutturazione aziendale e per il conseguente sviluppo organizzativo.

3. L'assegnazione dell'etichetta "GED" (Gender Equality and Diversity Label - Etichetta di diversità e parità di genere) alla migliore buona pratica riconosce i benefici relativi all'adozione di un modello organizzativo che favorisce il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, valorizzandone le diversità e le competenze, nonché il valore economico, sociale e culturale di politiche non discriminatorie nei luoghi di lavoro.

### **Art. 31 Imprenditoria femminile e professioni**

1. La Regione favorisce il consolidamento, lo sviluppo e l'avvio di attività imprenditoriali a conduzione femminile o con maggioranza dei soci donne secondo quanto previsto dall'articolo 53 del decreto legislativo n. 198 del 2006, e promuove la presenza delle donne nelle professioni; in particolare la Regione sostiene esperienze lavorative di condivisione di un ambiente di lavoro, di beni strumentali e servizi anche tecnologici, di integrazione professionale di cooperazione fra le imprese nell'ottica di rafforzare il protagonismo sociale delle donne.

2. Per queste finalità la Regione, inoltre, promuove e sostiene l'accesso al credito mediante:

- a) la costituzione di fondi regionali di garanzia, controgaranzia e cogaranzia;
- b) la concessione di contributi per l'abbattimento dei tassi di interesse praticati dal sistema finanziario e del credito;
- c) il sostegno all'accesso al sistema dei Consorzi fidi regionale;
- d) la stipula di convenzioni con il sistema finanziario e del credito, nonché ordinistico, anche per percorsi specifici di formazione e misure conciliative.

3. La Giunta, con proprio atto, adotta le disposizioni procedurali e organizzative per l'attuazione del presente articolo, anche con riferimento alle procedure di cui alle leggi di settore vigenti.

### **Art. 32 Dimissioni in bianco e approccio discriminatorio sul lavoro**

1. La Regione contrasta il fenomeno delle dimissioni in bianco che colpisce soprattutto le donne e la loro legittima aspirazione di maternità.

2. La Regione, anche in collaborazione con il servizio ispettivo del Ministero del lavoro dell'Emilia-Romagna, la Direzione regionale del lavoro per l'Emilia-Romagna, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul territorio e le consigliere regionali e provinciali di parità, attiva strumenti di monitoraggio

statistico e valutazione dei dati raccolti e delle procedure di convalida svolte per assumere azioni di prevenzione e contrasto ad un approccio discriminatorio sul lavoro, agito in particolare contro le donne.

## **TITOLO VII Conciliazione e condivisione delle responsabilità sociali e di cura**

### **Art. 33 Strategia per la conciliazione e l'armonizzazione**

1. La Regione riconosce che la promozione di politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, tra tempi di lavoro retribuito, delle relazioni, della cura anche di sé, migliora la qualità della vita delle persone e determina un processo di riequilibrio nei ruoli assunti da donne e uomini nell'organizzazione della società, del lavoro, della sfera privata e familiare.

2. Al fine di condividere azioni strategiche mirate al superamento di una organizzazione socio-economica discriminatoria che ostacola la piena attuazione dell'articolo 37, primo comma, della Costituzione, la Regione promuove iniziative dirette a favorire la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di cura delle donne, l'armonizzazione dell'organizzazione delle città, delle imprese e dei servizi di interesse pubblico nonché volte al riequilibrio dei carichi di cura all'interno della coppia, l'innovazione dei modelli sociali, economici e culturali per rendere compatibili sfera lavorativa e sfera familiare in una logica di realizzazione piena della persona.

3. A supporto delle finalità espresse dal presente titolo, la Regione, in collaborazione con tutte le istituzioni, le aziende e gli enti preposti e le rappresentanze sociali e sindacali ai sensi della normativa vigente:

a) predispone analisi delle organizzazioni pubbliche e dei sistemi organizzativi integrati per rafforzare i servizi a supporto dei bisogni conciliativi espressi da persone e famiglie, per individuare forme di flessibilità nell'assistenza agli anziani e nell'educazione dei bambini e delle bambine, per promuovere cultura della condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne all'interno delle famiglie e dei luoghi di lavoro; per neutralizzare gli stereotipi di ruolo;

b) promuove normative e azioni per il miglioramento dell'organizzazione dei servizi di pubblica utilità, del coordinamento dei soggetti istituzionali e sociali impegnati nella vivibilità delle città;

c) sostiene esperienze innovative di condivisione del lavoro e di uso di nuove tecnologie;

d) favorisce l'implementazione del sistema di conciliazione e di accesso ai servizi educativi, ai servizi integrativi e ai servizi sperimentali per l'infanzia e l'adolescenza, ai servizi di assistenza e di cura per anziani e malati a domicilio, anche

mediante l'erogazione di assegni di servizio alle famiglie residenti nel territorio regionale rispondenti a criteri di difficoltà oggettivi;

e) riconosce e sostiene l'attività del caregiver familiare di cui alla legge regionale 28 marzo 2014, n. 2 (Norme per il riconoscimento ed il sostegno del caregiver familiare (persona che presta volontariamente cura e assistenza)) nell'ambito del sistema integrato socio-sanitario regionale come disciplinato dalla normativa di settore;

f) adotta nell'ambito del PTR (Piano territoriale regionale) e di tutti gli strumenti di pianificazione e programmazione regionali, le misure integrate di sostegno alla rimozione di ogni forma di discriminazione socio-economica, culturale e strutturale delle donne secondo il principio di trasversalità degli interventi in ogni ambito della vita sociale.

4. La Regione si adopera per esercitare appieno il ruolo di promozione, coordinamento, stimolo, formazione di cui all'articolo 22 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (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) relativamente all'adozione dei piani territoriali degli orari, la costituzione di banche dei tempi, la riorganizzazione dei servizi per una migliore convivenza solidale ed un maggior benessere della popolazione.

## **TITOLO VIII Rappresentazione femminile nella comunicazione**

### **Art. 34 Discriminazione dell'immagine femminile**

1. La Regione Emilia-Romagna, ai fini delle proprie politiche di genere, considera fondamentale promuovere un uso responsabile di tutti gli strumenti di comunicazione fin dai primi anni di vita, affinché i messaggi, sotto qualunque forma e mezzo espressi, discriminatori o degradanti, basati sul genere e gli stereotipi di genere siano compresi, decodificati e superati.

2. La Regione, al fine di cui al comma 1, anche in collaborazione con il CORECOM favorisce, per quanto di competenza, azioni dirette a contrastare la discriminazione dell'immagine femminile nella pubblicità e nei mezzi di informazione e comunicazione, nonché a favorire la rappresentazione autentica dei generi e realistica della donna, coerente con l'evoluzione dei ruoli nella società ed oltre gli stereotipi di genere, nel pieno rispetto della dignità femminile e della parità.

3. La Regione e il CORECOM promuovono collaborazioni con:

- a) amministrazioni statali competenti;
- b) enti territoriali e loro associazioni;
- c) Autorità garante della concorrenza e del mercato (AGCM);

- d) Autorità per le garanzie nelle comunicazioni (AGCOM);
  - e) Ordine dei giornalisti;
  - f) operatori nel settore della comunicazione, pubblicità e marketing, mass media, social network, in forma singola o associata.
4. La struttura regionale competente per le pari opportunità di genere, in collaborazione con gli esperti del settore, scuole e università promuove azioni utili al contrasto agli stereotipi di genere, compresa l'assegnazione di un riconoscimento annuale, non in denaro, alla pubblicità che meglio abbia saputo rappresentare la figura femminile.
  5. Nei casi di utilizzo offensivo o discriminatorio dell'immagine della donna, il CORECOM si fa parte attiva per segnalare ai soggetti competenti la presenza di comportamenti non conformi ai codici di autodisciplina della comunicazione commerciale da parte di soggetti aderenti a tali codici.

## **TITOLO IX Cooperazione internazionale**

### **Art. 35 Relazioni globali per la parità**

1. La Regione, ritenendo imprescindibile lo sviluppo dei rapporti tra i popoli diretto alla promozione di una cultura di pace, equità, parità e rispetto reciproco, opera a sostegno di progetti di cooperazione e solidarietà internazionale per promuovere l'empowerment femminile, prevenire e contrastare la violenza sulle donne, agire sulla reciprocità dello scambio dei saperi e delle esperienze anche di amministrazione pubblica, mediante l'attività e l'iniziativa dei soggetti di cui all'articolo 4 della legge regionale 24 giugno 2002, n. 12 (Interventi regionali per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e i paesi in via di transizione, la solidarietà internazionale e la promozione di una cultura di pace), oltre alle associazioni femminili, reti di donne impegnate nella cooperazione internazionale e network transnazionali di riconosciuta valenza europea.
2. La programmazione e il coordinamento degli interventi sulle politiche di genere faranno parte integrante dei lavori dei Tavoli-Paese di cui all'articolo 12 della legge regionale n. 12 del 2002, nonché della banca dati e delle funzioni dell'osservatorio regionale sulle politiche di cooperazione.
3. La Regione nel documento di indirizzo programmatico triennale, nonché nei bandi di contributo predisposti ai sensi della legge regionale n. 12 del 2002 assume i valori, i principi e le finalità della presente legge al fine della individuazione degli obiettivi e della destinazione dei contributi. La proposta programmatica è presentata in sede referente alla Commissione per la parità, alla quale viene rendicontato l'esito con cadenza annuale.

## **TITOLO X Strumenti del sistema paritario**

### **Art. 36 Bilancio di genere**

1. Il bilancio di genere, quale rendicontazione sociale dell'integrazione di una prospettiva di genere nella programmazione economica delle politiche pubbliche ai sensi della lettera n) del comma 1 dell'articolo 3, è redatto annualmente dalla Giunta regionale, in coincidenza con la presentazione del rendiconto annuale sulla base degli indirizzi e con le modalità da essa stabiliti, e comporta l'adozione di una valutazione dell'impatto sul genere delle politiche di bilancio.

2. Il bilancio di genere:

a) costituisce strumento di monitoraggio e valutazione delle politiche regionali in tema di pari opportunità, nell'ambito della complessiva valutazione delle politiche pubbliche regionali;

b) analizza il diverso impatto sulla condizione di donne e uomini delle politiche nei diversi settori dell'intervento pubblico.

3. La Regione promuove la diffusione del bilancio di genere tra gli enti locali anche al fine di favorire azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e la condivisione delle responsabilità di cura.

4. La Giunta regionale cura l'attuazione di specifiche attività di formazione ed aggiornamento del personale nelle materie di cui al presente articolo.

### **Art. 37 Statistiche di genere**

1. Le statistiche prodotte dagli uffici regionali o realizzate nell'ambito di attività finanziate dalla Regione adeguano la rilevazione, l'elaborazione e la diffusione dei dati statistici di interesse regionale in termini di genere.

### **Art. 38 Tavolo regionale permanente per le politiche di genere**

1. Al fine di fornire un quadro unitario della dimensione di genere all'interno delle politiche regionali, è istituito il Tavolo regionale permanente per le politiche di genere, quale organo consultivo della Regione. La composizione e le modalità di funzionamento sono definite con atto della Giunta regionale. Il Tavolo è presieduto dall'assessore o dall'assessora regionale con delega in materia di pari opportunità e coinvolge gli assessori e le assessore competenti in materia di pari opportunità degli enti locali, nonché le rappresentanze regionali dei soggetti attivi nella rete di sostegno alla parità, così come individuati nell'atto della Giunta. Al Tavolo è assicurata la partecipazione del referente dell'Area d'integrazione di cui all'articolo 39.

2. Al Tavolo regionale permanente per le politiche di genere è invitato il presiden-

te o la presidente della Commissione per la parità.

3. Il Tavolo, che può organizzarsi in sottogruppi tematici, svolge attività di condivisione, di riflessione, di confronto, anche al fine di coordinare le azioni positive territoriali.

4. Il funzionamento del Tavolo è senza oneri per la Regione.

**Art. 39 Area d'integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali**

1. La Giunta regionale istituisce l'Area di integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali, cui spetta fornire un quadro unitario della dimensione di genere all'interno delle politiche dell'Amministrazione. Essa è presieduta dall'assessore o dall'assessora regionale con delega in materia di pari opportunità ed è composta da rappresentanti delle direzioni generali.

2. L'Area di integrazione, che può organizzarsi in sottogruppi tematici, svolge attività di condivisione dei dati raccolti sui temi di genere, di monitoraggio e di coordinamento al fine della stesura del Piano di cui all'articolo 40.

**Art. 40 Piano interno integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere**

1. L'Area di integrazione di cui all'articolo 39, predispone un Piano integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere, di durata triennale, approvato dalla Giunta regionale e trasmesso alla Commissione per la parità.

2. Di norma l'Area di integrazione predispone un report di monitoraggio ed un report finale del Piano integrato e li trasmette alla Commissione per la parità.

3. Il Piano integrato contiene informazioni e dati qualitativi e quantitativi sulle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere avendo a riferimento anche le indicazioni dell'Unione europea.

4. La Commissione esamina il Piano, elabora proposte di adeguamento normativo o proposte di appositi atti d'indirizzo, può promuovere forme di valutazione partecipata, coinvolgendo cittadini e soggetti attuatori degli interventi previsti, mediante la realizzazione di consultazioni, audizioni e incontri sulle tematiche ritenute di maggiore interesse.

5. La Commissione può richiedere all'Area di integrazione approfondimenti e analisi valutative, sia in seguito all'esame del Piano integrato, sia su tematiche ritenute d'interesse in un'ottica di genere. Nel corso della discussione, la Commissione può altresì richiedere la presenza degli assessori competenti.

6. La Commissione per la parità, collabora con la Giunta regionale per assicurare

la più ampia diffusione del Piano integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere, nonché delle risultanze degli approfondimenti eventualmente richiesti all'Area di integrazione.

#### **Art. 41 Centro regionale contro le discriminazioni**

1. Il Centro regionale contro le discriminazioni, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, della legge regionale n. 5 del 2004, e dell'articolo 48 della legge regionale 22 dicembre 2009, n. 24 (Legge finanziaria regionale adottata a norma dell'articolo 40 della legge regionale 15 novembre 2001, n. 40 in coincidenza con l'approvazione del bilancio di previsione della Regione Emilia-Romagna per l'esercizio finanziario 2010 e del bilancio pluriennale 2010-2012), costituisce un punto qualificante della rete regionale contro le discriminazioni di genere che, in modo integrato con i soggetti attivi sulle politiche di genere, concorre alla prevenzione, rimozione e monitoraggio delle discriminazioni come definite dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

#### **Art. 42 Conferenza delle elette**

1. La Regione convoca la Conferenza regionale delle elette, al fine di promuovere la piena affermazione dei diritti delle donne, mediante il coordinamento e la partecipazione attiva delle stesse alla vita politica ed istituzionale regionale nell'ottica di genere, confronto e scambio di azioni positive nell'esperienza locale, come premessa per l'assunzione consapevole dell'obiettivo dell'equità e dell'uguaglianza di genere.

2. La Regione favorisce l'articolazione territoriale della Conferenza regionale delle elette che potrà dotarsi di forum o conferenze territoriali al fine di rendere capillare l'attuazione delle politiche di genere ad ogni livello istituzionale, attraverso un confronto ed un coordinamento permanente con il pieno coinvolgimento dei cittadini e delle cittadine emiliano-romagnoli in forma singola o associata.

3. La Conferenza regionale delle elette è convocata dalla Commissione per la parità e si riunisce in seduta comune almeno una volta all'anno.

4. L'attività della Conferenza regionale delle elette è supportata dalla struttura tecnica della Commissione per la parità, che provvederà ad individuare le migliori soluzioni per la condivisione digitale dei contenuti sul portale della Regione, nonché per l'aggiornamento e il confronto permanente tra le elette.

5. Alla Conferenza delle elette è invitato l'assessore o l'assessora con deleghe in materia di pari opportunità.

6. Il funzionamento della Conferenza regionale delle elette è senza oneri per la Regione.

## **TITOLO XI Sistema di verifica e di valutazione**

### **Art. 43 Clausola valutativa**

1. L'Assemblea legislativa esercita il controllo sull'attuazione della presente legge e valuta i risultati ottenuti. A tal fine, la Giunta con cadenza triennale, avvalendosi anche delle analisi svolte dall'osservatorio di cui all'articolo 18, del lavoro sviluppato dal Tavolo delle politiche di genere, nonché dalla Conferenza delle elette, presenta alla Commissione assembleare competente una relazione che fornisca informazioni su:

- a) l'andamento del fenomeno della violenza di genere sul territorio regionale nelle sue varie manifestazioni, anche in relazione alla situazione nazionale, dando inoltre conto dell'attuazione degli interventi previsti dal Piano regionale di cui all'articolo 17 e dei risultati ottenuti nel prevenirla e contrastarla;
- b) il processo di implementazione, la copertura territoriale e il funzionamento della Rete regionale integrata di prevenzione e contrasto di cui all'articolo 16;
- c) il quadro dell'attuazione e dei risultati degli interventi per l'obiettivo avanzamento della parità di genere e contrasto alle discriminazioni previsti nell'ambito del sistema della rappresentanza, cittadinanza di genere e rispetto delle differenze, salute e benessere femminile, indirizzi di prevenzione alla violenza di genere, lavoro e occupazione femminile, conciliazione e condivisione delle responsabilità sociali e di cura, rappresentazione femminile nella comunicazione, cooperazione internazionale, strumenti del sistema paritario;
- d) l'ammontare delle risorse e loro ripartizione per il finanziamento delle iniziative previste dalla legge, unitamente a numero e tipologia dei soggetti beneficiari, anche sulla base dei risultati emersi dall'adozione del bilancio di genere;
- e) le eventuali criticità riscontrate nell'attuazione della legge e l'indicazione delle proposte per superarle.

2. Le competenti strutture di Assemblea e Giunta si raccordano per la migliore valutazione integrata della presente legge.

3. La Regione può promuovere forme di valutazione partecipata coinvolgendo cittadini e soggetti attuatori degli interventi previsti in tutti gli ambiti.

### **Art. 44 Norma transitoria**

1. In sede di prima applicazione e fino a diversa disposizione della Giunta regionale, l'Area di integrazione prevista all'articolo 39 è disciplinata dalla deliberazione della Giunta regionale n. 1057 del 2006.

### **Art. 45 Norma finanziaria**

1. Per l'attuazione della presente legge, con riferimento alle leggi settoriali vigenti, la Regione provvede, nell'ambito degli stanziamenti di spesa già autorizzati nel bilancio di previsione 2014 e pluriennale 2014-2016. La Giunta regionale è autorizzata a provvedere, con proprio atto, alle variazioni compensative al bilancio di competenza e di cassa del bilancio 2014, all'istituzione di apposite unità previsionali di base e relativi capitoli e alle eventuali modificazioni a capitoli e unità previsionali di base esistenti, che si rendessero necessarie.

2. Per gli esercizi successivi al 2014, la Regione provvede al finanziamento degli interventi di cui alla presente legge nei limiti degli stanziamenti annualmente autorizzati, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 37 della legge regionale 15 novembre 2001, n. 40 (Ordinamento contabile della Regione Emilia-Romagna, abrogazione delle L.R. 6 luglio 1977, n. 31 e 27 marzo 1972, n. 4).

La presente legge regionale sarà pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e farla osservare come legge della Regione Emilia-Romagna.

### **Altra documentazione regionale**

- Delibera di Giunta 1057/2006. La Regione, con l'attivazione nel 2007 dell'Area di Integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali, ha inteso sviluppare quel processo di integrazione già in atto tra le diverse Direzioni, per promuovere e valorizzare la differenza di genere nel sistema regionale, valorizzando i collegamenti tra le politiche settoriali e tenendo conto degli effetti che tali politiche hanno sulle pari opportunità di genere, sviluppando una cultura delle differenze di genere presso il Gabinetto del Presidente della Giunta, luogo di confronto tra tutte le Direzioni Generali. Frutto del lavoro dell'Area di Integrazione è il Piano interno regionale integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere.
- Delibera di Giunta 689/2007. La delibera ha condiviso e fatto propri i principi e gli obiettivi espressi nella "Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale", adottata e sottoscritta il 12 maggio 2006 a Innsbruck dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE) e sostenuta dalla Commissione europea.
- Delibera di Giunta 372/2014. Approvazione del "Protocollo Donne e media per promuovere una rappresentazione rispettosa del genere femminile nell'am-

bito dell'informazione e della comunicazione", poi sottoscritto il 25 marzo 2014 da Regione e Corecom con i principali operatori della comunicazione e informazione regionale.

- Piano interno regionale integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere. Al primo piano, approvato con Delibera di Giunta 1500 nel 2008, sono seguite ulteriori edizioni. Il piano coinvolge tutti i settori dell'amministrazione regionale ed è uno strumento di prima lettura organica e sistematizzata delle azioni sviluppate dalla Regione Emilia-Romagna in materia di pari opportunità di genere, mediante il quale la Regione si impegna, in modo strutturato e permanente, a sviluppare un'attenzione specifica a politiche attente alle differenze di genere, secondo la prospettiva indicata dall'Unione Europea di favorire l'approccio "trasversale", prendendo in considerazione il tema dell'equità di genere in tutte le fasi e in tutti gli ambiti settoriali di un programma. Si tratta di un riferimento comune per una programmazione regionale integrata, al fine di utilizzare al meglio le risorse umane ed economiche, che individua anche i temi, i progetti e le attività suscettibili di percorsi di integrazione tra diverse direzioni e diversi settori. Il piano ha lo scopo primario di rafforzare il processo di integrazione tra le diverse politiche e le diverse attività che la Regione sviluppa per le pari opportunità di genere, a partire dalla consapevolezza che progetti e attività rivolte alle problematiche afferenti alle pari opportunità di genere costituiscono per la Regione Emilia-Romagna un impegno consolidato, che ha contribuito significativamente alla realizzazione di un sistema equilibrato di sviluppo, punto di riferimento per l'intero Paese. Nella regione, infatti, si è sempre più rinsaldata una specifica attenzione alle problematiche relative alle pari opportunità di genere, per contribuire a rafforzare la coesione sociale, accrescere la qualità e l'efficienza del sistema territoriale, garantire la qualificazione e la valorizzazione delle risorse sociali ed ambientali e migliorare complessivamente la qualità della vita, in una società sempre più solidale. Il principale compito del piano è fare rilevare la sistematicità e la ricchezza di questo patrimonio, fornendo un panorama d'insieme sistematico e integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere, valorizzandone le sinergie e la trasversalità.
- *Le donne in Emilia-Romagna - Quadro conoscitivo per la costruzione di un punto di vista di genere* (prima edizione, 2007), periodicamente aggiornata. Una prima raccolta informativa secondo la prospettiva di genere per la descrizione del contesto regionale entro cui valutare l'impatto delle diverse politiche settoriali, in una logica d'integrazione. Offre un'immagine delle donne in Emilia-Romagna.
- *Chi dice donna... Alcuni dati statistici per supportare le politiche di contrasto agli stereotipi di*

*genere rivolte in particolare ai giovani*, Regione Emilia-Romagna, collana In genere, 8 marzo 2012.

- *Giovani donne fra opportunità e disuguaglianze. Alcuni dati statistici per descrivere la situazione delle giovani donne*, Regione Emilia-Romagna, collana In genere, 8 marzo 2013.
- *Uno sguardo nuovo nella comunicazione pubblica - Linee guida in ottica di genere*, Regione Emilia-Romagna, 2015.

## Programma INFEAS 2014-2016

Tra gli **obiettivi prioritari** (punto 2, lett. f) include:

*Diffondere l'attenzione al genere e alle diversità, nelle azioni e nei linguaggi di tutte le attività di educazione alla sostenibilità.*

L'obiettivo è quello di declinare anche in ambito comunicativo ed educativo una specifica attenzione al linguaggio di genere e alle pari opportunità per sostenere il superamento degli stereotipi e delle discriminazioni, facendo tesoro in tal senso delle recenti esperienze realizzate, come il progetto "Educazione alla sostenibilità in una prospettiva di genere" e l'elaborazione delle linee guida per la comunicazione attenta al genere della Regione Emilia-Romagna.

Tra le **azioni trasversali** cui dar seguito per la promozione e il sostegno della Rete di Educazione alla Sostenibilità dell'Emilia-Romagna e della sua qualità ed efficacia (punto 4.3.4.) include:

*Diffusione dell'attenzione al genere e alle diversità, nelle azioni e nei linguaggi in tutte le attività di educazione alla sostenibilità.*

Le politiche di pari opportunità e di educazione alla sostenibilità condividono la medesima attenzione all'integrazione e trasversalità. Lo testimoniano i risultati del progetto "Educazione alla sostenibilità in una prospettiva di genere", nato dalla collaborazione tra le competenti strutture regionali. È sempre più evidente che, quando si parla di sostenibilità, è necessario misurare lo sviluppo economico con parametri che certamente riflettano la qualità dell'ambiente in cui viviamo e la qualità della vita e del lavoro, ma anche le pari opportunità di crescita tra uomini e donne in ogni pratica organizzativa, sociale ed economica. Le pari opportunità sono, infatti, uno dei motori dello sviluppo non solo sociale, ma anche economico e produttivo, e per questi motivi è importante far crescere una cultura attenta alle differenze, anche di genere, come valore fondante dello sviluppo sostenibile, verso una società che includa e non escluda, e in cui vi sia reale uguaglianza di opportunità per uomini e donne.

In continuità con le azioni realizzate negli scorsi anni si prevede:

- la collaborazione alla progettazione e gestione del percorso formativo “Laboratorio per lo sviluppo del linguaggio delle pari opportunità e attento al genere in Emilia-Romagna”, con il compito di definire linee guida su “La comunicazione pubblica in un’ottica di genere”;
- la realizzazione di azioni formative e di diffusione della sensibilità al tema (diffusione a livello regionale delle linee guida frutto del project work, presentazione quaderno INFEAS “Educazione alla sostenibilità in una prospettiva di genere”, ecc.) rivolte in primo luogo ai comunicatori RER e agli operatori dei CEAS.

Attività da realizzare attraverso:

- la collaborazione specifica con il Servizio Segreteria e Affari generali della Giunta. Affari generali della Presidenza. Pari opportunità e il Settore formazione interna della DG Organizzazione.

Gran parte della documentazione citata è presente o accessibile dai siti Alla pari e Infeas, entrambi in corso di riorganizzazione:

- **Sito Alla pari** <http://www.allapari.regione.emilia-romagna.it>

Contiene documentazione, dati quantitativi e informazioni statistiche sulla popolazione femminile della nostra regione.

- **Sito Infeas** <http://ambiente.regione.emilia-romagna.it/infeas>

Contiene documentazione su programmi ed attività della rete dell’educazione alla sostenibilità.

