



CONSORZIO NAZIONALE MEUCCIO RUINI - FON.COOP AVV.35



FocusP.O.T.O.S.

<https://www.consorziomeuccioruini.it/>

Indice

FocusP.O.T.O.S., è un opuscolo progettato dal Consorzio Nazionale Meuccio Ruini e inserito nel Piano di comunicazione del Piano P.O.T.O.S. finanziato da FonCoop nell'ambito dell'Avviso 35 e speculare a similari strumenti previsti dai Piani D.A.L.I.E. e I.R.I.D.S.

Il notiziario, dedicato a sintetizzare e diffondere i principali risultati del progetto raggiunti a livello regionale da ciascun partner, rappresenta uno strumento di supporto alla rete informativa costruita nell'ambito del Piano e sarà disseminato attraverso il sito web del Consorzio MR, ad un indirizzario realizzato ad hoc.

Lo strumento ha focalizzato alcune tematiche affrontate durante i lavori offrendo una base tangibile e duratura di confronto per tutti gli attori progettuali, per gli omologhi partecipanti agli altri Piani dell'Avviso 35 progettati dal Consorzio Meuccio Ruini e per quanti avranno la pazienza di leggere queste pagine.

Attraverso questo canale il Consorzio ha inteso diffondere output specifici ponendo attenzione a trasformare i contenuti in proposte operative e fruibili.

Ciò permetterà anche di massificare gli impatti stimolando un'ampia discussione e un proficuo confronto sui temi del progetto e in particolare sulla promozione di una più compiuta politica di genere nelle imprese cooperative.

EDITORIALE

Consulenza: un Vademecum sulle Pari Opportunità per le Cooperative

di Antonio Flamini

FOCUS

Differenze di genere e sicurezza sul lavoro: un'agenda in progress

Di Micaela Di Gennaro

TRENDS

La parità di genere passa per l'educazione

di Vincenzo Paoletti

OSSERVATORIO

Tempo maschile e femminile tra routine e creatività

di Micaela Di Gennaro

Consulenza: un Vademecum sulle Pari Opportunità per le Cooperative

L'Unione Europea considera il raggiungimento della parità di genere nel lavoro un obiettivo imprescindibile della sua politica attuale e investe in questa direzione notevoli risorse, attraverso i suoi programmi, per stimolare i paesi membri a adottare tutte le misure per il suo raggiungimento entro l'attuale programmazione 2014-2020.

Contestualmente, tutti i più recenti e autorevoli studi di enti di ricerca socio-economica, pubblici e privati, hanno dimostrato che la presenza delle donne nei vertici apicali delle imprese di qualsiasi tipo comporta un netto miglioramento delle loro performance.

Nonostante ciò, il gender gap è uno dei più gravi ritardi della nostra società soprattutto per quanto riguarda le condizioni di lavoro delle donne. La loro presenza nelle posizioni direttive è ancora lontana dai livelli ottimali: non solo per la resistenza dei dirigenti uomini a rinunciare ad una assurda posizione di privilegio, ma probabilmente per la mancanza di una vera e propria cultura d'impresa che possa favorire l'accelerazione della carriera delle donne. Questo non soltanto perché si tratta di un diritto sacrosanto, ma anche per modernizzare la gestione delle aziende.

Le multinazionali della consulenza hanno quindi affrontato questo deficit di cultura d'impresa e svolto alcune ricerche per affrontare il problema sulla base di un'informazione completa. In particolare, Accenture, che ha una forza lavoro composta per il 41% da donne, ha somministrato nel mondo più di 22.000 interviste a lavoratori e manager. In Italia le interviste sono state 700 tra donne e uomini.

Accenture ha individuato 40 fattori in grado di influenzare il miglioramento della condizione del lavoro femminile ed ha stimato l'impatto di questi fattori sul raggiungimento del gender balance in termini di condizioni di lavoro e di retribuzione.

Se tutti i 40 fattori agissero compiutamente e in contemporanea si otterrebbero questi risultati:

- Per ogni 100 manager maschi ci sarebbero 80 donne;
- Le donne avrebbero il quadruplo di possibilità di raggiungere le posizioni apicali;
- In Italia la differenza di retribuzione scenderebbe dall'attuale rapporto di 100 per gli uomini vs 59 delle donne a 100 su 93.

Un altro risultato fondamentale della ricerca è dato dalla constatazione che quando migliora la condizione della donna, migliora anche quella dell'uomo. Considerazione importante, che può essere utilizzata per vincere la resistenza passiva (nel migliore dei casi) degli uomini a cambiare mentalità sulla parità di genere.

Il Consorzio Nazionale Meuccio Ruini ha adattato la ricerca alle cooperative, ottenendo un Vademecum che ha presentato ai dirigenti delle cooperative coinvolte nel progetto IRIDIS, e ha dato la sua disponibilità per un affiancamento su campo in fase di implementazione del Vademecum in cooperativa.

Le tre aree più importanti sulle quali intervenire – passo dopo passo - sono: **leadership coraggiosa, azione inclusiva e ambiente responsabilizzante.**

Leadership coraggiosa

Per prima cosa occorre identificare un dirigente (responsabile della parità) della cooperativa che condivida i principi della parità di genere e assuma la responsabilità delle azioni tese al miglioramento della condizione femminile nella struttura, considerandola una priorità del management. In sintesi, si riportano i suoi compiti iniziali:

- analizzare le retribuzioni con un focus particolare sulle differenze tra donne e uomini a parità di funzione e responsabilità;

- incrementare nella cooperativa la condivisione dei principi della parità di genere;
- misurare i progressi nel contenimento delle diversità con una particolare attenzione alle peculiarità dell'organizzazione del lavoro femminile e dei problemi derivanti dall'armonizzazione tra impegni lavorativi e familiari.

Azione inclusiva

Tra le azioni prioritarie di questa seconda fase, il responsabile deve valutare insieme agli altri dirigenti la capacità di introdurre politiche family-friendly che aiutino entrambi i sessi e consentano di incrementare la possibilità di attrarre, ma soprattutto mantenere nel tempo, le collaborazioni di coloro che sono gravati da responsabilità extra lavorative. Sempre con la collaborazione di tutta la dirigenza mette in atto le azioni complementari:

- ideare e applicare pratiche e programmi aziendali che diano a tutti una reale possibilità di avanzamento nella carriera, attuando anche percorsi formativi, di tutoring e di counseling;
- segnalare l'opportunità del congedo per paternità, favorendone l'adesione per evitare che l'utilizzo del solo congedo per maternità finisca per costituire un freno all'avanzamento di carriera della componente femminile;
- misurare i progressi ottenuti nell'attrarre, trattenere e promuovere le donne;
- stimolare la nascita di un'attiva rete femminile interna (come per esempio il gruppo delle operatrici sociali) aperta anche agli uomini;
- diffondere il convincimento (fiducia) che la cooperativa retribuisce egualmente donne e uomini impegnati nello stesso lavoro;
- misurare se sono stati fatti progressi nel promuovere la parità di genere nel gruppo dirigente senior;
- favorire la presenza di persone a diversa provenienza sociale;
- valutare il livello di delega alle donne da parte dei dirigenti senior (l'assunzione di responsabilità crescenti favorisce l'accrescimento professionale in termini di competenze e quindi l'avanzamento di carriera).

Ambiente responsabilizzante

Anche quest'ultima azione non dipende soltanto dal responsabile della parità, ma coinvolge tutta la dirigenza. Lo scopo è di creare un ambiente dove le persone "sentono" la fiducia degli altri e dei dirigenti e sono libere di essere creative, di crescere professionalmente e di avere la possibilità di lavorare in modo flessibile. Le azioni complementari da realizzare in questa fase sono:

- diffondere la sensazione di non essere assoggettati a codici estetici e di abbigliamento (non chiedere per esempio di cambiare il proprio aspetto per conformarsi alla cultura aziendale);
- favorire l'organizzazione del lavoro in modo autonomo nel rispetto della mission aziendale (in questo modo si stimolano le persone a conoscere la policy aziendale e a condividerla);
- favorire la possibilità di lavorare a casa quando si hanno impegni personali;
- eliminare il timore di segnalare all'azienda casi di discriminazione, molestie sessuali, di linguaggio sessista, e applicare il concetto di tolleranza zero verso questi atteggiamenti;
- il responsabile della parità deve misurare i progressi ottenuti nella costruzione di un ambiente di lavoro dove nessuno si senta escluso o penalizzato;
- diffondere tra i dirigenti un atteggiamento positivo verso l'errore dei dipendenti e di esempio di equilibrio tra lavoro e vita privata;
- organizzare le riunioni sempre in orario di lavoro (per non penalizzare le persone con impegni gravosi extra lavorativi), favorire gli incontri virtuali (Skype, WhatsApp) per evitare spostamenti e trasferte di chi ha problemi nell'allontanarsi da casa.

Differenze di genere e sicurezza sul lavoro: un'agenda in progress

Nel mondo del lavoro le differenze tra uomini e donne possono influire sensibilmente sulla loro salute e sicurezza e l'adozione di un approccio adeguato, in merito, ad esempio, alla valutazione del rischio può portare ad un livello di prevenzione molto più efficace nei luoghi di lavoro.

Sulla base di tale assunto e con riferimento all'impegno dell'Unione Europea sul duplice fronte della sicurezza sul lavoro e dell'eliminazione delle discriminazioni di genere, anche nel nostro paese si è sviluppato un acceso dibattito da cui sono derivati documenti significativi sulle diversità di genere in ambito lavorativo arrivando a definire un approccio "di genere" a fronte del tradizionale approccio "neutro".

La discussione si è collegata alla più generale questione della medicina di genere, dando origine a numerose pubblicazioni, tra le quali si possono individuare alcuni contributi interessanti:

- i volumi - prodotti dall'Inail *Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere. Disegno di linee guida e primi strumenti operativi* e curati da Paola Conti e Antonella Ninci uscito nel 2014;
- *Lavoro, sicurezza e benessere al femminile. Il fattore donna al centro delle nuove sfide nel mercato del lavoro*", a cura di Emma Pietrafesa, Chiara Brunetti e Maria Castriotta, (Settore Ricerca, Certificazione e Verifica - Dipartimento Processi Organizzativi dell'Inail, 2014)
- *Il genere come determinante di salute: lo sviluppo della medicina di genere per garantire Equità e appropriatezza della cura*. Quaderno n.26 del Ministero della Salute – 26 aprile 2016.

Di seguito si fornisce una sintesi estratta da tali contributi allo scopo di illustrare con chiarezza gli ambiti e un auspicabile processo evolutivo.

La questione della sicurezza delle donne nei luoghi di lavoro rientra oggi in un ambito specifico richiamandosi principalmente alla novità introdotta dal D.Lgs. 81/2008.

La medicina del lavoro, fin dalle sue origini, ha avuto un'impostazione androcentrica, relegando gli interessi per la salute femminile ai soli aspetti specifici legati alla maternità, che si è sostanziato in un approccio "neutro" in cui le varie patologie venivano trattate esclusivamente in quanto tali, senza correlazione maschile/femminile.

Dagli anni Novanta in poi, invece, la medicina tradizionale ha subito una profonda evoluzione attraverso un approccio innovativo mirato a studiare l'impatto del genere e di tutte le variabili che lo caratterizzano (biologiche, ambientali, culturali e socioeconomiche) sulla fisiologia, sulla fisiopatologia e sulle caratteristiche cliniche delle malattie.

Il tema delle "differenze di genere", quindi, in medicina e nella sperimentazione farmacologica e nella ricerca scientifica è, dunque, storia recentissima.

La "questione femminile" viene, infatti, menzionata per la prima volta in medicina nel 1991.

Una cardiologa americana nonché Direttrice del *National Institute of Health*, la dottoressa B. Healy, pubblicò un editoriale sul *New England Journal of Medicine*, intitolato "*The Yentl syndrome*", nel quale evidenziava la differente gestione della patologia coronarica nei due generi, con un numero ridotto di interventi diagnostici e terapeutici effettuati sulle donne rispetto agli uomini, a parità di condizioni e, dunque, un approccio clinico-terapeutico discriminatorio e insufficiente se confrontato con quello praticato nei confronti degli uomini.

Nacque così la medicina di genere, il cui obiettivo oggi è comprendere i meccanismi attraverso i quali le differenze legate al genere agiscono sullo stato di salute e sull'insorgenza e il decorso di molte malattie, nonché sugli *outcomes* delle terapie.

Gli uomini e le donne, infatti, pur essendo soggetti alle medesime patologie, presentano sintomi, progressione di malattie e risposta ai trattamenti molto diversi tra loro.

Da qui la necessità di porre particolare attenzione a tale questione, inserendo questa "nuova" dimensione della medicina in tutte le aree mediche.

In quest'ottica, quindi, lo studio sulla salute della donna non è più circoscritto alle patologie esclusivamente femminili che colpiscono mammella, utero e ovaie, ma rientra nell'ambito della medicina genere-specifica che, parallelamente al fattore età, tiene conto del fatto che il bambino non è un piccolo adulto, che la donna non è una copia dell'uomo e che l'anziano ha caratteristiche mediche ancora più peculiari.

Solo procedendo in questa direzione sarà possibile garantire a ogni individuo, maschio o femmina, l'appropriatezza terapeutica, rafforzando ulteriormente il concetto di "centralità del paziente" e di "personalizzazione delle terapie".

In Italia con il D.Lgs. 81/2008, a differenza di quanto accadeva con il Decreto 626/1994, è stato posto l'obiettivo di garantire *l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati* (art.1).

Pertanto sia la valutazione dei rischi sia le relazioni dei medici del lavoro devono tenere conto *delle differenze di genere* (artt. 28 e 40). Ciò significa riconoscere "l'esistenza di una componente squisitamente femminile all'interno della disciplina del diritto alla sicurezza dei lavoratori, che segna il passaggio da un atteggiamento verso la donna lavoratrice di protezione paternalistica o comunque limitato al periodo della maternità, ad una concezione nuova, non più neutrale rispetto alle differenze di genere ma inclusiva delle stesse, sintetizzabile nella formula: "proteggere efficacemente senza discriminare". Tale risultato è conseguenza anche della recente e rilevante femminilizzazione del mondo del lavoro. Ed è evidente che "uomini e donne (e non solo le lavoratrici in gravidanza), reagiscono in modo differente all'esposizione ad agenti tossici o nocivi, a vibrazioni e a tutta una serie di fattori fisici ma anche organizzativi dei tempi e dei modi del lavoro: proprio di tali differenti reazioni devono occuparsi le politiche di salute e sicurezza sul lavoro elaborate in ogni ambito professionale".

Dunque l'inserimento delle differenze di genere nella valutazione dei rischi "è un'operazione complessa, che deve considerare molti fattori: i rischi tradizionali nelle diverse situazioni lavorative, ma anche i conflitti tra lavoro e sfera personale, le discriminazioni nei luoghi di lavoro, le differenze contrattuali e di trattamento economico tra uomini e donne".

Se è vero che gli uomini subiscono più infortuni sul lavoro rispetto alle donne, bisogna tener conto che queste "hanno però maggiori probabilità di manifestare patologie legate all'attività lavorativa, in particolare disturbi agli arti superiori, stress lavoro-correlato, malattie infettive e affezioni cutanee, a fronte invece di una maggiore insorgenza nei lavoratori uomini di malattie cardiache, disturbi dell'udito e affezioni polmonari".

In particolare alcuni rischi "tradizionali" presenti in settori ad alta occupazione femminile, ad esempio sui rischi legati all'ergonomia e al lavoro ai videoterminali, risultato ancora oggi sottovalutati.

Infatti, diverse attività ad alta concentrazione femminile consistono proprio nel trascorrere molte ore davanti al monitor sedute ad una scrivania: attività di segreteria e *data-entry*, centralinista, addetta allo sportello al pubblico, attività amministrativa e di contabilità, ecc.

Questo tipo di lavoro comporta alcuni fattori di rischio che possono arrecare disturbi più o meno gravi alla salute:

- posture incongrue e movimenti ripetitivi, come le operazioni di digitazione sulla tastiera, possono causare disturbi cronici alla colonna vertebrale e infiammazioni di muscoli e tendini; a questo proposito la normativa contiene specifiche indicazioni sulle caratteristiche che devono avere le scrivanie e le sedie dei lavoratori;
- una qualità dell'aria malsana all'interno dell'ufficio, dovuta per esempio alla scarsa manutenzione degli impianti di condizionamento in cui possono svilupparsi funghi, batteri e virus, - può provocare affezioni respiratorie (asma, polmoniti, ecc.);
- l'eccessiva monotonia e ripetitività di alcuni lavori, oppure il contatto con il pubblico previsto in altri, possono essere causa di stress (si sottolinea per esempio l'alto carico di stress che si trovano a sopportare educatori e insegnanti, in prevalenza donne, per le quali anche attraverso iniziative formative ad hoc si cerca di arginare il rischio di *burn out*);
- condizioni scorrette di illuminazione, come la presenza di riflessi sullo schermo e abbagliamenti, può provocare affaticamento visivo ed andare ad aggravare difetti visivi già preesistenti".

Altri rischi sono legati alla movimentazione dei carichi e alle posture, sulle cadute in piano, i rischi chimici, biologici e psico-sociali (stress lavoro-correlato, molestie e violenze sul lavoro), ma anche a l'esposizione combinata al rumore e a sostanze chimiche può portare ad effetti neurotossici; oppure come i turni di lavoro in orari particolari possono portare ad un maggior rischio di infortuni dovuti a stanchezza e disattenzione”.

In conclusione si propone un elenco di fattori di rischio rilevanti in ottica di genere, con riferimento anche alle possibili conseguenze sulla salute.

Questi i fattori di rischio e le condizioni di lavoro nel settore terziario:

- lavoro non protetto dalla legislazione in SSL;
- lavoro prolungato nella posizione in piedi e/o seduti;
- postura statica;
- lavoro monotono e ripetitivo;
- ripetitiva movimentazione di carichi e sollevamento di pazienti;
- esposizione agli agenti chimici e biologici;
- contatto con il cliente e rapporto con il paziente;
- lavorare su richiesta del cliente;
- attività multiple;
- carenza di informazione e formazione;
- poco controllo, autonomia e supporto”.

Queste le conseguenze:

- stress e problemi mentali;
- infortuni differenti: scivolamenti, inciampamenti, cadute, violenze e molestie, ferite accidentali da aghi, tagli e lesioni da ago, distorsioni;
- affaticamento e disturbi cognitivi;
- disturbi muscolo-scheletrici;
- malattie infettive;
- disturbi della pelle, asma.

TRENDS

La parità di genere passa per l'educazione

Inseriamo questo contributo relativo ad un progetto sul bullismo in quanto riteniamo che possa valere come conoscenza preliminare di una cultura che deve necessariamente formarsi fin dalla prima infanzia.

Il Global Gender Gap Index, stilato ogni anno dal World Economic Forum, pone in questa classifica circa 130 Paesi tra i quali l'Italia, nel 2017, figura attorno al 70esimo posto. Questo sicuramente vuol dire che siamo ancora lontani dai Paesi che offrono reali pari opportunità a uomini e donne, come peraltro prevede la nostra Costituzione. Ma questi sono i temi da dibattere nelle scuole e nelle università, perché questa è la questione da affrontare e da insegnare: parità di accesso all'istruzione, al lavoro, rispetto della sessualità rifiutando ogni violenza su ogni persona.

La scuola, infatti, “luogo” primario di socialità, ha la funzione di educare al rispetto attraverso la conoscenza del diritto e dei diritti della persona, in ottemperanza delle leggi e delle convenzioni internazionali, anche attraverso l'educazione alle pari opportunità e alla conoscenza consapevole dei diritti e dei doveri delle

persone come base e premessa per prevenire e contrastare ogni tipo di discriminazione che poi degenera in violenza.

Così il testo della legge 13 luglio 2015, n.107, che all'articolo 16 indica: "Il piano triennale dell'offerta formativa assicura l'attuazione dei principi di pari opportunità promuovendo nelle scuole di ogni ordine e grado l'educazione alla parità dei sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni", e a seguito dei sempre più frequenti fatti di cronaca, questa opportunità la scuola non deve vanificarla. Vale a dire che forse solo in quel contesto è ancora possibile contrastare le discriminazioni, il bullismo e le violenze di genere, affrontando con cognizione e magari insieme ai genitori, aspetti sull'educazione e la cultura delle future generazioni.

Rispetto a tale questione si riportano gli interessanti risultati di un progetto realizzato nelle Marche già nel 2015, nel quale il partner di POTOS Uil Scuola Marche in collaborazione con Enfap Marche, ha svolto il ruolo di assistenza tecnica, curando un incontro di sintesi presso le singole istituzioni scolastiche del territorio coinvolte, coordinato dal Dirigente Scolastico e dal docente referente con la presenza di esperti, degli alunni e dei genitori delle classi coinvolte.

"Non fare il bullo" è un progetto presentato dall'Istituto Comprensivo Ferraris di Falconara Marittima (AN) in risposta all'AVVISO PER LA REALIZZAZIONE DI INIZIATIVE IN AMBITO SCOLASTICO PER L'ATTUAZIONE DEL PUNTO 5.2 EDUCAZIONE DEL PIANO D'AZIONE STRAORDINARIO CONTRO LA VIOLENZA SESSUALE E DI GENERE (D.P.C.M 7 LUGLIO 2015) della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità.

L'iniziativa, si è posta l'obiettivo di promuovere un intervento coordinato del sistema educante marchigiano, coinvolgendo anche soggetti pubblici e privati, e ha messo in rete oltre 40 scuole di ogni ordine e grado dislocate in tutte e 5 le province della regione Marche.

Le attività sono state caratterizzate da un modello multi-stakeholder, con il coinvolgimento di studenti, docenti, personale della scuola e delle famiglie degli studenti in attività di informazione, formazione, laboratori, iniziative culturali etc.

Il programma proposto ha inteso ridurre le manifestazioni di violenza derivata da processi di intolleranza delle diversità e in particolare su quella di genere.

Gli obiettivi di significativa trasversalità, hanno identificato in modo specifico il cuore della questione di genere in ambito educativo:

- 1) promuovere il rispetto reciproco;
- 2) sensibilizzare ed educare le nuove generazioni per prevenire fenomeni di violenza, aggressività, bullismo e cyberbullismo;
- 3) promuovere l'apertura al dialogo per conoscere e superare i conflitti interpersonali;
- 4) realizzare contenuti innovativi e sperimentali per prevenire e combattere il fenomeno della violenza nell'ambito scolastico e tra le nuove generazioni in generale;
- 5) favorire la creazione di una rete di scuole per implementare lo scambio e il confronto di conoscenze ed esperienze sviluppando ulteriormente l'educazione al rispetto del prossimo;
- 6) favorire il benessere nelle relazioni interpersonali attraverso un ambiente accogliente e inclusivo.

Le attività svolte oltre all'incontro iniziale di presentazione hanno compreso seminari informativi e formazione specifica aperti a docenti, genitori e personale ATA nelle cinque scuole capofila di provincia e incontri rivolti ai genitori: Ascolto, comunicazione, giusta valutazione, sostegno e informazione corretta sono le strategie e le modalità vincenti che i genitori possono adottare per contrastare questo fenomeno così crudele e diffuso.

Il punto di partenza delle discussioni si è focalizzato sui dati dell'ultimo rapporto Istat relativi alla Regione Marche, che rilevano un tasso di più del 50% di ragazzi tra gli 11 e i 17 anni che hanno subito episodi di violenza. Il 20% è vittima di bullismo e diminuisce l'età degli episodi di violenza di genere. Nell'ultimo anno si sono rivolte al centro antiviolenza di Ancona anche due minorenni.

L'iniziativa è partita dai bisogni delle comunità educative del territorio di riferimento e si è sviluppata con un impianto di intervento di tipo olistico. Il processo è stato orientato ad accrescere la consapevolezza del singolo portatore di interesse, ampliando e moltiplicando il raggio dell'azione informativa.

Nel corso dei seminari, dopo un'approfondita lettura commentata della Convenzione di Istanbul, sono state illustrate alcune possibili soluzioni per affrontare con successo, all'interno delle istituzioni scolastiche, la violenza di genere, il bullismo e il cyber bullismo: *Peer education*; Formazione docenti e genitori; Strumenti narrativi; Percorsi per l'alfabetizzazione emotiva; Percorsi utili a potenziare le bambine e ragazze; Inserire nel curriculum lo studio di donne; Favorire l'adozione di testi non discriminatori; Mettere a tema le discussioni; Costruire un PIANO...

Inoltre dopo la descrizione delle dinamiche del bullismo, del cyber bullismo e del *sexting* sono state illustrati i possibili reati che possono essere commessi con gli atti di bullismo, i riferimenti legislativi e alcune sentenze che hanno catturato la curiosità e l'interesse dei partecipanti.

Numerosi i feedback positivi ricevuti dai partecipanti ai seminari e moltissime le richieste di proseguire la formazione e la successiva partecipazione alle attività laboratoriali.

Sempre nelle cinque sedi capofila di provincia si sono tenuti i corsi di formazione per i docenti che in seguito hanno sperimentato, sotto la guida di esperti, il lavoro in aula con i ragazzi.

Tre giornate di quattro ore per ogni provincia sulle più recenti metodologie di lavoro.

Divenire consapevoli delle nostre emozioni ci permette di controllare i nostri comportamenti e di conseguenza capire meglio gli altri.

Per poter conoscere a fondo i sentimenti degli altri è necessario innanzitutto conoscere i propri.

Essere in grado di gestire le emozioni in modo adeguato ci permette di vivere in armonia con noi stessi e con gli altri.

Le più recenti ricerche scientifiche in ambito pedagogico, psicologico e neurofisiologico, hanno consentito di avviare innovative metodologie di lavoro nell'ambito delle azioni e delle attività di formazione.

Il modello di formazione esperienziale corporeo-relazionale, che i formatori hanno elaborato, ha avuto l'obiettivo di promuovere il benessere relazionale, che è alla base dei processi di fiducia, affidamento, apprendimento, così da favorire la realizzazione integrale e consapevole della persona.

A seguito delle attività suesposte sono stati realizzati i laboratori che hanno coinvolto quarantacinque scuole della regione Marche:

Quattro giornate di due ore, in 46 scuole di ogni ordine e grado, per ogni provincia dove gli esperti, coordinati dal dott. Filippo Sabattini, hanno sperimentato con i docenti le più recenti metodologie di lavoro. Lo scopo dei laboratori è stato quello di creare un protocollo di intervento condiviso che nel territorio marchigiano possa coinvolgere tutti gli attori interessati producendo effetti positivi di lungo periodo in termini di riduzione degli atti di violenza tra pari e nei confronti delle donne in particolare.

In tal senso le attività sono state seguite da professionisti con il compito di veicolare le nozioni di base degli strumenti metodologici adottati tanto agli studenti quanto ai docenti.

L'approccio proposto intende trasmettere metodologie pratiche di azione che possano essere utilizzate nel corso degli anni nonché adattate al contesto di riferimento.

In ultimo, ma non per importanza è stato realizzato Il Toolkit, uno strumento che propone una serie di attività e di attrezzi con lo scopo di migliorare il clima in classe, favorendo partecipazione, empatia e fiducia tra le persone, al fine di far diminuire violenza di genere, bullismo, ansia, iperattività e distrazione.

È il frutto del lavoro di incontro, confronto e sperimentazione tra formatori, docenti e alunni.

Il Toolkit è uno dei risultati del progetto, insieme all'informazione, alla formazione e alla sperimentazione effettuata nelle classi/laboratori.

È destinato a dirigenti scolastici, insegnanti e studenti.

Il Toolkit è un elaborato che racchiude i risultati dell'intervento per la disseminazione degli stessi su tutto il territorio nazionale. È stato sviluppato con il diretto coinvolgimento di tutti i gruppi target, affrontando così

le loro capacità e le loro necessità di sensibilizzazione nella lotta contro la violenza di genere e il bullismo, fornendo una serie di componenti miscelati, che sono facilmente adattabili nelle varie realtà scolastiche. Un aspetto particolarmente innovativo riguarda la struttura progettuale del Toolkit che in quattro fasi successive sviluppa un ciclo riflessivo completo:

STRUTTURA DEL KIT IN 4 INCONTRI:

Primo incontro (precontatto) *Consapevolezza di sé e competenza emotiva*

Secondo incontro (contatto) *Empatia, senso critico*

Terzo incontro (contatto pieno) *Prendere buone decisioni, risolvere problemi*

Quarto incontro (post-contatto) *Comunicazione e relazione efficace.*

OSSERVATORIO

Tempo maschile e femminile tra routine e creatività

Il tempo è il grande tiranno che, soprattutto nei confronti delle donne, non pare tollerare spazi personali, né libertà, né vuoti non occupati da altri e dedicati a sé stesse.

La ricerca svolta trasversalmente nell'ambito dei Piani POTOS, DALIE, IRIDIS, in risposta all'avviso 25 FonCoop ha volutamente centrato l'attenzione sull'uso del tempo delle lavoratrici/cooperatrici in formazione.

Da questa ricerca, svolta tramite l'uso dei diari tempo liberamente compilati dalle lavoratrici sono emerse alcune osservazioni rilevanti. Prima e fondamentale quella relativa alle attività dedicate alle cure familiari e alle attività domestiche che sono voce prioritaria dopo il tempo dedicato al lavoro.

Ci si può oggi interrogare su come e quanto la collaborazione del partner al maschile sia presente. Non è solo spot pubblicitario vedere uomini impegnati nella vita quotidiana, ma la domanda che rimane aperta è relativa a quali siano questi impegni e quanto tempo sia dedicato alla gestione di questi.

Un intrigante articolo del Corriere della sera ci illumina su una realtà vivace nella quale la fantasia e la dinamica di vita quotidiana diventano esempi, forse spiritosi, ma sicuramente veritieri di un mondo che, ancora, gratifica l'uomo, che può scegliere e annoia la donna alla quale rimangono attività residue, ma necessarie.

L'ironico focus a commento dei dati del Rapporto TSTAT 2018, pubblicato sulla rubrica "male nostrum" del Corriere della sera dello scorso 19 giugno da Alessandra Arachi, ben mette in luce le modalità che vedono la donna italiana fanalino di coda rispetto alle colleghe europee.

Già il titolo è di per sé esplicativo: "Lei (in Italia) lava e stira. Lui gioca a fare lo chef".

I numeri del Rapporto ISTAT 2018: una donna su tre casalinga a tempo pieno, peggio di noi solo la Grecia. Anche quelle impegnate fuori dedicano ai lavori domestici 4 ore (e mezza) al giorno, il compagno meno di due. Gli uomini? Fanno piccole riparazioni, e manicaretti, ma solo per sedurre: per i figli cucina la mamma. La fotografia è impietosa e dimostra una sostanziale "ritardo culturale" che comporta una necessaria analoga ripercussione nei contesti lavorativi.

Così l'articolo: "Lasciamo perdere quello che succede nei Paesi Scandinavi, in Svezia in particolare. Lassù, addirittura, il 90% delle donne non metterebbe proprio al mondo dei bambini se il padre non fosse più che disposto a dividere equamente le fatiche domestiche quotidiane. Lassù le casalinghe praticamente non esistono, la loro quota non arriva, infatti, nemmeno all'uno per cento della popolazione. Lassù è un mondo decisamente lontano. Ma quaggiù, decisamente esageriamo nell'altro senso. Basta guardare i numeri dell'ISTAT per capire: in Italia si vive ancora ai tempi delle nonne/bisnonne. E non soltanto perché è ben una donna su tre che oggi si occupa a tempo pieno della casa senza avere – spesso senza avere mai avuto – un lavoro proprio fuori dalla casa. Il 32,3% delle donne in età ancora attiva, per essere precisi.

Il punto però è ancora un altro.

Le donne oggi in Italia continuano a lavorare dentro casa per tante ore al giorno anche quando sono occupate stabilmente in un lavoro fuori. Gli uomini no.

(...omissis...)

È evidente che lo splendore delle civiltà antiche e maestose non ha avuto il riverbero nel presente delle nostre vite.

E allora vogliamo capire cosa fanno gli uomini tra le mura domestiche? Forse i lavori pesanti? Magari anno al supermercato e portano le buste della spesa? Lavano? Stirano? Ma ah! la prerogativa del lavoro maschile in casa sono i cosiddetti "lavoretti" quelli che nell'annuario dell'ISTAT vengono chiamati "piccole riparazioni" e -ci dicono - sono appannaggio degli uomini nell'oltre il 70% dei casi (70,7).

Non è uno stereotipo, purtroppo.

(...omissis...)

Proviamo a parlare di cibo? Da un po' di anni ormai è esplosa la moda degli chef ed è per questo che si vedono tanti uomini ai fornelli. Si divertono a sbizzarrirsi in manicaretti più o meno sofisticati. Ma facciamo bene a dire: si divertono a sbizzarrirsi.

Perché questo divertirsi a fare i grandi cuochi travolge gli uomini soprattutto prima di un loro impegno nella coppia, cioè di una convivenza o di un matrimonio. Si divertono, appunto, a usare il cibo come arma di seduzione. Ma la musica cambia, e parecchio, quando invece si deve pensare alla preparazione di un mangiare molto quotidiano, di un ménage familiare.

I numeri del nostro Istituto di statistica anche qui sono piuttosto chiari. Sono le donne che conducono anche questo ménage. E sono quasi sette le donne su dieci (il 68%) che in casa si occupano di preparare i pasti ogni giorno, tre volte al giorno.

Soltanto nel 15,4% dei casi ci pensano in parti eguali e ancora meno, nel 13%, è un compito svolto solo dagli uomini".