

**COMUNICATO STAMPA**  
**INCONTRO IN PROVINCIA SUL PROGETTO**  
**“PARI OPPORTUNITÀ: UN PROGETTO DI ANIMAZIONE**  
**TERRITORIALE PER LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE”I**  
**RISULTATI DELL’INDAGINE SULLE PARI OPPORTUNITA’**  
**SUL TERRITORIO**

Il Servizio Lavoro della Provincia di Pistoia ha organizzato per ieri, lunedì 20 dicembre una tavola rotonda dedicata al progetto “Pari opportunità: un progetto di animazione territoriale per la diffusione della cultura di genere” per presentare i risultati da esso scaturiti (visionabili sul sito [www.ifo.it](http://www.ifo.it)) e per raccogliere testimonianze sui temi che il progetto stesso ha messo in evidenza. Il progetto è stato finanziato dalla Provincia di Pistoia e svolto, tramite bando, dalle agenzie formative Ifoa e Cescot.

Hanno partecipato: D.ssa Stefania Cocorullo - Responsabile del Nucleo Servizi per l'Impiego di IFOA, D.ssa Giuliana Civinini - Componente togato del Consiglio Superiore della Magistratura, Assessore all'istruzione, lavoro e alla Formazione della Provincia di Pistoia Giovanna Roccella, Simonetta Bartoletti della Segreteria Provinciale CGIL, Chiara Innocenti, Presidente della Commissione di Pari Opportunità della Provincia di Pistoia, Avv. Marica Bruni Consigliera di parità provincia di Pistoia e altre personalità della politica, delle imprese e delle istituzioni.

Il progetto ha l'obiettivo sia di promuovere l'istruzione e l'occupazione al femminile, facilitando l'informazione su determinate tematiche che di promuovere una cultura di genere trasversale ai contesti lavorativi, sul territorio e che coinvolga il sistema pubblico e privato. In questo senso vuole favorire anche l'imprenditoria femminile e la realizzazione di interventi che permettano il confronto e la collaborazione tra donne e che permettano di affrontare in modo corretto alcune problematiche specifiche quali la ricerca di lavoro, strategie efficaci per leggere, analizzare e decodificare il contesto attuale. Tutto questo per favorire una conoscenza più approfondita del mondo del lavoro femminile per capire meglio i loro bisogni e garantire un sistema di opportunità più idoneo alle necessità delle donne, creando una rete di benchmarking e la condivisione di conoscenze ad elevato contenuto esperienziale a favore dell'imprenditoria femminile e dell'associazionismo.

Dal progetto è nato anche un kit da distribuire che contiene le normative riguardanti le donne (riforma lavoro, maternità, imprenditoria, Unione Europea, ecc.)

### **Descrizione del progetto – sintesi dei dati raccolti**

Il progetto è stato promosso sul territorio attraverso la realizzazione di materiale informativo e le consegna di tali depliant sul territorio della provincia di Pistoia, sono stati contattati i centri per l'impiego e le strutture private che si occupano di “donne” e che hanno aderito alla realizzazione della mappa sul territorio E' stato inoltre promosso attraverso le pagine web del sito di IFOA ed attraverso un collegamento

diretto dal sito della provincia di Pistoia. La mappa ragionata che ne è nata (visionabile al sito [www.ifo.it/donne.asp](http://www.ifo.it/donne.asp) alla categoria elenco associazioni) contiene i nominativi delle associazioni pubbliche e private che hanno aderito alle interviste strutturate necessarie per fare una fotografia della situazione esistente e creare una rete tra i soggetti. Sia le interviste che un commento rispetto ai risultati sono visionabili allo stesso sito. Dall'indagine effettuata, il territorio pistoiese risulta ricco di iniziative che riguardano tutti gli aspetti della vita della donna: familiare, sociale, culturale, ricreativo e della difesa legale dei diritti umani. Non solo ma sono presenti anche i servizi specifici dell'area femminile: attività di integrazione ed inserimento lavorativo, strutture di accoglienza per donne vittime di violenza, interventi informativi (sportelli specifici, attività nelle scuole, realizzazione corsi di formazione ed aggiornamento), sportello per le migrazioni, consulenza legale inerente alla sfera privata dell'individuo (separazioni, conflitti, questioni patrimoniali) e all'ambito lavorativo (molestie, maltrattamenti, mobbing ecc.). servizi di mediazione e psicoterapia familiare, consulenza psicologica e pedagogica, ecc.

**Tra l'altro risulta che il 70% dei servizi è gratuito e che, per quanto riguarda le strutture il 62,5% dichiara di essere in rete con le altre strutture del territorio. Le interviste hanno portato alla definizione della tipologia di donne che si rivolgono ai servizi che risulta residente sul territorio, con problemi in ambito sociale, tra i 29 e 39 anni , con l'obbligo scolastico, con figli.**

**Per quanto riguarda l'ambito aziendale**, dai risultati emerge l'esistenza di uno "specifico femminile" che riguarda in primo luogo le caratteristiche delle donne da spendere all'interno dell'azienda (fantasia, creatività, meticolosa attenzione ai dettagli ed alle immagini) ed in secondo luogo le problematiche connesse al ruolo genitoriale e familiare in genere (assistenza e cura) che possono non coincidere con l'impegno richiesto dall'azienda. In linea generale le donne dimostrano, a parere delle intervistate, una gestione d'impresa più partecipativa ed "etica", più attenta al rispetto delle esigenze di ognuno ed alla valorizzazione del portato individuale del singolo in azienda che è poi il valore aggiunto che, insieme ad altri fattori, determina la qualità del prodotto o servizio erogato. **La media del personale femminile presente nell'organico risulta essere intorno all'85% una maggioranza connessa alle caratteristiche femminili (senso di responsabilità, accuratezza, fantasia e creatività) e/o ad esigenze dettate dalla tipologia del servizio da erogare (parrucchiere, profumeria, erboristeria, asili ecc.). La diffusione del contratto part-time supera il 10% nei settori della grande distribuzione e nei servizi alla persona (negozi di parrucchiere, estetiste ecc.) per esigenze organizzative dell'azienda.** Si utilizza il part-time tradizionale, verticale e turnazioni varie. Le motivazioni che frenano la categoria imprenditoriale riguardano diversi aspetti: sociali (nel caso in cui l'imprenditore medio si concentri sul profitto a discapito della qualità della vita dei propri dipendenti), economico finanziarie (connesso al costo fiscale di questa tipologia di contratto), organizzative (consistenti nella difficoltà di gestire due part-time che condividono lo stesso ruolo, in quanto necessitano un maggior coordinamento e una maggiore attenzione e, nel caso vi sia un numero

elevato di dipendenti, la difficoltà di concordare il collocamento temporale della prestazione lavorativa), culturali (dovuti ad un atteggiamento secolare secondo il quale il lavoro di cura, casa, bambini, anziani è di pertinenza strettamente femminile). Si evidenzia inoltre una perplessità sulla diffusione del part-time ad oltranza come soluzione dei problemi della disoccupazione femminile in quanto spesso il lavoro a tempo parziale sembra non facilitare lo sviluppo di carriera e la progressione verticale.

**Sono state anche svolte interviste a enti pubblici**, Commissione delle Pari opportunità della Provincia di Pistoia, Consigliera di Parità Provinciale, Centri Impiego del territorio Pistoiese ed Comune di Pistoia Servizi Sociali.

Hanno in genere sottolineato che i problemi maggiormente incontrati riguardano il coinvolgimento diretto degli altri soggetti istituzionali ed in particolare la difficoltà di instaurare una collaborazione con gli assessorati direttamente preposti, la carenza di personale, le scarse risorse finanziarie da parte degli organi locali che si occupano di PO, l'atteggiamento poco flessibile delle donne (richiesta part-time, scarsa propensione a muoversi sul territorio), la carenza di figure professionali specifiche per la promozione delle pari opportunità, il ventaglio di opportunità formative non sempre rispondenti ai bisogni delle donne, evidente resistenza, da parte delle imprese "più tradizionali" ad accettare donne da adibire a mansioni ritenute tipicamente maschili.

Sulle tematiche del progetto sono stati realizzati **workshop** al Liceo di Pescia che hanno coinvolto studenti, personale docente, esperto di orientamento e gli operatori del Centro per l'Impiego di Pescia. I temi affrontati durante questi laboratori hanno riguardato: le competenze necessarie per valorizzare la propria immagine ai fini di un buon inserimento lavorativo, le tecniche e strategie per ricercare in modo opportuno e non casuale un lavoro, l'analisi dei punti di forza/criticità che l'utenza femminile può mettere in gioco nella ricerca di un lavoro. Analogamente sono stati fatti workshop anche a Montecatini e a Pistoia: tali incontri si sono dimostrati un'ottima occasione per parlare nuovamente di pari opportunità e per andare "oltre" le parole cercando di raggiungere i fatti.

### **Cosa è emerso...proposte per il futuro**

Rispetto alle **azioni positive e suggerimenti di chi opera nelle associazioni** che si occupano di donne è emersa la necessità di sviluppare una rete interattiva fra le varie strutture che si occupano di donne presenti sul territorio, di incrementare i corsi di formazione tenendo conto degli impegni familiari e lavorativi (rivolti a donne over 40, donne madri, donne di recente immigrazione), di promuovere percorsi di inserimento lavorativo che tengano presente la situazione delle donne madri e le difficoltà riguardanti il riconoscimento dei titoli di studio conseguiti all'estero. Così come l'organizzazione di convegni rivolti agli operatori del settore con finalità di aggiornamento professionale e possibilità di confronto di esperienze e la creazione di

spazi di incontro e di scambio coinvolgendo attivamente le donne al fine di far emergere le proprie risorse e potenzialità. Ovviamente occorre la destinazione di maggiori risorse finanziarie al fine di sostenere lo sviluppo di iniziative e progetti rivolti alle donne. Segnalata anche la necessità della creazione di uno sportello specifico presso i Centri per l'impiego che svolga la funzione di prima accoglienza e invio mirato ai vari servizi del territorio.

### **Proposte operative per il miglioramento del ruolo della donna nell'azienda ... da parte delle imprenditrici**

Da parte dell'azienda è necessario un impegno a favorire, mediante una diversa organizzazione del lavoro (utilizzo di orari flessibili e la possibilità di gestire in maniera autonoma gli orari di lavoro), l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali per consentire alla donna di lavorare in modo più sereno. Da parte della "società" fornire un sostegno alla donna attraverso la creazione ed il miglioramento dei servizi per l'educazione e la cura dei figli (asili nido, scuole materne, scuole materne con orari prolungati ed attività di doposcuola).

Inoltre risulta importante l'aggiornamento professionale mirato anche all'acquisizione di una maggior consapevolezza dei propri diritti per giocare un ruolo più attivo all'interno della società. Infine la promozione di una cultura mirata al coinvolgimento più diretto dell'uomo nella gestione dei carichi familiari, al fine di consentire alle donne e agli uomini di ricoprire ruoli diversi rispetto a quelli imposti e culturalmente sedimentati, permettendo un'alternanza fra essi.

### **Le proposte e i suggerimenti da parte di chi opera nell'ente pubblico**

Maggiore coinvolgimento interistituzionale sul tema delle pari opportunità. Necessità di individuare strumenti di sostegno che favoriscano l'occupazione per la specificità di genere (asili, strutture ricettive per i bambini in età prescolare, tempo prolungato ecc...). Maggior "investimento" in termini di risorse umane e finanziarie. Attivazione di sportelli specifici dedicati alle pari opportunità. Realizzazione di convegni che coinvolgano donne ed imprese. Sensibilizzazione ed informazione presso le aziende riguardo alle agevolazioni esistenti, maggiore tutela della maternità e flessibilità sul lavoro in genere. Creazione di una sinergia tra i diversi servizi preposti al fine di rendere più efficaci ed efficienti le iniziative di ognuno.

**Pistoia 21 dicembre 2004**