

Stefania Carnevali

**CULTURA E GENERE:
un binomio per il cambiamento**

a cura di Grazia Cotti Porro

Indice

• <i>Presentazione</i>	p. 4
• <i>Il progetto di ricerca</i>	p. 8
Il questionario	
Le caratteristiche del campione	
• <i>Donne e lavoro</i>	p. 16
Vita lavorativa: percezione delle diverse realtà	
Lavoro e discriminazioni di genere	
• <i>Donne e territorio</i>	p. 24
Il territorio di appartenenza	
Differenze di genere e macro-aree	
• <i>Donne e politica</i>	p. 36
Donne al potere	
Eticità al femminile	
• <i>Mantova: il lavoro, il territorio e la politica</i>	p. 44
• <i>E poi?</i>	p. 52
Conclusioni	
Prospettive ed azioni	
• <i>Allegati</i>	p. 62
Questionario	
Riferimenti bibliografici	
Accordo quadro	

Presentazione

Da tempo cercavo un terreno di diversa rilevanza rispetto a quelli che normalmente sono ritenuti i più tradizionali per le Consigliere di Parità.

Il Mercato del Lavoro, i tassi di occupazione e/o disoccupazione, le discriminazioni di genere individuate e combattute fino all'azione in giudizio, la diffusione di informazioni utili per le lavoratrici, la presenza nei luoghi deputati alla presa di decisioni perché la dimensione di genere non venga sottostimata o dimenticata, il quotidiano impegno volto ad individuare e sostenere nuove iniziative a favore delle mantovane: in tutto questo sentivo una sorta di staticità, di ripetitività che lasciava i problemi abbastanza inalterati e non portava al miglioramento atteso, al cambiamento auspicato dal mio cuore in tutti questi anni.

La felice congiuntura di essere la Consigliera di Parità di Mantova, culla del Festivalletteratura, mi ha aiutato a promuovere quello che, in presenza di un terreno culturalmente così fertile, mi auguro possa dare avvio ad un salto di qualità, a trasferire i temi sopra citati da un ambito più strettamente giuslavoristico a quello più vasto del cambiamento "culturale".

Cambiamento che dovrebbe prevedere il superamento dei pregiudizi, di quegli stereotipi latenti e bloccanti che li fanno perdurare nella loro inutile staticità;

cambiamento che dovrebbe portare alla rimozione delle cosiddette "profezie autoalimentantisi"¹;

cambiamento affinché le donne possano scegliere e dire "io voglio lavorare" e trovino adeguate collocazioni e gli uomini possano dire "voglio godermi la mia famiglia, i miei figli" non solo dopo aver sviluppato tutte le loro potenzialità e capacità di "breadwinner", con il rischio che sia troppo tardi;

cambiamento infine volto a convincere tutti e tutte della necessità sociale ed economica di una presenza paritaria della donna nella società, nel mondo del lavoro e nella gestione della "cosa pubblica", attese le sue capacità e i suoi meriti.

Idea ambiziosa? Perché no!

Preso da questa specie di sacro fuoco ho deciso di organizzare un gazebo, durante il Festivalletteratura del 2006, e, approfittando della grande affluenza di pubblico attratto dagli eventi culturali, distribuire un questionario anonimo, assieme a materiale informativo e ad una borsina con il logo della Consigliera di Parità di Mantova. Tutto si fa per far conoscere questa figura istituzionale che, pur istituita con una legge del lontano 1984, è ancora poco nota²!

¹ Luisa Rosti (1996) "Femina Oeconomica", Roma: Ediesse

² per info M.Elisa Di Pietro e Giancarla Zemitì (2004) "La Consigliera di Parità ha 20 anni ma non li dimostra"

Nella fase di somministrazione del questionario, di cui mi sono occupata personalmente, mi sono subito accorta che il pensiero delle donne, nell'atto di elaborare le risposte, tendeva a straripare, cercava una diversa voce esplicativa rispetto alle risposte preordinate, veicolava contemporaneamente spiegazioni verbali in aggiunta alle crocette delle risposte chiuse, correva veloce sulle righe delle risposte aperte, alla richiesta di "altro" o "perché".

E' apparso evidente il bisogno delle donne di dare voce ad un proprio sé, spesso inascoltato, a volte inespresso.

Non potrò mai dimenticare una donna adulta che, ad ogni domanda, si allontanava per confabulare con il marito. Bisogno di confrontarsi? Necessità di condividere la sua personale risposta? Richiesta di chiarimenti o di suggerimenti? Non lo sapremo mai, era troppo il mio stupore nel notare questo andirivieni fra il nostro tavolino, su cui si appoggiava per scrivere, e il marito, che stava un po' discosto, al limite del gazebo.

A questa iniziativa ho voluto che rispondessero solo donne, perché sentissero lo spirito di corpo che dava forza al loro pensiero e alla loro voce e perché le storie personali delle donne sfidano la visione tradizionale di conoscenza, verità e realtà, che è stata costruita come se l'esperienza maschile fosse la norma, l'unica possibilità, neutra, valida per tutti/tutte, mentre così non è.

In particolare ho scelto di lasciare dietro di me il bagaglio classico delle ricerche sul lavoro, anche se non potevo escludere tale

argomento, allargando l'orizzonte a temi che più raramente vengono sottoposti alle donne:

- le percezioni riguardanti il loro territorio
- le percezioni sull'esistenza di pregiudizi
- l'eticità maschile e femminile
- i suggerimenti da accogliere e sviluppare

Le domande passavano da un campo all'altro lasciando le donne momentaneamente un po' spiazzate, ma sempre pronte a fornire la testimonianza del loro sentire, del loro pensiero.

Pensiero post-femminista, nella consapevolezza che il percorso di eguaglianza e di emancipazione è ancora lungo e difficoltoso, e ancor più quello della valorizzazione delle differenze, ma anche pensiero che per certi versi riequilibra il gap fra uomini e donne, con una attenzione all'obiettività - e non alla neutralità, che non esiste - che rende onore alle partecipanti.

Grazia Cotti Porro

Consigliera Provinciale di Parità di Mantova

Il progetto di ricerca

Il questionario

L'idea della presente ricerca nasce dal desiderio - felicemente realizzato - della Consigliera di Parità della Provincia di Mantova di partecipare all'edizione 2006 del Festivalletteratura, durante il quale è stato organizzato un ampio spazio informativo immerso nel cuore del centro storico, dedicato alle donne e agli uomini interessati a conoscere ed approfondire i temi delle Pari Opportunità. In tale occasione è avvenuta la distribuzione di una vasta gamma di materiale informativo, e la proposta di rispondere alle domande di un questionario – riservato alle donne – strutturato allo scopo di farle riflettere sulla loro reale situazione.

Tale questionario, somministrato a quante si sono dimostrate disponibili a fermarsi e a dedicarvi una manciata di minuti, era volto a raccogliere delle informazioni di massima riguardanti la condizione femminile, in particolare soffermandosi su tre ambiti fondamentali: la condizione lavorativa, la percezione del proprio territorio di appartenenza e la partecipazione femminile alla vita politica.

Il questionario si presentava distribuito su due facciate, composto da domande per la maggior parte a risposta chiusa; alcune domande invece erano a risposta aperta, con la possibilità quindi di usufruire di uno spazio necessario per effettuare commenti o precisazioni libere. In soli tre giorni sono stati raccolti ben 189 questionari, un numero consistente che permette di effettuare un'analisi soddisfacente delle opinioni delle donne che hanno partecipato all'iniziativa. In prima istanza occorre però illustrare la composizione del campione delle intervistate, per capire chi sono, quali caratteristiche le contraddistinguono, soprattutto allo scopo di interpretare in maniera appropriata i dati che emergono.

Le caratteristiche del campione

In virtù dell'evento in occasione del quale si è svolta la rilevazione, il campione è abbastanza variegato. Ciononostante si possono estrapolare alcuni caratteri molto importanti che hanno una diretta influenza sui risultati che si ottengono.

La distribuzione secondo l'età, suddivisa in classi, dimostra, ad esempio, che i soggetti hanno un'età medio-alta (vedi grafico 1). Complessivamente oltre il 63% del campione ha un'età compresa tra i 36 e i 55 anni, ovvero rappresenta quella fase dell'esistenza in cui generalmente la vita di una donna è stabilmente indirizzata, in cui solitamente la famiglia è formata e/o consolidata, i figli sono nati e possono avere già un certo livello di autonomia, e infine la carriera

lavorativa ha trovato un suo percorso o uno sbocco fino al consolidamento.

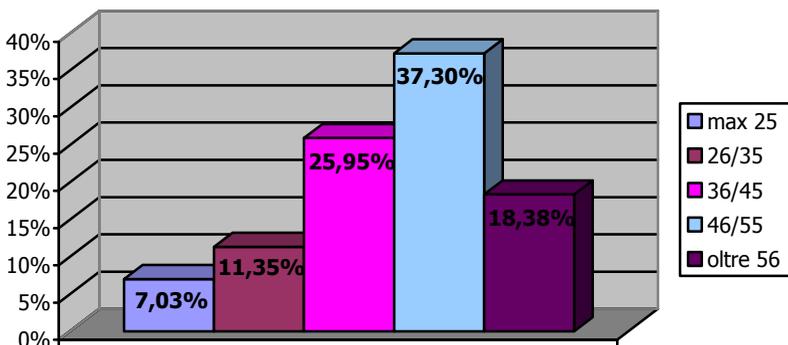


grafico 1 - età

La provenienza del campione è molto varia, anche se, com'è intuibile, la maggior parte delle donne coinvolte provengono da zone territorialmente vicine al mantovano (vedi grafico 2).

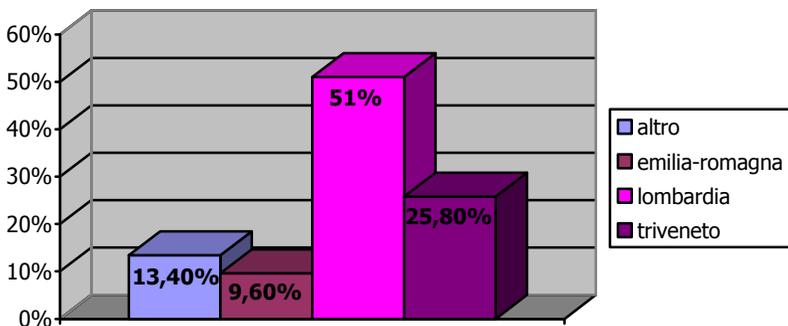


grafico 2 – provenienza

E' interessante notare come la presenza di persone provenienti dal Triveneto sia nettamente maggiore in relazione alla presenza di

persone provenienti dall'Emilia Romagna, pur essendo entrambe delle regioni in cui la provincia di Mantova si incunea. Tale situazione si potrebbe spiegare con l'ipotesi secondo cui lo storico rapporto del nostro territorio con le regioni del nord est ha trovato una rinnovata e naturale prosecuzione nei percorsi del turismo culturale che scendendo dal Brennero raggiungono il Lago di Garda e proseguono verso la nostra città, ricca di storia, arte, cultura.

Appare evidente come la Lombardia faccia la parte del leone, anche se è importante sottolineare come in realtà la metà delle lombarde risiedano nel mantovano.

Tale spaccato ci permette di beneficiare della disomogeneità del campione che risulta in tal modo molto più realistico e interessante per via del confronto che scaturisce dalle opinioni espresse in relazione all'appartenenza a realtà territoriali differenti, consentendoci di verificare come vivere in zone diverse, seppure limitrofe, influenzi le percezioni. Infine, nello specifico, consente di soffermarsi ad analizzare in che modo le opinioni delle mantovane coinvolte si differenziano o siano assimilabili a quelle del resto del campione.

Per ciò che concerne invece il titolo di studio e la situazione occupazionale del campione sono evidenti delle omogeneità molto forti (vedi grafico 3). L'impressione delle persone che in quei giorni hanno distribuito e raccolto i questionari era che buona parte delle donne che si erano fermate al gazebo fossero insegnanti di professione.

I dati dimostrano largamente come tale impressione fosse più che fondata in quanto, come appare dalle rappresentazioni grafiche, la maggior parte delle stesse è una lavoratrice dipendente (vedi grafico 4) e ha un titolo di studio molto elevato.

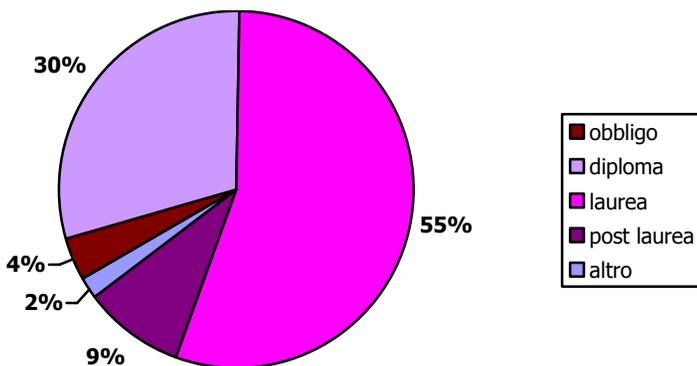


grafico 3 – titolo di studio

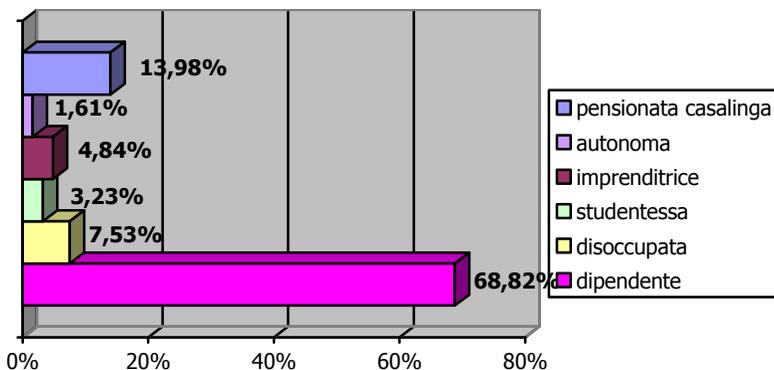


grafico 4 – situazione occupazionale

Una prima analisi di queste caratteristiche porta a delle considerazioni fondamentali.

Innanzitutto si può notare che le donne che si sono dimostrate interessate ai temi delle Pari Opportunità sono soprattutto quelle che, avendo raggiunto una fase matura della loro vita, sentono che tali temi sono presenti, importanti e in varia misura portano con loro delle problematiche.

In secondo luogo, visto che il campione è formato, mediamente, da donne adulte, occupate e con un livello di istruzione decisamente elevato, si può presumere che le risposte che le stesse hanno fornito siano lo specchio di una consapevolezza radicata più che di un impulso momentaneo, il che dà alle stesse un valore aggiunto di maggiore aderenza alle diverse realtà. Ciò è espressione del fatto che le opinioni provengano non solo da idee di carattere generale, ma da quel che il vissuto di ciascuna suggerisce, da sensazioni sedimentate, da esperienze reali.

Questa caratteristica permette di raggiungere più efficacemente l'obiettivo principale della rilevazione effettuata, ovvero quello di fotografare attentamente la situazione attuale, la percezione realistica della propria condizione femminile, l'esistenza di una visione di genere nel proprio contesto di appartenenza.

E' partendo dalla rilevazione dell'effettiva presenza o assenza di questa visione di genere che si deciderà in che modo innescare quel processo culturale che da solo può superare l'ultimo scoglio che impedisce il cambiamento. Tale scoglio non risiede nel livello culturale delle donne italiane che, come sappiamo, raggiungono

livelli di istruzione elevati, con ottimi risultati e nei tempi prescritti, né nel tasso di occupazione che, benché ancora sotto la soglia della sufficienza secondo quanto prescritto dall'Unione Europea, è in costante aumento ovunque, ma nel permanere di pregiudizi e stereotipi presenti nella nostra società.

Donne e lavoro

La vita lavorativa: percezione delle diverse realtà

Per effettuare quella parte dell'indagine riguardante la percezione che le donne coinvolte nella ricerca hanno della propria condizione lavorativa, il questionario è stato studiato in modo da scendere gradualmente al cuore del problema.

Alla domanda: "E' soddisfatta della sua occupazione?" ben l'85% delle donne ha risposto affermativamente.

La percentuale di quelle che si dichiarano soddisfatte varia però a seconda della situazione specifica. In particolare la soddisfazione percepita cresce con l'età: circa il 90% delle donne dai 36 anni in poi si ritiene appagata dalla propria situazione lavorativa contro il 70% delle donne più giovani. Questo dato evidenzia come esista un lungo percorso che divide le due classi di età, che le più giovani devono percorrere prima di riuscire ad esprimere analoghe soddisfazioni in campo professionale. Inoltre il grado di soddisfazione dipende dalla zona di appartenenza (le lombarde si dichiarano molto più appagate delle emiliane); infine la totalità delle imprenditrici si ritiene soddisfatta della propria situazione lavorativa contro l'88% circa delle

altre categorie di lavoratrici. Ovviamente tali specifiche non modificano più di tanto la netta positività della percezione globale.

Il quadro si complica con l'approfondimento del tema. Chiedendo infatti se si ritiene che all'interno del proprio ambito lavorativo ci siano adeguate prospettive di crescita, il 53% del campione risponde con un secco no.

Le più negative sull'argomento sono le imprenditrici, che ben per il 65% dei casi ritengono di non avere sufficienti prospettive di crescita (vedi grafico 5).

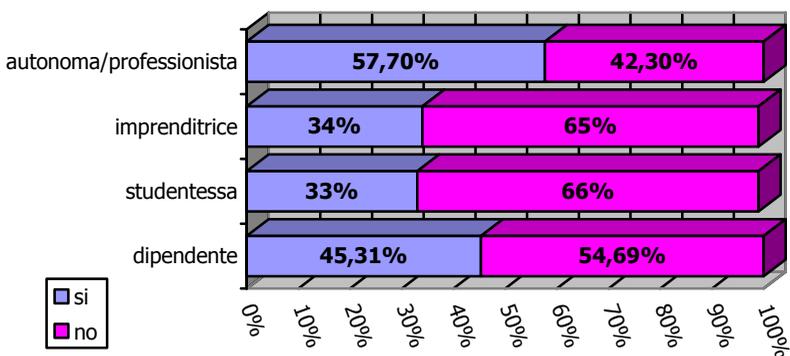


grafico 5 – prospettive di crescita/situazione occupazionale

Il motivo di tale percezione si potrebbe riscontrare nel fatto che il lavoro dell'imprenditrice forse assorbe tempo ed energie tali da pregiudicare l'idea di ulteriore sviluppo, oppure nell'impressione che il territorio e le associazioni di categoria non forniscono adeguato sostegno formativo/informativo alle associate? Le più pessimiste sono le studentesse, forse scoraggiate più dalla paura di avere una

vita lavorativa instabile e poco soddisfacente che da esperienze personali. Sembrano leggermente più ottimiste le lavoratrici dipendenti.

Va rilevata, inoltre, l'opinione maggiormente pessimista delle ragazze sotto i 25 anni e delle donne con più di 45 anni, mentre la fascia tra esse compresa è leggermente più moderata benché sempre negativa.

Dal confronto di questi dati si evince una considerazione molto interessante: per le donne, la soddisfazione derivante dalla propria situazione lavorativa non sembra strettamente legata alle possibilità di crescita e carriera che la stessa può portare con sé.

L'accontentarsi di una situazione stabile e tutto sommato positiva, senza tener conto del ruolo che l'ambizione ricopre nella vita lavorativa in generale, e maschile in particolare, può far riaffiorare lo stereotipo che vuole la donna come lavoratrice soprattutto operativa, esclusa dai processi evolutivi e decisionali, dalla complessità, da una visione in prospettiva del lavoro globalmente inteso.

Tuttavia potrebbe anche essere il più o meno consapevole rifiuto della competizione spinta, del "modello dei tornei"³, di stampo prettamente maschile, l'attitudine a ritirarsi, e la scelta di un diverso modello di gestione del lavoro e della vita che punti invece a valori

³ La "teoria dei tornei" (Lazear, Rosen, 1981) è definibile come un concorso che si applica ai percorsi di carriera nelle organizzazioni gerarchiche per fornire l'incentivo a un livello di impegno che trova il suo compenso non nella retribuzione attuale ma in quella futura. Questo sistema retributivo legato all'ordinamento gerarchico ha conseguenze rilevanti sulle opportunità di carriera delle donne poiché esse devono sostenere un costo maggiore degli uomini per partecipare al torneo, in quanto la loro energia viene suddivisa tra due attività entrambe gravose, il lavoro di cura e il lavoro per le imprese, mentre l'energia degli uomini si concentra tutta nel lavoro per il mercato (Lazear, Rosen 1990). Al maggior costo sostenuto dalle donne in carriera non corrisponde però un beneficio maggiore di quello degli uomini, perché il compenso è stabilito ex ante, a prescindere dalle caratteristiche del vincitore; dunque gli incentivi a partecipare al torneo sono minori per le donne che per gli uomini, e le probabilità che il torneo abbia un vincitore (e non una vincitrice) sono decisamente più elevate.

differenti e ad una migliore qualità dell'esistenza, alternativi al mero careerismo.

Per addentrarsi ulteriormente in questo campo, si è pensato di prendere in considerazione i fattori che possono causare tale deficit di crescita professionale così fortemente percepito.

I tre quarti del campione ritiene che le caratteristiche e l'organizzazione proprie dell'ambiente di lavoro in cui sono inserite sia causa della mancata crescita professionale (vedi grafico 6).

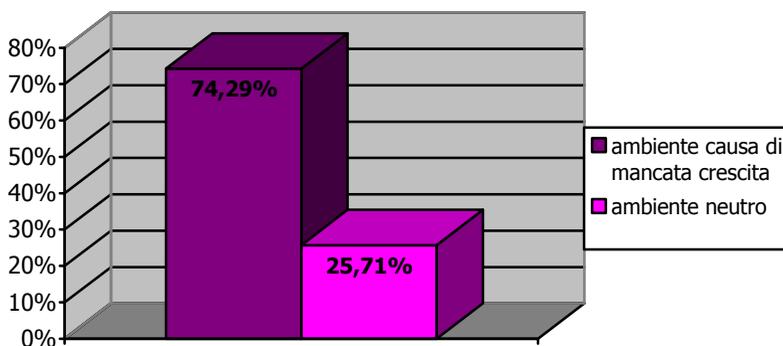


grafico 6 – ambiente professionale

La stessa opinione però differisce a seconda della situazione occupazionale delle donne coinvolte. Le imprenditrici, ad esempio, ritengono che non sia da ricercare nell'ambiente lavorativo la causa della mancata crescita, mentre le lavoratrici dipendenti hanno opinione decisamente contraria e abbastanza critica del sistema organizzativo dei luoghi di lavoro, che non condividono ma subiscono in quanto all'interno dell'organizzazione ricoprono un ruolo subalterno. L'applicazione di modelli organizzativi tradizionali viene quindi considerato un ostacolo per la crescita e lo sviluppo

professionale e, quindi personale, delle donne. Una riprogettazione globale ed innovativa dei tempi e dei modi in cui viene svolta l'attività lavorativa sarebbe una soluzione auspicabile.

Lavoro e discriminazione di genere

Il campione è invece meno critico riguardo la propria condizione di lavoratrici in quanto donne, come potenziale e diretta causa di mancata crescita nella loro vita lavorativa (vedi grafico 7).

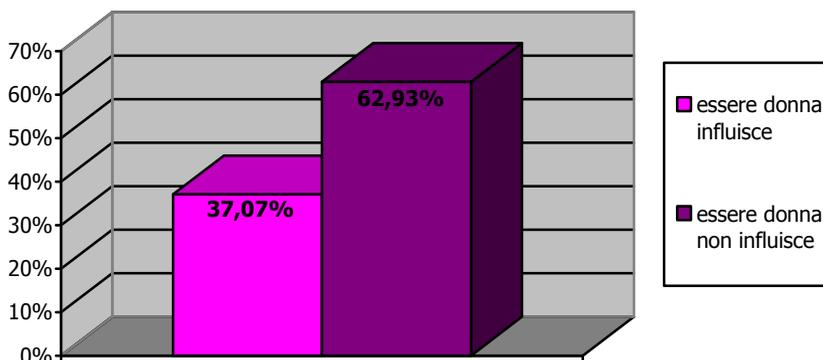


grafico 7 – differenza di genere e crescita lavorativa

Partendo da tale dato si può ipotizzare che le donne non considerino penalizzante la differenza di genere di per sé, ritenendo invece il sistema lavorativo tutto sommato abbastanza neutro.

In questo caso, però, appare particolarmente interessante analizzare le differenze di opinione a seconda della classe d'età (vedi grafico 8).

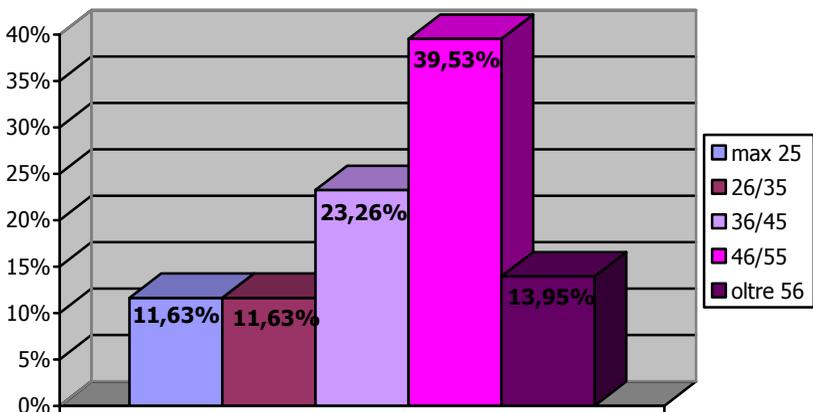


grafico 8 – differenza di genere e crescita lavorativa/ età

Ed ecco che il risultato diventa strettamente dipendente dall'influenza che il vissuto personale e/o l'appartenenza ad una particolare coorte di riferimento ha sulla formazione delle opinioni delle donne interpellate. Le donne più giovani credono fortemente alla neutralità del mondo del lavoro. Tale opinione potrebbe derivare sia dal fatto che i percorsi di studio sono misti, sia dal fatto che entrando nel mondo del lavoro molto spesso attraverso tipologie di contratto frazionate e discontinue, le stesse non percepiscono le differenze che, via via, andranno delineandosi tra carriere maschili e femminili.

Invece le donne che hanno già sperimentato lunghi periodi lavorativi, necessità di conciliazione tra lavoro e vita privata e probabilmente anche una maternità o altra esigenza di conciliazione familiare, considerano la variabile genere molto più influente sul mancato sviluppo professionale, e in maniera negativa.

Il questionario quindi, per quel che riguarda il rapporto delle donne che compongono il campione e il mondo del lavoro, mette in luce come dietro una dichiarazione di soddisfazione generale della maggioranza, si nasconda una strisciante sensazione di pessimismo, di sostanziale immobilità.

Nonostante dichiarino di essere contente della loro situazione lavorativa, molte ragazze giovani ritengono di non aver adeguate possibilità di crescita nell'ambiente lavorativo al quale si affacciano, mentre molte lavoratrici più mature sentono l'influenza della difficoltà che hanno sperimentato nel portare il loro essere donne all'interno del mondo professionale.

Tale affermazione non può che far riflettere su come per una donna la partecipazione al mondo del lavoro sia complessa e coinvolga non solo la sfera lavorativa, ma anche aspetti più personali e privati.

Proprio per questo motivo occorre promuovere una vera condivisione per favorire una migliore ripartizione delle responsabilità familiari e professionali fra i due sessi. Uno strumento forte a tale scopo consiste nell'incentivare quei datori di lavoro che intendano puntare sulla forza lavoro femminile individuando in essa una risorsa preziosa e una fonte di innovazione, anche utilizzando nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

Donne e territorio

Il territorio di appartenenza

Il rapporto delle donne con il territorio di appartenenza è di centrale importanza, poiché è analizzandolo che si capisce in che modo le donne si muovono nella vita quotidiana, quanto riescano a conciliare la vita lavorativa con quella familiare, e se si sentano o meno supportate dal tessuto culturale, dalle istituzioni locali, dall'ambiente sociale in generale.

Tale rapporto ci permette di comprendere inoltre quale sia la visione che una donna ha di sé stessa in quanto membro della società di appartenenza, e di quale sia, secondo la sua personale opinione, la visione che la società di appartenenza ha di lei in quanto donna.

La prima domanda sull'argomento chiedeva alle partecipanti se ritenessero la propria realtà territoriale favorevole o sfavorevole alla loro personale crescita professionale (vedi grafico 9).

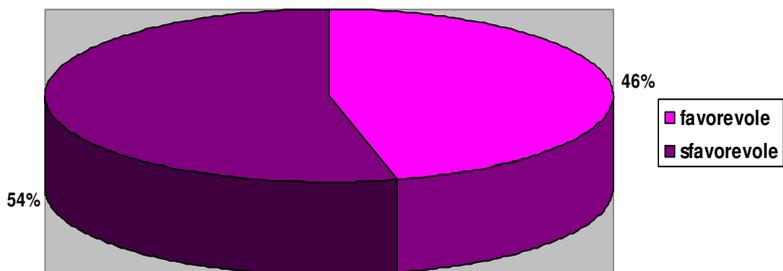


grafico 9 – percezione del territorio

La maggioranza del campione, anche se con uno scarto esiguo, ritiene che l'ambiente sociale di appartenenza sia un ostacolo al proprio sviluppo personale e professionale. Tuttavia se si analizza tale dato più in profondità, suddividendo il campione secondo le diverse variabili, il concetto fornisce la misura della sua complessità.

Prima di tutto va detto che, basandosi sulle differenti opinioni a seconda della situazione occupazionale delle donne coinvolte, non ci sono grandi scostamenti rispetto al risultato globale, con l'eccezione delle imprenditrici che ritengono il territorio molto più favorevole (per il 66%) rispetto alle altre categorie, e delle disoccupate le quali all'unisono ritengono che il territorio sia loro sfavorevole. Entrambe le posizioni sono facilmente comprensibili: le prime hanno sicuramente iniziato la loro attività imprenditoriale puntando sul proprio territorio considerandolo aperto, disponibile, ricettivo, altrimenti non avrebbero certo avviato un'attività imprenditoriale in cui il rischio è uno dei fattori principali; le seconde si trovano in uno stato in cui tendono sicuramente ad addossare parte delle

responsabilità della loro condizione di disoccupate alla realtà territoriale in cui sono inserite.

Tutt'altra analisi si ottiene basandosi sulle classi di età a cui appartengono le partecipanti alla ricerca (vedi grafico 10).

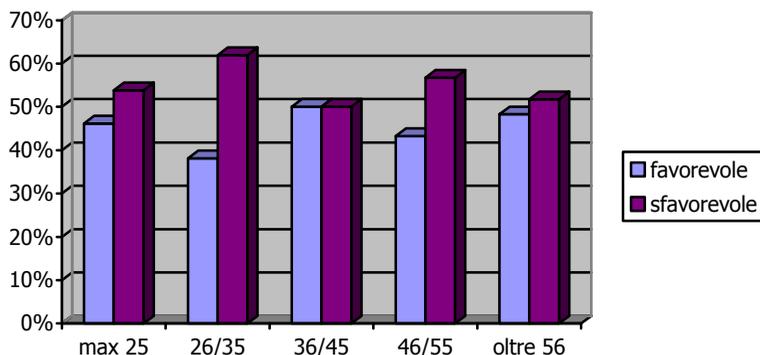


grafico 10 – percezione del territorio per classi d'età

Tra i dati spicca quello riguardante le giovani donne, di età compresa tra i 26 e i 35 anni, che dimostrano di avere un giudizio ben più severo riguardo il territorio di appartenenza. La situazione occupazionale e il titolo di studio non sono diversi dalla totalità del campione (sono per la stragrande maggioranza occupate, dipendenti e laureate), quindi tale opinione va ricercata probabilmente nelle difficoltà che le stesse devono affrontare in questa fase della loro vita. Dalla lettura delle varie analisi che sistematicamente vengono effettuate sul Mercato del Lavoro, si può certamente ipotizzare che molte di loro svolgano attività precarie, o si accingano a costituire una famiglia e ad avere dei figli, ed è proprio in questa fase della vita

di una donna che il ruolo del territorio e la sua capacità di favorire piuttosto che ostacolare le possibilità di crescita è fondamentale. La negatività di tale giudizio appare quindi molto pesante.

Ma il territorio per una donna significa molte cose diverse.

Con l'intenzione di indagare le opinioni nel dettaglio, è stato richiesto di esprimere un giudizio più puntuale riguardo ad alcune caratteristiche positive o negative presenti nel proprio territorio.

Avendo la possibilità di indicare liberamente una o più caratteristiche già individuate a priori, il campione nella sua totalità si è espresso nel seguente modo:

- Il 22,5% ritiene che il proprio territorio offra la possibilità di frequentare dei corsi che permettano di raggiungere un buon livello di formazione professionale
- Il 15,5% ritiene che non sussistano pregiudizi riguardanti la presenza delle donne nel mondo del lavoro
- Il 10,7% ritiene che il proprio territorio dia la possibilità di cambiare abbastanza facilmente lavoro

Però:

- Il 21% dichiara che persistono dei pregiudizi riguardanti il lavoro femminile
- Il 16,1% ritiene che il proprio territorio consideri il lavoro delle donne come un salario accessorio.
- Il 36% delle donne ritiene addirittura che la maternità sia considerata come un ostacolo all'attività lavorativa delle donne.

L'analisi di questi dati dimostra ancora una volta come su alcuni temi specifici le donne del campione siano abbastanza decise nell'approfondire le loro analisi e nel denunciare situazioni sfavorevoli. Infatti molte di coloro che hanno sostenuto la presenza di ostacoli culturali derivanti dal proprio territorio sono le stesse che in precedenza avevano sostenuto un atteggiamento favorevole da parte dello stesso. Inoltre molte hanno rilevato un atteggiamento favorevole da parte del proprio territorio sulle possibilità di formazione e di cambiamenti lavorativi ma hanno sostenuto anche - e in maggioranza - la presenza di notevoli difficoltà derivanti sia da pregiudizi sia dalla reale difficoltà che la maternità rappresenta tuttora per l'accesso e il mantenimento del posto di lavoro.

Differenze di genere e macro-aree

E' interessante a questo punto addentrarsi nell'analisi valutando quanto i diversi territori da cui provengono i soggetti del campione influiscano su tali opinioni (vedi grafico 11). Osservando nel dettaglio come si posizionano le donne provenienti dalla Lombardia, dal Triveneto, dall'Emilia Romagna e dalle altre zone, appare evidente che esistono notevoli differenze tra una area e l'altra. Il dato relativo al gruppo "altro" che vede un divario minimo tra opinioni contrapposte, dimostra come analizzare localmente lo stesso fenomeno, sveli spesso come sotto ad un equilibrio generale esistano realtà molte meno neutre.

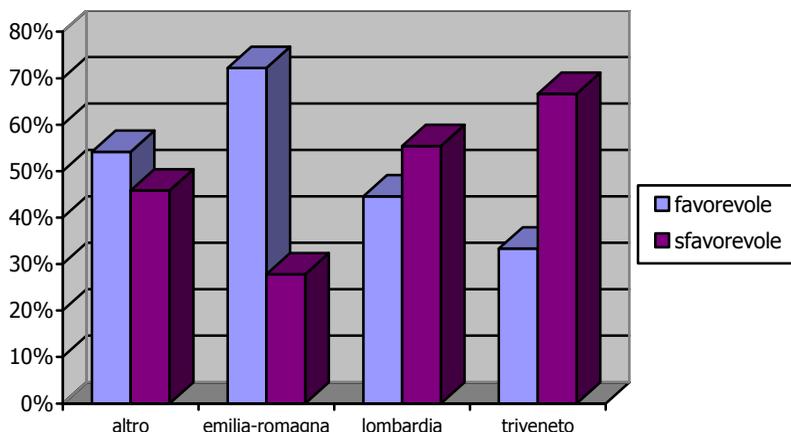


grafico 11 – percezione del territorio secondo zona di appartenenza

La percezione generale del proprio territorio, che il dato aggregato dava abbastanza equilibrato anche se lievemente negativo, varia notevolmente, e vede le emiliano-romagnole decisamente soddisfatte, mentre le abitanti del Triveneto appaiono più scontente. Ma anche le opinioni più dettagliate riguardanti il perché di tali considerazioni, rivelano notevoli differenze. Vale quindi la pena di procedere ad un'analisi ancora più approfondita.

Lombardia

Il gruppo delle lombarde, che comprende anche le mantovane, le cui posizioni specifiche verranno analizzate dettagliatamente in seguito, si esprime come facilmente visibile nel grafico 12.

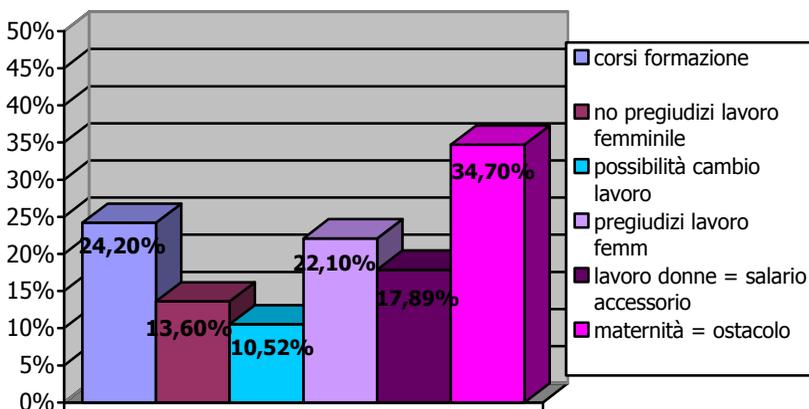


grafico 12 – percezione del territorio Lombardia

L'opinione tendente al negativo che le lombarde hanno del loro territorio di appartenenza appare dovuta soprattutto alle difficoltà di conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare e alla cultura diffusa che considera la maternità un problema che le donne devono risolvere a livello individuale e non una ricchezza sociale da sostenere ed aiutare. La soluzione di tale difficoltà è ravvisabile solamente nella condivisione tra uomini e donne delle gioie e delle responsabilità della "genitorialità" e nell'accettazione di tale condivisione anche da parte dei datori di lavoro che devono diventare sempre di più un elemento di sostegno.

Anche se in misura modesta è interessante l'opinione di come sia percepito difficile per una donna cambiare lavoro, in una regione che viene generalmente considerata invece patria delle opportunità, della carriera e dell'innovazione.

Positiva tutto sommato la valutazione circa la varietà di offerte riguardanti le occasioni formative.

Emilia-Romagna

Posizione notevolmente diversificata è quella delle donne provenienti dall'Emilia-Romagna. A fronte di un'opinione generale decisamente positiva del proprio territorio, le stesse esprimono giudizi più netti nel dettaglio (grafico 13).

L'offerta effettiva di opportunità per le donne (corsi di formazione e possibilità di cambiare lavoro) è giudicata in maniera favorevole solo da circa un quarto del campione, che quindi è convinto di possedere una autonoma e stabile capacità di accedere e permanere nel mondo del lavoro.

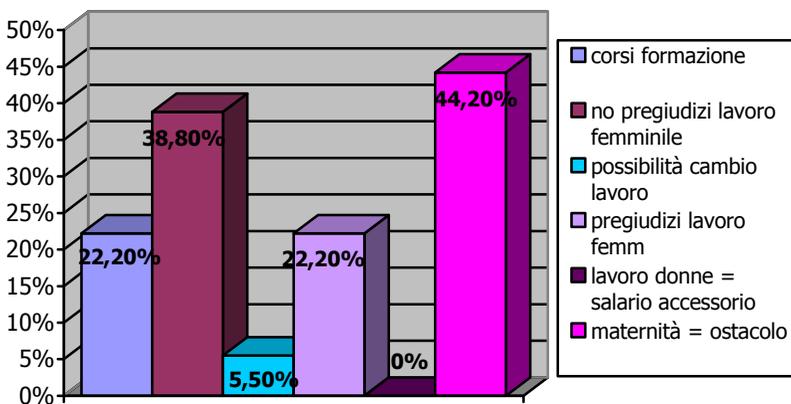


grafico 13 – percezione del territorio Emilia Romagna

Invece il giudizio riguardante la cultura del territorio è più complesso ed evidenzia livelli di consapevolezza fortemente introiettati: la netta opinione riguardante la mancanza di pregiudizi nei confronti del lavoro femminile, nonché l'assenza totale di persone che ritengono che il lavoro femminile venga considerato dal territorio alla stregua di un salario accessorio, è però minata da un'alta percentuale di donne che denunciano ancora oggi una difficoltà notevole per le madri (o potenzialmente tali) ad avere un'attività lavorativa agevole e soddisfacente. Quindi la cultura del territorio, ad opinione delle dirette interessate, opera una categorizzazione delle donne, differenziando all'interno delle stesse le madri, a quanto pare tuttora ostacolate perchè considerate inadeguate rispetto alle necessità del mondo del lavoro.

Triveneto

Decisamente negativa la percezione delle donne provenienti da Veneto, Friuli Venezia Giulia e Trentino (quest'ultime pochissime rispetto al campione quindi abbastanza ininfluenti) (vedi grafico 14).

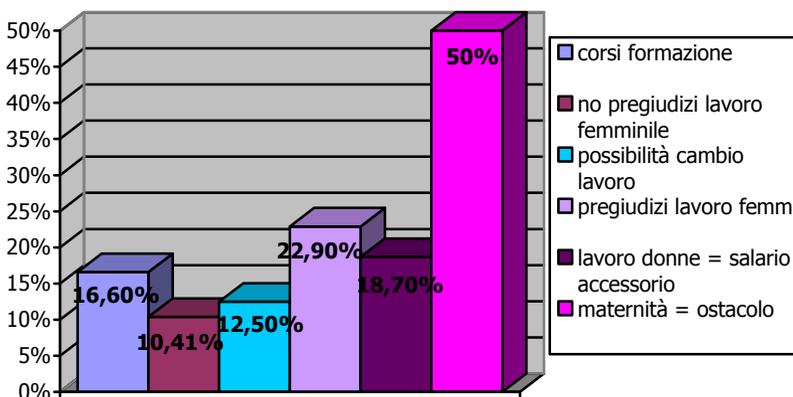


grafico 14 – percezione del territorio Triveneto

Il territorio viene considerato negativamente soprattutto a livello culturale. Il drastico giudizio sulla grave carenza di un'offerta concreta di sviluppo parte dalle basse aspettative di offerta formativa, la quale è considerata inadeguata anche rispetto alle altre zone di riferimento, e sulla possibilità di cambiamento lavorativo che, benché giudicata leggermente superiore anche alla Lombardia, non supplisce alla negatività complessiva dell'opinione.

Il giudizio diventa ancor più severo riguardo la considerazione stereotipata del lavoro femminile come accessorio, non indispensabile quindi né per la famiglia né per la società, accompagnata da forti e diffusi pregiudizi, ma diventa addirittura drastico, con un peso molto più forte anche rispetto alle altre zone, per quanto riguarda l'idea che si ha della maternità come ostacolo.

Da queste considerazioni appare una concezione del territorio tutto sommato abbastanza omogenea, nel rispetto di alcune significative differenze appena evidenziate.

Ciò che accomuna il campione è un'alta sfiducia nei confronti degli sforzi che il territorio fa o dovrebbe fare per le donne in quanto madri e quindi bisognose di supporto per riuscire a conciliare vita lavorativa e ambito familiare, soprattutto in considerazione del persistente bassissimo tasso di natalità, principalmente nel nord Italia. Il fatto che ci siano pochi bambini non autorizza il disinteresse e il disimpegno. Inoltre appare evidente che lo sforzo atteso non sia solo quello materiale, ma sia soprattutto di tipo culturale: dal territorio, dall'ambiente circostante ci si aspetta che non vengano forniti solo asili, soluzioni flessibili, servizi utili, ma soprattutto che ci sia un cambiamento di mentalità che consideri l'evento maternità sia come opportunità di arricchimento della donna in quanto tale ma anche in qualità di lavoratrice, sia come evento che appartiene alla società intera, che deve quindi parteciparvi con attenta responsabilità.

Donne e politica

Donne al potere

In questo periodo il dibattito sulla scarsa partecipazione delle donne alla vita politica è di grande attualità. In Italia, nonostante alcuni segnali di miglioramento nelle ultime elezioni, le donne rimangono ancora sottorappresentate nei processi decisionali politici ed economici. Nelle elezioni del 2006 le donne italiane rappresentano il 17% del totale dei deputati (erano l'11,5% nelle precedenti consultazioni elettorali); su un totale di 630 deputati le donne sono solo 108. Al Senato la percentuale si attesta al 13,5% (erano l' 8,1% nelle precedenti elezioni), solo 45 senatrici su un totale di 333 membri.

Appare quindi ancor più interessante scandagliare le opinioni che il nostro campione ha fornito riguardo la dimensione politica e il ruolo che le donne dovrebbero avere al suo interno.

Il 56,59% del campione sostiene che la propria città di appartenenza sia migliorata negli ultimi tempi, dato non in linea rispetto a quello riguardante la percezione del proprio territorio che abbiamo descritto nelle pagine precedenti e che introduce l'argomento successivo.

Chiedendo alle partecipanti se ritengono che una donna saprebbe amministrare meglio la propria città, il risultato è netto e indiscutibilmente positivo (vedi grafico 15).

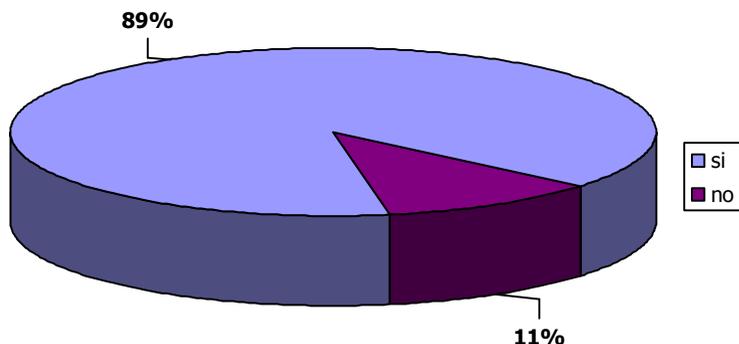


grafico 15 – donne che amministrano

Questo dato denota la fiducia riposta dalle donne nelle potenzialità femminili di gestire sistemi complessi, nella consapevolezza che possono esser considerati un'estensione naturale del sistema che le donne gestiscono da sempre, ovvero la famiglia, con i relativi interessi, beni, capitali.

E' interessante notare le seppur lievi differenze esistenti tra le donne provenienti da realtà territoriali differenti (vedi grafico 16).

A quanto pare le opinioni al riguardo delle emiliano-romagnole sono ben più nette di quelle provenienti dalla Lombardia e soprattutto dal Triveneto. Le donne provenienti da quest'ultimo contesto probabilmente, viste le analisi riguardanti la cultura percepita nel territorio di appartenenza fatte in precedenza, accusano anche un

certo pessimismo ed un minore livello di fiducia nelle potenzialità del proprio genere, che comunque mediamente resta molto elevato.

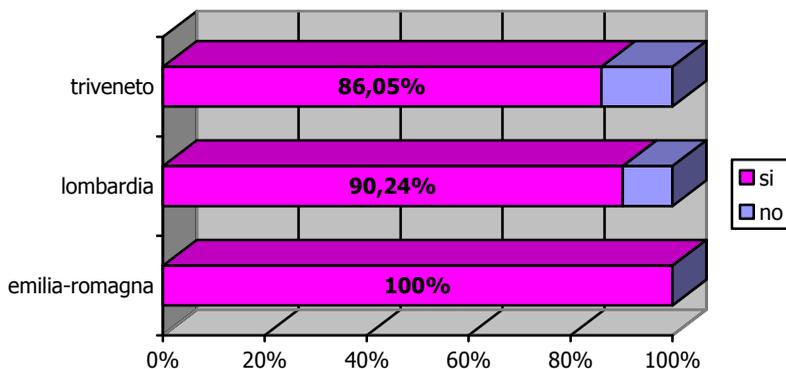


grafico 16 – donne che amministrano in diverse aree territoriali

Le motivazioni che sostengono l'atteggiamento positivo riposto dalle donne su loro stesse sono principalmente legate ad un diverso comportamento e modo di affrontare la vita che si attribuiscono, piuttosto che ad una maggiore capacità tecnico-conoscitiva.

Dal grafico 17 si evince non solo quali siano le qualità che vengono attribuite alle donne che amministrano la cosa pubblica (o che dovrebbero farlo) ma quali siano le qualità in generale che le donne ritengono necessarie per amministrare bene, visto che sono condivise dalla maggioranza assoluta del campione.

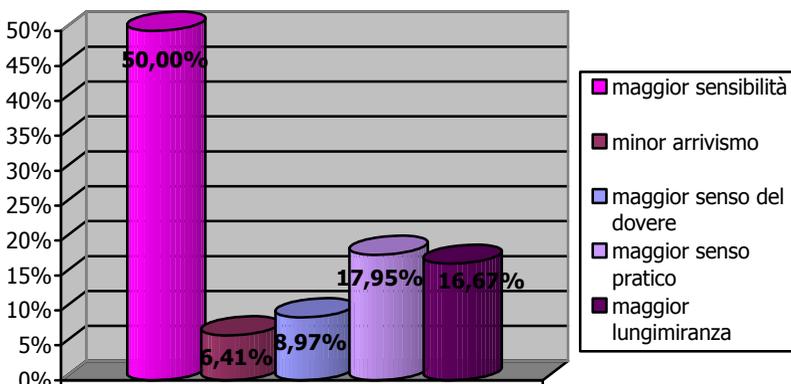


grafico 17 – donne che amministrano in diverse aree territoriali

Contro una politica spesso troppo tecnica, “professionale”, affabulatoria, si ritiene necessaria una cultura politica più vicina alle reali esigenze e quindi maggiormente sensibile alle necessità della popolazione, più semplice e meno aggressiva, con una dose maggiore di lungimiranza.

Da tale situazione si direbbe che le donne, che già si occupano da decenni del lato tecnico e burocratico della Pubblica Amministrazione, essendo all’interno di essa una maggioranza che lavora seriamente, alacramente e correttamente, sentano adesso la necessità di ricoprire posizioni apicali, nelle quali sono assolutamente sottorappresentate, puntando dritte alla gestione della cosa pubblica.

Ancora più netta è la posizione delle intervistate che ritengono necessaria la presenza di un numero maggiore di donne non solo in qualità di amministratrici della cosa pubblica, ma nei luoghi dove

vengono prese decisioni politiche, al fine di migliorare la società nel suo complesso.

Infatti ben il 96% del campione ritiene che la presenza femminile sia necessaria in quanto svolgerebbe un ruolo chiave in questa dinamica di miglioramento.

Le motivazioni che le stesse adducono sono quelle illustrate dal grafico 18 (era possibile scegliere più di una opzione).

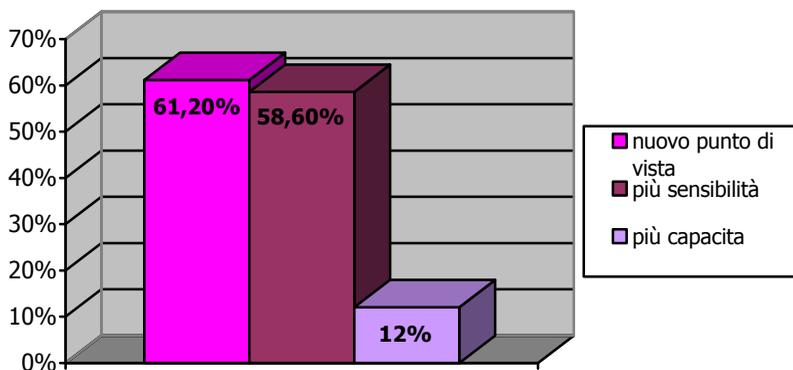


grafico 18 – perché le donne in politica

Anche in questo caso le caratteristiche che delineano le donne, quindi le caratteristiche che ritengono necessarie per migliorare la società, non sono solo tecniche ma anche comportamentali. Da qui inoltre si vede come la sensibilità, necessaria soprattutto nell'attività amministrativa nel suo concreto, sia affiancata dalla possibilità che la presenza delle donne veicoli nuovi punti di vista, nuove idee e nuovi parametri che si contrappongono probabilmente a quelli appartenenti ad una visione stantia dell'attuale classe politica.

Eticità al femminile

L'appoggio delle donne al proprio genere calato nella dimensione politica non è comunque a tutto tondo. Il campione infatti non è così compatto se si tratta di giudicare l'eticità di una persona che ricopre un ruolo politico, partendo dal genere di appartenenza (vedi grafico 19).

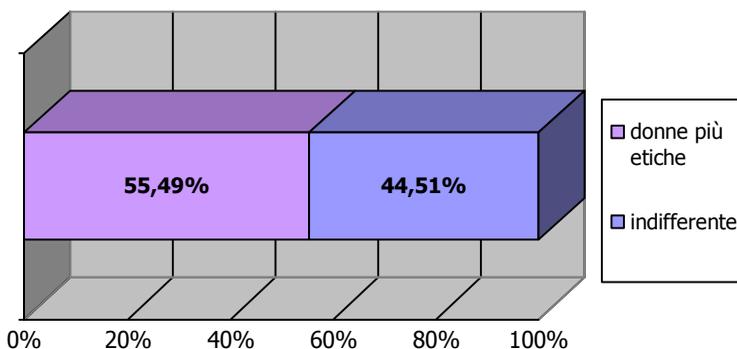


grafico 19 – eticità delle donne in politica

Le donne del campione quindi non si spingono più in là, anche se un divario dell'11 % è comunque un dato rilevante. L'84% di coloro che hanno dichiarato che in fondo le donne non sono per forza più etiche degli uomini sostengono che l'eticità dipenda dalla persona singolarmente presa e dai valori che porta con sé, e non dal genere di appartenenza, dando quindi a tale caratteristica un valore trasversale.

Sostanzialmente la posizione delle donne coinvolte rispetto a questo tema sembra abbastanza lineare. La necessità di una loro maggior presenza in politica non deriva solamente da caratteristiche peculiari, poiché le donne in generale non sono giudicate né tanto più etiche né tanto più capaci degli uomini, ma soprattutto da una necessità di rinnovamento di una politica sentita lontana dai bisogni reali.

Nell'amministrazione concreta, ma soprattutto nella presa delle decisioni che influenzano la società nel suo complesso, si sente il bisogno di novità, di un occhio più sensibile, di meno tecnicismo. E le donne, che nella politica probabilmente riescono a mantenere uno sguardo più attento, meno sofisticato e quindi più sensibile, sono quelle che possono rendere effettiva e concreta tale esigenza.

Appare quindi che il concetto-chiave di "empowerment", scaturito con forza dalla Conferenza Mondiale delle donne di Pechino del 1995 e ripreso e confermato dalle successive, sia stato introiettato dalle coscienze delle partecipanti, da qualsiasi territorio provengano.

Attesa quindi questa sensibilità diffusa e questa esigenza condivisa, ora ci si deve occupare di rafforzare e concretizzare l'assunzione di responsabilità politiche.

Mantova: il lavoro, il territorio e la politica

Le mantovane rappresentano una parte importante all'interno del campione, il 25% circa, e prendere in considerazione le loro opinioni anche isolandole dal resto del campione è necessario per due motivi fondamentali. In primis per mantenere un contatto vivo con il territorio valutandone le reali esigenze; in secondo luogo perché, mentre le donne provenienti da altre zone si trovavano a Mantova presumibilmente allo scopo di partecipare ad un evento di turismo culturale quale è il Festivalletteratura, e quindi appartenevano ad un target abbastanza individuabile e omogeneo, le mantovane che hanno risposto alle domande del questionario è probabile che passassero dal centro non solo per gli eventi del Festival ma anche per altri scopi. Questa diversificazione del fine rende il campione più aderente alla realtà, quindi ciò che esprime è ancora più simile alle opinioni generali della popolazione femminile mantovana.

Il campione in questo caso è un po' più giovane, in quanto il 25% delle donne ha un'età inferiore ai 35 anni, la situazione occupazionale si differisce solo per la presenza di un numero maggiore di imprenditrici (il 15% contro il 4,8% del campione

globale), sintomo dell'interesse che le stesse hanno nei confronti di eventi culturalmente rilevanti.

La differenza sostanziale risiede, invece, nel livello di istruzione che è meno elevato, contemplando una presenza predominante di diplomate e un numero più consistente di persone che hanno terminato la loro istruzione con la scuola dell'obbligo (vedi grafico 20).

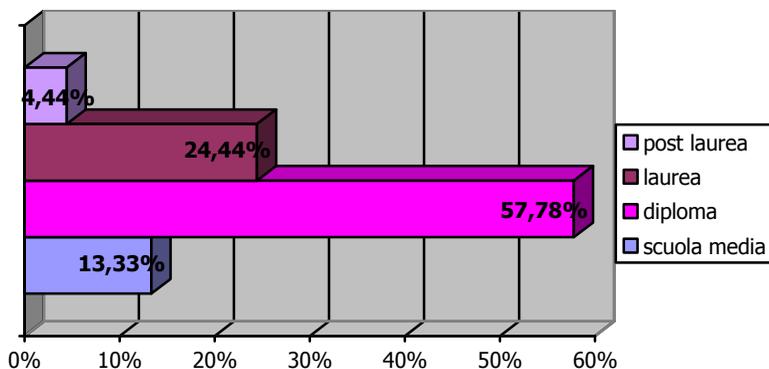


grafico 20 – titolo di studio Mantova

Per ciò che concerne la soddisfazione lavorativa delle mantovane i dati non si discostano di molto dal resto del campione. Circa l'80% è soddisfatto della propria attività lavorativa, e diversamente da quanto detto in precedenza, le mantovane sono lievemente più ottimiste riguardo le possibilità di crescita professionale fornite dal territorio, in quanto il 53,6% ritiene di avere delle buone possibilità. Mentre a quanto sembra l'età non influisce su tale opinione, è interessante vedere come invece influisca il grado di istruzione (vedi grafico 21).

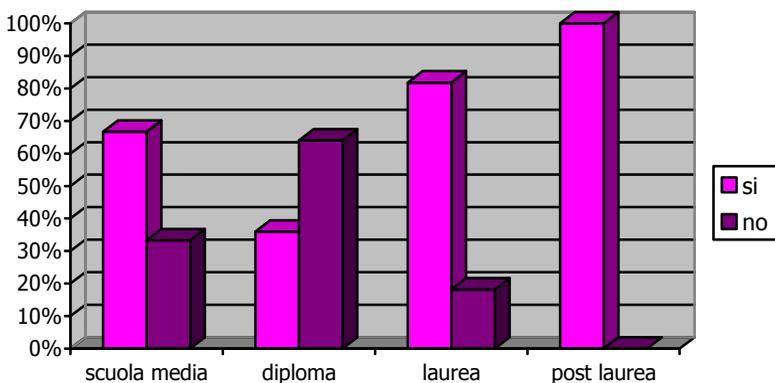


grafico 21 – possibilità di crescita / titolo di studio

A quanto pare il titolo di studio più elevato fornisce alle mantovane la percezione di avere delle ottime possibilità di crescita nel territorio, mentre possedere un diploma dà una percezione di condanna all'immobilismo, più di quanto percepito da chi possiede un livello di istruzione inferiore.

Coloro le quali sostengono di avere poche possibilità di crescita ritengono responsabile soprattutto l'ambiente (per il 71%) e non tanto il fatto di essere donna (per il 37%), in linea con le opinioni espresse nella generalità.

Per quanto riguarda la considerazione più pura del proprio territorio e delle possibilità che lo stesso offre per il proprio personale sviluppo, le mantovane sono solo leggermente più positive rispetto al resto del campione pur fornendo un'opinione negativa, anche se la vera differenziazione dipende dall'effettiva residenza delle donne coinvolte (vedi grafico 22).

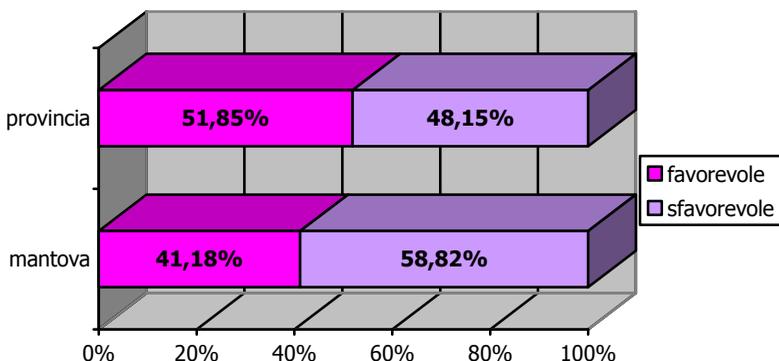


grafico 22 – possibilità offerte dal territorio

Coloro che abitano in città ritengono che il proprio territorio sia sfavorevole, contro una visione più positiva di coloro che non risiedono nel capoluogo. Sarebbe interessante capire se tale percezione derivi da un'effettiva offerta del territorio o se da differenze legate alle persone in relazione alla cultura del territorio che portano con sé.

E' comunque pesante la negatività delle cittadine mantovane nella percezione del proprio territorio, forse dovuta alla carenza di servizi o all'alto costo degli stessi (vedasi asili e nidi) o forse ad un'ottica familistica che ancor oggi sembra mediare l'accesso al mondo del lavoro.

Per addentrarsi sulla percezione del territorio che le donne hanno in quanto tali, vediamo che opinioni hanno rispetto ai temi legati ai servizi ma soprattutto alla cultura del luogo (vedi grafico 23). A parte un giudizio abbastanza positivo, peraltro in linea con le opinioni delle lombarde coinvolte, riguardante i servizi offerti dal

territorio come le possibilità formative o la possibilità di cambiare lavoro, spicca una non tanto velata critica alla cultura del territorio che viene vissuta come ancora intrisa di pregiudizi sull'attività lavorativa delle donne, e non solo in quanto madri ma anche a livello più generale.

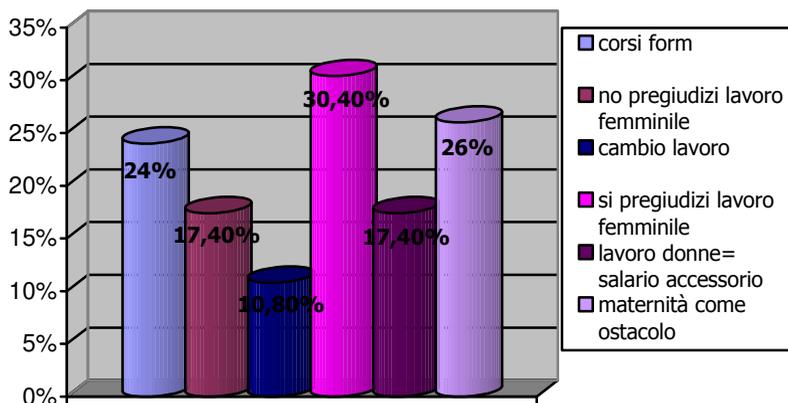


grafico 23 – percezione del territorio

Tali pregiudizi sono percepiti soprattutto dalle donne sopra i 36 anni, coloro quindi che si presume li abbiano anche sperimentati sulla propria pelle o su quella delle donne della stessa generazione, mentre appaiono ben più ottimiste le nuove generazioni.

Questa situazione può essere vista in una prospettiva molto positiva per due motivi, sia perchè può significare che le giovani, via via più acculturate e consapevoli, sentono di avere maggiori strumenti per affrontare il futuro, sia perchè si può ipotizzare che un certo cambiamento sia già in atto.

Alcune differenze si hanno invece confrontando le opinioni delle abitanti del capoluogo e di quante risiedono nei comuni della provincia.

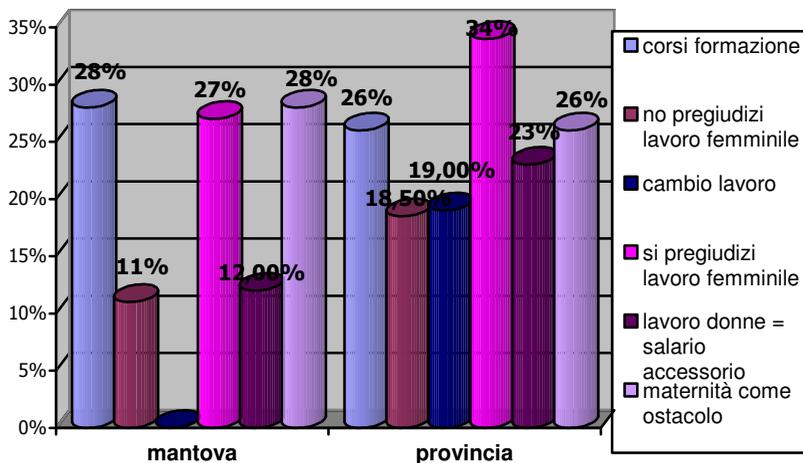


grafico 24 – percezione del territorio- dettaglio

A quanto pare le donne del capoluogo hanno una percezione peggiore dell'offerta concreta di possibilità di crescita, soprattutto per quel che riguarda le opportunità di cambiare lavoro, molto più elevate secondo coloro che abitano nei comuni della provincia, ma queste ultime soffrono di una cultura più ostacolante nei riguardi delle donne che lavorano, non tanto in quanto madri ma proprio in quanto donne: la presenza di pregiudizi e la considerazione del salario femminile come accessorio è la più elevata anche confrontandola con le altre zone precedentemente analizzate.

Per quel che riguarda la posizione delle mantovane sul tema della partecipazione politica delle donne, essa non si discosta dai risultati generali, soprattutto perché come visto le opinioni sono decisamente nette. Le stesse confermano le tendenze che vedono le donne sostenere la partecipazione delle rappresentanti del proprio genere come occasione di rinnovamento di una politica poco sensibile e lontana dalle esigenze della popolazione.

Una differenza sostanziale si ha però rispetto al ritenere che ci sia stato un miglioramento della propria città di appartenenza, che, per ben il 66% considera positivo. Addirittura il 72% delle abitanti di Mantova città condivide questa opinione contro il 63% delle abitanti della provincia.

Interessante è però rilevare che le mantovane ritengono che un'amministratrice possa gestire meglio la propria città solo nell'80% dei casi, percentuale inferiore alla media generale e anche all'opinione del restante territorio mantovano, che appoggia tale considerazione per il 92% dei casi. Va a tal proposito precisato che nelle ultime elezioni amministrative il numero delle sindache in provincia è più che raddoppiato, e questa opinione tanto forte potrebbe essere proprio il portato della consapevolezza che qualcosa stia cambiando, per lo meno a livello locale.

Da tale analisi si può dedurre come le donne provenienti dal territorio mantovano siano ancora abbastanza influenzate dall'appartenere alla realtà cittadina o al resto del territorio, in quanto risentono della diversa cultura presente nei due ambiti, e che, in generale, le opinioni espresse in questa occasione le avvicinino

alle lombarde, nonostante la provincia di Mantova sia di fatto confinante e spesso assimilata nelle tradizioni e nella cultura di base anche al Triveneto e all'Emilia-Romagna.

In sintesi, il ritratto che si delinea vede le mantovane tutto sommato soddisfatte della loro realtà lavorativa, consapevoli che molti problemi derivino dall'ambiente che le circonda ancora pieno di pregiudizi non solo rispetto alle lavoratrici madri ma rispetto alle donne in generale e con una forte propensione per una presenza femminile in politica e nella gestione della cosa pubblica.

Conclusioni

La ricerca ci consente di trarre una serie di spunti, a nostro avviso rilevanti data l'eterogeneità del campione, unito dalla condivisione dell'interesse culturale che ha attratto le donne che lo compongono a Mantova nei tre giorni principali del Festivalletteratura 2006.

Prima di tutto ci preme sottolineare come sia stata forte la consapevolezza delle partecipanti sulle tematiche proposte, e come siano emerse notevoli differenze generazionali, che vanno tenute in grande considerazione qualora si intenda attuare qualsiasi tipo di iniziativa. Va rilevato infine che l'appartenenza al medesimo genere non impedisce la presenza di notevoli differenze territoriali, occupazionali e sociali che richiedono analogha attenzione.

Una delle percezioni emerse con maggior forza risiede nella convinzione del persistere di pregiudizi e stereotipi riguardanti la presenza delle donne nel mondo del lavoro, nel ritenere che la retribuzione femminile venga in taluni casi considerata accessoria, ma soprattutto nel considerare la maternità non come una gioia

individuale e un valore sociale, ma come un problema soggettivo delle donne, soprattutto rispetto all'accesso e alla difficoltà del mantenimento del posto di lavoro.

Quest'ultimo dato rilevato mi spingerà, come Consigliera di Parità, ad intensificare la mia attività di diffusione della Lg. 53/2000 allo scopo di aumentare i finanziamenti alle aziende mantovane che intendano presentare progetti che coinvolgano lavoratrici madri e lavoratori padri sia come dipendenti sia come imprenditrici/imprenditori.

La scarsa fiducia nelle possibilità che il territorio e l'ambiente sociale di appartenenza possano contribuire allo sviluppo personale e professionale è un dato chiaro. Non solo non abbiamo percepito l'impulso che di solito viene dato dal ricambio generazionale, ma persiste una sensazione strisciante di immobilismo economico – quanto meno nei confronti delle donne – che le porta ad un pessimismo generalizzato.

Tante sono le possibilità di avviare in questo senso un processo di cambiamento, che vanno da azioni locali ad azioni di stampo globale, basate ad esempio su una diversa possibilità di accesso al credito o su un rinnovamento dei modelli organizzativi.

Se negli argomenti sopra esposti sono risultate delle differenze in relazione alle macro aree territoriali delle donne che hanno partecipato alla nostra ricerca, sul tema "donne e politica" è emersa una convinzione forte e ampiamente condivisa sulla necessità di una maggiore partecipazione femminile alla vita pubblica sia a livello di amministrazione locale che ai massimi livelli dello Stato. Così la

politica diventerebbe maggiormente aderente alla realtà, più sensibile ai bisogni della popolazione e più lungimirante, in netto contrasto con una politica considerata troppo tecnica, professionale, aggressiva e lontana dalle reali esigenze.

Infine rendiamo il merito alle partecipanti per la loro posizione di obiettività rispetto al tema dell'eticità.

La maggioranza ha ritenuto che le donne abbiano comportamenti più etici rispetto agli uomini. Coloro che si sono ritrovate invece nella voce "indifferente" hanno valutato che l'eticità dipenda dalla persona singolarmente presa e dai valori che porta con sé, più che dal genere, dando quindi a tale caratteristica un valore trasversale.

Quanto fin qui esposto, con i comprensibili scostamenti, vale anche per le mantovane, sia cittadine sia residenti nel territorio provinciale.

Prospettive ed Azioni

La ricerca si propone anche di prendere in considerazione il modo in cui le donne coinvolte ritengano di migliorare la condizione che hanno delineato, e quali siano gli strumenti che considerano più efficaci per farlo.

Potendo scegliere tra varie iniziative proposte, il campione si è posizionato come nel grafico 25

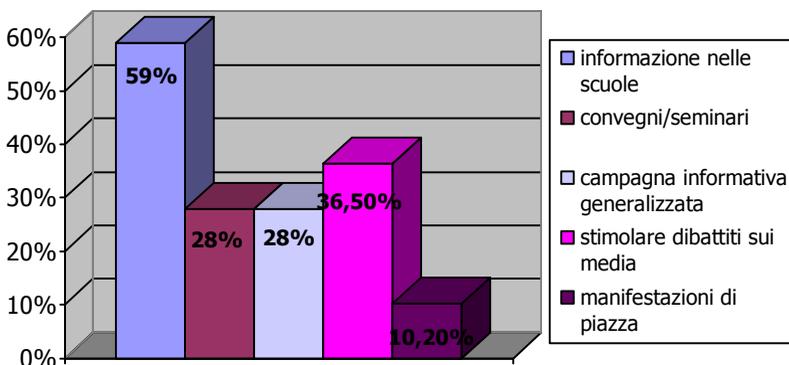


grafico 25 – iniziative

Considerare utile l'agire già nelle scuole è sicuramente influenzato dal fatto che, come detto in principio, si è rilevata una notevole presenza di insegnanti all'interno del campione. Sembra comunque il sintomo dell'idea che una cultura di genere, più rispettosa dell'uguaglianza dei diritti e delle opportunità ma soprattutto delle differenze, vada coltivata sin dalla tenera età e che sia necessario agire sull'educazione di base oltre che sulla sensibilizzazione degli adulti.

Molto simile è l'opinione delle mantovane (vedi grafico 26).

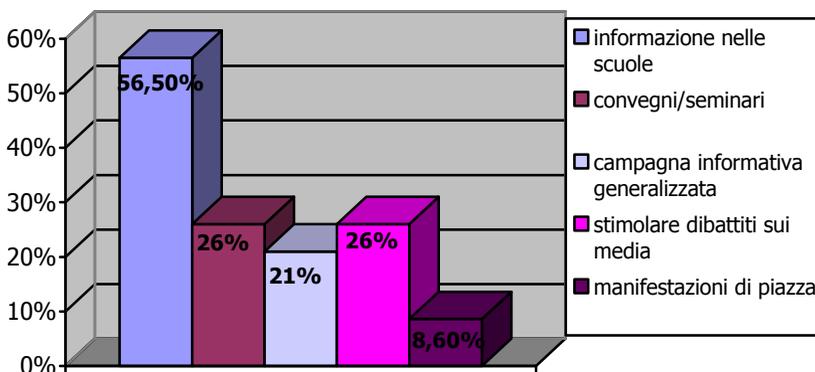


grafico 26 – iniziative - Mantova

Occorre quindi prendere atto di tali opinioni e considerarle "suggerimenti" da porre in essere.

Va riconosciuto che le donne in questa occasione hanno deciso di offrire con generosità il loro tempo, di manifestare le proprie idee e di collaborare attivamente, e qui pubblicamente le ringraziamo. Il questionario offriva vari spazi in cui, chi era interessato a farlo, poteva esprimersi liberamente, o per spiegare e sottolineare alcuni concetti, o per descrivere un'opinione che, secondo loro, non poteva esser compresa in una casella predeterminata.

Come premesso, praticamente tutte le donne del campione hanno approfittato di questa opportunità per aggiungere pensieri in libertà, spesso travalicando il tema proposto e dando libero sfogo alle loro sensazioni.

Vorremo lasciare ad alcuni di tali liberi pensieri il compito di chiudere il presente lavoro, aprendo metaforicamente la strada ad un percorso di rinnovamento.

Perchè la sua città è migliorata?

"la mia città è più cosmopolita"

"c'è un incremento delle persone dall'esterno, che portano più vita"

"sono aumentate le iniziative multiculturali e c'è una maggiore attenzione ai bisogni individuali di tipo sociale e culturale"

"esistono maggiori opportunità di lavoro per le donne e più servizi per i figli"

"nella mia città c'è una maggiore apertura culturale dovuta alla forte immigrazione"

"c'è più cura nei servizi pubblici, mezzi di trasporto e illuminazione delle strade"

"essendo immersi in sistemi complessi, avvengono contaminazioni anche in senso buono. Mettere in circolo le buone prassi influenza la realtà"

"la mia città è più pluralista"

"c'è un aumento del trasporto pubblico, più piste ciclabili, possibilità di autonomia per i ragazzi"

"ci sono più proposte culturali e più attenzione ai bambini"

Perché la sua città è peggiorata?

"il lavoro è precario e non tutelato"

"sussistono molti pregiudizi nei riguardi delle donne in alcuni campi professionali tipo quello medico"

"si sente la mancanza di donne al potere"

"la provincia veneta considera ancora la donna solo come madre e moglie"

"la mia città è ferma, statica"

"ci sono molti più episodi di violenza anche nei confronti delle donne"

Un'amministratrice potrebbe gestire meglio la sua città?

"le donne sono più pragmatiche, organizzano meglio perché conciliano da sempre e sono più sensibili"

"la donna ha intenzioni più felici"

"un'amministratrice comprende meglio le esigenze della donna pluri-impegnata"

"è più sensibile alla qualità della vita e alla felicità delle persone"

"le donne sono meno soggette a progetti "speculativi" tesi a trasferire denaro pubblico a privati"

"ha più capacità di conciliazione e più spinta al servizio"

"le donne hanno una maggiore apertura mentale"

"è più vicina alla quotidianità, è molto meno arrivista e più vicina ai bisogni della famiglia"

"la donna è più sensibile e spesso più competente, inoltre sa organizzarsi meglio su vari fronti"

"le donne gestiscono il potere come se fosse una novità, visto che non ne hanno esperienza"

Una donna può garantire un comportamento più etico di un uomo?

"la donna è meno legata a logiche di potere"

"la donna è più eticamente corretta perché madre!"

"le donne sono naturalmente predisposte all'interesse e al bene comune"

"no, spesso le donne si dimenticano di essere tali quando ottengono il potere"

"no perché le donne che arrivano al potere ragionano come gli uomini"

"è più sensibile e saprebbe innovare di più senza paura"

"si perchè la donna è più protettiva nei confronti della vita"

"le donne hanno più coraggio degli uomini"

"le donne al potere sono peggio degli uomini perché devono accettare le loro regole ed essere ancora più aggressive per farsi strada"

"la donna è più combattiva e leale"

"il patriarcato è di per se immorale!"

Suggerimenti, proposte, iniziative da proporre alla Consigliera di Parità

"informare e sensibilizzare prima le donne poi le istituzioni"

"organizzare corsi per incrementare la fiducia delle donne in se stesse e l'autostima"

"creare più opportunità lavorative in ambito regionale e corsi professionali mirati di facile accesso"

"creare reti di solidarietà per creare possibilità extra familiari"

"aggiornare il sito e aprire dei forum di discussione"

"occorre intensificare i rapporti coi sindacati per poter coinvolgere direttamente le donne nel mondo del lavoro"

"aiutare le donne lavoratrici discriminate per la maternità"

"lavorare sulla differenza e sul rispetto"

"organizzare maggiori opportunità di incontro"

"organizzare più occasioni di incontro tra mamme nei primi due anni di vita dei bambini, e un'educazione alla differenza"

"lavorare sul pensiero di genere, sulla valorizzazione delle differenze"

"coordinamento di opuscoli sulle buone prassi, più attenzione alle procedure che scardinano il neutro (che neutro non è)"

"la questione di genere è un problema di educazione infantile. A volte le donne sono nemiche di se stesse"

"basta con i convegni, bisognerebbe dare spazi affinché accadesse tutto naturalmente"

"valorizzare l'operato e le occasioni di crescita delle donne per stimolare le altre"

"aspettare con calma e lavorare con pazienza"

"creare movimenti più efficaci all'interno di partiti e sindacati"

"cercare di favorire l'aggregazione femminile"

"fare campagne a sostegno della famiglia"

"spingere gli uomini a collaborare in casa per dar più spazi liberi alle donne e creare più asili sempre per liberare le donne"

"invitare le donne ad essere più propositive e a farsi sentire all'interno delle aziende"

"le donne sono insicure, andrebbero fatti dei corsi di autostima"

"le iniziative sono utili ma è il sistema capitalista che si basa sul patriarcato che andrebbe modificato"

"sensibilizzare le donne alla propria dimensione corporale, al proprio piacere"

"dare più spazio a scuola e all'università alle scrittrici e alle artiste donne che troppo spesso vengono ignorate"

Questionario

Anno di nascita

Comune e provincia di residenza

Titolo di studio

- licenza media diploma laurea post laurea
 altro (specificare) _____

Situazione occupazionale

- lavoratrice dipendente disoccupata studentessa
 imprenditrice lavoratrice autonoma
 libera professionista altro _____

E' soddisfatta della Sua attuale occupazione?

- SI NO

Ritiene che l'ambito lavorativo nel quale opera Le possa garantire adeguate prospettive di crescita professionale?

- SI NO

Se NO, questo dipende dalla particolare strutturazione del Suo ambiente di lavoro?

- SI NO

Oppure dal fatto che sia donna?

- SI NO

Ritiene che la sua realtà territoriale permetta margini di crescita professionale alle donne ?

- SI NO

Se SI, perché?

- offre corsi di formazione professionale di buon livello
 non esprime pregiudizi sul lavoro femminile
 offre opportunità di cambiare lavoro
 altro _____

Se NO, perché?

- persistono pregiudizi sul lavoro femminile il lavoro delle donne è considerato un salario accessorio
 la maternità è ancora considerata un ostacolo
 altro _____

Ritiene che la città dove vive sia migliorata negli ultimi 10 anni?

- SI NO

Se sì, la ritiene migliorata

- in generale in particolare anche per le donne

Perché? _____

Lei ritiene che un' amministratrice potrebbe gestire in modo migliore la vita pubblica della Sua città?

- SI NO

Perchè?

Lei ritiene che una maggior presenza delle donne nei luoghi decisionali porterebbe a dei miglioramenti? Perché?

- SI perché le donne sono portatrici di nuovi punti di vista

- SI perché le donne hanno una maggior sensibilità di fronte a certi problemi
- SI perché le donne hanno maggiori capacità degli uomini
- SI, altro motivo

NO, perché?

Lei ritiene che una donna in posizione di potere possa garantire il rispetto dell'etica e della morale più di un uomo?

- SI NO

Perché? _____

Secondo Lei iniziative di sensibilizzazione volte ad evidenziare l'asimmetria di ruoli tra donne e uomini in tutti gli ambiti della vita possono indurre un cambiamento culturale che porti ad un'effettiva parità?

- SI NO

Se sì, secondo Lei quali interventi sono più efficaci in tal senso?

- svolgere attività di informazione nelle scuole
- organizzare convegni/seminari sul tema
- realizzare una campagna informativa (attraverso opuscoli, spot, ecc.)
- stimolare un dibattito sulla stampa e in televisione (nazionale e locale)
- organizzare manifestazioni di piazza
- altro _____

Ci sono suggerimenti, proposte, iniziative che vorrebbe proporre alla Consigliera di Parità, al fine di renderne l'attività più adeguata alle aspettative delle donne? Se sì, quali?

Mantova, Festivaletteratura 7/10 settembre 2006

Riferimenti Bibliografici

- AA.VV Ancorpari+Iso **"European Equality Agent- Una professione oltre il 2000"** - Progetto Now 1998-2000
- Luisa Rosti (1996) **"Femina Oeconomica"**, Roma: Ediesse
- M.Elisa Di Pioto e Giancarla Zemiti (2004) **"La Consigliera di Parità ha 20 anni ma non li dimostra"** -Ancorpari -FSE Reg.Lombardia 2004
- a cura di Simona Guglielmi (Ist.IARD) e M.Beatrice Perucci (Gender) (2006) **"Professioni da donna?"** - Regione Lombardia/Consigliera Regionale di Parità
- Luisa Rosti (2006) **"La segregazione occupazionale in Italia"** in A. Simonazzi (a cura di) *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Roma: Carocci
- Addabbo T., Borghi V., Favaro D. (2006) **"Differenza di genere nell'accesso a posizioni apicali. Risultati di una ricerca sul campo"**, in A. Simonazzi (a cura di) *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Roma: Carocci
- Semenza R. (2004) **"I comportamenti femminili"**, in R. Semenza, *Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, disuguaglianze, responsabilità dell'impresa*, Roma: Carocci
- Brunelli, G. (2006), **"Donne e Politica"**, Bologna, Il Mulino.

Accordo quadro

In qualità di Consigliera Provinciale di Parità di Mantova, nel periodo intercorso fra i due Festivaletteratura (2006 e 2007), ho avuto l'opportunità di lavorare molto positivamente sul territorio per la diffusione della Lg. 53/2000 (*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*) grazie sia alla disponibilità di funzionarie del Ministero del Lavoro sia per l'apporto sostanziale della task force da me istituita, assieme ad Arianna Visentini (consulente) ed Alessandra Tassini dell'Ufficio Pari Opportunità della Provincia di Mantova.

Questo percorso ha portato alla stesura e sottoscrizione, da parte mia e degli Assessori al Lavoro dott. Longhini e alle Pari Opportunità dott. ssa Baracca, dell'*Accordo Quadro di sviluppo territoriale attraverso la promozione di politiche femminili* che è già stato approvato anche dalla Giunta Comunale e la cui sottoscrizione è in fase di chiusura da parte degli altri soggetti firmatari.

Ho ritenuto pertanto giusto e doveroso inserirlo nella presente pubblicazione come cornice sia delle iniziative già intraprese sia per quelle che via via si aggiungeranno a seguito delle risultanze e delle proposte individuate nella ricerca testé conclusa.

**ACCORDO QUADRO
DI SVILUPPO TERRITORIALE
ATTRAVERSO LA PROMOZIONE DI POLITICHE FEMMINILI**

TRA

L'ASSESSORATO AL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MANTOVA,
LA CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA PROVINCIA DI MANTOVA
L'ASSESSORE ALLE PARI OPPORTUNITA' DELLA PROVINCIA DI
MANTOVA

E

GLI ENTI SOTTOSCRITTORI PUBBLICI E PRIVATI CHE SI
OCCUPANO DI POLITICHE FEMMINILI SUL TERRITORIO
MANTOVANO

VISTE le seguenti normative in materia di pari opportunità:

- La normativa internazionale:
 - o gli atti, le dichiarazioni e la piattaforma di azione adottati dalla quarta conferenza mondiale sulla donna di Pechino, 1995;
 - o la posizione della riunione plenaria dell'assemblea generale delle Nazioni Unite del settembre 2005;
- La normativa europea:
 - o l'articolo 2 del trattato che istituisce la Comunità Europea;
 - o la relazione della commissione europea sulla parità tra donne e uomini del 2006;
 - o il programma comunitario Progress per l'occupazione e la solidarietà sociale 2007-2013;
 - o gli obiettivi della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione;
 - o la tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010 della Commissione Europea;
 - o l'Agenda per la Politica Sociale comunitaria 2006-2010;
- La normativa italiana nazionale e regionale:
 - o l'articolo 3 e 37 della costituzione italiana;
 - o il codice delle pari opportunità;
 - o la legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
 - o la legge n. 215 del 25 febbraio 1992 "Azioni positive per l'imprescindibilità femminile";
 - o la legge della Regione Lombardia n. 28 del 28 ottobre 2004 "Politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione dei Tempi delle Città" in particolare l'articolo 2 "ruolo dei comuni, delle province e della regione";

e in particolare

- la legge ministeriale n. 53 dell'8 marzo 2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città" e in particolare il capo VII "Tempi della città" e l'articolo 9 "Misure a sostegno della flessibilità di orario"

PREMESSO CHE:

lo scenario femminile lombardo e di conseguenza quello del territorio mantovano presenta le seguenti caratteristiche:

- le nuove generazioni femminili si presentano come più istruite rispetto ai coetanei maschi ma tendono a permanere nella famiglia di origine durante il lungo accesso al mondo del lavoro;
- le donne adulte aumentano la loro partecipazione al lavoro a tassi superiori rispetto a quelli europei (le donne tra i 30 e 40 anni presentano tassi occupazionali attorno al 75%); le coppie a doppio reddito sono ormai la norma nella regione; la doppia presenza femminile si configura come frustrazione delle aspettative di maternità che si traducono in tassi di

natalità tra i più bassi d'Europa e in acrobazie private per conciliare vita professionale e vita privata; le carriere lavorative sono più corte e difficili di quelle maschili e soggette a forme contrattuali atipiche; permane un differenziale di reddito rispetto alle equivalenti posizioni professionali lavorative maschili;

- le donne mature escono in massa dal mercato del lavoro non essendo più disponibili a lavorare ma divenendo parte essenziale del tessuto sociale di supporto alle donne lavoratrici più giovani e assolvendo al basilare compito di child-care; esse mantengono bassi i livelli di occupazione femminile della regione rendendo però possibile l'investimento sul capitale umano delle più giovani e la loro doppia presenza;
- le donne immigrate intervengono come "nuovo polmone" di cura e servizio nel ruolo di colf, baby sitter, badante, assistente socio-assistenziale supportando le necessità delle donne autoctone di ogni generazione e supplendo alle difficoltà presentate dai costi dei servizi.

Ciò evidenzia i problemi correlati alla dipendenza protratta delle donne giovani, alla natalità ridotta, alla doppia presenza per le donne adulte, allo spreco di capitale umano per le difficili carriere delle donne istruite e infine all'esclusione dal lavoro retribuito di una quota consistente di donne mature in età attiva.

I SOGGETTI FIRMATARI DEL PRESENTE ACCORDO,

condividendo la necessità di investire in capitale umano, valorizzarlo sia nella formazione che nel lavoro, di sostenere i livelli di natalità e il ricambio generazionale, di pensare e attuare nuove politiche previdenziali, nuovi servizi sociali e assistenziali, nuove soluzioni organizzative e misure di conciliazione sui luoghi di lavoro.

ritenendo che la promozione e lo sviluppo socio-economico del territorio non possano prescindere da un maggiore coinvolgimento del genere femminile nel mercato del lavoro e dell'imprenditoria oltre che nell'ambito sociale e ritenendo che le politiche di promozione sociale dovrebbero essere considerate universalmente come un investimento e un elemento indispensabile per raggiungere obiettivi quali lo sviluppo economico, la coesione sociale, il rispetto dei diritti umani e tassi di occupazione più alti,

- ✓ si prefiggono i seguenti obiettivi di sviluppo:
 - favorire l'inserimento occupazionale delle giovani donne e la stabilizzazione dei contratti di lavoro atipici;
 - favorire la ri-qualificazione e formazione continua delle donne poiché il titolo di studio incide sulle potenzialità occupazionali femminili;
 - potenziare i servizi pubblici territoriali di assistenza e supporto alla famiglia allo scopo di ridimensionare il fenomeno della doppia presenza femminile; di consentire un investimento nel capitale

- o innovare e migliorare l'organizzazione dei tempi di lavoro all'interno dell'azienda investendo nelle risorse umane attraverso l'attuazione di misure di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro;

✓ **individuano i seguenti ambiti e settori di intervento:**

1) LAVORO:

L'ambito lavorativo e professionale costituisce un settore privilegiato di attuazione di azioni volte al raggiungimento degli obiettivi definiti in precedenza. L'impresa può infatti divenire luogo di promozione di misure di flessibilità che favoriscano la conciliazione dei tempi lavoro-famiglia sia in favore dei propri dipendenti che degli imprenditori/trici stessi/e; di gestione socialmente responsabile dell'attività; di promozione e redazione del bilancio sociale che includa la dimensione di genere. L'impresa può inoltre partecipare a strategie territoriali condivise tra cui il piano territoriale degli orari e infine divenire una prospettiva di inserimento occupazionale nei termini dell'autoimprenditorialità.

2) ISTRUZIONE E FORMAZIONE:

la promozione del concetto di pari opportunità e di partecipazione femminile al mercato del lavoro passa necessariamente attraverso il coinvolgimento delle agenzie educative e formative attraverso:

- la diffusione della cultura di genere e la lotta allo stereotipo di genere fin dalla prima infanzia;
- l'istruzione e formazione continua della popolazione femminile;
- la partecipazione alla definizione e attuazione dei piani territoriali degli orari;

3) TERRITORIO E SERVIZI:

i servizi territoriali (trasporti, viabilità, uffici pubblici, strutture di accoglienza anziani e disabili, scuole, asili..) costituiscono un elemento fondamentale per l'attuazione di una corretta ed efficace politica dei tempi e degli orari della città e devono supportare la famiglia nella gestione della quotidianità e agevolarne gli spostamenti sia per ragioni famigliari che lavorative.

✓ **definiscono le seguenti attività da realizzare nei seguenti ambiti:**

1) LAVORO:

- o attuazione di politiche family-friendly legate alla riorganizzazione del lavoro in una prospettiva di conciliazione tra i tempi di lavoro e tempi della famiglia, sia all'interno delle aziende che sul territorio;

- promozione della nascita dei comitati pari opportunità all'interno delle grandi aziende;

2) ISTRUZIONE E FORMAZIONE:

- progettazione di percorsi formativi per l'inserimento o reinserimento lavorativo femminile e attuazione di incentivi all'imprenditoria femminile;

3) TERRITORIO E ISTITUZIONI:

- promozione di agevolazione fiscali e incentivi a favore delle aziende family-friendly (introduzione, per le aziende che attuano politiche family friendly, di sistemi di premialità nelle gare di appalto e della riduzione delle imposte e tasse locali);
- realizzazione dei bilanci di genere all'interno delle istituzioni pubbliche;
- promozione e redazione dei piani triennali di azioni positive;
- attuazione di politiche degli orari della città che coinvolgano i servizi educativi, commerciali e gli uffici di pubblica utilità;
- attuazione di politiche della viabilità che favoriscano e facilitino la mobilità e gli spostamenti di bambini/e, studenti/esse, lavoratori e lavoratrici;
- sostegno a iniziative innovative nell'ambito della promozione di misure di conciliazione e miglioramento della qualità e quantità dei servizi di supporto alla famiglia (scuole, asili, strutture accoglienza disabili e anziani, trasporti, servizi di baby sitting-badantato-tages mutter, servizi di vicinato....);

considerando che la Consigliera di Parità della provincia di Mantova ha già finanziato la costituzione di una task-force per l'avviamento delle attività previste dal presente accordo con particolare riferimento alla promozione e diffusione delle opportunità offerte dall'articolo 9 della legge 53/2000,

- ✓ individuano, come possibile integrazione e implementazione, le seguenti fonti di risorse economiche:
 - risorse locali in particolare delle amministrazioni comunali, dell'amministrazione provinciale e della Consigliera di Parità della Provincia di Mantova;
 - risorse regionali e in particolare: la legge 28/2004 "*Politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione dei tempi della città*"; fondi strutturali; legge 215/1992;
 - risorse nazionali e in particolare: la legge 53/2000 "*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*"; la legge 125/1991 "*Azioni positive per la realizzazione della*

- parità uomo-donna nel lavoro*; fondo per la famiglia; il cuneo fiscale;
- risorse della Comunità Europea;
 - risorse delle associazioni e dei soggetti privati del territorio a titolo di co-finanziamento;
 - risorse di altri soggetti.

✓ **Stabiliscono i seguenti tempi di attuazione:**

- LAVORO E POLITICHE DI CONCILIAZIONE: attuazione immediata attraverso azioni di sensibilizzazione e diffusione delle opportunità dell'articolo 9 della legge 53/2000 sul territorio e attraverso la progettazione di azioni di flessibilità all'interno delle aziende;
- MISURE AGEVOLATIVE PER IMPRESE FAMILY FRIENDLY: attuazione immediata attraverso la fase III del progetto Equal con più tempo che affronta il tema della responsabilità sociale dell'impresa. A medio e lungo termine sono invece previste azioni di agevolazione fiscale e incentivi a favore delle aziende che si dimostrano virtuose nell'ambito delle politiche di genere;
- PIANO TERRITORIALE DEGLI ORARI: attuazione immediata rispetto alla ideazione e presentazione del progetto da parte del Comune di Mantova e dei Comuni del basso mantovano. A breve e medio termine si procederà con la sensibilizzazione dei restanti comuni della Provincia;
- AZIONI MIGLIORATIVE SULLA QUALITÀ E QUANTITÀ DEI SERVIZI: avvio immediato attraverso la costituzione dei tavoli di coordinamento territoriale.

✓ **Definiscono quali strumenti attuativi:**

- La costituzione di un **tavolo politico-istituzionale** deputato ad esprimersi sugli indirizzi politici e programmatici da adottare e sulla coerenza tra politiche locali e contenuti dell'accordo quadro nonché a definire strategie e metodologie attuative coerenti coi contenuti dell'accordo. Ne fanno parte i rappresentanti politici firmatari dell'accordo.
- L'istituzione di una **task-force** per il monitoraggio dei bandi di finanziamento, per la progettazione e il reperimento di risorse finanziarie; per la creazione della rete dei soggetti del territorio coinvolti nella realizzazione degli obiettivi; per il supporto alla realizzazione dei progetti attivati. La task-force ha il compito di recepire indirizzi politici del tavolo politico-istituzionale e le relative strategie e metodologie attuative. Ne fanno parte la Consigliera di Parità della Provincia di Mantova, la d.ssa Arianna Vicentini, consulente esterna e progettista, e la d.ssa Alessandra Tassini, dipendente della Provincia di Mantova.

- L'istituzione di un **comitato di gestione del progetto** che ha il compito di dirigere, coordinare, monitorare e valutare l'andamento dell'accordo. Si compone dei membri della task-force locale e di un rappresentante scelto dalla assemblea dei firmatari.
- L'istituzione **dell'assemblea dei firmatari** che prevede incontri periodici di aggiornamento di tutti i firmatari del protocollo.

✓ **strumenti di monitoraggio e revisione dell'accordo:**

- Il presente accordo ha la validità di tre anni a decorrere dalla data della sottoscrizione; al termine dei tre anni ne verranno valutati i risultati e, apportate le necessarie modifiche, verrà nuovamente siglato;
- Il comitato di gestione ha il compito di individuare i criteri e indicatori adeguati per la valutazione e il monitoraggio delle attività e dei progetti; sarà tenuto a redigere una relazione annuale delle attività svolte da presentare al tavolo istituzionale e all'assemblea dei firmatari dell'accordo;
- Il tavolo istituzionale si riunirà una volta all'anno per la valutazione dell'attività svolta e per la ratifica degli indirizzi politici;
- L'assemblea dei firmatari si riunirà una volta all'anno.

Enti:

- **Assessore al lavoro della Provincia di Mantova**
- **Consigliera di parità effettiva della Provincia di Mantova**
- **Assessore alle pari opportunità della Provincia di Mantova**
- **Consigliera di parità supplente della Provincia di Mantova**
- **Sindaco del Comune di Mantova**
- **Assessore alle pari opportunità del Comune di Mantova**
- **Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura**
- **Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile della Camera di Commercio di Mantova**
- **ANCI**
- **CGIL**
- **CISL**
- **UIL**
- **Confindustria**
- **API**
- **UPA**
- **UnCom**
- **Legacoop**
- **Confcooperative**
- **CIA**
- **CNA**

Mantova, 14 maggio 2007