

No Women No Panel: cultura di genere e delle pari opportunità

di Annarita Di Battista

Personal Coaching, Corporate Coaching, Small Business Coaching

‘No Women No Panel’ è l’iniziativa nata in seno alla Commissione europea e rilanciata in Italia dalla Rai con l’obiettivo di garantire una rappresentazione paritaria nei talk e nei dibattiti pubblici dove la donna ancora non trova voce. A tal proposito la Rai ha promosso un Memorandum di intesa, firmato dalle principali istituzioni italiane e internazionali, che costituisce per tutte le parti coinvolte un protocollo da rispettare. In sintesi, è stato condiviso l’impegno a diffondere modelli e messaggi comunicativi e informativi che promuovano un’equa rappresentanza di genere nel dibattito pubblico ed attuare tale policy nelle proprie organizzazioni.

Il progetto rappresenta anche una piattaforma di collaborazione e sviluppo di iniziative comuni, con istituzioni territoriali, **anche** al di fuori delle attività ordinarie e in connessione con la promozione di competenze e cultura di genere e democrazia paritaria e partecipativa.

Il tema dell’equa rappresentanza nei panel mediatici potrebbe sembrare superfluo rispetto ai frequenti ed efferati crimini¹ nei confronti delle donne. In realtà, rappresenta il passaggio necessario per un cambio culturale, sia della donna nel riconoscersi un proprio spazio di espressione in tutti gli ambiti, sia degli uomini che possano prestare attenzione su questo punto ed agire concretamente per favorire la partecipazione delle donne ad iniziative culturali, sociali, politiche, economiche, finanziarie e scientifiche. La commistione dei generi è un vantaggio per il benessere di tutti e per una costruzione di un modello sociale più resiliente e più inclusivo. Tuttavia, è ancora necessario un coacervo di forze sinergiche, con un approccio integrato e sistemico, per ottenere risultati determinanti. Neanche i cambiamenti normativi sono sufficienti a fermare questo dilagante fenomeno. Basti pensare che sin dalla Costituzione è prevista la parità di genere tra i diritti fondamentali, e tanti altri interventi normativi si sono susseguiti in tal senso, ed ancora non è stata raggiunta.

In occasione del Festival dei Due Mondi di Spoleto, in un evento molto rappresentativo del talento femminile, "Coreografie femministe", sono state protagoniste le signore della danza (registe, coreografe, direttrici e amministratrici di teatri e compagnie) e il Sovrintendente del Teatro dell’Opera di Roma e presidente Agis Francesco Giambone ha dichiarato: “La parità non si risolve con un intervento normativo, si risolve quando capiremo che le donne danno un grande contributo sempre, anche nella gestione, mettendo la loro professionalità, intelligenza e

¹ “1/3 delle donne in Europa è stata vittima di violenza sessuale, 50 donne a settimana muoiono vittime di violenza sulle donne, soprattutto violenza domestica e il 75% ha subito molestie sul lavoro” Valeria Fiore, responsabile della comunicazione dell’Europarlamento in un Evento del Gr Parlamento Commissione europea – Rappresentanza in Italia – 22 Settembre 2021.

sensibilità al servizio delle istituzioni”². Nella sua essenzialità questo intervento mette il focus su un approccio inclusivo da parte di tutti, che si traduca in azioni positive, creando occasioni per le donne di esprimersi in nuovi ruoli, acquisendo fiducia nelle loro potenzialità e costituendo un esempio per tutti.

Spesso abbiamo assistito ai cosiddetti “manel”, panel con soli uomini o alla riluttanza delle donne ad intervenire, e ciò è rappresentativo delle dinamiche di potere, perché molti ruoli dirigenziali sono ricoperti da uomini. L’obiettivo di NWNP è perciò più profondo di ciò che possa sembrare: significa mostrare fattivamente che l’uomo e la donna hanno pari diritti e dignità. È necessario, però, redistribuire a monte le assegnazioni di ruoli, per un’adeguata rappresentanza ai vertici di potere e, quindi, una fattiva rappresentanza negli eventi pubblici. Negli ultimi anni sono state introdotte “quote di genere”, a partire dalla legge Golfo/Mosca per i cda delle società quotate, che si stanno man mano definendo ed espandendo in vari contesti, anche nella Rai, in modo tale che la selezione e le nomine assicurino l’assegnazione dei ruoli ad entrambi i generi.

L’iniziativa No Women No Panel integra il consueto impegno della Rai nei confronti della parità di genere. Infatti, secondo le prescrizioni del Contratto di servizio 2018-2022 la Rai è già tenuta ad assicurare “[...] nell’ambito dell’offerta complessiva, diffusa su qualsiasi piattaforma e con qualunque sistema di trasmissione, la più completa e plurale rappresentazione dei ruoli che le donne svolgono nella società, nonché la realizzazione di contenuti volti alla prevenzione e al contrasto della violenza in qualsiasi forma nei confronti delle donne” (Art. 9. Parità di genere, comma 1). Il Contratto di Servizio richiede altresì alla Concessionaria di realizzare un monitoraggio che consenta di verificare sia “la rappresentazione non stereotipata del ruolo della donna e della figura femminile nei diversi ambiti della società” (Art. 25 comma 1, lett. p) ii) e la capacità di “promuovere, nella programmazione, il valore dei principi di non discriminazione e della parità tra gli uomini e le donne, [...]” (Art. 25 comma 1, lett. q) i); sia di “verificare il rispetto della parità di genere nella programmazione complessiva.” (Art. 9. Parità di genere, comma 2, lett. c).³

Questo assicura l’impegno attivo del Servizio Pubblico di realizzare trasmissioni che comunichino e valorizzino un’adeguata rappresentazione delle donne e che siano in grado di raccontare la varietà dei ruoli assunti dalle donne nella società contemporanea. Inoltre, in ottemperanza a tali prescrizioni viene realizzato periodicamente un monitoraggio della rappresentazione femminile nella programmazione Rai in cui viene calcolato un indice sintetico, media di 5 indicatori, su scala da 1 a 10. L’ultimo monitoraggio disponibile è relativo al 2021. L’indice proclamato è pari a 8,54 (vs 8,23 dell’anno precedente), un valore quindi molto elevato e in crescita.

² <https://www.rai.it/ufficiostampa/assets/template/us-articolo.html?ssiPath=/articoli/2023/07/Rai-Coreografie-Femministe-la-parita-di-genere-nella-danza-df933ecb-5518-44f7-9384-20be73d9fac6-ssi.html>

³ [1656409866777 Monitoraggio Figura femminile Pluralismo sociale e Coesione sociale Rai 2021. Analisi dei contenuti.pdf](#)

L'idea di incrementare la presenza femminile nei panel aggiunge un tassello che mira all'empowerment femminile e alla valorizzazione del talento. Invero, l'affermazione nel mondo del lavoro è fondamentale, perché il lavoro è la più formidabile arma di emancipazione e di libertà.

Purtroppo, si rileva che in Italia avere una carriera di successo per una donna è più difficile. Un sondaggio⁴ conferma tale percezione nel 72% delle interviste⁵. In Italia le donne sono anche poco rappresentate nelle posizioni decisionali. Secondo lo stesso sondaggio tale rappresentazione è ritenuta equa solo per il 34% nella vita pubblica politica e solo per il 25% nell'imprenditoria. Inoltre, sono poco presenti nei dibattiti pubblici. Emerge ancora dallo stesso sondaggio che c'è equilibrio solo per il 33%, con una differenza percettiva tra uomini e donne. Infatti, per il 46% degli uomini c'è equilibrio, mentre a parer delle donne vi è equilibrio solo per il 20%⁶. Allineare la percezione della realtà tra uomini e donne, sarebbe anche molto utile al fine di avviare il cambiamento culturale auspicato.

Già l'Agenda 2030⁷ aveva considerato, tra i principali obiettivi per creare una società sostenibile, il raggiungimento della parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze entro il 2030.

Le attività di sviluppo di competenze e sensibilità di genere, ordinarie nel piano di azione NWNP, abilitano anche una vera visione di genere negli SDG. Troppo spesso si limita la dimensione di genere al Goal 5 – che è in realtà una fondamentale azione positiva – ma per il conseguimento di obiettivi di sviluppo e crescita, sociale e culturale oltre che economica, è fondamentale che la dimensione di genere sia in tutti gli altri 16.

NWNP è quindi un perimetro di sensibilizzazione ma anche di capacitazione sul come rendere tale approccio strategico, in ogni iniziativa connessa agli SGD, al di fuori del Goal 5.

La parità di genere è diventata anche una delle priorità trasversali, in termini di inclusione sociale, indicata nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il Piano si propone, destinando risorse finanziarie, di contrastare le discriminazioni di genere e promuovere una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in virtù del nesso tra lavoro e dignità. Il lavoro è strumento per ricoprire vari ruoli sociali, consente di ottenere una retribuzione dignitosa, costituirsi un'identità sociale, contribuire alla fiscalità generale tramite cui avere accesso al welfare e garantirsi una pensione. Purtroppo, la parità salariale non è ancora una realtà,

⁴ Tutti i dati percentuali riportati in questo comma sono tratti da un sondaggio analizzato in Live: "No woman No panel" Rai Radio 1 - Fonte Demopolis per l'Italia.

⁵ Un po' meno in Francia e nel Regno Unito, rispettivamente il 63% e 65%, ma in Germania sale al 77%.

⁶ V. nota 3

⁷ Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 *target* o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.

nonostante la rilevanza della questione anche a livello europeo. Gli stipendi inferiori e le pensioni più basse sono ancora fattori di maggiori rischi di povertà per le donne.

Vari contenuti, occasioni di stimolo e riflessione, sono disponibili nei vari palinsesti della Rai.

- RAIPLAY SOUND
 - <https://www.raiplaysound.it/programmi/ledonnechefecerolacostituzione>
 - <https://www.raiplaysound.it/audio/2021/06/FORMATO-FAMIGLIA-088aedee-50ae-4dee-8db4-43f32dfc7723.html>
 - <https://www.raiplaysound.it/audio/2021/09/Radio-Festival-Dialoghi-di-Trani-e58ea2f4-a000-4a3f-a12b-a9a43fdb195.html>

- RAIPLAY
 - Documentario sulle prime lotte per l'emancipazione femminile. Il documento, storico, illustra il valore dell'attivismo ed allo stesso tempo quanto sia ancora necessario lavorare per creare una società equa attraverso la cultura di genere. <https://www.raisplay.it/programmi/donneincammino>
 - Uno spettacolo che parla del talento in ottica di genere, tema centrale in NWNP, letto attraverso una performance teatrale. <https://www.raisplay.it/programmi/wenoi>
 - Ancora sul percorso verso l'empowerment femminile e l'emancipazione sociale ed economica: <https://www.raisplay.it/programmi/senzadistinzionedigenere>
 - Una serie (a episodi) francese su profili di donne <https://www.raisplay.it/programmi/indomite>
 - Shero – Breve racconto documentato di Shabnam che ha subito un attacco con l'acido quando era adolescente. Oggi è una Shero (che da l'idea della fusione di she e hero), un'attivista indiana per i diritti delle donne che cresce sua figlia insegnandole il valore della bellezza e della forza femminile, al di là delle convenzioni sociali. <https://www.raisplay.it/programmi/shero>
 - Donne della Costituente <https://www.raisplay.it/video/2017/12/Cultura-Passato-e-presente-LE-DONNE-DELLA-COSTITUENTE-con-la-profssa-Patrizia-Gabrielli-0d6efe3f-4004-45fa-84db-8ac362dc7fbe.html>

Scheda formativa No Women No Panel n. 1

Titolo: Integrare la prospettiva di genere nel processo consultivo e decisionale

Descrizione:

La sessione formativa vuole promuovere e illustrare i concetti, gli strumenti e le strategie per supportare l'integrazione della prospettiva di genere nei processi di consultazione e discussione così come di decisione e rappresentazione delle organizzazioni.

Il modulo formativo prevede lo sviluppo dei seguenti aspetti:

- Quadro concettuale della parità di genere
- Condizioni abilitanti
- Strategia organizzativa di genere
- Identificazione del valore di genere nella cultura organizzativa e definizione degli obiettivi
- Elementi critici e resistenze

Durata: 4 ore

Attività di laboratorio:

1. Simulazione di un Consiglio d'Istituto

In questa attività, si potrebbe ipotizzare che l'ordine del giorno del Consiglio d'Istituto simulato fosse decidere l'apposizione a scuola di un artefatto che raffiguri una donna esemplare.

Il Consiglio dovrebbe approvare o rifiutare l'idea, motivando la decisione, e scegliere la figura femminile da rappresentare.

A tal fine potrebbero essere molto utili, oltre ai contenuti suggeriti sopra, i seguenti materiali didattici:

- ✓ Pillole "La prima donna che..." (Rai3) e
- ✓ dispense dal Volume di studi "Quando le donne contano" (Ed. Rai Libri)

Il regolamento di Istituto potrebbe essere utile per organizzare la simulazione del Consiglio.

La compagine dell'ipotetico Consiglio deve assicurare un'equa rappresentanza di genere. Almeno due persone e di differente genere avranno il ruolo di osservatori di elementi relativi agli aspetti evidenziati nella premessa di questa attività.

Prima di chiudere l'attività dedicare un tempo adeguato alla condivisione delle osservazioni emerse e le eventuali riflessioni emerse in tutto il gruppo, anche su come si è svolta la discussione del Consiglio.

2. In alternativa, l'attività di laboratorio può consistere nell'analisi di dati riguardanti l'assetto istituzionale della scuola, come ad esempio:

- Monitoraggio, sia fra il personale docente e non docente che fra gli/le studenti/esse e i genitori/le genitrici, dei/lle rappresentanti nei Consigli di classe e d'Istituto/circolo e dei/lle rappresentanti di classe eletti dalle Assemblee dei genitori, divisi per genere, età e qualifica.
- Conteggio nelle liste elettorali degli Organi scolastici collegiali delle presenze maschili e femminili.

Scheda formativa No Women No Panel n. 2

Titolo: Bias e stereotipi di genere. Strumenti di contrasto e cultura

Descrizione:

La sessione formativa vuole analizzare quali bias di genere colpiscono le organizzazioni e quali approcci e strumenti sono disponibili per rimuovere stereotipi e bias e sviluppare cultura e competenze di genere.

Il modulo formativo prevede lo sviluppo dei seguenti aspetti:

- Bias e stereotipi di genere: quali sono e come riconoscerli
- Approcci e strumenti per contrastare bias e stereotipi
- Strategie organizzative per sviluppare la cultura organizzativa di genere

Durata: 4 ore

Attività di laboratorio:

Ricerca storico-sociale sull' "effetto Matilda": raccontare, attraverso immagini e scrittura, la biografia di una donna scienziata i cui risultati sono stati oscurati per stereotipo e pregiudizio, assecondando la tendenza, radicata nel tempo, a sminuire i loro successi, assegnandoli ai colleghi uomini.

Materiali didattici:

Ricerca nella filmografia delle Teche Rai e su RaiPlay e RaiPlay Sound, da allegare alla tesina preparata in classe

Scheda formativa No Women No Panel n. 3

Titolo: costruzione dell'identità femminile e maschile e cultura di genere e delle pari opportunità

Descrizione:

La sessione formativa vuole esplorare il concetto dell'identità e il tema della cultura di genere e delle pari opportunità.

Quale glossario e tassonomia e quali approcci per sviluppare una dimensione culturale nel contesto delle organizzazioni e delle loro dinamiche di relazione, comunicazione e decisione.

Il modulo formativo prevede lo sviluppo dei seguenti aspetti:

- Genere, sesso e identità quali elementi costitutivi della cultura di genere
- Approcci e strumenti per sensibilizzare all'identità di genere ed alla sua connessione con la visione organizzativa di genere.
- Il ruolo del linguaggio

Durata: 4 ore

Attività di laboratorio:

Analisi guidata di libri di testo (infanzia, scolastici, letteratura di genere, graphic novel); trasmissioni radio-televisive, fiction e cartoons

Materiali didattici:

Dalla biblioteca scolastica, da RaiPlay e RaiPlay Sound