

ISTITUTO COMPRENSIVO DI FELTRE
Scuola Infanzia –Primaria –Sec . di 1° gr.
32032 - F E L T R E (BL)

Anno Scolastico 2018/19

Comunicazione n. 56

del 12.10.2018

Ai Docenti
dell'Istituto Comprensivo di Feltre

OGGETTO: Progetto per incentivare l'occupazione femminile
ENROSADIRA, La luce rosa nelle Dolomiti

Si comunica che il Centro Consorzi presenterà sul bando FSE della Regione Veneto proprio il 12 ottobre 2018 il progetto "La luce rosa nelle Dolomiti", che punta , attraverso azioni di formazione e informazione, a rafforzare l'occupazione femminile in provincia di Belluno.

L'obiettivo del progetto, rivolto esclusivamente alle donne (disoccupate, inoccupate, occupate) è quello di attivare dei percorsi di formazione per incentivare l'occupazione femminile e favorire le pari opportunità.

In allegato, la presentazione del progetto ed il modulo di adesione.



Il Dirigente Scolastico
Dott.ssa Cristina BELTRAME

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Cristina Beltrame", written over the typed name.

Oggetto: Richiesta di adesione partner di rete al Progetto ENROSADIRA, LA LUCE ROSA NELLE DOLOMITI

Mittente: Michele Verdolini <michele.verdolini@centroconsorzi.it>

Data: 01/10/2018 12:12

A: undisclosed-recipients;;

Ciao,

sono a chiederti il sostegno morale a questo percorso formativo, ci occorrono alcuni partenariati aziendali, chiedo a voi che siete un'ASSOCIAZIONE IN ROSA!

L'azienda non ha nessun tipo di spesa in merito

Per adesione potete o mandarmi i documenti timbrati e firmati, poi li compilano le nostre colleghe, oppure chiamare:

Ufficio progettazione

Dott.ssa Daniela Coden 0437/851355

daniela.coden@centroconsorzi.it

Dott.ssa Antonella Tormen 0437/851331

antonella.tormen@centroconsorzi.it

A presto

Michele Verdolini

ENROSADIRA, LA LUCE ROSA NELLE DOLOMITI, è il titolo del progetto che il Centro Consorzi presenterà a valere sul bando FSE della Regione Veneto il prossimo 12 ottobre, che mira, attraverso azioni di formazione e informazione, a rafforzare l'empowerment femminile in provincia di Belluno.

L'obbiettivo specifico del progetto, **rivolto solamente alle donne (disoccupate, inoccupate, occupate)**, è quello di attivare dei percorsi di formazione **per aumentare l'occupazione femminile, per diminuire il gap di genere e favorire uguaglianza fra uomini e donne nel mondo del lavoro.**

Per questo motivo siamo a chiedere al vostro Ente **di partecipare al progetto come partner di rete** (il partenariato di rete non comporta nessun impegno economico né operativo da parte vostra ma attesta la condivisione di finalità ed obiettivi progettuali e la partecipazione, se voluta, a momenti di condivisione pubblica), aderendo al progetto con la compilazione della scheda (allegato C entro la prima settimana di ottobre) che troverete allegata e segnalandoci eventualmente profili interessanti e interessati, qualora il progetto venga finanziato.

Il progetto affronterà varie tematiche: da quelle più classiche, come la comunicazione, la sociologia e il diritto del lavoro a quelle più specialistiche, in particolare l'approccio alle nuove tecnologie abilitanti (STEM) per facilitare la figura della donna e produrre una **balance gender**.

Nello specifico, con un sistema di "taylor made" (percorsi formativi su misura) si affronteranno materie al passo coi tempi della 4° rivoluzione industriale: l'economia digitale, ICT ed e-commerce, Social Media Marketing e Branding, Management, Business Plan, Gestione economica e autoimprenditorialità, Tecniche e metodi di comunicazione (story telling). Competenze tecniche ma anche soft skills costituiranno un patrimonio importante di questo progetto: saper interpretare i cambiamenti nel mondo del lavoro, del mercato e della società 4.0, sviluppare capacità di adattamento ai cambiamenti e di affrontare problemi, sviluppare strategie di self-improvement, ampliare le proprie abilità manageriali, sviluppare e pianificare approcci proattivi responsabili, costruire piani di azione per ottenere risultati positivi. Infine le consulenze specialistiche, individuali o di gruppo, permetteranno alle donne di essere accompagnate nella fase di start up del proprio progetto imprenditoriale.

Saranno previsti voucher di conciliazione del valore di 200 Euro mensili per un massimo di 10 mesi, per favorire la fruizione parziale o totale da parte di donne che assistono minori di età inferiore di 14 anni e/o disabili, anziani bisognosi, o per l'accesso a spazi di co-working per l'esercizio della propria professione e/o attività lavorativa autonoma (residenza in regione Veneto e ISEE inferiore a 30.000 euro).

Nell'auspicio che il tema delle pari opportunità, che il progetto affronta, e che il cambiamento culturale necessario per colmare il divario di genere nel mondo del lavoro tocchi la Vostra sensibilità e veda il Vostro supporto morale, restiamo in attesa di cordiale riscontro.

Ufficio progettazione

Dott.ssa Daniela Coden 0437/851355 daniela.coden@centroconsorzi.it

Dott.ssa Antonella Tormen 0437/851331 antonella.tormen@centroconsorzi.it

--

Michele Verdolini

Centro Consorzi

tel. 334 664 61 62

fax: 0437 851399

e-mail: michele.verdolini@centroconsorzi.it

web: www.centroconsorzi.it

Centro Consorzi

Sede Amministrativa: Piazzale Resistenza 8, 32100 Belluno

Sede Formativa: Z.I. Gresal, 5/e - 32036 Sedico, Tel. +39 0437 851311, Fax 0437 851399

Ai sensi del D.Lgs. 196/2003 si precisa che le informazioni contenute nel messaggio e negli eventuali allegati sono riservate all'ai destinatario/i indicato/i. Nel caso di erroneo recapito, si chiede cortesemente a chi legge di dare immediata comunicazione al mittente e di cancellare il presente messaggio e gli eventuali allegati. Si invita ad astenersi dall'effettuare: inoltri, copie,

Richiesta di adesione partner di rete al Progetto ENROSADIRA, ...

distribuzioni e divulgazioni non autorizzate del presente messaggio e degli eventuali allegati.

According to Italian law (D.Lgs 196/2003) information contained in this message and any attachment contained therein is addressed exclusively to the intended recipient. If you have received this message in error would you please inform immediately the sender and delete the message and its attachments. You are also requested not to make copies, nor to forward the message and its attachments or disclose their content unless authorised.

Ai sensi degli art. N.13-14 del Regolamento Europeo 679/2016 (GPDR), i Vostri dati provengono da visite, incontri/contatti commerciali, Vostre precedenti comunicazioni, moduli di iscrizione e/o richieste di informazioni Internet oppure supporti cartacei compilati in fiere, invio fax, e partecipazione a seminari tecnici. Per ulteriori informazioni su come vengono utilizzati i dati, sui diritti vigenti e per visionare o richiedere il testo integrale dell'informativa, si può scrivere all'indirizzo michele.cardin@centroconsorzi.

In accordance with art. N.13-14 of Legislative Decree 679/2016 (GPDR), your data come from visits, meetings / business contacts, your previous communications, registration forms and / or requests for Internet information or paperbacks filled in exhibitions, fax sending, and participation in technical seminars. For further information on how the data are used, on the rights in force and to view or request the full text of the information, you can write to the address michele.cardin@centroconsorzi.

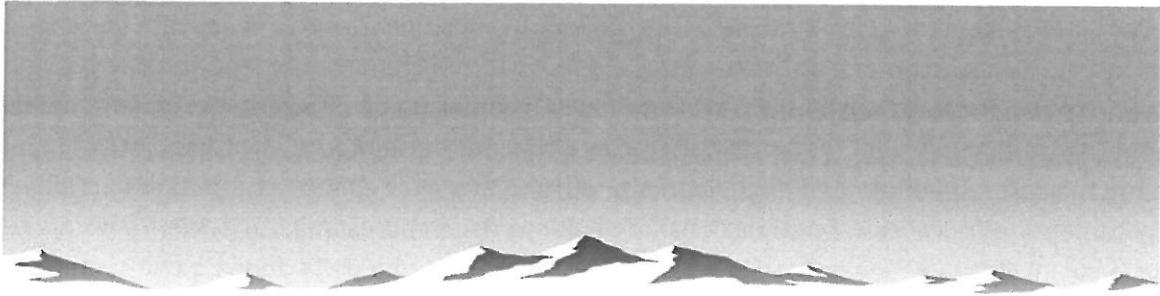
— Allegati: —

Progetto_Empowerment_femminile.pdf

937 kB

PRG-Dec936-18_AIIC_ModuloAdesionePartner.doc

72,0 kB



Enrosadira: luce rosa nelle Dolomiti

Azioni di formazione per l'empowerment femminile nel mondo del lavoro

It's an old boys' club. Nella City, immagine del mondo del mondo impiegatizio, si parla così nel mondo finanziario, scrive Monica D'Ascenzo, giornalista de Il Sole 24 ore, il 19 settembre 2018, e la definizione si può estendere a livello globale.

Ma non è solo il mondo della finanza e della *private equity* a non essere un mondo per donne, il problema emerge in tutti i settori lavorativi. *Persistono dinamiche segreganti, stereotipi di genere e prassi discriminatorie* (Studio Isfol su Maternità, lavoro, discriminazioni), nonostante gli strumenti normativi, le politiche di educazione, sensibilizzazione e contrasto, nonostante una debole e lentissima crescita della partecipazione delle donne al mondo del lavoro. Ma è ancora molto difficile raggiungere la partecipazione paritaria di uomini e donne al mondo del lavoro, sembra quasi impossibile-osiama affermare- centrare l'obiettivo imposto agli Stati Membri dalla Strategia 2020, che vede la lotta per la parità di genere e la valorizzazione delle potenzialità e delle competenze femminili tra gli obiettivi della strategia di crescita dell'Unione "Europa 2020".

E' solamente alla vigilia dell'8 marzo di ogni anno che, da cliché, si apre il dibattito sul divario di genere e... "nihil sub sole novum", niente di nuovo sotto il sole. La fotografia che ne esce è la stessa degli altri anni, soprattutto per quanto riguarda il nostro Paese. Lo spettro del disequilibrio di genere continua ad aggirarsi per l'Italia, regione dopo regione, azienda dopo azienda, ufficio dopo ufficio, ed è racchiuso in una domanda, così semplice e disarmante, che il giornalista Eugenio Bruno, collega della sopra citata D'Ascenzo, ci pone: *"Com'è possibile che le ragazze, nonostante una carriera scolastica e universitaria migliore dei ragazzi, continuino ad essere penalizzate sia in termini di sbocchi occupazionali sia dal punto di vista retributivo?"*.

L'identikit delle performance formative e professionali delle donne, dalla scuola superiore all'università fino al mercato del lavoro, e per tutta la vita lavorativa, arriva, per esempio, dalle *Indagini AlmaDiploma e AlmaLaurea (Rapporto 2016)*. Le donne italiane raggiungono risultati più

brillanti lungo il percorso formativo e in tutti gli indirizzi di studio rispetto ai colleghi maschi, ma sul mercato del lavoro scontano ancora un forte divario in termini non solo occupazionali e contrattuali, ma anche e soprattutto retributivi. La lettura dei dati conferma un differenziale a favore dei maschi che, a parità di condizioni, non diminuisce con il passare del tempo e permane anche quando le donne intraprendono percorsi disciplinari che offrono maggiori chance occupazionali o dove sono storicamente più presenti. I dati nazionali dell'ultimo decennio esaminati, evidenziano un gender gap la cui incidenza è rilevante e percepibile durante tutta la vita della donna e che si materializza, tra le altre cose, in un nemico preciso, il gender pay gap, che tocca il 16% di divario in Europa, come se le donne non venissero pagate per il loro lavoro da novembre alla fine di dicembre. L'incidenza del gap è percepibile durante tutta la vita di una donna: guadagnando meno avrà certo una pensione inferiore e sarà più esposta al rischio di povertà in vecchiaia. Il rapporto del mercato del lavoro in provincia di Belluno aggiornato al 31.03.2018 mette in luce che il numero delle donne disoccupate diminuisce in misura minore rispetto al numero dei maschi. Per l'anno in corso il saldo occupazionale è negativo per genere (-170 assunzioni di donne), per tipologia di contratto (-400 contratti a tempo indeterminato per le donne rispetto agli uomini) per totale assunti (-1265 assunzioni di donne). L'indagine condotta da Metalògos sul territorio sul tema Pari Opportunità (indagine commissionata dall'Amministrazione Provinciale di Belluno Progetto Coordinamento provinciale centri risorse Pari Opportunità) su un campione di circa 500 donne maggiorenni intervistate evidenzia i fabbisogni emersi:

- 1-l'orientamento lavorativo specifico;
- 2-il supporto alla ricerca di opportunità lavorative per donne;
- 3-l'informazione sul diritto del lavoro;
- 4-l'assistenza legale sul diritto del lavoro;
- 5-il sostegno all'imprenditoria femminile;
- 6-l'informazione su opportunità formative per entrare/rientrare nel mondo del lavoro;
- 7-cultura e educazione sul tema delle pari opportunità tra donna e uomo;
- 8-l'informaizione ed eventuale assistenza legale sul diritto di famiglia;
- 9-l'informaizione sul corretto utilizzo della rete dei servizi di supporto;
- 10-prevenzione e supporto alla violenza sulle donne (anche nei luoghi di lavoro);
- 11-prevenzione, tutela e promozione della salute delle donne (anche nei luoghi di lavoro).

La prevenzione, la tutela e la promozione della salute, l'informazione sul diritto del lavoro, prevenzione e supporto alla violenza sulle donne in contesti lavorativi ed extra risultano tra i servizi ritenuti fondamentali sia per la persona (intervistata) che per le donne in generale; per le donne più giovani l'importanza soggettiva e quella generale (di genere) coincidono di fatto. Le donne, invece, con scolarità più elevata considerano più importante sia soggettivamente sia "come genere" l'assistenza legale sul diritto del lavoro, mentre le donne con carico familiare, a differenza delle altre, ritengono più importante l'informazione sulle opportunità formative per entrare/rientrare nel mondo del lavoro. Dai dati esaminati emerge altresì che lo squilibrio salariale di genere resta alto in

provincia (dati CISL Belluno-Treviso su 20 mila redditi elaborati dal Caf, 2017). Se l'uomo guadagna in media oltre 25 mila euro all'anno per la donna la media massima si attesta sui 15 mila euro annui. *«Le motivazioni alla base di una retribuzione inferiore vanno individuate nel fatto che le donne spesso seguono un orario di lavoro ridotto per accudire la famiglia, i figli e i genitori anziani. Ma questo significa non solo redditi, ma anche pensioni minori»*, ha dichiarato la segretaria generale della CISL Cinzia Bonan, l'8 marzo 2018. Che esista una discriminazione di fondo sul posto di lavoro tra i sessi lo ha ribadito anche il segretario aggiunto della CISL, R. Roffarè, che ha aggiunto: *«La donna, oggi, resta ancora confinata nel lavoro di cura, mentre per gli uomini si apre la possibilità di fare carriera. Oggi uno dei compiti del sindacato è quello di cercare di ottenere, tramite la contrattazione integrativa, degli accordi che possano venire incontro al bisogno di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro da parte dei lavoratori in generale e in particolare da parte delle donne. Donne che spesso sono fatte oggetto anche di molestie e per evitare questo abbiamo siglato un protocollo di intesa con la Consigliera provinciale di parità»*.

Il progetto Enrosadira, luce rosa nelle Dolomiti

Il progetto di formazione di empowerment femminile nel mondo del lavoro, incentrato sull'asse 4, Donne in prima linea, della DGR 1311 della Regione Veneto si articola in una serie di interventi formativi specifici rivolti a donne disoccupate, inoccupate ed inattive (con priorità a donne over 30) e a donne occupate, di tutti i settori economici ammessi dalla direttiva e di tutti i livelli contrattuali, che intendono riqualificarsi e migliorare la propria posizione personale e lavorativa.

La formazione, così come richiamato al Committee meeting del parlamento europeo il 5 marzo 2015, *“shoul lead to your dream job. No matter what your gender”*.

L'empowerment personale e lavorativo passa attraverso un percorso formativo che aiuterà a sviluppare competenze (soft e hard skills), necessarie sia per diventare imprenditrici di se stesse, sia per migliorare e favorire l'accesso al mondo del lavoro dipendente, a migliori condizioni contrattuali e retributive, alla conciliazione dei tempi di lavoro con la vita familiare e ad abbattere, più in generale, stereotipi di genere persistenti nella nostra cultura e nella società tutta.

Il progetto prevede una pluralità di attività: formazione “taylor made”(percorsi su misura indoor e outdoor, attraverso metodologie didattiche innovative), informazione (seminari e workshop) e comunicazione/diffusione, attraverso iniziative ed eventi che avranno luogo nel territorio coinvolto, con il coinvolgimento di due partner operativi: Etifor (ente specializzato in animazione territoriale) e Metalògos (soggetto specializzato nell'erogazione di formazione con metodologie innovative ed esperienziali).

Gli ambiti formativi sono al passo coi tempi della 4° rivoluzione industriale: l'economia digitale, ICT ed e-commerce, Social Media Marketing e Branding, Management, Business plan, Gestione economica e autoimprenditorialità, Lingue, Tecniche e metodi di comunicazione (story telling). Competenze tecniche ma anche soft skills costituiranno un patrimonio importante di questo progetto: saper interpretare i cambiamenti nel mondo del lavoro, del mercato e della società, sviluppare capacità di adattamento ai cambiamenti e di affrontare problemi, sviluppare strategie di self-improvement, ampliare le proprie abilità manageriali, sviluppare e pianificare approcci proattivi responsabili, costruire piani di azione per ottenere risultati positivi. Infine le consulenze specialistiche, individuali o di gruppo, permetteranno alle donne di essere accompagnate nella fase di start up del proprio progetto imprenditoriale. Saranno previsti voucher

di conciliazione del valore di 200 Euro mensili per un massimo di 10 mesi, per favorire la fruizione parziale o totale da parte di donne che assistono minori di età inferiore di 14 anni e/o disabili, anziani bisognosi, o per l'accesso a spazi di co-working per l'esercizio della propria professione e/o attività lavorativa autonoma (residenza in regione Veneto e ISEE inferiore a 30.000 euro).

Il compito di ottenere pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso e nel mantenimento del lavoro, nelle opportunità di progressioni di carriera e di crescita personale e professionale è una prerogativa di tutta la società civile e la formazione gioca un ruolo fondamentale per eliminare il gap. In tal senso il progetto fa leva sui fattori essenziali che possono colmare il divario: la lotta per la parità di genere attraverso la valorizzazione delle potenzialità e delle competenze femminili che è tra gli obiettivi della strategia di crescita dell'Unione Europea "Europa 2020", affermato anche nel Patto europeo per la parità di genere del 2011. Il tema dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment delle donne nel mondo del lavoro e nella società civile è un tema complesso e richiede un approccio globale e integrato, in grado di sostenere la voce delle donne e della loro autonomia, del loro valore, delle loro capacità e visioni, per poter eliminare discriminazioni: sia la violenza di genere sia il non poter accedere alle risorse (credito, diritti di proprietà, formazione, ruoli decisionali nei processi di sviluppo e progressioni di carriera, etc). Per dare soluzioni concrete ai fabbisogni emersi dal territorio e collocarli in una quadro di soluzioni, di azioni di contrasto verso la disparità di genere, di azioni per favorire l'accesso all'occupazione e alla progressione della carriera, di azioni per la conciliazione della vita professionale con la vita privata e per la promozione della parità di retribuzione, il Centro Consorzi ha sviluppato il progetto Enrosadira, la luce rosa nelle Dolomiti. Azioni di formazione per l'empowerment femminile in provincia di Belluno, con l'obiettivo di contribuire al cambiamento in atto e contribuire a una battaglia culturale

Enrosadira deriva dal ladino e significa "diventare rosa": è un fenomeno

che conferisce il caratteristico colore rosa alle Dolomiti.

Si può osservare soprattutto all'alba e al tramonto durante le giornate nitide.



Ufficio Progettazione Fondi Comunitari

Dott.ssa Daniela Coden Tel. 0437/851355

Dott.ssa Antonella Tormen Tel. 0437/851331

Centro Consorzi

Sede Legale ed Amministrativa | 32100 Belluno - Piazzale Resistenza 8

Sede Operativa | 32036 Sedico (BL) – Z.Ind. Gresal, 5/e

Unità locale | 31033 Castelfranco Veneto (TV) - Piazza della Serenissima, 40
Unità locale | 30034 Mira (VE) - Via della Barena, 6 - Dogaletto
Unità locale | 36015 Schio (VI) - Via Paraiso, 60



MODULO DI ADESIONE IN PARTNERSHIP

DGR n. 1311 del 10/09/2018

Compilare il seguente modulo, uno per ogni partner elencato nell'applicativo on line secondo gli stessi numeri progressivi.

Progetto **“ Enrosadira: luce rosa nelle Dolomiti
Azioni di formazione per l'empowerment femminile nel mondo del lavoro”**

cod. ¹ _____

Presentato dal soggetto proponente CENTRO CONSORZI

Descrizione del partner di progetto

Partner n ^{o2} :
Denominazione:cod. Ateco 2007:
Forma giuridica:
Legale Rappresentante:.....
Referente per le attività di progetto:
Tel:Fax:e-mail:

Il sottoscritto _____ nato a _____
il _____ e residente a _____ domiciliato
presso _____ nella qualità di legale rappresentante³ dell'Ente/Azienda
_____ con sede legale in _____
cap. _____ via _____ tel _____
fax _____ CF _____ P.IVA _____,

Ai sensi e per gli effetti degli articoli 46 e 47 del D.P.R 28 dicembre 2000 n. 445 – Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, consapevole che in

¹ Riportare il codice identificativo provvisorio attribuito al progetto dal sistema di acquisizione dati on-line.

² Inserire il numero progressivo attribuito automaticamente al partner in fase di caricamento del progetto.

³ **Se persona diversa dal legale rappresentante, allegare atto di procura, in originale o copia conforme.**

caso di dichiarazione mendace o non conforme al vero incorrerà nelle sanzioni previste dall'art. 76 del medesimo decreto

DICHIARA⁴

la piena disponibilità e tempestività di adempimento, per quanto di propria competenza, in ordine alle attività di verifica e controllo da parte degli organi competenti, consapevole che ogni ostacolo od irregolarità frapposto all'esercizio dell'attività di controllo da parte dell'Amministrazione Regionale, può costituire motivo di revoca del finanziamento con l'obbligo conseguente di restituzione delle somme già erogate e dei relativi interessi

- di essere partner **operativo** del progetto sopra citato e:
 - di impegnarsi a dividerne obiettivi, finalità e strumenti;
 - di impegnarsi a partecipare al progetto nelle fasi e per un budget esplicitamente definiti nel formulario on line;
 - di impegnarsi a partecipare ai momenti di condivisione pubblica promossi nell'ambito dell'iniziativa.

oppure

- di essere partner **di rete** del progetto sopra citato e si impegna a:
 - dividerne obiettivi, finalità e strumenti;
 - di impegnarsi a partecipare ai momenti di condivisione pubblica promossi nell'ambito dell'iniziativa.

oppure

- di essere partner **aziendale** del progetto sopra citato e:
 - di voler intraprendere un percorso di sviluppo o di crescita attraverso la formazione e/o l'accompagnamento del proprio personale così come indicato nel formulario on line;
 - di partecipare al progetto nelle fasi e per un budget esplicitamente definiti nel formulario on line;
 - (**solo nel caso siano previste visite di studio/aziendali**) di partecipare a visite di studio/aziendali che non rientrano in attività commerciali ordinarie, attività interregionali/transazionali già realizzate nel triennio 2015-2017 e attività già in corso al momento della presentazione della proposta progettuale;
 - di impegnarsi** ad accogliere in tirocinio n. __ destinatari così come indicato nel formulario on line;
 - di impegnarsi a partecipare ai momenti di condivisione pubblica promossi nell'ambito dell'iniziativa.

⁴ Si ricorda la necessità di barrare le dichiarazioni di interesse in base alla tipologia di partenariato rivestita dall'impresa/organismo che sottoscrive la dichiarazione.

In qualità di Legale Rappresentante dell'impresa, in caso di rinuncia/subentro al progetto cod. _____ relativo alla DGR 1311/18, mi impegno a comunicare tempestivamente all'Ufficio Regionale competente le motivazioni del ritiro/inserimento.

Luogo e data _____

Timbro e firma in originale
del Legale Rappresentante

