



**CGIL**  
LOMBARDIA  
DIPARTIMENTO  
FORMAZIONE

**tras**

# FORMAZIONE

FORMAZIONE, SVILUPPO ORGANIZZATIVO E BENESSERE - Febbraio 2017 - Anno 2 / numero uno

**LIBERA IL LAVORO**



**TUTTA UN'ALTRA ITALIA**

## Il ruolo del genere nel cambiamento organizzativo

numero monografico

La Cgil è un'organizzazione articolata e complessa di rappresentanza. Al contrario dei movimenti, che oggi teorizzano la praticabilità di una democrazia diretta anche sui grandi numeri, la nostra organizzazione fonda la partecipazione democratica di quasi 6 milioni di iscritti e iscritte sul principio della delega. Si tratta quindi di una democrazia rappresentativa, garantita dalle regole definite nell'articolo 6 dello Statuto. Uno dei cardini su cui ruota il processo democratico è la valorizzazione dei pluralismi e delle diversità, in particolare la complessità della Cgil può esprimersi compiutamente soltanto nella consapevolezza che debba essere un sindacato fatto di donne e uomini. Perché quest'affermazione di principio diventi una realtà compiuta, non basta garantire un'adeguata presenza e partecipazione delle donne alla vita dell'organizzazione, ma è necessario superare il pregiudizio o l'illusione che possano

esistere un pensiero, un linguaggio e un'organizzazione neutra. Il neutro infatti non è altro che la riduzione della diversità e del pluralismo all'uno, cioè l'esatto contrario della democrazia. Anche la nostra organizzazione, come la società in cui è situata, è affetta dal dominio del punto di vista maschile sul femminile e per superare questa supremazia occorrono degli interventi mirati e specifici, in grado di valorizzare altre prospettive e nuovi punti di vista. Grazie alla norma antidiscriminatoria, la presenza delle donne nella nostra organizzazione è cresciuta sensibilmente, tuttavia questo non è finora stato sufficiente a scalzare il dominio del potere maschile e a rinnovarne profondamente pensieri e pratiche. Le donne, spesso in minoranza nei ruoli del potere decisionale, il più delle volte sono costrette ad adeguarsi al modello dominante, per sopravvivere e a volte emergere all'interno dell'organizzazione. Dopo di che tornare indietro a recuperare la propria di-

versità diventa quasi impossibile. Il rischio, che un'organizzazione così complessa deve evitare, adottando dei meccanismi di difesa del proprio patrimonio umano, è proprio il rischio dell'omologazione. La formazione può costituire una leva importante per sensibilizzare e stimolare un cambiamento organizzativo, che valorizzi le donne non soltanto come presenza numerica, ma come portatrici di pensieri e pratiche diverse, cioè di un vissuto differente. Queste le ragioni che hanno spinto la redazione a dedicare un numero monografico alla questione di genere. La valorizzazione del femminile nella nostra organizzazione, ancora subalterno al maschile, non soltanto renderebbe la nostra organizzazione più democratica di quanto già non sia, la renderebbe anche più ricca. E forse potrebbe anche contribuire a migliorare il modo in cui le persone stanno all'interno dell'organizzazione, stimolando quei fattori che producono benessere organizzativo.

*Annarita Pappaianni*

### Uno sguardo dalla finestra

annarita pappaianni

Nel numero di presentazione di questa newsletter, il numero zero, abbiamo lanciato in modo aperto e chiaro la nostra sfida: vogliamo praticare una forma di comunicazione connessa al contesto attuale, che ci collochi nel cambiamento come promotori e artefici; vogliamo sperimentare nuovi linguaggi che ci consentano

di sintonizzarci con mondi diversi dal nostro, per ricostruire la capacità di elaborare narrazioni e visioni di prospettiva.

In linea con queste dichiarazioni programmatiche, l'8 marzo scorso abbiamo rivolto lo sguardo fuori dalla finestra della nostra casa comune, la Cgil, e abbiamo visto - forse con stupore - cortei colorati



di nero e fucsia animare le strade della città, che hanno cambiato volto e nome. Le vie attraversate dai cortei hanno preso nomi di donne, nomi dimenticati dalla toponomastica, cancellati dalla storia. Mettendoci in ascolto della strada, abbiamo sentito cori di voci femminili e antichi canti di lotta intonati con parole nuove. Quel giorno è stato sperimentato un linguaggio capace di risvegliare la memoria, rendendola viva e presente.

La Giornata Internazionale della Donna è stata una giornata di lotta più che di festa, preparata con passione e determinazione, come non accadeva da tempo, in assemblee diffuse sul territorio lombardo e nazionale, ospitate da centri sociali e associazioni, che operano per contrastare la violenza contro le donne. Le piazze gremitte in molte città italiane per l'otto marzo, così come la partecipazione di oltre 200 mila persone al corteo del 26 novembre a Roma, sono il frutto di un percorso faticoso e articolato, che è riuscito a mettere insieme realtà molto diverse, attorno ad un tema comune, il contrasto alla violenza contro le donne, di cui il femminicidio è il fenomeno emergente e dilagante.

"Ni una menos" è il grido delle donne argentine, di fronte ad uno dei casi di violenza più efferati, un grido di disperazione che si è tra-

mutato in un grido di lotta collettivo e internazionale. Attraverso la voce delle donne questo urlo di protesta parla anche a tutti coloro che si sentono discriminati in quanto diversi, perché non si riconoscono nella stereotipata distinzione dei generi, che separa il maschile dal femminile come il bianco dal nero, cancellando sfumature e soggettività. Il movimento delle donne ci parla invece di accettazione e accoglienza dell'altro, anche di chi è o si sente straniero nel nostro Paese.

L'obiettivo dichiarato del movimento italiano Non una di meno è la costruzione di una piattaforma rivendicativa per il contrasto alla violenza di genere, ma insieme è ben presente il tentativo di ricostruire una cultura e una pratica femminista, raccogliendo la memoria del passato e rinnovandola nel presente, in nome di un futuro diverso, migliore per tutte e tutti.

Noi ci riconosciamo in questa visione e in questi valori, che ci appartengono da sempre, così come ci appartengono gli strumenti e le pratiche utilizzate. Le assemblee, i cortei, gli scioperi sono da sempre nostri strumenti di lotta, per agire il conflitto e invertire le sorti di un negoziato, nostre pratiche per esprimere impegno e militanza, che il movimento rilancia oggi in modo nuovo attraverso i social network.

Perciò noi, donne e uomini della Cgil, guardiamo con attenzione al movimento e sosteniamo la mobilitazione in atto nel Paese e nel mondo, cogliendone la spinta propulsiva e ideale, che scaturisce dalla partecipazione delle giovani generazioni, a cui la precarietà ha sottratto ogni futuro, e dal radicamento nel tessuto sociale delle associazioni promotrici, che operano sul territorio in modo concreto e quotidiano a sostegno delle donne.

In particolare, a noi formatori, chiamati a progettare una formazione sindacale che sia leva del cambiamento, capace di rendere la Cgil in grado di sostenere e vincere le sfide del nostro tempo, questo movimento pone degli interrogativi e suggerisce delle risposte. Il movimento Non una di meno potrebbe essere un esempio di come oggi sia ancora e di nuovo possibile impegnarsi in un progetto ideale collettivo, inclusivo e internazionale, capace di recuperare metodi e pratiche del passato in una nuova prospettiva, ricomponendo le differenze in unità. Vale forse la pena provare a contaminarsi, progettando e sperimentando nuove forme di insediamento e rappresentanza, che a partire dalle donne propongano un modo diverso di essere, contro la logica della sopraffazione nel rispetto del valore dell'altr@.



## Del femminile e del maschile. L'ordine incrociato delle cose

ivan cattaneo

*"Venere emerge prorompente dalle acque mentre Marte si perde nella polvere della folla in armi."*

**V**enere, il femminile, la vita, la creatività, nonostante la violenza di Marte, conflitto, prevaricazione e guerra, ne esce

sempre vincitrice in quanto in sé racchiude la forza incontenibile della vita e Marte si inchina ad essa.

La dicotomia maschile/femminile rientra da sempre nel pensiero umano e anche nel dualismo che determina l'ordine delle cose. La

compresenza degli opposti e la loro miscelazione generano l'equilibrio. Non necessariamente il femminile è donna e il maschile è uomo.

Ogni individuo è la risultante della combinazione dei due elementi con forme, modalità e bilancia-

menti diversi. L'essenza di genere legata al "sentire" trascende quella fisica dell'uomo e della donna in quanto animali, perché è quella parte del sensibile che ci induce ad operare scelte, ci indirizza nella percezione ed interpretazione degli eventi, ci porta a vivere o a sopprimere emozioni e sentimenti.

Il riconoscimento di come queste componenti si combinino in ognuno di noi genera una condizione di armonia che ci permette conseguentemente una relazione positiva tra individui. La non accettazione della propria condizione genera, di contro, conflitto in quanto si avrà uno spostamento "forzato" a favore dell'una o dell'altra componente a causa del disequilibrio generato dalla rimozione. Non vi è meglio, non vi è peggio: è la sproporzione che produce il disagio.

Il maschilismo non appartiene quindi a un genere, ma è l'insieme di un modo di pensare, un atteggiamento, un comportamento presenti nello stesso individuo. Non tutti gli uomini lo sono necessariamente e anche in una donna può albergare tale dimensione quando ne è condizionata dalla logica.

Se un uomo accetta e vive la propria componente femminile allora diventa antimilitarista, aborre la competizione, la rivalità e la conflittualità, dà vita alla propria creatività e alla sensibilità verso il prossimo, all'intuizione ed alla comprensione. Se una donna, altrettanto, accetta e vive la propria parte maschile, ne diventa innanzitutto indipendente, facendo uso, quando necessitano, solo delle peculiarità di genere utili a combattere le proprie battaglie.

È innegabile che la nostra cultura e il nostro sistema sociale siano ancora pesantemente sbilanciati verso il maschile perché, di fatto, viviamo in una condizione di guerra, di conflitto, dove l'economia è governata dalla stessa logica e dove il mondo del lavoro è intriso di sopraffazione, violenza e discriminazione. Non è una volontà cosciente ma è un codice più o meno mascherato, dove soprattutto la propensione all'abitudine ne permette la propagazione.

È necessario quindi alzare la soglia di attenzione anche all'interno della nostra organizzazione andando oltre le quote di genere che, di fatto, non superano il maschilismo perché non ne scavalzano la cultura e questo può avvenire solo attraverso la critica, il rifiuto e lo sradicamento di tutti quegli atteggiamenti, di tutte quelle modalità micro o macro comportamentali e linguistiche che ne favoriscono di fatto l'esistenza, ora palesemente, ora e spesso, in modo strisciante.

La formazione diventa allora antenna, filtro e propulsore di un nuovo rapporto tra conoscenza e comportamento, dove la coerenza tra valori propugnati ed agire si trasforma in componente fondamentale all'interno dei progetti avanzati e dove costantemente fornisce gli elementi per poter gestire una capacità critica e autocritica. Formazione intesa come presa di coscienza. Presa di coscienza al fine di superare una visione militarista e militarista

fatta di postazioni conquistate spesso per grado di anzianità o simpatia e non per merito e presa di coscienza di cosa siano femminilità e mascolinità, perché la donna o l'uomo, in quanto ruoli recitati, potranno anche essere costruiti artificialmente, ma ciò che si mette in rapporto col sensibile non arriverà mai ad essere determinato da un processo razionale. Un atteggiamento "attento" non potrà che produrre cambiamenti positivi all'interno di un'organizzazione che è madre e padre contemporaneamente, femminile quando è sensibile e protettiva nei confronti del prossimo, intuitiva quando ne intercetta i bisogni, creativa quando produce iniziative e contemporaneamente maschile quando mette in campo la combattività e la capacità organizzativa necessarie per vincere le proprie battaglie. .



“E’ un bambino o una bambina?”, questa è la prima domanda che ci viene in mente ad ogni nuova nascita oppure quando incontriamo una futura madre. Lo facciamo inconsciamente, come se fosse la cosa più importante da sapere. Dalla risposta a questa domanda sarà deciso il futuro di quella persona, i suoi giochi, i suoi interessi, le sue emozioni, i suoi atteggiamenti, come dovrà comportarsi nelle occasioni sociali, chi dovrà amare e come, che ruolo dovrà assumere nella cop-

considerati normali e naturali nel definire l’appartenenza ad una di queste categorie. L’acquisizione di abitudini differenti, atteggiamenti e modi di pensare diversi confermano la credenza dell’esistenza di un confine netto tra i due raggruppamenti, ciò che appartiene ad un gruppo non appartiene all’altro. Il modo di vestire, di parlare, di muoversi e gestire il proprio corpo, le attività lavorative sono segnali culturali della differenza che si punta a riprodurre. La famiglia è l’istituzione, che soprav-

viene di generazione in generazione, dove vengono modellati comportamenti ed emozioni e dove si costruiscono le differenze dei ruoli così come il diverso modo di relazionarsi ai maschi ed alle femmine secondo modalità stereotipate che vengono poi riprodotte anche nel mondo del lavoro. Gli stereotipi condizionano scelte e comporta-

dello stereotipo. Avendo interiorizzato, attraverso l’educazione, le stesse credenze riguardo all’identità, chi non rispecchi le aspettative che la società impone, è consapevole delle sue mancanze e questo provoca in lui la convinzione di non riuscire ad essere ciò che dovrebbe. Lentamente si costruisce la paura della differenza, comincia così la rimozione delle parti di sé non coerenti con il modello sociale. Nella famiglia patriarcale l’autorità era del padre, mentre la madre si occupava dell’educazione dei figli. Nella famiglia moderna cambia la struttura dell’autorità, che viene divisa secondo le competenze e dei genitori che possono esercitarle insieme. Nella società attuale, in cui entrambi i genitori lavorano, essi hanno molto spesso pari disponibilità di tempo da dedicare ai figli. In considerazione del lavoro femminile, molti padri incominciarono ad occuparsi maggiormente dei figli, spesso per dare un aiuto alle madri, li portavano fuori casa, li accompagnavano a scuola, lavano i piatti, cucinano... Questa famiglia ha mantenuto nella propria funzione quella di favorire l’acquisizione di conoscenze, norme, atteggiamenti e valori che sono indispensabili per vivere in qualsiasi società. In questa nuova società dove l’idea che l’educazione dei figli sia compito di entrambi i genitori, si sta affermando anche contro molti pregiudizi culturali che vedono nella madre la figura più adatta ad educare ed accudire i figli, pregiudizi culturali che sono frutto di una società che non esiste più regge ancora il pensiero che il sesso determini il futuro?



mententi in modo sottile e spesso senza che chi è condizionato ne sia consapevole, secondo Foster Wallace «gli stereotipi sono come l’acqua per i pesci: proprio perché ci circondano e sono ovunque, non li vediamo più». Magari pensiamo che si tratti di nostre caratteristiche individuali e poi scopriamo che agiamo in funzione

più. Si tratta di un semplice dettaglio biologico eppure è proprio da quel dettaglio che avviene la costruzione della differenza di genere e con essa la differenza di status nell’assetto sociale. La società stabilisce quali parametri debbono essere usati per suddividere gli individui in categorie e quali comportamenti vengono

## Il diritto di “dare forma” a se stessi

annalia farina / marco volpi

LEI: Oggi ho letto: “Non possiamo andare avanti se metà di noi rimane indietro”. Una campagna per l’uguaglianza di genere. Perché, mentre sento quanto questo sia vero, sento anche l’amaro in bocca e una stretta di fastidio forte allo stomaco? C’è una domanda che mi assilla, tra i miei tanti perché.

Perché per millenni un certo tipo di maschile ha avuto e ha bisogno, talvolta violentemente bisogno di schiacciare, controllare, reprimere un certo tipo di femminile? E perché ancora oggi nel femminile troviamo spesso una strisciante complicità, fatta di seduzione, sottomissione, di ricerca di approva-

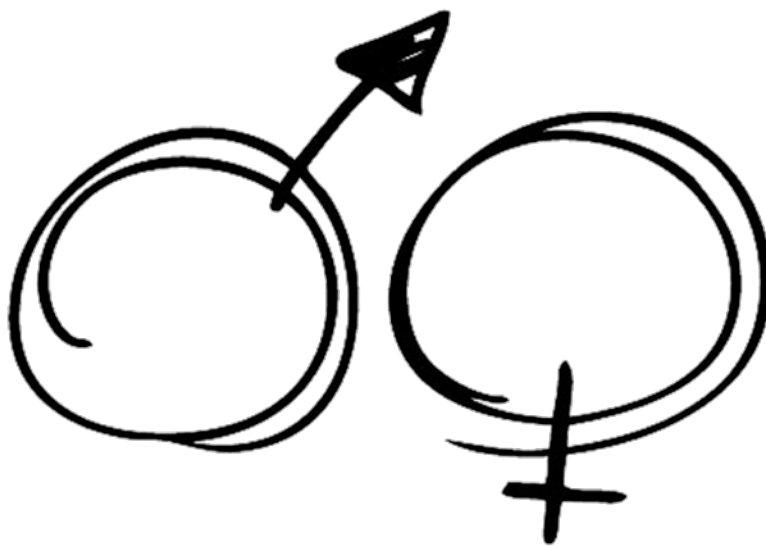
zione? Eppure è l’umanità intera ad aver bisogno che “nessuna e nessuno” resti indietro. La battaglia per l’emancipazione comincia, ogni giorno, dentro di noi. Quando accettiamo di fare i conti, duramente, con le nostre contraddizioni, ombre, demoni. E Quando accettiamo di fare entrare la nostra

grandezza potentemente nella nostra vita e ce facciamo carico con la medesima intensità e passione.

LUI: Boh, forse parliamo semplicemente di "potere". Non tanto quello di poter decidere i destini del mondo, quanto quello (per il maschile di cui parli) di lasciar scorrere la propria vita senza domandarsi se non sia possibile vivere un'altra, se davvero i rapporti di genere che scimmiettiamo da secoli, millenni siano effettivamente utili a fare stare meglio "me", quindi il potere è esercitato per far sì che questa "suggestione" sembri restare realtà nel tempo. Per il femminile di cui parli - quello che non solo non si ribella, ma pare così spesso complice - probabilmente è un atteggiamento simile, speculare. Questi individui difendono, pigramente, abitudini nelle quali ciascuno ha ritagliato il proprio spazio, il proprio noioso, spesso odioso, ma "efficiente" tirare avanti: le domande, i dubbi e la ricerca d'altro sono viste come fatiche in più. Aggiungi che da sempre, e non è probabilmente mai finita, ci spiegano che così dev'essere. Se prendi il "ricordo di nozze" che 60 anni fa (non 600, non 6000) i prevesti davano a spose e sposi, c'è scritto che nelle nostre case, ai maschi tocca difendere, far fatica, essere capi e decidere, mentre alle femmine tocca imbellettare, illuminare, assecondare, rendere piacevole tutto. Insomma tocca obbedire, non fare ombra e assicurare quella quantità di piacere che serve a far sentire realizzato il "capofamiglia" maschio.

LEI: Se andiamo a cercare riferimenti storici e non, che mostrino come la cultura patriarcale, da un certo punto in poi (che pare coincidere con la cosiddetta era assiale, con l'inizio della coltivazione intensiva dei cereali e con la conseguente nascita della proprietà privata), abbia avuto il sopravvento, ne troviamo una enormità.

Sono riferimenti che determinano e attestano la scomparsa della descrizione del femminile come parte essenziale della co-costruzione del Mondo. Detto in termini metaforici, sparisce il ruolo Chokmah, la Sapienza, che nella Bibbia è "l'architetta" che ha la creatività per immaginare il Mondo a fianco di un Dio che ne è "l'ingegnere". Molte storie, molti documenti sono poi nati, su cui si fondano gli stessi sviluppi di intere società nella Storia e che partono da mistificazioni e cancellazioni del significato, del ruolo femminile. Vuoi un esempio di queste narrazioni? Ippocrate, padre della medicina, quando parla della classificazione degli esseri viventi, li elenca gerarchicamente dal basso in alto così: minerali, vegetali, animali, donne, uomini! Al-



tro esempio? Valentino, famoso teologo e filosofo di scuola gnostica, vissuto all'incirca nel primo secolo dopo Cristo, quando parla della Creazione scrive che il Demiurgo crea il genere umano e lo divide in: illici - nati dalla materia cattiva della passione, privi di spirito e destinati a sparire; psichici - nati dalla materia buona, quindi con un po' di anima, ma destinati solo in parte alla redenzione; pneumatici - essere spirituali dotati della scintilla divina. Dove pensi siano collocate "tutte" le donne senza esclusione? Tra gli illici, è ovvio. E potrei citartene a iosa, fino ad arrivare al famoso "ricordo di nozze" che citavi. Capisci che siamo intrisi fino al più piccolo angolo di noi

stessi di tutta questa roba?? Questo però ancora non mi basta a spiegare l'arroganza, la violenza con cui il maschile di cui parliamo ha preteso in passato e pretende ancora che il femminile sia subalterno, che non vi siano aspirazioni di sorta ed è disposto anche ad esercitarla, la violenza, purché nulla sostanzialmente cambi. Qualche giorno fa ho letto un post illuminante in tal senso su FB, scritto da una brillante filosofa italiana, Maura Gancitano: "Quando sposò la sua quarta moglie, Philip Dick (famosissimo scrittore statunitense, ad un suo libro si ispira liberamente il film Blade Runner) era felice di aver trovato una donna straordinariamente "empatica": apprezzava la musica che piaceva a lui, leggeva i libri che lui le consigliava, non lo lasciava solo un attimo. Ma quando lei decise di trovarsi un lavoro e mostrò degli interessi personali che a lui erano estranei, ai suoi occhi diventò improvvisamente una nevrotica, una manipolatrice, e il rapporto iniziò a degenerare. Certe relazioni vanno avanti perché la parte più forte si impone su quella più debole, ma non c'è vigilanza reciproca, non c'è smascheramento.

E quando il debole trova il coraggio di affermare se stesso, il forte viene fuori in tutto il proprio narcisismo. È difficile fare i conti con l'alterità, essere disposti a rinunciare al trono per governare insieme. Il contrario, però, è un totalitarismo che fa male soprattutto al tiranno, che continua a vivere con i propri mostri senza avere la possibilità di guardarli in faccia".

LUI: Eppure, a me non sorprende: stiamo parlando di un ruolo, costruito nei millenni, che ha caratteristiche non derivate da esperienza e "maturazione", ma "assegnate" teoricamente per eredità di ruolo. Da questo deriva una insicurezza intrinseca, una

sensazione di inadeguatezza, perché mentre vieni nominato "maschio", cominci a domandarti se ne sarai all'altezza e chi potrà mai mettere in discussione quel ruolo. Aggiungi che al maschio è sempre stato spiegato che il suo ruolo è difendere, anche con la forza, o meglio ancora "conquistare", sempre con la forza. Non è avvezzo, per questo, a "discutere" i cambiamenti; se gli piacciono li "concede", altrimenti li rifiuta e fa di tutto perché non avvengano. Quel maschio fa la guerra, è parte dell'insegnamento millenario; "quel maschio" ottiene e conserva con la forza, non si cura dei motivi per cambiare una cosa perché respinge il cambiamento in quanto tale, anche perché, mentre sa di poter - forse - sopravvivere e gestire ciò che conosce perché gli è stato "tramandato", su terra nuova dovrebbe imparare e non ne ha voglia, anzi ne ha paura. La femmina di cui parliamo, d'altro canto, è abituata a cercare spazi per sopravvivere senza rompere nulla, perché "potrebbe anche essere peggio"; non è avvezzata a fare la guerra, perché crea e perché spesso è convinta o ha imparato che, se vuole "conquistare"

spazio, lo deve fare per altre vie, cioè compiacendo, assecondando e svolgendo, comunque, diligentemente il ruolo che "la storia" e "la cultura" - deformate come abbiamo visto - le assegna.

LEI: Già. Pena un mare di guai, prima fra tutte la non accettazione, la stigmatizzazione (vedile "streghe"), le botte, il fare peccato, l'essere una bambina cattiva e avanti così. Eppure io sono fermamente persuasa che solo emancipandosi insieme, svolgendo "l'uno per l'altra" e viceversa, il ruolo di "trampolino di lancio", si può emancipare nel profondo il Mondo stesso, perché non esiste crescita o evoluzione collettiva se una parte del collettivo ne sottomette un'altra. Solo la tensione comune verso una valorizzazione profonda dell'altro, che rimuova i ruoli collettivi artificiali, può condurre per la stessa strada, all'evolversi del Mondo. Al contrario, il malessere (lo star male, la "malattia"), derivante dall'oppressione assegnata dai ruoli, finisce per essere vera e propria "malattia per la stessa intera società."

NOI: Difficile capire come uscire... Una profonda revisione cul-

turale è certo una risposta tanto ovvia quanto insufficiente, essendo poco più di un titolo. Probabilmente il punto è riconoscere finalmente agli individui, di "qualsunque genere possibile" esse o essi siano, lo spazio per dare corpo ai propri bisogni e per cercare dentro di sé le risposte a questi. Insomma, la chiave forse, è costruire una condizione nella quale ciascun individuo possa sentirsi in diritto e libero di "dare forma" a se stesso come davvero sente giusto per sé e per la sua massima espressione creativa. Non c'è la proposta di una "cultura" alternativa, ma c'è un punto di inizio: il cambiamento è tale, se avviene prima dentro di noi; la profonda revisione culturale è possibile se cominciamo a scassare i ruoli da dentro noi stesse e noi stessi. Sarebbe sbagliato pensare che siamo "all'anno zero": molti individui hanno, più o meno consciamente, avviato questa ricerca, e questo ci mostra che si può fare. Certo, la resistenza che tutti siamo destinati ad incontrare è forte. Ma lo è anche il bisogno di provarci, per il bene degli individui e per il bene del mondo stesso.

## L'inefficienza della discriminazione

marco cattaneo

*"Le politiche per le pari opportunità continueranno ad avere un senso finché la rappresentanza femminile al vertice non rifletterà l'uguale distribuzione dei talenti alla base della nostra società". Luisa Rosti*

Affrontare, nelle nostre aule di formazione, il tema della parità di Genere, nella società e nella nostra Organizzazione, significa, molto spesso, confrontarsi con un serio problema di inadeguatezza culturale. Ancora oggi, dopo decenni di discussione, e molti anni di applicazione dell'articolo 6 dello Statuto della CGIL (la cosiddetta "norma antidiscriminatoria"), il tema della necessità di applicare sistemi di equilibrio di genere nella composizione del gruppo Dirigente

delle strutture sindacali si scontra con una limitata consapevolezza culturale, che porta molto spesso a rivendicare astratti criteri qualitativi (la necessità di scegliere le persone "migliori") come se i due criteri fossero in contrapposizione. L'economista Luisa Rosti, docente straordinaria di Economia del Lavoro e Economia del Personale e di Genere all'Università di Pavia, spiega che: "Se si assume l'ipotesi di uguale distribuzione di talento (o abilità innata) tra uomini e donne come gruppo, e si osserva la regolarità empirica costituita dal fatto che le donne come gruppo sono state e sono in posizione inferiore socialmente, politicamente ed economicamente rispetto agli uomini come gruppo, se ne trae la conclusione che l'attuale assetto

istituzionale, cioè l'insieme delle regole che determinano il controllo e la distribuzione delle risorse, è inefficiente, e può essere cambiato in modo al tempo stesso più favorevole alle donne e più vantaggioso per l'intera società". In altri termini, potremmo dire che la parità di Genere è un vantaggio non solo per le donne, ma per tutta la nostra Organizzazione, uomini compresi. Proprio il tema dell'inefficienza di un sistema discriminatorio, prima di altri, mi sembra infatti particolarmente suggestivo, e indicativo da un lato della mancanza di logica di questi sistemi e dall'altro dell'urgenza di un cambiamento culturale profondo, che riguardi, quindi, anche e soprattutto gli uomini della CGIL. La Formazione può aiutare: negli

ultimi anni sono stati sperimentati percorsi formativi sulla consapevolezza di genere, sull'economia di genere, sulle politiche di genere, con l'obiettivo di scalfire una cultura sbagliata, dannosa e radicata in profondità. Penso ad almeno due momenti formativi: un primo percorso, di natura comportamentale, che permetta di raggiungere obiettivi molto ambiziosi: migliorare nelle donne la consapevolezza delle proprie potenzialità e dei blocchi emotivi, legati alla propria condizione femminile, che impediscono loro di agirle; migliorare negli uomini la consapevolezza delle proprie convinzioni auto-limitanti e delle conseguenze che esse comportano in termini di

efficacia e crescita professionale; migliorare nelle persone di entrambi i generi la consapevolezza dei vantaggi personali e organizzativi derivanti dall'integrazione delle differenti ottiche di genere; avviare per tutti un percorso di crescita e di sviluppo delle proprie potenzialità nell'ambito di un maggior equilibrio tra convinzioni ed emozioni da un lato e contesto esterno dall'altro; una volta costruita una migliore coscienza di genere nelle donne e negli uomini della nostra Organizzazione un secondo corso di formazione che, attraverso un approccio metodologico di natura economica e giuridica, consenta ai partecipanti di individuare soluzioni organizzative e negoziali che mi-

giorino sia la posizione dell'Organizzazione sia quella delle persone che vi lavorano, coscienti del fatto che le politiche di Pari Opportunità possono ridurre l'inefficienza delle nostre strutture e portare un maggior benessere per tutte e tutti. Sono esperienze, già sperimentate con successo in diverse realtà organizzative complesse che, a mio parere, devono diventare patrimonio di tutta la CGIL, per contribuire ad avviare un processo che produca un gruppo dirigente composto da donne e uomini realmente consci della necessità di costruire un'Organizzazione caratterizzata da una parità di fatto tra i generi, e in questo modo renda, finalmente, davvero inutili le norme antidiscriminatorie.

## LIBERA IL LAVORO



# TUTTA UN'ALTRA ITALIA