

#NONSOLOL'8MARZO



DAISY
NETWORK

COORDINAMENTO DONNE
FIM-CISL LOMBARDIA



L'8 CON TE

NON SOLO L'8 MARZO L'8 CON TE NON SONO SOLO PAROLE...

Il Coordinamento Donne Fim-Cisl Lombardia promuovendo la campagna **#nonsololottomarzo**, per 12 mesi, ogni otto del mese ha pubblicato un volantino con indicazioni, riferimenti di legge e riflessioni sui temi di genere.

L'uguaglianza di genere, deve diventare un impegno quotidiano, una condizione nella quale le persone, donne e uomini, ricevono pari trattamenti, con uguale facilità di accesso a risorse e opportunità.

I ritardi culturali, legislativi e sociali ostacolano la vera parità di genere e vanno affrontati trecentosessantacinque giorni l'anno.

La lotta ai pregiudizi e alle discriminazioni passa anche attraverso l'educazione e la sensibilizzazione dei temi di: **LINGUAGGIO INCLUSIVO, FEMMINISMO, GENERE, LINGUAGGIO DI GENERE, DISCRIMINAZIONI DI GENERE, PREGIUDIZI e STEREOTIPI.**

Il nostro lavoro deve dare contributo a una giusta battaglia nel rispetto delle diverse opinioni.

IL LINGUAGGIO INCLUSIVO

Con il linguaggio trasmettiamo valori, pensieri e messaggi. La comunicazione ha un ruolo pertanto centrale nelle quotidianità, poiché attiva i nostri pensieri e processi cognitivi. Il linguaggio esercita una funzione regolatrice e di stimolo sui meccanismi mentali che presiedono alla nascita del pensiero e al suo sviluppo che, per necessità e comodità, spesso devono essere veloci e immediati.

Le parole che scegliamo di utilizzare producono un impatto sulle nostre abilità di entrare in relazione con gli altri. Collaborazione, dialogo ed empatia sono tutte caratteristiche che il linguaggio inclusivo stimola e fa proprie. Così linguaggio e inclusione, ove sviluppato all'unisono, si ritrovano a svolgere un lavoro che impatta positivamente sul benessere emotivo e psicologico delle persone e sulla cultura.

Inclusione e diversità devono convivere con una comunicazione che si adegua ad un'intelligenza culturale che li lega tra loro ed insieme coinvolge la nostra maggior ricchezza: **le**

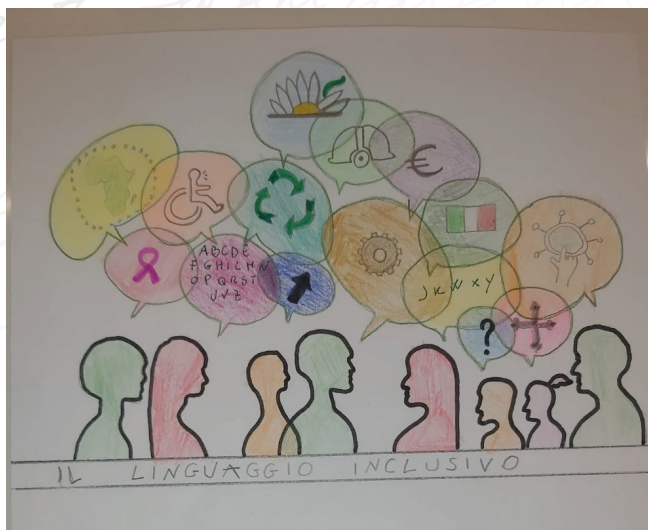
Per ulteriori informazioni e per ricevere assistenza, rivolgiti al delegato Fim-Cisl della tua azienda o alla sede Inas-Cisl più vicina.



PATRONATO
Inas
CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale
L O M B A R D I A



persone. La condizione di sicurezza, la tranquillità di inclusione determinano il valore aggiunto che le persone portano con il confronto, scambiando idee, opinioni, favorendo il dialogo con rispetto, crescita e innovazione... persone a cui va un immenso **grazie** per la nostra crescita.



FEMMINISMO

La declinazione del binomio donne e sindacato, all'interno di una categoria complessa come quella del femminismo spinge a una riflessione su un doppio piano: il ruolo delle donne nel sindacato e l'azione del sindacato per incidere sulle politiche di genere.

Per avviare questa riflessione non possiamo prescindere dal definire cosa sia oggi il femminismo, una parola usata ed abusata, ma della quale spesso il significato viene frainteso e banalizzato. Il femminismo è un movimento complesso ed eterogeneo che si è sviluppato con caratteristiche peculiari in ogni paese ed epoca.

Molti fattori contribuiscono a definire e ridefinire il concetto di femminismo e le pratiche politiche ad esso connesse, con diverse posizioni e approcci teorici, tant'è che ad oggi alcuni studiosi, teorici e/o militanti femministi parlano di femminismi. Il femminismo oggi, nella sua accezione più diffusa, è un movimento sicuramente più fluido, non dogmatico che, nella moderna letteratura, viene definito intersezionale, per definire sovrapposizione di diverse identità sociali, non solo quella di genere.

Specificatamente relazionata al femminismo, l'intersezionalità cerca di tener conto di tutti i tipi di discriminazione che si intrinsecano o sono trasversali a quella di genere, di classe, di etnia, età, disabilità, stato civile, cultura, luogo di origine, cittadinanza e orientamento sessuale, che lottano insieme per la parità dei generi.

Il femminismo non è più qualcosa fatto dalle donne per le donne e basta, ma vengono inclusi nel movimento anche gli uomini.

Lo sviluppo di questa dimensione sempre più attenta a dare voce alle donne è stato facilitato dall'accesso immediato all'informazione garantito dalla rete e dai social media, che hanno dato maggiore visibilità a temi quali le disparità sociali ed economiche affrontate dalle donne nel corso della storia, e la questione della violenza di genere.

Il femminismo di quarta ondata fa propria questa ultima lotta in particolare, come attestano le numerose iniziative, organizzazioni ed associazioni volte a sensibilizzare e ad aiutare le donne vittime di violenza. L'approccio dell'intersezionalità aiuta a mostrare l'interazione di fattori sociali che conduce ad una multi-disuguaglianza ed è uno stimolo potente alla comprensione dello "spessore" delle disuguaglianze. Alla mera analisi deve seguire però l'azione concreta ed è evidente che in questo ambito il sindacato ha un suo peso specifico. A partire dal garantire pari opportunità nel mercato del lavoro che significa combattere ogni forma di discriminazione basata sul genere.

In un contesto come quello italiano - caratterizzato da bassi livelli di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e da differenze di retribuzione a sfavore della componente femminile - il monitoraggio, la promozione e il sostegno alle pari opportunità diventano strategici.

Al sindacato non spettano soltanto funzioni difensive e rivendicative, ma soprattutto funzioni di rappresentanza volta a «organizzare nel giusto ordine la vita economica» e funzioni di educazione della coscienza sociale dei lavoratori, «affinché essi si sentano parte attiva, secondo le capacità e le attitudini di ciascuno, in tutta l'opera dello sviluppo economico e sociale e della costruzione del bene comune universale» Il bene comune non riguarda soltanto grandi ambiti o istanze generali, ma riguarda dimensioni pratiche del vivere e dell'agire e diritti fondamentali dell'uomo, come il lavoro, ma anche l'alimentazione, l'abitazione, l'educazione, la cultura, la salute, la libera circolazione delle informazioni e la tutela della libertà religiosa. Ne deriva che il sindacato deve assumersi funzioni di collaborazione con gli altri soggetti che siano interessati alla cosa pubblica, non limitandosi a influenzare, sensibilizzare o impegnare il potere politico.

Si tratta, dunque, di "ambiti di realizzazione" di taluni principi, ma anche e soprattutto di contesti pratici dell'agire in cui si trova inserita la donna. Porsi il problema della partecipazione femminile alla realtà del sindacato significa investire una certa idea di "famiglia", di "lavoro" e di "sindacato"

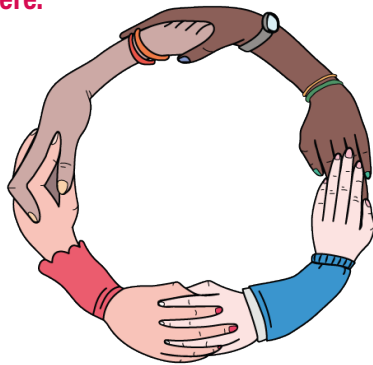


stesso, andando, ancora una volta, al di là della "questione femminile" specificatamente intesa.

Per quanto la questione di "genere" sia importante in sé, essa lo diventa ancora di più nel momento in cui, attraverso di essa, è possibile dare una forma specifica anche alla famiglia, al lavoro e al sindacato.

La donna, e le sue possibilità effettive, concrete, di partecipazione e di ruolo nel sindacato si pongono dunque come ponte verso la società tutta e una determinata idea di ordine sociale in tutti i suoi ambiti di realizzazione. Allo stesso modo, solo curando questi ambiti è possibile affrontare seriamente il problema del reale inserimento della donna nel sindacato e nel mondo del lavoro con ruoli di responsabilità e a pari condizioni salariali.

Possiamo affermare che il femminismo nella nostra FIM, oggi, significa organizzarci con il territorio e nelle aziende per promuovere e diffondere un approccio culturale orientato alla destrutturazione degli stereotipi, tutti, legati al genere.



GENERE

Il concetto di genere (da gender) è stato introdotto a partire dal 1975. Con tale concetto viene richiamata l'attenzione sull'importanza della dimensione sessuata della realtà sociale e, puntando lo sguardo sul genere femminile come su quello maschile (e successivamente sul superamento della dimensione puramente fisica ma sulla percezione del proprio io), si intende mettere in luce le relazioni asimmetriche e mutevoli tra i generi.

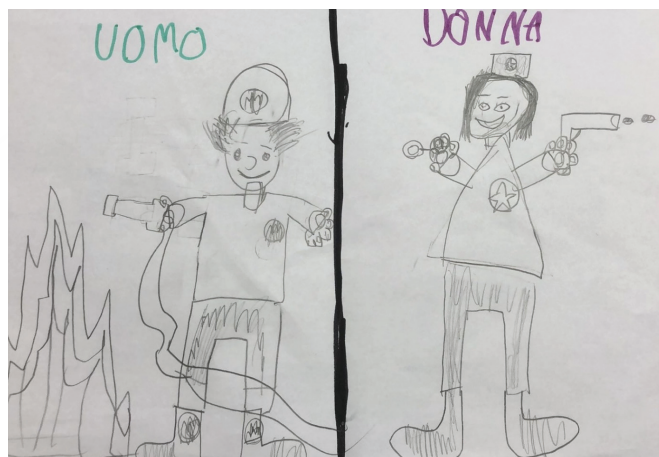
Negli ultimi vent'anni questo concetto ha ispirato ricerche, corretto impostazioni teoriche ed empiriche disegnate in precedenza solo per il genere maschile - o per l'uomo, soggetto universale e neutro -, suggerito un diverso orientamento secondo il quale impostare in modo nuovo determinate procedure di ricerca tipiche delle scienze umane e sociali (ad es. nello studio del mercato del lavoro o della stratificazione sociale).

Questo nel tempo ha avuto il merito di fare qualche passo avanti nel campo della parità fra i generi portando una serie di modificazioni sociali verificatesi nei vari contesti locali e nella società rispetto ai modi di vita, ai valori di gruppi e popolazioni femminili e maschili, non bianche, non occidentali, non appartenenti alle stesse religioni e alle stesse tradizioni etniche.

In Italia, il 26/10/2021 è stata approvata la modifica del Codice delle pari opportunità (dlgs 11 aprile 2006 n 198) che prevede **ulteriori disposizioni volte a favorire l'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro** obbligando le aziende con più di 50 dipendenti a presentare un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile allo scopo di perseguire l'obiettivo dell'uguaglianza di genere nelle retribuzioni e premiando le aziende più virtuose (**equè**) con una certificazione formale. Anche i progetti che si dovranno presentare per l'assegnazione dei fondi del PNRR "dovrebbero" andare nella direzione di maggiore coinvolgimento delle donne nel mondo del lavoro. La speranza è che non si tratterà di meri adempimenti, o un lavaggio di coscienza della nostra classe politica dai problemi che vengono riscontrati quotidianamente dalle donne e dalle famiglie che si trovano senza un effettivo supporto alle loro esigenze (pensiamo alla carenza di asili nido, ai tempi della scuola pubblica, alla scarsità quindi di supporti per la cura e l'assistenza di figli, anziani o disabili, carichi che sono ancora troppo sulle spalle delle donne). Sono passati 76 anni dal 1945 quando si discuteva dell'estensione del voto alle donne che permise alle stesse di votare per la prima volta il 2 giugno del 1946 il Referendum su monarchia e Repubblica. Ancora molte sono le differenze di genere da scardinare, soprattutto in ambito lavorativo. Un esempio riguarda la discussione sul **gender pay gap**, il divario negli stipendi percepiti da uomini e donne a parità di posizione di lavoro che purtroppo sta diventando un emblema mediatico nell'ambito di discorsi pubblici sulle disuguaglianze di genere che si tengono prevalentemente in occasione dell'8 marzo. Questa ricorrenza di discussione sul tema sta sempre più assumendo un valore prevalentemente emotivo, quando si sa benissimo che il problema non sta solo nella pura quantificazione economica quanto nella differenza di posizioni ricoperte da uomini e da donne. Ci sono ancora troppo poche donne che ricoprono posizioni ad elevata complessità gestionale nelle funzioni apicali dei settori meglio pagati dal mercato del lavoro. Se ci fosse maggiore simmetria nelle alte posizioni, il gender pay gap assumerebbe un valore percentuale statisticamente irrilevante. Da qui diventa importante spostare l'attenzione



comunicativa su argomentazioni relative alle cause che determinano il pay gap in modo da trovare la chiave per risolvere il gender-gap e proporre riflessioni che discutano in termini positivi questa differenza: gli stipendi delle donne potrebbero diventare un ancoraggio per verificare la coerenza e l'equità organizzativa della politica retributiva. Un esempio: una leadership che si nutre dell'ascolto delle possibilità emotive, cognitive e comportamentali specifiche dell'identità di genere e che per questo è maggiormente orientata al bene della collettività al di là dell'interesse e del guadagno soggettivo, è impensabile immaginare che, anziché utilizzare il differenziale retributivo fra uomini e donne in posizioni apicali come emblema di un tema di pay gap, promuova una richiesta di rivedere i criteri di remunerazione dei CDA in ottica di maggiore equità verso il basso?



LINGUAGGIO DI GENERE "Distinguere le persone con il loro nome è un gesto rivoluzionario"

DONNA: persona di sesso femminile; i dizionari e le enciclopedie, definivano la donna come "la femmina dell'uomo"; questa specificazione è scomparsa, oggi la donna è considerata un essere autonomo e l'uomo non è più l'unico criterio di misura di tutte le cose umane; per gli aspetti anatomici e fisiologici il confronto è ancora fatto sugli uomini. Quando una persona parla e scrive, l'uso che fa del linguaggio rispecchia e influenza il modo di pensare e di agire; e potrebbe diventare il principale mezzo di espressione per pregiudizi, discriminazioni e stereotipi. Perché è importante il linguaggio? Perché è corretto dire la maestra, l'infermiera, il rettore e non l'avvocatesa? Utilizzare una parola piuttosto che un'altra vuol far percepire una parte della realtà e non la realtà nella sua completezza. La grammatica insegna una cosa elementare: che per gli uomini esiste un maschile e per le donne un femminile. La lingua italiana, infatti, non dispone di un genere neutro, ma si tende ad usare il maschile dan-

dogli una valenza generica. L'uso del genere femminile nella lingua italiana fu affrontato per la prima volta da Alma Sabatini con "Il sessismo della lingua italiana" nel 1987, periodo nel quale, la questione parità uomo-donna venne risolta con l'utilizzo delle cariche al maschile anche per la donna, che viene oggi definito "maschile inclusivo". Risalgono però, a 10 anni prima le indicazioni per un uso paritario della lingua italiana per i due sessi fornite dalla legge n. 903 del 1977 "Parità tra uomini e donne in materia di lavoro". Dal testo di Alma Sabatini alla Direttiva del 2007 sono trascorsi 20 anni in cui il genere femminile, nel linguaggio amministrativo ma anche pubblico, ha dovuto lottare per affermare la propria esistenza e valorizzare la differenza rispetto a quello maschile, e tutt'oggi, questa lotta continua perché non è ancora chiaro a molti che il femminile esiste, basta usarlo. La presenza delle donne in ruoli, professioni e carriere fino a pochi anni fa ricoperti esclusivamente da uomini, ha comunque una "resistenza" nell'uso del linguaggio: si usa ancora il maschile attribuendogli una falsa neutralità, che rende difficoltoso il percorso di rimozione degli stereotipi di genere. La lingua italiana non sembra aver registrato completamente i cambiamenti avvenuti nel corso dell'ultimo secolo, anzi, sembra che il nostro scrivere e il nostro parlare abbia faticato ad adattarsi, mancano (o sono poco diffusi) i femminili relativi ad alcune professioni e cariche precedentemente ricoperti prevalentemente da uomini. I femminili sono ben presenti e radicati per ruoli e mestieri tradizionalmente svolti dalle donne (casalinga, massaia, governante, lavandaia, infermiera, merlettaia, segretaria, nutrice, levatrice, etc.) per molti di questi sostantivi manca significativamente il maschile, oppure esso assume un significato totalmente diverso. Per colmare queste lacune, alcuni linguisti e studiosi di linguaggio di genere suggeriscono di puntare direttamente alla creazione del femminile che manca, anche se questo inizialmente "suona male"; in generale, più è rara la presenza femminile in questi ruoli più è difficile accettarne il femminile.

Il linguaggio non è solo uno strumento di comunicazione attraverso il quale vengono trasmesse informazioni e idee, esso riflette la società che lo utilizza e nello stesso tempo, influenza nel modo di pensare, di giudicare, di classificare la realtà; nelle espressioni linguistiche di uso comune spesso si celano pregiudizi sociali, culturali e sessuali che si trasmettono senza volerlo.

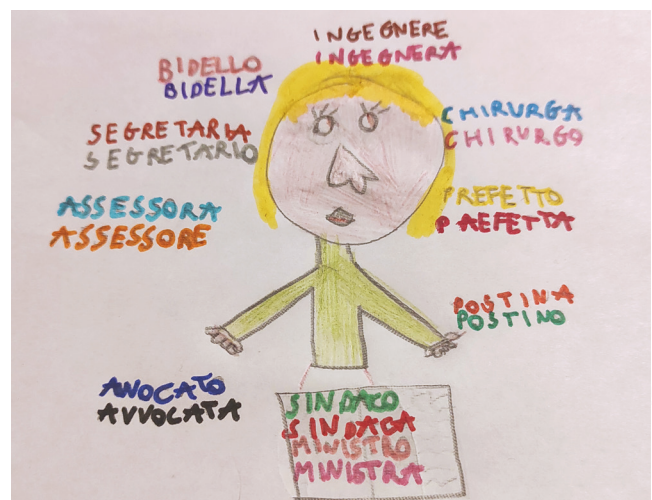
Il tema del linguaggio non discriminatorio nei confronti del genere femminile, è stato ripreso anche a livello internazionale: il linguaggio è promotore del cambiamento culturale necessario per il superamento di pregiudizi e stereotipi e



rappresenta il primo e passo per prevenire la violenza di genere contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul, ratificata dall'Italia con la Legge 77/2013). La parità dei diritti passa per il riconoscimento – anche attraverso l'uso della lingua – della differenza di genere. La lingua italiana non solo rispecchia una realtà in movimento ma può svolgere una funzione ben più importante: quella di rendere più visibile quello stesso movimento e contribuire così ad accelerarlo in senso migliorativo. Ad oggi il linguaggio continua ad “oscurare” la donna, la visibilità della problematica arriva quando si comincia a dare importanza alla differenza tra i due generi non uguagliando più la donna all'uomo e considerando sessista tale linguaggio. Il tempo e la sconfitta di vecchi stereotipi riusciranno a favorire un corretto utilizzo di genere nella lingua scritta e parlata, si deve superare ogni forma di discriminazione, anche linguistica e utilizzare le buone prassi sull'utilizzo di corretti linguaggi di genere che devono essere diffusi e ogni forma di linguaggio deve essere indipendente da giudizi soggettivi di chi parla o scrive. L'uso generico del maschile (egli, il suo, lui) nel riferirsi a una persona non specificata; la copertina di una rivista che ritrae solo uomini; riferirsi ad una donna indicando la sua professione con il termine maschile; una campagna di comunicazione che include nudità gratuita, una pubblicità in cui un uomo mostra a una donna come usare una lavatrice sono esempi di linguaggio sessista. Esiste un modo molto semplice per riconoscere il sessismo linguistico, da utilizzare anche in altri contesti e con altri codici di comunicazione visiva come la fotografia, chiamato regola dell'inversione, invertendo tutti i riferimenti sessuali. Un termine maschile si cambierà al femminile, e viceversa; comparire l'immagine di una donna in una campagna pubblicitaria? Immaginiamo la stessa campagna pubblicitaria rappresentata da un uomo, e viceversa e se questa inversione ci sembra strana, sicuramente siamo di fronte ad un esempio di sessismo.

Allo stesso modo, se il cambiamento di un termine cambia il significato contestuale e compromette il contenuto, siamo di fronte ad un caso di sessismo linguistico e abbiamo il dovere di correggerlo. Proviamo a pensare a un comunicato stampa: “il 95% degli alunni che hanno effettuato la prova di accesso universitaria hanno ottenuto una valutazione positiva”, come è presentata, questa frase è frutto di sessismo linguistico poiché si utilizza il maschile come generico. Applicando la regola dell'inversione: “il 95% delle alunne che hanno effettuato la prova di accesso universitaria hanno ottenuto una valutazione positiva”, non sembra strana pubblicata in questo modo? Non ci induce a pensare quale sia tra

i due sessi quello che ha ricevuto valutazioni migliori? LINGUAGGIO CORRETTO: “il 95% del corpo studentesco che ha effettuato la prova di accesso universitaria ha ottenuto una valutazione positiva”. L'uso più frequente del sessismo linguistico avviene attraverso l'abuso del maschile generico, il suo utilizzo non solo implica ambiguità ma confonde anche il maschile con l'universale, dal momento che il maschile ha una doppia valenza: indica solo gli uomini in un caso e uomini e donne insieme in un altro. un altro uso sessista frequente riguarda quei termini il cui significato cambia in base al genere e che, solitamente, presenta una connotazione negativa al femminile. Ciò succede, per: gatto/gatta o cane/cagna o con termini che si relazionano con il posto di lavoro (e indicano un rango inferiore nel momento in cui si utilizza al femminile) come nel caso di segretario/segretaria o il governante/la governante. Si devono rafforzare le attività formative, ad ogni livello di istruzione, per favorire l'affermarsi di una cultura che favorisce un linguaggio che non discrimina non alimenta un'immagine stereotipata della realtà. Nel Sindacato, dobbiamo fare la nostra parte: le lavoratrici ci percepiscono come riferimento, dobbiamo essere in grado di indicare loro soluzioni in caso di bisogno e contemporaneamente avviare riflessioni culturali volte a rilevare gli stereotipi: nella carriera, nelle relazioni. Consigliando, senza imporre, evitando un atteggiamento troppo logistico, nella consapevolezza che alcuni termini dal punto di vista grammaticale sono accettabili sia come maschile tradizionale sia come femminile innovativo.



DISPARITÀ DI GENERE

Pari opportunità bellissime parole, le quali significano guardare ai principi costituzionali di eguaglianza tra i generi. Significa scegliere di sradicare le ingiustizie, quelle idee e quei comportamenti che ancora negano e di fatto



impediscono alle donne di vivere, di essere e di agire alla pari degli uomini, in tutte le dimensioni della vita e a tutti i livelli, dal lavoro alla famiglia, dall'impegno sociale a quello istituzionale.

La disuguaglianza di genere si verifica in una disparità occupazionale, retributiva e di carriera, dove le donne devono dimostrare, impegnarsi più degli uomini per forse riuscire ad ottenere gli stessi riconoscimenti.

Da secoli viviamo in una società maschilista, dove le donne hanno lottato per il riconoscimento dei diritti a cui venivano a meno. Nella società di oggi, bisogna contrattare portando al centro le politiche per il lavoro migliorando anche la conciliazione vita lavoro.

Noi come Sindacato non possiamo permetterci di lasciare alla sola volontà delle aziende questo importantissimo tema, dobbiamo prenderci l'impegno di portare avanti nelle nostre contrattazioni il tema della discriminazione di genere, per una parità tra uomo e donna, per questo serve un forte investimento nella contrattazione collettiva e della bilateralità in termini solidali e mutualistici.

Dove c'è scritto che la cura dei figli e della casa devano essere fatte dalle donne?

Aumentando il congedo obbligatorio per i papà, si potrebbe arrivare ad una condivisione più equa. Dovremo inoltre essere in grado di costruire una forte rete di servizi welfare, a partire dall'accesso a costi sostenibili degli asili nido e consentendo orari di lavoro flessibili.

La genitorialità ha un impatto negativo molto significativo sulla condizione lavorativa femminile: la differenza di tasso occupazionale tra madri e padri diventa di ben 30 punti percentuali e rappresenta il divario più grande in Europa; infatti ben il 38% delle donne modifica la propria situazione lavorativa per esigenze familiari (contro il 12% degli uomini) e il 33% delle donne abbandona il mondo del lavoro dopo il primo figlio, con tassi crescenti all'aumentare del numero di figli. Considerando la condizione reddituale e finanziaria delle donne, l'Italia risulta essere al 15° posto, e comunque al di sotto della media europea, mostrando un significativo divario retributivo tra donne e uomini e un maggiore rischio di povertà per la popolazione femminile rispetto a quella maschile. In particolare, questa differenza appare particolarmente marcata nel settore privato e con un divario in aumento al crescere dell'esperienza e delle competenze.

Questo divario retributivo non ha soltanto incidenza durante il periodo di attività lavorativa, ma si consolida anche sull'ammontare pensionistico.

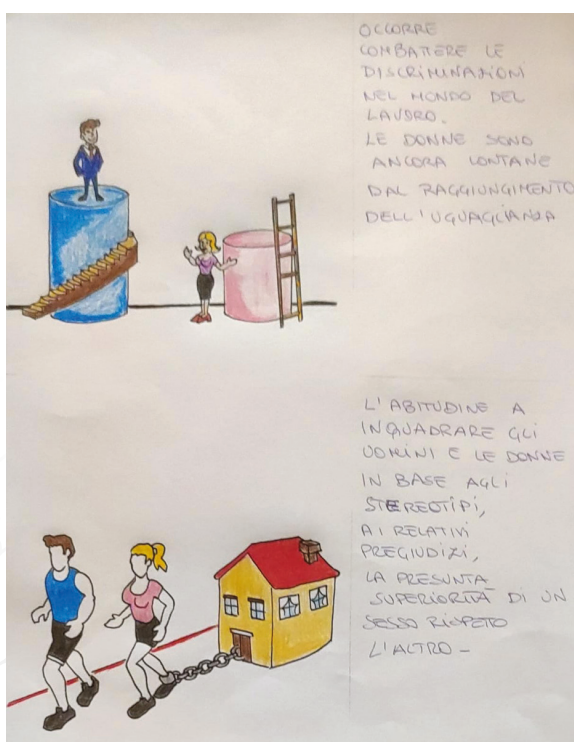
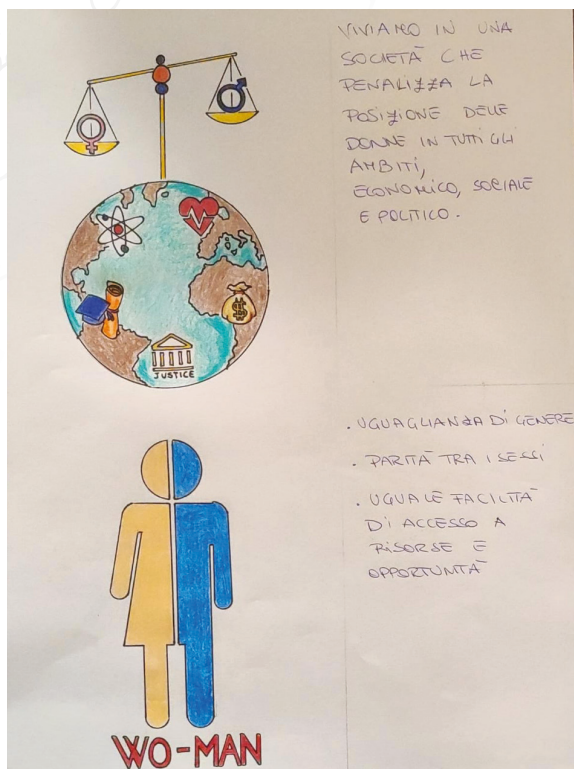
Per conseguire la parità di genere bisogna rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri.

Ci sono dei punti fondamentali per conseguire l'uguaglianza tra i generi.

- ⊕ **Lavoro:** Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare aiutando i genitori a conciliare vita e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo. Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile, anche mediante la valorizzazione della contrattazione collettiva, ponendo l'accento sulla qualità del lavoro, e rimuovere la segregazione settoriale promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili;
- ⊕ **Reddito:** Ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.
- ⊕ **Competenze:** Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, oltre ad assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico; promuovere al contempo un approccio che punti alla desegregazione delle competenze di donne e uomini in tutti i settori con una forte connotazione di genere.
- ⊕ **Tempo:** Promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne e assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio.



🎯 **Potere:** Sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere.



PREGIUDIZI e STEREOTIPI

I termini **pregiudizio** e **stereotipo** sono carichi di significati e nella nostra società spesso sono negativi, il loro uso più comune riguarda l'ostilità verso i gruppi etnici diversi dal proprio o verso minoranze di vario tipo.

Dal punto di vista etimologico il termine *pregiudizio* indica un giudizio precedente all'esperienza, vale a dire un giudizio emesso in assenza di dati sufficienti, il quale può essere considerato quindi più o meno errato, orientato in senso favorevole o sfavorevole, riferito tanto a fatti ed eventi quanto a persone o gruppi.

Il pregiudizio nasce dallo schema, cioè da un framework cognitivo che ci consente di catalogare eventi specifici in categorie più ampie.

Il termine **stereotipo** invece proviene dall'ambiente tipografico, dove fu coniato verso la fine de Settecento, quindi deriva dalla parola greca *stereòs*= rigido e *tùpos*= impronta. Gli stereotipi hanno la caratteristica di essere delle semplificazioni spesso grossolane e quasi sempre molto rigide e spesso sono dovute all'incapacità della mente umana di comprendere e trattare l'infinita varietà di sfumature e l'estrema complessità con le quali il mondo si presenta. Queste semplificazioni della realtà non avvengono in modo accidentale né per un'arbitraria scelta individuale, ma sono connotate culturalmente e cioè fanno parte della cultura del gruppo e come tali vengono acquisite dai singoli e utilizzati per un'efficace comprensione della realtà.

Possiamo dire quindi che il pregiudizio è il bias agito, è una valutazione che si basa su uno stereotipo e se lo stereotipo è un'informazione distorta allora il pregiudizio è una valutazione distorta.

I pregiudizi e gli stereotipi legati al genere, che tendono a penalizzare e discriminare le donne rispetto agli uomini, nonostante le battaglie fatte negli anni, sono ancora oggi molto attivi.

La nostra società è ancora maschilista anche se dal punto di vista formale la discriminazione delle donne non solo non è ammessa ma è anche ufficialmente combattuta, basta osservare i dati dell'occupazione in cui la percentuale delle donne occupate è più bassa di quella degli uomini e la presenza delle donne è ancora marginale nelle posizioni di alta responsabilità.

In compenso, sulle donne gravano ancora tutti i compiti di cura della propria famiglia, della crescita dei figli, degli anziani e in generale della conduzione della famiglia secondo lo schema della divisione dei ruoli: all'uomo la produzione e la competizione, alla donna la cura del focolare e la riproduzione.

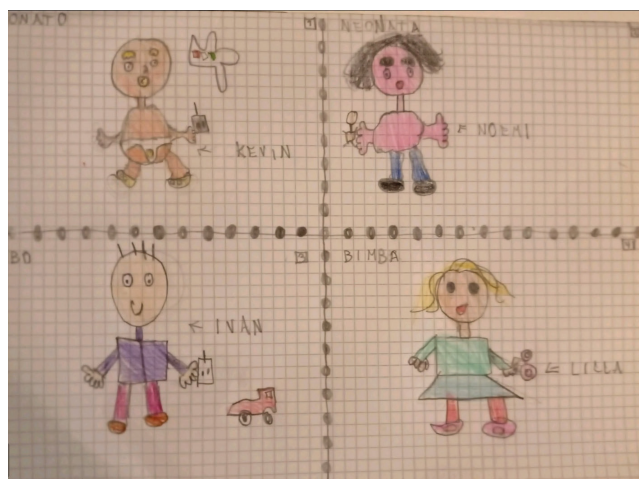


zione. Bisogna riconoscere che si sta cercando di cambiare e sono stati fatti dei progressi sul piano della divisione dei ruoli, rimane ancora, per citare il titolo del libro di Elena Gianini Belotti *"l'influenza dei condizionamenti sociali nella formazione del ruolo femminile nei primi anni di vita"*, che determina il percorso sociale ed individuale. Mentre *"la realtà sociale cambia con sempre crescente rapidità, le strutture psicologiche dell'uomo mutano con estrema lentezza."* ⁽¹⁾

A seguito delle giuste rivendicazioni dei vari movimenti per la parità di genere, si pensi alle iniziative legislative, alle commissioni nazionali, alla sempre più diffusa (e per certi aspetti contestata) politica delle quote, all'attenzione sul fronte linguistico, c'è ancora tanta strada da fare.

Dobbiamo riflettere su come la subordinazione femminile si appoggi su una certa immagine delle donne e degli uomini, immagini stereotipate, distorte, per cui le donne sono percepite come più emotive, gentili, sensibile, dipendenti, poco interessate alla tecnica, "naturalmente" disposte alla cura. Gli uomini invece sono percepiti come aggressivi, indipendenti, orientati alla tecnica, competitivi, fiduciosi in loro stessi e poco emotivi. Si tratta di immagini e caratteristiche stereotipate per sostenere il ruolo sociale che ai due generi viene riservato: le donne dominate e ripiegate su loro stesse e sulla casa e gli uomini dominanti e orientati all'esterno. Queste immagini sono spesso condivise sia dalle donne che dagli uomini, proprio secondo i meccanismi degli stereotipi, anche se a livello cosciente le donne contrastano questo utilizzo.

Gli stereotipi si radicano nella struttura della comunicazione interpersonale e condiziona i processi di formazione dell'identità personale e sociale, preoccupa invece di come spesso assumano forme diverse e sottili e perciò difficilmente contrastabili. Possiamo considerare cruciale per la produzione e riproduzione degli stereotipi e dei pregiudizi: la comunicazione di massa e la comunicazione interpersonale quotidiana. Nel nostro caso, in qualità di sindacaliste e sindacalisti, la comunicazione e il linguaggio che utilizziamo nelle assemblee, nel rapporto con le lavoratrici e i lavoratori, nelle trattative, devono puntare ad individuare e smontare pregiudizi e stereotipi creando consapevolezza. Individuare, conoscere e riconoscere i nostri pregiudizi significa privarci della corazza ideologica attraverso la quale giustificiamo e sosteniamo certi privilegi.



Qui possiamo citare il tema del *"nocciolo degli stereotipi e cioè i processi di socializzazione che a partire dalla più tenera età fanno in modo che il maschio e la femmina si adattino fin nel profondo delle disposizioni personali a ricoprire i ruoli che sono ad essi assegnati."* ⁽²⁾

Per approfondimenti:

- ⁽¹⁾ Elena Gianini Belotti, *Dalla parte delle bambine, L'influenza dei condizionamenti sociali nella formazione del ruolo femminile nei primi anni di vita*, Feltrinelli maggio 1973;
- ⁽²⁾ Bruno M. Mazzara *"Stereotipi e pregiudizi"* Il Mulino, 1997;