



Donne e uomini:

Abbiamo *cura* del lavoro

linguaggio, contrattazione, lavoro da casa, welfare e istruzione

I corsi *Ricominciamo da noi* e *Un'organizzazione tutta per sé*, che in questi ultimi due anni hanno caratterizzato la formazione di genere, hanno raggiunto centinaia di uomini e donne della nostra organizzazione, in molti territori tra strutture Confederali e categorie.

I due corsi di formazione sono nati con l'obiettivo di rispondere al bisogno di affrontare tematiche considerate di genere in modo pervasivo e trasversale, **Ricominciamo da noi** è rivolto esclusivamente agli uomini per dare il segno del cambio di visione e non considerare alcuni argomenti esclusivamente appannaggio delle donne; sviluppare sensibilità e capacità contrattuali in grado di considerare le

differenze e acquisire consapevolezza di come la matrice patriarcale condizioni le vite degli uomini e delle donne nella vita privata (esempio la violenza domestica) e in quella lavorativa.

Un'organizzazione tutta per sé si rivolge invece alle compagne, per facilitare il loro ingresso nell'organizzazione valorizzando le loro competenze, il loro tratto innovativo e originale con l'intento di cambiare l'impianto strutturale della Cgil, che permane ancora prevalentemente di stampo maschile.

Questo periodo di emergenza sanitaria, ci costringe a rivedere alcuni argomenti già presenti nei due percorsi formativi e svilupparli alla luce delle esperienze vissute da quante e quanti hanno visto nell'arco di pochi giorni, trasformate le loro vite sia sul piano personale che lavorativo.

Negli ultimi mesi molti lavoratori e ancor di più lavoratrici sono stati protagonisti e protagoniste nell'affrontare il virus sia come personale medico e infermieristico, addetti alla vendita nei supermercati, personale dedicato alla pulizia, nell'industria alimentare, tessile, farmaceutica... Spesso le condizioni di lavoro non erano e non sono adeguate in termini di sicurezza. In molti hanno perso il lavoro, soprattutto precari a cui non si applica il blocco dei licenziamenti, e chi lo ha mantenuto è stato costretto a subire ammortizzatori sociali che ne hanno ridotto il reddito.

Poi ci sono gli 8 milioni di lavoratori e lavoratrici che da un giorno all'altro hanno iniziato a svolgere il proprio lavoro da casa, molti senza adeguata formazione e strumentazione.

Per le donne è stato particolarmente difficile sostenere il carico del lavoro di cura, l'assistenza ai figli, privati della scuola e il loro lavoro professionale, relegandole in una spirale di incombenze senza soluzione di causa e trasformando il **lavoro da casa**, nella realtà, in un faticoso sistema di conciliazione.

Questo specifico momento ha fatto da cartina di tornasole delle disuguaglianze in termini di carico di cura, evidenziando come la condivisione sia ancora un miraggio e ha rilevato ancora di più le carenze del nostro **welfare** da sempre inadeguato e basato sul sostegno familiare: a farne le spese sono le donne.

Dobbiamo fare attenzione a che non si riproducano modelli patriarcali con vecchie e nuove discriminazioni.

Le mansioni caratterizzate dalla cura, l'accudimento verso i bambini, gli anziani, i disabili, le faccende domestiche, ricadono da sempre sulle donne: non a caso sono lavori poco valorizzati e poco o niente retribuiti.

La Cura delle persone nelle sue variabili, di fatto è meno pregiata, socialmente ed economicamente. Spesso accade che mentre le donne sono impegnate a *fare* (pensiamo alle ricercatrici...) qualche uomo dia voce agli eventi, con la suo sguardo a torto considerato neutro.

Questo sguardo ha determinato una concezione della vita, degli spazi, della gestione del tempo e dell'organizzazione delle nostre città, tutta improntata sul modello maschile che appunto non contempla un'attenzione alle peculiarità, alle vulnerabilità.

L'esperienza ci offre l'occasione di ripensare ad una diversa organizzazione del lavoro, una nuova **contrattazione**, valorizzando l'autonomia, la cooperazione, in questo senso l'intelligenza artificiale potrebbe essere d'aiuto alle lavoratrici, se non declinata, come rischia di essere, solo sul modello maschile.

In questi mesi abbiamo per altro constatato, che farsi carico della vulnerabilità dell'essere umano, prendersi cura delle persone malate, rivedere le nostre priorità mettendo il profitto dopo la salute e la sicurezza, sono azioni essenziali e vitali.

Eppure da sempre la cura appartiene alla sapienza femminile e da sempre non rientra nell'alveo delle competenze che si esprime in professioni ben retribuite. È bene chiederci la ragione di questa millenaria sottovalutazione.

La minaccia del contagio ci ha travolti e nello stesso tempo ha ristabilito le nostre priorità e ha portato allo scoperto l'ineludibilità del bisogno di avvalersi delle gesta dell'accudimento, della cura, dove le donne esprimono le loro competenze, la loro sapienza; nonostante ciò il loro protagonismo evapora nel momento in cui la pandemia viene raccontata, allora la sua narrazione diventa esclusivo appannaggio degli uomini, in modo che la storia parli solo di loro e con un linguaggio spesso sessuato e sessista.

Un **linguaggio** rappresentativo di un palcoscenico narrativo occupato da uomini, che hanno da subito descritto la pandemia come guerra, nemico e che richiede un distanziamento sociale e non fisico, come meglio sarebbe. Usare come metafora la guerra, ha significato incitare al combattimento e non - più responsabilmente - richiamare alla cura che ripara, protegge e *rammenda* per ricostruire e riprogettare e non distruggere: per ricostruire esattamente come era prima a immagine e somiglianza di una gerarchia e egemonia maschile.

Il linguaggio è sostanza e costruisce il pensiero: è essenziale vigilare perché sia rispettoso delle differenze e non venga usato come mezzo per ferire, offendere, svilire le donne.

I Social, spesso vengono utilizzati come piazza virtuale dove dar sfogo a offese, calunnie e giudizi sessisti, è necessario presidiare perché non diventino il luogo dove si possa agire impunemente.

È mancata anche una doverosa considerazione del valore dell'**istruzione**, le scuole hanno chiuso, la didattica a distanza non ha raggiunto tutta la popolazione scolastica, gli insegnanti hanno dovuto reinventarsi con scarsi strumenti: sui genitori e soprattutto sulle madri è ricaduta la responsabilità di seguire i figli nello svolgimento dell'attività didattica.

L'ufficio delle Politiche di genere con la Fondazione Di Vittorio hanno promosso e realizzato un'indagine sullo **Smart working** lanciata sui social, il questionario proposto è stato compilato da più di 6000 lavoratori e lavoratrici, dalle risposte emerge una differenza di percezione e vissuto tra uomini e donne per queste ultime è netta la consapevolezza che tutto ricada sulle loro spalle.

Nella fase 2 le donne rischiano di ritrovarsi emarginate costrette al lavoro da remoto e ad occuparsi dei figli fino alla riapertura delle scuole e dei servizi connessi.

Su queste esperienze vogliamo basarci per analizzare le opportunità e i limiti di questo lavoro da casa. Dall'indagine ad esempio è emerso chiaramente che le donne faticano a separare il tempo di lavoro da quello domestico, da quello per sé

La presenza fisica nel luogo di lavoro, non sempre determina la qualità e il raggiungimento degli obiettivi, ma anche il lavorare da casa in assenza di contrattazione e accordi può limitare la valorizzazione delle competenze e spingere all'isolamento; le resistenze in termini concettuali e organizzativi possono indurci a prendere posizioni manichee: a favore o contro, quanto emerge invece svela una realtà complessa tutta da scoprire.

Per queste ragioni il Coordinamento nazionale della formazione, con l'Ufficio Politiche di genere intendono rilanciare uno specifico percorso che adegui alle sfide e ai vincoli di questo periodo (ad esempio l'impossibilità di programmare aule fisiche) la domanda di una specifica formazione di genere nell'epoca del Covid 19.

Il corso è rivolto ai compagni e alle compagne della nostra organizzazione, si dovrà prestare particolare attenzione a garantire che i partecipanti siano anche uomini, per preservare l'obiettivo che alcune tematiche non siano di esclusivo appannaggio delle donne e mettere tutti e tutte nelle condizioni di contrattare con uno sguardo da considerarsi non solo di genere, ma universale, a beneficio di lavoratrici e lavoratori.

OBIETTIVI

- **Accrescere le conoscenze su lavoro agile, lavoro da casa: norme, limiti e potenzialità**
- **Acquisire strumenti per una contrattazione inclusiva**
- **Conoscere il concetto di Cura e sue estensioni**
- **Imparare l'utilizzo dei social: riconoscere le opportunità, individuare i *termini* del sessismo**
- **Creare consapevolezza dell'importanza del linguaggio di genere**
- **Ripensare l'organizzazione del lavoro in un'ottica innovativa e inclusiva**

CONTENUTI TEMATICI

Linguaggio:

- **la parola cos'è: significato e significante**
- **Perché un linguaggio di genere**
- **Femminili professionali**
- **Le parole dell'emergenza Covid**

Social media:

- **Il ruolo dei social nella comunicazione politico sindacale**
- **Fare rete per fare team**
- **Il sessismo sui social: quando e come reagire**

Smart working o homeworking, dall'indagine alla pratica:

- **L'indagine a cura dell'Ufficio politiche di genere e Fondazione Di Vittorio: risultati e riflessioni**
- **Il minimo sindacale (alternanza, diritti, tutele)**
- **Organizzare il lavoro in maniera smart**

Lavoro di cura:

- Estensione del concetto di cura al governo del mondo
- valorizzare la cura in tutte le sue forme

Il lavoro delle donne e sue discriminazioni:

- Gap salariale
- Diversity management

La contrattazione inclusiva:

- Le norme virtuose negli accordi e nei CCNL
- Digitalizzazione e intelligenza artificiale

Storia: La storia delle donne in Cgil

A CHI E' RIVOLTO:

Alle compagne e ai compagni della Cgil: segretari e segretarie, funzionari e funzionarie, delegati e delegate
20 partecipanti per ogni edizione

TEMPI:

il corso avrà la durata di 5 ore (3+2)

DATE PRIMA EDIZIONE:

7 luglio: 3 ore
9 luglio: 2 ore

METODO DIDATTICO:

- Lezioni
- Testimonianze in video
- Video
- Lavori in gruppo
- Consultazione fonti storiche e archivistiche (Archivio Storico Cgil nazionale)

Il corso si svolgerà in modalità webinar combinata con la disponibilità delle relazioni e dei materiali sulla piattaforma FAD della Cgil nazionale.
Alcuni contenuti del corso saranno disponibili esclusivamente sulla piattaforma.

a cura di Cristiana Ricci
Coordinamento Nazionale della Formazione

PROGRAMMA CORSO DI FORMAZIONE

Donne e Uomini : abbiamo cura del lavoro linguaggio, contrattazione, lavoro da casa, welfare e istruzione

*“Non sapendo quando l'alba arriverà, tengo aperta ogni porta.”
Emily Dickinson*

7 luglio

9.15-10.00 Ingresso in aula virtuale, preparazione prove tecniche e accoglienza

10.00-10.10 Saluti di **Susanna Camusso** Responsabile nazionale politiche di genere

10.10-10.45 Presentazione corso e partecipanti a cura di **Cristiana Ricci** Coordinamento nazionale formazione

10.45-11.15 *“La storia delle donne in Cgil”* a cura di **Ilaria Romeo** Responsabile archivio storico nazionale Cgil

11.15-12.00 *“Linguaggio sessuato e Social media”* a cura di **Esmeralda Rizzi** Ufficio politiche di genere

12.00-12.30 *“Digitalizzazione e intelligenza artificiale: quale vantaggio per le lavoratrici?”* a cura di **Cinzia Maiolini** responsabile Ufficio Lavoro 4.0 Cgil nazionale

12.30-13.00 Domande e chiusura

9 luglio

9.45-10.00 Ingresso in aula virtuale e accoglienza

10.00-10.30 *“Ripensare lo Smart working come? Questioni aperte che emergono dall'indagine”* a cura di **Simona Marchi** Direttrice area formazione Fondazione Di Vittorio

10.30-11.15 **“Contrattazione e cura: nel lavoro, nella vita”** a cura di **Susanna Camusso**

11.15-12.00 Domande e valutazione di chiusura corso webinar