

FORMAZIONE E DIFFERENZE

di Paola Di Fulvio *

“È dalla consapevolezza delle reali condizioni della nostra esistenza che noi dobbiamo trarre la forza e le ragioni per vivere”

Simone De Beauvoir

I termini Formazione e Differenze, inevitabilmente, rievocano argomentazioni legate alle differenze di genere. La parità fra uomini e donne costituisce un problema antico e complesso, caratterizzato da forti risvolti economici, sociali e di costume.

Nelle organizzazioni per le quali lavoriamo la presenza femminile è in continuo aumento. Ciò vale per il settore pubblico (50%), che per quello privato (25-30%). Incontriamo donne dotate di titoli di studio adeguati, fortemente motivate allo sviluppo professionale, ma poche di loro hanno raggiunto livelli importanti. Sono pochi i quadri, pochissime le dirigenti. Ci si è occupati di valorizzazione del potenziale femminile per lo più nei cosiddetti piani di azioni positive che assumono la differenza di genere come una condizione di sostanziale debolezza e inferiorità cui porre riparo.

Dunque, le organizzazioni pubbliche e private devono avviare una strategia di valorizzazione delle risorse e delle competenze interne in modo da creare valore dal valore che già possiede. Per questo occorre portare alla luce le componenti insite nei processi di intervento volti alla soluzioni di situazioni superate e poco efficaci, al fine di fornire fonti di ispirazione orientate all'equilibrio delle persone tutte.

Vero è che siamo tutti esseri umani ed in quanto tali siamo uguali, ma ogni individuo ha le sue caratteristiche peculiari - uniche ed irripetibili -.

Tra i due estremi somiglianza/differenza viaggiano percorsi paralleli/ortogonali che possono, solo in alcuni casi, intersecarsi. In taluni casi non sempre è possibile una individuazione immediata e corretta dal momento che, per la determinazione dei suddetti elementi è necessaria ed indispensabile “la conoscenza come conditio sine qua non alla

* Coordinatrice nazionale del gruppo AIF pari opportunità.

comprensione". Proprio la formazione, in quanto processo conoscitivo/generativo può fungere da elemento principale che abbatte e/o rende comprensibili le differenze e ove possibile le valorizza.

La formazione è quindi un modo per imparare a guardare oltre le "differenze", imparando dalle diversità altrui, le strategie utili al superamento delle difficoltà. Imparare a riconoscere le differenze, intese come diverse abilità potrebbe rappresentare fonte di apprendimento e di arricchimento dell'opera del formatore.

La chiave giusta potrebbe essere rintracciata nel concetto di "riconoscibilità di se e delle proprie differenze", per far sì che si possa attivare un processo dinamico di "riconoscibilità delle differenze altrui". Come formatori dovremmo pensare alle popolazioni aziendali come composte di uomini e donne al di fuori di qualsiasi gerarchizzazione precostituita al fine di sviluppare strategie gestionali adeguate.

Un insufficiente riconoscimento di questa differenza rappresenta un punto di debolezza nella sfida dell'innovazione e della creazione di valore. Organizzazioni che non riconoscono i bisogni, (ad es.: il problema della conciliazione dei tempi) e non capitalizzano pienamente il potenziale di una parte importante delle popolazioni, probabilmente stanno allocando male le risorse e stanno sprecando le proprie opportunità future.

A tal proposito, appare interessante evidenziare una complessa serie di micro azioni direttamente connesse al canale culturale delle somiglianze/differenze volte a proporre e promuovere una immagine innovativa delle potenzialità implicate nel gradevole connubio uomo/donna nell'ambiente multi-etnico e multiculturale quale quello odierno.

Le micro azioni in oggetto si riferiscono a quell'insieme struttura/funzionale di componenti che facilitano e gestiscono il cambiamento delle persone, dei gruppi e delle organizzazioni:

- la sensibilizzazione
- l'informazione
- l'orientamento
- la formazione

di pari passo con le politiche di sostegno all'occupazione costituiscono l'asse portante di una tale evoluzione concettuale.

Ancora una volta la password di accesso è individuabile nell'ambito delle applicazioni dei processi formativi, che, se organizzati e gestiti ad hoc forniscono la sostanza di ogni possibile mutamento. E' attraverso la formazione che si acquisiscono nuove conoscenze, si stimola e si attiva la partecipazione, l'esperienza, l'accesso a nuove opportunità relazionali ed ancora è proprio per mezzo della formazione che si stabiliscono nuovi parametri di "confronto e di scontro" al fine di garantire alle persone nuove chance utilmente divulgabili sia nel proprio mondo personale che professionale.

Attivare un siffatto processo vuol dire porre le basi per affrontare le differenze a più livelli ed in maniera multideterminata e multifattoriale. Nella sostanza significa considerare gli elementi attivo/dinamici, strategicamente connessi a componenti di diversa natura: potrebbe trattarsi di differenza di genere, come di razza, differente ideologia politico/sociale, religiosa in definitiva culturale.

Le differenze, allora sono un dato di fatto, il formatore, all'interno dello stesso gruppo, ha il preciso compito di riconoscerle, di rispettarle, poiché sono una ricchezza.

Allo stesso tempo, però, ha il preciso dovere di dare a tutti le stesse conoscenze, opportunità, insomma l'uguaglianza nella differenza.

Riteniamo, allora, che il formatore oggi necessiti di un'analisi dei fabbisogni formativi sempre più precisa, corretta per non cadere in un errore che molto spesso ancora oggi si commette e cioè quello di una formazione "pre-confezionata", più adatta alla offerta che alla domanda.

Questa tendenza, detto per inciso, è una delle cause, ovviamente non l'unica, che ha creato una certa diffidenza da parte degli imprenditori e della società civile in generale, verso la formazione.

Il formatore oggi dovrebbe diventare sempre più un "facilitatore", un diversity manager, tenendo presente sempre che esistono due diversi tipi di differenze:

- 1) Differenze primarie: genere, età, razza, etnia sulle quali non si può intervenire.
- 2) Differenze secondarie: background culturale, esperienze personali sulle quali, invece, si può lavorare.

In tale contesto il formatore, grazie alla sua capacità di vedere il mondo dal punto di vista delle persone che si sottopongono al processo

formativo, può essere in grado di far interagire identità e differenze e può fungere da catalizzatore positivo di tale processo di integrazione, acquisendo un senso di mission che lo porti al superamento delle rigidità proprie dell'insegnamento frontale.

Ancora una volta sembra necessario ricorrere ad una visione sistemico/integrata in cui le istituzioni, le associazioni, le organizzazioni e le diverse realtà che operano in maniera territoriale allargata, interagiscano fra di loro comunicando ed interscambiando buone prassi e azioni positive utili a convertire le discussioni sulla disparità in dialoghi alla pari.

La formazione, in quanto processo generativo/rigenerativo si propone alla nostra attenzione come strumento di conversazione che incide profondamente sia sulle condizioni individuali che sulle dinamiche dei rapporti economici, sociali, culturali e rappresenta, quindi, in questo frangente storico/culturale, l'unico possibile trait d'union tra il singolare ed il plurale.

All'Associazione la capacità di:

- valorizzare i suoi formatori, attraverso la promozione del valore del proprio capitale umano nei confronti delle aziende e delle istituzioni politiche. Ciò aiuterebbe a creare una rete di contatti da mettere a disposizione degli associati
- sensibilizzare i vari Consigli Regionali verso l'organizzazione di un numero maggiore di incontri tra formatori per scambiare, illustrare le varie esperienze professionali e per poter discutere delle problematiche concrete nelle quali ci troviamo ad operare
- creare possibilità di scambio e confronto con gli altri paesi europei per uscire da nostri confini e confrontarci con i paesi (Gran Bretagna, Francia, Germania ecc.) nei quali la formazione è considerata decisiva, strategica

attraverso la definizione di un Programma Operativo che tenga principalmente conto delle Pari Opportunità di genere e non al fine di generare e sostenere "buone pratiche" di Pari Opportunità per tutti – a tutti ed elevare sempre di più la qualità del nostro servizio.