

Politiche di genere sul territorio

Comitato Pari Opportunità
Ordine dei Commercialisti e degli Esperti Contabili
di Firenze



mariapalma



Fondazione
dei Dottori
Commercialisti e degli
Esperti Contabili di Firenze



CPO Comitato Pari Opportunità
Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Firenze

Con il patrocinio di



REGIONE
TOSCANA

**POLITICHE DI GENERE SUL TERRITORIO
ESPERIENZE A CONFRONTO**




annamariapalma

Per qualunque professione occorre:

- **Competenza tecnica, professionale**
- **Motivazione**
- **Passione**
- **Visione**

Nella mia, la sintesi più efficace è

“Valorizzazione della soggettività degli altri”



annamariapalma

Generare valore

Aumentare la consapevolezza

Assumere *response ability*



Consapevolezza

“Consapevole implica essere a conoscenza di qualcosa mediante l’attenzione posta nell’osservare o interpretare ciò che si vede, si sente e si prova”. *Webster*

La consapevolezza si può innalzare o potenziare considerevolmente mediante l’*attenzione* mirata



Sono in grado di controllare solamente ciò di cui sono consapevole.
Ciò di cui non sono consapevole mi controlla.
La consapevolezza mi da più potere.
La consapevolezza facilita acquisizione di abilità



Consapevolezze speciali

- La maggior parte delle persone sa quello che dice e quello che fa
- Poche persone sanno perché lo dicono e perché lo fanno
- Ma una minima parte e sono quelle più evolute sa l'effetto che ha su di noi e sugli altri quello che diciamo e quello che facciamo



Responsabilità → *Response ability*

E' consapevolezza di che cosa generi con la tua presenza:
come parli, come ascolti,
come pensi, come percepisci,
come agisci, come vivi



Organizzazione



Relazioni interpersonali



Individuo



Una fondamentale inversione di paradigma

persone liquide in organizzazioni solide

a

**PERSONE SOLIDE IN
ORGANIZZAZIONI LIQUIDE**

annamariapalma

**I LIVELLI DI RELAZIONE DELL'INDIVIDUO
CON LA REALTÀ E L'ORGANIZZAZIONE**

mente **PENSARE (concettualizzazioni)**

emozioni **SENTIRE (reazioni, percezioni)**

corpo **VOLERE (parlare, ascoltare, azioni, fatti)**

annamariapalma

**Attivare la consapevolezza
di questi tre livelli**

**Per essere connessi
con gli altri
occorre essere connessi con se stessi**

annamariapalma

Ciò che non si vede, influenza di più di ciò che si dichiara

Fare esperienza non basta; per apprendere occorre elaborare ciò che facciamo

La complessità se non è vista, non può essere assunta né trattata

Aps



Incompetenza Inconscia

Rappresenta la fase in cui non sappiamo di avere una mancanza, semplicemente perché ciò che ci manca non è nella nostra sfera di interesse...

... ampiamente superata



Incompetenza Consucia

Quando qualcosa di nuovo entra nella nostra sfera di interesse ci accorgiamo di non avere la o le capacità o le possibilità per...

Fase che dura da un po'....



Competenza Consčia (anche saper fare)

Ogni capacità può esser acquisita!
All'inizio del processo di apprendimento però, bisogna dedicare attenzione e tempo, essere focalizzati, avere la giusta motivazione, affrontare i primi risultati non ottimali.

Ogni fase di acquisizione consapevole, richiede la costruzione di nuovi percorsi mentali e di senso, con allenamento, energia, costanza.



Competenza Inconscia (anche saper essere)

Questa è la fase finale del processo di apprendimento, quando le nostre nuove capacità diventano degli automatismi e non abbiamo più bisogno di pensarci, di porre la nostra attenzione per attuarle.

Cambio di paradigma, di cultura, di coscienza collettiva



Il processo di responsabilizzazione
passa necessariamente attraverso una focalizzazione
sulle aree di responsabilità e di influenza.

In particolare,
attraverso una scelta consapevole di:

- disinvestire le energie bloccate nell'area frustrazione;
- operare per ampliare l'estensione della propria area di influenza;
- aumentare in questa ultima area l'efficacia della propria azione.



Il paradigma della scimmia punita

Un esempio di come si forma la mentalità di gruppo, di come si forma la cultura aziendale o di una comunità



Cinque scimmie furono messe in una gabbia. Al centro della gabbia fu inserita una scala e in cima alla scala, un casco di banane. Non appena le scimmie videro le banane tentarono di salire sulla scala. Gli scienziati, a questo punto, introdussero un meccanismo per il quale salire la scala provocava l'erogazione di uno scroscio di acqua gelida su tutte le scimmie. Dopo alcune docce fredde, le scimmie compresero il nesso di causa-effetto tra il salire la scala e l'acqua fredda. Fu così che, ogni volta che una di loro tentava di avvicinarsi alla scala, veniva attaccata e picchiata dalle altre. Dopo alcuni tentativi, le scimmie smisero di cercare di salire, nonostante la tentazione delle banane.



A quel punto gli scienziati introdussero due varianti. Venne eliminata la punizione dell'acqua fredda e una delle scimmie venne sostituita con un esemplare che era stato al di fuori dell'esperimento fino a quel momento. La nuova scimmia, appena vide le banane, si avvicinò alla scala per salire e prenderle. Le quattro scimmie che avevano avuto l'esperienza dell'acqua gelida immediatamente picchiarono la scimmia nuova, senza che questa potesse immaginare perché. Dopo qualche tentativo, anch'essa iniziò ad adeguarsi e a rinunciare alle banane. Gli scienziati introdussero poi un'altra scimmia in sostituzione di una vecchia. La nuova scimmia tentò di salire la scala e prendere le banane.



La scimmia venne picchiata duramente non solo dalle tre che avevano subito la doccia con l'acqua gelida le prime volte, ma anche da quella che non aveva vissuto l'esperienza e che quindi non sapeva perché stava picchiando.

L'esperimento andò avanti finché tutte le scimmie furono rimpiazzate. Furono picchiate tutte le nuove arrivate a ogni tentativo di avvicinamento alla scala.

Alla fine quello che restò fu un gruppo di cinque scimmie che non avevano mai subito la punizione dell'acqua gelida, ma che non tentarono mai di salire la scala per prendere le banane e che picchiarono ogni nuova scimmia che osò farlo.



annamariapalma

La proposta concreta a supporto di questa visione

- Iniziare dalla formazione di base nelle scuole
- Lavorare con genitori ed insegnanti
- Continuare nelle organizzazioni
- Sostenere un criterio di **Democrazia Affettiva**, dove parliamo di rispetto delle competenze, delle differenze e delle preferenze



annamariapalma

Estratto dallo statuto dell'Associazione Centro Studi per la Democrazia affettiva

Scopo dell'Associazione è promuovere la **Democrazia Affettiva**, un sistema di relazioni nel quale tutti hanno diritto di essere trattati da pari, a prescindere dall'età, dal genere, dalle condizioni di salute o dalla situazione di temporanea, o definitiva, ridotta autosufficienza.



annamariapalma

La Democrazia Affettiva:

- rielabora l'identità di appartenenza, che impone i valori del gruppo come non negoziabili e limita la possibilità di coltivare le diversità, arricchendola dell'identità affettiva, grazie alla quale ognuno può rispondere alla domanda chi sei senza aver paura di essere rifiutato, escluso, discriminato
- favorisce l'assunzione della responsabilità individuale nella scelta del modo di vivere le relazioni di prossimità, di educazione, di accudimento e cura.





*Quello che conta
è ciò che impariamo
dopo aver creduto
di sapere tutto!*

B. J. Palmer




*Ogni individuo è un intreccio di potenzialità,
la cui realizzazione comporta
l'intervento attivo degli altri.
L'evoluzione di se stessi è un processo sociale.*

J.J. Rousseau



“Essere donna
è
un'avventura che richiede tale coraggio,
una sfida che non annoia mai.”

O.Fallaci


annamariapalma

Mi piace vivere, mi piace desiderare
di vivere più intensamente e con una
qualità di senso crescente.



Senior Trainer
Professional Counselor
Executive Coach


marlapalma

www.annamariapalma.eu
palma@annamariapalma.eu
