Articolo 33
L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento

IL SAPERE NON È NEUTRO

Genere, lavoro e potere nei settori della conoscenza. Una ricerca della FLC CGIL per ripensare le disuguaglianze e il ruolo del sindacato.

Miriam Di Paola

Viviamo in una fase storica segnata dall'approfondirsi delle disuguaglianze economiche e sociali, dalla crescente precarizzazione del lavoro e da un preoccupante indebolimento degli spazi di partecipazione democratica. La concentrazione della ricchezza e del potere, l'arretramento dei diritti sociali e il riemergere di culture autoritarie e patriarcali mettono in discussione conquiste che pensavamo consolidate. In questo scenario, il sindacato è chiamato a riaffermare con forza il proprio ruolo non soltanto come organizzazione di tutela e rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori, ma come presidio di democrazia e soggetto collettivo di trasformazione sociale. Per la FLC CGIL questo significa riconoscere che la difesa del lavoro e dei diritti è inseparabile dalla battaglia per una società più giusta e democratica. Significa anche rilanciare un dibattito interno sul significato stesso dell'azione sindacale, sulla nostra capacità di interpretare i cambiamenti sociali e di costruire forme di rappresentanza e partecipazione all'altezza delle sfide contemporanee.
Le disuguaglianze che attraversano la società, infatti, non si esauriscono nella dimensione economica e di classe, per quanto questa rimanga fondamentale. Il genere, il colore della pelle, l'origine nazionale, l'orientamento sessuale, l'età e la disabilità contribuiscono a determinare le condizioni materiali di vita e di lavoro, l'accesso ai diritti e alle opportunità e la possibilità di partecipare ai processi decisionali. Queste dimensioni non agiscono separatamente, ma si intrecciano e si rafforzano reciprocamente, producendo forme specifiche di discriminazione ed esclusione.

Un sindacato che voglia essere realmente rappresentativo e capace di trasformare la società deve saper riconoscere questa complessità. Non basta difendere i diritti acquisiti: occorre interrogarsi su chi continua a esserne escluso, su quali rapporti di potere producano le disuguaglianze e su come l'azione collettiva possa contribuire a superarli. È in questa prospettiva che la FLC CGIL ha commissionato a Lucia Amorosi, ricercatrice presso il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento, un report sulla conoscenza e il *genere* in una prospettiva sindacale. Una ricerca che nasce dalla volontà di rilanciare e rafforzare il lavoro della nostra organizzazione nella lotta contro le discriminazioni di genere, nei settori dell'istruzione e della ricerca, nella società e all'interno delle stesse strutture sindacali. L'obiettivo non è soltanto approfondire la conoscenza delle disuguaglianze esistenti, ma offrire strumenti di riflessione e di azione, capaci di alimentare un confronto collettivo sulle nostre pratiche, sulle priorità rivendicative e sulle forme della partecipazione sindacale. Perché un'organizzazione che si propone di cambiare la società deve essere disposta a interrogare criticamente anche sé stessa.

Una lettura femminista e intersezionale delle disuguaglianze

Il report assume come riferimenti teorici la teoria della riproduzione sociale, il pensiero femminista della cura e l'approccio intersezionale. Strumenti che consentono di superare una lettura delle disuguaglianze come somma di discriminazioni individuali, riconoscendone

ISSN 22804315

invece il carattere strutturale. La prospettiva intersezionale, sviluppata nell'ambito del femminismo nero, ci ricorda che non esiste un'esperienza universale della condizione femminile. Le opportunità di una lavoratrice dipendono anche dalla sua collocazione sociale, dall'età, dal background migratorio, dai processi di razzializzazione e dalle altre dimensioni che ne attraversano l'esistenza.
Una giovane ricercatrice precaria, una docente con responsabilità familiari, una lavoratrice migrante o una dipendente amministrativa prossima alla pensione possono incontrare ostacoli molto diversi, pur condividendo alcune forme di discriminazione di genere. Questa prospettiva è particolarmente importante per un'organizzazione sindacale che ambisce a rappresentare la pluralità del mondo del lavoro. Non basta riconoscere formalmente le differenze: occorre comprendere come queste incidano concretamente sull'accesso ai diritti, sulla partecipazione e sulla distribuzione delle risorse e del potere.
Assumere un approccio femminista e intersezionale significa dunque interrogare non soltanto le condizioni delle singole lavoratrici, ma i meccanismi economici, sociali e culturali che producono e riproducono le disuguaglianze. Significa, soprattutto, riconoscere che la lotta contro le discriminazioni di genere non è una rivendicazione particolare, destinata a una sola componente del mondo del lavoro, ma una parte fondamentale della battaglia generale per la giustizia sociale.

Un settore femminilizzato, un lavoro svalutato

Uno degli aspetti più interessanti della ricerca riguarda il rapporto tra la femminilizzazione del lavoro educativo e la sua persistente svalutazione economica e sociale. I dati analizzati da Amorosi confermano una realtà nota: le donne costituiscono la grande maggioranza del personale docente, soprattutto nella scuola dell'infanzia e nella primaria. La presenza maschile cresce progressivamente nei livelli successivi dell'istruzione e, soprattutto, nelle posizioni più elevate della carriera accademica. Questa distribuzione non è casuale. Storicamente, l'insegnamento, in particolare quello rivolto ai bambini più piccoli, è stato associato a una presunta predisposizione femminile alla cura e all'accudimento. Un'attività socialmente rappresentata come naturale estensione del ruolo materno, anziché come una professione che richiede competenze pedagogiche, scientifiche, relazionali e organizzative complesse.
La ricerca mette in evidenza un paradosso significativo: la relativa parità salariale tra donne e uomini all'interno della scuola convive con una svalutazione economica dell'intero settore rispetto ad altre professioni che richiedono livelli analoghi di qualificazione e responsabilità. La questione di genere, quindi, non può essere ricondotta esclusivamente al divario retributivo tra lavoratrici e lavoratori. Occorre interrogarsi anche sulle ragioni per cui professioni storicamente femminilizzate continuino a essere scarsamente riconosciute e retribuite.
Questa riflessione trova un importante riscontro nei dati del recente dossier della FLC CGIL, *Conoscenza sottocosto*[1], presentato il 29 ottobre 2026, che documenta la progressiva perdita di potere d'acquisto delle retribuzioni e il cronico sottofinanziamento della scuola, dell'università, della ricerca e dell'AFAM. Il dossier evidenzia come le retribuzioni del

[1] https://www.flcgil.it/attualita/conoscenza-sottocosto-salari-bassi-e-precarieta.flc

ISSN 22804315

comparto istruzione e ricerca siano mediamente inferiori del 18,81% rispetto a quelle del resto del pubblico impiego, con un divario che raggiunge il 27,27% nel confronto con la sanità. Nella scuola, a fronte di un'inflazione cumulata del 25,67%, gli aumenti retributivi degli ultimi anni si sono fermati all'11,83%. Una perdita di potere d'acquisto che si accompagna alla diffusione del precariato e a investimenti pubblici ancora lontani dalla media europea.

Questi dati, letti attraverso la prospettiva di genere proposta da Amorosi, assumono un significato ulteriore. Il sottofinanziamento dell'istruzione e della ricerca non è soltanto il risultato di scelte economiche insufficienti, ma può essere analizzato anche alla luce della storica svalutazione delle attività di cura e di riproduzione sociale, tradizionalmente associate al lavoro femminile. La ricerca invita inoltre a distinguere tra femminilizzazione quantitativa e qualitativa del lavoro. Quest'ultima riguarda la diffusione di condizioni storicamente associate all'occupazione femminile: precarietà, bassi salari, scarso riconoscimento professionale e limitate possibilità di carriera. Condizioni che oggi investono una parte crescente del mondo del lavoro, indipendentemente dal genere.

In questa prospettiva, la lotta contro le disuguaglianze di genere diventa parte integrante della battaglia per la valorizzazione del lavoro e per il rafforzamento dei servizi pubblici, nell'interesse dell'intera società.

Università e ricerca: quando il sapere incontra il potere

Un altro elemento significativo riguarda le disuguaglianze nelle carriere universitarie e nella ricerca. Se nei primi gradi dell'istruzione le donne sono largamente maggioritarie, nell'università la loro presenza diminuisce progressivamente salendo nella gerarchia accademica. I dati riportati dalla ricerca mostrano che, nonostante i miglioramenti registrati negli ultimi anni, nel 2025 le donne rappresentavano soltanto il 29% dei professori ordinari. Le difficoltà di accesso alle posizioni apicali si intrecciano con la precarietà delle carriere, la distribuzione diseguale delle responsabilità familiari e i modelli organizzativi che continuano a presupporre una disponibilità pressoché illimitata al lavoro. Il cosiddetto soffitto di cristallo si accompagna così a ostacoli che intervengono già nelle prime fasi della carriera accademica, quando la precarietà può determinare l'abbandono dei percorsi di ricerca, soprattutto per le donne.

Anche in questo caso, la disuguaglianza non è riconducibile soltanto a percorsi individuali, ma riguarda l'organizzazione del lavoro e i meccanismi attraverso cui vengono distribuite opportunità, risorse e riconoscimento.

Trasformare il sindacato per trasformare la società

La parte forse politicamente più stimolante del report riguarda il ruolo delle organizzazioni sindacali. Amorosi sottolinea come il sindacato, pur impegnato nella lotta contro le discriminazioni, possa riprodurre al proprio interno rapporti di potere e modelli organizzativi segnati da una cultura patriarcale. La presenza numerica delle donne tra le iscritte e gli iscritti, infatti, non garantisce automaticamente una loro partecipazione paritaria ai processi decisionali. Ma soprattutto, la rappresentanza numerica non coincide necessariamente con la capacità di trasformare le strutture di potere. La ricerca invita a interrogarsi sui modelli di leadership sindacale, sui meccanismi di selezione dei gruppi dirigenti e sulle condizioni

ISSN 22804315

materiali che rendono possibile la partecipazione. La disponibilità di tempo, la possibilità di spostarsi frequentemente, la partecipazione a riunioni serali o prolungate sono spesso considerate caratteristiche implicite dell'impegno sindacale. Eppure, queste aspettative possono penalizzare chi sostiene maggiori responsabilità di cura, ancora oggi prevalentemente donne.
Non basta dunque chiedere alle donne di partecipare di più: occorre cambiare le condizioni che rendono la partecipazione diseguale. È una riflessione che riguarda direttamente la nostra organizzazione e che richiede di ripensare pratiche consolidate, modalità di funzionamento e distribuzione delle responsabilità. In questa prospettiva, la cura non può continuare a essere considerata una questione privata, da gestire individualmente, ma deve diventare una responsabilità collettiva, anche all'interno della vita sindacale.

Dall'analisi alla contrattazione e all'azione collettiva
Il report non si limita a individuare le contraddizioni esistenti, ma propone alcune possibili linee di intervento.
Una questione centrale riguarda la necessità di integrare stabilmente la prospettiva di genere nella contrattazione collettiva. Le politiche per l'uguaglianza non possono rimanere confinate agli organismi e ai coordinamenti che se ne occupano specificamente, né essere affrontate soltanto in occasione dell'8 marzo o del 25 novembre. Devono attraversare l'insieme dell'azione sindacale: dalle politiche salariali al contrasto alla precarietà, dall'organizzazione del lavoro alla redistribuzione delle responsabilità di cura, fino alla prevenzione delle discriminazioni e delle violenze.
La ricerca riconosce il valore delle tutele introdotte nei contratti collettivi, comprese quelle per le vittime di violenza di genere e per le persone in transizione di genere, sottolineando tuttavia la necessità di garantirne l'effettiva applicazione. Un ulteriore terreno di riflessione riguarda il rapporto tra sindacato e movimenti femministi, a partire dallo sciopero transfemminista dell'8 marzo. La sfida è superare una partecipazione episodica o prevalentemente simbolica, costruendo forme di mobilitazione capaci di collegare le rivendicazioni del lavoro alle più ampie lotte per l'emancipazione e la giustizia sociale.
Si tratta, in definitiva, di riconoscere che la prospettiva femminista non costituisce un'aggiunta alle tradizionali rivendicazioni sindacali, ma può contribuire a rinnovarne profondamente contenuti, strumenti e forme organizzative.

Il 25 novembre: dalla denuncia della violenza alla trasformazione delle disuguaglianze
La FLC CGIL presenterà il report di Lucia Amorosi il prossimo 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.
Una scelta che vuole sottolineare il legame profondo tra la violenza di genere e le disuguaglianze strutturali che attraversano la nostra società. La violenza non può essere affrontata soltanto nelle sue manifestazioni più evidenti, ma richiede di intervenire anche sui rapporti di potere, sulle discriminazioni economiche, sulla precarietà e sugli stereotipi che contribuiscono a riprodurre la subordinazione femminile. Per un sindacato della conoscenza questa responsabilità assume un significato particolare. La scuola, l'università e la ricerca sono luoghi di lavoro, ma anche spazi fondamentali per la costruzione di una società più libera, democratica e uguale. Con questa ricerca vogliamo aprire una discussione collettiva,

ISSN 22804315

capace di coinvolgere le nostre strutture, le lavoratrici e i lavoratori che rappresentiamo e le realtà sociali con cui condividiamo le battaglie per i diritti. Perché un sindacato che vuole trasformare la società deve essere disposto a trasformare anche sé stesso. E perché contrastare le disuguaglianze di genere significa, in ultima analisi, battersi per un lavoro più giusto, una conoscenza realmente accessibile e una democrazia più compiuta.

ISSN 22804315