





A cura del Centro Documentazione e Studi "Presenza Donna"

# "PORRÒ INIMICIZIA..." Donne in conflitto

*Atti del convegno*

Vicenza - 10 ottobre 2009

Della stessa serie

Dire, ridire, dialogare  
Donne a confronto,  
Vicenza, 8 aprile 1995

Da Pechino...a noi  
Praticare da donne  
Uguaglianza, sviluppo e pace,  
Vicenza, 28 ottobre 1995

Donne altre, insieme  
Per una reciprocità nelle differenze,  
Vicenza, giugno 1996

Violenza: Donne, Uomini  
La prospettiva dei generi,  
Vicenza, 4-11 ottobre 1997

“Passaggi”... a Nord Est  
Modelli culturali e identità di genere,  
Vicenza, 27 novembre 1999

La prostituzione coatta:  
nuova schiavitù,  
Vicenza, 28 ottobre 2000

Modelli familiari in evoluzione  
Badanti perché? Badanti come?  
Vicenza, 1 febbraio 2003

Le donne e l'Europa,  
Vicenza, 17 aprile 2004

Donne guerra e violenza  
Vicenza, 26 novembre 2005

Famiglia, famiglie.  
Una realtà che cambia,  
Vicenza, 20 ottobre 2007

Centro Documentazione e Studi “Presenza Donna”  
36100 Vicenza - Contrà S. Francesco Vecchio, 20  
e-mail: [info@presdonna.it](mailto:info@presdonna.it)

## PRESENTAZIONE

*Il FORUM DELLE ASSOCIAZIONI FEMMINILI DI VICENZA, che da ben quindici anni s'incontra mensilmente per dei percorsi di riflessione e di confronto tra associazioni ed organismi di diverso orientamento culturale, religioso ed ideologico è particolarmente lieto di dare alle stampe gli Atti dell'undicesimo Convegno pubblico, realizzato all'Auditorium Canneti di Vicenza il 10 ottobre 2009, sul tema "PORRÒ INIMICIZIA..." DONNE IN CONFLITTO.*

*Con questo agile strumento che raccoglie i contributi delle relazioni fatte in quella sede, le associazioni che compongono il Forum desiderano mettere a disposizione della collettività gli spunti più significativi dell'interessante percorso di approfondimento sugli aspetti del conflitto, in particolare quello fra donne e fra gruppi costituiti da donne, che sono emersi in due anni di lavoro condiviso.*

*Sempre di più siamo consapevoli che per costruire relazioni autentiche e rispettose di tutte le differenze - ed oggi questa è una vera e propria emergenza e sfida socio-culturale da raccogliere - la dimensione del conflitto non si può eludere. Occorre conoscerne le dinamiche ed imparare a valorizzarne le potenzialità di trasformazione. Il conflitto non è un incidente di percorso, un elemento congiunturale, ma fa parte strutturalmente fin dall'inizio della storia dell'umanità. A motivo di questo abbiamo messo nel titolo un'espressione che si trova nelle prime pagine del libro della Genesi "Porrà inimicizia..."; una dimensione che vede coinvolta in primis proprio la donna.*

*Come persone e come associazioni sperimentiamo ogni giorno come non sia facile fare dei conflitti dei punti di forza da valorizzare, ma non per questo risulta meno vitale farlo, anzi. Perciò ci è sembrata un'opportunità da non perdere quella di fermarsi a condividere insieme stimoli, spunti ed esperienze del percorso fatto, che riteniamo interessanti per affrontare questa sfida appassionante che interpella profondamente gli individui, le comunità, l'organizzazione sociale e che, come per gli altri Convegni, mettiamo a disposizione di tutti attraverso gli Atti.*

*Presentando questo testo vogliamo rinnovare il nostro grazie alle relatrici che, prima e oltre al loro contributo autorevole al*

*Convegno, hanno condiviso il cammino di riflessione del Forum: la dott.ssa **Maria Luisa Quadri**, le amiche dell'associazione Donna chiama Donna **Laura Zanichelli** e **Micol Bozzetto**, la dott.ssa **Cristina Banzato**, le amiche che hanno portato la testimonianza dei loro gruppi **Daniela Meneghini** e **Antonella Cunico**.*

*Un grazie particolare va alla prof.ssa **Cristina Antonini** del Conservatorio di Vicenza che ha curato gli intermezzi musicali eseguiti dal soprano **Claudia Pavone**, dal mezzosoprano **Serena Pavone** e dall'esperta di musica e tradizioni indiane **Barbara Zolletto**, che ringraziamo per la competenza e la passione con le quali si sono esibite.*

*Non ultimo per importanza è il grazie al Comune di Vicenza che oltre ad aver patrocinato il Convegno è stato presente con diversi suoi autorevoli esponenti, tra i quali la Consigliera per le Pari Opportunità **Cristina Balbi**, grazie al cui contributo esso si è potuto realizzare. Il grazie infine anche alla Commissione Pari Opportunità Provinciale per il patrocinio e la collaborazione all'organizzazione dell'evento.*

*Auspichiamo che le riflessioni e le istanze emerse trovino spazi di ulteriore approfondimento, in particolare tra donne e uomini, e ambiti di realizzazione concreta grazie anche all'impegno fattivo delle istituzioni.*

SR. MARIA GRAZIA PIAZZA

## OLTRE GLI STEREOTIPI: LA DIMENSIONE COSTRUTTIVA DEL CONFLITTO

Maria Luisa Quadri\*

*“Il conflitto è dato dal legame tra due parti”*  
Ghandi

Il conflitto è un processo **relazionale**, tra due o più **persone, o gruppi**, che si **definiscono**, che **esprimono** il proprio punto di vista, il proprio sentire, le proprie idee sul mondo e sugli eventi.

Bisogna **non confondere il conflitto con la violenza**.

**La violenza tende a dominare/interrompere la relazione** e provoca un danno irreversibile, mentre **nel conflitto c'è contrasto di opinioni e posizioni, ma la relazione è possibile**, anche se può essere faticosa. È conservata la possibilità della parità e dello scambio.

Il conflitto è una **dimensione normale**, di cui non si dovrebbe avere paura. È presente

- in ognuno di noi
- in ogni coppia
- in ogni famiglia
- in ogni realtà gruppale
- in ogni contesto di lavoro e di vita...

Va sempre tenuto presente che ognuno di noi **processa i fatti a partire da sé, non c'è imparzialità**, ma **visione soggettiva**.

Si dà significato al mondo, alla vita, alle relazioni, agli scambi a partire da sé, dalla **propria storia**, dal proprio genere,

---

\* MARIA LUISA QUADRI, psicologa e psicoterapeuta, esperta in percorsi formativi ed attenta in particolare alle questioni che riguardano le donne.

dal proprio **ambiente** culturale, da come gli **eventi** della vita si sono intrecciati con i differenti contesti relazionali, fisici, sociali, etc. a cui si appartiene.

Ognuno (anche ogni gruppo), quindi, sviluppa la sua **identità**, le sue **rappresentazioni**, che saranno differenti da quelle di altri che lo orienteranno nel mondo.

**Accedere all'altro**, comprendere il suo pensiero e il suo sentire, confrontarsi veramente è possibile solo se ci si sforza di **entrare nel suo piano** e di **far capire il proprio**. Bisogna capire quali sono le rappresentazioni che appartengono all'altro, per trovare il **"ponte" che può unire**, senza svilire, senza prevaricare, senza rinunciare a sé.

Se non ci si sforza di capire la **"lettura"** dell'altro con cui si sta interagendo **si entra in stallo**: ognuno resterà fermo nelle proprie ragioni (che riterrà le sole giuste), etichettando quelle dell'altro come sbagliate ("è lui che non capisce"). Essere nella **rigidità** del proprio pensiero porta allo **scontro perpetuo, a volere che** sia l'altro ad avvicinarsi al proprio modo di interpretare le situazioni, **omologandosi**.

Ognuno di noi quando esprime il suo pensiero, il suo sentire, **pensa che l'altro lo capisca**, lo intuisca, **perché "è logico e giusto"**. Si è in una **sorta di assolutezza** che fa **credere che anche l'altro condivida gli stessi significati...** ma è un'**illusione**, perché l'altro procede nello stesso modo; da qui i fraintendimenti, i conflitti, le ostilità, i rancori.

È raro che le persone **si soffermino a spiegare, a rendere intelligibile all'altro quanto esprimono**. Spesso ci si muove in una sorta di **pensiero egemone**, che tende a voler creare **dominio** sull'altro, a **volere che l'altro concordi**, si uniformi, **non dissenta**.

**Dissentire è entrare nel conflitto**, dissentire è **ricchezza**, perché **non esiste una sola verità**, un'unica visione del mondo e degli eventi, ma molteplicità di letture e di affetti.

Bisogna tenere presente che le stesse parole contengono significati ed esperienze profondamente diverse, tanto che a volte qualsiasi tentativo di "traduzione" sembra insufficiente.

Bisogna accettare lo **scarto**, la distanza, che si **genera**



**nel conflitto**, la nostra **reciproca asimmetria** e il **non potersi rispecchiare** nell'altro e nell'altra.

Spesso si è nella **difficoltà a nominare il conflitto** perché viene richiamato il tema delle **appartenenze**, nel senso che viene rotta quella sorta di **simbiosi, di corpo unico** a cui si aspira.

Il conflitto **implica la differenza**: di me da te, del mio gruppo dal tuo, rende necessario il **riconoscimento** di sé e dell'altro, dare cittadinanza ad **identità differenti**. È un'opportunità che consente di **entrare maggiormente in contatto** con sé e con gli altri.

Il conflitto assume valenza positiva se lo si considera come **progressiva nascita di un'idea**, di una posizione che si va definendo, in un processo di **continuo divenire**. In questa visione il conflitto è crescita: più si cresce, si approfondisce, si riflette, più i conflitti aumentano (mi conosco, mi rispetto, mi do valore, mi esprimo...).

Ci sono **modalità differenti** di vivere il conflitto al **maschile e al femminile**:

- per i **maschi** il conflitto si sposta molto più sul piano della **competizione e dell'antagonismo**, spesso aperto e diretto (come nei luoghi di lavoro, nello sport...), dell'**affermare** il proprio pensiero e la propria azione. I maschi **superano** più facilmente delle femmine il conflitto, **non lo valutano così negativo** e lo sentono come **occasione formativa** (chiarisco le mie idee, difendo il mio territorio, mi faccio rispettare);
- i conflitti tra **donne** sono differenti, richiamano molto il **personale, la relazione, l'accettazione o il rifiuto**. Sono vissuti in termini emotivi pregnanti, possono lasciare **segni dolorosi**, rendere difficile la relazione o la sua prosecuzione.

Anche per questi motivi le donne cercano di evitare il conflitto, **specie nelle relazioni gruppali**, perché temono la rottura delle relazioni.

Le donne **tendono ad armonizzare**, anche al prezzo di

una **negazione di sé** (v. ruolo dell'educazione al lavoro di cura). Ogni **conflitto evitato rappresenta una perdita**: di una possibilità, di una conoscenza, di uno scambio che arricchisce e fa crescere, di un approfondimento mancato.

È emerso da varie osservazioni che **gli scambi** comunicativi tra donne hanno **permesso di conoscersi e di conoscere il mondo in maniera molto più approfondita**, di **dare voce ad un sentire**, ai **desideri**, alle possibilità, alle **progettualità**, **all'esserci e al definirsi**.

Nei gruppi in generale, e in quelli di donne in particolare, si dovrebbe **curare molto l'emersione** del conflitto.

Un gruppo è uno **spazio condiviso**, con **finalità definite** da un lavoro comune, ma le **pratiche** (il come si fa) possono non essere così condivise (parità o leadership?).

Un gruppo deve **darsi tempo**: per discutere, per ascoltare, per dire... per conflittare.

Un gruppo in cui non affiorano posizioni differenti **è a rischio**, perché la **pace astratta e "passiva"**, tende al **consenso**, alla **gerarchia** e alla **dominanza**, impedisce l'esercizio del **potere** (che implica assunzione di responsabilità) di ogni partecipante, annulla il conflitto, per cui non si può affrontarlo, gestirlo e risolverlo.

L'**evitamento** del conflitto è mortifero e foriero di **rotture e abbandoni**, generando **malessere**, rabbie, rancori, ostilità sotterranee, azioni di attacco indiretto, rivalità, etc., dinamiche del tipo **amico/nemico**.

I conflitti **non riconosciuti non possono essere** affrontati. I **problemi torneranno**, in modi diversi, sino al punto che **possono divenire ingestibili e/o esplodere** in tempi e modi inopportuni ed inappropriati.

Il **non detto ha un peso enorme** negli ambiti gruppali, perché comunque **esiste un pensiero divergente**, che non viene esplicitato, non viene messo **a disposizione di tutte**, non diventa assunzione di responsabilità del proprio punto di vista, ma tende ad caricarsi di **valenze neganti**.

Le donne non dicono per **paura del giudizio, dello scontro**, per timore di rompere l'armonia, di sperimentare il **rifiuto**,

di trovarsi **sole**, in una posizione “altra” rispetto a quella del gruppo, di **osare troppo**... ma così svisiscono loro stesse, **non fanno esperienza di autorevolezza**, il gruppo viene penalizzato e tende alla **conservazione anziché all’innovazione**.

Il non detto può affiorare **nell’attacco svalutante, indiretto**, nel **creare sottogruppi** pseudo-amicali di alleanza, rendendo difficile la circolazione di idee, di desideri e progettualità, veicolando **vissuti di esclusione**.

È **indispensabile per la vita di un gruppo che le persone si definiscano**, diano voce a pensieri, emozioni, desideri, progetti, dissentano, si **confrontino**. **Il gruppo allora cresce, sia in consapevolezza, sia in progettualità**.

**Il problema non è il conflitto, ma la capacità di regolarlo**. Dalla capacità di regolare il conflitto dipende lo stare bene del gruppo, generando una **coesione che non è rigida**, ma dinamica, fluida, **aperta al confronto** e al nuovo, **accogliente** verso ciò che obbliga a ripensarsi, a **ridefinirsi**.

Ogni gruppo di donne dovrebbe **essere attento** a ciò che succede al suo interno:

- bisogna mantenere l’attenzione all’essere gruppo in cui **ognuna possa definirsi, sia valorizzata** nel suo esserci, trovi uno spazio di incidenza e di realizzazione;
- è importante porre attenzione al **costituirsi di gruppetti** che possono sovrapporsi alle finalità del gruppo, generando vissuti di esclusione e/o secondarizzazione e non importanza;
- la **cura della relazione** e delle reti di relazione, spontanea o assunta da qualche appartenente, dovrebbe costituire una prassi, in modo che tutte possano sperimentare l’inclusione. Ovviamente il ruolo di facilitazione della relazione sarà tenuto finché il gruppo lo riconosce;
- similmente dovrebbe essere attuata una **cura delle modalità di confronto** e di accoglienza, in modo che sia garantita la possibilità di far **affiorare le differenti posizioni**, evitando l’appiattimento;
- andrebbe posta attenzione anche al “**come si dicono le cose**”, affinché ci sia esperienza di confronto costruttivo.

vo e non affossamento dell'altro, derivante dalla critica negativa e dall'attacco invidioso.

In conclusione, tutte le volte che la lettura del conflitto si pone in termini di “**io sono nella ragione**, non ho colpe, **l'altro è nel torto**, è la causa del mio malessere, è il nemico che mi fa del male” si sarà **nell'impossibilità di risolvere** il conflitto, perché si rimane su due piani differenti.

È importante accedere ad una **visione del conflitto che contenga** il concetto di:

- interdipendenza
- complementarità
- alleanza (l'altro è un possibile alleato, con cui posso cooperare, riflettere, chiarire i miei pensieri)
- curiosità (l'altro è qualcuno che mi offre un'altra visione del mondo, che io non ho)
- valore (è possibile superare l'empasse trovando un punto terzo, su cui entrambi possiamo convergere, senza vissuti di perdita).

Per risolvere un conflitto bisogna **guardare al passato** (da dove è sorto il problema, quali componenti contiene, quali emozioni/sentimenti si associano) e al **presente** (quali aspetti si ripropongono). Le soluzioni fanno parte del **futuro**, di ciò che è possibile **sperare/sperimentare**.

## **QUANDO IL CONFLITTO DEGENERA: LA VIOLENZA SULLE DONNE A VICENZA**

Associazione Donna chiama Donna

### **Intervento di Laura Zanichelli**

Due parole sull'associazione: Donna chiama Donna nasce vent'anni fa a Vicenza da un gruppo di donne volontarie che danno ascolto alle donne che si sentono in difficoltà e che si rivolgono al nostro centro. L'associazione ha soprattutto lo scopo di cercare di condurre le donne che si trovano in difficoltà ad uscire dalle situazioni di disagio.

In questi vent'anni - tra l'altro, mi fa sempre una certa impressione dire vent'anni, in quanto c'ero anch'io quando fu fondata l'associazione - circa duemila donne si sono rivolte al nostro sportello; gli incontri con loro sono stati circa quattromila (significa che le donne vengono più volte al centro) e di queste donne molte hanno avuto e continuano ad avere problemi di conflitto. Conflitti però che non sono come quelli raccontati dalla dottoressa Quadri, ma sono conflitti che a volte degenerano in violenze.

Cosa è cambiato, mi si chiede, in questi ultimi anni? Non sono cambiate molte cose, però sono cambiate le percezioni che le donne hanno quando vivono i conflitti. Noi abbiamo elaborato un po' di dati per venire a questo incontro (che poi Micol presenterà) ed abbiamo visto che fino al 2002 le donne che si rivolgevano allo sportello come prima richiesta dicevano che avevano bisogno di un avvocato, oppure di avere problemi con il marito, o difficoltà in famiglia. Poche donne si rivolgevano all'associazione dicendo di avere problemi di molestie o di violenza (circa il 12%). Le donne venivano allo sportello chiedendo altro, facendo emergere problemi vari, come ad esempio il bisogno di parlare con un avvocato. Perché? Perché c'era violenza in casa, c'erano molestie. Abbiamo visto invece che negli ultimi anni le donne hanno preso più consapevolezza di che cos'è la violenza e di che cos'è la molestia, per cui siamo passate da un 12% ad un 38% di donne che arrivano

dicendo esplicitamente di avere problemi di molestie e/o violenza. La realtà non è poi tanto cambiata, perché quando si parlava al colloquio con queste persone, emergeva comunque anche prima la violenza o la molestia. Quella che è cambiata è la consapevolezza delle donne, che hanno incominciato ad usare termini diversi, più espliciti. Questo non vuol dire che ce ne sia di più o di meno, questo non lo sapremo mai, perché è difficile farlo emergere.

Oltre allo sportello di Donna chiama Donna, noi facciamo parte anche dello sportello donna della rete dell'aiuto, che è stato voluto dal comune di Vicenza, dall'ULSS n° 6 e dalle forze dell'ordine, oltre ad altri (centri sociali). Adesso questo sportello, che ormai funziona da un paio d'anni, ha come operatrici due donne di Donna chiama Donna ed un'operatrice psicologa dell'ULSS n° 6. Lo sportello è aperto due o quattro ore alla settimana su appuntamento. Come potete immaginare, quattro ore a settimana sono molto poche, perché siamo piene e se ci sono donne in difficoltà che hanno un bisogno urgente non c'è spazio. In questi due anni si sono rivolte a questo sportello 67 donne con problemi di molestia e/o violenza grave. Questo è uno sportello diverso da quello di Donna chiama Donna, in quanto all'associazione vengono donne che hanno una varietà di problemi: dal lavoro, ai problemi con i figli; Donna chiama Donna risponde a tutte le domande, mentre questo sportello è solamente per le donne che hanno subito violenza o molestia.

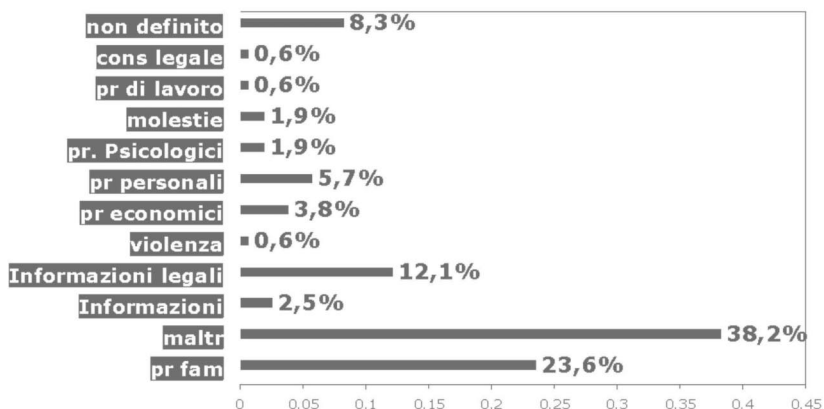
Il dato ci dice che sono tante le donne che subiscono violenza e che probabilmente non abbiamo le risposte adeguate per queste persone. Anche noi di Donna chiama Donna abbiamo lavorato per avere una "casa rifugio" diversi anni fa, ma non è mai stata data una risposta in tal senso. Le donne hanno bisogno di sapere dove andare, di avere un aiuto che non è solamente una casa - e ce ne sono - dove possono essere ricoverate in alcuni momenti difficili, ma hanno bisogno anche di un sostegno che va al di là dell'abitazione. È difficilissimo uscire dalla violenza, non è facile chiudersi una porta alle spalle dietro e dire che il problema è risolto. Non è così. A Vicenza ancora non c'è chi dà delle risposte concrete a queste donne.

Altra cosa, da non sottovalutare, è che spesso le violenze arrivano di sabato o di domenica. Sabato e domenica dove si può andare? O si telefona al 112 o al 113 o si sta lì. Sono anni che si parla di queste problematiche e ancora una volta siamo qua, e diciamo che noi come associazione cerchiamo ma non possiamo, non siamo in grado di dare le risposte a tutte le donne che avrebbero bisogno di aiuto. E c'è da aggiungere che ora alla nostra associazione arrivano anche le donne straniere, le quali hanno una cultura diversa, hanno una rete amicale che spesso non c'è, oppure se c'è non è una rete amicale come la intendiamo noi, spesso è una rete di controllo. Come facciamo? Cosa diciamo? "Aspetti..." Che risposte diamo a persone che vogliono iniziare a dire basta ai soprusi? E poi c'è il problema dei figli. Queste donne che vivono in famiglia e che sono maltrattate, non è che lo siano dopo che hanno messo a letto il bambino, non è che sono picchiate dopo che hanno portato il bambino a scuola. I bambini sono presenti e questo è un altro grosso problema. Il figlio anche se non subisce violenza in prima persona comunque la respira. Come fa una mamma? Io lo so che sto dicendo queste cose e che poi probabilmente usciamo da qui senza aver dato delle risposte, però almeno degli interrogativi sarebbe il caso che cominciassimo a porceli.

### **Intervento di Micol Bozzetto**

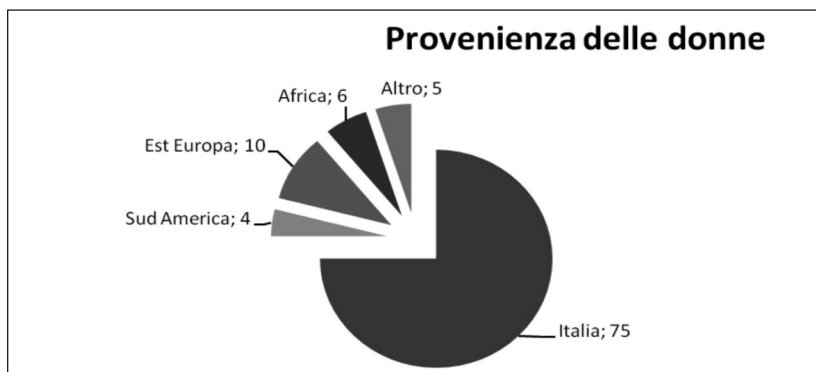
Con i dati che abbiamo estrapolato nel 2008 e nei primi tre mesi del 2009 abbiamo visto, come diceva Laura Zanichelli, che ora arrivano allo sportello dell'Associazione molte donne che come prima richiesta formulano il maltrattamento, il fatto di subire violenza: sono il 34%, che sommate ai casi di molestie superano il 40%. Poi c'è una parte che viene dicendo di avere problemi familiari e personali.

**Tab. 1 - I problemi delle donne portati all'Associazione Donna chiama Donna**



Aggiungo che la percentuale segnata riguarda solo le prime richieste. Spesso e volentieri nel secondo, terzo colloquio emerge che tutte queste donne hanno situazioni di violenza a casa, magari subito in età infantile, adolescenziale oppure anche nell'oggi. Il lavoro che viene fatto con queste donne comincia dal disagio personale dovuto a "x" problemi. Il problema più serio dovuto alla violenza perpetrata probabilmente per così tanti anni è che una donna non se ne rende neanche conto.

**Tab. 2 - Provenienza**

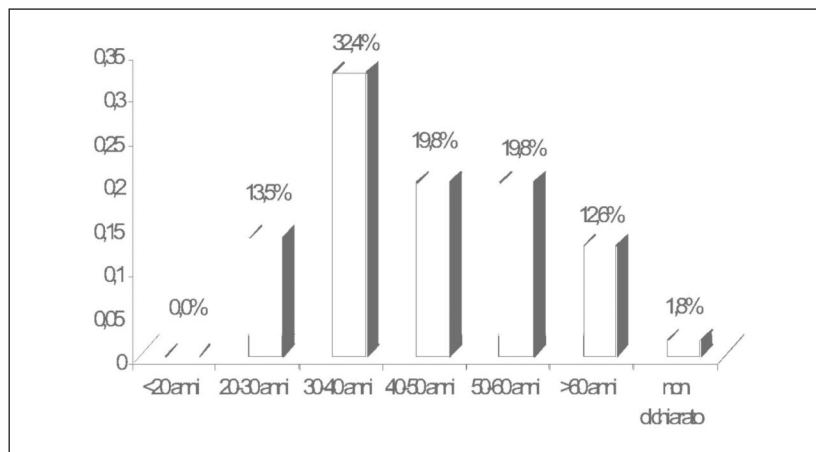




L'altra cosa che abbiamo notato è che ancora, come negli anni passati, sono soprattutto le donne italiane (il 75%) a rivolgersi all'Associazione. Oggi è aumentata anche la percentuale di donne provenienti dal Bangladesh, India e Pakistan.

Chi si rivolge a noi sono le donne che chiamano il 1522, essendo noi dentro la rete anti violenza, ma spesso e volentieri la nostra Associazione viene loro segnalata dalla rete amicale e, soprattutto per quanto riguarda le straniere, vengono inviate da altre amiche o dai consultori, se sono fuori provincia. La maggior parte viene perché, grazie alla pubblicità fatta dal ministero delle pari opportunità, hanno una possibilità in più per uscire da quella situazione.

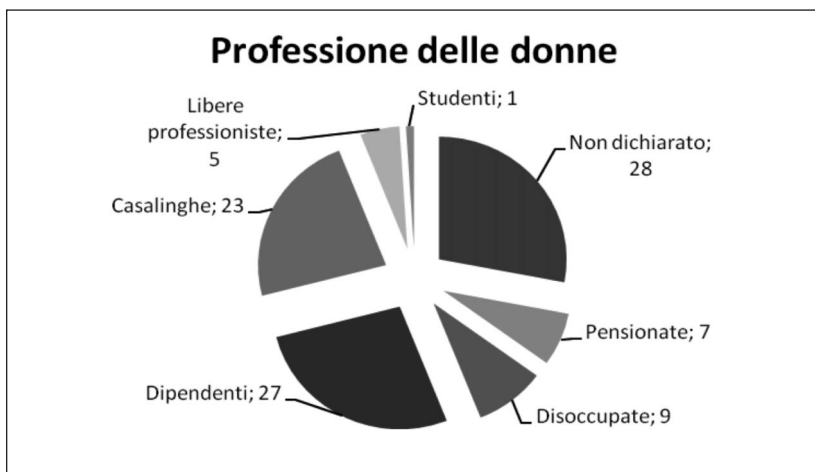
**Tab. 3 - Età**



Quello che si nota, circa la fascia di età, è che non c'è stato cambiamento negli anni. Essa si colloca tra i 20 e i 60 anni circa. Il picco è a 30-40 anni. Però abbiamo notato che la fascia delle ultrasessantenni viene per violenze subite da parte dei figli, e questa è una cosa che ci ha lasciate perplesse, perché il percorso per queste donne è molto più difficoltoso. Una donna può lasciarsi dal partner, può in qualche maniera uscire dalla

famiglia di origine, ma rinunciare ad un figlio diventa molto più complicato. Da noi cercano un punto di riferimento dove poter parlare e sfogarsi, magari anche per dire cosa fare quando le violenze diventano troppo insistenti e dure, ma spessissimo non riescono ad uscire dal quel giogo.

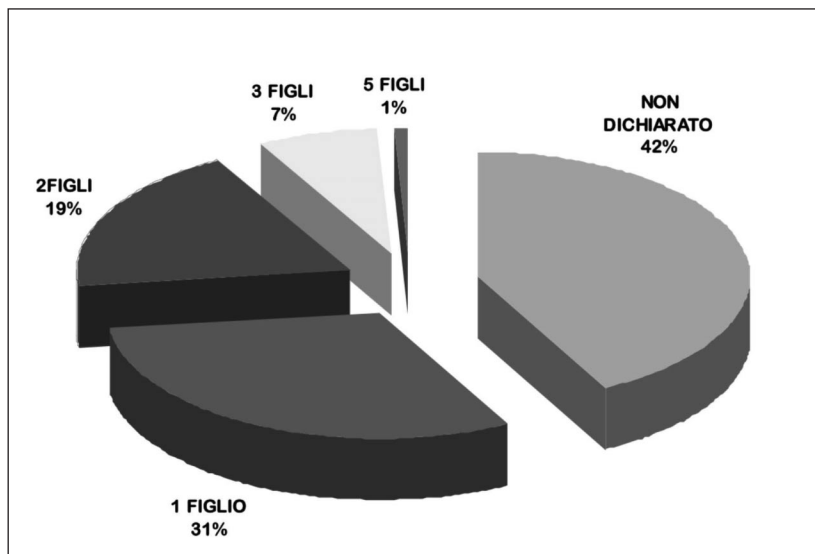
**Tab. 4 - Professione**



L'altra cosa che abbiamo notato è che la violenza è trasversale: non c'è età, come abbiamo già visto, ma non c'è nemmeno la prevalenza di un ceto sociale. Sono venute da noi dipendenti, lavoratrici autonome, casalinghe. Occorre tener presente che la fascia delle casalinghe riguarda soprattutto le donne sopra i sessant'anni e molte donne straniere, molto meno le donne italiane, che di solito sono delle dipendenti.

Naturalmente è aumentata la fascia delle disoccupate che si rivolgono da noi, e anche questo aspetto della mancanza di lavoro provoca il malumore del partner in famiglia, che trova nella violenza un modo per sfogarsi.

**Tab. 5 - Numero dei figli**



È anche interessante notare che la violenza non guarda in faccia i figli: la subiscono le donne senza figli e le donne con figli, anche quelle con più figli. Ci sono dei conflitti che degenerano in violenza, ma quello che abbiamo notato è che spesso le donne che hanno dei figli ad un certo punto decidono di uscire dalla famiglia e di allontanarsi dal partner, grazie proprio ai figli: o perché i figli assistono continuamente alla violenza perpetrata sulla madre o perché vedono certi atteggiamenti che loro stesse hanno subito dal partner anche sui figli. Un'altra motivazione, che mi ha lasciata perplessa, ma che effettivamente è un pensiero che una madre fa, è che spesso hanno paura che i figli maschi, che vedono continuamente l'atteggiamento del padre nei confronti della madre, lo assumano in qualche modo poi nella coppia futura.

Questi sono tre dei motivi per cui il coraggio delle donne viene fuori e decidono di allontanarsi da casa.

Di tutte queste donne che cercano di uscire poche, pochis-

sime ce la fanno, non perché non ci sia la volontà da parte loro, ma come diceva Laura Zanichelli è difficilissimo; il percorso è veramente disumano. La legge solo adesso comincia ad essere fiscale nei confronti di aguzzini e di persone che perpetrano violenza in continuazione, ma prima era quasi impossibile poter uscire da una situazione familiare del genere.

L'altra cosa è che effettivamente manca una rete di servizi che aiuti queste donne a sentirsi sicure. A Vicenza manca una "casa rifugio" che aiuti una donna picchiata dal marito, magari con la testa sbattuta sul termosifone -sono storie che sono arrivate all'associazione- e non sa dove andare. Chi chiama? Certo, chiama i carabinieri, però poi cosa succede se deve tornare a casa? Cosa fa se non ha una rete a cui fare riferimento, un posto dove andare? E questo è uno dei nostri crucci, nel senso che noi possiamo iniziare un percorso con queste donne, delle quali noi certo non risolviamo i problemi, essendo consapevoli che ogni donna ha delle risorse in sé, che la porta ad uscire da una situazione; noi cerchiamo semplicemente di attivare queste risorse, però se dopo aver attivato tali risorse, queste donne non hanno un posto dove andare diventa difficile per loro.

L'ultima cosa che pensavamo è che probabilmente in questo momento l'Associazione fatica perché gli eventi di violenza oggi si notano di più e le donne li raccontano. Donna chiama Donna avrebbe bisogno di essere un punto di riferimento sostenuto soprattutto dalla rete dei servizi che ci permetta di fare una chiamata dicendo: "Abbiamo una donna in pericolo di vita, me la venite a prendere? Dove la mettiamo? C'è un avvocato già pronto?" Il lavoro che noi facciamo è soprattutto quello di ascolto e consulenza, ma questo aiuta fino ad un certo punto, in quanto la donna deve essere già abbastanza forte per riuscire a portare avanti quel percorso, ma nella maggior parte dei casi le donne sono troppo fragili in quel momento e non riescono a portare avanti il percorso. Un sostegno da parte dello Stato o del Comune sarebbe gradito.

## **CUM-PETERE: ANDARE INSIEME VERSO IL MEGLIO IL METODO DEL CONSENSO**

Cristina Banzato\*

### **Premessa**

È difficile presentare il metodo del consenso in 15 minuti... per questo ho scelto di focalizzare l'attenzione sugli aspetti che lo collegano al tema del conflitto trattato in questo convegno. Sento molta sintonia con l'intervento fatto dalla dottoressa Quadri, perché la lettura del conflitto che ci ha presentato è analoga a quella da cui sono partiti i gruppi nonviolenti che hanno scelto il consenso come metodo decisionale. Quindi un "conflitto" come fattore ineliminabile delle relazioni, che diventa occasione di confronto e trasformazione. La dottoressa Quadri ha parlato della necessità di trovare strumenti per trasformare il conflitto, ebbene il metodo del consenso è uno di questi strumenti.

Ho conosciuto il metodo del consenso all'interno di una organizzazione nonviolenta, le Peace Brigades International, e ho scoperto poi che con modalità analoghe decidono gruppi come comunità quacchere, comunità indigene maya, comunità buddiste... L'esperienza e i contesti di applicazione sembrano indicare che il consenso funziona meglio in ambienti culturali in cui l'io e l'individualismo non sono esaltati, in cui esiste una capacità di pensare in termini collettivi prima che individuali. Quindi dobbiamo tenere conto che ogni applicazione del metodo risulta un adattamento alle condizioni socio-culturali in cui si inserisce. Personalmente ho l'impressione che la nostra cul-

---

\* CRISTINA BANZATO, formatrice, membro delle Peace Brigades International - Brigate Internazionali di Pace - un'organizzazione nonviolenta fondata nel 1981 in Canada con lo scopo di favorire la Pace e la Giustizia in zone di conflitto e di grave violazione dei diritti umani.

Con un ringraziamento a Roberto Tecchio, formatore, per i proficui confronti sul metodo, e a Matteo Burato, volontario Pbi in Colombia, per lo schema grafico.

tura, molto verbosa e individualista, meno pragmatica di quella anglosassone, presenti maggiori difficoltà per la sperimentazione di questo metodo decisionale.

Trovo interessante, in premessa, ricordarvi una evoluzione terminologica che si è verificata dagli anni ottanta ad oggi nel campo della tematica del lavoro sui conflitti: quando negli anni '80 ho cominciato ad interessarmi a quella che veniva chiamata "educazione alla pace", si parlava di "risoluzione dei conflitti". Questa terminologia dava un po' l'idea che un conflitto potesse sciogliersi, risolversi, scomparire. Nel tempo si è passati a parlare di "gestione dei conflitti" o di "trasformazione dei conflitti" (è quest'ultima l'espressione che considero più pregnante) quasi a sottolineare che il lavoro sul conflitto è complesso e generatore, non necessariamente "risolve", ma si propone di far evolvere in senso produttivo una dinamica che può altrimenti diventare una fonte di distruttività e reciproca aggressione.

### **Perché parlare del metodo decisionale del consenso?**

Parliamo di un metodo decisionale perché il conflitto diventa particolarmente spinoso quando bisogna prendere delle decisioni insieme. Fino a che si dibatte senza la necessità di arrivare a una sintesi, siamo nel campo della diversità di opinioni. Ma se dobbiamo decidere, il conflitto diventa molto arduo da affrontare. Spesso lo si risolve con la votazione a maggioranza, con il risultato che la minoranza si sente del tutto esclusa e inascoltata.

Come opera invece il metodo del consenso? È un metodo che intende proporre al gruppo un percorso di crescita nell'ascolto e nella valorizzazione reciproca, è il tentativo di arrivare ad una scelta finale che si arricchisca di tutte le diversità presenti, con l'idea che nessuno/a ha da solo/a la verità in tasca.

Però sarebbe un errore pensare che si tratti di un metodo indolore, che risparmi la fatica e la sofferenza "dell'attraversamento del conflitto": non è un metodo irenico che mette tutti/e d'accordo, è un processo guidato con il quale si cerca di arrivare alla decisione migliore possibile qui ed ora (quindi non alla migliore in assoluto).

Il processo consensuale aiuta a chiarire motivazioni e va-

lori sottesi alle diverse posizioni, e la decisione presa alla fine non è necessariamente quella che accontenta al 100% tutti/e; può anche arrivare (in casi estremi) a chiarire che nel gruppo si stanno evidenziando posizioni così diverse, strade così diverse, che bisogna riverificare se le motivazioni che tengono insieme il gruppo sono ancora valide per tutti/e. Anche l'uscita dal gruppo è un atto maturo e positivo se avviene perché si arriva a constatare e ad esplicitare che è cambiato nel tempo il livello di condivisione degli obiettivi iniziali. Si tratta di processi che in genere avvengono in modo traumatico ("avete/ hai tradito") o sotto silenzio (persone che semplicemente non vengono più); il consenso chiede invece di esplicitare/affrontare queste dinamiche senza demonizzare il conflitto ma considerandolo un processo di crescita e trasformazione.

### **Come funziona?**

Innanzitutto parliamo di un metodo che per essere usato richiede una scelta esplicita, una motivazione e un impegno a formarsi per usarlo. Il fatto che in molti gruppi la presa di decisioni avvenga in modo poco formalizzato, produce spesso situazioni in cui si decide senza che sia ben chiaro chi/quando/come si è deciso, lasciando spazio alle leadership più o meno esplicite.

Il metodo del consenso propone esplicitamente un percorso a tappe che richiede un gruppo che sia disposto a mettersi in gioco, disponibile all'ascolto reciproco e con il desiderio di cooperare per giungere a obiettivi comuni. Ci dev'essere poi il desiderio di arrivare ad una decisione comune e che questo sia sentito come necessario; serve la disponibilità di ciascuno/a di pesare i propri bisogni in rapporto a quelli del gruppo, pensando in termini di "noi" e non solo di "io"; è utilizzabile da persone che abbiano la pazienza di accettare le imperfezioni dei risultati mentre si cerca di migliorare, che accettino di assumere responsabilità (affidarsi alla leadership ha i suoi aspetti comodi!!) e impegni; richiede persone che aspirino a un mondo in cui ci si possa esprimere sentendosi rispettati/e, in cui si parli in prima persona, in cui una opinione difforme non sia demonizzata o vissuta come un "tradimento".

Cercare di usare il consenso in gruppi che manchino di un livello discreto di questi prerequisiti, o che non abbiano il desiderio sincero di esplorare modalità nonviolente di decisione, non produce grandi risultati; in queste situazioni è preferibile prendere alcune idee del processo consensuale (per esempio, l'esplorazione delle varie opzioni, la preparazione accurata delle informazioni prima della decisione, l'uso della facilitazione) e affidarsi poi a votazioni per maggioranze qualificate.

## **Il consenso non significa unanimità**

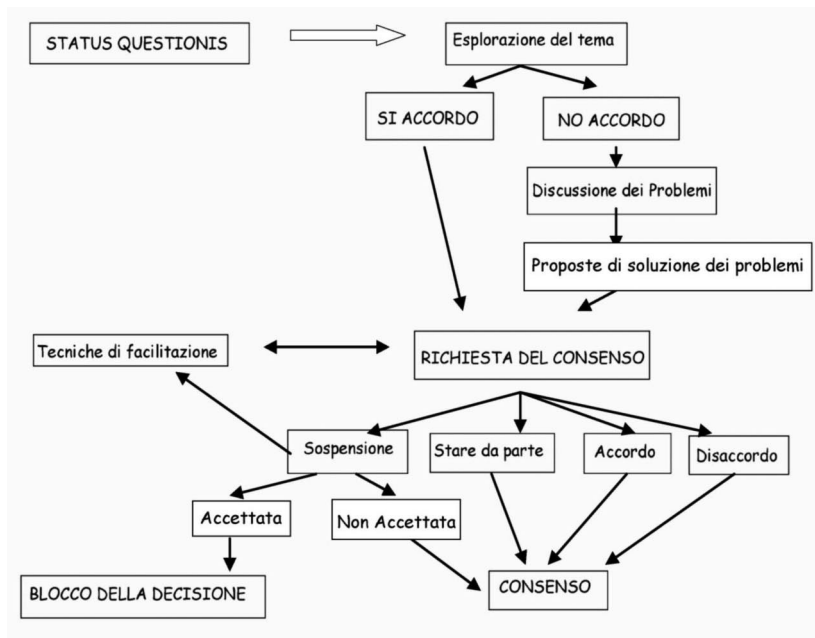
Vi metto in guardia da un equivoco che spesso si verifica quando si parla di consenso: considerarlo sinonimo di unanimità. In realtà, se c'è unanimità non vi è alcun bisogno di applicare un metodo per costruire il consenso.

Trovo utile, per chiarire il contesto, questo schema elaborato da Roberto Tecchio, la persona che in Italia ha lavorato con più continuità per approfondire il metodo del consenso.



Come vedete, l'area del consenso si colloca laddove esiste un disaccordo, ma nel gruppo c'è anche la fiducia reciproca che permette di svolgere il percorso che viene sintetizzato nel prossimo schema.





Dopo un percorso che punta a esplorare e approfondire le diverse variabili decisionali, si arriva a sintetizzare le varie posizioni in una o più proposte, sulle quali chi facilita (vedremo più avanti il ruolo di questa figura) chiede in modo formale ed esplicito il consenso. A questo punto le posizioni possibili sono le seguenti:

1. Do il mio consenso perché condivido la proposta.
2. Do il mio consenso perché nonostante non condivida del tutto la proposta, le mie obiezioni non sono tali da indurmi a chiedere il blocco della decisione.
3. Do il mio consenso, ma siccome la proposta non mi entusiasma, esplicito al gruppo che non potranno contare sul mio impegno concreto per implementare la decisione; tuttavia, visto che il gruppo l'ha scelta, mi impegno a non boicottare/ostacolare; posso anche chiedere che sia fissato un lasso di tempo entro il quale gli esiti della decisione vengono verificati in modo da vedere se modificare la scelta fatta.

4. Chiedo al gruppo di sospendere/bloccare questa decisione.

Dal momento che quest'ultima è la opzione più complessa, la esamineremo più avanti con maggiori dettagli. Per il momento basti osservare che le opzioni 2 e 3 vengono scelte da persone che non sono del tutto convinte della bontà della decisione che il gruppo, nella sua maggioranza, sta prendendo, e questo perché il lavoro di integrazione delle loro proposte e obiezioni nella proposta che sta prevalendo (integrazione che è l'oggetto della "esplorazione del tema", "discussione dei problemi e delle proposte") non risulta comunque soddisfacente in pieno. In genere, però, il motivo per cui le persone arrivano a dare il consenso è proprio perché sentono che le loro obiezioni e integrazioni trovano davvero spazio e arricchiscono la proposta originaria.

### **Cosa serve per un buon processo consensuale?**

Una buona facilitazione aiuta un buon processo consensuale. Il/la facilitatore/trice è una persona (meglio se poco coinvolta nella decisione da prendere, perché meno condizionata) che cura la successione delle fasi decisionali, il clima di gruppo, lo spazio di espressione per tutti/e. Inoltre, fa attenzione a che vengano messe a disposizione dei/delle partecipanti le informazioni utili alla presa di decisione, e ciò in tempo utile perché le persone le possano consultare. Ancora, si preoccupa che sia chiaro a tutti/e che decisione si sta prendendo<sup>1</sup>, propone strumenti per facilitare il processo (ad es. utilizzo di gruppi di lavoro oltre all'assemblea plenaria; uso di schieramenti per rendere chiare le posizioni in tempi ridotti; promuovere la scelta di portavoce delle diverse fazioni che si trovino per trovare alternative; introdurre pause di riflessione ai lavori con utilizzo di tempo, silenzio, purificazione personale, digiuno, ascolto di sé, affidò al divino... a seconda dei contesti in ciò avviene), se-

---

<sup>1</sup> È utile, ad esempio, mettere per scritto in modo visibile e comprensibile a tutti/e quanto è oggetto di decisione.

gnala percezione di inquinamento del clima/non detti/tensioni quando non esplicito; infine, verifica formalmente le posizioni di ciascuno rispetto al consenso invitando tutti/e ad esprimersi e a manifestare l'accordo oppure a esplicitare se vi sono ancora dei problemi.

Le attenzioni che bisogna avere per un buon processo sono:

- Esplorazione del tema: dare le informazioni necessarie con il tempo necessario per esaminarle (informazione è potere: è indispensabile una "fatica" sulla produzione, circolazione e acquisizione di informazioni).
- Lavorare per avere maggiore consapevolezza di quanto le emozioni proprie e di gruppo condizionano l'essere pro o contro<sup>2</sup>.
- Avere tempo sufficiente per confrontarsi, proporzionato alla complessità del tema e/o al numero dei/delle partecipanti.
- Abbiamo tutti/e chiari i punti di disaccordo/le alternative?
- Ascoltare/ascoltarsi (nel senso di ascoltare le proprie emozioni/reazioni).
- Scrivere/documentare.
- Prevedere la possibilità di lavoro in piccoli gruppi e di delega per decisioni veloci.
- Allenamento per chi è già nel gruppo/formazione per chi arriva.
- Allenarsi a pensare in termini di "noi" e non solo di "io".

## **Dal veto al blocco**

Veniamo alla questione più delicata, quella del permanere di un disaccordo. I gruppi che in occidente hanno scelto il meto-

---

<sup>2</sup> Il disaccordo spesso non è legato al contenuto ma alle relazioni, al vissuto emotivo. Creare fiducia richiede ascolto delle proprie e delle altrui emozioni.

do decisionale del consenso appartengono per lo più all'area dei movimenti impegnati per un cambiamento sociale nonviolento. Questi gruppi sono vitali nella misura in cui riescono a essere efficaci sia nelle relazioni interne che nell'azione esterna; spesso devono guardarsi da infiltrazioni che mirano a ostacolarne gli obiettivi. Sono gruppi che vogliono essere aperti ed accoglienti, e per questo ospitano a volte al loro interno persone che in altri contesti, più competitivi e selettivi, trovano poco spazio di ascolto e valorizzazione. Questo, che è un pregio, rischia di diventare un problema se le persone mettono troppo spesso in primo piano i propri bisogni di riconoscimento/visibilità/gratificazione a scapito dell'operatività del gruppo. È il rischio che alcuni gruppi hanno sperimentato come paralizzante nel momento in cui veniva contemplata senza limiti la possibilità di un singolo o di una minoranza di esercitare potere su tutto un gruppo dichiarando il proprio "veto" a una decisione (una sorta di "dittatura della minoranza", opposta alla "dittatura della maggioranza").

Per evitare il rischio di una progressiva e demotivante paralisi decisionale<sup>3</sup>, si è così iniziato a chiedere una maggiore responsabilità nell'esercizio del veto<sup>4</sup>, condizionandolo all'esplicitazione delle motivazioni, che dovevano essere collegate a principi/valori fondanti del gruppo (quindi non a una posizione puramente personale), e all'impegno a lavorare attivamente con proposte per superare l'empasse decisionale. Per essere più chiari, se un gruppo si sta orientando nella sua maggioranza verso una decisione, un singolo/una minoranza (dopo tutto il percorso di chiarimento delle diverse posizioni e ricerca di sintesi tra le diverse opzioni) può chiedere il blocco di quella decisione solo se riesce a mostrare come il prendere quella decisione rischi di contraddire i valori fondamentali, gli obiettivi del

---

<sup>3</sup> Un rischio speculare a quello della paralisi decisionale è quello detto "group thinking": quando tutti si allineano su uno stesso pensiero per timore di affrontare dei conflitti nel gruppo. Anche questo a poco a poco debilita il gruppo.

<sup>4</sup> È interessante il fatto che il termine "veto" sia stato addirittura abbandonato in molti contesti per passare ai termini "blocco" o "sospensione" della decisione.

gruppo (in genere esplicitati in una qualche carta fondativa), o comunque se riesce a ricondurre la propria richiesta a qualcosa che abbia come riferimento il noi grupppale piuttosto che una preferenza personale. Ovviamente, se il gruppo viene convinto dalla argomentazioni dei suoi membri, si tratta di una sorta di “consenso” all’essere bloccato.

Quando in gruppo le relazioni sono fondate su una fiducia reciproca e su una condivisione di obiettivi comuni, il processo funziona bene. È chiaro che si tratta di un processo che va costruito con pazienza nel tempo.

Per evitare generalizzazioni, va però detto che il metodo del consenso va contestualizzato in base al gruppo che lo utilizza. Per esempio, all’interno della Comunità di Torri Superiore, fondata in Liguria da persone che hanno scelto di usare il consenso per regolare la loro vita in comune, è prevista la possibilità di veto per motivi anche strettamente personali quando si tratta di decidere sull’ammissione o meno di nuovi abitanti nella comunità. Mi sembra una scelta saggia....

Se vi si arriva<sup>5</sup>, come si può uscire da un blocco decisionale? Come dicevamo, chi chiede il blocco si impegna anche a lavorare per il suo superamento. Alcuni percorsi possono essere:

- il riesame dei motivi di obiezione (lasciare il tempo per ripensare e approfondire le informazioni sul tema);
- collaborazione da parte di mediatori/terza parte/ persone esterne non coinvolte;
- lavoro per piccoli gruppi, schieramenti, commissioni di lavoro composte da rappresentanti delle diverse posizioni per cercare di giungere a migliori proposte di sintesi;
- dinamiche per facilitare l’ascolto attivo, per far calare la tensione (nel caso in cui siano in gioco dinamiche relazionali);
- in contesti come le comunità quacchere, le comunità maya, in oriente, vengono sentiti come molto utili a depurare il clima decisionale e chiarire il proprio pensiero

---

<sup>5</sup> Ma dovrebbe essere l’eccezione e non la regola: un blocco è spesso un sintomo di un processo di gruppo che ha delle difficoltà.

anche periodi di pausa e silenzio, periodi di digiuno, forme di appello a una realtà che trascende l'io.

In ogni caso serve tempo, fiducia, curiosità di vedere oltre le nostre "cornici"<sup>6</sup>.

## **Diritti e responsabilità**

Usare il metodo del consenso dà diritti e potere al singolo, ma anche responsabilità e doveri. Vediamo:

- Il diritto di avere le informazioni che servono per decidere, ma anche l'impegno a leggerle e prepararsi prima della riunione.
- Il diritto ad essere ascoltati/e ma anche il dovere di dedicare tempo ed ascolto quando sono gli altri/e a parlare.
- L'impegno a relativizzare la propria posizione per aprirsi a quella dell'altro/a<sup>7</sup>.
- L'impegno a pensare in termini collettivi e non solo individuali.
- L'impegno a tenere conto che la decisione presa peserà su alcuni/e più che su altri/e.
- L'impegno a dare spazio a chi parla meno, ma anche ad assumere la responsabilità di esprimere apertamente il proprio pensiero.
- Onestà intellettuale di fronte ai propri bisogni (riconoscimento, accettazione, rivalsa...).
- Onestà intellettuale di fronte alle conflittualità personali che eventualmente viviamo verso altre persone del gruppo.

È un viaggio impegnativo, ma è un bel viaggio.....

---

<sup>6</sup> Marianella Sclavi in "Arte di Ascoltare e Mondi possibili", Mondadori ed.

<sup>7</sup> Un faticoso e prezioso esercizio è quello suggerito da Marianella Sclavi in "Arte di Ascoltare e Mondi possibili", quando dice che per capire davvero la posizione di un altro/a dobbiamo assumere che abbia ragione.

## TESTIMONIANZE

Daniela Meneghini  
Gruppo 'Donne in rete per la pace'

Una volta accettato l'invito a partecipare a questo incontro, il nostro gruppo ha pensato di dare al contributo un taglio molto concreto, evitando digressioni teoriche sulla natura e le dinamiche di gruppo e sulla gestione delle situazioni conflittuali. Il testo che segue nasce da questa volontà e dall'apporto di tutte.

Nell'ottobre del 2007, a un anno circa dalla nascita di un largo movimento che nella città di Vicenza si opponeva alla costruzione di una nuova base militare concedendo agli americani l'ultima importante zona verde della città (il cosiddetto movimento No Dal Molin), si è costituito il primo nucleo del *gruppo Donne in rete per la pace*. Osservato da una certa prospettiva e in quel contesto, il nostro gruppo nasce da un conflitto. O meglio, dalla presa di coscienza dell'irrigidirsi di alcune posizioni all'interno del movimento No Dal Molin e dal conseguente bisogno di sottrarsi a quella logica oppositiva, dalle prese di posizione, per dare ascolto al bisogno di superare la stasi conflittuale proponendosi di fare da ponte fra le diverse realtà del movimento. La volontà era, ed è, quella di andare oltre i punti di disaccordo per pro-seguire verso il comune obiettivo, evitando di rimanere bloccati in posizioni pregiudiziali rigide.

Il fatto di essere donne e di riconoscersi una 'storica' abilità di mediazione e di soluzione dei conflitti ha fatto emergere il bisogno di ritrovarsi e di fare qualcosa 'fra donne'. La volontà di fare gruppo di *donne in rete* trova anche motivazione in un bisogno di genere, cioè nella necessità di lavorare sia con un linguaggio condiviso, che dentro a un riconoscimento reciproco. Questo ci permette di evitare nel gruppo il consueto 'egocentrismo' della componente maschile e di vedere meglio riconosciuta fuori una nostra autorevolezza proprio in quanto gruppo.

Ai conflitti all'interno del gruppo (dovuti non solo alle specificità individuali, ma anche alle diverse provenienze) e con gli altri gruppi del movimento (dei quali non sempre si condividono i metodi) si era preparate fin da subito. Conoscendo inoltre la portata paralizzante di tali conflitti, è sempre stato dato, fra noi, molto rilievo e attenzione a questo tema. In questo senso abbiamo assunto due fondamenti: un patto costitutivo (A) e una modalità di incontro e di lavoro (B). Va premesso che i principi che saranno velocemente descritti, sia al livello A che al livello B, non devono essere intesi come strumenti di sicura efficacia nella soluzione dei conflitti, ma piuttosto come *binari* entro cui contenere i conflitti per evitare le conseguenze più dolorose o le fratture cui spesso essi conducono.

Per quanto riguarda il patto costitutivo (A) per non rimettere ogni volta in discussione, nel momento di prendere una decisione, i nostri principi fondativi, siamo arrivate a formulare delle *parole generatrici* in cui tutte ci riconosciamo:

scelta della nonviolenza  
lavorare per la pace e per il bene comune  
mantenere uno sguardo di genere  
valorizzare le differenze  
mantenere una volontà di costruire e “fare rete”

Le *parole generatrici* ci hanno aiutate nei momenti di difficoltà, quando facevamo fatica ad arrivare ad una decisione o quando ci accorgevamo che a prendere la parola era l'emotività. Le *parole generatrici* ci hanno sempre aiutato a ritrovare il punto da cui ripartire per arrivare a concretizzare quanto ci eravamo proposte.

Per quanto riguarda le modalità di incontro e di lavoro (B), abbiamo fatto una scelta di metodo che agevolasse la comunicazione fra noi, consapevoli che la scarsa comunicazione, in qualità o quantità, è terreno fertile per conflitti successivi. A questo fine, come principio ci proponiamo che le riunioni siano gestite da una o due facilitatrici, che si proceda alla verbalizzazione di quanto emerge (non sempre



ohimè ci riusciamo...) e che si lavori insieme per una pulizia comunicativa. Si cerca di far emergere i problemi nel gruppo evitando pettegolezzi, commenti mentre una parla, interferenze esterne non esplicitate. Ci siamo anche proposte di utilizzare il metodo del consenso nel momento di prendere delle decisioni, ma l'urgenza degli ultimi due anni non ci ha ancora dato il tempo di lavorare seriamente e con costanza a questo obiettivo.

Come esempi dei conflitti che abbiamo gestito cercando di attivare queste modalità, sia a livello A che a livello B, ne riferiamo due che ci sembrano significativi, uno interno e uno esterno.

Quello **interno** si è avuto in occasione della campagna "Mettere radici": si trattava di acquistare o meno una quota del terreno circostante il Presidio No Dal Molin. In quella occasione, si è creato un clima molto conflittuale all'interno del gruppo: le posizioni e i vissuti rispetto a quella realtà erano molto diversi, le idee sull'opportunità della nostra partecipazione anche. In questo caso, recuperare il senso delle *parole generatrici* e in particolare il principio costitutivo del 'fare rete' dentro il Movimento ci ha permesso, alla fine, di giungere ad una decisione, benché non condivisa da tutte e votata a maggioranza dei due terzi. In tale occasione abbiamo prodotto un documento che dopo aver dichiarato la nostra partecipazione alla campagna, metteva però in rilievo la difficoltà di giungere a quella decisione e il fatto che non era all'unanimità. Il documento affermava la volontà di partecipazione del gruppo a quella campagna ma cercava al contempo di testimoniare anche le posizioni diverse. È stato un momento in cui ci siamo scontrate anche con i nostri limiti: in particolare, l'assenza di un metodo decisionale consolidato e la difficoltà prodotta dall'urgenza della decisione (ci siamo accorte di aver ancora bisogno di tempi di discussione non compatibili con la pressione di una scadenza). È stata un'esperienza anche dolorosa, per certi versi, ma al contempo molto costruttiva per la crescita del gruppo che ha maturato maggior consapevolezza dei propri punti di criticità e della necessità di lavorare per superarli.

Un esempio di conflitto **esterno** può essere considerato quello relativo ai fatti del 4 luglio. Vale la pena di ricordare che in quella circostanza, una manifestazione che negli intenti di larga parte dei cittadini e di molte componenti del movimento (e sicuramente nei nostri) doveva essere pacifica e nonviolenta, ha visto invece accolta e tollerata la presenza e l'azione di alcuni gruppi che si sono opposti con fumogeni, caschi e sassi allo schieramento intimidatorio delle forze di polizia. Avevamo condiviso un momento preparatorio con il gruppo Donne del Presidio, ma gli eventi di quel giorno ci hanno posto in difficoltà al nostro interno, rispetto ad alcune componenti del Tavolo della Consultazione e rispetto ad alcune componenti del Presidio stesso. In quella circostanza, dopo un primo scambio di idee, ricostruzioni, informazioni fra noi, abbiamo chiesto ad alcune del gruppo Donne del Presidio di incontrarsi con noi per discutere dell'accaduto. L'idea non era solo quella di scambiarsi delle opinioni e ribadire la propria posizione nonviolenta ma piuttosto quella di ricomporre una frattura che sentivamo si era prodotta dopo quei fatti, fra il Presidio, il resto del movimento, la città e noi Donne in rete per prime.

In questo caso abbiamo cercato di liberare il campo da pre-giudizi e abbiamo aspettato e chiesto di confrontarci con loro prima nella 'visione' dei fatti e solo dopo sulle 'interpretazioni' degli stessi.

È stato un passo molto significativo e importante: il clima di fiducia, l'apertura e l'onestà (a volte anche dura) dello scambio, ci hanno lasciate con un senso di soddisfazione, di ricomposizione della frattura, di avvenuta ricostruzione dei presupposti per lavorare insieme in futuro. Al contempo abbiamo avuto come ritorno il riconoscimento di un sostegno e di una solidarietà di principi che si è rivelato utile anche al gruppo Donne del Presidio.

Ancora in relazione alla gestione dei conflitti, premesso che, all'interno del movimento vicentino che si oppone alla base, la conflittualità fra i gruppi è molto alta, il lavoro di rete che cerchiamo di fare non è certo indenne da difficoltà, da tensioni e da critiche. Abbiamo però verificato che il superamento

di questi limiti spesso avviene attraverso l'agire piuttosto che il dire.

Concretamente le nostre modalità per rinforzare la rete tra i gruppi sono state:

- **partecipare ad iniziative di altri quando condivise dal nostro gruppo:** non ci interessa il protagonismo ma rafforzare quanto viene fatto anche dagli altri gruppi, quindi ogni volta che condividiamo un'iniziativa diamo il nostro apporto per realizzarla caricandoci di qualche aspetto concreto (per es. in occasione della Consultazione del 5 Ottobre, della Marcia Mondiale per la Pace e la nonviolenza, delle campagne 'Mettiamo radici e 'Nn metro quadro per la pace');

- **promuovere forme di coordinamento:** abbiamo promosso un patto tra i gruppi del movimento No Dal Molin per rendere più incisivo l'agire di tutti, ma non ci siamo riuscite; è nato però il Tavolo della Consultazione che ha riunito molti dei gruppi al di fuori del Presidio: lì abbiamo dato il nostro apporto partecipando con costanza agli incontri, facendo proposte concrete, elaborando documenti che potessero far da ponte fra le diverse parti del Movimento (anche se spesso con esiti dubbi);

- **organizzare azioni piccole e concrete del nostro gruppo cui invitiamo a partecipare altre realtà:** cerchiamo momenti in cui, individuati possibili campi di azione, con le nostre forze cerchiamo di realizzare qualcosa. In questi casi, abbiamo anche allargato l'invito a partecipare ad altre donne o gruppi a seconda della natura dell'iniziativa (per esempio in occasione dell'8 marzo). L'agire insieme ci ha permesso di superare diffidenze e distanze e di costruire un clima di collaborazione, per esempio, proprio con il gruppo Donne del Presidio.

Riassumendo, i punti di forza che abbiamo individuato nella soluzione dei conflitti interni o esterni al nostro gruppo sono i seguenti:

- l'effetto positivo del tenere sempre presente l'obiettivo comune;

- la funzione delle *parole generatrici* e l'efficacia di ricondurci ad esse nei momenti in cui il conflitto ci blocca;
- il lavoro di esplicitare le difficoltà e le fonti di dissenso in modo però organizzato e ordinato;
- la modalità che abbiamo assunto nella gestione degli incontri: se e quando viene rispettata, abbiamo visto che permette meglio di evitare o sciogliere nodi conflittuali;
- la modalità decisionale (Metodo del Consenso, cui ci proponiamo di arrivare): essa ha l'obiettivo di prevenire momenti conflittuali senza creare vissuti di frustrazione che inasprescano il clima e preparino conflitti futuri;
- il riconoscersi in un percorso che fluttua continuamente fra il personale (io) e il collettivo (il gruppo) e che ci allena, ci insegna, ci aiuta a gestire i conflitti in modo non violento e propositivo (per la pace e il bene comune). Il gruppo è anche un 'contesto' dove per tutte noi il metodo, le relazioni e l'obiettivo contano di più dell'affermazione di sé;
- lo sviluppo della capacità di accogliere punti di vista e idee differenti verificando in concreto che questo porta un arricchimento nell'agire;
- la fiducia reciproca basata sul fatto che stiamo insieme per fare quello in cui ci riconosciamo, qualcosa che ha un grande valore per tutte, con modalità diverse ma condivise, vivendo il gruppo anche come 'luogo' per ammortizzare le delusioni e condividere soddisfazioni e responsabilità.

### **Vivere il conflitto\***

Porto una testimonianza sulla gestione del conflitto da parte del *Gruppo Donne* del presidio permanente No Dal Molin, un gruppo che è sorto per riflettere all'interno di una situazione di continuo conflitto: con la parte di città che vuole la base, con la parte del movimento attestato su posizioni radicalmente differenti dalle nostre e al nostro interno con le differenti sensibilità che a volte si scontrano sulle modalità e sulle pratiche da costruire per perseguire l'obiettivo comune.

Abbiamo sperimentato una molteplicità di situazioni e constatato che il conflitto si presenta in tutte le relazioni, si apre in tutte le comunità e fa parte del percorso di ciascun individuo e di qualsiasi gruppo.

L'importante è considerare il conflitto non come scontro, ma come *trasformazione* che mette al mondo altro.

---

\* La riflessione sul conflitto ha avuto origine da un evento preciso, gli scontri fra polizia e manifestanti avvenuti durante la manifestazione indetta per il 4 luglio 2009 dal presidio permanente No Dal Molin. Nelle successive assemblee il presidio rivendicò il diritto all'autodifesa e al suo interno si evidenziarono posizioni che fanno riferimento a movimenti non pacifisti.

Il dissenso rispetto a queste posizioni fu marginalizzato. Il dibattito che ne seguì, all'interno del Gruppo Donne, mise a fuoco i valori fondanti la costituzione del gruppo stesso: la specificità della differenza femminile, la nonviolenza, la traduzione coerente di questi principi nelle pratiche politiche che si richiamano al movimento delle donne. Mentre una parte del gruppo non avverte contraddizioni fra questi valori e le posizioni affermate nelle assemblee e nei successivi dibattiti pubblici, altre hanno ritenuto i due piani inconciliabili e sono uscite dal presidio. La testimonianza "Vivere il conflitto" si colloca in questa fase, prima della costituzione formale del nuovo gruppo, "Femminile plurale". Il nuovo gruppo continuerà a lavorare non solo per contrastare la costruzione della base militare, ma per promuovere una cultura e una politica di pace rivolta a tutta la città, nel segno della differenza femminile e nel rispetto di tutte le differenze.

In questo nostro percorso più volte è accaduto che si producessero conflitti rispetto a decisioni da prendere, si è posto quindi il problema di come conciliare il diritto all'espressione e a detenere una posizione della singola e il diritto del gruppo a perseguire gli obiettivi specifici che si è dato.

In un gruppo tutte le singole sono importanti, ma lo è anche il gruppo: è importante che la posizione di ciascuna sia riconosciuta, rispettata, che le sia attribuito valore, ma è necessario anche che vengano rispettati, riconosciuti e perseguiti con coerenza i valori e le pratiche che il gruppo ha definito nella sua costituzione.

Molti problemi probabilmente si risolverebbero più facilmente se nel porci nel mondo con il senso che vogliamo dargli riuscissimo a rimanere radicate *come singole* nel nostro autentico desiderio, in ciò che riteniamo essenziale, *come gruppo* nei valori che sono stati individuati come irrinunciabili, che sono stati condivisi e che costituiscono i riferimenti da cui si diparte l'impegno comune.

Far dipendere la propria esistenza, l'attuazione delle modalità più rispondenti al proprio modo di essere, come singole e come gruppo, da persone e da situazioni esterne a noi, pone le basi di un potere da cui si dipende e a cui si rischia di sottomettersi.

È il *desiderio* l'energia interiore che ci spinge a operare affinché la realtà si modifichi nel modo che corrisponde il più possibile alla nostra visione del mondo, secondo le esigenze più profonde che sono in noi: la pace, la bellezza, la giustizia.

Questo desiderio è presente in ogni essere umano e informa il suo rapporto con gli altri e le altre, e il rapporto degli altri e delle altre fra loro.

Il luogo dove possiamo verificare se elementi del nostro desiderio sono presenti anche negli altri e nelle altre è la *relazione*, quando la relazione è capace di far emergere a livello di *consapevolezza* quanto urge dentro di noi.

Si comunica il proprio modo di pensare, che dovrebbe nei casi migliori corrispondere coerentemente al nostro modo di agire come singole; in un gruppo dovrebbe corrispondere alle pratiche politiche che derivano dai principi enunciati e condivisi.

È la premessa necessaria per esistere in libertà, in modo autonomo e non eterodiretto.

Nella relazione possiamo scoprire che avere le stesse finalità non significa optare per le stesse pratiche politiche.

Se si parte da sé e si conosce qual è il desiderio che realmente ci spinge, senza lasciarsi deviare o trattenere da altri bisogni (il bisogno di tenere tutto, la paura di confliggere, la paura di definirsi quando questa definizione dovesse portare a una separazione), allora si può affrontare il conflitto senza perdere se stesse e riuscendo anche a riconoscere le ragioni dell'altra.

Si può dialogare da posizioni diverse, senza arrivare alla negazione dell'altra, ma anche senza scivolare nell'indistinto in cui le diverse posizioni si attenuano e magari si annullano per poter permettere il mantenimento dello stato fusionale che fa sentire bene, tutte insieme come nel grembo materno.

Quale sia l'autentica radice di un desiderio bisogna cercare di chiarirlo a se stesse, andando in profondità, cercando di districarsi da ciò che offusca, di distinguere quanto è emotivo e affettivo da quanto è principio essenziale per noi e da quanto è efficace per la realizzazione dell'impresa.

A volte ci sono nodi emotivi, o nodi ideologici che offuscano la percezione di quello che è il nostro autentico desiderio e non permettono di individuare ciò che è essenziale per noi.

La gestione del conflitto è molto difficile quando accade che si tenti di fissare una gerarchia di valori in base alla quale si è convinte che il proprio desiderio e le proprie motivazioni siano migliori rispetto a quelle delle altre o si ritiene che l'altra, in base al desiderio dichiarato, debba necessariamente muoversi in un certo modo.

Ciascuna di noi ha delle priorità: a volte il nostro desiderio ci porta a scegliere di stare il più possibile con gli altri e le altre in nome della relazione e dello scambio dei punti di vista; a volte attribuiamo la priorità alla condivisione dei principi e delle modalità per attuarli e all'efficacia dell'impresa.

Personalmente non sto con le persone in nome della relazione innanzitutto, ma in nome dei valori, degli obiettivi e di pratiche politiche che nascono da un desiderio che è essenzialmente bisogno di libertà e di coerenza.

Volendo tradurre queste situazioni in termini politici, os-

servo che se il nodo è come riuscire a conciliare la propria libertà con quella delle altre può accadere che un desiderio condiviso porti a compiere scelte diverse, che comportano contrasti e l'approdo a risoluzioni diverse.

Penso che sia importante continuare a parlare, ad ascoltarsi, chiarendo però, proprio in virtù della comunicazione, la necessità e la volontà di mantenersi fedeli a se stesse, radicate sul proprio desiderio.

La strada da percorrere è *stare comunque in presenza dell'altra* che pur condividendo i nostri valori e i nostri obiettivi ha fatto delle scelte diverse, accettando e riconoscendo reciprocamente la differenza nel desiderio e nel modo di realizzarlo, anche se inizialmente era stato percepito come comune, senza pretendere di ricondurre tutto alle proprie misure.

Purché la singola, o un gruppo nel gruppo, non diventi un blocco nel percorso per la realizzazione dell'impresa.

Partiamo allora dalla considerazione che il *tempo* è una risorsa non illimitata, utilizzarlo in modo ragionevole è dunque esercizio di democrazia: bisogna imparare a ottimizzarlo.

Per farlo ci sono le tecniche esposte prima da Cristina.

Io qui voglio piuttosto portare l'attenzione sulla pratica del *nominare*: ciò che rende problematico il conflitto è il silenzio, il fatto che non lo si espliciti. A volte un malessere che non si nomina cresce a dismisura e poi diventa impossibile risolverlo.

Il silenzio è una mina, scava una voragine che non si può più colmare perché non ci ricordiamo neanche più come è nata.

E nel conflitto le donne sono più vulnerabili degli uomini, perché confondono il conflitto con l'affettività.

A volte le donne litigano e si offendono quando l'altra non è d'accordo, questo agli uomini non capita, o capita meno.

Bisogna allora affrontare il groviglio del taciuto, perché prima o poi il tacere si trasforma anche inconsapevolmente in boicottaggio indiretto e questo danneggia il percorso di tutte.

Il conflitto va nominato, chiarito; poi ci può essere anche una separazione, ma va evitato il blocco.

Il conflitto è trasformazione, elaborazione, se è nominato,



altrimenti avvelena tutto e poi comunque esplose. Va nominato, ma con delle regole.

La prima, si è detto, è il *nominare* ciò che provoca malessere, disagio, dissenso; la seconda è il *riconoscere*, perché quando riusciamo a riconoscere il disagio o la radice del dissenso le diamo anche una misura; la terza è l'*elaborare*, perché l'elaborazione implica un processo, sia a livello personale, sia a livello di gruppo; infine il *trasformare*: il passaggio che porta a una crescita, alla formazione di una nuova posizione, che costituirebbe un arricchimento per tutte... o semplicemente al superamento della posizione iniziale, anche se non sempre si arriva a una risoluzione condivisa all'unanimità.

Ma quale il criterio a cui attenersi nel processo decisionale che porta a delle scelte?

Penso che sia avere a cuore la costanza dell'oggetto, o se preferite l'*efficacia dell'impresa*

Ora, in base a questo criterio penso che:

1) il *sessismo* sia la forma più odiosa di ingiustizia, quindi va nominato ogni volta che si presenta dentro i gruppi di donne e uomini e comunque all'interno di ogni gruppo.

Non si può accettare la goccia che ogni giorno scava nella discriminazione di sé perché mina l'autostima.

Un gruppo misto, una comunità che non assume il disagio di una parte, che accetta l'irrisione o la noncuranza rispetto agli stereotipi sessisti finisce con il mettere in crisi anche se stessa.

Ricordiamo a chi ritiene che il femminismo sia una componente irrilevante che sono continui gli episodi, a livello nazionale e nel quotidiano, che dimostrano il contrario, che le lotte delle donne in questo senso hanno portato miglioramenti non solo alle donne ma anche agli uomini.

Il sessismo quindi va nominato, messo al centro per provocare la trasformazione del quotidiano;

2) si deve cercare di *pensare ciò che si fa e fare ciò che si pensa*. Il tratto più creativo dei gruppi di donne è stato ed è cercare di tenere insieme due livelli; il portato più dirompente

che viene dalla tradizione politica del movimento delle donne secondo me sta ancora nell'enunciato "*il personale è politico*".

Ma *l'elaborazione va fatta prima*, al di là dell'obiettivo misto che è nei gruppi misti di uomini e donne, perché questo obiettivo prioritario si traduce nella pratica dell'attenzione e della cura delle relazioni prima ancora che nel rispetto degli obiettivi misti.

La cura non è scontata, se lo fosse non ci sarebbe questa continua necessità di proporla all'interno dei luoghi misti.

Nei gruppi misti gli uomini e anche molte donne vivono con sospetto e fastidio questa intersezione e alla fine si richiamano a valori *altri*, che di solito vengono definiti superiori: l'azione, il *fare* sono sempre dichiarati più importanti rispetto alla cura, alla riflessione, alla cultura. Ma mettere al centro il sessismo, la relazione, la cura costituisce una priorità politica e va portata fuori generando un *linguaggio diverso*: e questo è l'altro punto irrinunciabile:

3) il *lavoro sul linguaggio*, fondamentale, perché è necessario mettere in luce parole che contengono la nostra visione del mondo e rifiutare gli slogan che non ci appartengono.

Le parole sono pietre e quelle che usiamo sono dirimenti prima ancora delle cose che facciamo, mettono in luce un nostro essere al di qua o al di là.

Pensiamo ai termini militari, alle parole usate da personaggi politici che rivestono cariche di primo piano: scendere in campo, mettere sotto, violare, presidiare...

Anche nella sinistra democratica i compagni sentono la necessità di nominare il sud del mondo ma non la differenza sessuale, questa sembra ancora irrilevante, un intellettualismo o un'ostinazione vetero-femminista, già superata o da superare.

Ma il punto di vista di un gruppo orientato all'obiettivo che sperimenta attenzione particolare alle modalità con cui si persegue l'obiettivo e al linguaggio ... è un punto di vista alternativo.

Come si fa? Come hanno fatto altre donne a tenere insieme i due livelli?

A volte ci si inceppa. E gli inceppamenti riguardano a volte le pratiche, a volte i rapporti personali.

Bisogna tenere insieme:

- il *senso del limite*, perché il sentimento di onnipotenza è un rischio forte: il conflitto è *caldo* ma produce solo quando alla fine trasforma, altrimenti divampa e distrugge;

- il *rispetto*: anche nel dire ciò che mi fa star male dell'altra, ricordando che è una forma di rispetto anche essere chiare, dirette, perché il silenzio cova, è ipocrita, soprattutto non serve;

- l'*ascolto empatico* delle ragioni dell'altra, è banale, ma non sempre è attuato: come ascoltiamo?

- il *contesto*: tenerlo sempre presente. Bisogna di restringere il campo e focalizzare il problema, spesso le donne tendono a debordare; il barocchismo femminile è una mina.

Infine, ma non è un punto distinto dagli altri, sono convinta che la politica delle donne debba operare *come destrutturazione della cultura del dominio* e come *distinzione delle pratiche politiche femministe da altre pratiche politiche*.

In questo senso constato che si procede con fatica, con dolore e perdite, perché questa politica inizia proprio da noi, dal nucleo più profondo della nostra vita, dal rapporto con gli altri e le altre.

Attualmente la discussione all'interno del nostro gruppo riguarda le pratiche politiche nonviolente ed è una discussione ancora aperta e viva, incandescente.

Oggi il pensiero critico femminista si salda con quello della nonviolenza sul fronte dell'opposizione radicale e assoluta alla guerra e a ogni forma di militarismo, perché la guerra - che è la massima espressione della logica militarista di guardare al mondo, di costruire comunità e senso comune - è il prodotto della mentalità patriarcale.

Noi *tutte*, anche se con priorità diverse, continueremo a lavorare non solo contro la base, ma contro la militarizzazione mentale della città, per far emergere una cultura che possa cambiare i significati, il senso comune; e alcune scelgono di far-

lo lavorando prima di tutto su di sé e sul linguaggio, cercando di costruire *come donne* e in *autonomia* le pratiche politiche finalizzate alla realizzazione dell'impresa comune.

### **Intervento di Ornella Galeazzo**

Presidente Commissione Pari Opportunità di Vicenza

Io ho una domanda, che è anche una provocazione: secondo voi gli uomini si fanno tutte queste domande? Vorrei aggiungere una confidenza. Sono la presidente della Commissione Pari Opportunità della provincia di Vicenza e vicino a me c'è la professoressa Maria Antonietta Spiller, che è stata presidente prima di me. Mi sento di dire che noi abbiamo anticipato un po' i tempi perché quando ci siamo riunite la prima volta, sei o sette anni fa, la prima cosa che abbiamo deciso di fare era chiedere aiuto ad una psicologa che ci aiutasse a lavorare in gruppo, a gestire appunto i possibili conflitti. Abbiamo fatto un'esperienza meravigliosa. Allora eravamo anche molte di più, perché la Commissione aveva un regolamento che prevedeva un numero di componenti più ampio (18 commissarie), mentre adesso siamo la metà. Era veramente difficile mettere d'accordo diciotto persone. La psicologa allora è venuta in Commissione per tre mattinate e ci ha spiegato il metodo di cui si è parlato oggi: crearsi un obiettivo comune, non perderlo mai di vista, mai anteporre al bene comune la propria individualità e l'ambizione personale.

*Risponde Maria Luisa Quadri*

Mi sembra molto bella l'esperienza di dire innanzitutto creiamo un gruppo e vediamo da dove partiamo, perché gli obiettivi per certi aspetti sono per voi fissati per legge. Eravate un gruppo codificato quindi, non volontario. Il fatto che un gruppo codificato si chieda come riuscire a lavorare senza che lo stare insieme fosse prevaricante o tendente a delle forme di egemonia mi sembra molto interessante.

Rispetto alla domanda che lei ha fatto (gli uomini si fanno tutte queste domande?) credo che mediamente no, però d'altra

parte sento che stanno emergendo.

Sono andata in Internet per vedere se c'erano cose nuove che non avevo consultato prima su questo tema e mi sono imbattuta in un laboratorio per soli uomini -con specificato omosessuali ed eterosessuali- sul tema del conflitto.

Mi sembrava bellissimo il fatto che ci siano comunque anche gruppi di uomini che si riuniscono in gruppo e che cominciano ad interrogarsi rispetto alla loro identità e al modo in cui gestiscono i rapporti e le relazioni, rispetto al pensiero dominante. Credo che vent'anni fa questo non sarebbe avvenuto. Che poi magari vediamo questo in un momento in cui si parla di crisi della mascolinità, della virilità del maschio per capire quale identità si va configurando, significa senz'altro che questo è un momento particolare, ma io credo che probabilmente potrà essere un periodo interessante per l'avvenire in cui cominciano ad affiorare come piccoli iceberg, degli elementi di novità che forse portano a qualche cosa.

Inoltre è anche importante riuscire a fare queste discussioni, tra uomini e donne, nel senso che non dimentichiamo che il genere non è solo femminile, è altro; c'è un bisogno per noi e anche per il maschile di poterci confrontare non su temi di omologazione ma su temi di identità e di rispetto di ciò che si è. Credo sia importante fare questo nei diversi luoghi in cui siamo presenti. Questo fa bene anche ai maschi che un po' alla volta stanno venendo fuori.



## INDICE

### PRESENTAZIONE

Maria Grazia Piazza.....pag. 5

### OLTRE GLI STEREOTIPI:

#### LA DIMENSIONE COSTRUTTIVA DEL CONFLITTO

Maria Luisa Quadri.....pag. 7

### QUANDO IL CONFLITTO DEGENEREA:

#### LA VIOLENZA SULLE DONNE A VICENZA

Laura Zanichelli .....pag. 13

Micol Bozzetto.....pag. 15

### CUM-PETERE: ANDARE INSIEME VERSO IL MEGLIO

#### IL METODO DEL CONSENSO

Cristina Banzato .....pag. 21

### TESTIMONIANZE

Gruppo 'Donne in rete per la pace'

Daniela Meneghini .....pag. 31

Gruppo Donne del presidio permanente No Dal Molin

Antonella Cunico .....pag. 37

Interventi e risposte .....pag. 44

Finito di stampare nel mese di novembre 2009  
presso la Cooperativa Tipografica Operai di Vicenza