

## **DONNE E UOMINI NELLA SOCIETA' CHE CAMBIA**

**Perugia 23 giugno 2011**

### **Marina Piazza**

Per cercare di capire come ci si può orientare in un sistema complesso qual è il sistema delle politiche di genere e per collocarlo non in un limbo astratto che favorisce una certa pratica di retorica discorsiva, credo che si debba partire dalla **centralità dei soggetti** e domandarci quali sono oggi le domande che le donne (e gli uomini) rivolgono alla società tutta.

Ma prima ancora credo che ci si debba intendere sul concetto di genere.

Allora io vorrei toccare rapidamente tre punti:

1. il concetto di genere
2. le trasformazioni avvenute nelle identità di donne e uomini e nei loro bisogni messe in relazione con le trasformazioni avvenute nella società
3. le politiche di genere: come le possiamo concretamente definire.

### **Il concetto di genere**

Il concetto di genere va oltre il concetto di parità e di pari opportunità. Il primo – parità- definiva il percorso di un soggetto “minore” che deve in qualche modo raggiungere il soggetto maggiore, il secondo -pari opportunità- definiva la rivendicazione di una identità diversa a cui per potersi concretamente sviluppare devono essere garantite specifiche opportunità ( le cosiddette azioni positive).

Il concetto di genere evidenzia il fatto che non ci sono soggetti minori e maggiori, esplora il modo in cui diventa e si è uomini e si diventa e si è donne e soprattutto il modo in cui si costruiscono in un determinato tempo e in una determinata società e in una determinata organizzazione le relazioni tra uomini e donne.

Non è un concetto pacifico e neutrale: indica una asimmetria, uno squilibrio, il potere dell'uno sull'altro. Come ha scritto Goffman parlando di classe, il concetto di genere viene nominato e concettualizzato dal genere che ne ha più sofferto. E quindi implica anche il conflitto.

Non va inteso a mio parere, come talvolta si fa, come la rappresentazione di una realtà data e acquisita e immobile, secondo i ruoli tradizionali che hanno alla base il concetto di complementarità tra uomini e donne. Va concettualizzato come un concetto dinamico, che assume il principio della trasformazione delle identità e dei ruoli, aprendo, come un grimaldello, a tutte le differenze. E riscatta il termine differenza dallo statuto dell'inferiorità e della disuguaglianza. E soprattutto punta a smascherare il tratto del maschile sotto il neutro.

Vorrei fare un esempio di questo tratto del maschile sotto il neutro, esempio che traggo dal recente rapporto Isfol su “Mercato del lavoro e politiche di genere”.

Dall'autunno del 2008 i governi europei hanno varato diverse misure anticrisi, ma pochi tra gli Stati membri, pur richiesti dalla Commissione europea, hanno indicato di aver calcolato l'impatto di genere nello scegliere le diverse misure, cosicché si può dire che la crisi ha acuito le criticità strutturali del mercato del lavoro femminile.

Poiché i primi ad essere tagliati sono stati i servizi, questi interventi sono ricaduti sulle donne, sia direttamente sull'occupazione, sia indirettamente tagliando quella spesa pubblica – come i nidi, l'istruzione, l'assistenza agli anziani, i trasporti – che incide sul benessere delle donne. In questa seconda fase della crisi, le donne soffrono così di un taglio di reddito reale. Un rapporto della House of Commons ad esempio ha stimato che saranno le contribuenti a pagare più del 70% della manovra di bilancio attuata dal governo inglese. Quindi le misure varate in risposta alla crisi avranno un impatto negativo crescente sulle donne e questo in un contesto di mancanza assoluta di analisi dell'impatto di genere della crisi.

*L'advisory committee on equal opportunities* della Commissione europea ha allora varato una lista di raccomandazioni per gli stati membri che può essere sintetizzata nei seguenti due punti:

- riconoscere esplicitamente che è necessario monitorare e valutare l'impatto differente sulle donne e sugli uomini di ciascuna scelta politica che si fa, comprese le misure anti-crisi
- scegliere misure che incentivino e sostengano la ripresa tenendo conto della nuova realtà del mercato del lavoro e del modo in cui vi si pongono donne, uomini, coppie e famiglie (tra cui l'incentivazione alla cura da parte dei padri).

Credo che la dimensione di genere –come peraltro viene anche in questo documento ribadito dalla Commissione europea - ci obblighi a spostare l'attenzione su un intervento indirizzato a promuovere e sviluppare le capacità degli individui, partendo dalle soggettività di donne e uomini. Questa modalità di approccio parte dal presupposto che le capacità soggettive costituiscono un patrimonio da valorizzare e da potenziare, richiamandosi alla impostazione di A.Sen fondata sul *capability approach*, cioè sulla possibilità per la persona non solo di disporre di determinati beni o risorse per definire il proprio standard di vita, ma che tali beni si trasformino in opportunità di “fare” o “essere” ciò che effettivamente desidera. Quindi scopo ultimo delle politiche (del lavoro, ma anche sociali, familiari, ecc.) è quello di puntare sul rafforzamento della capacità delle persone di agire e di scegliere. Questo impone il fatto che le politiche che riguardano il lavoro e il capitale umano non siano solo rivolte al costo del lavoro, alle imprese, agli incentivi, ma siano fortemente mirate al tema delle autonomie individuali, alla capacità di poter promuovere il proprio percorso di vita. Di donne e uomini.

## **2 Punto. Donne e uomini**

### **Chi sono oggi le donne.**

Qual è la domanda che viene dalle donne? O meglio le domande perché le donne sono accomunate dall'appartenenza di sesso, ma anche differenziate tra loro per età e esperienze di vita, classe sociale e provenienza, mentalità e valori.

E comunque in generale possiamo dire che sono più istruite, a livello alto più della media europea, particolarmente in Umbria, che lavorano già molto e vogliono lavorare per il mercato, anche quando il mercato del lavoro le respinge se giovani o le tratta male se già inserite. Che vogliono avere la libertà di avere dei figli se lo desiderano e non essere costrette a scegliere.

Proprio perché soggetti plurali e relazionati nella società in cui vivono, le donne non possono più essere rappresentate come categoria sociale a sé stante, portatrici di una questione femminile che la collettività sarebbe chiamata prima o poi a risolvere.

Non possono più essere considerate soggetti residuali, entrate tardi nel mercato del lavoro, eventualmente da proteggere e tutelare. Al contrario, direi che sono assolutamente centrali per il funzionamento della società..

Viviamo in una fase di sfumatura dei confini, cioè di destrutturazione del modello fordista e della crescente commistione dei tempi e degli spazi di lavoro e di vita (con la diversificazione e variabilità degli orari, con la diversificazione e commistione degli spazi di lavoro, con la diversificazione e discontinuità delle biografie lavorative.) Tutto questo significa un enorme aumento della complessità decisionale e gestionale del tempo proprio e di quello familiare e di relazione. Oggi sono soprattutto le donne a gestire questa complessità, per sé e per altri.

Perché sono al centro del lavoro di riproduzione. Non sto parlando dell'entità del lavoro domestico non pagato che pure, pur essendo svalutato e invisibile, e comunque appoggiato fortemente sulla catena globale della cura, rappresentata dalle donne migranti – non è solo amore, dedizione, ma ha anche un portato economico fortissimo.....sto parlando di tutto il lavoro di tenuta della vita quotidiana e della vita sociale: raccordo tra famiglia e istituzioni del welfare (quando e dove ci sono e proprio perché sono scarsi i servizi maggior lavoro di intelligenza per cercarli e raccordarli alle esigenze dei membri dipendenti della famiglia: piccoli e anziani, trasporti, mobilità ecc.))

Se prendiamo il campo - del lavoro professionale- e lo consideriamo nella sua astrazione -oggi le donne sono in assoluta posizione di concorrenza con gli uomini per il grado di qualificazione e istruzione e consapevolezza del proprio valore. Anche il grado di segregazione formativa va attenuandosi, pur essendo ancora presente, . Quello che bisogna mettere a fuoco in questo campo è ancora la somma dei pregiudizi ostili che impediscono alle donne di accedere a posizioni decisionali, il riconoscimento meritocratico ecc. ecc. Sono strascichi di un passato anche recente, più visibili nel nostro paese che in altri Paesi europei (Norvegia/Italia) decreti legge ecc. /quote ecc.

La questione si complica se diamo per buona l'affermazione che oggi le donne vogliono esserci sia nel mercato del lavoro che nell'attività di cura. Un principio di

libertà (e/e , non o/o) che il mercato difficilmente accetta, riconoscendone sì astrattamente le competenze, ma non essendo disponibile ad accettare le loro vite, rese complesse dall'attività di cura e di lavoro domestico. (che in Italia è per il 77% sulle loro spalle).

Questa complessità è data da due fattori: **un fattore di “costrizione”**, essendo alle donne delegato tradizionalmente il lavoro di cura, anche in presenza di una loro partecipazione attiva nel mercato del lavoro e un **fattore di desiderio**, che diventa più detto e riconoscibile nelle nuove generazioni, anche solo rispetto alla precedente. Proprio perchè il figlio è aspettato, arriva tardi ecc. Non vogliono uscire dal mercato del lavoro, vogliono starci **con** un figlio.

Per concludere con un flash: le donne che sono già nel mercato del lavoro vogliono poterci rimanere con una qualità della vita accettabile. D'altronde nessuna legge economica richiede che il mondo del lavoro debba essere spietato con la vita di chi lavora per funzionare bene.

Le giovani donne- altamente scolarizzate e qualificate – vogliono poter entrare nel mondo del lavoro in un modo che consenta loro di non disperdere i propri talenti e contemporaneamente di poter immaginare, progettare un futuro, in cui possa essere possibile pensare concretamente alla maternità, se la desiderano.

Detto in una sola frase: mettono concretamente in discussione il modello di mercato del lavoro, di organizzazione del lavoro e di organizzazione della società che non prende in considerazione l'enorme valore del lavoro di cura.

E chi sono oggi **gli uomini**, qualis sono le trasformazioni nelle loro identità e nei loro comportamenti ?

Oggi anche i giovani uomini non riconoscono più nel lavoro un fattore totalizzante della propria identità proprio per l'incertezza e la precarietà dell'accesso e del mantenimento del posto di lavoro. L'identità lavorativa non è più precondizionata, ma va costruita. Quindi la necessità di costruire strategie personali e individuali – in mancanza di percorsi certi e automatici per accedere al mercato del lavoro – impensabili fino alla generazione precedente e divenuta normale oggi sia per gli uomini che per le donne.

Credo si possa dire che per gli uomini la tensione tra lavoro professionale e lavoro di cura sia entrata nell'ordine del discorso, soprattutto per i più giovani, ma non sia ancora concretizzata nei comportamenti, se non per una ristretta minoranza. . Trattandosi di relazioni simboliche e di mentalità consolidate, il lavoro sarà lungo e difficile, e comunque ostacolato dalle modalità dell'organizzazione del lavoro

### **3. Le politiche di genere.**

Le politiche pubbliche – tutte, alcune in maniera maggiore, altre minore- hanno effetti sulla relazione tra i generi perchè redistribuiscono risorse, lavori, tempi, competenze tra le persone dei due sessi, e così contribuiscono a dare forma alle nozioni di genere femminile e maschile presenti o predominanti in un determinato periodo storico.

## Come il genere entra nelle politiche pubbliche?

C'è stata e c'è ancora una scarsa sedimentazione di competenze specifiche sulle politiche di genere, si è spesso incapaci di passare dall'enunciazione del problema alla realizzazione di azioni concrete. Nelle organizzazioni pubbliche le competenze sono state allocate sulle donne (donne del CPO all'interno delle organizzazioni; donne assessore alle pari opportunità – assessorato spesso associato alle più varie intergrazioni: caccia e pesca, giovani e sport ecc., quasi sempre senza budget dignitoso ecc.). Ma in questo modo le politiche . sia verso l'interno che verso l'esterno, restano in un "a parte" , ne viene impedita la strutturazione, rimane una questione di donne, manca una sedimentazione delle competenze.

Spesso il problema si è risolto aggiungendo ai programmi un codicillo che richiama alle "pari opportunità", annegandolo nell'irrilevanza: non c'è un pensiero condiviso sull'importanza della presenza delle donne, è ritenuta tale solo dalle donne stesse, e nemmeno da tutte. Sul tema delle pari opportunità pesa una rappresentazione vecchia e svilente, il sospetto di una cultura di parte, di una cultura della rivendicazione senza merito, che cerca il vantaggio particolare , che cerca di *avere* posti, denaro, ecc e non di *offrire* una visione meno limitata, meno arrogante della realtà.

Non si tratta del superamento di una differenza "in meno", ma la presa d'atto del valore distintivo che le donne portano alla cultura e all'azione. La questione comincia a essere posta non più come una questione di parte o a parte, come una questione di donne, ma come una sorta di imperativo a sviluppare una società più vicina ai bisogni e ai desideri di donne e uomini. E si comincia a riconoscere che un'organizzazione – come d'altra parte anche un'intera società - che non riconosce, non premia, non sviluppa una parte consistente – in alcuni casi la maggior parte – del potenziale esistente è un'organizzazione e una società destinata al fallimento.

E qui vorrei fare un inciso per sottolineare l'importanza di chiamarle politiche di genere e non di pari opportunità perché essere nell'ottica delle pari opportunità potrebbe anche essere inteso come la garanzia dei diritti, mentre politiche di genere sottolinea la *diversity*, la gestione efficace delle diversità. Spesso ci si ferma all'assumere la superficialità dell'accettazione delle diversità, tenendo fermo il pensiero uguale. Siamo ancora in un atteggiamento di difesa rispetto all'accettazione delle diversità.

E tuttavia anche un secondo inciso: politiche di genere non significa che non ci siano ancora discriminazioni nei confronti delle donne (persino discriminazioni salariali, persino all'interno delle Pubbliche amministrazioni) quindi bisogna essere consapevoli che si pone l'accento su una relazione diseguale, quindi si pone una questione di potere che ha al centro il conflitto. Le politiche di genere come le politiche di conciliazione generano conflitto, non superamento delle differenze in una melassa indistinta. Questo si è evidenziato bene, come già accennavo, nell'analisi dell'impatto della crisi, con l'aggiunta tutta italiana del furto ad opera dello Stato del "tesoretto" ricavato dal posticipo del pensionamento delle donne e che doveva

essere impiegato per strumenti di conciliazione e dalla successiva, quasi irridente proposta di allungare il periodo di lavoro anche per le lavoratrici privare in cambio di niente...

Quando si parla di politiche di genere in e per una Pubblica Amministrazione, si deve essere consapevoli che ci sono due ambiti fondamentali in cui agire e che interagiscono strettamente tra loro: le politiche aziendali – in questo caso le politiche aziendali dell’Ente Regione -e le politiche verso l’esterno, verso la risposta ai bisogni dei cittadini e delle cittadine.

Benchè io pensi che i due campi di intervento delle politiche (sia verso l’interno che verso l’esterno) siano strettamente intrecciati, in questo contesto mi soffermerò ovviamente sulle politiche verso l’esterno..

Promuovere politiche di genere significa fondamentalemente assumere come asse portante la **questione della trasversalità**, cioè prendere in considerazione la dimensione di genere e l’impatto sul genere di qualsiasi politica , comunale, provinciale, regionale, nazionale, sulla base del doppio approccio riaffermato dall’Unione Europea nella **Tabella di marcia per la parità 2006-2010** ribadito nel programma “Europa 2020” (e comunque puntualmente contraddetto dal programma “Italia 2020” Carfagna Sacconi) .

Questo obiettivo - secondo la Road map europea- comporta un’impostazione a più dimensioni che operi mediante una combinazione complessiva di misure politiche in tutti gli ambiti – economico, sociale, ambientale, ecc. – e, in particolare, nell’istruzione, nell’occupazione e nello sviluppo delle carriere, nell’imprenditorialità, nella parità di retribuzioni per pari lavoro o per lavoro di pari valore, nella migliore conciliazione della vita familiare con quella lavorativa, compresa l’offerta di strutture assistenziali per l’infanzia e nella partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale politico ed economico.

La combinazione delle misure politiche nei diversi ambiti non diventa la somma delle misure, ma la loro integrazione e il principio della **sostenibilità di genere** viene a costituire uno dei principali elementi di trasversalità. In un certo senso si potrebbe parlare di **governo delle politiche**, non di affastellamento, in cui ciascuna politica va per conto suo, senza programmazione e senza valutazione di impatto.

L’integrazione della dimensione delle pari opportunità tra donne e uomini nella programmazione e valutazione delle politiche ha trovato, all’interno delle politiche strutturali dell’Unione Europea, una rilevanza sempre più evidente definendo il percorso di *mainstreaming di genere* , che è il frutto di un lungo processo di evoluzione delle politiche di pari opportunità a livello comunitario. Nel corso del tempo si è passati, infatti, da un approccio basato sulla realizzazione e la valutazione di azioni specifiche rivolte a target di donne, ad un orientamento “trasversale” volto a prendere in considerazione il tema dell’equità di genere in tutte le fasi e in tutti gli ambiti settoriali di un programma.

E' evidente quindi che la dimensione di genere non può essere concepita come un fine a sè stante, isolato, ma deve passare trasversalmente tramite politiche diverse come:

- le politiche per il lavoro e per la formazione
- le politiche per le famiglie
- le politiche per i servizi della vita quotidiana.
- Le politiche dei trasporti e della mobilità ecc. ecc.
- Le politiche sanitarie
- Le politiche dell'informazione e della comunicazione.

La qualità della vita si esprime in indicatori non solo monetari, ma anche fisici – come la salute - intellettuali - come l'istruzione- giuridici - come i diritti. Si inserisce direttamente nel filone di pensiero di Amartya Sen e di Martha Nussbaum che definiscono il benessere in termini di formazione di capacità umane, necessarie a mettere in condizione gli uomini e le donne di funzionare effettivamente in un contesto sociale.

Non a caso **questo convegno** – che, come avete potuto vedere dal programma è diviso in due sezioni: la prima parte - stamane - si sofferma sul significato e le potenzialità delle politiche di genere; la seconda parte, nel pomeriggio, cerca di far emergere la necessità del processo di costruzione delle politiche di genere nella realtà umbra, mettendo in dialogo gli attori sociali coinvolti e le reti tematiche esistenti – questo convegno, dicevo, è **l'inizio di un percorso** - fortemente voluto dalla presidente e fatto proprio da tutta la politica regionale - che, partendo da oggi, toccherà , con i seminari tematici, le tappe della costruzione di nuove politiche attraverso

- ✓ l'approfondimento di cosa significhi la dimensione di genere nelle politiche attive del lavoro (e ad esempio questo significa mettere insieme politiche del lavoro, politiche di conciliazione e di condivisione, politiche sociali e famigliari, ad esempio rafforzando i servizi, riconoscendo il valore del lavoro di cura ecc.),
- ✓ nel campo del contrasto agli stereotipi di genere,
- ✓ nel campo delle misure sulla violenza ( anche qui, non è una questione di donne, è una questione di uomini e della loro sessualità),
- ✓ nel campo dell'autodeterminazione e libertà femminile,
- ✓ nel campo della rappresentanza e della rappresentazione delle donne,
- ✓ nel campo della salute,

per approdare infine al varo di una **Legge sulla cittadinanza di genere** che ,oltre a definire obiettivi e strumenti, dovrà avere anche adeguati finanziamenti e stanziamenti del bilancio regionale. Ad es. nella Regione Toscana per il biennio 2009-2010 sono stati stanziati quasi due milioni di euro.

A supportare il lavoro della presidenza e della dirigenza regionale in questo percorso, oltre naturalmente all'Istituto di ricerca regionale, è stato progettato un Comitato

scientifico, formato da studiose e studiosi, molti dei quali qui presenti e che io ho il compito di coordinare.

A sostegno di questi interventi devono essere previsti idonei **strumenti di supporto** quali

- l'analisi di genere nella programmazione regionale così come nell'analisi di impatto della regolazione,
- i parametri di genere nei programmi che attribuiscono contributi;
- il coordinamento delle risorse destinate alle politiche di genere;
- l'adozione del bilancio di genere;
- il necessario adeguamento delle statistiche;
- la predisposizione di un rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne ecc. ecc.

Poichè, come ho cercato di dire, l'elemento fondante è la trasversalità e la coerenza delle diverse politiche - e questo elemento fondante non è un elemento già dato in nessuna amministrazione pubblica, ma è necessario costruirlo –si dovrà approntare un'**architettura istituzionale** quale un Tavolo regionale permanente di coordinamento per le politiche di genere, una struttura solida e riconosciuta delle reti tematiche esistente e , come afferma la legge regionale toscana sulla cittadinanza di genere anche “una sede periodica di verifica generale denominata Forum della cittadinanza di genere”.

Partendo dalla convinzione della sua necessità da parte della dirigenza regionale, perchè le politiche di genere sono fundamentalmente top down e solo così possono incrociare la partecipazione delle associazioni di donne, delle associazioni di categoria, degli uomini e delle donne di questa regione.

Il problema non è di dedicarsi alle donne, ma di procedere verso l'innovazione di sistemi obsoleti e proprio la crisi può essere un'occasione di liberazione di risorse e di moltiplicazione di opportunità. Quindi bisogna trarre spunto dalla situazione che stiamo vivendo per ripensare in generale alla nostra idea di sviluppo.

In conclusione, le politiche di genere rappresentano un sistema complesso, caratterizzato dall'interazione di diversi attori: le donne e gli uomini, ma anche le istituzioni e le imprese, il sistema dei servizi pubblici e privati, le reti delle donne, ecc.. Il loro successo è dunque condizionato dalla capacità di intervenire con e su una pluralità di attori e di contesti, favorendone il coinvolgimento attivo e l'interazione. Non è certamente un percorso facile perchè implica anche e fundamentalmente la revisione e l'interrogazione di categorie culturali. Ma è necessario. E strategico. E allora: buon viaggio!