



Università  
Ca'Foscari  
Venezia

Corso di Laurea magistrale  
in  
Lavoro, Cittadinanza sociale,  
Interculturalità

Tesi di Laurea

# **Disuguaglianza di genere e empowerment femminile**

Riflessioni a partire  
dall'esperienza di tirocinio in  
Tanzania

**Relatrice**

Ch.ma Prof.ssa Ivana Maria Padoan

**Correlatore**

Ch. Prof. Francesco Dalla Puppa

**Laureanda**

Sara Bragato

Matricola 870521

**Anno Accademico**

2019 / 2020



## INDICE

INTRODUZIONE .....	7
1. NEOLIBERISMO, GLOBALIZZAZIONE E SVILUPPO .....	9
1.1. Il neoliberismo .....	9
1.1.1. Dalla teoria keynesiana alle politiche neoliberiste .....	9
1.1.2 Neoliberalismo e disuguaglianze.....	11
1.1 Globalizzazione .....	12
1.2.1 Globalizzazione e processi sociali.....	13
1.2.2 Le dinamiche della globalizzazione .....	14
1.2.3 La localizzazione del globale .....	16
1.2.4 Globalizzazione e disuguaglianze .....	17
1.2.4.1 Panoramica sulle disuguaglianze .....	18
1.2.4.2 Un primo approccio alla disuguaglianza di genere.....	18
1.3 Definire lo sviluppo .....	20
1.3.1 Rapporto fra sviluppo e globalizzazione .....	21
1.3.2 Gli effetti nei paesi in via di sviluppo.....	21
1.3.3 La produzione di conoscenza e le diseguaglianze economiche.....	23
2. LO SVILUPPO UMANO .....	25
2.1 Lo sviluppo economico e lo sviluppo umano .....	25
2.1.1 I paesi sviluppati e il rapporto coloniale.....	26
2.1.2 Le conseguenze dei piani di sviluppo degli organismi internazionali.....	27
2.1.3 La risposta sociale allo sviluppo.....	28
2.2 L'impegno internazionale: le Nazioni Unite.....	29
2.2.1 L'indice di sviluppo umano.....	30
2.2.2 Human Development Report.....	31
2.2.2.1 Lo sviluppo delle capacità .....	32
2.2.2.2 Le proposte per abbattere le disuguaglianze .....	34
2.2.3 Capacità e sviluppo.....	35
2.2.4 La disuguaglianza di reddito .....	37
2.2.5 La disuguaglianza di genere .....	40
2.2.5.1 Il gender gap .....	40
2.3 Lo sviluppo e la disuguaglianza di genere.....	41
2.3.1 L'abbattimento della disuguaglianza di genere.....	42

2.3.2	Le conseguenze della mancanza di agency .....	43
3.	GENERE E DISUGUAGLIANZA.....	45
3.1	Genere e identità .....	45
3.1.1	Formazione dell'identità di genere .....	46
3.1.2	Identità di genere e disuguaglianza .....	47
3.1.3	L'identità di genere nel discorso comune.....	48
3.2	Riconoscere la questione di genere.....	49
3.2.1	L'istituzione sociale del genere .....	51
3.2.2	Distinzione del genere: dalla cultura alla biologia .....	52
3.3	Storia dei rapporti e delle teorie di genere .....	53
3.3.1	Dalla Rivoluzione francese alla Rivoluzione industriale .....	53
3.3.2	Il contributo della psicoanalisi e le lotte femministe.....	54
3.3.3	Dagli anni Ottanta ad oggi.....	55
3.4	L'identità oltre la biologia .....	57
3.4.1	Il corpo nella società.....	58
3.4.2	Organizzazione sociale del genere .....	59
3.5	Riproduzione delle disuguaglianze di genere .....	60
3.5.1	Le dimensioni della divisione di genere.....	60
3.5.1.1	Primo modello.....	60
3.5.1.2	Secondo modello.....	61
3.5.1.3	Terzo modello .....	63
3.5.1.4	Quarto modello .....	64
3.6	La legislazione a favore della parità di genere.....	65
3.6.1	Livello internazionale ed europeo .....	65
3.6.2	L'Europa e il gender mainstreaming .....	66
3.6.2.1	Dalla legislazione europea all'applicazione dei singoli stati.....	67
3.6.3	Dalla legislazione alla pratica: le donne nelle imprese.....	68
3.6.3.1	L'abbattimento del soffitto di vetro .....	68
3.6.4	Le normative italiane .....	69
3.6.4.1	Oltre la carenza legislativa, la carenza dei servizi .....	71
3.7	Effetti della presenza femminile nelle aziende .....	72
3.7.1	Il modello maschile competitivo .....	73
3.8	La formazione e l'empowerment per facilitare i processi di cambiamento.....	74
4.	EMPOWERMENT.....	77

4.1	Il concetto di empowerment .....	78
4.1.1	Empowerment e letteratura politica.....	78
4.1.2	Empowerment e letteratura medica e psicoterapeutica .....	78
4.1.2.1	La learned helplessness.....	79
4.1.2.2	Il processo di attribuzione.....	80
4.1.2.3	Il processo di valutazione.....	80
4.1.2.4	Il processo di prefigurazione del futuro .....	81
4.1.3	Empowerment e pedagogia degli adulti .....	82
4.1.4	Empowerment e psicologia di comunità .....	82
4.1.5	Finalità dell'empowerment.....	83
4.2	Approcci all'empowerment .....	83
4.2.1	Livello individuale.....	83
4.2.2	Livello organizzativo .....	86
4.2.2.1	Approccio psico-socio-politico.....	86
4.2.2.2	Proposta d'intervento .....	89
4.2.2.3	Obiettivi dell'intervento.....	89
4.2.2.4	Il metodo .....	90
4.2.2.5	I destinatari dell'intervento .....	91
4.2.2.6	Riflessioni sulla tipologia di intervento .....	91
4.2.3	Il livello sociale e di comunità.....	92
4.3	L'empowerment femminile .....	93
4.3.1	L'empowerment come restituzione del potere decisionale .....	93
4.3.1.1	Agency, risorse e risultato .....	96
4.3.2	Il capability approach .....	97
4.4	Accesso all'educazione .....	99
4.4.1	L'intervento nel contesto .....	101
4.5	Accesso al lavoro salariato .....	102
4.6	Rappresentazione politica .....	103
4.6.1	L'intervento nel contesto .....	104
5.	IL PROGETTO <i>MKOMANILE</i> COME ESEMPIO DI EMPOWERMENT FEMMINILE.....	107
5.1	Il contesto d'intervento .....	107
5.2	L'esperienza di tirocinio .....	108
5.3	Il progetto Mkomanile .....	109

5.3.1	Descrizione del progetto.....	110
5.3.2	Il ruolo delle donne nel contesto tanzaniano .....	111
5.3.3	I report Co.P.E.....	112
5.3.3.1	Report 2016.....	112
5.3.3.2	Report 2017.....	112
5.3.3.3	Report 2018.....	113
5.3.4	Il funzionamento del progetto.....	114
5.3.4.1	Il sistema organizzativo del progetto .....	114
5.3.4.2	a Il sistema formativo del progetto: le tecniche di lavoro.....	115
5.3.4.2	b Il sistema formativo del progetto: gli eventi informativi.....	116
5.4	La ricerca .....	117
5.4.1	Funzionamento del progetto Mkomani.....	117
5.4.2	Il ruolo delle interviste.....	119
5.4.3	Le interviste .....	120
5.4.3.1	Intervista con suor V.....	120
5.4.3.2	Intervista con A.....	122
5.4.3.3	Intervista con J.....	125
5.4.3.4	Intervista con suor J. ....	128
5.4.4	Considerazioni finali sul progetto.....	132
	CONCLUSIONI.....	135
	APPENDICE .....	137
	Domande guida utilizzate durante le interviste.....	137
	Bibliografia.....	139

## INTRODUZIONE

In questa tesi si è deciso di affrontare il tema della disuguaglianza di genere e degli effetti che le politiche di *empowerment* hanno su di essa. La volontà di approfondire questo tema è nata dall'esperienza di tirocinio avuta in un progetto di *empowerment* femminile condotto in una zona rurale della Tanzania. Vedere le pratiche dell'*empowerment* applicate in questo contesto hanno fatto sorgere la volontà di comprendere quali fossero stati gli effetti del progetto sulle sue partecipanti e sul contesto in cui questo è attivo, ne è nata una piccola ricerca in cui attraverso delle interviste è stato approfondito l'argomento. Una volta rientrata dal periodo di tirocinio è stato poi interessante studiare più approfonditamente la disuguaglianza di genere e l'*empowerment* femminile.

Per fare ciò è stato innanzitutto necessario approfondire il tema della disuguaglianza e quindi comprenderne le cause e gli effetti. Ciò che è emerso è che il propagarsi dell'adozione delle politiche neoliberiste da parte di un numero sempre maggiore di Stati ha contribuito ad aumentare le differenze non solo tra i paesi, ma anche all'interno di questi. La divisione economica fra Nord e Sud ha acquisito delle caratteristiche nuove, in cui però è possibile rintracciare delle similitudini con il colonialismo. Nell'attuazione di queste politiche ad assumere sempre più importanza è stata la volontà di perseguire lo sviluppo economico ad ogni costo, con la falsa convinzione che questo avrebbe migliorato il benessere generale della società. Questo però non è accaduto, e invece, nei Paesi del Sud come del Nord sono aumentate le disuguaglianze e le persone si sono gradualmente impoverite, questo ha avuto un effetto ancor più forte per quanto riguarda la disuguaglianza di genere.

Infatti, nonostante le lotte per la parità dei diritti, e il riconoscimento formale di essi le donne sono ancora oggi discriminate in molti modi in tutte le società, e ciò si riscontra osservando l'istruzione, il mondo del lavoro e la rappresentazione delle donne in politica piuttosto che nei consigli direttivi delle grandi aziende. Molto spesso viene ostacolato loro l'accesso a determinate posizioni a causa di false credenze sulle loro capacità da sempre considerate inferiori. Oppure, è possibile vedere come ricadono su di loro i compiti di cura sulla base dello stereotipo che vede la donna come naturalmente

dotata di questo istinto. Questo ci fa comprendere come ancora oggi le donne vengano viste soprattutto in funzione del loro ruolo di madri o di angeli della casa, che oltre a prendersi cura della propria famiglia sono anche tenute ad avere un bell'aspetto. L'essere donna viene continuamente mercificato e al tempo stesso svalutato, questo è un tipo di disuguaglianza che viene perpetuato da secoli dal sistema patriarcale, e che nonostante i cambiamenti sociale fatica ancora ad essere eliminato, anzi, assume forme nuove.

Per le donne la nuova ondata di disuguaglianze ha implicato il doversi battere ancora più forte in un modo sempre più disuguale, il problema principale è che spesso i soggetti più a rischio sono proprio quelli che più faticano a far sentire la propria voce e a lottare contro le discriminazioni. L'*empowerment* è una tecnica che permette alle persone di riacquistare fiducia in sé e nelle proprie capacità, caratteristiche assenti nei soggetti discriminati, che tendono a vedere la loro situazione come permanente e immutabile.

Ridare fiducia nelle proprie capacità, far riconoscere le situazioni discriminanti, restituire alle persone la capacità di compiere le proprie scelte è ciò che permette l'*empowerment*, ed è ciò che ha le potenzialità di far cambiare le cose partendo dal basso. I movimenti *bottom up*, infatti, sono proprio quelli che hanno il maggior potenziale per migliorare la vita delle persone nei contesti più svantaggiati, perché danno maggior visibilità e coscienza di un problema comune.

I progetti di *empowerment* femminile in particolare, danno queste possibilità alle donne, e costituiscono quindi un potenziale da sfruttare per restituire loro la propria *agency*.

Questo è lo scopo del progetto studiato che ci permette di vedere cosa implica attivare un progetto simile in un contesto particolarmente difficile e cosa è riuscito ad ottenere nel corso del tempo. Capiremo dunque se l'*empowerment* ha realmente il potenziale di migliorare la vita, in questo caso delle donne, quali strumenti utilizza e cosa si riscontra nell'utilizzare queste tecniche e dunque se dà o meno la possibilità di combattere anche la disuguaglianza di genere.

# 1. NEOLIBERISMO, GLOBALIZZAZIONE E SVILUPPO

Parlare di neoliberismo, sviluppo e globalizzazione è importante per riuscire a capire il contesto globale in cui agiscono le disuguaglianze. Sono infatti tre parole chiave per capire il nostro tempo e sono concetti concatenati tra loro. La globalizzazione non è un fenomeno nuovo, i processi che oggi chiamiamo comunemente di globalizzazione (o mondializzazione) si sono messi in atto a partire dalla Rivoluzione industriale, oggi è comune dire che ci troviamo nella tornata neoliberista della globalizzazione, perché caratterizzata da una visione economica specifica, quella neoliberista appunto, che ha come maggior obiettivo il perseguimento dello sviluppo economico. Fare una panoramica su questi concetti, introducendo l'argomento dei Paesi in via di sviluppo è essenziale per avere a mente queste dinamiche delle disuguaglianze che ci aiuteranno a capire anche il funzionamento della disuguaglianza di genere.

## *1.1. Il neoliberismo<sup>1</sup>*

Il neoliberismo è un pensiero economico, il cui maggior esponente fu Friederich Von Hayek, che rivendica la libertà del mercato, escludendo l'intervento statale in materia di politiche economiche. Questa linea di pensiero economico comincia a farsi strada nell'economia mondiale, in particolare in quella anglosassone, a partire dagli anni Settanta sostituendo le teorie keynesiane che avevano prevalso dopo la crisi economica degli anni Trenta.

### *1.1.1. Dalla teoria keynesiana alle politiche neoliberiste*

La teoria Keynesiana, ideata dall'economista John Maynard Keynes, vede come necessario l'intervento dello Stato in economia per fare sì che questa sia più stabile agisce sulle politiche monetarie e fiscali che vengono promosse dallo Stato stesso.

La teoria di Keynes sosteneva inoltre che un'alta spesa pubblica fosse un buon modo per bilanciare le disuguaglianze sociali e stimolare l'economia, fondamentale in questo senso è il ruolo del welfare che attraverso i sussidi elargiti funge da calmiera delle disuguaglianze e incoraggia i privati a spendere, stimolando ulteriormente l'economia e attenuando gli effetti della recessione. Keynes sosteneva che investire nella spesa

---

<sup>1</sup>Morel N., Palier B., Palme J., (2012), pp. 1-32

pubblica, e in particolare in educazione e sanità fosse essenziale per favorire la crescita economica. Non solo, grazie a questo tipo di politica anche i diritti sociali si espandevano, favorendo ulteriormente la crescita economica.

Il problema delle politiche ideate da Keynes è che non guardavano al lungo termine ed erano basate sul modello sociale prevalente nel dopoguerra, e cioè il modello *male breadwinner*, caratterizzato dal fatto che sia l'uomo, e in particolare il capofamiglia, il solo a lavorare e guadagnare. Una visione che a lungo termine finì con il non rappresentare più la società. Le politiche sociali keynesiane inoltre, prevalentemente passive, e cioè prevedevano un aiuto economico per gli aventi diritto, senza però prevedere nessun tipo di intervento di reintegrazione sociale.

Questo aspetto verrà ampiamente attaccato dai politici sostenitori del neoliberismo che, a seguito delle crisi economiche degli anni Settanta, cominciarono a puntare il dito contro questa dottrina e in particolare contro il welfare, visto come una spesa insostenibile e un freno alla crescita non solo dell'economia del paese ma anche degli individui in quanto ne inibiva la competitività demotivandoli. Le politiche sociali secondo la visione neoliberista sono viste più come una spesa che come uno stimolo per la crescita e le disuguaglianze sono invece necessarie a motivare gli attori economici e per questo sono una delle caratteristiche del mercato. Le politiche sociali vengono viste come responsabili di creare una cultura della dipendenza dallo stato e vengono accusate dai neoliberisti di dare poca motivazione a cercare un nuovo lavoro o a migliorarsi. Secondo la visione neoliberista lo Stato deve fare un passo indietro e lasciare che il mercato si autoregoli, tutto viene visto come una merce, e quindi anche il lavoro è considerato come tale. Le politiche di protezione vanno dunque riviste e va dato loro un ruolo più attivo, incentivando il lavoratore a tornare sul mercato il prima possibile.

È una politica caratterizzata da maggior rigore e uno sguardo puntato verso il futuro, questa visione si riassume in una frase pronunciata da Helmut Schmidt:

“today's profits will be tomorrow's investments, which will create the jobs for the day after tomorrow”<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup>Morel N. et al. (2012), p.8

La visione e le politiche neoliberiste vengono promosse dopo le crisi energetiche degli anni Settanta in particolare dal governo statunitense, guidato dal presidente Ronald Regan, e dal governo britannico guidato dal primo ministro Margaret Thatcher, che sarà ricordata come la maggiore attuatrice delle idee neoliberiste.

### *1.1.2 Neoliberismo e disuguaglianze<sup>3</sup>*

Conoscere le basi della teoria neoliberista è importante perché ci permette di avere uno sguardo completo sulle dinamiche dell'economia mondiale e sugli effetti che l'imporre di determinate politiche ha sugli Stati. In particolare, l'imposizione di questa visione economica ha visto una crescita a livello mondiale sì della ricchezza, che rimane però concentrata nelle mani di pochi, ma anche delle disuguaglianze.

Le disuguaglianze sono sempre esistite e sono presenti in tutte le società, ma i cambiamenti della società industriale hanno fatto in modo che si acuissero sempre più. Sarebbe però sbagliato pensare che la globalizzazione neoliberista sia l'origine delle disuguaglianze sociali, ma certo è che è all'origine del loro mutamento e intensificazione.

Le disuguaglianze, come la società, sono in continuo cambiamento ma in generale si può definire la disuguaglianza sociale come la distribuzione diseguale di risorse in una società, non ci si riferisce solo alle risorse economiche ma anche alle risorse simboliche, come per esempio il titolo di studio.

Le politiche neoliberiste hanno messo in moto una serie di cambiamenti di tipo economico, sociale e politico che hanno toccato tutto il pianeta anche se in modo differenziato. Si parla di un processo avviatosi negli anni Ottanta del ventesimo secolo che ha avuto al centro l'intensificazione dello sfruttamento del lavoro e ha portato un cambiamento anche nel modo di pensare il tempo del lavoro.

Il mercato è entrato in ogni ambito, una trasformazione che ha allargato il regno economico e ha portato l'inasprimento delle disuguaglianze e ne ha create di nuove.

Il processo di sviluppo attuale produce e riproduce le disuguaglianze a livello globale anche se in modo diseguale su scala locale. Questa differenziazione è stata accentuata dalla crisi economica del 2008. Particolarmente penalizzati dalla mondializzazione sono stati i Paesi del Sud e dell'Est del mondo, alcuni sono stati marginalizzati dai circuiti

---

<sup>3</sup> Perocco F. (2012), pp. 7-82

economici internazionali, mentre altri vi sono stati integrati in maniera subordinata e stratificata. L'integrazione è avvenuta sulla base dell'applicazione di misure economico-finanziarie imposte dalle istituzioni economiche e dagli organismi internazionali.

Come abbiamo visto per la teoria neoliberista le disuguaglianze sono fondamentali per lo sviluppo dell'economia capitalista, il fatto che le classi sociali superiori si arricchiscano è visto come positivo, questo perché si crede fermamente nel *trickle down effect*, e cioè l'effetto per cui i benefici economici dei ceti più alti favoriscono l'intera società, si crede in altre parole nella ricaduta di benefici e benessere dalle classi superiori alle classi inferiori.

È importante avere in mente questi concetti perché sono fondamentali per comprendere la globalizzazione attuale.

### *1.1 Globalizzazione*

Dopo aver spiegato le basi delle teorie neoliberiste è facile capire come lo sviluppo e la globalizzazione siano legate ad esse.

Della globalizzazione si è tanto parlato, molto spesso come di una cosa nuova, ma che in realtà nuova non è, si tratta infatti di un processo iniziato negli anni Ottanta dell'Ottocento, dopo che la Rivoluzione Industriale si era diffusa nelle nazioni dell'Occidente, e che di riflesso ha portato cambiamenti anche nelle colonie. Il tema della globalizzazione è affiancato dal tema dello sviluppo e questo perché la globalizzazione moderna ha assunto le caratteristiche del neoliberismo facendone suoi i principi e le politiche, lo sviluppo, soprattutto economico diventa l'obiettivo principale da perseguire, con tutte le conseguenze che questo implica. Scindere globalizzazione e sviluppo non è facile, ma in questo caso proveremo prima ad analizzare le conseguenze e il significato della globalizzazione per poi guardare a ciò che lo sviluppo implica.

### 1.2.1 Globalizzazione e processi sociali<sup>4</sup>

Innanzitutto, la globalizzazione mette in crisi le idee principali delle scienze sociali e cioè che:

- lo stato nazione è il contenitore dei processi sociali,
- la corrispondenza tra i processi che avvengono in un territorio e lo stato-nazione, come per esempio processi e istituzioni presenti in una nazione che per questo dovrebbero essere nazionali, ma non lo sono. Questo però è un concetto che è andato dissolvendosi già dopo la Prima guerra mondiale.

Per quanto riguarda il primo punto oggi è chiaro che non è più così. I processi sociali, come qualsiasi altro processo non sono più delimitati dai confini nazionali, ma hanno un valore transnazionale. Grazie allo sviluppo delle nuove tecnologie, è possibile mettere in comunicazione e in relazione attori molto distanti tra loro che normalmente non avrebbero potuto incontrarsi. È così che i fenomeni sociali oltrepassano i confini nazionali, diventando sempre più globali. Oggi ciò che accade in una parte del mondo ha elevate possibilità di avere un'eco globale, si pensi per esempio ai movimenti di protesta, come per esempio i *Fridays for future*.

Per quanto riguarda invece il secondo punto, è molto facile trovare un esempio se si pensa alle aziende multinazionali oppure alle organizzazioni internazionali, governative e non. Queste si trovano su più territori nazionali, talvolta influenzandone anche le decisioni ma non facendone di fatto parte, sono entità distaccate che operano seguendo un loro scopo che ha influenza sul territorio dello stato in cui si trovano.

Questo è ben esemplificato da Saskia Sassen nel libro *“Una sociologia della globalizzazione”* in cui l'autrice ci spiega che la globalizzazione è vista in termini di interdipendenza tra nazioni e istituzioni globali ma è anche qualcosa che risiede nel nazionale.

“Il fatto che un processo o un'entità sia localizzata nel territorio di uno stato sovrano non significa necessariamente che sia nazionale o del tipo

---

<sup>4</sup> Sassen S. (2008)

tradizionalmente autorizzato dallo stato (es. ambasciate) potrebbe essere una *localizzazione del globale*.<sup>5</sup>

### 1.2.2 *Le dinamiche della globalizzazione*

Con la globalizzazione entrano dunque in gioco due dinamiche precise: innanzitutto si creano dinamiche e processi che sono esplicitamente globali come il Fondo Monetario Internazionale o l'Organizzazione Mondiale del Commercio. Sono processi che sono chiaramente globali, perché coinvolgono più Nazioni e influenzano le loro decisioni e i loro processi. La seconda tipologia vista invece riguarda dinamiche che entrano in gioco più in ambito nazionale, ma che si riproducono in gran parte del mondo.

Sono processi che si localizzano a livello nazionale ma che costruiscono reti internazionali che mettono in connessione processi, attori e dinamiche in un numero crescente di località.<sup>6</sup>

Possiamo dunque dire che la globalizzazione ha destituito le vecchie gerarchie scalari presenti nello Stato-Nazione, con la globalizzazione si sono affermati nuovi tipi di gerarchie nazionali, a far ciò contribuiscono le reti, soprattutto quelle commerciali e finanziarie ma anche altri organismi come le organizzazioni non governative (ONG).

In pratica questi attori hanno potere e agiscono nel campo nazionale accanto al potere dello stato-nazione ma al contempo creano legami con forze simili esterne, come fanno per esempio le multinazionali, che perseguono un loro piano finanziario all'interno di uno stato ma che viene replicato in più stati. Questi legami con le forze esterne vanno a modificare la forza e la gerarchia dello Stato-Nazione<sup>7</sup>.

Non bisogna pensare però che questo meccanismo si riproduca allo stesso modo in tutto il mondo, ogni stato ha un suo ruolo nel processo di globalizzazione e alcuni ne hanno uno più rilevante di altri, è il caso per esempio di Stati Uniti e Regno Unito che, grazie alle interdipendenze create dalla globalizzazione, portano sullo scenario globale standard tipici del diritto commerciale anglosassone imponendo una serie di costrizioni specifiche agli stati partecipanti,<sup>8</sup> in questo caso si tratta di una pratica locale che entra a

---

<sup>5</sup>Sassen S. (2008) pp. 3-4

<sup>6</sup>Ivi, p. 5

<sup>7</sup>Ivi, pp. 14-18

<sup>8</sup>Ivi, p.34

far parte di dinamiche globali. Abbiamo preso a riferimento Stati Uniti e Gran Bretagna, ma potremmo riferirci più che agli Stati in sé alle forze industriali di questi Paesi, che una volta diventate multinazionali tendono ad esportare il modello del diritto commerciale anglosassone nei paesi di arrivo. Siamo di fronte a una perdita di importanza e potere dello Stato che di fatto deve fare i conti con le conseguenze dell'inserimento in un sistema sovranazionale. Lo Stato ha perso potere di fronte alle nuove entità che hanno cominciato ad operare al suo interno ma in un sistema sovranazionale globale. Le politiche che hanno cominciato ad imporsi riflettono questo nuovo ordine di cose:

“Gli stati non sono più né gli unici, né i più importanti agenti strategici di questo nuovo ordinamento istituzionale. Inoltre, questi stati, compresi quelli dominanti, hanno subito delle trasformazioni in alcune delle loro componenti istituzionali fondamentali.”<sup>9</sup>

Sempre più marcata è diventata anche la differenziazione tra i poli industriali e quelli finanziari. Un tempo ad avere maggior importanza erano i centri industriali, dove si entrava nel cuore della produzione del capitale, oggi ad avere sempre più importanza sono i centri finanziari che Saskia Sassen chiama città globali. Nella città globali si sono create opportunità e posti di lavoro per tutte quelle persone con un alto livello di scolarizzazione, che hanno visto aumentare i loro guadagni, sono aumentati gli investimenti immobiliari e infrastrutturali, a differenza di quanto accade nelle città industriali. Avendo l'industria perso importanza è andato diminuendo anche il salario dei suoi addetti, gli investimenti, così come la capacità delle città industriali di generare ricchezza. L'industria e il lavoro industriale perdono valore e, di conseguenza, il lavoro industriale diventa fortemente connotato. Infatti, a pagarne le conseguenze, nei centri industriali come in quelli finanziari, sono le fasce più deboli della società e cioè le donne e i migranti.

---

<sup>9</sup>Sassen S. (2008), pp. 39-40

### 1.2.3 *La localizzazione del globale*

La globalizzazione è fatta anche di questo, non risulta solo dai grandi processi ma anche da processi che spesso rimangono esclusi dall'ottica dell'economia globale. Si tratta di quegli effetti che la Sassen chiama *localizzazioni del globale*<sup>10</sup> e lo spiega molto bene ponendo l'esempio della categoria "donne e immigrati" che secondo la sua analisi risulta essere la categoria più debole e impiegata nei lavori a bassa qualifica e bassa retribuzione. Le nuove città globali hanno bisogno di forza lavoro a basso salario, "donne e migranti" forniscono il serbatoio per questa forza lavoro dequalificata indebolendo le possibilità di contrattazione collettive. Infatti, le città globali, come già facevano le città industriali, attirano i migranti che vi arrivano per migliorare la propria condizione. Questa situazione si verifica in contrapposizione con l'espansione dei salari dei lavori altamente retribuiti e dell'alto costo della vita negli spazi urbani. Questa prima analisi proposta ci permette di introdurre un'iniziale riflessione sulla sovrapposizione delle disuguaglianze, che colpisce maggiormente le categorie più vulnerabili, individuate in questo caso in donne e migranti. In questo caso chi possiede la doppia etichetta indicata subirà la doppia discriminazione in quanto donna e migrante.

Un'altra *localizzazione* messa in luce dalla Sassen è l'irregolarità grazie al quale famiglie e comunità riescono a reintrodursi nell'economia. Senza dubbio porta a un'alta competitività tra poveri, ma d'altra parte fa in modo di reintrodurre nello spazio economico coloro che altrimenti ne sarebbero esclusi del tutto dando loro una fonte di reddito. L'autrice fa un esempio del potere potenziale dell'economia irregolare specialmente fra le donne immigrate, in questo caso le donne che riescono a inserirsi in nel contesto lavorativo ed economico più facilmente rispetto agli uomini riuscendo inoltre ad affermare il loro ruolo in contrapposizione a quello maschile, riescono a raggiungere infatti maggior autonomia e indipendenza personale, questo perché l'economia irregolare è spesso fatta di quei lavori di cura tipicamente femminili. Possiamo vedere in questo caso una ripercussione nei rapporti di genere perché le donne in una situazione di fragilità generale riescono ad inserirsi meglio degli uomini nell'economia, ribaltando i rapporti tradizionali e permettendo alle donne di mettere in discussione il loro ruolo domestico e sociale. Inoltre, l'autrice fa notare come diventa

---

<sup>10</sup>Sassen S. (2008), pp. 116-120

anche più probabile che le donne comincino ad avere un ruolo sociale più attivo, con la possibilità di espandere questi effetti positivi ad altre donne e alla comunità.<sup>11</sup>

A questo proposito è importante far notare uno degli aspetti positivi della globalizzazione ovvero la presa di coscienza delle classi subalterne. Questo è stato possibile in particolare con lo sviluppo dei mezzi di comunicazione grazie ai quali è diventato possibile sviluppare una conoscenza diversa della società che ci circonda, ma soprattutto hanno reso possibile dare voce a chi normalmente viene escluso.

Internet ha infatti dato la possibilità di diffondere idee e far conoscere situazioni e diffondere lotte che assumono un carattere globale. Questo avviene non tanto perché presenti in tutto il mondo, ma perché trattano tematiche ricorrenti in particolare in alcune aree; magari hanno come obiettivo la messa in discussione di alcuni organismi internazionali, oppure più semplicemente hanno obiettivi simili o si occupano di casistiche simili tra loro. Le idee riescono a diffondersi e anche chi normalmente sarebbe escluso può partecipare, anche a distanza fornendo il suo sostegno, nello specifico Sassen nota che:

“Le donne sono diventate sempre più attive in questo universo [...] e questo ha significato frequentemente la trasformazione possibile in spazi politici di un intero ventaglio di condizioni “locali” o di domini istituzionali “domestici” quali famiglia, comunità, vicinato, in cui le donne si trovano a essere confinate in spazi domestici. Le donne possono emergere come soggetti politici e civili senza bisogno di uscire da questi universi domestici [...] ne può nascere una comunanza di pratiche che crea comunicazione, collaborazioni, solidarietà, sostegni multilaterali.<sup>12”</sup>

#### *1.2.4 Globalizzazione e disuguaglianze<sup>13</sup>*

Per riassumere quanto detto finora, con il termine globalizzazione ci si riferisce al fatto che in particolare dagli anni Ottanta del Novecento lo spazio del mercato ha allargato i suoi confini al mondo intero. In realtà il mercato-mondo è in sviluppo da quattro secoli ma se prima toccava solo alcune parti del Sud del mondo, dagli anni 2000, con l'avvento di Internet e lo sviluppo delle tecnologie, non c'è più persona o angolo di mondo che non sia toccato direttamente o indirettamente dall'influenza del mercato

---

<sup>11</sup>Sassen S. (2008), pp.116-120

<sup>12</sup>Ivi, p. 193

<sup>13</sup>Perocco F. (2012), pp. 7-83

mondiale. La globalizzazione, accompagnata dall'adozione delle politiche neoliberiste, ha dato il via a processi di cambiamento inaspettati che hanno acuito le distanze fra i paesi e fra gli strati sociali, si pensi all'1% più ricco che detiene più del doppio della ricchezza di 6.9 miliardi di persone (dati Oxfam). Si pensava che le riforme neoliberiste avrebbero aumentato crescita e sviluppo diminuendo poi le disuguaglianze, ma questo non è avvenuto.

#### *1.2.4.1 Panoramica sulle disuguaglianze*

Il processo di industrializzazione partito nell'800 in Europa e America ha anche inasprito le disuguaglianze. In questo periodo, che va dal 1870 circa al 1929 sono aumentate le disuguaglianze nei paesi industrializzati e si sono abbassate le aspettative di vita. Il XX secolo invece è stato un periodo di *national equalization* a partire dalla Prima guerra mondiale fino agli Anni Ottanta. In questo periodo eventi quali due guerre mondiali, Rivoluzione russa e cinese, nonché i cambiamenti delle economie asiatiche e i processi di decolonizzazione sono stati cruciali. Gli anni Settanta per esempio hanno visto il picco dei movimenti operai e delle lotte sindacali ma le crisi energetiche del 1973 e 1979 hanno causato una riduzione del potere contrattuale di questi movimenti in quanto la crisi economica ha dato il via al giro di vite sulle politiche economiche e sociali inaugurato dai governi Thatcher e Regan. Dal nord Atlantico queste spinte si sono diffuse in tutto il mondo influenzando le politiche delle organizzazioni internazionali e quindi dei singoli stati e questo si avverte soprattutto nei Paesi sottosviluppati. In particolare, con la crisi del debito nel terzo mondo, che ha portato il Fondo Monetario Internazionale a tracciare per i paesi coinvolti programmi di aggiustamento strutturale che si ponevano come primo obiettivo la riduzione del debito e quindi lo sviluppo economico a qualunque costo, compreso l'aumento delle disuguaglianze sociali.

#### *1.2.4.2 Un primo approccio alla disuguaglianza di genere*

Anche le disuguaglianze, come la maggior parte dei fenomeni sociali, non sono una novità. Infatti, sono sempre esistite ed è con il cambiamento della società industriale che i sociologi cominciano a studiare le disuguaglianze. Possiamo quindi dedurre che non sono un fenomeno nuovo legato esclusivamente alla globalizzazione neoliberista ma che la struttura stessa della società sia basata sulle disuguaglianze.

“Why do striking inequalities persist? Partly because of social structures—many with historical roots—that remain entrenched in formal and informal institutions, adamantly resisting change.<sup>14</sup>”

Il Novecento però, e in particolare la seconda metà del secolo, è stato il periodo in cui sono più cambiate le cose. In particolare, si possono prendere come esempio le lotte per l’emancipazione femminile e che hanno cominciato a combattere il sistema patriarcale. Nonostante un lungo percorso e numerose vittorie ottenute la disparità di genere rimane ancora molto alta a livello mondiale e incide in particolare sulle aspettative di vita femminile. Le donne hanno in generale un’aspettativa di vita maggiore degli uomini, su scala globale hanno una media di quattro anni di vita in più degli uomini, che si differenziano però in base all’area di provenienza: sono 5,6 in Nord America ed Europa (6 Europa occidentale, 12 in Russia), la Cina rispecchia la media globale, mentre nei paesi arabi le donne hanno un’aspettativa di vita di 3,2 anni in più degli uomini<sup>15</sup>. È una differenza significativa se si mettono a confronto i paesi europei con quelli arabi e che ci dice che le disuguaglianze di genere sono ancora molto forti, soprattutto ma non solo, nei paesi in via di sviluppo. In questo caso abbiamo un primo esempio non solo di come agiscono le disuguaglianze ma di come la disuguaglianza di genere in particolare assuma una portata diversa, e dunque diverse implicazioni in ambiti differenti. Prendiamo come esempio il mondo del lavoro, le donne tendono a rimanerne escluse oppure a parteciparne in maniera limitata a quelli che vengono considerati i ruoli tipicamente femminili come la cura e l’insegnamento. Quando riescono ad inserirsi nel mondo del lavoro le donne vedono comunque limitato le loro possibilità di ascesa e anche il loro salario costituendo quello che viene definito il *gender gap*.

“Gender gaps and discrimination exist in all labour markets at both national and local levels. They include women’s limited labour force participation, high levels of unemployment, poor work conditions, occupational segregation (horizontal and vertical), and discrimination at the workplace. Horizontal segregation limits women’s career choices and keeps them in low-paid sectors due to gender stereotypes that determine the sectors in which they can work. While women tend to be employed in the health and education sector, they are typically excluded from

---

<sup>14</sup> UNDP (2019), p. 30

<sup>15</sup> Therborn G. (2006), p.22

traditionally ‘male sectors’, such as mining and construction. Vertical segregation limits women’s participation in economic policy-making and decision-making in the public sector and in reaching managerial and decision making positions in the private sector. Lack of work-life policies, such as parental leave and flexible work schedules, limits women’s labour force opportunities.”<sup>16</sup>

Questa limitazione dell’impiego della forza lavoro femminile è data dallo stampo patriarcale che caratterizza molte società. In questo caso lo sviluppo economico, se perseguito con i giusti ideali e scopi avrebbe il potenziale di migliorare la vita delle donne, questo avviene per esempio attraverso progetti di *empowerment* come quello che studieremo in questa tesi. Nonostante ciò, il modello di sviluppo maggiormente perseguito oggi è quello di stampo neoliberista ed è fra i principali veicoli di diffusione delle disuguaglianze. È ora necessario cominciare ad approfondire il tema dello sviluppo, per meglio comprendere questo concetto e le sue implicazioni.

### 1.3 Definire lo sviluppo

Lo sviluppo ha assunto grande importanza nelle politiche di tutti i Paesi e degli organismi internazionali, diventando il grande obiettivo che tutti dovrebbero cercare di perseguire. Ma cosa si intende per sviluppo?

Nel suo saggio *Come sopravvivere allo sviluppo*, Serge Latouche ci spiega che dobbiamo innanzitutto distinguere due tipologie di concetti legati allo sviluppo: lo sviluppo come mito e lo sviluppo come realtà storica<sup>17</sup>.

Lo sviluppo come mito è lo sviluppo ideale, che viene visto e definito come la realizzazione dei desideri e delle aspirazioni di ciascuno, che permette agli esseri umani di sviluppare la propria personalità, di prendere coscienza di sé e di vivere un’esistenza degna e appagante.

Se invece guardiamo allo sviluppo come realtà storica, e quindi allo sviluppo reale, si fa riferimento al decollo dell’economia avvenuto in Occidente che si è realizzato a partire dalla rivoluzione industriale. Questo tipo di sviluppo ha al centro l’accumulazione di capitale, la crescita economica, la concorrenza e la crescita senza limiti e vincoli. È legato ai valori esclusivamente occidentali di progresso, universalismo e controllo della

---

<sup>16</sup>UNDP (2008), p. 23

<sup>17</sup> Latouche S. (2006), pp. 25-29

natura. Da questo punto di vista dunque si vede lo sviluppo come accumulazione capitalistica ed è in linea con l'espansione delle politiche neoliberiste di cui abbiamo già discusso.

### *1.3.1 Rapporto fra sviluppo e globalizzazione*

Possiamo dire che la visione di sviluppo come realtà storica descritta da Latouche è più vicina alla realtà concreta del concetto di sviluppo, se poi andiamo a guardare quanto accade nei paesi in via di sviluppo capiamo che troppo spesso è questo concetto, e non la sua idealizzazione, a prevalere. Se è vero che da una parte si è provato, e si prova tuttora a migliorare le condizioni della popolazione di questi Paesi, dall'altro è anche vero che questo miglioramento ha come aspetto centrale la crescita economica ed è basato su standard imposti dall'alto che ricalcano il modello economico occidentale e non tengono conto delle specificità dei paesi in cui operano.

Se da un lato questi modelli economici in alcuni paesi sono riusciti a favorire lo sviluppo capitalistico, dall'altro non sono riusciti a raggiungere lo sviluppo delle capacità e delle aspirazioni degli esseri umani e anche là dove una forma di sviluppo si è verificato ha aumentato le disuguaglianze interne, questo discorso però non si limita ai soli paesi in via di sviluppo, ma riguarda ogni Paese toccato dalla globalizzazione neoliberista.

### *1.3.2 Gli effetti nei paesi in via di sviluppo*

Questo sviluppo ha portato ed è al tempo stesso stato portato dalla globalizzazione, ha messo in crisi la classica distinzione fra il Nord ricco e il Sud povero, portando alcuni paesi a sviluppare economie ultra-competitive, è stato il caso prima delle Tigri asiatiche (Taiwan, Corea del Sud, Singapore e Hong Kong) e poi dei Brics (Brasile, Russia, India, Cina e Sud Africa).

È vero che molti Paesi sono stati aiutati, ma ancora una volta la tendenza è stata quella di non dare importanza alle specificità e alle esigenze del Paese ma di adattarlo alle richieste del Nord, è così che si sono create nei Paesi del Sud delle industrie specializzate e si sono delocalizzate le aziende per ottenere manodopera a basso costo, sfruttando poi le materie prime di Paesi la cui regolamentazione non poteva essere tanto stringente come quella dei paesi del Nord. Ancora una volta è andato a stabilirsi un rapporto di subalternità fra Nord e Sud, quasi come una nuova forma di colonialismo. Il

Nord, spesso, sembra sentirsi portatore di ideali che tutto il mondo gli invidia e raccoglie questi ideali sotto il nome di democrazia, spesso però l'influenza che l'Occidente suscita nei Paesi del Sud non è data tanto dalla democrazia quanto dalla società dei consumi.

Tuttavia, fino ad ora il sistema politico-economico non è stato in grado di estendere questo stile di vita ai Paesi del Sud e non si prospetta possibile nemmeno nel futuro (e questo solleva un'altra questione, potremmo permetterci che tutto il mondo abbia lo stesso stile di vita dell'occidente?).

La prospettiva più probabile è che il Sud del mondo continuerà a subire il fascino dello stile di vita Occidentale senza però trarne alcun beneficio.

Di questo si trova un esempio nel libro *Sottosopra, la globalizzazione vista dal Sud del mondo*, a cura di Marco Zupi. Nel suo saggio Venkatesh Seshamani parla degli effetti positivi che la globalizzazione ha portato nello Zambia, dove ha permesso di rendere più accessibili materiali didattici, ha migliorato le comunicazioni e ha aiutato la costituzione di grandi imprese. Ma d'altra parte la globalizzazione neoliberista ha messo in ginocchio i piccoli agricoltori causando il collasso delle imprese indigene, provocando un processo di deindustrializzazione. L'apertura economica ha reso il paese più vulnerabile ai contagi dell'economia estera e a subire gli effetti delle crisi economiche mondiali. Inoltre, il "contagio culturale" che si è realizzato ha una portata non indifferente, soprattutto perché ha la tendenza a cancellare le specificità culturali di un Paese.<sup>18</sup>

Nello stesso libro è riportato anche un saggio di Amartya Sen che sostiene che lo sviluppo economico diventa reale solo quando riesce ad arricchire anche la produzione artistica e culturale, quando questa produzione aumenta si ha l'indicatore che è migliorato il benessere della comunità tutta.<sup>19</sup> Il vero sviluppo infatti dovrebbe innanzitutto riguardare la conoscenza, solo attraverso la conoscenza si ha la possibilità di migliorare concretamente la propria condizione.

---

<sup>18</sup>Zupi M. (2004), pp. 207-228

<sup>19</sup>Ivi, pp. 5-21

### 1.3.3 La produzione di conoscenza e le diseguaglianze economiche

Amartya Sen suggerisce dunque che lo sviluppo economico è reale solo quando si arriva ad aumentare la produzione culturale. Ma, prima di arrivare alla cultura è fondamentale sviluppare la produzione di conoscenza, non solo per migliorare lo stile di vita delle persone, ma perché un'alta produzione di conoscenza è indice di un alto sviluppo economico. La conoscenza è un elemento cruciale nella produzione di benessere, per questo la mancanza di conoscenza pone le persone in condizione di svantaggio. La Banca Mondiale mette fortemente in relazione conoscenza e sviluppo, in particolare ci si riferisce alla conoscenza tecnico-scientifica che si reputa il fattore cruciale per lo sviluppo inteso come il benessere economico e la qualità della vita ed è ben spiegato dalla seguente affermazione:

“[...] due to the neo-classical credo of the Bank it holds market formation to be the crucial mechanism in development. This perspective is in line with and enhance the secular trend towards globalization. Globalization provides the backdrop against which knowledge gaps and uneven distribution of knowledge in the world became apparent. It suggests that there is a standard against which all countries can be measured.”<sup>20</sup>

Possiamo facilmente immaginare che c'è uno svantaggio strutturale nella diffusione delle conoscenze. I paesi meno sviluppati non possono impiegare la stessa quantità di fondi che i paesi sviluppati investono per ricerca e sviluppo, sono quindi svantaggiati in partenza. Basti pensare che ora nei paesi sviluppati si sta imponendo sempre più la *knowledge based economy* che punta a sviluppare al massimo gli impieghi del terzo settore. La conoscenza scientifica e una grande produzione di questa è fortemente correlata con la potenza economica di un paese, per esempio i Paesi del G5 (USA, UK, Canada, Giappone e Germania) hanno un'alta produzione scientifica e una forte economia, così come nei Paesi più poveri la produzione scientifica è minima o inesistente parimenti alla loro capacità di partecipare al dibattito nella comunità scientifica e quindi di controllare lo sviluppo tecnologico. Ma, prima ancora di arrivare alla capacità di produrre conoscenza è fondamentale per un Paese sviluppare un buon sistema educativo che riguardi innanzitutto l'istruzione primaria e secondaria.

---

<sup>20</sup>Therborn G. (2006), p.164

I Paesi più poveri faticano a fornire la stessa qualità educativa dei paesi più ricchi, e questo causa una continua perdita di terreno nella produzione della conoscenza aumentando sempre più la differenza fra produttori e utilizzatori di conoscenza<sup>21</sup>. Ma non è tutto, infatti, anche se non tutti sono in grado di produrre conoscenza, questa può essere facilmente copiata e diffusa, non tutti però sono in grado di impiegarla e assorbirla. Anche in questo caso entra in gioco la differenza di livelli di conoscenza fra i paesi che favorisce coloro che saranno in grado di recepire completamente una conoscenza, favorendone il futuro sviluppo tecnologico e educativo.

Possiamo capire quindi quanto lo sviluppo economico sia legato a tutti i settori della società e come il suo successo influisca diversi aspetti del benessere di un paese. Sembra però un gioco ad armi impari, in cui c'è chi parte svantaggiato in partenza e difficilmente riesce a recuperare terreno se messo a confronto con le grandi superpotenze.<sup>22</sup>

Lo sviluppo promosso e auspicato dalle politiche internazionali prende come riferimento standard che non sono raggiungibili per tutti i Paesi. Fermo restando che tutti gli individui hanno il diritto ad aspirare ad un miglioramento delle proprie condizioni di vita, forse è sbagliato prendere come riferimento lo stile di vita Occidentale, non solo perché non sarebbe sostenibile ma anche perché, come abbiamo visto, lo sviluppo basato su questo stile di vita fatica a migliorare realmente le condizioni di vita degli individui, perché spesso crea un allargamento delle disuguaglianze interne al Paese, ma anche perché non è facilmente applicabile dai Paesi più poveri. Uno sviluppo reale passa attraverso il miglioramento dell'educazione, dei posti di lavoro e di un maggior attivismo sociale o politico, che sono sintomo di una maggiore attenzione verso le persone e il loro benessere. Questa è un'idea di sviluppo che sta circolando anche a livello delle maggiori organizzazioni internazionali, forse in un modo ancora troppo legato allo sviluppo economico, ma si comincia realmente a pensare di mettere al centro il benessere delle persone e dunque l'abbattimento delle disuguaglianze, si tratta dello sviluppo umano. Nel prossimo capitolo affronteremo proprio questo tema e cosa implichi la scelta di puntare allo sviluppo umano nella lotta alla disuguaglianza.

---

<sup>21</sup>Therborn G. (2006), p.179

<sup>22</sup>Ivi, p. 181

## 2. LO SVILUPPO UMANO

Il concetto di sviluppo non è un concetto sbagliato di per sé ma diventa sbagliato quando perde il focus del benessere delle persone e assume quello del benessere economico.

Lo sviluppo dovrebbe innanzitutto essere inteso come il miglioramento generale del benessere di una società, come la possibilità per le persone di coltivare le proprie capacità al meglio, di avere più possibilità, di far valere la propria *agency*, quello che Latouche definisce lo sviluppo come mito potrebbe diventare reale anche perché sempre più organismi internazionali, fra i quali le Nazioni Unite, hanno compreso che lo sviluppo economico da solo non è sufficiente a migliorare la qualità della vita delle persone, e che sempre più è necessario prestare attenzione al cambiamento climatico, all'educazione e all'uguaglianza di genere.

### *2.1 Lo sviluppo economico e lo sviluppo umano*

Certamente da un lato lo sviluppo economico può aiutare a perseguire il pieno sviluppo della personalità, ma per fare ciò deve essere fatto in un modo più etico e responsabile, più indirizzato al benessere della collettività di quanto non lo sia oggi.

Il problema principale rimane che lo sviluppo viene perseguito secondo i modelli del Nord del mondo, che non tengono conto delle peculiarità dei territori e delle culture, ma soprattutto viene imposto un modello che non può essere riprodotto perché le condizioni di partenza non sono le stesse. Infatti, se prendiamo l'esempio dell'Africa, ciò che manca qui è un vero e proprio sviluppo agricolo, le tecniche agricole qui sono ancora molto arretrate e sarebbe utile introdurre strumenti più moderni, ma anche da questo punto di vista bisogna farlo rimanendo consapevoli dell'arretratezza tecnologica in cui si potrebbe incorrere e quindi della difficoltà a utilizzare nuovi strumenti, è importante creare piani adatti.

Calcolare il solo sviluppo economico non è più sufficiente, lo sanno anche le Nazioni Unite che hanno creato l'Indice di Sviluppo Umano (*Human Development Index*) per calcolare da un punto di vista differente il progresso compiuto dai Paesi. È importante ricordare che questo discorso viene fatto pensando a tutti i Paesi del mondo e non solo

ai Paesi in via di sviluppo ma anche i Paesi più sviluppati hanno bisogno di rivedere le loro modalità di sviluppo, in quanto come abbiamo visto le disuguaglianze sono cresciute anche qui. Sono sì diminuite le disuguaglianze fra i paesi, ma sono aumentate all'interno di essi, gli strati più alti e quelli più bassi della popolazione si sono allontanati sempre di più, al centro c'è la classe media più eterogenea mai esistita.

### *2.1.1 I paesi sviluppati e il rapporto coloniale*

La divisione fra paesi sviluppati e paesi sottosviluppati compare per la prima volta sullo scenario politico internazionale nel 1949<sup>23</sup> nel discorso di insediamento del presidente americano Truman, in cui sosteneva che i paesi più sviluppati dovevano impegnarsi a rendere disponibili i progressi scientifici raggiunti anche nei paesi sottosviluppati.

Per la prima volta si parlava di un concetto che sarebbe stato destinato a durare fino ad oggi e che divideva il mondo fra coloro che avevano ottenuto un alto livello di sviluppo e coloro che non erano riusciti a farlo. Si affacciò sullo scenario internazionale l'idea di *terzo mondo*, definito terzo perché si contrapponeva al blocco Occidentale e a quello Sovietico.

Oggi non si parla più di Paesi del Terzo Mondo, si preferisce parlare di paesi sottosviluppati, in via di sviluppo o del Sud del mondo. Ma in qualsiasi modo li si voglia definire non cambia la visione che l'Occidente, o meglio il Nord tende ad avere di questi Paesi, una visione che in troppi casi è ancora influenzata dal passato coloniale. Il colonialismo è una parte importante della storia di questi Paesi e certamente ne ha influenzato moltissimo lo sviluppo incentrato principalmente sullo sfruttamento delle risorse naturali e minerali, anche lo sviluppo infrastrutturale promosso dai coloni serviva principalmente a trasportare le merci e a permettere degli spostamenti più agevoli soprattutto agli espatriati.

La maggior parte delle colonie ha ottenuto l'indipendenza a partire dalla seconda metà del Novecento e questa è stata spesso seguita e segnata da conflitti violenti per ottenere il potere in cui non mancavano di intervenire, più o meno indirettamente, anche le grandi potenze impegnate nella Guerra Fredda. Alcuni di questi Paesi faticano tutt'ora a trovare una stabilità politica e questo non può che avere delle conseguenze sul loro sviluppo economico e umano. Per quanto riguarda invece Paesi i cui governi sono più

---

<sup>23</sup> Latouche S. (2006), p. 14

stabili è stato spesso avviato un processo di sviluppo, attraverso gli aiuti della comunità internazionale, che premeva sempre più sul progresso economico, il tipo di progresso che, come abbiamo visto, risulta deleterio a lungo termine, soprattutto perché non tiene conto delle diversità dei Paesi, ma li adatta a quelle che sono le richieste e le pretese dei mercati internazionali.

### *2.1.2 Le conseguenze dei piani di sviluppo degli organismi internazionali*

Dalla Seconda guerra mondiale in poi sono stati promossi un gran numero di piani di sviluppo economico internazionale, destinati soprattutto ai paesi che stavano convertendo i loro apparati politici e amministrativi con la caduta del colonialismo. È così che per esempio vengono promossi grandi piani di sviluppo in Africa che però hanno il grande difetto di non guardare al fatto che nel continente troppo spesso manca innanzitutto un vero sviluppo agricolo.

L'autrice indiana Vandana Shiva per esempio critica fortemente la Rivoluzione Verde, il programma di sviluppo agricolo per i paesi sottosviluppati. L'autrice si concentra sui risultati a lungo termine che questo programma ha avuto in India<sup>24</sup>. In questo paese infatti, le sementi introdotte dal programma con lo scopo di dare una rendita maggiore si sono rivelate in realtà molto costose per i contadini e per far sì che rendano nel modo corretto necessitano di un grande uso di fertilizzanti, anche questi molto costosi. Inoltre, gran parte della produzione cerealicola viene destinata all'esportazione e non all'utilizzo interno. L'autrice sostiene che sul lungo termine questo programma non abbia fatto altro che favorire le grandi aziende dell'agribusiness con effetti negativi sulla vita dei contadini indiani che faticano a permettersi di mantenere questo tipo di produzione e vedono i loro terreni perdere la loro naturale ricchezza costringendoli all'uso di fertilizzanti.

La studiosa ha avviato un programma di recupero delle varietà autoctone, infatti la biodiversità dei cereali indiani, come quella di molti altri paesi, è tale da avere tipi di semi che si adattano ai diversi tipi di terreni anche a quelli più aridi. Vandana Shiva parla anche delle conseguenze dell'ampliamento dell'industria automobilistica in India, promossa per migliorare la vita delle persone, ma che ha stravolto le abitudini indiane. L'autrice inoltre, è contraria al tipo di sviluppo basato sui combustibili fossili, destinati

---

<sup>24</sup> Shiva V. (2009), pp. 153-212

a esaurirsi e che tanto stanno danneggiando il pianeta, e auspica al più presto una conversione alle energie alternative, questo perché i cambiamenti climatici non avvengono ovunque allo stesso modo, ma si abbattano con maggiore intensità proprio sulle zone del mondo più vulnerabili e povere.

### 2.1.3 *La risposta sociale allo sviluppo*

È dunque necessario riscoprire la biodiversità e il rispetto per il pianeta, perché solo in questo modo si potrà avere un tipo di sviluppo sostenibile e più umano. Ma fino a che questa concezione di sviluppo non entrerà nelle menti dei potenti della terra il cambiamento potrà avvenire solo dal basso. Infatti, è sorprendente la risposta che le popolazioni, quelle che in questo panorama rappresentano “gli sconfitti”, riescono a trovare nei movimenti autorganizzati, grazie anche a Internet questi movimenti riescono ad assumere una risonanza globale e offrono uno spunto, un punto di forza anche per altre persone in situazioni simili. Spesso sono proprio le spinte dal basso a riuscire a trovare le risposte migliori ai problemi delle persone comuni, perché lo sviluppo attuale non guarda al piccolo delle comunità, alla vita delle società ma è incentrato unicamente sullo sviluppo economico e capitalista, e quindi sull’accumulazione di beni e capitali.

Questo va sottolineato non tanto per dire che lo sviluppo attuale sia sbagliato tout court, lo sviluppo industriale e economico ha certamente aiutato molte persone a cambiare e migliorare il proprio stile di vita, ma purtroppo troppo spesso non tiene conto delle diversità delle società e delle culture ed è vero che dà per assodato che il modello occidentale sia il migliore esempio da seguire non tenendo conto che gli stessi meccanismi non si possono applicare a catena di montaggio nelle diverse realtà. Sarebbe utile guardare di più alle realtà preesistenti, capire il modo in cui hanno vissuto fino a quel momento e cercare con loro di migliorare le loro vite e tecnologie per poter fare in modo di arrivare gradualmente allo sviluppo industriale tanto desiderato. Ma come viene fatto notare nel libro *L’Africa strangolata* di René Dumont e Marie-France Mottin, troppo spesso si fa di tutto per accelerare lo sviluppo industriale senza prima aver consolidato lo sviluppo agricolo. Gli autori in questo caso portano l’esempio anche della scolarizzazione per cui tanto, e giustamente, ci si è adoperati nei paesi sottosviluppati senza contare però che il problema più grave dell’Africa è la malnutrizione. Prima di tutto bisognerebbe fornire alle famiglie un modo per sconfiggerla, e questo non sarebbe difficile, perché basterebbe aiutarli a far fruttare ciò

che hanno già, oppure trovare dei metodi più efficaci o sementi più proteiche da coltivare in modo da aiutare le famiglie a sconfiggere la malnutrizione. Si pensi anche al diffondersi delle malattie e l'alto tasso di mortalità specialmente fra i bambini in parte sono causate dalla malnutrizione. Una volta migliorata l'alimentazione delle persone le si renderà più forti e resistenti alle malattie, e si avrà un vero miglioramento delle condizioni di vita e si potrà procedere con lo sviluppo, ancora una volta inteso come la possibilità per ognuno di sviluppare al meglio le proprie capacità, tutte tematiche che come vedremo ora in dettaglio hanno acquisito sempre più importanza anche per le Nazioni Unite.

## 2.2 L'impegno internazionale: le Nazioni Unite<sup>25</sup>

L'ambiente e il cambiamento climatico, così come la lotta alla disuguaglianza di genere sono da lungo tempo tema di dibattito nella comunità internazionale e negli ultimi anni si assiste a una nuova ondata di impegno verso questi temi anche da parte degli organismi internazionali come le Nazioni Unite, che nel 2015 hanno creato *The 2030 Agenda for Sustainable Development* con al centro diciassette macro-obiettivi da perseguire per il raggiungimento di pace e prosperità degli esseri umani e del pianeta. Questi obiettivi sono chiamati *Sustainable Development Goals* (abbreviati in SDG) e sono stati adottati da tutti i paesi membri delle Nazioni Unite.

Alla base di questi obiettivi viene riconosciuta la necessità di combattere la povertà e le disuguaglianze attraverso azioni coordinate che agiscano su più fronti e non siano limitate ad un solo campo d'intervento. È così allora che gli SDG si pongono obiettivi che non riguardano solamente la povertà e la fame, ma che riguardano anche la disuguaglianza di genere, la sostenibilità ambientale, l'educazione, l'energia pulita e buon mercato, crescita economica e lavoro dignitoso e così via dicendo. Non si concentra quindi su un solo macro-obiettivo, ma ne considera molti per avviare un processo di sviluppo unitario e sostenibile.

---

<sup>25</sup> UNDP (2019)

### 2.2.1 *L'indice di sviluppo umano*

Le Nazioni Unite tengono a mente che lo sviluppo economico non coincide con il miglioramento generale della vita delle persone, e per questo lo *United Nation Development Program (UNPD)* ha definito un nuovo modo di calcolare lo sviluppo umano creando lo *Human Development Index* e redigendo gli *Human Development Reports* il cui obiettivo è quello di tirare le somme dell'andamento dell'attività umana nel mondo e soprattutto del livello di sviluppo umano raggiunto.

Lo sviluppo economico infatti, ci mostra un dato non rappresentativo della vita delle persone, per questo si è cercato di migliorare i calcoli statistici attraverso l'uso dello *Human Development Index* un indicatore che vuole sottolineare appunto che non è sufficiente calcolare la crescita economica di un paese ma che è necessario guardare alle persone e allo sviluppo delle loro capacità come criterio ultimo di valutazione.

“Since the concept of human development was first introduced by UNDP in 1990, the term has gained widespread acceptance. ‘Human development’ was formally defined in the first Human Development Report (HDR) as “a process of enlarging people’s capabilities and choices”. The most important of these wide-ranging capabilities are to live a long and healthy life, to be educated, and to have access to the resources needed for a decent standard of living. Additional choices include political freedom, guaranteed human rights and personal self-respect. In later reports and in work outside the United Nations, the concept has been refined and elaborated to include broadening the choices and strengthening the capabilities of all individuals.”<sup>26</sup>

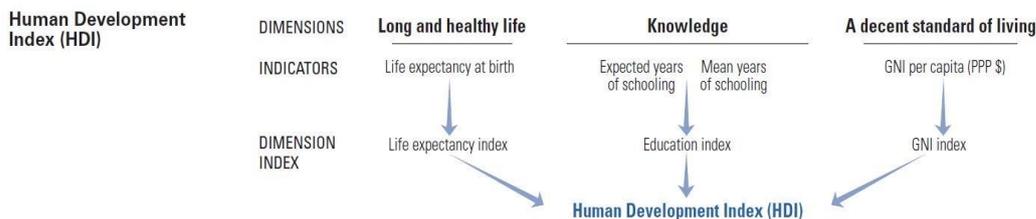
L’HDI può anche essere usato per confrontare le politiche attuate da diversi paesi e i loro risultati, creando una cartina tornasole per i governi e le politiche attuate.

Capire come funziona il calcolo di questo indice ci dà un importante chiave di lettura per i numerosi report stilati dalle Nazioni Unite e i loro programmi, strumenti molto utili per avere una visione completa delle tematiche trattate. Inoltre, i documenti delle Organizzazioni internazionali forniscono uno sguardo chiaro e aggiornato su temi in

---

<sup>26</sup> UNDP (2016), p.14

continuo cambiamento. Lo *Human Development Index* è definito come la media geometrica di tre indici di base e cioè l'aspettativa di vita, l'istruzione e il reddito<sup>27</sup>.



**Figura 1. Indicatori per il calcolo dello Human Development Index<sup>28</sup>**

Certamente questo indice semplifica e fotografa solo in parte ciò che comporta lo sviluppo umano, non misura e non tiene conto di povertà, disuguaglianze, sicurezza ed *empowerment*, a questo scopo sono stati creati degli indici di aggiustamento che tengono conto anche di queste dimensioni. Il vero limite rimane, e rimarrà sempre, che i dati non rispecchiano completamente la realtà e per quanto si possa provare ad aggiustarli, a adattarli, non è possibile che i dati empirici calcolino fino in fondo la qualità dello sviluppo o le possibilità di sviluppo degli individui. Di questo limite le Nazioni Unite sono consapevoli e al fine di dare una lettura più corretta possibile dei dati stila diversi report con lo scopo di spiegare i dati e integrarli.

### 2.2.2 Human Development Report

Scopo dello *Human Development Report 2019* è proprio quello di andare oltre i dati statistici per capire e vedere quali sono le disuguaglianze tutt'ora presenti nel mondo, da cosa sono determinate e quali sono i fattori che entrano in gioco nello sviluppo umano, come si stanno evolvendo le cose e chiedersi anche quale sia il percorso da intraprendere per migliorare la vita degli individui nel mondo. Il report si pone l'obiettivo, indicato nel sottotitolo, di andare oltre le medie, oltre il reddito e oltre il presente per studiare le disuguaglianze nel Ventunesimo secolo<sup>29</sup>.

Per prima cosa deve essere riconosciuto che nel Ventunesimo secolo sono stati fatti molti passi avanti e le disuguaglianze tra i paesi si sono ridotte, ma nonostante questo i problemi rimangono. Per esempio, le persone che nascono in paesi con un alto indice di

<sup>27</sup><http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>

<sup>28</sup><http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>

<sup>29</sup> UNDP (2019), p. 1

sviluppo umano hanno un'aspettativa di vita di diciannove anni in più rispetto a coloro che nascono in paesi con un basso indice di sviluppo umano e inoltre, 5.4 milioni di bambini non superano i cinque anni di vita, e dunque il percorso da fare è ancora lungo.

Il report tratta le diverse tematiche alla base delle disuguaglianze come l'educazione, la salute, la tecnologia e il cambiamento climatico, guarda alla loro riproduzione e ai loro effetti. Vede come principale causa di riproduzione delle disuguaglianze le norme e strutture sociali, che resistono al cambiamento e alle politiche. È importante prendere coscienza del fatto che in una società in cui le norme sociali sono particolarmente discriminanti per una categoria, come per esempio le donne, per quanto ci si impegnerà a adottare politiche a favore della non discriminazione queste faranno sempre fatica a superare lo scoglio delle norme sociali fino a quando i soggetti e le comunità non verranno coinvolti.

#### 2.2.2.1 *Lo sviluppo delle capacità*<sup>30</sup>

Lo sviluppo umano non è definito solo dalle scelte che fanno le persone, ma è definito anche dalla libertà che una persona ha nello scegliere quali capacità sviluppare. Lo sviluppo delle capacità rientra nello studio delle disuguaglianze e riflette il livello di disuguaglianza perché ci dà una panoramica di ciò che le persone riescono a perseguire e raggiungere. Si tratta del *capability approach* teorizzato da Sen e che vedremo anche nel capitolo dedicato all'*empowerment*. Nell'approccio di Sen le capacità (*capabilities*) vengono divise fra basilari e sviluppate, sviluppare fino a fondo le capacità basilari permette agli individui di poter coltivare anche le capacità sviluppate. Amartya Sen definisce le capacità basilari come:

“the ability to satisfy certain elementary and crucially important functionings up to certain levels.”<sup>31</sup>

La differenza tra queste due tipologie di capacità sta nel fatto che le prime riguardano in qualche modo un aspetto pratico mentre le seconde sono più legate a un aspetto tecnologico e strategico, si potrebbe dire che le seconde sono un affinamento delle prime.

---

<sup>30</sup> UNDP (2019) pp. 32-37

<sup>31</sup>Ivi, p. 32

“Overall, the global bottom is catching up in basic capabilities and inequality appear to be falling. But the global top is pulling ahead in enhanced capabilities and here inequality is growing. People at the bottom are catching up with 20<sup>th</sup> century goals and aspirations, while people at the top are enhancing their advantages in those relevant for the 21<sup>st</sup> century. Between the bottom and the top of the human development distribution there is the most diverse global middle class in history.<sup>32</sup>”

Prendendo dunque le due estremità della società globale, si vede una differenza che sembrerebbe molto difficile da colmare, il polo più basso raggiunge gli obiettivi del secolo scorso mentre il polo più alto continua ad andare avanti ad una velocità molto alta, il fatto che sia così sviluppato gli permette di essere al passo con le tecnologie e riuscire a imparare velocemente ad usarle, a differenza di quanto succede nel polo più basso dove se le tecnologie arrivano faticano ad essere utilizzate al meglio per mancanza di utenti con le necessarie capacità. Tra questi due poli abbiamo la classe media, che oggi è la classe media più diversificata nella storia. In cui non c'è una rappresentazione unitaria, come poteva essere la borghesia nel Diciannovesimo secolo, ed è proprio in questa classe media che le politiche fanno più effetto perché è una classe più che mai mobile e fragile. Gli equilibri si incrinano facilmente, gli shock colpiscono anche questa classe ed è proprio qui che le politiche risultano più efficaci, perché i gap sono tendenzialmente più facili da colmare.

Bisogna sempre tenere a mente che i discorsi sulle disuguaglianze non riguardano solamente i paesi in via di sviluppo e sottosviluppati, ma riguardano tutti i paesi questo perché la crescita delle disuguaglianze non ha una specifica collocazione geografica ma vanno al di là dello spazio e del tempo. Certamente per quanto riguarda per esempio la disuguaglianza nel campo educativo questa è meno evidente nei paesi sviluppati dove è garantito l'accesso all'educazione primaria e secondaria, ma non quello all'educazione terziaria che è condizionato da diversi fattori, come il reddito. Rimanendo nel campo dell'educazione si può affermare che durante il Ventunesimo secolo sono stati fatti diversi progressi, tanto che ci si sta avvicinando all'universalità dell'educazione primaria, questo però non è sufficiente perché ora va sempre più crescendo il gap che riguarda l'istruzione superiore e soprattutto l'uso delle tecnologie. Ovviamente più alto

---

<sup>32</sup> UNDP (2019), p. 58

è il livello di istruzione più alto sarà il livello di dimestichezza con la tecnologia, di conseguenza aumenta anche la capacità di utilizzo delle nuove tecnologie. Se i paesi sottosviluppati stanno migliorando le loro performance nel livello d'istruzione i paesi sviluppati stanno aumentando sempre più il livello delle capacità sviluppate rendendo sempre più ampio il divario. È facile intuire che le disuguaglianze si acquisiscono alla nascita e sono difficili da sradicare dallo sviluppo di una persona portando alla loro persistenza, per citare il report:

“Far too often gender, ethnicity or parent’s wealth still determines a person’s place in society.”<sup>33</sup>

Non è un caso che venga citato il genere, in quanto questo costituisce anche nei paesi sviluppati un fattore di disuguaglianza anche in campo educativo. Come vedremo più approfonditamente in seguito ancora oggi nel campo educativo si può incorrere in pratiche che discriminano l'accesso o scoraggiano le donne a intraprendere determinati percorsi di studio, perché considerati tipicamente maschili, e viceversa.

#### 2.2.2.2 *Le proposte per abbattere le disuguaglianze*

Il report sottolinea che per rimediare a questo tipo di disuguaglianze non si può puntare su singole politiche, che chiama *silver bullet solutions*, come può esserne un esempio la redistribuzione dei redditi. Per rimediare alle disuguaglianze è necessario mettere in campo più interventi aventi lo stesso obiettivo, ma più di questo è importante conoscere cosa si sta andando a combattere, in modo tale da mettere in campo soluzioni che vadano ad agire al cuore delle disuguaglianze anziché mettere in moto azioni palliative che a lungo termine possono avere effetti controproducenti. Gli interventi adottati devono risultare efficaci in più fronti, non possono avere un unico obiettivo, quindi è importantissimo conoscere a fondo il problema prima di affrontarlo. La persistenza delle disuguaglianze è ben riassunta in questo passaggio del report:

“Children born to low-income families are more prone to poor health and lower education. Those with lower education are less likely to earn as much as others, while children in poorer health are more likely to miss school. And when children

---

<sup>33</sup> UNDP (2019), p. 1

grow up, if they partner with someone who has similar socioeconomic status (as often happen in assortative mating), inequalities across generation persist.<sup>34</sup>”

Le disuguaglianze si sviluppano fin dall’infanzia e si manifestano nel sistema educativo. Il sistema educativo dovrebbe fungere da livella per le disuguaglianze, che ricordiamo, sono acquisite fin dalla nascita e cioè vengono trasmesse dai genitori. La scuola dovrebbe dare a tutti le stesse possibilità, soprattutto per quanto riguarda lo sviluppo delle capacità, ma non è così semplice. Quando non si hanno mezzi a disposizione in generale difficilmente potrà raggiungersi il pieno sviluppo delle capacità di ogni bambino, la riproduzione delle disuguaglianze fatica così ad essere interrotta proprio dove ce ne sarebbe più bisogno.

Oltre all’educazione anche i fattori sociali svolgono un ruolo importante nella riproduzione delle disuguaglianze, pensiamo per esempio alla struttura di una società o alle norme sociali tipiche che possono colpire in modo particolare una determinata categoria d’individui, come accade per le disuguaglianze di genere, in questo caso è la stessa società a riprodurre le disuguaglianze. Questo accade perché molte società rimangono legate a istituzioni formali resistendo al cambiamento.

Vediamo quindi che non è sufficiente agire su un particolare indicatore della disuguaglianza, dovrebbe essere messo in azione un intervento unitario che guardi anche alla struttura della società e al modo in cui in essa vengono riprodotte le disuguaglianze.

### *2.2.3 Capacità e sviluppo*

È importante ribadire che, come nota Amartya Sen, lo sviluppo umano non è definito solo dalle scelte che una persona fa, ma dalla libertà che ha nello scegliere quali capacità sviluppare. A tal proposito Sen si chiede quali siano le capacità da considerare per lo sviluppo, secondo lui questo dipende dall’evoluzione delle condizioni sociali ed economiche, le capacità non saranno le stesse tra persone che vivono in Paesi con condizioni socioeconomiche molto differenti fra loro. Il report considera che le disuguaglianze costituiscano un bersaglio in movimento, e questo significa che si modificano in continuazione e non sono univoche per ogni individuo in ogni luogo della

---

<sup>34</sup> UNDP (2019), p. 11

terra, è possibile però identificare schemi e dinamiche delle disuguaglianze soprattutto per quanto riguarda le capacità individuale, è importante focalizzarsi sulle capacità perché la differenza di capacità degli individui, ovvero la differenza delle capacità che gli individui hanno sviluppato sta diventando sempre più rilevante nel Ventunesimo secolo, proprio per il fatto che è la differenza di capacità sviluppate a svolgere un ruolo fondamentale nel raggiungimento del pieno sviluppo umano. Abbiamo già visto la difficoltà nello sviluppo delle capacità che tendono a riflettersi nelle generazioni successive, ma non sono il solo fattore di disuguaglianza infatti:

“Capabilities are determinant of well-being and are required for agency – but are not the sole determinants. [...] inequality, often in form of discrimination, deprives people of dignity. Inequalities hurts because they restrict access to the fruits of progress, with perverse effects on social progress and because they erode human dignity.<sup>35</sup>”

É un passaggio che fa riflettere sull'importanza della lotta alle disuguaglianze, queste infatti non hanno effetti solo sullo sviluppo economico, ma li hanno soprattutto sul raggiungimento della dignità umana.

Un altro fatto che incide negativamente sullo sviluppo delle capacità è l'assenza di sicurezza, e ciò il fatto di vivere in ambiente vulnerabili, pensiamo per esempio alle aree più stressate dal cambiamento climatico, qui gli individui si trovano già in una condizione di vulnerabilità perché spesso queste zone sono anche più povere, ma sono ulteriormente sottoposte a stress a causa della maggiore incidenza delle calamità e delle situazioni di shock che le colpiscono. Gli shock non solo pongono gli individui in uno stato di deprivazione improvviso, ma possono ridurre il potenziale umano a lungo termine.

---

<sup>35</sup>UNDP (2019), p. 52

#### 2.2.4 *La disuguaglianza di reddito*

La disuguaglianza di reddito è vista come la causa principale delle altre disuguaglianze, certamente il reddito è una di quelle variabili che influenza maggiormente la possibilità di sviluppo dell'uomo, ma non è la sola forza in gioco: abbiamo quindi i fattori ambientali, oppure quelli educativi e di salute. Quando questi fattori si sommano le persone arrivano a soffrire di deprivazioni su più livelli. Ma è importante capire da cosa derivano queste deprivazioni per poter agire a sostegno delle persone. Le deprivazioni non sono solamente collegate con la possibilità o meno di acquistare un bene, ma possono derivare dalle condizioni di salute o dal livello di istruzione, infatti:

“Progress has been uneven between countries and various socioeconomic groups and serious human deprivation remains. Income inequality is an important element of inequality, but the trends capture only part of the story. The full realization of human potential for all people also requires attention to inequalities in access to non-income resources, including basic services such as health, education, political participation and access to property and financial resources. In addition, some groups systematically have less access to income and non-income resources than others. Women and girls in particular are, on average, more deprived than men across all countries in the region. Ensuring equal access to opportunities and services for women and girls would have significant positive implications for overall human development progress in SSA.”<sup>36</sup>

Una buona salute e un'istruzione adeguata danno accesso a un ventaglio di possibilità maggiore e permettono di sfruttare al meglio le proprie possibilità, dando una maggiore resistenza agli shock, cosa che non accade invece se per esempio le persone si trovano in cattive condizioni di salute.

In ogni caso, il reddito è il fattore di disuguaglianza che maggiormente incide sulle possibilità delle persone specialmente a livello intergenerazionale:

“in countries with high income inequality the association between parents' income and their children's income is stronger - that is, intergenerational income mobility is lower. This relation is known as the Great Gatsby Curve.”<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup>Oduola A., Cornia G. A., Borat H., Conceição P., (2017), p. 245

<sup>37</sup>UNDP (2019), p. 74

La *Great Gatsby Curve* ci mostra come le disuguaglianze siano modellate dal reddito familiare, è più probabile che le famiglie con un reddito maggiore siano più disposte a spendere più tempo e soldi per l'educazione dei propri figli. Inoltre, non va dimenticato che l'ambiente familiare ha un grande ruolo nel modellare gli individui, per esempio la sola presenza di libri in famiglia influenzerà lo sviluppo delle capacità dei bambini ed è chiaro che in questo il reddito svolga un ruolo fondamentale.

“Parents provide stimuli for young children, and families can be nurturing. Parents’ education shapes the nurturing care provided to a child from conception to early childhood: a home environment that is responsive, emotionally supportive, conducive to children’s health and nutrition needs, and developmentally stimulating and appropriate, including opportunities for play, exploration and protection from adversity. But parents are unequally able to exploit the opportunity to nurture. For example, children in US professional families are exposed to more than three times as many words as children in families receiving welfare benefits. This has effects on early learning and later achievement test scores, leading to intergenerational persistence in education.”<sup>38</sup>

Così appare chiaro che anche se successivamente nell'educazione formale le possibilità saranno le stesse non sarà possibile ottenere lo stesso effetto in bambini che provengono da background familiari differenti. Inoltre, bisogna anche pensare che nei Paesi più poveri la mancanza di stimoli non è l'unico fattore in causa, spesso bambini e ragazzi non possono accedere all'istruzione perché le famiglie hanno bisogno di un aiuto concreto nel mantenimento economico, oppure la qualità dell'istruzione non è tale da riuscire a formare in modo adeguato i bambini.

Va da sé che lo status socioeconomico influenza, oltre all'istruzione anche il benessere, l'accesso alle cure e il livello di salute. Inoltre, un'alta disuguaglianza di reddito riduce la fiducia verso la società e le istituzioni, portando le persone ad interagire solamente con chi sentono vicine a loro e alla loro situazione. Questo causa un ulteriore distacco sociale, perché se i gruppi di persone non interagiscono tra loro sono meno coscienti dei problemi e dei bisogni degli altri. Questa mancanza d'incontro e scambio può portare le persone a essere meno favorevoli alle politiche sociali il cui obiettivo è attenuare le

---

<sup>38</sup>UNDP (2019), p. 77

disuguaglianze. Il sistema scolastico, così come tutte le attività comunitarie riescono ad attenuare questi effetti portando gli individui a conoscere e sentire più vicina la comunità. Sentirsi parte di una comunità è molto importante perché quando il sistema viene percepito come ingiusto le persone tendono a non partecipare alla vita politica in nessun modo, mentre se sono coscienti dei loro problemi e hanno un riscontro nella comunità possono arrivare perfino ad organizzarsi in quel tipo di movimenti che vengono chiamati *grassroots* e che hanno la principale caratteristica di partire dal basso per cercare di influenzare le politiche generali, sono cioè di tipo *bottom-up*.

Gli squilibri di potere spesso vengono percepiti tramite l'informazione, così possiamo facilmente capire come la scarsità dell'informazione, e la sempre più alta diffusione delle *fake news* non può far altro che influenzare il voto delle persone che si orienterà maggiormente verso movimenti fuori dal coro, i così detti populismi.

Possiamo capire come le disuguaglianze siano costituite da un sistema ramificato in cui ogni fattore influisce sugli altri, facendo sì che si sostengano a vicenda. Il reddito ha sicuramente un ruolo centrale nella riproduzione e diffusione delle disuguaglianze, ma è aiutato da altri fattori esterni che potrebbero essere regolati tramite interventi istituzionali appositi che permettano agli individui di superare il circolo vizioso delle disuguaglianze, fornendo a tutti la possibilità di sviluppare le proprie capacità allo stesso modo. Infatti:

“[...] there are many other inequalities that deserve policy attention. For instance, more equitable access to health and education services and information, and equal rights to participate in political decisions can significantly enlarge people's choices, particularly the most disadvantaged – women, the poor and those in rural areas.”<sup>39</sup>

Questa interconnessione delle disuguaglianze si percepisce maggiormente nel caso delle donne, che sono la categoria che tende ad essere maggiormente discriminata, in più bisogna pensare alle condizioni di disuguaglianza che si sommano, essere donna e vivere in una condizione di povertà non implica le stesse cose che essere donna e nera e vivere in condizione di povertà, è l'*intersezionalità* che viene studiata anche da

---

<sup>39</sup> Odusola A. et al. (2017), p. 247

Crenshaw che analizza proprio il fenomeno della discriminazione di genere con particolare riferimento alle minoranze nere e ispaniche negli Stati Uniti.<sup>40</sup>

### 2.2.5 *La disuguaglianza di genere*

Come abbiamo visto la disuguaglianza di reddito influenza ampiamente l'azione delle persone, agisce a più livelli e in contesti differenti. Al pari della disuguaglianza di reddito anche la disuguaglianza di genere è presente in tutti i Paesi, indipendentemente dal loro indice di sviluppo umano e influenza ancora di più lo sviluppo individuale. La disuguaglianza di genere discrimina le donne sotto molti aspetti, ed è dannosa per la società e per il sistema economico. Sempre più si presta attenzione a questo tema e in particolare all'*empowerment* femminile, e cioè a tutte quelle azioni in grado di restituire *agency*, e cioè la capacità di riuscire a effettuare le proprie scelte in autonomia e libertà, perché la si ritiene una tecnica capace di lavorare efficacemente contro la disuguaglianza di genere.

#### 2.2.5.1 *Il gender gap*

Il *gender gap* è il divario esistente fra il modo in cui vengono trattati e le possibilità che hanno rispettivamente uomini e donne nella società e in campo economico.

“Based on the current trends, it would take 202 years to close the gender gap in economic opportunity.<sup>41</sup>”

Il *gender gap* però non riguarda solamente l'economia, ma ogni aspetto della vita di una donna e riflette una disparità nella distribuzione di potere, incidendo su ogni aspetto della vita di una donna limitandone le possibilità.

Questo accade anche nelle società più sviluppate in cui sempre più le donne riescono a raggiungere alti livelli di qualificazione, il problema maggiore si riscontra una volta lasciato l'ambiente scolastico o accademico (dove tra l'altro si sta andando sempre più verso la parità) per passare al mondo del lavoro dove la parità si fa meno. Questo effetto è associato al ruolo riproduttivo delle donne e alle norme sociali che ancora oggi tendono a vedere la donna come il sesso debole, e che associano il ruolo femminile soprattutto a compiti di cura, soprattutto in campo familiare, che infatti svolgono tre

---

<sup>40</sup>Crenshaw W. K. (1994), pp. 93-118

<sup>41</sup>UNDP (2019), p. 147

volte in più degli uomini, tendono ad avere salari più bassi rispetto i loro colleghi, ed hanno meno probabilità di accedere alla pensione rispetto agli uomini, anche se, sempre rispetto agli uomini, vivono in media tre anni in più. Ma l'assenza di potere più rilevante e importante è l'impossibilità di partecipare o influenzare le decisioni che hanno un'influenza sulla propria vita.

### *2.3 Lo sviluppo e la disuguaglianza di genere*

Lo sviluppo umano si basa sull'espansione delle libertà e scelte, questa limitazione colpisce principalmente le donne, in quanto anche le norme sociali impongono limitazioni in tal senso, o influenzano in modo indiretto la loro partecipazione alle scelte. Ma sono limitazioni che non riguardano solo il genere, spesso riguardano soprattutto quella fascia di persone più vulnerabile, che fatica a far sentire la propria voce e non riesce a far valere i propri diritti, perché schiacciata dal perseguimento di altri obiettivi che vengono loro imposti. Se poi si vuole guardare la questione dal solo punto di vista economico è dimostrato che l'economia diventa più produttiva se vi partecipano anche le donne.

Questa disparità di genere che riguarda i paesi più sviluppati tanto quanto quelli sottosviluppati, rimane legata alle norme sociali, a un tipo di pensiero ormai arcaico ma che rimane difficile da debellare. Fortunatamente si sta prendendo sempre più consapevolezza di questi problemi e si stanno pian piano abbattendo questi muri in tutti i paesi.

A tal proposito l'*Africa Human Development Report 2016* redatto dal programma di sviluppo delle Nazioni Unite ci aiuta a capire verso che direzione si sta muovendo il continente africano, o almeno una parte di esso, e ci fa capire quali passi sono stati fatti e quali sono ancora da fare nel percorso per l'uguaglianza di genere. L'abbattimento della disuguaglianza di genere fa parte dei *Sustainable Development Goals*, il report guarda a come politiche e risorse vengono implementate dai diversi gruppi sociali. La promozione dell'uguaglianza di genere viene principalmente vista sotto il punto di vista socioeconomico, anche se lo scopo del misurare lo sviluppo umano dovrebbe andare oltre i dati economici e puntare più alla realizzazione individuale. Oltre a questo, è vero che anche una maggior integrazione delle donne nel mercato del lavoro è un indice di emancipazione, soprattutto nel continente africano dove la discriminazione femminile è

ancora ben radicata soprattutto nelle norme sociali e dove la povertà è ancora molto diffusa. In questo caso guardare alle perdite economiche, e quindi alle perdite in termini di crescita potenziale, del continente legate alla mancata partecipazione delle donne nel mercato del lavoro significa guardare anche a una perdita di miglioramento potenziale delle condizioni generali delle persone. Se una donna riesce ad inserirsi nel mercato del lavoro questo significa che i suoi figli saranno meno soggetti per esempio alla malnutrizione e avranno maggiori possibilità di sviluppare le loro capacità e soprattutto di vivere in salute. A tal proposito il report auspica l'adozione di misure di *empowerment* femminile che aiutino le donne a riconoscere le loro potenzialità anche in campo lavorativo.

### 2.3.1 *L'abbattimento della disuguaglianza di genere*

Al di là dell'effetto economico eliminare la disuguaglianza di genere darebbe la possibilità alle donne di riappropriarsi delle proprie vite, dando loro la possibilità di prendere delle decisioni e agire affinché si ottenga il risultato desiderato, questo è l'*empowerment*, restituire alle donne l'abilità di prendere queste scelte. Oggi sono sempre più i governi che attuano politiche a favore dell'abbattimento di questa disuguaglianza, e ci sono sempre più movimenti che lottano per dare *empowerment* alle donne, soprattutto a quelle in condizioni di maggior svantaggio, perché l'*empowerment* ha proprio la potenzialità di restituire consapevolezza e capacità d'agire alle persone.

Da sole queste azioni però non sono sufficienti, è necessario che anche i governi promuovano politiche che favoriscano l'eliminazione della disuguaglianza di genere. La lotta alla disuguaglianza di genere va attuata con una serie di azioni che aiutano l'inserimento delle donne nei diversi aspetti della vita sociale e lavorativa, soluzioni che mirano al miglioramento di un solo aspetto della vita delle donne sono inefficaci nel lungo termine. Per esempio, la FAO individua un insieme di interventi utili a sconfiggere la povertà rurale proprio attraverso l'adozione di politiche di *empowerment* unite al miglioramento del settore agricolo, questo perché la maggioranza della forza lavoro femminile nei contesti in via di sviluppo rimane occupata nel lavoro domestico oppure nel settore agricolo, un settore che spesso in questi contesti ha possibilità di reddito scarse. A tal proposito la FAO individua nella crescita e sviluppo del settore

agricolo un importante strumento di riduzione della povertà<sup>42</sup>. Oltre a questo, nel report FAO si specifica che è importante anche il ruolo della struttura economica e istituzionale di un paese: gli interventi di miglioramento sono spesso connessi con il miglioramento dell'empowerment e del potere decisionale femminile e familiare.<sup>43</sup>

Bisogna però tenere anche in mente che le norme sociali sono ancora molto forti e condizionanti e che senza il coinvolgimento diretto delle persone poco potrà cambiare, in altre parole, le politiche *top down* vanno accompagnate da azioni mirate che vadano ad agire concretamente a livello locale. Infatti, più di tutto le donne hanno spesso uno svantaggio sistematico nella capacità di agire e prendere decisioni, incluse quelle riguardanti l'ambito familiare, il lavoro e anche sul fatto di se e quando sposarsi e avere figli.

### 2.3.2 *Le conseguenze della mancanza di agency*

La mancanza di agency ovvero l'impossibilità di prendere decisioni incide profondamente sulle vite delle donne nelle situazioni più svantaggiate e lo si vede anche nell'ambiente familiare dove la mancanza di controllo sulle risorse della famiglia aumenta il rischio di essere sottoposte a violenza e matrimonio in giovane età. A tal proposito è fondamentale tenere a mente che la disparità di genere spesso viene perpetuata dalle stesse donne su altre donne perché legata alle norme sociali e alle tradizioni, l'esempio più forte è sicuramente quello delle mutilazioni genitali femminili<sup>44</sup>.

La disparità di genere però non ha conseguenze solo sulle donne, infatti ha effetti anche sugli uomini, questo perché per rispettare le norme sociali i ragazzi e gli uomini assumono spesso atteggiamenti rischiosi e dannosi per sé stessi e per la comunità. Per esempio, in paesi come Seychelles e Lesotho<sup>45</sup> le ragazze hanno migliori performance scolastiche e una più alta scolarizzazione perché le norme sociali vedono negativamente i ragazzi che frequentano la scuola. O ancora, avere rapporti sessuali protetti è visto come un atteggiamento poco virile, e al contempo l'uomo è spinto dai suoi pari ad avere più partner, questo comporta un alto rischio di contrarre malattie sessualmente

---

<sup>42</sup> FAO (2019), p.23

<sup>43</sup> Ivi, p. 31

<sup>44</sup> UNDP (2016), pp. 92-108

<sup>45</sup> Ibidem

trasmissibili. Quindi è importante che oltre alle politiche vengano adottate azioni che vadano ad agire sulle norme sociali che rappresentano l'ostacolo più difficile da superare per fare un vero passo avanti nell'abbattimento delle disuguaglianze di genere<sup>46</sup>.

Nel capitolo successivo affronteremo in maniera approfondita il tema della disuguaglianza di genere, dei modi in cui si manifesta, agisce e si perpetua. I temi di disuguaglianze e sviluppo che abbiamo accennato in questi capitoli ci sono serviti per comprendere meglio la correlazione fra questi temi e come questi si sviluppino in modo differente nei diversi contesti, cosa che accade soprattutto per la disuguaglianza di genere.

---

<sup>46</sup> UNDP (2016), pp. 92-108

### 3. GENERE E DISUGUAGLIANZA

Nei capitoli precedenti abbiamo affrontato il tema delle disuguaglianze e ora che abbiamo una panoramica più chiara su quali siano le dinamiche che le causano, mantengono e replicano, incentreremo il discorso sulla disuguaglianza di genere e sulle discriminazioni ad essa collegate. Abbiamo già parlato anche nei capitoli precedenti di questo problema, riferendolo soprattutto ai paesi sottosviluppati, ma questo non significa che il tema della disuguaglianza di genere sia limitato a queste aree geografiche. Al contrario, la disuguaglianza di genere è un fatto che riguarda tutte le società, anche quelle più sviluppate.

#### 3.1 *Genere e identità*<sup>47</sup>

L'identità di genere è una caratteristica che nella vita quotidiana viene spesso data per scontata, quando incontriamo una persona la cataloghiamo rapidamente come uomo o donna, e ci aspettiamo che questo definisca determinati comportamenti e abitudini che vengono attribuiti solamente in base alla caratterizzazione biologica. Penseremo allora che per un uomo sia naturale avere una relazione con una donna, amare lo sport ed essere ambizioso mentre per una donna sarà naturale volere una famiglia, occuparsi dei figli ed avere un aspetto curato. Anche se al giorno d'oggi questa definizione può cominciare a sembrare un po' ristretta ci sono ancora moltissimi aspetti della nostra vita che sono condizionati dal genere a cui apparteniamo ed è causa di molte disuguaglianze in tutti gli aspetti della vita di una persona.

Nel mondo accademico si parla ormai da molti anni del tema del genere e di come questo vada al di là della determinazione biologica. Il genere è innanzitutto appreso, perché più che dalla sessualità è costituito da un bagaglio di comportamenti e norme sociali che vengono trasmessi a un individuo dal suo gruppo sociale. Quindi le caratteristiche di genere non sono innate, non sono da confondere con la differenziazione biologica degli esseri umani. Da questo punto di vista non c'è dubbio che fisicamente uomini e donne abbiano corpi diversi che rispondono a esigenze e funzioni diverse, ma oltre a questo le caratteristiche identitarie maschili e femminili,

---

<sup>47</sup> Connel R. (2009), pp. 33-48

quelle che riguardano la sfera dell'identità e della personalità, sono apprese e non innate.

Tuttavia, la struttura patriarcale della società occidentale, così come molte altre società nel mondo, ha sempre dato all'uomo e alla donna ruoli ben determinati: così alla donna spettava occuparsi della famiglia e della casa mentre all'uomo del mantenimento economico. In particolare, la visione della donna come soggetto più debole e con capacità inferiori rispetto a quelle maschili hanno fatto sì che per secoli alle donne fosse vietato studiare o dedicarsi a determinate attività, e ci si è sempre aspettati dalle donne un carattere laborioso e sottomesso. Questa divisione statica dei ruoli è andata a danno anche degli uomini da cui ci si è sempre aspettati che seguissero determinati comportamenti e che ricoprissero determinati ruoli.

La distinzione di genere viene ancora vista come netta e naturale, tanto da considerare un outsider chi non si adegua all'etichetta sociale impostagli alla nascita. Così accade per esempio alle persone omosessuali e transgender, nonostante oggi si siano fatti grandi passi avanti in termini di diritti ed equità a livello sociale, anche in Paesi come il nostro le etichette "uomo" e "donna" sono ancora portatrici di valori molto forti e così l'identità personale si costruisce attorno a queste etichette arrivando talvolta a adattarvisi, entrarci in conflitto o superarle.

### *3.1.1 Formazione dell'identità di genere<sup>48</sup>*

L'identità di genere è un elemento costruito della nostra personalità, infatti le caratteristiche di femminilità e mascolinità non sono date dalla nascita ma sono elementi che vengono messi in scena nell'agire sociale, si tratta di concezioni che sviluppiamo gradualmente nel corso del processo di crescita e a cui ogni persona dà una propria lettura e interpretazione, con risultati a volte molto più fluidi di quelli che ci si aspetterebbe. Sono le persone a costruirsi come maschi e femmine, non può essere la società a imporre una formazione identitaria personale e infatti ci sono sempre stati casi di persone non conformi che hanno rifiutato queste etichette rigide. Anche in campo educativo ci si sta aprendo a sistemi educativi meno rigidi, perché la formazione dell'identità di genere passa anche attraverso l'educazione scolastica, in cui spesso

---

<sup>48</sup> Connell R. (2009), pp. 33-48

bambini e bambine vengono indirizzati a determinati comportamenti. È corretto affermare che l'assunzione e l'elaborazione dell'identità di genere viene affidata alla socializzazione e alle diverse agenzie di socializzazione che compongono la vita dell'individuo, parliamo quindi della famiglia, della scuola e i media che insegnano ai bambini quali risposte ci si aspetta di fronte ad un determinato stimolo in base all'essere bambini o bambine veicolando così le norme sociali e le aspettative sociali di genere. È così che i bambini imparano e assimilano quale sia il comportamento più adatto andando poi a creare la loro identità di genere effettivamente basata su queste norme sociali. Gli insegnamenti vengono interiorizzati al punto da ritenerli una conseguenza naturale dell'appartenenza a un determinato sesso. Tuttavia, questo procedimento di apprendimento, come ogni tipo di apprendimento, non è certo passivo, il singolo entra in relazione con ciò che sta imparando, dandogli una propria lettura, interpretandolo e applicandolo a proprio modo e talvolta ribellandosi e rifiutandolo. Possiamo dire che la creazione dell'identità di genere è il risultato di un insieme di fattori che agiscono sull'individuo, non è possibile pensare che l'individuo sia passivo alle istanze esterne, ma si appropria dei codici, scartando quelli che non gli sono consoni e talvolta adottandone di nuovi.

### *3.1.2 Identità di genere e disuguaglianza*

L'argomento dell'identità di genere è strettamente collegato con la disuguaglianza di genere. Questa riguarda soprattutto le donne e non si limita al campo lavorativo, ma si vede anche in quello educativo e sociale. Identità di genere e disuguaglianza sono strettamente collegate perché se l'identità femminile non fosse vista sotto determinate caratteristiche dettate dall'ideale dell'identità di genere, probabilmente non ci sarebbero così alti livelli di disuguaglianza tra donne e uomini. Nel mondo occidentale oggi il focus del dibattito riguarda sempre più il mondo del lavoro, perché le donne sono sempre più presenti in tutti i settori lavorativi riscontrando però non poche difficoltà. Come per esempio la difficoltà di essere pagate e qualificate allo stesso modo degli uomini, oppure la difficoltà a fare carriera rispetto agli uomini o ancora la difficoltà a riconoscere il grande carico di lavoro familiare che viene spesso svalutato quando si parla delle casalinghe. Se andiamo oltre il mondo occidentale troviamo un mondo in cui la lotta per la non discriminazione di genere assume toni ancor più urgenti. Per esempio, se guardiamo ai paesi dell'Africa Subsahariana, vediamo che le donne hanno pochi

diritti, spesso non li conoscono e rappresentano la maggioranza delle persone analfabete dato che si preferisce far studiare i figli maschi, mentre alle figlie, spesso, spetta il compito di aiutare la madre nel lavoro di cura domestico e nel lavoro agricolo. Le donne infatti costituiscono la maggior parte della forza lavoro non salariata impiegata in agricoltura e anche quando si esce dai contesti rurali le donne vengono spesso impiegate in aziende manifatturiere con un salario molto inferiore rispetto agli uomini<sup>49</sup>.

### 3.1.3 *L'identità di genere nel discorso comune*

Oggi il tema del genere è entrato nel dibattito mainstream, non se ne discute solo a livello accademico, ma è un tema caldo anche nei social media. In particolare, la narrativa più diffusa è quella dell'accettazione del sé in tutte le sue manifestazioni, dall'identità sessuale all'aspetto fisico. Non solo accettazione e maggior consapevolezza del sé, ma anche della società circostante arrivando fino ai movimenti di denuncia come il *#metoo*, che ha portato sotto i riflettori le violenze commesse da persone di potere verso aspiranti attrici nel mondo di Hollywood.

Hollywood è forse l'esempio migliore per cominciare a parlare di genere e disuguaglianze, il mondo del cinema e delle serie tv è infatti quello che oggi più che mai entra nelle nostre vite e ci dà un esempio di come la vita potrebbe essere. Il mondo dello spettacolo va infatti al di là dei prodotti che vende, crea un suo ecosistema fatto di attori e attrici bellissimi e ricchissimi che ci raccontano la loro vita oggi attraverso i social, prima attraverso le riviste. Questo mondo si è fatto veicolo di determinati ideali dell'essere donne e uomini, non è l'inventore di questi ideali ma è stato il loro più grande portavoce. Basti pensare alle ragazze che fanno di tutto per somigliare a una determinata attrice, sottoponendosi a interventi o più semplicemente acquistando determinati prodotti, lo stesso vale per gli uomini a cui si propongono dei modelli da seguire più dal lato comportamentale ma ormai anche per loro si comincia a inseguire sempre più anche uno stereotipo estetico.

Questa netta distinzione fra maschile e femminile è dovuta alla convinzione secolare che la diversità biologica fra maschile e femminile comporti anche una diversità identitaria e attitudinale netta e statica. Si è sempre creduto che essere uomini o donne fosse una condizione predeterminata quando invece non si tratta altro che del risultato di

---

<sup>49</sup> Odusola A. et al. (2017), pp. 245-266

un processo di costruzione identitario individuale, che quindi non può essere determinato solo dall'appartenenza biologica ad un genere, ma nemmeno dall'imposizione di determinate norme sociali.

La costruzione dell'identità di genere dunque è un processo e non un fattore innato e può portare a risultati molto più fluidi di quanto si pensi, il fatto stesso di dover educare a determinati comportamenti ci fa capire che l'identità di genere non è determinata biologicamente come non è una condizione imposta dall'esterno, l'identità di genere, così come l'identità individuale, è una concezione del significato dell'appartenenza e del tipo di persone che siamo in conseguenza dell'essere uomo o donna, sono quindi le persone a costruirsi come maschili, femminili o *gender neutral*.

### 3.2 Riconoscere la questione di genere<sup>50</sup>

Come abbiamo detto il dibattito sull'identità di genere è diventato mainstream ampliando anche la consapevolezza dei singoli in tal proposito. Ma la divisione di genere è una questione che va al di là dell'identità individuale, infatti è una distinzione che traccia confini e determina disuguaglianze. Il perpetrare di una determinata visione della donna vista in modo idilliaco come angelo del focolare, ha fatto sì che nella società si adottassero determinati comportamenti svalutanti nei confronti del genere femminile. In questa visione le donne assumono un ruolo ben determinato e confinato nelle mura domestiche, scopo della donna è quindi la cura dei figli, della casa e della famiglia, la devozione verso il marito da cui dipende per la protezione e il mantenimento.

Questa mancanza di libertà d'azione ha determinato la relegazione della donna nelle più basse sfere della società, impedendole l'accesso a ruoli decisionali o a determinate istituzioni. Non è un caso se la maggior parte delle istituzioni politiche e religiose sia governato da uomini, così come il potere economico che è concentrato principalmente in mano agli uomini.

Questa concentrazione maschile del potere è determinata soprattutto da stereotipi e false credenze nei confronti delle donne che hanno portato alla svalutazione dei ruoli da esse ricoperti. È così che la narrativa discriminatoria entra nel vivere comune e spesso viene portata avanti indistintamente da uomini e donne, basta pensare alle battute sulle

---

<sup>50</sup> Connell R. (2009), pp. 33-48

ragazze belle ma poco intelligenti, o al contrario intelligenti ma non belle, si tratta di battute che nascondono uno stereotipo discriminante per le donne.

Dall'aspetto fisico fino al comportamento ci si aspetta che le donne seguano un determinato stereotipo o che almeno rientrino all'interno di quel determinato ordine di idee che rende la donna tale, la cosa peggiore è che spesso questo comportamento discriminatorio viene perpetuato anche dalle donne stesse nei confronti di altre donne.

L'identità, e così l'identità di genere, si forma attraverso il modo che noi abbiamo di recepire la realtà e le norme sociali, il modo in cui le leggiamo e rispondiamo ad esse. La distinzione di genere porta con sé una serie di norme discriminanti ed oppressive che non hanno nulla di naturale, questo lo si può vedere bene nel colonialismo dove ai popoli colonizzati venivano imposte le norme occidentali per assicurare la sottomissione dei popoli conquistati.

Certamente nel tempo si sono presentate figure che hanno sfidato questa visione statica della società e del ruolo sociale delle donne e queste istanze hanno preso sempre più voce e spazio, pensiamo al movimento delle suffragette e ai movimenti femministi del Ventesimo secolo a cui tanto dobbiamo in termini di diritti e libertà. Purtroppo, ottenere parità di diritti non è la stessa cosa che ottenere uno stesso riconoscimento sociale, ci sono molti Paesi che oggi riconoscono formalmente gli stessi diritti alle donne e agli uomini, ma il passaggio dalla teoria alla pratica non è così semplice e fluido perché il riconoscimento formale non va di pari passo con il riconoscimento sociale. Questo non accade solamente nei paesi più poveri o con democrazie più recenti, accade anche nei paesi sviluppati visti come il baluardo della democrazia e del benessere. Anche in questi paesi rimane la difficoltà per le donne a entrare in alcuni settori o posizioni ed essere riconosciute per le loro capacità.

Non solo nel mondo del lavoro, anche nella sfera sociale le donne continuano ad essere sottoposte ad aspettative e discriminazioni basate sul genere, oppure ancora sono moltissimi i casi di donne vittime di violenza domestica, un tipo di violenza dovuta alla trasmissione di determinati codici di comportamento. Quindi, per quanto si siano fatti grandi passi in avanti nel riconoscimento dell'uguaglianza di genere attraverso la formalizzazione di uguali diritti, rimane ancora molta strada da fare dal punto di vista sociale per abbattere una discriminazione secolare che si manifesta sempre più in modo indiretto oppure che si fatica a riconoscere.

### 3.2.1 *L'istituzione sociale del genere*

Le istanze di cambiamento sono molte e si presentano in tutto il mondo, ma per agire in maniera efficace bisogna saper riconoscere il problema e tutte le sue sfaccettature. Per esempio, già il fatto di riconoscere che il genere è una questione più complessa della distinzione biologica e che non è innato costituisce un buon passo avanti. Infatti, la maggior parte delle discussioni sul genere fanno leva su una presunta dicotomia fra maschile e femminile dove il genere è la differenza sociale e psicologica che riflette questo confine stabilito biologicamente e quindi immutabile. La realtà è che si deve pensare al genere come a un'espressione della nostra organizzazione sociale e delle pratiche quotidiane dominate da essa. Questo tipo di organizzazione sociale però va oltre perché ci caratterizza, o almeno pretende di farlo, in tutto e per tutto perché definisce chi siamo e con chi dobbiamo stringere relazioni, definisce il rapporto che dobbiamo avere con il nostro corpo e con la nostra sessualità. Riprendendo le parole di Connell:

“[...] il genere è quella struttura delle relazioni sociali che è incentrata sull'arena riproduttiva, e quell'insieme di pratiche che fanno rientrare le differenze riproduttive dei corpi nei processi sociali [...] il genere riguarda il modo in cui la società si rapporta ai corpi umani e alla loro continuità, e i diversi effetti che questo ha sulle nostre vite personali e sul destino della nostra collettività.”<sup>51</sup>

Questo tipo di discriminazione è dannosa per le donne quanto per gli uomini perché anche in questo caso entrano in gioco una serie di stereotipi e aspettative comportamentali a cui conformarsi, se questo non accade, cioè se l'uomo non si conforma a quelli che sono gli stereotipi del suo genere sarà discriminato in ugual modo, perché non conforme all'ideale del vero uomo. Inoltre, per gli uomini questa discriminazione porta anche a un maggior rischio perché sono più inclini a adottare comportamenti rischiosi o nocivi per il mantenimento di un determinato status, pensiamo per esempio alla violenza fra bande, dovuta a una presunta maggior aggressività degli uomini, oppure alla maggior tendenza ad abusare di cibo e alcool, perché ritenuti comportamenti da veri uomini.

---

<sup>51</sup> Connell R., (2011), p. 47

### 3.2.2 *Distinzione del genere: dalla cultura alla biologia*

Come abbiamo visto dunque, questa distinzione netta delle caratteristiche di un genere è socialmente costruita e trova diverse sfumature rispetto alle epoche storiche o alle culture di appartenenza. È così che specialmente nella cultura occidentale alle donne è stato affidato maggiormente il compito di cura della casa e della famiglia, assoggettate alla volontà prima del padre e poi del marito, con poche libertà di scelta e talvolta con la convinzione che le donne mancassero di razionalità. Nel corso delle epoche storiche si sono creati e accumulati diversi stereotipi di genere che riguardano le donne, come gli uomini. Questa distinzione netta è stata spesso giustificata tramite la biologia, ma è scientificamente provato che il cervello maschile e quello femminile non presentano grandi differenze, e che vengono sviluppate le stesse caratteristiche e che se sono presenti differenze a livello cerebrale questo è dovuto all'attivazione di diverse aree di apprendimento e non da una differenza innata o inferiorità del cervello femminile.

Dal punto di vista biologico certo i corpi presentano differenze fisiologiche e proprio queste differenze hanno per lungo tempo giustificato le diverse norme sociali, ma l'identità è una caratteristica che viene influenzata dall'esterno, dagli insegnamenti che riceviamo, dal nostro vissuto, dall'ambiente in cui cresciamo ecc. È quindi sbagliato pensare che una donna abbia naturalmente maggior istinto di cura rispetto ad un uomo, è invece vero che socialmente ci si aspetta che una donna si prenda cura della propria famiglia più di un uomo come ci si aspetta che in una famiglia sia l'uomo a provvedere al sostentamento economico familiare. Questa visione a compartimenti stagni non riflette più la realtà sociale, in cui le famiglie sono sempre più *dual breadwinner* e in cui le donne hanno compiuto, o stanno compiendo, percorsi di emancipazione e distacco da quello che è il ruolo tradizionalmente concepito per una donna e lo stesso vale per gli uomini. In questa tesi il discorso si incentra maggiormente sul punto di vista femminile, perché sta intraprendendo dei grandi cambiamenti.

Anche se si parla di lotte femministe da molto tempo ormai (anche più di un secolo) la società fatica a cambiare, le tappe raggiunte sono state molto faticose in alcuni casi e troppo spesso ancora non si riesce ad ottenere un pieno riconoscimento del ruolo femminile, all'interno delle aziende per esempio, come nella stessa società, per non parlare poi dei casi in cui le donne ancora subiscono violenze in ambito familiare o

sociale. Nonostante i discorsi e le lotte le donne si trovano ancora in una posizione subalterna rispetto agli uomini, i potenti del mondo sono per la stragrande maggioranza uomini, dai politici agli imprenditori. Le donne sono una parte sostanziale della forza lavoro ma non riescono a superare il soffitto di vetro delle posizioni più alte in azienda o nella politica. Oltre a questo, i salari delle donne sono più bassi, e questo vale a tutti i livelli gerarchici, alle donne viene chiesto di riuscire a bilanciarsi tra carriera e vita privata riuscendo a mantenere alti livelli di prestazione. Ancora oggi è alle donne che è affidato il maggior carico di lavoro di cura all'interno del nucleo familiare e anche nel mondo del lavoro persiste l'idea di carriere tipicamente femminili.

### *3.3 Storia dei rapporti e delle teorie di genere<sup>52</sup>*

#### *3.3.1 Dalla Rivoluzione francese alla Rivoluzione industriale*

Come abbiamo detto la relazione tra uomo e donna è stata storicamente definita come una relazione impari, in cui la donna era, ed è, la parte in svantaggio, ma questo non significa che le donne abbiano sempre accettato passivamente questa situazione. Prendiamo per esempio la Rivoluzione francese e la Dichiarazione dei diritti dell'uomo a cui seguì la dichiarazione dei diritti della donna, ad opera di Mary Wollstonecraft che in un periodo storico di grandi cambiamenti sentì il bisogno di affermare anche la posizione delle donne in quanto soggetti titolari di diritti.

In contrapposizione a questa dichiarazione però l'idea di una chiara distinzione fra uomini e donne veniva portata avanti a livello scientifico da autori come Charles Darwin che portava al centro del dibattito scientifico il concetto dell'evoluzione biologica e della selezione della specie, il darwinismo a faceva così ricadere qualsiasi differenza sociale sotto fattori biologici. Siamo nell'Ottocento, in un periodo di grande cambiamento per l'umanità: abbiamo da un lato la rivoluzione industriale con il cambiamento del mondo del lavoro e una forte caratterizzazione di genere del lavoro e dall'altro l'espansione coloniale, è in questo contesto che si inseriscono le teorie che vedono come biologica la differenza sociale. Da qui comincia ad essere oggetto di dibattito, soprattutto per gli uomini, il ruolo della donna e la sua posizione nella società. Auguste Comte nel suo libro *Système politique positive* affermava la crucialità del ruolo

---

<sup>52</sup> Connell R. (2009), pp.75-101

della donna per la società futura, ma sempre a patto che rimanesse ad assistere l'uomo. Oltre a Comte anche l'inglese John Stuart Mill discusse del ruolo della donna ma adottando una visione più radicale. Nel saggio *La servitù della donna*, Mill, si schiera a favore dell'uguaglianza fra i generi e vede come causa della disparità non la superiorità morale dell'uomo ma la sua maggiore forza fisica. Allo stesso tempo la questione della parità dei sessi cominciava ad essere discussa anche negli ambienti socialisti che però comunque faticavano a staccarsi dalla visione classica della donna.

### 3.3.2 *Il contributo della psicoanalisi e le lotte femministe*

Da questa breve carrellata si può notare come siano gli uomini a parlare della questione, le donne infatti cominciano ad affacciarsi ad essa, affrontando non poche difficoltà visto che l'ambiente accademico ancora precludeva loro l'accesso. Il dibattito femminista tuttavia, cominciava ad essere sempre più presente soprattutto grazie alla nuova posizione lavorativa delle donne che le faceva rientrare a pieno titolo nella classe operaia, l'espansione coloniale poi cominciò a far emergere gli studi sul genere nelle terre colonizzate che cominciarono a mettere in discussione la rigida divisione di genere tipica del mondo europeo e occidentale, dando maggior sostegno alle istanze femministe. È però solo a partire dagli anni Venti del Novecento che si comincia a mettere in discussione e a dimostrare che le caratteristiche di femminilità e mascolinità non erano innate, ma che erano il frutto del processo di vita dell'individuo, queste caratteristiche vengono quindi elaborate nel corso del tempo a differenza di quanto si era sempre creduto. Questo cambiamento di prospettiva viene postulato dagli psicoanalisti e mette in discussione un'idea che anche il movimento femminista dava per scontata.

Un'altra disciplina nascente, l'etnografia, cominciò a studiare la rappresentazione del genere nelle diverse culture dimostrando che si trattava di qualcosa di relativo e dipendente dall'organizzazione sociale. A tal proposito si ricorda il lavoro di Margaret Mead *Sesso e temperamento in tre società primitive* (1963), che rifiutava la relazione fissa e stabilita fra sesso biologico e genere. Negli anni Sessanta e Settanta poi diventa centrale la lotta di liberazione dal patriarcato condotta dalle femministe dell'epoca, questo movimento si univa alle altre istanze di liberazione che erano molto forti in quegli anni come il *Civil Rights Movement* o i movimenti studenteschi contro

l'imperialismo e la guerra in Vietnam. Dagli anni Settanta la lotta alla disuguaglianza di genere diventa sempre più centrale, e l'oppressione femminile viene vista come l'origine delle disuguaglianze sociali, nasce il concetto di ruolo sessuale visto come una spiegazione del controllo sociale che dominava le donne, alimentando anche la critica al ruolo maschile da parte degli stessi uomini attivi in questi ambienti.

### *3.3.3 Dagli anni Ottanta ad oggi*

Gli anni Ottanta rappresentano un periodo molto prolifico per lo studio del genere e delle dinamiche sociali ad esso legate, sono gli anni in cui nelle università sono particolarmente attive le studiose femministe e in cui anche i governi cominciano a mettere in atto politiche di equità di genere. L'entrata nel mondo istituzionale e accademico comporta uno slittamento delle tematiche affrontate verso un dibattito più teorico e distante dai temi più urgenti come la violenza sulle donne, l'educazione delle bambine, allontanando il discorso sul genere dalla realtà e dalla lotta politica.

Il dibattito sul genere ha subito molti cambiamenti nel corso del tempo, e oggi è tornato al centro del discorso quotidiano, grazie a un approccio sempre più esplorativo dell'identità personale. Soprattutto è un approccio che non troviamo solo in determinati ambienti ma che, declinato in diversi modi, è diventato sempre più comune. Non sono più solo gli attivisti che se ne occupano, ma sempre più persone ne entrano in contatto grazie alla grande disponibilità di risorse offerte da internet. Bisogna tener presente che la discussione sul genere, sull'identità di genere e la questione di genere sono argomenti molto ampi che nel corso del tempo sono stati dibattuti in moltissimi modi. Abbiamo visto come le prime idee sono state sviluppate partendo dalla teoria darwinista e come man mano abbiano messo in discussione l'ordine stabilito, mettendo in discussione le regole di presunta differenza tra i generi che hanno per secoli caratterizzato la storia umana e che hanno portato alla dominazione del sistema patriarcale. La discussione si è fatta particolarmente forte a partire dagli anni Sessanta in quel periodo prolifico per le contestazioni sociali in cui le lotte femministe hanno riacquisito predominanza nello scenario globale, da qui hanno cominciato a declinarsi in molti modi, tanti quanti le specificità delle problematiche che le donne affrontavano, pensiamo per esempio al femminismo afroamericano che in qualche modo si distaccò dal femminismo bianco americano perché le donne nere affrontavano la doppia discriminazione dell'essere donne e nere negli Stati Uniti. Questa differenziazione di percorso diede il via allo

studio dell'*intersezionalità* ovvero del fatto che in alcuni contesti le disuguaglianze si sommano tra loro sottoponendo l'individuo a una doppia discriminazione.

Il movimento femminista ha quindi portato sotto i riflettori le tematiche della parità dei sessi e dei diritti delle donne, in una società postbellica altamente patriarcale. Come abbiamo visto però con il passare del tempo queste istanze sono state limitate all'ambito accademico e con il tempo hanno perso la caratteristica dell'attivismo politico tipica degli anni Sessanta e Settanta concentrandosi su discussioni e concezioni puramente teoriche lontane dalla quotidianità. Tuttavia, possiamo dire che oggi il dibattito sul genere è rientrato nella discussione mainstream, non solo a livello accademico ma anche a livello sociale. Questo grazie alla nuova ondata di movimenti per l'uguaglianza in particolare della comunità LGBTQ+ che hanno portato sotto i riflettori il dibattito sul genere coinvolgendo molte più persone e aprendo a nuove modalità di pensiero educativo più libere dall'etichetta di genere attuate fin dalla prima infanzia.

Oltre a questo, il dibattito si è nuovamente concentrato sull'espressione dei corpi e sulle conseguenze del pensiero patriarcale sui rapporti uomo donna. Pensiamo per esempio alla nuova consapevolezza sul consenso nei rapporti sessuali, che coinvolge non solo le donne ma anche gli uomini. Il panorama che si pone di fronte a noi è quello di una discussione sempre più aperta e coinvolgente per entrambi i sessi ma anche alla portata di molte più persone che hanno la possibilità di comprendere meglio questi temi veicolati attraverso canali meno ufficiali e talvolta più semplici, come possono essere i social network. Un grande lavoro è stato infatti fatto grazie ad essi perché hanno permesso di mettere in comunicazione persone e realtà diverse, talvolta creando veri e propri movimenti.

### 3.4 *L'identità oltre la biologia*<sup>53</sup>

Alla base del pensiero comune sul genere vi è la convinzione della differenza naturale fra uomo e donna, differenza che non implica solamente la biologia dei corpi ma anche la psicologia. Donne e uomini vengono visti come opposti, e funzionanti in maniera differente, dal modo di ragionare, comunicare e agire c'è la presupposizione che ci sia una determinata differenza sulla base biologica dell'individuo. La realtà è che la ricerca empirica ha smentito questo assunto, la differenza psicologica tra uomo e donna è appresa e riprodotta dai modelli educativi. Questo però, come abbiamo visto, ha fatto sì che si sviluppassero determinati comportamenti e meccanismi e che si riproducessero le discriminazioni di genere e comunque verso tutti coloro che si allontanavano dall'idea prestabilita dell'appartenenza a una determinata categoria.

Questa idea della netta distinzione di genere è data principalmente dalla funzione riproduttiva del corpo umano, che rappresenta la più grande differenza tra uomo e donna. Sulla base di ciò si sviluppano le teorie secondo le quali la differenza dei corpi è netta e determinante per lo sviluppo della personalità. Adottare questo approccio però non lascia spazio alle variazioni e non spiega il fatto che al di là della differenza riproduttiva il corpo umano maschile e femminile non presenta grandi differenze o meglio, la varietà dei corpi è talmente minima da non poter essere standardizzata definitivamente. Prendiamo per esempio gli ideali di bellezza maschili e femminili e cioè i modelli e le modelle, questi non rappresentano l'intera popolazione ma solo una piccola parte, i canoni estetici moderni definiscono ciò che è bello seguendo caratteristiche che non per forza rispecchiano la realtà ma nemmeno sono immutabili nello spazio e nel tempo. Abbiamo così canoni di bellezza diversi a seconda della cultura, della regione e dell'epoca storica. E ancora all'interno di uno stesso spazio geografico le caratteristiche fisiche possono variare moltissimo, pensiamo all'altezza, al colore dei capelli, la forma del naso ecc. Siamo nel campo della genetica, ma le possibilità sono comunque molte, lo stesso vale per la formazione dell'identità di genere. Pensare che questa sia fissa e prestabilita non va d'accordo con l'idea di identità come risultato di fattori interni tanto quanto esterni. La neuroscienziata Lesley Rogers ha affermato quanto segue:

---

<sup>53</sup>Connell R. (2009), pp.103-195

“Il cervello non sceglie in modo netto di essere di tipo femminile o di tipo maschile. In tutti gli aspetti del funzionamento cerebrale che siamo in grado di misurare, esiste una sovrapposizione considerevole tra femmine e maschi.”<sup>54</sup>

Infatti, dal punto di vista dell'anatomia cerebrale non esistono grandi differenze fra uomini e donne, anche per quanto riguarda il funzionamento cerebrale, piuttosto le differenze tendono ad essere un effetto dell'assunzione di determinati comportamenti piuttosto che la motivazione alla loro origine.

### 3.4.1 *Il corpo nella società*

La differenza dei corpi ha però determinato la concezione della differenza dei sessi, creando tutta la retorica che arriva a giustificare la violenza maschile, perché vede appunto gli uomini come più forti e aggressivi, con il compito di proteggere e provvedere materialmente alla famiglia di cui la donna si prende cura. Questa concezione però sembra dimenticare l'influenza della società sui corpi, pensiamo per esempio alla condizione socioeconomica degli individui e alla sua influenza sulla salute, sull'istruzione e sulle relazioni. Non solo, perché i processi sociali influenzano la formazione della nostra identità, come la modalità in cui stringiamo relazioni ecc. Tutti questi rapporti sono influenzati dalla divisione di genere, i processi sociali avranno determinati codici e modelli per le donne e per gli uomini, andando ad influenzare lo sviluppo dei corpi e delle identità. Basta pensare agli ideali di bellezza e comportamento maschili e femminili, il corpo umano viene distorto in un'immagine stereotipata di come dovrebbe essere e di come dovrebbe relazionarsi con gli altri. Andando a favorire così la perpetuazione di modelli determinati che danneggiano le reali potenzialità di sviluppo dell'essere umano. Questo non vuol dire che gli esseri umani agiscono unicamente in base all'aspettativa sociale, e che tali norme non possono essere infrante, sono processi possibili e reali, ma che devono essere promossi in modo tale da permettere a tutti di sviluppare le proprie capacità indipendentemente dal genere di appartenenza, non a caso anche a livello internazionale vengono promossi progetti di *empowerment* che hanno il fine di restituire all'individuo, uomo o donna che sia, la propria autonomia. Inoltre, questo tipo di percorso è utile anche per contrastare quegli atteggiamenti discriminatori che talvolta hanno un risvolto violento mettendo le persone

---

<sup>54</sup>Connell R. (2011), p. 106

in condizione di riconoscere che si tratta di veri e propri abusi e non di cose normali. Pensiamo per esempio ai casi di violenza domestica e chiediamoci in qual misura questa è talvolta giustificata e perpetuata dal singolo a causa della presunta superiorità maschile. Il genere quindi va al di là della semplice distinzione dei corpi, ma rappresenta un complesso ordine sociale e relazionale che viene giustificato e mantenuto dalla differenza riproduttiva del corpo umano e attraverso di esso.

#### *3.4.2 Organizzazione sociale del genere*

L'organizzazione sociale del genere è costituita dal modo in cui gli individui e i gruppi entrano in contatto tra loro ma esiste solo nel momento in cui queste pratiche socialmente distintive vengono messe in pratica. Se non riproducessimo quella che è l'idea che abbiamo di come dovrebbero essere i rapporti tra generi diversi, ma anche nello stesso genere, la differenza di genere smetterebbe di esistere. Certamente non è così semplice, perché come abbiamo visto la divisione fra i due generi è il risultato di fattori diversi che entrano in relazione fra loro e non sempre in modo riconoscibile dagli individui. In particolare, è nella vita di tutti i giorni che le persone devono render conto della loro appartenenza ad un genere piuttosto che a un altro, devono far valere l'appartenenza ad una categoria sessuale determinata. Dobbiamo sempre tener presente che gli individui non hanno reazioni passive nel processo di apprendimento ma rispondono agli stimoli e riescono a modellare le risposte in base anche a quella che è la loro identità, lo stesso avviene con l'identità di genere.

Ognuno declina la mascolinità o la femminilità in base alle proprie personali inclinazioni, riuscendo a modellarla, ma non crea l'identità di genere, quella ci viene trasmessa e a dobbiamo renderne conto nelle pratiche sociali. L'identità di genere viene così intesa come un modello delle relazioni sociali, che hanno la particolare caratteristica di riprodursi nel tempo diventando delle vere e proprie strutture di relazione sociale che andrà a definire possibilità e conseguenze di un'azione, perché la struttura sociale condiziona la pratica sociale. È così che in una società in cui le posizioni di comando vengono attribuite solamente all'uomo diventa una società le cui relazioni tenderanno a riproporre la stessa struttura, perché il comportamento umano replica la struttura sociale di appartenenza.

### *3.5 Riproduzione delle disuguaglianze di genere*

L'oppressione femminile e la disuguaglianza di genere si riproducono in modi diversi a seconda dei contesti in cui gli individui agiscono. Nell'ambito delle relazioni per esempio ognuno di noi assume atteggiamenti diversi, che sono caratterizzati anche dal genere, pensiamo per esempio all'ambito lavorativo e a quello familiare dove ci si aspetta un comportamento e un ruolo diverso da uomini e donne. Nell'ambito lavorativo in particolare, le donne tendono ad essere svalutate soprattutto quando ricoprono posizioni più elevate a meno che non adottino atteggiamenti che ricalcano i modelli di mascolinità, o ancora si pensa, a torto, che il carattere più dolce delle donne non sia adatto alla competizione. Si tratta di stereotipi che però faticano ad essere eliminati, e valgono per le donne tanto per gli uomini, per esempio potrebbe risultare degradante per un uomo rimanere a casa ad occuparsi dei figli, come invece si ritiene normale se a farlo è una donna.

#### *3.5.1 Le dimensioni della divisione di genere<sup>55</sup>*

Raewyn Connell, nel libro *Questioni di genere*, distingue quattro dimensioni in cui agisce e si riproduce la divisione di genere a questi modelli corrispondono il tipo di relazioni di genere che si manifestano nella società contemporanea.

##### *3.5.1.1 Primo modello*

Per primo viene analizzato la dimensione del potere nei rapporti di genere. La questione del potere è centrale nel concetto del patriarcato dove il potere è nelle sole mani del capofamiglia. La donna è soggetta prima alla volontà del padre e poi a quella del marito, l'idea che queste figure esercitino potere sulle donne della famiglia costituisce la normalità nella maggior parte del mondo. Questa idea alla base della società ha fatto sì che la violenza sulle donne spesso decolpevolizzasse gli uomini, anche oggi nei casi di stupro c'è la tendenza, non solo delle persone, ma anche dei media, ad indagare sulla condotta della donna, quasi a cercare un cavillo per giustificare il violentatore. Questo rispecchia quanto teorizzato da Foucault e cioè che non esiste un'unica sede del potere, ma che questo piuttosto operi in modo diffuso e in particolare attraverso il discorso. Il potere si cela nel discorso perché viene riprodotto facilmente e al tempo stesso

---

<sup>55</sup>Connell R. (2009), pp. 139-154

categorizza le altre persone, disciplinandone e modificandone le identità. Il discorso ha il potere di spingere l'individuo a ricoprire una determinata categoria, costruisce una soggettività che poi andrà ad assumere. Un esempio è la volontà delle ragazzine di copiare determinati canoni estetici, non viene loro imposto ma provano piacere nel farlo, perché in questo modo possono essere riconosciute come aderenti a una determinata categoria sociale. Possiamo capire che si tratta di una forma di controllo molto permeante e talvolta poco riconoscibile.

Un'altra costruzione di potere ancor più pervasiva è costituita dalla costruzione degli imperi coloniali. Le potenze occidentali misero in moto un processo tale per cui le culture, le abitudini locali vennero schiacciate e sostituite con la cultura occidentale, resa però ancor più opprimente in queste società per la supposta differenza e inferiorità razziale del nero rispetto al bianco. Queste strutture di potere andarono a influire su tutta la struttura sociale al punto da renderla molto difficile da eliminare.

Tuttavia, ogni tipo di potere non si può dire impossibile da rovesciare, accade per le dittature, come per il potere coloniale e quello patriarcale. Per quanto pervasivo il potere non riesce a sopprimere completamente le volontà dei singoli.

### *3.5.1.2 Secondo modello*

Il secondo modello in cui viene riprodotta la disuguaglianza di genere è quello del lavoro, o meglio della divisione di genere del lavoro. Questa divisione assume forme diverse e riconoscimenti diversi nello spazio e nel tempo ma può essere racchiusa nella rappresentazione generalmente degradante del lavoro femminile, considerato come qualcosa di non edificante al contrario di quello maschile. Il lavoro assume poi un'ulteriore divisione tra salariato e domestico. Il lavoro domestico è il tipico lavoro femminile, fatto non per ottenere un guadagno ma per amore, è un dono, un dovere verso chi mantiene economicamente la famiglia. Questa visione, che potrebbe sembrare anche poco moderna, continua ad essere presente e viene accompagnata dalla svalutazione del lavoro domestico visto innanzi tutto quasi come un dovere per la donna, che oltre che lavorare deve occuparsi della cura dell'ambiente domestico e della famiglia altrimenti non è da considerarsi all'altezza del suo ruolo, oppure viene svalutato dalle donne stesse, in particolare da coloro che svolgono un lavoro salariato considerando la casalinga come una nullafacente.

Anche quando la donna riesce ad uscire dall'ambiente domestico e inserirsi in quello lavorativo il mondo del lavoro, o meglio il mondo produttivo riesce a rendere il lavoro femminile comunque inferiore a quello maschile, e lo fa precarizzandolo e flessibilizzandolo il più possibile. Come abbiamo visto anche nei capitoli precedenti il lavoro femminile è altamente impiegato nella manifattura anche perché poco costoso. Oppure, dove questo non è possibile, facendo sì che le retribuzioni delle donne siano inferiori rispetto a quelle degli uomini. In questo modo il mondo produttivo controlla e divide i redditi della società e la società stessa, perché i prodotti difficilmente sono pensati per un mercato unico. Non si fa riferimento alla divisione regionale dei mercati, ma alla vera e propria divisione di genere del mercato globale perché ci sono determinati prodotti pensati appositamente per un sesso piuttosto che per un altro. Dai vestiti ai cosmetici, che tra l'altro non fanno altro che ricalcare e sfruttare l'immagine stereotipata della donna bella, curata e senza difetti che inducono ancora di più le consumatrici a rincorrere un ideale inesistente. Qualsiasi prodotto ha un suo target di riferimento e questo non fa altro che mantenere la divisione di genere nella società. Un'altra conseguenza di ciò è la divisione professionale e educativa di genere, se magari ora non viene più detto esplicitamente è ancora pensiero comune il fatto che i compiti di cura possano essere svolti meglio dalle donne, o che i lavori manuali e pesanti siano prettamente maschili, per non parlare poi dei ruoli dirigenziali. Questa credenza si riflette anche nel sistema educativo che direttamente o indirettamente porterà di preferenza le ragazze a svolgere studi umanistici e i ragazzi a svolgere studi scientifici, questa è la dimostrazione di come la divisione di genere del sistema produttivo plasmi anche il sistema educativo.

Fortunatamente oggi questo meccanismo viene via via interrotto, grazie a una maggior sensibilità sul tema specialmente nel mondo dei social media, abbattere questi meccanismi già nel sistema educativo è un buon passo da compiere per eliminare le differenze successive perché i ragazzi educati in modo tale da credere principalmente nelle loro capacità reali, rende meno probabile che questi si indirizzino a scegliere un futuro professionale solamente perché sono uomini piuttosto che donne. Il discorso portato avanti fino ad ora guarda, e guarderà, principalmente alle disuguaglianze che colpiscono e pregiudicano le donne, ma non viene dimenticato che questo discorso

sfavorevole e pregiudicante, con effetti certamente diversi, si potrebbe applicare anche agli uomini.

### *3.5.1.3 Terzo modello*

Il terzo modello di riproduzione della divisione di genere riguarda la sfera emotiva e relazionale. L'idea che noi oggi abbiamo comunemente delle relazioni sociali, affettive e dei vincoli relazionali venne analizzata per la prima volta da Freud e teorizzava uno spaccato sociale specifico e cioè quello della borghesia dell'epoca. Questo modello relazionale viene assunto come prevalente dal mondo contemporaneo con diversi risvolti e implicazioni che riguardano innanzitutto la sfera della sessualità. Se questa non può e non dovrebbe essere ridotta all'appartenenza ad un genere, d'altra parte la normalità viene considerata come l'attrazione tra generi opposti dando delle etichette ben precise a chi si discosta da questa presunta normalità. L'omosessualità, come tutto ciò che discosta dall'eteronormatività, è stata per lungo tempo non solo considerata come alternativa alla normalità, ma criminalizzata, a tal proposito vogliamo ricordare che solo il 17 maggio 1990 l'Organizzazione Mondiale della Sanità cancellò l'omosessualità dalla lista delle malattie mentali, e che ancora oggi moltissimi Paesi nel mondo considerano l'omosessualità un reato, questo nonostante la sessualità sia sempre stata considerata in modi diversi nei tempi e nei luoghi.

Oltre alla sessualità, è considerato normale un determinato modo di fare famiglia, basato sull'ideale romantico che ci viene venduto da romanzi, film, serie tv, ecc. ed è un'idea caratterizzata dal diverso genere della coppia. Se poi pensiamo alla simbologia del matrimonio, in cui la donna vestita di bianco, a simboleggiare la purezza virgine corporea e spirituale, viene portata da suo padre all'altare e offerta al futuro marito, in una sorta di passaggio di consegne che riproduce non solo la divisione di genere ma anche il potere patriarcale, capiamo come le relazioni siano imbevute nella divisione di genere che si manifesta anche nella sola simbologia delle relazioni o dei rituali che vengono messi in atto.

#### 3.5.1.4 Quarto modello

Questo discorso è utile per ricollegarsi al quarto e ultimo modello individuato di riproduzione delle disuguaglianze di genere e cioè la società vista come un insieme di significati e simboli determinati culturalmente. Questo si può vedere quando parliamo di una persona: la prima cosa che la caratterizza è l'appartenenza ad un genere che viene istintivamente associato ad una serie di comportamenti, idee, conoscenze e significati che vengono determinate dalla nostra cultura e non riguardano solo la sfera biologica dell'essere umano. Dare del "maschiaccio" a una ragazza o definire un ragazzo "femminuccia" porta con sé delle categorie di significato che vanno al di là della classificazione biologica. Sono termini densi di significati e in questo caso anche degradanti per chi li riceve.

Il simbolismo di genere opera a più livelli, opera nel linguaggio, come nella rappresentazione agli altri e del sé. Il simbolismo però non è statico, ma cambia nel tempo, si modifica con il cambiamento della percezione e del ruolo nelle società. I movimenti per i diritti civili e le lotte sindacali hanno da sempre svolto un grande ruolo nel favorire questo cambiamento innanzitutto perché dando voce anche solo ad alcune categorie di persone spingevano anche le altre a lottare per vedere riconosciuti i propri diritti. Se pensiamo alla stessa lotta femminista, e al conseguente cambiamento di immagine della donna che ha sempre più assunto un ruolo attivo nella società, questo esempio è significativo del potere simbolico della rappresentazione del genere, dimostrandoci che non si ha a che fare con qualcosa di statico e immutabile, ma con un sistema di potere che può e deve essere combattuto. Le possibilità ci sono e il cambiamento è già in corso, è necessario favorirlo e conoscere dove è necessario agire, quali sono i piloni fondanti di questo sistema per abbatterli una volta per tutte.

Il sistema del genere dunque si dimostra dinamico e non deve essere visto solo come recettore di cambiamento, non cambia solo per le forze esterne, ma ha insita una tendenza al cambiamento, questo proprio perché è storicamente determinato e non innato. Il genere è una struttura sociale, e come le società ha in sé la transitorietà, la predisposizione al cambiamento, questo può essere aiutato anche dalle istituzioni attraverso progetti di *empowerment* come quello che vedremo, ma è importante anche un intervento sulle politiche per aiutare e promuovere il cambiamento.

### 3.6 La legislazione a favore della parità di genere<sup>56</sup>

Lo scopo delle politiche, come promosso e riconosciuto anche dagli organismi internazionali è quello di far sì che i governi adottino politiche a favore della parità di genere, che possono essere il veicolo per il cambiamento sociale e l'abbattimento delle disuguaglianze. Le politiche da sole certamente non bastano per ottenere l'uguaglianza di genere, ma possono facilitare l'avviamento di processi di cambiamento. È importante quindi conoscere le leggi a sostegno dell'uguaglianza per capirne il potenziale.

#### 3.6.1 Livello internazionale ed europeo

Il primo riconoscimento della parità fra i generi dal punto di vista legislativo deriva dalla *Carta delle Nazioni Unite* del 1945 che promuove il rispetto dei diritti dell'uomo senza alcuna distinzione di razza, sesso e religione, a cui nel corso degli anni si sono aggiunti altri documenti internazionali come la *Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne*, la *Dichiarazione e piattaforma d'azione di Pechino*, l'*Organizzazione internazionale del lavoro* e infine gli *Obiettivi di sviluppo del millennio*. A livello europeo è stata elaborata una linea guida per favorire la parità fra i generi ovvero il *Manual for gender mainstreaming of employment policies* del 2007 che, per l'appunto, si occupa di pari opportunità e non discriminazione fra i generi. Il manuale contiene delle strategie chiave per favorire, soprattutto nel mondo del lavoro, l'equità. La prima strategia riguarda l'uguale retribuzione e la parità di trattamento tra uomini e donne nel mondo del lavoro, e riguarda quindi anche l'accesso alle posizioni lavorative, alla formazione e promozione.

Questo principio non è però una novità, venne introdotto già nel 1957 nel *Trattato di Roma*, e grazie alle spinte di cambiamento sociale degli anni '60 e '70, ha acquisito sempre più forza ed è stato declinato anche al di là del campo lavorativo, facendo sì che le rivendicazioni si estendessero a tutti i campi della vita quotidiana e che, anche nel campo lavorativo, le rivendicazioni divennero sempre più onnicomprensive. Ricordiamo che il *Trattato di Roma*, fece nascere la Comunità europea, che comincerà così a influenzare e modellare la legislazione degli stati membri, in questo caso favorendo la diffusione di un modello legislativo e sociale più equo.

---

<sup>56</sup> Chiappi F., Pezza M., Taddei C., Palma A. M., Tonello F., Rapé M., Sgherri E., Russo P. (2016), pp. 18-29

Una volta messa in campo la strategia per la parità di trattamento lavorativo e economico, cominciarono ad essere attuate delle politiche per favorire maggiormente la parità concreta per le donne, promuovendo programmi e percorsi di formazione e consapevolezza, ma anche promuovendo i servizi per l'infanzia. Infatti, è questo un aspetto che non andrebbe mai trascurato quando si parla di politiche a favore della parità di genere. Nel caso in cui manchino le misure che prevedono una qualsiasi forma di agevolazione per le famiglie le madri saranno scoraggiate a cercare un posto di lavoro o rientrare nel mondo del lavoro dopo la maternità. In un sistema sociale come quello italiano, definito *familiistico*, perché la maggior parte dei compiti di cura, dalla prima infanzia alla vecchiaia, ricade sulle famiglie, è fondamentale fornire loro sostegno in modo da alleggerire il carico di lavoro e favorire la piena realizzazione delle proprie *capabilities*. È così che i servizi legati alla prima infanzia diventano fondamentali per favorire sostegno alle famiglie, ma è importante anche l'agevolazione nel mondo del lavoro.

Con il *Trattato di Maastricht (1992)* sono state adottate direttive a favore del lavoro a tempo parziale, il *part-time*, e del congedo parentale, destinato alle madri, e seppur in misura minore, anche ai padri. Si avvia una stagione florida per la legislazione a favore della parità di genere favorita anche dall'azione di numerosi organismi e associazioni che hanno favorito una maggior consapevolezza sulle tematiche.

### 3.6.2 *L'Europa e il gender mainstreaming*

Per far sì che la parità di genere diventi un fatto consolidato è però necessario che avvenga una trasformazione delle istituzioni e delle organizzazioni. È così che nelle politiche europee si dà maggior peso alle politiche di *gender mainstreaming*, ovvero una strategia che mira ad ottenere l'uguaglianza di genere in tutti i campi della sfera pubblica, adottando una visione pluralistica interessata a perseguire il benessere della comunità considerando dunque le implicazioni dell'attuazione delle possibili politiche per gli uomini e per le donne, facendo in modo che uomini e donne possano beneficiare in ugual misura dei benefici e delle possibilità offerte, promuovendo quindi l'uguaglianza. La commissione europea dal 1995 cerca di seguire questo principio, e nel 1997, con il *Trattato di Amsterdam* lo istituzionalizza, e decreta che la parità di genere deve guidare tutte le politiche europee. Inoltre, l'art. 13 di questo trattato dichiara il principio di non discriminazione.

Un ulteriore passo avanti è stato fatto nel 2000 con la *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione* di Nizza, che ribadisce il principio di non discriminazione (che riguarda il sesso, la razza e gli handicap) e il principio di parità fra uomini e donne.

La *Carta* riunisce in un unico documento tutti i diritti che prima erano contenuti in strumenti legislativi differenti, non solo dell'Unione europea, ma anche dell'ONU e altri organismi internazionali. All'art. 23 la *Carta* afferma che deve essere garantita la parità di uomini e donne in tutti i campi riguardanti il lavoro e la retribuzione. Ma è solo con il *Trattato di Lisbona* entrato in vigore nel 2009 che il principio della parità di genere, della non discriminazione vengono consolidati come principi fondanti e fondamentali dell'Unione europea. Con la *Carta delle donne* redatta nel 2010, vengono individuati i campi d'azione per favorire la parità e vengono messi in campo strumenti per la sua effettiva attuazione che fra le altre cose prevedono di favorire e aumentare il numero di posizioni lavorative, anche di responsabilità, occupati da donne e il potenziamento dell'imprenditoria femminile.

### 3.6.2.1 Dalla legislazione europea all'applicazione dei singoli stati

Questo impegno europeo però ha faticato a tradursi anche al livello dei singoli stati, dove certamente le politiche sono state attivate e rispettate, ma forse sono anche state sottovalutate. Il fatto è che le politiche da sole non bastano per stabilire la parità di genere, è necessario attivare azioni precise e collettive. Questo significa che è necessario sensibilizzare le persone a queste tematiche, che tendono in certi ambienti ad essere ancora sottovalutate. È necessario educare alla parità di genere, per combattere definitivamente pregiudizi e stereotipi, insieme a ciò bisogna educare ai diritti e ai doveri delle persone. Un esempio di questo sono le politiche di *gender balance* nelle aziende, lo scopo di questo tipo di politiche è aumentare e assicurare che una parte dei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa sia composta da donne. In Italia nel 2011 è stata approvata la normativa sulle quote di genere, e questo ha favorito un aumento delle donne presenti nei consigli di amministrazione, la quota media italiana era nell'ottobre 2013 al 17,8% ed è salita nel settembre 2014 al 18,6%.<sup>57</sup> Nei Paesi in cui la legislazione non è stata sufficientemente promossa il progresso è stato limitato.

---

<sup>57</sup> Chiappi F. et al. (2016), p. 23

La questione però prevede un maggiore impegno anche per le aziende, che devono comprendere che le differenze di genere costituiscono un valore aggiunto per l'impresa.

### 3.6.3 *Dalla legislazione alla pratica: le donne nelle imprese*

Come abbiamo visto le politiche servono per favorire una maggior presenza di donne, soprattutto nelle più alte posizioni occupazionali, questo perché in queste posizioni la loro strada è ancora ostacolata da pregiudizi di genere. A tal proposito il rapporto *Women in economic decision-making in the EU: Progress report, A Europe 2020 initiative* sottolinea che la diversità di genere nelle aziende ha diverse motivazioni a suo favore. In primo luogo, abbiamo il miglioramento della performance aziendale, una visione più ampia sulle abitudini dei consumatori e infine una maggiore creatività data dal fatto che conoscenze differenti entrano in contatto e collaborano per prendere una decisione. Sono meccanismi che entrano in azione all'interno di un'azienda in cui vengono attivate le politiche per la parità di genere, le così dette quote rosa, che come abbiamo visto assicurano una percentuale di posizioni alle donne. Solitamente i consigli di amministrazione sono composti da uomini, con background molto simili fra loro, e quindi con idee molto simili. In questo caso una maggior differenziazione di genere apre la possibilità allo sviluppo di nuove idee e metodi, rendendo l'ambiente più dinamico e aprendolo a nuove possibilità.

#### 3.6.3.1 *L'abbattimento del soffitto di vetro*

A livello macroeconomico l'implementazione di questo tipo di misure è utile per abbattere il *soffitto di vetro*, ovvero quel fenomeno per cui le donne rimangono lontane dai ruoli decisionali scoraggiandole a perseguire un avanzamento di carriera, non credendolo raggiungibile, limitando l'avanzamento professionale per le donne.

“Si usa la metafora *soffitto di vetro*, quando per una donna che desidera fare carriera esistono vincoli esterni, oggettivi, che la frenano o la bloccano.”<sup>58</sup>

Questi vincoli possono essere costituiti dall'ambiente circostante, che non favorisce la volontà di crescita professionale, oppure anche da vincoli soggettivi come condizionamenti, blocchi o sensi di colpa determinati dalla cultura e rafforzati dalle aspettative altrui spesso basate anche queste su schemi culturali, ma hanno il forte

---

<sup>58</sup> Chiappi F. et al. (2016), p. 79

potere di costituire un blocco nella formazione personale e professionale individuale. Si tratta di un fenomeno frequente, che ha ricadute molto più ampie di quanto possiamo immaginare, il fatto che non ci siano donne a ricoprire determinate cariche, o che il loro numero sia esiguo non fa altro che allargare il divario occupazionale ed economico, perché le donne non sentiranno come concreta la possibilità di raggiungere una determinata posizione, arrivando a svalutare le proprie capacità e accettando posti di lavoro con retribuzione inferiore. Favorire l'occupazione femminile darebbe nuovo sostegno al welfare di uno stato, ma aiuterebbe anche l'occupazione futura aiutando come abbiamo visto ad abbattere il *soffitto di vetro*.

#### 3.6.4 *Le normative italiane*<sup>59</sup>

Fino ad ora ci siamo concentrati maggiormente sulle normative europee a favore della parità di genere, ora sposteremo il discorso sul modo in cui l'Italia le ha recepite e tradotte in azioni concrete.

In Italia la partecipazione femminile al mercato del lavoro è regolata dalla legge 120 del 12 luglio 2011 che decreta che i Consigli di Amministrazione delle aziende quotate e delle società a partecipazione statale dovranno essere composti per un quinto da donne, salendo a un terzo dal 2015 prevedendo sanzioni per le aziende che non si adeguano a tale normativa.

La legge 120/2011 costituisce per l'Italia un forte segnale di cambiamento, il percorso delle pari opportunità viene avviato in ritardo nel nostro paese rispetto a quanto accade in altri paesi europei e questo è dovuto soprattutto a ragioni storiche e culturali.

L'unità d'Italia avvenuta nel 1861 riunisce il Paese sotto le norme dello Statuto Albertino, molto conservatore e in cui la donna non gode di alcun tipo di autonomia, vedendo la propria vita legata a quella del padre e del marito. È con la Costituzione del 1946 che alle donne vengono riconosciuti pari dignità e diritti, tra cui anche il diritto di voto.

A partire dalla Costituzione verranno emanate, con il passare del tempo, una serie di normative per arrivare al compimento dell'uguaglianza formale, come la legge sul congedo di maternità (1950), la legge sul divorzio (1970), la normativa per l'interruzione di gravidanza (1978), l'abolizione del delitto d'onore (1981) e infine una

---

<sup>59</sup> Chiappi et al. (2016), pp. 34-49

prima legge sulla violenza sessuale nel 1996. Dal punto di vista prettamente lavorativo nel 1960 si raggiunge un accordo interconfederale sulla parità di salario per uomini e donne, l'accordo non prevedeva la parità assoluta, ma riconosceva alle donne una qualifica superiore rispetto a quella normalmente riconosciuta di manovale comune.

A partire dagli anni Ottanta si apre una sorta di fase di affermazione per la parità di genere, che consiste in una maggiore attenzione a questo tema e nella creazione di istituzioni specifiche per il perseguimento della parità di genere, questi interventi porteranno l'Italia ad essere più allineata alle direttive europee in tema.

Negli anni 2000 si assiste a un ampliamento del quadro normativo italiano in tema, e nel 2006 tutta la normativa in tema di pari opportunità e non discriminazione viene raggruppata nel *Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna* (D.Lgs. 198/2006) dove hanno anche assunto maggior rilevanza gli obiettivi di conciliazione vita e lavoro e *gender mainstreaming*, in linea con le direttive europee sul tema.

La normativa nazionale però deve essere applicata a livello regionale, e qui si incontrano maggiori difficoltà, perché spetta alle regioni adottare azioni di prevenzione e monitoraggio, nonché creare un apparato sanzionatorio contro chi infrange le norme. Le regioni però, come accade per le altre materie, non hanno dato una risposta unitaria e anzi, a volte non hanno messo in pratica la normativa nazionale e questa mancanza d'azione di fatto rende meno efficaci gli strumenti previsti a livello nazionale. La mancanza di organicità è un problema della legislazione italiana che è possibile riscontrare anche in altri settori, non solo in quello delle tematiche di genere. Basta pensare per esempio alla sanità, che ad oggi viene gestita su base regionale e non statale. Questo però implica innanzitutto che non c'è uniformità d'azione, certo il riferimento rimane la normativa statale, ma che può essere attuata e recepita in modo diverso da regione a regione, creando anche un divario tra le regioni e i servizi offerti o i progetti attuati. In questo momento è facile pensare alla sanità e alla spesa sanitaria, che si differenzia da regione a regione basandosi sul PIL regionale e quindi creando grandi differenze e carenze di servizio da regione a regione e ancor più marcate tra nord e sud.

#### 3.6.4.1 Oltre la carenza legislativa, la carenza dei servizi

Il problema della parità di genere in Italia rimane un problema anche culturale, perché l'idea della parità di genere fatica a entrare in certi settori del mondo del lavoro, la mentalità della società riguardo alle donne fatica a cambiare e talvolta anche la politica fatica ad agire in questa direzione. La *Relazione annuale* del 2011 della Banca d'Italia evidenziava un ritardo del nostro Paese, rispetto alle azioni europee, in materia di accesso al mercato del lavoro, livello salariale, carriera e imprenditoria femminile. La causa di questi ritardi è stata individuata nella carenza di servizi per facilitare la conciliazione di vita e lavoro, e a tal proposito è importante sottolineare ancora una volta che in Italia, il peso delle responsabilità delle azioni di cura per i familiari sono a carico quasi esclusivamente delle donne. A loro è normalmente affidata la cura dei famigliari più anziani, oltre che dei bambini, da aggiungersi alla mole di lavoro domestico che ancora oggi ricade in buona parte sulle donne.

Concentrandosi unicamente sul lavoro il report ci mostra come ancora oggi sia poco riconosciuto il valore aggiunto che le donne possono dare alle imprese anche nei livelli più alti, dove ancora faticano ad arrivare e a vedere riconosciuti i loro meriti. Il maggior coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro, come abbiamo già visto nei capitoli precedenti, determina un aumento del PIL, e un miglioramento delle condizioni economiche familiari, riducendo il rischio povertà. Favorire l'assunzione di donne a tutti i livelli porta alla riduzione del rischio di inattività, favorendo inoltre il rafforzamento del potere contrattuale. Una donna che diventa inattiva dal punto di vista lavorativo ha maggiori difficoltà di reinserimento rispetto a un uomo, e ha anche maggiori probabilità di uscire dal mercato del lavoro per necessità familiari o discriminazione, come il caso delle "dimissioni in bianco" ovvero la pratica per cui veniva fatto firmare alle neoassunte il foglio di dimissioni in bianco, in modo da poterlo usare per licenziarle nel caso in cui si fosse presentata una gravidanza. Purtroppo, la legislazione sulle pari opportunità rimarrà inutile fino a quando non verranno attivate azioni concrete che aiutino i cittadini e in particolare le donne a conciliare la vita familiare con quella lavorativa.

### 3.7 Effetti della presenza femminile nelle aziende

Come abbiamo visto la legge 120/2011 ha fatto sì che in Italia si introducesse la politica delle quote rosa, che rientra in una strategia per favorire il gender balance all'interno delle aziende, che, come dimostrato da diversi studi, va a favorire le donne e l'assetto aziendale. Nel libro *Genere & Formazione* gli autori riportano una serie di studi in cui viene dimostrato che la presenza delle donne a livello dirigenziale e amministrativo dà risultati notevoli in termini di ritorno economico, maggior equità e amministrazione. Inoltre, avere un assetto aziendale equilibrato in termini di genere porta ad avere uno sguardo più ampio, uomini e donne hanno approcci differenti, per esempio gli uomini sono più focalizzati sul raggiungimento dell'obiettivo ma tendono a farlo individualmente, senza quindi avere un riscontro o un altro punto di vista. Le donne invece hanno la tendenza ad essere più comunicative e a coinvolgere le persone, avere un board decisionale in cui c'è commistione di uomini e donne fa sì che si riducano le criticità, e si amplino gli orizzonti come d'altronde accade quando le persone collaborano, riuscendo in questo caso a dare una marcia in più all'azienda.

Oltre a questo, riportiamo la teoria della “massa critica” di Rosabeth Moss Kanter:

“[...] quando una minoranza - in questo caso le donne – raggiunge una percentuale tra il 15% e il 30% si ha una sorta di svolta - *critical tipping point* – che consente alla minoranza di affermare il suo punto di vista. Sotto la soglia del *critical tipping point*, invece, il gruppo di minoranza (*token*) tende a uniformarsi alla maggioranza e a non proporre il proprio punto di vista. La soglia del 30% circa è quella che consente a ogni donna di affermare l'identità di genere anziché omologarsi ai modelli maschili, di influenzare la cultura del gruppo cui accede, di creare alleanze e collaborazioni su temi specificatamente femminili.”<sup>60</sup>

Questa teoria è stata con gli anni confermata da numerosi studi, in cui è stato dimostrato che la partecipazione di donne qualificate può mettere in moto processi di profondo cambiamento all'interno e all'esterno dell'azienda. Pensiamo per esempio all'influenza che le donne in posizione dirigenziale, un mondo che come abbiamo visto è ancora fortemente in mano agli uomini, possono avere sulle altre donne, dalle ragazze alle

---

<sup>60</sup> Chiappi F. et al. (2016), p. 82

donne adulte, vedere che è possibile abbattere il *soffitto di vetro* da una maggiore motivazione e spinta alle altre donne che pensavano di non potercela fare.

### 3.7.1 *Il modello maschile competitivo*

Nonostante i comprovati effetti positivi la presenza delle donne nei consigli di amministrazione, o nelle alte sfere aziendali fatica ad essere accettata del tutto, e anche l'applicazione della legge 120/2011 ha trovato delle resistenze. Questo perché il modello aziendale prevalente nel mondo occidentale, che viene definito *maschile competitivo*<sup>61</sup> e che si caratterizza per una continuità nella carriera senza quindi periodi di inattività, una grande motivazione nell'accumulazione di capitale, stacanovismo e raggiungimento dell'apice della propria carriera prima dei quarant'anni. È una visione basata sulla presenza fissa sul luogo di lavoro, sulla continua disponibilità e sul modello capitalistico, è una visione che non tiene conto della vita privata così come della genitorialità. In questa visione le donne sono in netto svantaggio rispetto agli uomini quando decidono di avere un figlio, e anche gli strumenti pensati per facilitare la conciliazione del lavoro con la famiglia come il part-time e lo smartworking vengono visti come una rinuncia alle possibilità di carriera. Anche gli uomini però sono penalizzati perché spinti a dare la precedenza alla carriera rispetto alla vita familiare oppure al contrario se decidono di dare la precedenza alla vita familiare, come accade per le donne. Al centro di questa visione c'è l'azienda e i dipendenti che vogliono fare carriera devono essere disposti a sacrificarsi per essa.

Il modello *maschile competitivo* entra in relazione con i modelli culturali e sociali, in particolare nel modello italiano si inserisce in una visione di una società chiaramente definita dalla divisione dei ruoli, in cui dalle donne ci si aspetta che si dedichino alla cura dei figli mentre gli uomini lavorano e fanno carriera. È anche per questo che l'idea delle quote rosa fatica a entrare nello scenario comune come una questione seria e che ha le potenzialità di portare grande vantaggio all'azienda ma piuttosto si limita ad essere ridotta a pretesto. Ancora una volta è importante ribadire che la legge da sola non basta per cambiare la situazione, è necessario attivare percorsi di consapevolezza e monitoraggio per fare in modo che si comprendano realmente le potenzialità che le quote rosa implicano, è un processo che può essere messo in atto dalle aziende, così

---

<sup>61</sup> Chiappi et al. (2016), p. 83

come dalle associazioni di categoria che diventerebbero veicolo delle prassi per attivare politiche di *gender balance*.

### *3.8 La formazione e l'empowerment per facilitare i processi di cambiamento*

Per riuscire a superare tutti i fattori e i meccanismi che impediscono alle donne di avere le stesse possibilità di carriera degli uomini è necessario mettere in campo delle azioni formative che innanzitutto restituiscano consapevolezza delle proprie capacità e informino sulle leggi rivolti alle donne così come alle aziende, che a loro volta devono prendere consapevolezza dei benefici di un organico caratterizzato dal bilanciamento di genere ma anche della necessità di una maggior conciliazione dei tempi di vita e lavoro, rivolta alle donne come agli uomini. È così che nascono i percorsi di formazione dedicati, spesso rivolti alle sole donne e che hanno lo scopo di comprendere e affrontare le difficoltà delle donne in campo lavorativo, affrontando e imparando a gestire anche le difficoltà a cui si va incontro quando si lavora in un ambiente prevalentemente maschile, ma anche imparare a comprendere e superare le barriere soggettive, che impediscono di avanzare come per esempio paure, sensi di colpa, ecc. Oltre alle competenze questi percorsi danno la possibilità di acquisire capacità specifiche, o ancora di rafforzare l'autostima delle partecipanti ma si possono rivelare utili come dei momenti di confronto, in cui le partecipanti condividono la loro esperienza e le loro difficoltà. La formazione è uno strumento dell'*empowerment*, attraverso di essa le donne riacquisiscono fiducia in sé stesse, o scoprono di avere determinate abilità che altrimenti sarebbero rimaste inesprese.

I principi base dell'*empowerment* vengono definiti nel 1995 nella *Conferenza internazionale sulle donne di Pechino*, da cui emerge un'immagine di donna come soggetto attivo.

“L'empowerment (dall'inglese “sentire di avere potere” o “sentire di essere in grado di fare”) indica tutto ciò che è funzionale all'attivazione della forza e dell'autorevolezza delle donne. Vuol dire far emergere “la voce” delle donne, il loro sguardo valoriale (Gilligan, 1991). Portare sulla scena del mondo anche aspetti

tradizionali della cultura femminile: il prendersi cura, l'attenzione ai problemi relazionali umani, l'adesione concreta ai problemi, ecc. [...]"<sup>62</sup>

Questo tipo di percorsi hanno il potenziale dunque non solo di agevolare l'attuazione di politiche di *gender equity* all'interno delle aziende migliorandone le prestazioni, ma danno anche la possibilità alle donne di riappropriarsi della consapevolezza delle proprie capacità e potenzialità riacquistando fiducia in sé e nelle proprie capacità. Il confronto con altre donne poi rende ancora più facile questo percorso perché fa capire che non si è i soli ad affrontare queste difficoltà, affrontare in gruppo questi percorsi significa trovare soluzioni più efficaci ma soprattutto permette di creare una rete di supporto e conoscenze che se consolidato potrebbe rappresentare un fronte unito contro le discriminazioni e per la lotta a favore della parità di genere. I media possono aiutare molto in questo basti pensare alla facilità con cui si possono mettere in contatto le persone e creare gruppi, ma possono facilitare la divulgazione di questi principi anche attraverso film e serie tv. Come accade per esempio nella serie tv, prodotta e distribuita da Netflix, *The Letdown*. Questa serie tv australiana racconta le vicende di una neomamma che entra in un gruppo di supporto in cui si scontra e incontra con il modo di essere madre delle donne del gruppo, un ruolo che viene spesso idealizzato. La protagonista soffre di un senso di inadeguatezza perché sembra non riuscire a raggiungere le aspettative che si hanno normalmente sulle madri. Attraverso questo gruppo e le madri che lo compongono, la protagonista, capisce che non esiste un solo modo giusto di essere madre, ma che ognuna interpreta il ruolo sfruttando le proprie capacità, superando l'idea che una madre debba essere sempre perfetta in tutto ciò che fa, e anzi sottolinea le difficoltà dell'essere genitore sotto tutti i punti di vista ma soprattutto del carico emozionale e lavorativo che investe le madri nei mesi successivi alla nascita del bambino. È un esempio che riguarda principalmente la sfera della genitorialità, ma che è utile per capire innanzitutto l'importanza dei percorsi di supporto per accrescere la propria consapevolezza e favorire il confronto, facendoci rendere conto che non siamo i soli ad affrontare determinati problemi anzi, e che attraverso questi percorsi è possibile arrivare a sviluppare competenze inaspettate.

---

<sup>62</sup> Chiappi F. et al., (2016), p. 137



## 4. EMPOWERMENT

“What is valuable about empowerment is not that it involves power, but that it expands decision-making and influence over agency and well-being freedom, and that it does so in a lasting, durable way.”<sup>63</sup>

Oggi si sente molto parlare di *empowerment*, soprattutto quando si parla di disuguaglianza di genere e paesi in via di sviluppo, perché si ritiene che sia uno dei metodi più efficaci per giungere all'autonomia delle persone, ne abbiamo appena visto un esempio di utilizzo all'interno delle imprese per la sua utilità nel rafforzare le competenze, la stima in sé e il rapporto fra le persone. L'*empowerment* ha infatti lo scopo di fare in modo che ogni persona abbia la possibilità di sviluppare le proprie capacità e prendere le proprie decisioni in autonomia, sfruttando al meglio le proprie risorse.

L'*empowerment* è un concetto che nasce in ambito economico ma che poi viene declinato anche in quello delle scienze sociali. Alla base c'è il concetto di liberare le capacità individuali delle persone, le loro potenzialità, per fare sì che riescano a dare il miglior contributo possibile e che riescano a prendere decisioni anche importanti in autonomia. È un concetto che nell'ambito aziendale ha avuto, e ha ancora, molto successo riconducibile al capitale umano, oggi molto ricercato dalle aziende.

Alla base di questa volontà c'è il fatto che le persone, in questo caso i dipendenti, riescono a dare un contributo maggiore all'azienda se si sentono maggiormente coinvolti nei processi decisionali, nelle scelte produttive e così via. Inoltre, questo approccio cerca di sfruttare al meglio le potenzialità degli individui, anche quelle che altrimenti rimarrebbero inespresse.

I risultati di questo tipo di approccio in ambito aziendale variano molto, anche a seconda delle scelte dirigenziali e di come viene recepito dai dipendenti. Certo ha la potenzialità di rendere un'azienda più democratica per i dipendenti e i risultati in termini produttivi saranno sicuramente migliori.

---

<sup>63</sup> Drydyk J. (2008), p. 243

#### 4.1 Il concetto di *empowerment*<sup>64</sup>

Il concetto di *empowerment* nasce e si sviluppa nell'ambito della letteratura dell'organizzazione aziendale a partire dagli anni Settanta, ma presto viene utilizzato anche in altri settori con approcci differenti, ma con un obiettivo comune e cioè favorire una maggiore indipendenza, sviluppo e coscienza delle capacità personali. È un concetto che come abbiamo detto si diffonde in altri settori, come per esempio: la letteratura politica, la letteratura medica e psicoterapeutica, in quella pedagogica degli adulti e infine in quella della psicologia di comunità<sup>65</sup>.

##### 4.1.1 *Empowerment e letteratura politica*

Nella letteratura politica il concetto fa riferimento alla possibilità data alle fasce più deboli della popolazione di emanciparsi dalla condizione caratterizzata da limitate responsabilità e possibilità e dalla dipendenza dall'assistenza pubblica passiva. È un dato di fatto che le fasce più deboli della popolazione abbiano minori possibilità di uscire dalla loro condizione in completa autonomia, anche a causa dei pregiudizi che spesso devono affrontare. Anche dal punto di vista assistenziale utilizzare le sole misure passive, così chiamate perché vengono percepite dalla persona senza attuare programmi d'aiuto che la spingano a migliorare concretamente la sua posizione, può risultare dannoso sul lungo periodo. In questo quadro l'*empowerment* è la strategia attraverso la quale le persone vengono responsabilizzate sulle loro azioni e viene data loro la possibilità di sviluppare le proprie capacità. Questo aiuta le persone a riscoprire il loro potenziale e a ritornare ad essere protagoniste delle loro vite.

##### 4.1.2 *Empowerment e letteratura medica e psicoterapeutica*

Nella letteratura medica e psicoterapeutica, invece, il concetto di *empowerment* viene utilizzato per ridurre la dipendenza del paziente dal medico e per favorire la riabilitazione e per la gestione dell'handicap e dello stress.

È un concetto che viene affiancato ad altre teorie come quella della *learned helplessness* e della *self-efficacy*.

---

<sup>64</sup>Piccardo C. (1995), pp. 9-15

<sup>65</sup>Ibidem

#### 4.1.2.1 *La learned helplessness*<sup>66</sup>

Il concetto della *learned helplessness*, teorizzato prima da Maier e Seligman nel 1976 e successivamente da Abramson, Seligman e Teasdale nel 1978, indica la condizione esattamente opposta all'*empowerment*.

“Il concetto era stato definito a seguito di alcuni esperimenti in laboratorio sull'apprendimento animale che avevano messo in luce come gli animali (fenomeno verificato poi con gli esseri umani), esposti a eventi disagiati e da loro incontrollabili, mostrassero successivamente comportamenti inadeguati a rimuovere le cause di tali eventi, anche quando ciò era teoricamente possibile. Avevano infatti appreso, durante l'esposizione a stimoli avversivi, ad abbandonarsi alla propria impotenza e a rinunciare ad ogni iniziativa personale anche quando la situazione si presentava con caratteristiche di novità rispetto alla precedente. Sia gli animali prima sia le persone poi si erano dimostrati incapaci di reagire ai nuovi stimoli ritenendo esclusivamente esterno il locus of control (Rotter, 1966,1975): in altri termini l'elaborazione cognitiva che si frapponesse tra il nuovo stimolo e la risposta era una valutazione (erronea) di totale dipendenza da fattori esterni, indipendenti dalla propria azione.”<sup>67</sup>

La *learned helplessness* quindi costituisce una condizione di impotenza della persona che inibisce la sua capacità di reazione agli eventi esterni, e ha influenza sulla sua capacità di agire su di essi, per fare in modo di evitarli o mitigarne gli effetti. Il soggetto si vede in balia degli eventi e sente di non poter far nulla per poter migliorare la propria condizione.

Quella sopra descritta è una condizione comune delle persone in difficoltà, prive di *agency*, un concetto che ritorna molto nel servizio sociale. La *self-efficacy*, invece, è la strategia adottata dagli psicologi comportamentali per aiutare gli individui *helpless* e mira a restituire la fiducia nelle proprie capacità attraverso tre processi: attribuzione, valutazione e prefigurazione del futuro.

---

<sup>66</sup>Piccardo C. (1995), p. 11

<sup>67</sup>Ibidem

#### 4.1.2.2 Il processo di attribuzione<sup>68</sup>

Nel processo di attribuzione, che fa riferimento alla teoria formulata da Haider negli anni Cinquanta, si portano i soggetti a riconoscere che la loro condizione è dovuta da cause più profonde degli eventi in sé. Queste cause possono essere di due tipi: interne, di natura personale, ed esterne, di natura ambientale. La condizione di *helplessness* si verifica quando le cause sono *interne, stabili e globali*, più difficili da elaborare e rimuovere e causa di una bassa autostima. In questo caso è necessario che l'individuo superi la percezione di insormontabilità della propria condizione e che realizzi che esiste la possibilità di sviluppare le proprie competenze. Questo è possibile attraverso il superamento dei pregiudizi e nell'influenza che questi hanno sulla persona. Infatti, così come la *profezia che si autoavvera*<sup>69</sup>, ovvero il meccanismo psicologico che dimostra che l'influenza delle nostre convinzioni sulla realtà è tale da far realizzare proprio ciò che temiamo potrebbe accadere, anche i pregiudizi limitano il raggio d'azione del singolo. Abbiamo visto questo meccanismo anche nel capitolo precedente, quando parlavamo della scarsa presenza femminile nella dirigenza aziendale, dovuta a pregiudizi che colpiscono anche le stesse donne e limitano non le loro capacità, ma la fiducia che ripongono in esse.

#### 4.1.2.3 Il processo di valutazione<sup>70</sup>

Nel processo di valutazione l'intento è quello di ristabilire la fiducia nelle capacità del singolo e la sua capacità di rispondere agli stimoli e a confrontarsi con i risultati attesi. Si tratta di attivare i meccanismi di *self-efficacy*, questa è infatti alla base dei meccanismi di sicurezza e capacità di riuscita delle persone, è stato dimostrato che le persone con una forte convinzione nelle loro capacità di riuscita avranno maggiori possibilità di effettivamente riuscire in un compito rispetto a chi si avvicina a un compito con un atteggiamento negativo. La percezione dell'efficacia delle proprie azioni è infatti influenzata da fattori diversi tra i quali troviamo però anche la personalità, la motivazione che spinge a adempiere a un compito e al contesto.

Nel suo lavoro di ricerca sull'*helplessness* Ellis ha identificato le costruzioni cognitive ed emotive che sono alla base di questo meccanismo. Queste costruzioni riguardano il

---

<sup>68</sup>Piccardo C. (1995), p. 12

<sup>69</sup> fenomeno studiato negli anni Settanta dal sociologo Merton.

<sup>70</sup>Piccardo C. (1995), p. 12

modo in cui gli individui costruiscono il giudizio di *self-efficacy*, ciò che lo determina e il processo di cambiamento di questo giudizio<sup>71</sup>. In questo caso una domanda eccessivamente alta rivolta alle proprie capacità porta inevitabilmente al senso di inadeguatezza e frustrazione con un conseguente abbassamento dell'autostima. In questi casi è cruciale correggere le distorsioni cognitive e gli errori di valutazione per far sì che l'individuo riesca ad accrescere la propria autostima, e migliorare la valutazione della propria *self-efficacy*. In particolare, viene suggerito il *cognitive modeling* (Gist, 1989) e il *behavioural modeling* (Gist, Schwoerer, Rosen, 1989):

“[...] ovvero alla possibilità di osservare modi concreti di fare e di pensare che possono rappresentare esempi da imitare perché correlati a esempi positivi attesi.”<sup>72</sup>

#### 4.1.2.4 Il processo di prefigurazione del futuro<sup>73</sup>

Infine, abbiamo il processo di prefigurazione del futuro che fa riferimento alle ricerche di Garfield (1984) sulle determinanti delle prestazioni eccezionali<sup>74</sup>. Nel suo studio l'autore ha rilevato che le persone di maggior successo tendono ad avere una visione del futuro positiva, una visione in cui si percepiscono le possibilità piuttosto che le difficoltà, al contrario di quanto fanno le persone che non hanno avuto successo, che tendono a sottolineare le difficoltà, non vedere le opportunità e prevedere soprattutto gli imprevisti negativi che possono occorrere. Questo diverso atteggiamento è correlato alle aspettative e alle opportunità del singolo, una persona con un atteggiamento positivo si concederà più possibilità rispetto a una persona con un atteggiamento negativo, che potrebbe addirittura vedere delle difficoltà immaginarie. Il completo sbilanciamento è in entrambi i casi dannoso per il singolo, avere una fiducia illimitata nelle proprie capacità potrebbe tradursi in un'incapacità di leggere la situazione reale, così come accade a chi ha un atteggiamento eccessivamente negativo. Ristabilire i meccanismi di *self-efficacy* è importante per riuscire a valutare realmente le proprie capacità e le risposte che si possono dare a determinati stimoli.

---

<sup>71</sup>Piccardo C. (1995), p. 13

<sup>72</sup>Ibidem

<sup>73</sup>Ibidem

<sup>74</sup>Ibidem

#### 4.1.3 *Empowerment e pedagogia degli adulti*

Nell'area della pedagogia degli adulti la volontà è quella di ridurre il ruolo del docente e rendere l'individuo autonomo nel processo di apprendimento, che è continuo nella vita. Quello dell'apprendimento continuo è un concetto fondamentale dell'*empowerment* ed è sostenuto dalla teoria dell'apprendimento di Knowels (1975)<sup>75</sup> che sostiene che gli adulti apprendano quando:

- i contenuti forniti danno la possibilità di formare capacità concrete oltre che ad aumentare il sapere;
- il processo educativo non è valutativo ma formativo;
- sono impegnati per la loro crescita personale e per il loro apprendimento, cioè l'apprendimento diventa una questione volontaria e non obbligatoria;
- conoscono il contesto del loro apprendimento, ovvero: perché lo stanno facendo, cosa stanno facendo e dove questo li porterà;
- tutti i loro sensi sono stimolati;
- partecipano attivamente;
- ricercano un feed-back costruttivo;
- hanno il loro ritmo di apprendimento e questo viene rispettato.

#### 4.1.4 *Empowerment e psicologia di comunità*

Infine, nell'area della psicologia di comunità il concetto di *empowerment* assume accezioni differenti, viene definito come l'accesso e il controllo delle risorse chiave da Katz, Hasenfeld e Chesler, come processo di prevenzione da Rappaport, come processo a lungo termine di apprendimento degli adulti da Kieffer e infine da Zimmerman viene definito come il processo con il quale gli individui, specialmente quelli più deboli ottengono voce e influenza sulle decisioni determinanti prese nella comunità e che influenzano anche le loro vite. Anche qui viene assunta come condizione di partenza l'*helplessness*, e vengono ripresi gli stessi meccanismi di studio già visti nell'area medica e psicoterapeutica<sup>76</sup>.

---

<sup>75</sup> Piccardo C. (1995), p. 14

<sup>76</sup> Ivi, p. 15

#### 4.1.5 Finalità dell'empowerment

In sintesi, potremmo dire che il concetto dell'*empowerment* è stato usato in molti settori e che in ognuno di essi ha acquisito delle peculiarità, ma le sue finalità sono sempre le stesse. Quando si adottano delle misure di *empowerment* si vuole far in modo che gli individui prendano coscienza della realtà della loro situazione e delle loro reali capacità. Si vuole far capire loro che hanno la possibilità di cambiare la loro situazione e che non si trovano in un vicolo senza uscita, tanto più che sono state prese delle misure per aiutarle. L'*empowerment* dei singoli e delle comunità ha delle grandi potenzialità e costituisce una risorsa importante per ristabilire il focus sulle persone. Certamente da sole queste strategie non bastano, e non possiamo illuderci che abbiano la capacità di risolvere ogni tipo di problema all'istante, ma già il riuscire a ricollocare correttamente la percezione delle capacità individuali e del potere potenziale di ognuno sulle proprie azioni, come sull'impatto che potrebbero avere sulla collettività è un passo avanti non da poco, specialmente nei contesti di maggior svantaggio.

#### 4.2 Approcci all'empowerment

Questa panoramica degli ambienti in cui è diventato comune parlare di *empowerment* ci ha permesso di gettare le basi per dare una definizione di questo vasto concetto, ora passeremo ad analizzare quali possono essere gli approcci e quindi gli utilizzi del concetto.

Zimmerman e Rappaport hanno individuato che l'*empowerment* è un concetto costituito da tre livelli: il livello individuale, quello organizzativo e infine quello sociale e di comunità<sup>77</sup>.

##### 4.2.1 Livello individuale<sup>78</sup>

Questo approccio all'*empowerment* assume al centro della sua visione lo sviluppo dell'individuo e per questo l'approccio che assume è definito di *self-empowerment*.

Obiettivo di questo modello è quello di creare un ambiente di lavoro stimolante che sia chiaro e privo di giudizi di qualsiasi forma, che punti alla risoluzione dei problemi e non alla ricerca di un capro espiatorio. Un ambiente in cui l'individuo sente di potersi

---

<sup>77</sup>Piccardo C. (1995), p. 51

<sup>78</sup>Ivi, pp. 53-63

esprimere, di poter esprimere le proprie capacità e in cui può stabilire un rapporto di fiducia. Anche gli errori vengono visti come un mezzo di crescita e non come un fallimento, è un ambiente in cui per questo non è necessario essere sulla difensiva e vedere l'altro con ostilità o come una minaccia, cosa che invece accade in ambienti di lavoro altamente competitivi.

Si tratta di creare un ambiente in cui l'individuo sente di essere libero di esprimersi e in cui l'altro è una risorsa da incontrare, con cui poter lavorare serenamente e unire le forze, consapevoli che alla base del rapporto c'è trasparenza e comunità di intenti, per cui non è necessario adottare un atteggiamento difensivo e protettivo verso sé stessi e le proprie idee, e in cui non c'è timore per il confronto con l'altro, ma anzi questo viene visto come un momento positivo perché permette uno scambio reciproco.

Il *self-empowerment* o *personal empowerment* è un approccio che può essere adottato sia in campo individuale che organizzativo, ma che nel campo dello sviluppo individuale pone più attenzione alle capacità del singolo e al modo in cui queste sono espresse all'interno di un gruppo. Valorizza le conoscenze e capacità individuali che possono faticare ad emergere quando si lavora con un gruppo, il fine è quello di rendere il contributo individuale più solido, per far sì che la partecipazione del singolo sia più sicura e che questi disponga di tutte le competenze per esprimersi al meglio anche nel confronto con gli altri, in poche parole valorizzando le capacità e competenze del singolo il suo lavoro in un gruppo sarà migliore perché più consapevole.

Bruscaglioni nel 1994 definisce l'*empowerment* come:

“[...] il processo di ampliamento (attraverso il miglior uso delle proprie risorse attuali e potenziali acquisibili) delle possibilità che il soggetto può praticare e rendere operative e tra le quali può quindi scegliere. In quest'ottica il livello di empowerment di un soggetto (individuale o collettivo) è l'ampiezza del ventaglio di “possibilità” tra le quali il soggetto può “scegliere”.”<sup>79</sup>

L'autore vede l'*empowerment* come il punto di congiungimento fra formazione e cambiamento, infatti nella sua concezione la formazione era funzionale all'individuo (come per le organizzazioni) per permettere lo sviluppo di un processo di *self-empowerment*, si tratta quindi di un passaggio necessario per il cambiamento. Per questo

---

<sup>79</sup>Piccardo C. (1995), p. 56

autore, così come per altri come Mayer e Bloch, le finalità dell'*empowerment* sono quelle di liberare gli individui dalla loro prigionia mentale che li blocca dall'esprimere il loro completo potenziale, che impedisce loro di immaginare e quindi realizzare scenari che, spesso erroneamente, si considerano irraggiungibili a prescindere, oppure semplicemente sono nuovi per l'esperienza individuale.

Il processo di *empowerment* può essere considerato un viaggio come descritto da Piccardo:

“Trattasi di un viaggio non su autostrada ma lungo viottoli a volte impervi, in salita, su sentieri non calpestati, in territori disagiati e infidi, non consigliabili senza una solida guida: il viaggio non è organizzato e gli agi a volte sono ridotti al minimo. Rendere possibile il passaggio da possibilità teorica a potenza, da disponibilità a potenzialità, facoltà teorica e competenza: questo è il compito nobile dell'*empowerment*; attivare la coscienza di sé, il proprio potere interno, non arrenderlo a limitarsi al “può essere fatto” (da altri, dal caso, dalle circostanze fortunate e coincidenti, domani) ma spingerlo all'ambizione attiva del “si può fare e deve essere fatto, posso e devo farlo”.<sup>80</sup>

Un viaggio quindi che va intrapreso con le giuste guide, consci che si tratta di un percorso non senza ostacoli e che necessita anche di una consapevolezza individuale, in cui ci si deve riappropriare della possibilità di scegliere. La possibilità può svilupparsi sia in negativo che in positivo, aver seguito un percorso di *empowerment* non significa che automaticamente ogni cosa che si prova a fare avrà un risultato positivo, la svolta data dall'*empowerment* è insita nella scelta, nella possibilità. L'individuo riconosce le sue possibilità ed è in grado di tornare ad agire, consapevole di quelli che sono i suoi punti di forza e le sue debolezze, quali strumenti gli saranno utili e quali no. È un modo dell'individuo di riappropriarsi della propria vita e di ricominciare a muoversi fra le possibilità che questa gli offre.

---

<sup>80</sup> Piccardo C. (1995), p. 57

#### 4.2.2 Livello organizzativo<sup>81</sup>

Per il livello organizzativo Zimmerman e Rappaport individuano due tipologie di approcci, il primo chiamato da Piccardo *psico-socio-politico* che implica che gli individui siano, in condizione di partenza, *powerlessness* puntando quindi al miglioramento della loro situazione nell'organizzazione di cui fanno parte. Il secondo, definito sempre da Piccardo come *socio-organizzativo* e che vede al centro il rapporto fra individuo e organizzazione. Questo approccio lavora in contemporanea su questi due livelli perché ipotizza che solo un intervento integrato sulle dimensioni soggettive e intrapersonali dell'individuo, strutturali e dei sistemi di gestione dell'azienda possa derivare un cambiamento verso l'*empowerment*.

In questa tesi ci concentreremo ad analizzare il livello *psico-socio-politico*.

##### 4.2.2.1 Approccio psico-socio-politico

Questo approccio si differenzia dall'approccio adottato nel livello individuale principalmente per due aspetti: il primo riguarda l'idea che per raggiungere lo sviluppo personale all'interno di un'organizzazione è necessario intervenire anche sulle dimensioni individuali (dinamica intrapsichica) e organizzative ("micro", ovvero dinamica dei *role-partners* e "macro", ovvero disegno organizzativo, sistemi e meccanismi di gestione)<sup>82</sup>, il secondo aspetto riguarda la situazione di partenza, ovvero viene riconosciuta la presenza, all'interno delle situazioni organizzative, di attori in situazioni di *powerlessness* o *helplessness*, che si possono riconoscere perché caratterizzati da comportamenti apatici e passivi, oppure al contrario aggressivi e competitivi. La finalità dell'*empowerment* è sempre la stessa, ovvero fare in modo che gli individui riconoscano le loro capacità ed escano dallo stato di alienazione, si vuole fare in modo che gli attori coinvolti riconoscano quali sono i loro bisogni e quali sono le azioni che possono intraprendere per sentirsi appagati e riconoscere il proprio valore.

L'approccio del livello organizzativo ha lo scopo di aiutare il passaggio dalla *learned helplessness* alla *learned hopefulness*, vuole rimettere l'individuo al centro del sistema organizzativo e promuovere la consapevolezza nelle proprie capacità. L'individuo

---

<sup>81</sup> Piccardo C. (1995), pp. 65-82

<sup>82</sup> Ivi, p. 65

riconosce i risultati delle sue azioni, lo fa in modo obiettivo e coerente con il contesto e si riappropria della possibilità di valutare la propria autoefficacia. Per fare ciò il processo di *empowerment* deve ricostruire la capacità di valutazione dell'individuo, che in questo caso è sbilanciata. Molti sono i fattori che concorrono a questo sbilanciamento: dalla stima di sé, alle esperienze lavorative e educative. Oltre a questo, bisogna tener conto del contesto culturale e dunque di tutte le norme in esso contenute e riguardanti ciò che la comunità si aspetta dall'individuo, dell'esperienza del confronto con l'altro, dei mentori e infine dell'influenza che le proprie idee, razionali e non hanno, sul sé.

In particolare, si deve prestare attenzione alle idee irrazionali che possono porre standard irraggiungibili o assolutistici o ancora dicotomici.

L'*empowerment* si manifesta quindi nell'individuazione e soddisfacimento dei bisogni che gli attori riconoscono come necessari al loro miglioramento personale. È un percorso che va al di là del solo ambiente lavorativo o organizzativo in cui l'attore si inserisce, ma è un processo che andrà ad agire anche sulla fascia personale, cosa peraltro inevitabile quando si parla di questi temi. Infatti, molto spesso i comportamenti svalutativi, denigratori, autoprotettivi, competitivi e perfino aggressivi poggiano le loro basi sulla sfiducia in sé che l'individuo prova, quella che in altre parole abbiamo definito una condizione di *helplessness*, che non si riduce all'agire all'interno di un'organizzazione, ma che ha radici nella sfera individuale. Come possiamo ben intuire si tratta di un processo non facile, che necessita che l'individuo prenda coscienza di quali sono le sue problematiche, che realizzi che la visione che ha di sé e delle sue capacità è falsata, ed è necessario fornirgli gli strumenti per leggere in modo più bilanciato la realtà. Bisogna dunque aiutare l'individuo a mettere in atto dei meccanismi valutativi veritieri, che riconoscono qual è il suo valore reale, quali sono le sue capacità e potenzialità, e quali sono le azioni che può adottare per migliorare la sua situazione.

Ci ritorna utile anche in questo caso utilizzare la metafora del viaggio, l'*empowerment* non è un processo semplice e va fatto con consapevolezza, ma soprattutto è molto difficile riuscire a compierlo in autonomia. Serve una guida, che aiuti a individuare le problematiche e che guidi gli attori a costruire un percorso con effetti duraturi verso la fiducia in sé e la consapevolezza del proprio potenziale reale, così come dei propri limiti reali. Perché agire sull'*empowerment* non significa dare una fiducia in sé illimitata, ma

significa riequilibrare la visione del sé. Una volta che gli individui si sono appropriati di questa nuova consapevolezza, è necessario stabilizzare la nuova condizione, rendendola duratura nel tempo, per questo motivo Thomas e Velthouse (1990) individuano quattro fattori cognitivo-affettivi generatori di *empowerment*:

- l'impatto della propria prestazione sul risultato finale;
- il sentimento della propria competenza personale;
- la significatività e la rilevanza della propria azione;
- la possibilità di scelta e di autodeterminazione.<sup>83</sup>

Questi fattori rappresentano anche i parametri per la valutazione del compito affidato, e nel caso in cui vengono declinati negativamente rappresentano una condizione contraria all'*empowerment*, cioè una condizione di *disempowerment* con la conseguente generazione di atteggiamenti e pensieri di *helplessness*. Il processo di *empowerment*, come abbiamo detto, mira a riequilibrare i fattori di sfiducia in sé dell'individuo per permettergli una migliore autovalutazione, consapevolezza e *agency*.

Il concetto di *empowerment* richiama molto l'idea americana del *self-made man* e dell'*american dream*, immagini in cui la persona può arrivare dove vuole impegnandosi, lavorando sodo e avendo fiducia in sé. È un'idea che ha alla base una sorta di illusione ottimista, una convinzione positiva del fatto che tutti possono ottenere qualsiasi cosa se hanno capacità e forza di volontà. È questo un atteggiamento che sicuramente favorisce la riuscita delle proprie azioni, come hanno studiato Garfield (1984), Eden (1990), Bennis e Nanus (1985). Ciò che questi studiosi hanno concluso è che le persone di successo hanno la tendenza a prefigurarsi scenari positivi e a immaginarsi risultati positivi, piuttosto che visualizzare e creare pensieri e immagini negative, di difficoltà o fallimento.

“Quando il campo visivo è occupato da immagini positive sembrano aumentare le aspettative di sé come persone competenti e capaci di produrre impatti significativi sulla realtà, mentre immagini di ostacoli e difficoltà producono un dirottamento di energie volte a combatterli prima ancora che si manifestino, riducendo l'impegno verso l'obiettivo fondamentale.”<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> Piccardo C. (1995), p. 69

<sup>84</sup> Ivi, p. 75

#### 4.2.2.2 Proposta d'intervento<sup>85</sup>

Piccardo, per avviare il processo cognitivo di *empowerment* propone una metodologia basata sulla ricerca-azione che consiste in un processo di *formazione-intervento*. Propone quindi di affiancare l'azione formativa con un intervento di tipo cognitivo, perché la sola formazione potrebbe non essere sufficiente per modificare le credenze degli individui. Fondamentale in questo caso è la partecipazione dell'organizzazione in cui l'individuo opera, vale a dire che per essere efficace nel campo organizzativo questo tipo di intervento deve essere accolto da tutti gli elementi che compongono l'organizzazione.

Le finalità dell'intervento sono riconducibili a quelle che sono le finalità dell'*empowerment* ovvero fare in modo che gli individui che si trovano ad affrontare una situazione da loro percepita come frustrante, svantaggiosa e in cui hanno limitate possibilità ritrovino la forza e gli strumenti per ridurre queste sensazioni e ritrovare fiducia in sé stessi, nonché la capacità di affrontare le situazioni e comprendano che sono in grado di influenzare positivamente gli eventi con il loro agire. In sintesi, potremmo dire che gli individui riescono a riprendere in mano le redini della loro vita, riconoscendo l'influenza che hanno sugli eventi, anziché percepirsi come passivi, e riuscendo a adottare soluzioni creative di fronte a situazioni difficili.

#### 4.2.2.3 Obiettivi dell'intervento

Gli obiettivi dell'intervento adottato sono molteplici:

- anzitutto quello di produrre una diagnosi, in questo caso a livello sia individuale che organizzativo, dei fattori che hanno creato la condizione di *disempowerment*;
- formulare una proposta di intervento a livello organizzativo che possa essere accettata dai responsabili dell'organizzazione in cui si agisce;
- far sì che si acquisti consapevolezza sui processi di interpretazione nei momenti di difficoltà affrontati facendo emergere il modo in cui il singolo elabora i processi di attribuzione, valutazione e prospezione del futuro;

---

<sup>85</sup> Piccardo C. (1995), pp. 75-82

- sviluppare la capacità di interpretare e ridefinire le situazioni di difficoltà in maniera positiva e più realistica, in modo da attivare processi di soluzione creativa;
- riuscire a dialogare con le proprie idee, obiettivi e sentimenti, così da elaborarli in modo costruttivo e positivo;
- verificare la volontà di portare avanti nuovi comportamenti e diventare *empowered*;
- aiutare a riconoscere ed accettare che questo processo necessita fatica, perché non lavora solo sul proprio ruolo all'interno dell'organizzazione ma tocca radici più profonde, e proprio per questo aiuta a ristabilire l'immagine che si ha di sé;
- sviluppare la tolleranza verso situazioni conflittuali o di prospettive diverse dalle proprie riconoscendo che non si tratta di un conflitto o svalutazione personale, ma che sono situazioni che nascono dal confronto e che hanno la capacità di arricchire anche la propria esperienza.

#### 4.2.2.4 Il metodo

Dall'analisi degli obiettivi emerge come centrale la necessità adottare una visione critica dei processi interpretativi delle situazioni percepite come frustranti, un processo che viene chiamato *reframing* (Bartunek, 1989). Il *reframing* è un processo con il quale si interviene sulla lettura, visione e interpretazione delle situazioni modificando gli schemi interpretativi della realtà utilizzati dagli attori. Si inizia mettendo in crisi gli schemi interpretativi che vengono adottati, chiaramente si fa riferimento a quei meccanismi di interpretazione che sono nocivi per l'individuo perché non gli permettono di attivare un processo di *empowerment*. Questi schemi interpretativi individuali vengono messi in crisi, viene sottolineata la loro inadeguatezza a rispondere alle difficoltà, nonché a creare situazioni di benessere per l'individuo. Dopodiché viene proposta una diversa interpretazione delle situazioni che ha carattere di novità, creatività e utilità. Questo cambiamento di prospettiva può generare nell'individuo una risposta difensiva e scatenare comportamenti di disorientamento, ambiguità, confusione e passività. Sono la risposta alla novità adottata dall'individuo che vede ribaltati i suoi schemi organizzativi, a cui dovrebbe seguire una fase di curiosità, in cui il soggetto vuole sperimentare e ricercare nuovi schemi interpretativi, il tutto sempre coadiuvato dai facilitatori. Infine,

c'è la fase in cui l'individuo adotta concretamente questi nuovi schemi cognitivi e comportamentali, il loro risultato ne permetterà la validazione e la successiva interiorizzazione.

#### 4.2.2.5 I destinatari dell'intervento

L'autrice individua come destinatari di questo tipo di intervento gruppi di persone con un elevato livello di interdipendenza, caratterizzati però da un'inefficacia del lavorare in gruppo, o in cui sono presenti membri con caratteristiche rinviabili a una condizione di *helplessness*, tale però da non averli privati della voglia di prendere decisioni e agire, ma soprattutto che abbiano mantenuto un livello di apertura mentale tale da poter accogliere la novità dell'intervento. Si tratta quindi di persone con una forza latente, che però necessita di un aiuto per esprimersi e riprendere vigore.

#### 4.2.2.6 Riflessioni sulla tipologia di intervento

L'autrice ci propone una tipologia di intervento improntato soprattutto su una concezione di *empowerment* di tipo organizzativo-manageriale, che ben inserisce all'interno di un contesto aziendale e che ha lo scopo di liberare le potenzialità dei dipendenti. Le strategie e le teorie proposte però sono applicabili anche in contesti diversi, in quanto l'*empowerment* è un approccio multidisciplinare, capace di essere adattato a diversi contesti, dato ciò questo tipo di approccio torna comunque utile anche in analisi di contesti diversi, perché fornisce strumenti utili e applicabili anche in altri contesti.

Va comunque sottolineato che se in contesti differenti l'*empowerment* rimane uno strumento valido, potrebbe essere necessario affiancarlo con altri tipi d'intervento.

### 4.2.3 Il livello sociale e di comunità<sup>86</sup>

A questo livello l'*empowerment* diventa una questione non più riguardante il singolo ma tutta la comunità, e spesso viene messo in moto attraverso i programmi volti al benessere della società di cui l'*empowerment* è il processo e il risultato. È un tipo di approccio che è molto utile soprattutto nelle comunità più svantaggiate e periferiche, perché permette ai singoli di rendersi conto del loro problema comune e formare comunità appunto, oppure fornisce alle comunità e organizzazioni sociali uno strumento utile per far sentire maggiormente la propria voce. Nelle comunità ottiene ancora più risonanza il concetto di *disempowered*, ovvero la condizione di coloro che non hanno la possibilità o capacità di far sentire la propria voce. Pensiamo per esempio a quanto accade alle minoranze svantaggiate che sentono di non avere il potere di opporsi alle decisioni prese dall'alto, o ancora che sentono di non poter modificare una situazione per loro dannosa, questo è dovuto principalmente da due fattori.

Il primo è che chi detiene il potere spesso non ha interesse nell'ascoltare le istanze delle minoranze, dando maggior spazio di ascolto alla classe maggiormente rappresentata o con più potere, il secondo è che spesso le comunità sono poco organizzate al loro interno e così un problema che viene percepito da più membri non riesce a trovare la giusta canalizzazione.

In questo senso un'azione di *empowerment* comunitario sfrutta i principi di questa teoria ma li applica a tutta la comunità. Nello specifico riportiamo questa definizione data dal *Cornell Empowerment Project*:

“Empowerment is the intentional ongoing process, centred in the local community, involving mutual respect, critical reflection, caring and group participation through which people lacking in a proportional share of the resources gain greater access to, and control over those resources.”<sup>87</sup>

Si può dunque dire che l'*empowerment di comunità* costituisce sia il processo che il risultato per i membri delle comunità organizzate che riacquistano controllo sulle loro vite, è un processo che rende gli individui e le comunità indipendenti al contrario di quanto accade con i processi paternalistici. Inoltre, è questo un processo che promuove l'organizzazione comunitaria e l'attivismo e dunque aumenta la possibilità, soprattutto

---

<sup>86</sup> Eisen A. (1994), pp. 237-250

<sup>87</sup> Ivi, p. 240

nel caso delle minoranze, di riuscire ad attivare un processo di cambiamento istituzionale.

#### 4.3 *L'empowerment femminile*<sup>88</sup>

Le potenzialità dell'*empowerment*, come abbiamo visto, sono molte, restituire a un individuo la consapevolezza delle proprie potenzialità, aiutarlo a sviluppare le proprie capacità, aiutarlo a liberare il potenziale inespresso e a trovare soluzioni creative ai problemi è un passo importante per il cambiamento di sé, ma anche della società. Pensiamo alle potenzialità dell'*empowerment comunitario* che riunisce e dà forza a persone che altrimenti difficilmente sarebbero entrate in contatto e avrebbero espresso il loro potenziale. Una simile applicazione la si può trovare nel campo della lotta alla disuguaglianza di genere, in cui un primo fondamentale passo è proprio quello di attivare un processo di *empowerment*. Questo vale in tutti i contesti sociali perché, come abbiamo visto, le donne sono ancora troppo spesso discriminate e faticano a veder riconosciuta nella pratica di tutti i giorni l'uguaglianza formale.

Questo lo si può vedere nei contesti più disparati, ne prenderemo in considerazione tre ovvero l'educazione, la rappresentazione politica, e il lavoro salariato e capiremo in che modo possono favorire i processi di *empowerment*.

##### 4.3.1 *L'empowerment come restituzione del potere decisionale*

Abbiamo già detto che la disuguaglianza è anche una questione di rapporti di potere e di influenza che un determinato gruppo sociale ha nel processo decisionale. Naila Kabeer parla del processo di *empowerment* attraverso il potere che definisce come la capacità e possibilità di prendere decisioni. Abbiamo visto che spesso le donne, soprattutto nei contesti più svantaggiati, sono private di questa capacità che è la condizione di essere *disempowered*. L'autrice spiega che:

“[...] To be disempowered means to be denied choice, while empowerment refers to the processes by which those who have been denied the ability to make choices acquire such an ability. In other words, *empowerment entails change*.”<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup>Kabeer N. (2012)

<sup>89</sup>Ivi, p. 13

Quindi la condizione di *empowered* viene definita dalla capacità dell'individuo di prendere una decisione, di fare una scelta, e quindi porta a un successivo cambiamento della persona che sarà di nuovo in condizione di prendere decisioni anche per cambiare la sua situazione. A tal proposito:

“Shaping one’s own life implies making one’s own decisions. One aspect of empowerment must be the expanded application of practical reasoning for active engagement in decision making rather than passive acquiescence in the decisions of others. One interpretation of ‘shaping’ has focused on strategic decision-making, that is, making those major decisions that will affect the shape of one’s life. In this category Kabeer includes such decisions as ‘choice of livelihood, where to live, whom to marry, whether to marry, whether to have children, how many children to have, who has rights over children, freedom of movement and choice of friends that are critical for people to live the lives they want’ (Kabeer 1999, 3). Although some researchers are sceptical of any ‘disjuncture between women’s abilities to make small versus large choices’ (Malhotra and Schuler 2005, 79), the strategic choice idea does capture an important part of the intuitive notion of shaping one’s life.”<sup>90</sup>

Tuttavia, non è un processo immediato, e per arrivare ad avere una scelta reale devono verificarsi determinate condizioni ovvero:

- la presenza di più alternative fra cui scegliere che richiama quindi il fatto di avere diverse opzioni di fronte a sé. Questo non è un fatto scontato, anzi, perché l'essere *disempowered* spesso si affianca a una situazione di disagio sociale, dove la necessità di provvedere ai bisogni primari elimina la possibilità di scegliere. Per esempio, come abbiamo visto nel capitolo sulla disuguaglianza di genere dove la necessità di avere più forza lavoro all'interno della famiglia arriva a privare i bambini dell'educazione;
- non basta che la possibilità di scelta esista, l'individuo deve essere consapevole della sua esistenza per rendere la scelta reale. Se pensiamo ai rapporti di potere che spesso non vengono percepiti e vengono dunque normalizzati creando situazioni in cui l'individuo, anche se in situazione di

---

<sup>90</sup> Drydyk J. (2008), p. 236

difficoltà o svantaggio, non la percepisce, perché crede che sia l'unica opzione possibile;

- deve trattarsi inoltre, di scelte importanti per la vita della persona, come per esempio dove abitare, o quando e se sposarsi e avere figli, scelte che non sono poi così scontate in situazioni profondamente discriminatorie. Ma pensiamo anche all'esempio del capitolo precedente in cui abbiamo parlato dei limiti posti alle donne nella scelta lavorativa, in questo caso la donna ha la possibilità di intraprendere una carriera, ma viene spesso limitato il suo avanzamento o talvolta anche il settore lavorativo, perché percepito maggiormente da uomini. In questo caso la scelta è limitata ed essere *empowered* significa avere la forza di riconoscere questi schemi e intraprendere un percorso basandosi unicamente sulle proprie aspirazioni e capacità e non sulle aspettative sociali.

A tal proposito Kabeer propone un'esplorazione dell'*empowerment* attraverso tre dimensioni strettamente correlate fra loro: *agency*, risorse e risultato. L'*agency* è il processo attraverso il quale vengono prese e attivate le decisioni, le risorse sono il mezzo con cui viene esercitata l'*agency* e infine il risultato è il prodotto dell'*agency*.

Drydyk definisce così la relazione fra *empowerment* e *agency*:

“we have found that ‘empowerment’ must mean an expansion of active agency especially for strategic life-choices and for reducing barriers to agency and well-being freedom. By ‘active agency’, I mean two things. ‘Active agency’ implies engagement of practical reasoning, contrasting with passive acceptance of decision-making by others. Increasing the scope of agency means increasing the range of valued objectives that a person can manage to accomplish. By ‘expansion of active agency’ we must mean not only that a person engages in more decision making, but that their decision-making is also more influential. In sum, ‘empowerment’ must mean a combined enhancement of decision-making and influence over strategic life-choices and barriers to agency and well-being freedom. This, then, provides literal meaning for ‘expanding people’s freedom of choice and action in shaping their own lives’.”<sup>91</sup>

---

<sup>91</sup> Drydyk J. (2008), p. 237

#### 4.3.1.1 Agency, risorse e risultato

L'*agency* in relazione all'*empowerment* non solo implica la scelta, ma implica che questa venga fatta in modo tale da sfidare le relazioni di potere esistenti e, se pensiamo che questo tipo di scelte viene fatto in contesti in cui è molto forte la disuguaglianza, è un processo che abbraccia non solo la presa di decisione e in generale l'azione della scelta, ma anche il significato, la motivazione e l'intenzione che gli individui hanno nel prendere quella decisione, quello che è il loro motivo di *agency*.

Le risorse sono i mezzi attraverso i quali viene esercitata l'*agency* e sono distribuiti attraverso le differenti istituzioni e relazioni che caratterizzano una società. Gli attori hanno un potere diverso e questo dipende dall'essere o meno parte di un'istituzione. Pensiamo ai processi decisionali, e alle interpretazioni delle norme e alla distribuzione delle risorse disponibili, sono tutte scelte che ricadono sulle istituzioni o comunque su chi ricopre ruoli decisionali, dal capofamiglia al manager aziendale. Se una donna accede alle risorse come membro dipendente da altri all'interno del suo nucleo familiare, la sua possibilità di scelta sarà certamente limitata.

*Agency* e risorse creano le capacità delle persone ovvero la possibilità di scegliere il tipo di vita che vogliono vivere. Il risultato riferisce fino a che punto questo potenziale viene realizzato o meno, ovvero quali sono i risultati degli sforzi delle persone. In relazione all'*empowerment*, i risultati vengono considerati sia in termini di esercizio di *agency* sia delle sue conseguenze. Un esempio che si potrebbe fare a tal proposito riguarda l'aumento di lavoro salariato femminile come indice di *empowerment* (indicatori di empowerment per i *Millennium Development Goals*), tuttavia l'aumento di lavoro femminile di per sé non rappresenta una maggior volontà di miglioramento o una scelta personale, perché potrebbe indicare solo uno stato di necessità diffuso. Invece l'aumento di lavoro salariato femminile in risposta a nuove opportunità o una maggior volontà di autodeterminazione sono indicatori di uno stato di *empowerment*.

#### 4.3.2 Il *capability approach*<sup>92</sup>

Questa visione di *empowerment* proposta da Kabeer ha molti punti in comune con il *capability approach* proposto e teorizzato da Amartya Sen. Si tratta di un metodo alternativo di definire e misurare il benessere umano, che abbiamo già incontrato quando abbiamo parlato dello *Human Development Report 2019*, le Nazioni Unite infatti danno grande rilevanza a questo approccio come reale indicatore del livello delle disuguaglianze. Secondo il *capability approach*, il benessere raggiunto da una persona può essere valutato considerando le sue *valued functionings*<sup>93</sup>, ovvero il potenziale raggiungibile da una persona, dunque ciò che la persona potrebbe essere e ciò che potrebbe fare in potenziale. Le *functionings* sono gli elementi che costituiscono il modo di essere di una persona e il suo agire nel contesto, le *functionings potenziali* di una persona, cioè ciò che potrebbe raggiungere costituiscono le sue *capabilities*. Un esempio di *functionings* è per esempio il lavoro e il modo di passare il proprio tempo libero.

Lo spazio delle *capabilities*, ovvero lo spazio delle *functionings potenziali*, è lo strumento con cui valutare il vantaggio delle persone o la loro capacità di raggiungere il benessere.

Dunque, le *functionings* sono le azioni potenziali che l'individuo può compiere, le *capabilities* il risultato delle scelte fra le diverse *functionings* individuali e troviamo infine anche in questa teoria l'*agency*, vista come il risultato delle *capabilities*. L'*agency*, nell'approccio teorizzato da Sen, si manifesta nella capacità della persona di prendere parte alla vita economica e sociale in quanto membro della comunità e questo è visibile attraverso per esempio l'associazionismo e la partecipazione politica attiva, l'*agency* è dunque la riappropriazione della capacità di agire che è centrale anche nell'*empowerment*.

Questo approccio tiene conto dei diversi bisogni e delle differenti abilità di ogni persona, una diversa disponibilità di beni e servizi darà risultati differenti, relativi alle *functionings* attivate e raggiungibili da ogni individuo. Ciò che Sen però tiene più in considerazione sono le *valued functionings* in cui viene inclusa anche la capacità di

---

<sup>92</sup> Hill M., (2011)

<sup>93</sup> Viene lasciata la formula originale inglese perché una traduzione in italiano potrebbe essere fuorviante, in quanto si tratta di un concetto all'interno di una teoria più complessa. Sono intese come *Functionings* gli stati e le attività costitutive della persona, il suo "essere" e "fare" potenziale.

scegliere. Sono queste le *functionings* più importanti perché contribuiscono concretamente al benessere personale.

La funzione principale del *capability approach* è quella di valutare il benessere individuale e sociale, non fornisce una spiegazione delle disuguaglianze, ma ha la potenzialità di inquadrare il benessere umano e di migliorarlo. Il *capability approach* fornisce un chiarimento sullo sviluppo economico utile a coloro che lavorano allo sviluppo.

Nella visione di Sen, economista di formazione, lo sviluppo economico viene visto come il principale vettore di miglioramento del benessere, è una visione che viene ripresa anche dalle Nazioni Unite. Nei loro documenti ufficiali infatti, viene visto come centrale per lo sviluppo umano il miglioramento, e quindi lo sviluppo, delle condizioni economiche. Questo è certamente auspicabile, e la correlazione fra sviluppo economico e migliori possibilità individuali è riconosciuto, ma, come abbiamo visto, si tratta di un'arma a doppio taglio, perché lo sviluppo economico perseguito senza criteri che mettano al centro il miglioramento delle vite umane, rimane uno sviluppo economico fine a sé stesso e dunque volto solamente ad arricchire le imprese. Tuttavia, al di là di questa riflessione, il *capability approach* è uno strumento valido per misurare il livello di autonomia e libertà raggiunto da un individuo, e riesce a dirci molto anche sul benessere della società in cui vive e sulle azioni che si potrebbero intraprendere per migliorarne la situazione. Ci è inoltre utile per sottolineare l'importanza data alla possibilità di scelta degli individui, ma soprattutto alla qualità delle scelte che gli individui hanno di fronte. È lo stesso principio riproposto da Kabeer, l'*empowerment* per essere efficiente deve restituire alle persone la possibilità di scegliere e di farlo con cognizione di causa, cioè l'individuo deve essere realmente consapevole della possibilità di scelta esistente nella sua esperienza, e non scegliere un'opzione in quanto in realtà è l'unica possibile o pensabile per l'individuo.

Il processo che porta le persone a essere *empowered* passa dunque dallo sviluppo delle *capability* e dell'*agency*, che sono fondamentali per riuscire a liberare il potenziale reale delle persone e dunque di metterle in condizione di riuscire a migliorare le proprie vite. Ma come si ottiene questo risultato? Focalizzeremo la questione sull'*empowerment* femminile, e sulle azioni che lo favoriscono. Già in precedenza abbiamo individuato tre

diversi campi in cui intervenire, il primo è l'accesso all'educazione, il secondo l'accesso al lavoro salariato e il terzo la rappresentanza politica.

#### 4.4 *Accesso all'educazione*

“[...] individuals who are poor, female and attending school in rural communities in the region are far less likely to be learning critical skills such as reading, writing and mathematics. The study finds that people in extreme education poverty (less than two years of schooling) are much less likely to learn (Agbor, 2012). Disadvantages in opportunities for education, as with healthcare, are linked to poverty and also to lower levels of access for girls and women and people living in rural areas. Income inequalities, as well as inequalities between men and women and those in rural and urban areas, are reinforced across generations because deprivation in access to quality education and healthcare limits opportunities for secure livelihoods. Indeed, studies in a number of countries have found that parents' educational attainment and earnings are two of the strongest predictors of children's educational attainment.”<sup>94</sup>

Accedere all'educazione è un passo fondamentale, soprattutto per le donne, che ancora oggi subiscono discriminazioni a riguardo. L'educazione è fondamentale al processo di formazione personale, ci permette di ampliare le idee e gli orizzonti. La conoscenza permette di decidere in cosa credere e di valutare i fatti in quanto tali. Inoltre, dà accesso a un numero sempre crescente di informazioni e permette di elaborarle al meglio. Nei Paesi industrializzati è sempre più alto il numero di giovani donne che frequentano le università, l'istruzione primaria è universale così come quella secondaria. Questo non accade nei Paesi sottosviluppati, in cui ancora fatica ad essere universale l'istruzione primaria, a svantaggio soprattutto per le bambine a cui può spettare il compito di aiutare la famiglia nei lavori di casa in caso di necessità, oppure anche semplicemente perché si preferisce far studiare i figli maschi.

“An important driver of gender inequality is access to education, which remains crucially important in determining individuals' labour market outcomes. Since the late 1990s, there has been some progress in equalising access to education for girls and boys in SSA. However, this has predominantly been achieved at the primary

---

<sup>94</sup> Odusola A. et al. (2017), p. 246

education level. Over this same time, there has been no progress on average in achieving gender parity in secondary schooling, and there has been a widening of gender inequality in tertiary educational enrolment. In most other parts of the world, there have been significant improvements in gender parity at higher levels of education.”<sup>95</sup>

Non dobbiamo dimenticare che l’istruzione è anche una questione di salute, nel senso in cui le persone istruite hanno maggiori strumenti a disposizione per mantenersi in salute, avere un più alto livello di istruzione significa anche saper riconoscere le cause scatenanti di alcune malattie e riuscire a prevenirle. Pensiamo per esempio alle malattie frequenti nei paesi tropicali a basso reddito come malaria, tifo e colera, conoscere il modo in cui si diffondono significa anche abbassare il rischio di contagio, non solo personale ma anche familiare, perché se una donna è informata su come prendersi cura di sé stessa riuscirà a prendersi cura anche dei suoi figli, prima e dopo la nascita, cosa non scontata in questi contesti. Oltre che a un miglioramento della salute le donne con un’educazione solida alle spalle (e cioè che supera l’educazione primaria) riescono a migliorare la loro posizione sociale, riuscendo a inserirsi in processi decisionali a cui altrimenti sarebbero loro negata la partecipazione.

Gli studi riportati da Kabeer ci mostrano alcuni esempi di ciò<sup>96</sup>:

- per quanto riguarda la cura neonatale nella Nigeria rurale ne hanno fatto ricorso il 96% delle donne con un’educazione secondaria o superiore, il 53% delle donne con un’educazione primaria e il 47% delle donne con nessuna o scarsa educazione;
- per ciò che riguarda il contributo nel processo decisionale riporta che nel Bangladesh rurale le donne non istruite partecipano per l’1,1%, ma è una percentuale che sale con il miglioramento del livello di istruzione: 1,6% educazione primaria, 2% media e 2,3% secondaria. Non solo queste donne hanno anche maggiore accesso e controllo sulle risorse.

Il livello di istruzione incide anche sulla capacità di riconoscere le situazioni di abuso e violenza domestica e sottrarsene o chiedere aiuto, anche se certamente non è l’unico

---

<sup>95</sup>Odusola A. et al. (2017), p.70

<sup>96</sup>Kabeer N. (2012), p. 16

fattore in gioco. L'educazione è in grado di fornire alle donne maggiori strumenti per affrontare le sfide della vita ma è anche in grado di portare le donne a sfidare il potere patriarcale. Se l'educazione mi fa comprendere il mio valore, mi dà possibilità che vanno al di là del dipendere da un uomo è possibile cominciare a mettere in questione la predominanza maschile.

#### 4.4.1 *L'intervento nel contesto*

Quelli appena descritti sono gli effetti potenziali di un maggiore accesso delle donne nell'educazione, ma quando si passa alla pratica bisogna ridimensionare le aspettative di cambiamento e contestualizzarle negli ambienti di intervento. Questo tipo di processi molto spesso hanno luogo in contesti altamente discriminatori per le donne, in cui esse sono viste solo in funzione del loro ruolo genitoriale e di cura, in cui non solo è limitato l'accesso all'educazione ma è anche limitato l'accesso alle risorse, così come è limitato l'accesso e la partecipazione alla vita economica. Molto dipende dunque, dal contesto di azione di queste politiche e ancora non basta considerare l'educazione singolarmente, ma tutto il sistema educativo. Innegabile è l'importanza del ruolo degli insegnanti, i cui atteggiamenti condizionano l'apprendimento degli studenti. Non è raro che in questi contesti gli insegnanti tendano a vedere la formazione delle donne solo in funzione del loro futuro ruolo di mogli e madri, scoraggiando il perseguimento di una carriera o la prosecuzione degli studi, dando così alle donne pochi strumenti per fare in modo che riescano a mettere in discussione il loro modo di vivere. Anche a livello delle politiche per l'educazione è necessario tenere in considerazione che l'istruzione femminile non dovrebbe essere vista solo come un miglioramento del benessere femminile e familiare, perché è un ragionamento che riproduce le discriminazioni di genere.

Si può concludere dicendo che da sola l'educazione, nonostante le sue enormi potenzialità, non basta per fornire alle donne, soprattutto nei contesti più svantaggiati, gli strumenti per ritenersi *empowered*.

#### *4.5 Accesso al lavoro salariato*

Avere accesso al mondo del lavoro permette alle persone di partecipare alla vita economica dando loro capacità di spesa e di controllo sulle proprie risorse. Lavorare ed essere pagate per le donne significa avere la possibilità di essere indipendenti economicamente e quindi avere una maggior possibilità di sottrarsi a situazioni di abuso o semplicemente di emanciparsi rispetto alla propria famiglia e riuscire a prendere decisioni con maggiore autonomia. Fare un lavoro ed essere pagati per farlo contribuisce a ridefinire la visione che abbiamo di noi stessi, dandoci maggiore sicurezza. Questo assume maggiore risonanza in quei contesti di profonda disparità, dove per una donna contribuire significativamente alla sopravvivenza economica della famiglia ha un ritorno dal punto di vista del rispetto da parte degli altri membri ma anche per sé stesse. Inoltre, avere accesso al denaro in contesti in cui, soprattutto per le donne, non è scontato averne, rafforza la propria sicurezza e la percezione del proprio ruolo dando alle donne la forza di rinegoziare la propria posizione all'interno della famiglia e del matrimonio e dà la possibilità di creare relazioni al di fuori della comunità di appartenenza.

Avere una propria fonte di reddito può anche significare il poter decidere quando sposarsi e avere figli, diminuendo la possibilità di contrarre un matrimonio in giovane età, dando invece più spazio alla volontà di riuscita personale e favorendo l'autodeterminazione. Il rovescio di questa medaglia è dato dal fatto che il lavoro femminile è considerato lavoro a basso costo, e spesso le donne lavorano in condizioni insalubri e svantaggiose, con poche possibilità di miglioramento. Le donne infatti, vengono assunte specialmente nel settore manifatturiero dove sì la richiesta è alta, ma lo è altrettanto la domanda, questo è dovuto soprattutto alle spinte di sviluppo a qualsiasi costo che caratterizzano l'economia moderna e che vengono attivate in questi paesi con il favore dei governi. In ambito familiare poi, questa riscoperta autonomia può essere un'arma a doppio taglio, infatti, non solo i compiti di cura continueranno a ricadere sulle componenti femminili, talvolta a discapito delle generazioni più giovani, ma è una condizione che può aumentare la frustrazione maschile e quindi la violenza domestica.

#### 4.6 Rappresentazione politica

Tra le altre forme di cambiamento descritte questa è forse quella più complicata perché le donne sono scarsamente rappresentate in politica. Qui infatti non si parla del diritto di voto ma di fare parte di organi decisionali come il governo o il parlamento. Negli ultimi anni si è visto un incremento nel numero di seggi occupati da donne in tutto il mondo, ma questo è dovuto soprattutto al fatto che sono state promosse politiche per riservare una quota dei seggi alle donne. È un meccanismo che abbiamo visto applicato anche in Italia con la legge 120/2011 e che certamente va a favore delle donne perché si considera la sola presenza come una vittoria, quando lo è in modo parziale.

Innanzitutto, questa misura viene presa per dare la possibilità alle donne di battersi per migliorare la condizione soprattutto delle fasce più svantaggiate, ma questa è una condizione che spesso è distante dalle donne che arrivano ad occupare seggi parlamentari. Poi bisogna anche tenere in considerazione l'influenza dell'ideologia patriarcale e del sistema partitico ed elettorale nonché dell'influenza religiosa. Sono tutti elementi che possono sfavorire politiche per l'eliminazione delle disuguaglianze di genere. Dunque, il fatto che viene garantito che un determinato numero di donne possa occupare dei seggi non garantisce l'attivazione di processi di *empowerment* per sé e per gli altri.

Differente è il discorso sulle amministrazioni locali, sebbene l'influenza esercitabile sulle politiche a questo livello sia minore è invece maggiore la capacità di agire con politiche mirate al campo del locale, e attivando processi di cambiamento alla base della piramide. Inoltre, le amministrazioni locali entrano più facilmente in contatto con movimenti che creano iniziative *bottom-up*, quelle da cui è più facile che derivi un cambiamento perché nate direttamente dalle istanze e richieste dei cittadini. Anche nelle amministrazioni locali vengono riservati dei seggi alle donne, e queste sono più visibili, hanno maggior contatto con quelle che sono le istanze della società in generale e delle donne in particolare. Le donne che vengono elette guadagnano via via maggiore sicurezza in sé e arrivano a influenzare le politiche.

#### 4.6.1 *L'intervento nel contesto*

Prima che ciò avvenga tuttavia è necessario che sia stato fatto un percorso di consapevolezza e attivismo politico, altrimenti è difficile che una persona, in generale, riesca a entrare nell'orbita del potere e a influenzare le scelte. Questo perché, come abbiamo già detto, è necessario possedere gli strumenti per saper riconoscere correttamente le situazioni problematiche in cui ci troviamo. Questo processo di consapevolezza viene attivato quando si mettono le persone in condizione di riconoscere un possibile cambiamento. È la funzione assunta da molte organizzazioni, le *grassroot organizations*, che possono essere autorganizzate oppure attivate con l'aiuto di organismi esterni, che spesso non fanno altro che fornire alle persone gli strumenti sopra descritti, ovvero: formazione, spesso legata a particolari tematiche come la salute sessuale o i diritti delle donne ma anche delle minoranze in generale, lavoro o aiuto economico, pensiamo alle attività di microcredito che permettono alle donne di avviare le proprie attività. Attraverso queste azioni le donne, o le minoranze coinvolte in generale, riescono ad attivarsi con coscienza di quanto si sta intraprendendo. Questo aspetto è importante per garantire che le donne che vanno ad occupare i seggi nelle amministrazioni locali abbiano realmente le capacità di far sentire la propria voce, non basta infatti mettere a disposizione dei seggi perché questi potrebbero essere occupati da persone manipolate da altri, come i loro mariti o padri, rendendo nulla l'azione di *agency* insita in questa politica. Come nota Drydyk (2008):

“This has implications for governments, civil society organizations, and their leaders. One test of good governance and good leadership is whether citizens, members, and stakeholders have been empowered – not just whether they have been made better off, but whether governance and leadership have enhanced their decision-making and influence, so as to expand wellbeing freedom and agency freedom.”<sup>97</sup>

Per concludere, abbiamo visto come l'educazione, il lavoro salariato e la rappresentanza politica abbiano le capacità di attivare processi di *empowerment* e quindi di restituire alle donne il potere che a lungo è stato loro negato, non solo nella sfera del pubblico, ma soprattutto nella sfera del privato. Non si può pensare che questi cambiamenti

---

<sup>97</sup> Drydyk J. (2008), p. 243

avvengano in modo automatico, sono anzi lenti e vanno facilitati attraverso azioni che abbiano a cuore i reali interessi delle persone e quindi si adattino ai contesti, ma soprattutto non possono coinvolgere un solo ambito della vita personale, ma devono mirare a adottare soluzioni il più complete possibile.

Nel capitolo seguente viene riportato un esempio di progetto di *empowerment* femminile realizzato in un contesto di particolare svantaggio, dove ritroveremo i principi descritti da Kabeer. Il progetto infatti fornisce un lavoro salariato alle donne coinvolte, sostiene la loro educazione e quella dei loro figli e porta avanti dei processi di presa di coscienza delle problematiche del territorio e della società in cui il progetto si colloca. Questo processo di *empowerment* ha le potenzialità per riuscire a mettere in discussione le disuguaglianze di genere anche in questi contesti in maniera più o meno efficace a seconda del tipo di intervento realizzato. L'*empowerment* infatti ha proprio questo potenziale, attraverso la restituzione della consapevolezza delle capacità individuali può arrivare, attraverso percorsi appropriati a mettere in discussione i normali rapporti di potere presenti nella società.



## 5. IL PROGETTO *MKOMANILE* COME ESEMPIO DI EMPOWERMENT FEMMINILE

Questa tesi prende ispirazione dal tirocinio svolto grazie all'ONG Co.P.E. (Cooperazione Paesi Emergenti) presso il loro progetto di sviluppo rurale nel villaggio di Nambehe. In questa realtà sono stati attivati nel corso del tempo diversi progetti rivolti ad utenti diversi, ma il cui scopo è quello di migliorare la vita delle persone dell'area.

### 5.1 *Il contesto d'intervento*

Il villaggio si trova infatti nella regione di Ruvuma, una regione della Tanzania molto povera e ancora poco sviluppata. La Tanzania è un Paese che si sta sviluppando molto rapidamente, ma questo sviluppo è concentrato nelle grandi città e nelle regioni con più risorse e attrattive. La regione di Ruvuma non è fra queste, qui lo sviluppo industriale deve ancora arrivare e l'agricoltura rappresenta la forma di sostentamento più diffusa ma è molto arretrata, non ci sono macchinari, troppo costosi per le persone. Il lavoro di preparazione, semina e raccolta viene fatto interamente dalle famiglie e da questo dipende la fonte principale del loro sostentamento.

Il Co.P.E. ha attivato in questo contesto tre diversi progetti, il CRAS (centro rurale per l'agricoltura sostenibile) un college dove vengono insegnate tecniche di agricoltura sostenibili per facilitarne la diffusione, ma soprattutto per migliorare le prospettive lavorative di chi frequenta questi corsi, che sono rivolti a persone dai 18 ai 25 anni fornendo loro conoscenze tecniche, il *Sisi ni Kesho*, cioè *Noi siamo il futuro*, per l'educazione infantile dove il Co.P.E. ha aiutato a finanziare le strutture per la scuola locale e continua a sostenerla pagando gli stipendi delle maestre. Infine, il terzo progetto avviato dal Co.P.E. e oggetto di interesse per questa tesi riguarda l'*empowerment* femminile: il progetto *Mkomanile*, un laboratorio sartoriale artigiano dove le donne locali hanno la possibilità di migliorare le loro conoscenze tecniche e avere una fonte di reddito propria. Tutti questi progetti sono gestiti principalmente da personale locale e prevedono una componente esterna, e cioè il personale del Co.P.E. all'interno

dell'amministrazione soprattutto nella gestione delle pratiche e dei progetti creati in collaborazione con altri enti.

## 5.2 *L'esperienza di tirocinio*

Il mio tirocinio si è svolto principalmente nel progetto *Mkomanile*, dove ho avuto la possibilità di lavorare a stretto contatto con la direttrice e conoscere da vicino le donne coinvolte. Questo mi ha permesso di portare avanti una piccola ricerca sugli effetti del progetto sulle donne e sul contesto sociale, la ricerca è stata svolta usando il metodo dell'intervista semi strutturata e i dati raccolti sono principalmente di tipo qualitativo. La barriera linguistica non mi ha permesso di comunicare con le donne del progetto, infatti, la lingua principale e ufficiale della Tanzania è lo swahili, di cui sono arrivata in tre mesi a comprendere le basi, ma mi sarebbe stato impossibile comunicare con le donne. Farsi aiutare da un interprete sarebbe stato possibile ed era una decisione che avevo preso in considerazione, ma alla fine mi sono resa conto che sarebbe stato inutile, sebbene io abbia passato con loro molto tempo, continuavano a vedermi come una persona esterna e provare una certa diffidenza nei miei confronti. D'altro canto però, sono riuscita a raccogliere quattro interviste con persone che hanno o hanno avuto a che fare in modo diretto con il progetto.

Prima di condurre le interviste ho raccolto e studiato i report del Co.P.E. sul progetto, che loro stessi mi hanno fornito per facilitarmi il lavoro, ho successivamente formulato la lista di domande e poi condotto le interviste. Le interviste sono state condotte due in inglese e due in portoghese, e non sono state registrate ma ho preso appunti durante la conduzione per poi trascriverle. Il mio obiettivo era quello di cercare di capire se il progetto *Mkomanile* fosse effettivamente un progetto di *empowerment*, quali erano i risultati raggiunti in quegli anni e se il cambiamento nelle donne coinvolte c'era stato e qual era stata la reazione della comunità e come questa percepisce il progetto. Per capire ciò è stato fondamentale anche comprendere meglio il tessuto socioculturale dell'area in cui il progetto si svolge, in questo è stato importante l'aiuto e l'esperienza degli altri volontari, della direttrice del centro e delle due suore missionarie della parrocchia del villaggio con cui ho lavorato a stretto contatto durante il periodo di tirocinio.

### 5.3 Il progetto *Mkomanile*

Il progetto *Mkomanile* nasce nel 2007 e ha come obiettivo la riduzione della disuguaglianza di genere e del controllo patriarcale sulle vite delle donne coinvolte nel progetto e si colloca in un piccolo villaggio, Nambehe. La Tanzania è caratterizzata da poche grandi città, e una diffusa realtà rurale, in cui gli spazi sono immensi e le infrastrutture scarse. Dar Es Salaam è la città più importante a livello economico e non solo, anche se non è la capitale (che è Dodoma), è qui che hanno sede le ambasciate e in cui risiede il presidente. È un importante polo di comunicazione e scambio e questo contatto soprattutto con il mondo occidentale è ben visibile quando si passa da questa ad altre città più piccole, come Songea, situata vicino alla sede del progetto. La Tanzania attira anche numerosi turisti grazie alle sue meraviglie naturali come il Kilimangiaro e il Serengeti, ma attira anche molti investitori stranieri per la sua posizione vantaggiosa e la ricchezza di risorse naturali. Lo sviluppo però si sta concentrando soprattutto nelle grandi città del Paese, come Dar Es Salaam, Mwanza e Arusha. In questo processo, in generale, sono favorite le grandi città piuttosto che le aree rurali, portando non solo le persone a spostarsi ma anche a creare dei grandi divari. Nelle aree rurali infatti, le persone vivono di agricoltura di sussistenza, non avendo i mezzi per renderla una fonte di reddito, intervenire sulle aree rurali è importante perché come nota l'UNDP:

“Health and education deprivation is higher in rural areas than in urban areas. In SSA, 77 per cent of women in urban areas have access to maternal health care compared to only 38 per cent of women living in rural areas. Globally, nearly half of people living in rural areas lack access to improved sanitation facilities, whereas only 18 per cent of people in urban areas are without improved sanitation. Children from rural areas are also less likely to be in school; worldwide, twice as many rural children are out of school than in urban areas (UN, 2015). At the same time, levels of inequality in income and in access to services, infrastructure and opportunities are higher in urban areas. Slum populations, which make up 63 per cent of the urban population in the region, are deprived of many basic services and opportunities.”<sup>98</sup>

---

<sup>98</sup> Odusola A. et al. (2017), p. 247

La società tanzaniana è una società patriarcale, in cui la donna è vista soprattutto per il suo ruolo di moglie e madre. Questa mentalità tuttavia è in fase di cambiamento soprattutto nelle città, ma in contesti rurali come quello in cui è attivo il progetto *Mkomanile* le cose faticano a cambiare.

### 5.3.1 *Descrizione del progetto*

Il progetto *Mkomanile* nasce nel 2007 come programma di formazione sartoriale volto alle giovani del villaggio, con lo scopo di dare loro una formazione innanzitutto tecnica da cui fosse possibile ricavare una fonte di reddito. Successivamente, a causa delle difficoltà incontrate, nel 2011 il progetto si trasforma e diventa quello attuale, il progetto *Mkomanile*. Lo scopo del progetto è quello di ridurre la disuguaglianza di genere nelle aree rurali e migliorare la condizione di vita delle donne attraverso l'*empowerment* sociale ed economico. Indirettamente il progetto aiuta a ridurre la povertà e la malnutrizione anche delle famiglie delle donne coinvolte e inoltre riesce a fornire loro una capacità tecnica.

*Mkomanile* è un laboratorio in cui le sarte confezionano abiti, borse e prodotti tessili per la cucina che vengono venduti poi tramite le strutture del Co.P.E. oppure vengono prodotti su commissione per committenti rintracciati tramite la Congregazione di Saint Joseph oppure tramite la rete del Co.P.E.. Oltre a *Mkomanile* il progetto si sviluppa su altri due rami *Juhudi Craft*, dove viene prodotta bigiotteria e accessori in generale, e *Project Knitwear*, che si occupa di filare maglioncini e altri prodotti soprattutto per bambini.

Il progetto permette alle donne di raggiungere l'indipendenza economica, infatti sono pagate a cottimo, e quindi per ogni prodotto creato, indipendentemente che questo venga venduto o meno. È la direttrice, aiutata dai membri di Co.P.E. e della Congregazione, a occuparsi di trovare acquirenti e quindi uno sbocco per questi prodotti, un compito non semplice dato che i prodotti di *Mkomanile* non sono adatti al mercato locale. I principali acquirenti sono italiani, volontari del Co.P.E. oppure che conoscono il progetto attraverso di esso in Italia e fanno ordini per poi immettere i prodotti nel commercio equo e solidale. Il progetto era inizialmente composto, oltre che da *Mkomanile* da un programma parallelo, *Juhudi Craft*, dove veniva prodotta bigiotteria di perline, in stile Masai. Il programma è stato sospeso, perché il mercato è

saturo di questi prodotti, che tuttavia continuano ad essere prodotti su commissione. Il progetto è stato ampliato con il *Project Knitwear*, in cui vengono filati maglioncini destinati soprattutto alle divise scolastiche di bambini e ragazzi. *Mkomanile* era anche riuscito a stabilire un accordo con alcune scuole del circondario per fornire le divise scolastiche, l'accordo tuttavia non ha dato seguito all'indotto sperato, ma nonostante queste difficoltà il progetto è economicamente autosufficiente.

### *5.3.2 Il ruolo delle donne nel contesto tanzaniano*

Il progetto sta facendo un importante lavoro in un contesto socioculturale non facile. La Tanzania ha alla base un modello culturale patriarcale, in cui le donne sono pesantemente discriminate in molti aspetti della loro vita, e in particolare nei contesti rurali, che caratterizzano il Paese. L'accesso all'educazione secondaria, già difficile in questi contesti, è ancora più difficile per le donne per cui viene vista soprattutto la possibilità di sposarsi e avere una famiglia.

Le donne inoltre si occupano del lavoro in casa, della cura dei figli e dei lavori nei campi, occupandosi di tutti i lavori più pesanti, come prendere l'acqua e procurare la legna. Molto spesso non hanno alcuna fonte di reddito e sono costrette a contare sul marito o sulla famiglia d'origine, limitando fortemente le loro possibilità. Inoltre, non è raro che gli uomini lascino le mogli sole con i figli per risposarsi, mettendole in difficoltà. Con il matrimonio un uomo di fatto compra la propria moglie attraverso il pagamento di una dote alla famiglia d'origine. Gli uomini hanno poi un diritto quasi esclusivo sui figli, infatti, una volta nati, appartengono di fatto al padre, che in caso di separazione può decidere di portarli con sé, anche se la madre è in grado di mantenerli. A livello scolastico poi le ragazze che rimangono incinte vengono espulse dalla scuola, senza la possibilità di iscriversi nuovamente in un istituto pubblico, ma solo in quelli privati, lo stesso vale anche per i ragazzi, ma raramente le ragazze denunciano il padre del bambino.

Queste informazioni, che vedremo nel dettaglio, sono state raccolte in parte grazie alla mia testimonianza diretta, io stessa ho talvolta vissuto, sebbene in misura molto lieve in quanto bianca, qualche forma di discriminazione da parte dei tanzaniani, ma soprattutto grazie alle testimonianze raccolte. Nel mio percorso ho infatti avuto modo di

intervistare le due suore della Congregazione di Saint Joseph, la direttrice del progetto *Mkomanile* e la direttrice del CRAS che era stata a sua volta direttrice del progetto.

Il Co.P.E. mi ha dato la possibilità di studiare i report più recenti, che vanno dal 2016 al 2018 per comprendere meglio la struttura e il progresso del progetto.

### 5.3.3 I report Co.P.E.

#### 5.3.3.1 Report 2016

Nel Report viene riferito che il progetto comincia ad essere visto con occhi diversi dalla comunità e che tre donne, grazie al lavoro svolto a *Mkomanile* sono riuscite a costruirsi una casa, mentre le altre hanno aiutato economicamente le loro famiglie. Importante in questo anno il contributo del *Project Knitwear* che ha fornito un servizio specifico per le uniformi scolastiche, anche in collaborazione con le stesse scuole. Normalmente le uniformi vengono acquistate in città, il progetto le ha rese più facilmente accessibili alle famiglie della zona.

Il gruppo si divide in tre comparti: una per borse, abiti e tessile casa (*Mkomanile*), una per maglioni e uniformi (*Project Knitwear*) e una per la bigiotteria (*Juhudi Craft*) e raccoglie in totale ventotto donne.

Nel 2016 il gruppo partecipa anche a eventi in Sud Africa ed Etiopia legati al mondo della moda. In quest'anno inoltre, raggiunge anche l'autosufficienza economica con un guadagno di 56'940'796 TZS ovvero 24'756 €, senza la necessità di chiedere fondi al Co.P.E.. Importanti per il raggiungimento di questo obiettivo sono stati gli ordini arrivati tramite la Congregazione di Saint Joseph, che aiuta a sostenere il progetto e che fornisce un importante sbocco per i suoi prodotti.

#### 5.3.3.2 Report 2017

Nel 2017 il progetto vede un cambiamento nella direzione, è A. che assume il ruolo direttivo sostituendo J.. Gli obiettivi di *Mkomanile* vengono così elencati:

1. *Empowerment* femminile;
2. riuscire a influenzare il cambiamento sociale e la legislazione sui diritti delle donne;
3. autonomia dei membri del progetto attraverso la formazione continua.

Nel report vengono chiaramente definiti quali sono gli obiettivi del progetto, e viene aggiunto che è fondamentale accrescere la fiducia in sé e la sicurezza delle partecipanti, che sono nel frattempo scese a venti. Importante è la partecipazione alla *Swahili Fashion Week*, un evento molto importante che coinvolge tutti i Paesi di lingua swahili, e che rappresenta un importante palcoscenico per questo tipo di organizzazioni.

Anche nel 2017 il progetto non riceve fondi dal Co.P.E. e riesce inoltre a installare i pannelli solari, che hanno costituito una grande spesa ma che rappresentano un investimento importante perché permettono di guadagnare autonomia dal punto di vista elettrico. Nel report emerge anche un problema che caratterizza il progetto, ovvero la domanda di mercato, il progetto riesce infatti a sopravvivere principalmente grazie agli ordini della Congregazione e dei volontari Co.P.E. che arrivano in sede, o che conoscono il progetto. Nel mercato locale non c'è infatti spazio per questi prodotti, e comunque la domanda da parte della comunità è molto limitata.

#### 5.3.3.3 Report 2018

In quest'anno il progetto ha accolto dei seminari tecnici, condotti da specialisti nel settore del commercio equo e solidale, per migliorare le capacità delle donne.

Da questo report emergono maggiormente le problematiche del gruppo che sono legate principalmente a: la tecnica delle lavoratrici, il tipo di contratti e l'alto ricambio dei membri del gruppo.

Per quanto riguarda la tecnica di lavoro, se è vero che nel gruppo vengono accettate solamente donne che sappiano già cucire a macchina, bisogna sempre ricordare che non si tratta di sarte esperte, e questo emerge nel lavoro svolto. Gli errori sono frequenti, e si sta considerando la possibilità di cercare una sarta esperta che affianchi in modo stabile il gruppo. Infatti, al momento è suor V. che coordina l'aspetto tecnico del lavoro, ma neanche lei è una sarta esperta. Questa mancanza di *expertise* condiziona fortemente il risultato finale, condizionando anche la possibilità di collaborazione duratura con partner esterni. Questa tipologia di progetto è infatti molto diffuso, e quindi c'è un'alta concorrenza sul mercato. Potrebbe sembrare un aspetto poco importante, ma purtroppo è proprio da questo che dipende la continuità del progetto nel tempo.

Il secondo problema è legato ai contratti di lavoro, che prevedono un compenso a cottimo. Questo è legato anche al terzo problema, ovvero l'alto ricambio delle partecipanti, infatti spesso la partecipazione è legata a periodi di necessità delle donne, che vanno a lavorare e sanno che producendo un certo quantitativo di pezzi riusciranno a guadagnare una determinata somma. Questo rappresenta un problema perché la mancanza di continuità nella partecipazione rende più difficile ottenere un risultato per quello che è l'obiettivo principale del progetto ovvero l'*empowerment* femminile.

#### 5.3.4 *Il funzionamento del progetto*

Lo scopo del progetto dunque è quello di aiutare le donne sì a raggiungere l'indipendenza economica, ma soprattutto quello di dargli fiducia nelle loro capacità e renderle *empowered*, cioè in grado di riconoscere il loro valore, le loro potenzialità, restituire dunque loro l'*agency*. Inoltre, fornisce una rete di supporto nell'affrontare le situazioni difficili. Questo scopo viene perseguito in tre diversi modi: la forma organizzativa, il sistema di *peer education* e la partecipazione a eventi informativi.

##### 5.3.4.1 *Il sistema organizzativo del progetto*

L'organizzazione del progetto *Mkomanile* è formata dalla direzione, che si occupa di tutti gli aspetti burocratici del progetto, facendo inoltre da ponte con il Co.P.E. e la Congregazione di Saint Joseph, rappresentata nel villaggio da due suore missionarie brasiliane che sono parte integrante della comunità. Sono attive non solo nel progetto, a cui hanno collaborato fin dalla fondazione, ma anche nella piccola scuola, dove collaborano con le maestre anche nella gestione. Nell'organo direttivo sono presenti appunto anche membri del Co.P.E. e della Congregazione, che si occupano di aiutare a gestire gli ordini facendo da ponte con l'estero. Oltre alla direzione però, il gruppo di sarte è a sua volta organizzato al suo interno, con una portavoce, una segretaria e una contabile, le donne si riuniscono circa una volta alla settimana per discutere dell'andamento del progetto, di quali migliorie potrebbero apportare ecc. riferendo poi alla direttrice, le cui scelte comunque non vengono prese in autonomia, ma consultando il gruppo.

Questo metodo organizzativo responsabilizza i membri sul loro operato e, come abbiamo visto, questa è proprio una delle finalità dell'*empowerment*. Il fatto che le

donne siano coinvolte nei processi decisionali dà loro una diversa visione del loro ruolo: non sono più dei soggetti passivi che hanno poca influenza sulle scelte altrui, ma prendono parte al processo decisionale valorizzando così il loro ruolo all'interno del gruppo. Questa forma di responsabilizzazione mette le donne in condizione di parità fra loro, trasmettendo il messaggio che l'opinione di ognuno contribuisce al funzionamento del gruppo.

#### *5.3.4.2 a Il sistema formativo del progetto: le tecniche di lavoro*

All'interno del gruppo inoltre, viene adottato il sistema della *peer education*, dove sono i membri stessi del gruppo a insegnare le tecniche di lavoro alle nuove arrivate, o anche a tutto il gruppo. Le donne che ne fanno parte infatti, non sono sarte esperte, ma autodidatte, le tecniche vengono loro insegnate da suor V., della Congregazione di Saint Joseph, che le insegna a turno alle sarte più esperte che a loro volta le dovranno trasmettere alle altre donne. Si tratta di un'ulteriore forma di responsabilizzazione, nonché di riconoscimento per il proprio ruolo e lavoro. È un sistema efficace che permette alle donne di acquisire maggior fiducia in loro stesse e nelle loro capacità, insegnare qualcosa a qualcuno e avere la responsabilità che questo abbia appreso è un modo per rafforzare sì la coesione del gruppo ma anche la sicurezza e fiducia in sé, senza parlare poi dell'aspetto responsabilizzante che il compito formativo assume per le donne. Per le allieve invece, il fatto di avere una donna a loro pari che insegna nuove tecniche e abilità dà loro un modello di riferimento a cui ispirarsi nel loro percorso di vita, più vicino a loro di quanto potrebbe essere qualunque membro esterno della comunità.

#### 5.3.4.2 b Il sistema formativo del progetto: gli eventi informativi

Infine, il gruppo organizza e partecipa a eventi formativi sulla salute delle donne e sull'uguaglianza di genere, in particolare contro la violenza domestica. Questi eventi cercano di formare le donne sul tema dando loro gli strumenti per saper difendersi e reagire agli abusi, ma anche per prendersi correttamente cura di sé. Questi eventi sono necessari per superare le superstizioni legati alla salute e in particolare alla gravidanza, ancora molto forti in queste aree, dove talvolta si preferisce (ed è più facile) ricorrere alla stregoneria piuttosto che alle cure mediche che non sempre sono alla portata di tutti. Per quanto riguarda invece l'informazione contro gli abusi domestici questa ha ottenuto più risonanza, arrivando a essere vista dalle persone del villaggio come negativa, perché porta le donne a prendere coscienza dei propri diritti (la violenza domestica è infatti considerata reato in Tanzania) e ribellarsi agli uomini.

Come abbiamo visto nel capitolo precedente l'*empowerment* è un percorso, un viaggio che bisogna compiere con l'aiuto di una guida. In questo il gruppo di *Mkomanile* è supportato dalla direzione, che ha proprio il ruolo di facilitare questo percorso e processo prestando attenzione a tutti i momenti formativi, creando inoltre un ambiente di lavoro sereno in cui le donne sono libere di esprimersi e riescono a liberare il proprio potenziale in uno spazio privo di giudizio e in cui il loro contributo è fondamentale alla riuscita del progetto. Si tratta dell'applicazione dei principi visti nel capitolo dedicato all'*empowerment*, se pur in forma ancora iniziale il progetto *Mkomanile* applica le tecniche necessarie per restituire la capacità di prendere decisioni, di influenzare il proprio percorso tipica dell'*empowerment*. Cerca di restituire *agency* alle donne coinvolte e lo fa attraverso una serie di interventi mirati, attraverso le interviste sarà possibile cogliere quanto ottenuto fino ad ora dal progetto, i processi che è riuscito ad attivare all'interno del gruppo, il livello di consapevolezza raggiunto dalle donne e gli effetti ottenuti sulla comunità locale.

#### 5.4 *La ricerca*

Il mio tirocinio presso le strutture del Co.P.E. a Mahinya si sono svolte a partire dalla metà di settembre fino alla metà di dicembre 2019, il tirocinio si è svolto grazie al progetto Ca' Foscari per il mondo, che opera nell'ambito della cooperazione internazionale favorendo tirocini soprattutto in Africa e Asia.

Mahinya accoglie le strutture del CRAS quindi: aule, laboratori, dormitori, uffici del personale, cucina e mensa. Inoltre, vi sono anche le case per i dipendenti del centro, e casa Co.P.E. dove risiedono i volontari. Oltre alle strutture in sé vi sono anche gli stabili per i vari animali, gli orti e i laghetti artificiali per l'allevamento dei pesci. Il centro è poco distante da Nambehe, dove è situato il progetto *Mkomanile*, le mie attività durante il tirocinio si sono divise fra le varie attività di cui il Co.P.E. è partner, concentrandosi soprattutto a *Mkomanile*. In quel periodo infatti, era arrivato un grosso ordine dall'Italia per un negozio che vende prodotti equosolidali, le mie attività consistevano nel dare una mano alla direttrice nel supervisionare il lavoro del gruppo, che doveva rispettare delle indicazioni molto precise.

##### 5.4.1 *Funzionamento del progetto Mkomanile*

La sede del progetto è costituita da un fabbricato diviso in tre stanze, una in cui c'è l'ufficio della direttrice e in cui vengono immagazzinati tutti i materiali e parte dei prodotti, una seconda stanza che costituisce il laboratorio vero e proprio, dove sono presenti una ventina di macchina da cucire, due elettriche le altre a pedali, nella terza stanza infine ci sono le macchine per tessere, due, in cui lavora solo una ragazza. Le donne arrivano alla sede verso le nove, dopo aver lasciato i figli a scuola, situata accanto a *Mkomanile*, oppure portandoseli appresso se ancora troppo piccoli. La direttrice spiega qual è la tabella di marcia del lavoro, cosa fare, e quanti pezzi, e in seguito il lavoro parte. Il villaggio ha la corrente elettrica, che viene però raramente usata, la principale fonte di energia infatti, sono i pannelli solari. Nei miei primi giorni di lavoro vengo seguita soprattutto da suor V., che è la responsabile tecnica per il gruppo, la testimonianza sua e di suor J., mi hanno permesso di comprendere meglio alcune dinamiche del gruppo, nonché il contesto in cui questo si sviluppa. Le ragazze mi hanno accolto inizialmente con una leggera timidezza mista a curiosità, un

sentimento che risulterà comune nelle interazioni nei confronti miei e degli altri volontari italiani. Il fatto di essere bianchi ci poneva dal loro punto di vista, su un piano diverso rispetto al loro, e li portava a trattarci in maniera diversa, rendendo più difficile la creazione di un legame diretto. Anche quando ho intervistato A., direttrice del progetto, e J., direttrice del CRAS, molte cose non sono emerse perché, come spiegatomi poi da suor J., non mi avrebbero mai detto certe cose, in quanto non facevo parte del loro gruppo. Suor V. e suor J., invece vivono a Nambehe rispettivamente ormai da dodici e sette anni, e sono entrate a far parte a tutti gli effetti della comunità certamente complice del fatto che sono delle religiose, in un ambiente in cui l'aspetto religioso è tenuto altamente in considerazione, tanto che una delle domande più comuni che ricevevo era proprio a quale confessione appartenessi, in Tanzania infatti c'è un misto di Cristianesimo e Islamismo.

Dopo le prime settimane, le ragazze si erano abituate alla mia presenza e si comportavano normalmente anche con me presente. Mentre ero lì mi è capitato di assistere a diverse discussioni a proposito dell'ordine che stavano completando, nel corso delle quali emergevano quelle che erano le referenti del gruppo. Ho cominciato quindi ad osservare il comportamento delle altre nei loro confronti, e ho notato che era a loro che chiedevano consiglio durante il lavoro e a che ascoltavano durante le discussioni. Ho poi cominciato ad osservare il loro atteggiamento rispetto a quello delle loro compagne, e rapportandolo poi anche alle altre donne del villaggio che mi capitava di incontrare. Le donne che da più tempo stavano partecipando al gruppo erano più indipendenti nel lavoro, cosa dovuta ha una maggior esperienza, ma avevano anche un atteggiamento più sicuro quando si rivolgevano a suor V., e ad A., e in generale, rispetto alle altre donne che apparivano più sommesse soprattutto nei contesti esterni al progetto in cui è capitato che le vedessi.

#### 5.4.2 *Il ruolo delle interviste*

Le interviste sono state fondamentali per capire meglio il progetto e il contesto che lo circonda. Come abbiamo detto Nambehe è un piccolo villaggio nel mezzo della campagna tanzaniana in cui non ci sono auto e la maggior parte delle case è in mattoni di terracotta, anche se c'è l'elettricità, la maggior parte delle persone possiede i pannelli solari. Le uniche persone esterne alla comunità sono i membri del Co.P.E. e le suore della Congregazione di Saint Joseph che grazie al loro lavoro sono riusciti a creare un punto di contatto stabile con la comunità e i suoi membri.

Ho scelto di condurre le interviste con le persone che più conoscono la realtà del progetto *Mkomanile* e quindi con le suore della Congregazione, la direttrice del progetto attuale e quella precedente. Ho condotto delle interviste semi-strutturate in cui le domande servivano per soprattutto a introdurre argomenti di discussione che permettevano alle intervistate di dare risposte libere e ampie. Ciò che ho notato mentre conducevo le interviste è che, J. e A. tendevano a mantenere il riserbo su alcuni aspetti soprattutto del funzionamento della società locale, questo mi è stato poi spiegato da suor J., è un atteggiamento normale nei confronti delle persone esterne, nonostante la gentilezza e l'accoglienza, i tanzaniani, in particolare nelle zone rurali, tendono ad essere molto riservati sulle questioni personali, o comunque su particolari aspetti sociali, la stessa suor J. mi ha detto che anche per lei inizialmente è stato così, ma poi con il passare del tempo è riuscita a comprendere molte più cose e a inserirsi nella comunità.

Le interviste si sono svolte principalmente tra ottobre e novembre, tutte le persone sono state intervistate separatamente, e l'utilizzo di questo tipo di intervista mi ha permesso di approfondire aspetti diversi del progetto e del suo contesto dandomi alla fine una panoramica abbastanza ampia. Certamente mi rendo conto che il limitato periodo di tempo che ho passato lì non mi ha permesso di condurre una vera e propria ricerca, ma solo di fare una panoramica sul progetto, i suoi obiettivi e lo stato attuale di avanzamento. Nonostante questo, credo che portare la mia esperienza di un progetto di *empowerment* femminile attuato in un contesto particolare rappresenti la giusta conclusione di un percorso sullo studio di queste tematiche.

Come già detto le interviste si sono svolte due in lingua inglese e due in portoghese e sono state successivamente trascritte. Riporterò ora ciò che emerso con ognuna delle

intervistate, con ognuna sono emersi infatti degli aspetti diversi del progetto, della società e soprattutto del loro funzionamento. Una volta concluso il ciclo delle interviste mi è stato più chiaro il ruolo del progetto e soprattutto il funzionamento delle dinamiche sociali e ho potuto avere una maggior consapevolezza di cosa significhi attivare e mandare avanti dei progetti di *empowerment* femminile in questo contesto e la loro relazione in merito all'abbattimento della disuguaglianza di genere.

### 5.4.3 *Le interviste*

#### 5.4.3.1 *Intervista con suor V.*

La prima intervista che ho condotto è stata quella con suor V., lei vive a Nambehe nella casa della Congregazione, situata poco distante dalla sede del progetto *Mkomanile*, dalla scuola e dalla chiesa, questo nucleo di costruzioni costituisce il centro del villaggio, che di per sé è molto piccolo. È infatti costituito da una trentina di case al massimo diffuse lungo la strada che collega Nambehe a Mahinya e Msindo. Suor V., vive qui da circa dodici anni ed è stata tra le promotrici del progetto fin dal suo inizio, nel 2007.

Nel 2007 lei, altre suore della Congregazione e i membri del Co.P.E. presenti all'epoca hanno l'idea di creare un progetto volto alle ragazze del luogo, che permettesse loro di aumentare il loro livello di educazione e che desse loro una formazione tecnica in modo così da migliorare la loro vita. Le ragazze infatti, difficilmente continuavano gli studi con un percorso di scuola secondaria soprattutto perché non tutte le famiglie potevano permettersi di sostenere i costi della scuola e del mantenimento in città, e poi perché questa possibilità viene data principalmente ai maschi.

Viene così avviato un percorso di formazione della durata di tre anni che dava alle ragazze anche la possibilità di lavorare all'interno del progetto e quindi guadagnare qualcosa. Tuttavia, questo progetto non ottiene il risultato sperato e viene quindi modificato nel 2011 quando assumerà la forma che ha attualmente.

Suor V. mi spiega che lei fa parte del consiglio direttivo, insieme a A. e al Co.P.E., lei ha anche un ruolo attivo nel progetto perché si occupa di insegnare alle ragazze come cucire i vari prodotti dando loro tutte le indicazioni su misure, materiali da usare ecc., insieme ad A. decide qual è la tabella di marcia da seguire per l'evasione degli ordini e controlla che i prodotti rispettino gli standard stabiliti. Mi spiega che inizialmente il

progetto aveva più partecipanti, ma si sono viste costrette a ridurre il numero perché le macchine da cucire non erano più sufficienti visto che alcune si sono danneggiate e la loro riparazione è troppo costosa.

Suor V. mi mostra la struttura, e mi spiega che la sala da cucito andrebbe ingrandita per permettere una migliore organizzazione del lavoro e dei materiali, mi spiega che usano solamente l'elettricità generata dai pannelli in modo da ridurre il più possibile i costi. Mi parla del ruolo della Congregazione che spesso, soprattutto per il periodo natalizio fa degli ordini importanti al progetto e questa è la loro principale fonte di reddito. Purtroppo, i prodotti che creano non hanno sbocco nel mercato locale, dove difficilmente vengono acquistati, avevano provato a rivendere i prodotti anche a Songea ma il ricavo non era sufficiente per pagare le spese d'affitto dei locali. I prodotti venivano anche venduti in alcuni locali a Iringa, città più frequentata anche dai turisti occidentali per la sua vicinanza a alcuni parchi nazionali in cui è possibile fare i safari, ma non c'è stata continuità nel mantenimento delle relazioni con chi vendeva i prodotti. Suor V. riconosce questa dipendenza dagli ordini della Congregazione, e da quelli ricavati tramite i legami del Co.P.E. e non ne va fiera, perché il progetto avrebbe bisogno di rendersi più autonomo anche da questo punto di vista, è vero che si trova in una zona con pochi sbocchi, ma sarebbe possibile entrare nel mercato del turismo tramite la costruzione di relazioni più solide con l'esterno, perché le possibilità d'azione ci sarebbero. Mi racconta che il progetto ha partecipato a un'expo a Milano sul commercio equosolidale, ciò era stato possibile grazie a uno scambio con una scuola di design milanese, in cui alcuni studenti erano anche andati a *Mkomanile* per progettare insieme al gruppo degli abiti al fine di creare una collezione. Il progetto ha poi partecipato ad altri eventi, vincendo anche un riconoscimento alla *Swahili Fashion Week*, sono questi eventi che danno credibilità e permettono al progetto di farsi conoscere, purtroppo partecipare a questi eventi è costoso e quindi non sempre possibile. Mi spiega che questo aspetto andrebbe migliorato non tanto per incrementare il guadagno economico, ma per migliorare la sostenibilità del progetto, per non parlare della possibilità di migliorarlo e aumentarne i posti disponibili coinvolgendo così un maggior numero di donne. È lei che mi spiega la divisione del progetto, ovvero *Mkomanile*, *Juhudi Craft* e *Project Knitwear*, e che il secondo è stato per così dire sospeso, perché produce bigiotteria in stile masai, cosa molto comune nel mercato

locale e turistico, per cui quindi c'è troppa concorrenza. Il *Project Knitwear* invece, fatica a decollare nonostante la collaborazione con le scuole, anche perché ci sono poche donne che sanno usare il telaio per tessere, al momento ce ne sono solo due e una sta ancora imparando.

Negli anni il progetto ha coinvolto molte donne e le ha aiutate soprattutto a livello economico, mi spiega che i soldi che guadagnano in molti casi le aiutano ad acquistare semi e prodotti per l'agricoltura che sono molto costosi, il fatto di poter dare il loro contributo economico in casa ha ribaltato un po' la situazione, perché può capitare che l'uomo non possa permettersi di acquistare determinati prodotti ma la donna sì e questo fa sì che cambino i rapporti di potere all'interno della famiglia, o che in altri casi permettano alle famiglie di migliorare la loro condizione abitativa riuscendo per esempio a costruirsi delle case con il tetto in lamiera zincata, molto più resistente rispetto a quelli comunemente costruiti in paglia e canne.

L'intervista con suor V. mi ha aiutato a comprendere il funzionamento del progetto e in parte mi ha fatto capire qual è l'impatto che ha avuto sulle donne e sulle loro vite e mi ha fatto anche capire parte delle difficoltà che incontra. Principalmente quest'intervista ha costituito un punto di partenza per quelle successive, fornendomi ulteriori spunti di riflessione e permettendomi di porre queste domande poi a A., J., e suor J..

#### 5.4.3.2 *Intervista con A.*

A. è la direttrice del progetto *Mkomanile* dal 2017, in precedenza vi lavorava affiancando J., A. ha ventisette anni ed è originaria di un'altra regione della Tanzania ovvero Iringa, parla correntemente inglese ed ha studiato nel campo del servizio sociale. Anche per un osservatore esterno e poco abituato alle dinamiche locali la differenza fra lei e le donne del villaggio si nota subito, A. è molto più spigliata nel rapporto con gli altri, e anche con noi volontari, complice sicuramente il fatto di riuscire a comunicare con noi tranquillamente. Oltre a questo, non è sposata e non ha figli, cosa inusuale per le donne del posto della sua età. A. ha il ruolo di gestione burocratica del progetto e ha la responsabilità del funzionamento di questo, nel rapporto con le ragazze del gruppo si mostra sicura sottolineando i punti di forza dei lavori eseguiti ma anche i punti deboli. Quando ho cominciato a lavorare con lei era appena arrivato un grosso ordine dall'Italia, con tempistiche troppo strette e richieste molto precise su misure, materiali e

design dei prodotti. A. mi spiega che quest'ordine rappresenta il grosso del guadagno dell'anno e non potevano permettersi troppi errori, questo messaggio tuttavia non era passato alle donne del gruppo, che dopo circa una settimana di lavoro hanno cominciato a essere reticenti a continuare perché secondo loro la paga era troppo bassa. Come emergerà in seguito il compenso normalmente viene deciso di comune accordo fra le donne del gruppo e A., mentre in questo caso era stato deciso a monte e anche A. aveva potuto fare ben poco per negoziare il prezzo. A. mi ha poi spiegato che questa protesta era anche legata a una preoccupazione delle donne riguardo la mole di lavoro e all'avvicinarsi perché della stagione delle piogge e dovevano lavorare anche alla preparazione dei campi per la semina, cosa da cui dipende il sostentamento delle loro famiglie. Questo episodio ha fornito l'occasione per parlare in modo più approfondito del gruppo e delle sue dinamiche interne, A. mi riferisce che c'è appunto una gerarchia interna, dove è presente una referente, una contabile e una segretaria, questo tipo di organizzazione è stato pensato per facilitare la comunicazione fra il gruppo e la direzione, ma soprattutto per far comprendere alle donne che questo è il loro gruppo, e che la riuscita del progetto dipende soprattutto da loro. Per non parlare del fatto che in questo modo sentono di essere veramente ascoltate e prese in considerazione, capiscono che la loro opinione conta molto all'interno del gruppo e in generale del progetto.

Dopo che il problema è stato discusso e compreso da entrambe le parti il lavoro riprende più o meno serenamente, ho così l'opportunità di vedere io stessa che il rapporto che c'è fra A. e le donne non è tanto un rapporto fra direttore e subalterni ma è a tutti gli effetti un rapporto fra pari. A. mi riferisce che per la riappacificazione e comprensione del problema è stato fondamentale il supporto dei membri più anziani del gruppo, che hanno spronato tutte a continuare il lavoro.

Dopo questo episodio chiedo ad A. di come sia percepito il gruppo all'interno della comunità, mi spiega che inizialmente non era visto molto bene e tutt'ora c'è qualcuno a cui non piace soprattutto perché "insegna alle donne a ribellarsi ai propri mariti". Questo perché nel 2017 è stato organizzato un evento in cui veniva denunciata la violenza di genere e venivano spiegati alle donne quali fossero i loro diritti in materia, questo evento era aperto a tutti e condotto da esperti tanzaniani e questo non è piaciuto ad alcuni membri del villaggio. A seguito di ciò alcune donne hanno smesso di andare a lavorare a *Mkomanile*. Oltre a questo, emerge che il progetto fatica a ingrandirsi e

prendere piede in modo più stabile proprio perché c'è un alto ricambio di donne, ci sono alcuni membri infatti, che vi lavorano solo nei periodi di loro necessità, oppure che abbandonano in seguito alle proteste dei mariti o che lasciano per seguire le famiglie in altre città. Tuttavia, nel primo caso è possibile che la situazione si trasformi, o che comunque abbia un effetto positivo anche solo parziale. Negli altri casi non c'è molto che potrebbero fare, perché sono situazioni che non si possono prevedere, ma il compito del progetto è innanzitutto quello di aiutare le donne, se poi torneranno questo rappresenterà una vittoria per loro, però nel frattempo cercano di aiutare il maggior numero di persone possibile. A. mi dice che nel corso degli anni la partecipazione al progetto è stata fondamentale per aiutare le donne a emanciparsi, o le ha aiutate nei momenti di maggior difficoltà, mi porta l'esempio di una dei membri che è riuscita ad occuparsi da sola economicamente del primo figlio, riuscendo a mandarlo a scuola senza l'aiuto del padre, era molto fiera di ciò, ma ora che aspetta un altro bambino, anche se potrebbe provvedervi da sola ha deciso che pretenderà l'aiuto economico del padre per sostenere le spese del mantenimento. A. mi dice che ha visto un cambiamento nei rapporti moglie-marito nelle donne che più frequentano il gruppo, le donne hanno infatti cominciato a pretendere che gli uomini fossero maggiormente coinvolti, oppure era possibile vedere come la maggior fiducia nelle proprie capacità si sia riflessa nel rapporto di coppia. Oltre a questo, mi racconta che una donna in particolare è molto legata al gruppo perché grazie ad esso è riuscita a risparmiare quanto necessario per costruirsi una casa ed emanciparsi dalla sua situazione familiare. È A. che mi consiglia di osservare l'atteggiamento dei membri più anziani rispetto a quelli dei membri più giovani, e che in effetti appare molto più sommo e intimidito.

Questo discorso sulla maggiore emancipazione delle donne del gruppo va sempre letto nel contesto in cui si attua. Siamo in una società dove le donne hanno poco o nessun potere, dove già persone come A. e J., che hanno un'istruzione medio alta e ricoprono ruoli direttivi rappresentano l'eccezione e non la regola e in quest'ottica vanno letti i risultati del progetto.

Anche A. e J. che per il contesto sono considerate donne emancipate hanno le loro difficoltà quando si tratta di interagire con il personale espatriato del Co.P.E. o anche con la stessa suor V. che vedono con molto rispetto ma anche con un po' di deferenza, questo stesso atteggiamento è stato adottato anche nei confronti miei e degli altri

volontari. Di sicuro è un atteggiamento che deriva da diversi fattori, primo fra tutti quello di dover rispondere delle proprie azioni proprio a queste figure, ma il secondo fattore è dovuto a un aspetto di estraneità rispetto al contesto che noi persone bianche assumiamo ma che viene visto con deferenza dovuta a una nostra presunta superiorità culturale, o anche solo economica. Questo vale soprattutto per chi come me e gli altri volontari rimane in quel luogo per un periodo di tempo limitato, fatto che non permette un vero inserimento nella società, cosa per la quale sono necessari anni come testimoniato da suor J. .

#### 5.4.3.3 *Intervista con J.*

J. è l'attuale direttrice del CRAS e in precedenza ha diretto il progetto *Mkomanile*, è una donna molto forte e indipendente capace di farsi rispettare in un ambiente prevalentemente maschile. Con lei ho avuto modo di cominciare ad approfondire il tema del contesto socioculturale in cui agisce il progetto.

Mi riferisce che le donne coinvolte sono *homeless*, per poi specificare che non hanno un lavoro, educazione né una casa propria, e vivono quindi con le loro famiglie d'origine. Oltre a queste mancanze J. sottolinea che le queste donne mancano di capacità decisionali e fiducia in sé stesse, a questo contribuisce la mancanza d'istruzione ma deriva soprattutto dal vivere in una società patriarcale. Sono infatti i mariti e i padri che prendono tutte le decisioni e che sostengono la famiglia, le donne che arrivano al progetto normalmente sono molto insicure e deboli, anche a causa dell'assenza di potere decisionale e potere d'acquisto. Una volta che si uniscono al gruppo però è possibile notare dei cambiamenti in loro. Grazie al fatto che imparano un lavoro riescono a ottenere maggior fiducia nelle loro capacità e un guadagno economico attraverso il quale raggiungono una maggior indipendenza. Si crea un ciclo in cui le donne prima cominciano a lavorare, imparano un mestiere e acquistano fiducia nelle loro capacità, ottengono maggiore indipendenza economica e maggiore consapevolezza, arrivando poi ad agire in maniera diversa sulle loro vite. Va anche tenuto in considerazione il fatto che le donne imparano poi le une dalle altre, dando un maggior senso di consapevolezza su quelle che sono le loro capacità e instillando fiducia sia su chi insegna sia su chi impara.

J. mi parla degli eventi che in passato sono stati organizzati dal progetto o a cui hanno partecipato. Gli insegnamenti veicolati negli eventi si sono dovuti scontrare con i

pregiudizi e le credenze locali. J. si riferisce in particolare ai seminari riguardanti la salute, che sono riusciti a far recepire alcuni messaggi ma comunque faticano a superare la barriera della superstizione, soprattutto per quanto riguarda la salute in gravidanza e la cura dei neonati. Anche J., come A., riporta che la principale conseguenza di questi seminari è stata data dalla diffusione della percezione che il progetto non sia positivo per le donne che lo frequentano perché mette loro in testa idee “strane”. Inoltre, mi dice che nel villaggio il progetto non è visto completamente sotto una buona luce, perché si pensa che le donne vanno lì per perdere tempo, J. mi spiega che questo è dovuto al fatto che ci sono periodi in cui in effetti non hanno lavoro.

Anche secondo J. le sfide principali del progetto consistono nel fatto che i suoi prodotti non riescono ad entrare nel mercato locale, la gente di Nambehe non è abituata ad acquistare abiti nuovi, né tantomeno tessile per la cucina. Un'altra sfida, secondo J., è rappresentata dalla natura delle persone del posto che non riescono a cogliere e comprendere in pieno l'occasione e le possibilità che il progetto rappresenta. J. sostiene inoltre, che il problema spesso risiede nelle stesse ragazze, che non si sentono impegnate fino in fondo nel progetto e questo le può portare a lavorare al di sotto delle loro potenzialità. Questa mancanza di coinvolgimento e impegno le porta ad abbandonare facilmente il gruppo, viste anche magari le insistenze dei mariti. Secondo J. questo è dovuto al fatto che la società qui è ancora piuttosto arretrata e forse se riuscisse a comprendere meglio il progetto e in generale il lavoro del Co.P.E. sarebbe più semplice per loro. Mi riferisce infatti, che anche il CRAS ha affrontato le sue difficoltà, ma riguardando l'educazione nel mondo agricolo è riuscito a superarle più facilmente. J. mi spiega che *Mkomanile* è stato avviato come progetto sartoriale perché in quel periodo era un'attività molto diffusa per le donne che molto spesso studiavano come sarte, la stessa J., spinta dalla famiglia, aveva cominciato a studiare per diventare sarta, per poi abbandonare. Come mi riferisce anche A. le donne vengono pagate a cottimo, e a loro si applicano le norme per la tutela della maternità, quindi ottengono il congedo di maternità quando partoriscono. Il fatto che la scuola sia vicina a *Mkomanile* è sicuramente un vantaggio per le donne del progetto, che hanno la possibilità di lasciare i figli a scuola prima del lavoro e fare in modo che le raggiungano facilmente finite le lezioni, i bambini infatti stanno con le madri a *Mkomanile* finita la scuola, dando la possibilità alle madri di controllare più facilmente i figli.

La presenza della scuola è inoltre un vantaggio per Nambehe e tutti i villaggi limitrofi, dà la possibilità di dare ai bambini un'educazione adeguata, e questo non sarebbe possibile senza il Co.P.E. che tutt'ora paga gli stipendi delle insegnanti, oltre a questo grazie ai progetti avviati dal Co.P.E. molte persone hanno trovato un lavoro o una fonte di guadagno, dagli addetti alla cura degli animali al CRAS, o alla signora addetta alle pulizie alla casa dei volontari o tutti i ragazzi che forniscono un servizio di trasporto con il piki piki (la motocicletta), unico modo per spostarsi rapidamente da un villaggio a un altro.

J. mi racconta inoltre delle difficoltà che ha incontrato come direttrice del CRAS, infatti inizialmente non veniva rispettata e ascoltata dai colleghi e ha dovuto combattere e impuntarsi parecchio per farsi accettare come loro capo. Alla fine dell'intervista J. si apre un po' di più e mi rivela un altro aspetto della percezione di *Mkomanile* al villaggio, ovvero che ci sono alcune persone convinte che questo progetto serva solo ai *wazungu*, cioè ai bianchi, per fare soldi sfruttando le donne e il loro lavoro. Questo nonostante il Co.P.E. sia presente ormai da oltre un decennio nella comunità locale, il fatto però che i riferimenti dell'associazione siano soggetti a ricambi più o meno frequenti, porta la rappresentazione del progetto a mancare di stabilità e quindi non riesce a superare questa diffidenza dei locali, che comunque probabilmente continuerebbero ad avere nei confronti dei bianchi, in quanto percepiti invariabilmente come l'altro.

#### 5.4.3.4 Intervista con suor J.

Suor J. è una missionaria brasiliana che vive qui ormai da sette anni, prima di vivere qui ha passato tre anni in Mozambico, non è direttamente coinvolta nel progetto *Mkomanile*, ma lavora alla *Chekechea*, la scuola dove oltre che dare una mano alle insegnanti è membro del consiglio direttivo. Con lei abbiamo affrontato in modo più approfondito il tema del contesto socioculturale del villaggio e in generale, di questa parte della Tanzania. Le racconto che avevo provato ad affrontare questo argomento anche con A. e J., ma che avevo ottenuto risposte piuttosto brevi, o comunque con la tendenza a non argomentarle troppo. Suor J. mi spiega che questo è un atteggiamento normale per un tanzaniano, che tende ad essere molto riservato sugli aspetti sociali della propria vita.

Abbiamo cominciato a parlare del progetto *Mkomanile* e anche lei mi ha confermato l'importanza del ruolo che svolge e che sta facendo molto per aiutare le donne di qui, permettendo loro di avere un guadagno economico che dà loro indipendenza o perlomeno che restituisce la possibilità di scegliere. Suor J. mi racconta che la vita delle donne in Tanzania è molto dura, soprattutto in queste zone ad alto tasso di povertà dove soprattutto è più difficile emanciparsi e gestire liberamente la propria vita. Il lavoro è quasi esclusivamente costituito da quello nei campi e in genere sono le donne a svolgere i lavori più faticosi. Portano i carichi sulla testa e i bambini sulla schiena, sono donne che sono abituate a lavorare duramente ma a non guadagnare nulla, ciò che coltivano serve loro per nutrirsi, e difficilmente riescono a vendere anche solo piccole parti di raccolto. La condizione di povertà incide molto anche sulle donne che lavorano e che quindi riescono anche a guadagnare qualcosa, a tal proposito suor J. mi racconta di B., una delle donne più anziane di *Mkomanile*, che per riuscire a costruirsi una casa modesta ma buona ha chiesto alle suore di tenere per lei da parte tutto ciò che guadagnava. Infatti, quando riceveva il compenso per il suo lavoro lo portava direttamente alle sorelle della Congregazione. Suor J. mi spiega che se avesse portato quel denaro in casa non sarebbe mai riuscita a evitar di spenderlo e quindi non sarebbe mai arrivata a costruirsi la casa perché quando si è poveri e si hanno delle difficoltà è difficile ragionare guardando al futuro. Mi spiega che questo accade anche a *Chekechea* dove nessuno dei membri del comitato direttivo, né delle maestre vuole portarsi a casa il denaro scolastico perché sanno che altrimenti di fronte alla difficoltà arriverebbero a

spendere anche quello. Mi dice suor J. “Non è un furto, non si tratta di questo, è la povertà che ti porta ad agire per disperazione.” Suor J. mi racconta inoltre che l’anno scorso, tramite la Congregazione di Saint Joseph, avevano attivato un progetto di microcredito in cui avevano prestato denaro a circa trenta persone nei villaggi circostanti per attivare dei progetti imprenditoriali, che variavano da piccoli negozi o migliorie agricole. Nessuno di questi progetti però è riuscito ad andare avanti né tantomeno hanno visto restituire il denaro prestato. “Ho parlato con una donna qui di Nambehe che vendeva cibo per strada e le ho detto perché non apri un negozio? Qui non c’è nessuno che vende soda o *chipsi mahiay* (una frittata con patatine fritte, il cibo più comune) le ho spiegato il progetto di microcredito ed era contenta della possibilità, siamo andate avanti con le carte, le ho spiegato tutto e lei ha firmato il contratto e quindi le abbiamo dato i soldi. Il tempo è passato e tutto è uguale a prima, le ho quindi chiesto cosa fosse successo, cosa ne avesse fatto del denaro, mi ha risposto che ha comprato *mafuta* e *sabuni*, olio e sapone, ovvero tutto ciò che in generale le era necessario per vivere. Cosa dovrei fare? Andare a chiedere a tutti i nostri soldi indietro? Hanno tutti firmato un contratto, sono tutti lì, rintracciabili, ma questa è la povertà che ti fa agire così, sono poveri e non sanno come amministrare il futuro, sanno che un giorno hanno i soldi, ma non c’è sicurezza per quello che verrà poi. Di soldi qui se ne vedono pochi e quando li hai li usi per ciò che ti serve o per i tuoi figli. Abbiamo sbagliato anche noi a dare i soldi in questo modo, ora stiamo pensando di avviare un nuovo progetto con i ragazzi in cui insegniamo loro come poter gestire le cose, ma non daremo loro soldi, daremo loro la capacità di gestirsi sul lungo termine, di comprendere quali sono le possibilità e come coglierle, solo così potranno uscire dalla povertà.”

La povertà è certamente un fattore discriminante e invalidante, perché rende difficile uscire da questo tipo di situazioni, non dà la possibilità di avere gli strumenti necessari per migliorare la propria condizione. Suor J. mi parla anche della condizione della donna in Tanzania e mi riferisce che la vita per le donne, specialmente in questi contesti è molto difficile. Lo scopo di una donna qui è esclusivamente quello di diventare madre. Mi riporta l’esperienza di S. una volontaria italiana che ha vissuto qui per qualche tempo: “Quando S. diceva di non volere figli le altre donne le davano della matta e le dicevano cose del tipo “sei una donna, avere figli è il tuo scopo, la tua missione.”. Al tempo stesso, è una società altamente patriarcale dove ci sono diverse leggi a svantaggio

della donna come quella che impone per una ragazza che rimane incinta mentre frequenta ancora la scuola che questa venga espulsa dalla scuola e non possa più frequentare le scuole pubbliche. Anche ai padri tocca l'espulsione, ma difficilmente vengono denunciati, forse le donne vengono minacciate, o semplicemente non vogliono farlo. Inoltre, mi spiega sempre suor J., il bambino è proprietà del padre, non della madre, infatti, se il padre muore il bimbo viene affidato alla famiglia del padre, non resta con la madre non importa se questa può mantenerlo o meno. Mi racconta: "C'era una bambina qui alla *Chekechea* il cui padre aveva lasciato la madre e si era risposato. La bambina è dovuta andare con lui e per vederla la madre doveva chiedergli il permesso. Una volta che nasce non è più tuo figlio, è il figlio di tuo marito. Ora, questa bambina veniva maltrattata dalla matrigna, che non se ne occupava e non le dava da mangiare, sono dovute intervenire le maestre e minacciarla di andare alla polizia, la madre però non poteva fare niente per questo. La donna quando si sposa viene letteralmente comprata dal marito, la famiglia di lei fa una lista, una valutazione e per sposarla l'uomo deve poter pagare quanto stabilito, la donna può diventare moglie solo così, si tratta a tutti gli effetti di una vendita. Le donne qui vogliono avere qualcuno che le sposi, anche se lavorano, perché avere un marito è una sicurezza. L'uomo poi è molto considerato, prendi F. per esempio (F. lavora come inserviente presso il CRAS) lei stessa non farebbe nulla senza l'approvazione del marito, loro due vanno d'accordo e lei sa che lui non le negherebbe mai qualcosa, ma lei per rispetto glielo chiede comunque. Non è come in Brasile o in Italia che se vuoi fare una cosa la fai e basta, qui si dipende dall'opinione del marito." Suor J. quindi mi parla del ruolo che assumono invece gli uomini, che sono molto più liberi. Solitamente sono i mariti che lasciano le donne per risposarsi o perché si sono stancati, difficilmente è la donna che lascia l'uomo, perché questo rappresenta per lei una forma di sicurezza, inoltre una donna sola con dei figli è vista sotto una cattiva luce dalla comunità anche se ci sono diversi casi. Anche A. (A. è la donna che si occupa delle pulizie a casa Co.P.E) ha tre figli ma non ha marito, così come sua madre ma è una cosa che non è vista per niente di buon occhio".

Anche suor J. mi riferisce che inizialmente *Mkomanile* voleva rivolgersi solo a questo tipo di donne, ma presto ci si è resi conto che non sarebbe stato giusto, che tutte meritavano una possibilità. In Tanzania le cose stanno cambiando rapidamente, lo sviluppo economico sta arrivando molto in fretta e le donne cominciano ad essere più

sicure di sé stesse, e qui lo si vede in particolare con quelle di *Mkomanile*, ma è una cosa che pian piano sta cominciando a diffondersi. Suor J. mi spiega inoltre che molto dipende dalla tribù di appartenenza perché non tutti hanno le stesse tradizioni, per esempio A. e J. vengono da fuori, appartengono ad altre tribù e questo si vede nel loro modo di comportarsi. Sempre con riferimento a *Mkomanile* riferisco a suor J. quello che già A. e J. mi hanno detto sul fatto che nel villaggio non viene visto sempre sotto una luce positiva, e lei mi spiega che questo è dovuto principalmente al fatto che J. aveva organizzato in passato dei seminari contro la violenza di genere che avevano insegnato alle donne che la legge tanzaniana condanna la violenza domestica come reato, e questo gli è stato riferito non da un bianco, ma da uno di loro, e questo non è piaciuto per niente agli uomini. Inoltre, con il fatto che lavorando lì la donna riesce a portare del denaro a casa si sono invertiti i ruoli, perché l'uomo lavora, ma magari lavora solamente la sua terra per cui non riesce a portare soldi contanti a casa. Il progetto non veniva, e non viene, visto molto bene perché sta cambiando le carte in tavola. Ora questo malcontento si è un po' attenuato, infatti il progetto comincia sempre più a essere riconosciuto a livello locale tanto che ricevono inviti a partecipare ad eventi locali come una realtà rappresentativa del territorio.

Dopodiché abbiamo cominciato a parlare del funzionamento della società, più in generale, e le ho quindi chiesto di parlarmi dei bambini e del modo in cui vengono accuditi. Le donne di *Mkomanile* hanno quasi tutte almeno un figlio e durante il mio periodo lì ho notato come il gruppo si prendesse cura dei bambini di ognuna come se fossero suoi, suor J. mi ha quindi spiegato che questa è una cosa abbastanza comune, ma che è particolarmente forte nel legame fra madre e zia del bambino. Le sorelle della madre sono considerate a tutti gli effetti delle seconde madri, e lo stesso vale per il padre e i suoi fratelli, un bambino non rimane mai veramente orfano, perché avrà sempre qualcuno che si prenderà cura di lui.

Un altro aspetto della società che ho approfondito con suor J. è la superstizione che talvolta viene declinata in stregoneria. Suor J. mi spiega che sono credenze ancora molto forti qui, e in molti vanno dallo stregone per problemi di salute, una cosa che mi racconta aveva riscontrato anche in Mozambico, non solo nei contesti più marginali ma anche fra le persone più istruite. La superstizione è molto forte, soprattutto quella che riguarda la gravidanza. Mi spiega che non se ne parla mai, nemmeno se una donna è

incinta, in quel caso bisogna proprio evitare di farglielo notare. Le donne tendono a nascondere la gravidanza fino a quando il bambino non è nato, si tratta a tutti gli effetti di un tabù. Un altro problema che emerge è quello della vecchiaia, non esistono forme di pensione per le donne che non lavorano, non esistono la pensione sociale o altre forme di assistenza, e dunque anche se anziane le donne devono continuare a lavorare nei campi per poter mangiare.

Suor J. mi dice che in quest'area c'è una grande resistenza al cambiamento, hanno provato a insegnare nuove tecniche per rendere il lavoro più semplice o sostenibile, o anche per rendersi il più possibile autosufficienti, ma queste non venivano mai adottate sul lungo termine, alla fine si tornava sempre alla tecnica iniziale. Anche in questo caso suor J. sostiene che la causa di ciò sia l'assenza di educazione data dalla povertà. Se non si possiedono i mezzi per comprendere le cose nuove è difficile riuscire ad accettarle.

#### *5.4.4 Considerazioni finali sul progetto*

Dalle interviste possiamo comprendere meglio quale sia non solo la portata del progetto, ma anche il contesto in cui si inserisce, permettendo così di trarre migliori considerazioni su quanto riesce a fare per le donne che coinvolge.

Ciò che emerge è che il progetto *Mkomanile* costituisce una realtà ben strutturata e alquanto solida, che nel tempo è riuscita a creare uno spazio di intervento con effetti reali di *empowerment* femminile. Gli effetti che ha avuto sulle donne coinvolte sono molteplici e vanno dalla maggior sicurezza alla presa di posizione all'interno delle famiglie, nonché un trasferimento di conoscenze all'interno del gruppo. Anche la dinamica creata dal gruppo non è da sottovalutare perché costituisce un saldo punto di riferimento per le donne coinvolte e crea un maggior senso di responsabilità nei membri.

Il progetto *Mkomanile* dunque costituisce una realtà ben strutturata, piuttosto solida e inserita in un contesto in cui riesce a fare la differenza, ma soprattutto in cui sta cambiando le vite delle donne coinvolte. Non solo, perché il processo di cambiamento sta cominciando ad investire anche la comunità in cui si inserisce, modificando in alcuni casi la percezione delle cose. Certo continua a incontrare delle resistenze, ma è normale quando si affrontano dei processi di cambiamento. Nel caso di *Mkomanile* si tratta a tutti gli effetti di un progetto *bottom up* che cerca di modificare la situazione di un target

definito all'interno della società. Non solo, attraverso il suo lavoro crea inevitabilmente dei cambiamenti all'interno della stessa società anche se questi sono più lenti.

Questo processo difficilmente si sarebbe potuto avviare senza l'aiuto del Co.P.E. e della Congregazione di Saint Joseph.

Attraverso le interviste abbiamo visto che il progetto sta attuando un vero processo di *empowerment* sulle donne coinvolte, il metodo è semplice: non si limitano a dare un lavoro alle donne, ma migliorano le loro capacità tecniche e il loro saper lavorare in squadra. Il fatto che il gruppo sia organizzato anche al suo interno e che si gestisca in modo abbastanza autonomo porta le donne ad assumere un ruolo di maggior responsabilità e dà la possibilità alle donne di esprimere liberamente la loro opinione, in un contesto non giudicante. Nel fare ciò non sono sole, hanno alle loro spalle un team guida, che vede in A. il loro punto di riferimento, a cui possono facilmente rivolgersi. Come abbiamo visto sono queste le caratteristiche principali dei progetti di *empowerment*. Inoltre, riprende quanto detto da Kabeer, ovvero che i processi di *empowerment* per essere tali devono essere veicolati da educazione, lavoro salariato e rappresentanza politica. *Mkomanile* fornisce una capacità tecnica e le educa su quelli che sono i loro diritti, rafforzando le loro capacità e la fiducia in sé stesse gettando le basi per quello che potrebbe diventare una *grassroot organization* anche se al momento l'attivismo politico vero e proprio è ancora distante dal panorama del progetto. Ma già il fatto che, come riportato dalle testimonianze, le donne arrivino a contestare i loro mariti, oppure a fare rispettare i propri diritti e sentire la propria voce è una forma di attivismo nonché cambiamento sociale molto apprezzabile.

Nonostante ciò il progetto ha comunque i suoi difetti, il primo riscontrato in una certa dipendenza dall'esterno, soprattutto per quanto riguarda il reperimento degli ordini e il mancato consolidamento di relazioni commerciali che avrebbero potuto rendere più facile la vita del progetto. Oltre a questo, nel progetto manca una vera esperta nelle tecniche sartoriali che sarebbe indispensabile per migliorare le capacità e il lavoro delle donne. Questo è importante, non tanto per aumentare il guadagno del gruppo, ma per migliorarne la prestazione e diminuirne dunque il senso di frustrazione derivato dai fallimenti. Questi si sono presentati numerosi durante l'ordine che ho avuto modo di seguire dall'inizio fino alla fine, il fatto che venissero richieste determinate tecniche e

che il committente fosse molto rigido sul rispetto delle misure ha portato allo scartare buona parte del lavoro delle donne, creando in loro un senso di frustrazione e inadeguatezza ben visibile anche dall'esterno. Certo qualche commento si potrebbe fare anche a proposito del committente e dell'ordine in sé, ma non sarebbero utili ai fini di questa tesi.

Infine, un ultimo problema è stato individuato nella difficoltà di riuscire a coinvolgere in maniera stabile le donne fin dal loro ingresso nel progetto, questo da una parte determina un alto ricambio che potrebbe essere una conseguenza del fatto che il progetto non venga subito capito dalle sue partecipanti. In questo caso si tratta in parte di un problema di comunicazione, nel senso che le donne che si avvicinano ad esso per la prima volta lo vedono soprattutto come una fonte di guadagno e non riescono a comprenderne le potenzialità. D'altra parte, è anche vero che le potenzialità, o effetti a lungo termine sono visibili solo frequentando il progetto, ed è vero infine che anche chi partecipa sporadicamente al gruppo migliora in parte le sue condizioni economiche grazie ad esso, e questo potrebbe portare a una frequentazione più assidua e infine stabile.

*Mkomanile* è un progetto che opera in un contesto particolarmente difficile e sta facendo il massimo con le risorse a sua disposizione ottenendo già così dei buoni risultati.

Questo progetto ha le potenzialità di migliorare molto la vita delle donne che riesce a coinvolgere ed è stato dimostrato dalle testimonianze raccolte, ma nonostante attivo da molto tempo, non è ancora riuscito a sviluppare in pieno le proprie potenzialità. Certo fa un lavoro molto importante e l'auspicio è che riesca a coinvolgere un numero sempre maggiore di donne così da migliorarne le vite e le possibilità. Trovo importante sottolineare infine, che non bisogna sottovalutare la portata intragenerazionale del progetto, mi riferisco ai figli delle donne coinvolte, che vedono le loro madri avere un ruolo attivo nelle loro vite, a differenza di quanto potrebbe succedere altrimenti, dando loro un modello relazionale diverso rispetto a quello convenzionale. È un'influenza che non bisogna sottovalutare perché contribuisce a formare le generazioni future, anche dal punto di vista scolastico. In questo caso avere un'entrata economica più o meno stabile migliora le condizioni economiche della famiglia e permette ai figli la prosecuzione in modo più o meno stabile del percorso scolastico.

## CONCLUSIONI

Nel corso di questa tesi abbiamo affrontato il tema della disuguaglianza di genere e dell'*empowerment* femminile pensandolo come uno strumento utile all'abbattimento delle disuguaglianze.

Prima però è stato necessario comprendere i meccanismi di produzione e mantenimento delle disuguaglianze che sono stati individuati principalmente nell'attuale sistema economico neoliberista. Certo, il neoliberismo non è responsabile della creazione delle disuguaglianze *tout court*, queste infatti sono da sempre presenti nella società e sono riscontrabili nelle diverse epoche storiche, ma è con il neoliberismo che si acquiscono e assumono un carattere più generale, andando a colpire soprattutto le fasce medio basse della società. Oltre a questo, abbiamo visto il ruolo della globalizzazione e dello sviluppo economico, che declinati nell'ideologia neoliberista hanno portato a cercare lo sviluppo economico ad ogni costo, senza che ci si fermasse a riflettere su quali sarebbero state le conseguenze a lungo termine per la società. Abbiamo quindi declinato il discorso concentrandoci sulla disuguaglianza di genere che racchiude tipi di disuguaglianze diverse al suo interno, le donne infatti sono maggiormente colpite dagli effetti delle disuguaglianze che nel caso delle donne si sommano creando situazioni di maggior disagio.

La disuguaglianza di genere è il risultato di secoli di discriminazioni e stereotipi basati sulla convinzione che la differenza biologica dei corpi indicasse anche una differenza sociale che viene rafforzata dal sistema patriarcale. L'*empowerment* ha il potenziale di abbattere questo sistema attraverso la presa di coscienza dei soggetti, infatti le finalità dell'*empowerment* sono proprio quelle di restituire la consapevolezza delle proprie capacità, sicurezza in sé e la capacità di prendere decisioni riguardanti la propria vita, tutte caratteristiche che non sono presenti nei soggetti discriminati. L'esempio del progetto *Mkomanile* ci è servito per portare un esempio concreto di cosa significhi attivare progetti di *empowerment* e quali siano i risultati che si possono ottenere attraverso di essi, dimostrando che questo tipo di iniziative possono far sì che si attivi un cambiamento innanzitutto nelle persone coinvolte, e successivamente anche nella comunità in cui agiscono. Riuscire a influenzare la comunità d'azione costituisce un

punto importante nella lotta alle disuguaglianze, perché come abbiamo visto, può portare a influenzare i processi decisionali e ad attuare politiche mirate proprio al miglioramento delle condizioni delle parti discriminate. Sono processi poi che hanno il potere di diffondersi a macchia d'olio influenzando anche le comunità vicine e dando forza a progetti simili.

Dunque, le tecniche di *empowerment* hanno certamente il potenziale di migliorare le condizioni dei soggetti discriminati, ma devono attuarsi con il giusto metodo e cioè devono prevedere percorsi globali di formazione e presa di coscienza, non possono quindi essere affrontati alla leggera. Il progetto preso in esempio fornisce una dimostrazione di ciò, l'intervento di *empowerment* è il risultato di una serie di azioni coordinate tra loro, in cui la partecipazione dei soggetti coinvolti è fondamentale per lo scopo e al tempo stesso la riuscita del progetto. Inoltre, il progetto sta lentamente modificando il tessuto sociale della comunità in cui è inserito perché non solo fornisce un esempio alle altre donne, ma riesce a influenzare anche le generazioni future.

## APPENDICE

### *Domande guida utilizzate durante le interviste*

- Quale background socioeconomico?
- Capacità tecniche delle lavoratrici: come le acquisiscono, quali corsi, peer education?
- Com'è iniziato il progetto?
- Quali le maggiori difficoltà?
- Quale integrazione fra progetto e comunità?
- Qual è il ruolo della donna nella società? Quali prospettive e difficoltà?
- Che ruolo ha avuto il Co.P.E.? Quanto ha influenzato questa realtà?
- Quale trattamento economico e garanzie per le donne del gruppo?
- Quale tipo di organizzazione c'è nel gruppo?
- Che rapporto c'è tra il gruppo e Co.P.E.?
- Che tipo di rapporto hanno le donne del gruppo fra di loro?
- È stato possibile notare un cambiamento nelle donne nel corso del tempo?
- Quali sono le principali azioni per l'*empowerment*?
- Qual è stato il ruolo degli eventi e dei seminari? Che tipo di risposta c'è stata?
- Com'è cambiata la visione del progetto nella comunità?
- Quali sono state le sfide maggiori?



## Bibliografia

Chiappi F., Pezza M., Taddei C., Palma A. M., Tonello F., Rapé M., Sgherri E., Russo P. (2016), *Genere & Formazione. Proposte per lo sviluppo del potenziale femminili*, Franco Angeli, Milano;

Connell R. (2011), *Questioni di genere*, Il Mulino, Bologna;

Crenshaw W. K. (1994), *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color*. In: Martha Albertson Fineman, Rixanne Mykitiuk, Eds. *The Public Nature of Private Violence*, Routledge, New York, p. 93-118;

Della Porta D., Diani M. (2006), *Social movements, an introduction*, Blackwell Publishing, Oxford;

Drydyk J., (2008) *Durable empowerment*, Journal of Global Ethics, 4:3, 231-245, DOI: 10.1080/17449620802496354

Dumont R., Mottin M. (1985), *L'Africa strangolata*, Società Editrice Internazionale, Torino;

Eisen A. (1994), *Survey of neighborhood-based community, comprehensive community-based initiatives, SOPHE, published by John Wiley & Sons, Inc.*,

FAO (2019), *FAO Framework on Rural Extreme Poverty. Towards reaching Target 1.1 of the Sustainable Development Goals*, FAO, Roma;

Federici S. (1975), *Wages against housework*, Falling Wall Press and the Power of Women Collective, Bristol;

Gallino L. (2001), *Globalizzazione e disuguaglianze*, Laterza, Roma-Bari;

Hanmer L., Klugman J., (2016) *Exploring Women's Agency and Empowerment in Developing Countries: Where do we stand?*, Feminist Economics, 22:1, 237-263, DOI: 10.1080/13545701.2015.1091087

Hill M. (2011), *Development as empowerment*, Feminist Economics, 9:2-3, 117-135, DOI: 10.1080/1354570022000077962;

- Jutting J. P., Morrison C., Dayton-Johnson J., Drechsler D. (2006), *Measuring gender (In)equality: introducing the gender, institution and Development Data Base (GID)*, Working Paper n. 247, OECD Development Centre, Paris;
- Kabeer N. (2012), *Gender equality and women's empowerment: a critical analysis of the third Millennium Development Goal*, in *Gender Mainstreaming in poverty eradication and the Millennium Development Goals: A Handbook for policymakers and other stakeholders*, Commonwealth Secretariat;
- Kabeer N. (2015), *Gender, poverty, and inequality: a brief history of feminist contributions in the field of international development*, *Gender & Development*, 23:2, 189-205, DOI: 10.1080/13552074.2015.1062300;
- Latouche S. (2006), *Come sopravvivere allo sviluppo*, Bollati Boringhieri, Torino;
- Morel N., Palier B. e Palme J. (cur.) (2012), *Towards a social investment welfare state? Ideas, policies and challenges*, Policy, Bristol;
- Odusola A., Cornia G. A., Bhorat H., Conceição P. (2017), *Income inequality trends in sub-Saharan Africa. Divergence, Determinants and Consequences*, United Nation Development Programme, Regional Bureau for Africa, New York;
- Perocco F. (2012), *Trasformazioni globali e nuove disuguaglianze. Il caso italiano*, Franco Angeli, Milano;
- Piccardo C. (1995), *Empowerment, strategie di sviluppo organizzativo centrate sulla persona*, Raffaello Cortina Editore, Milano;
- Sassen S. (2008), *Una sociologia della globalizzazione*, Einaudi, Torino;
- Shiva V. (2009), *Ritorno alla terra, la fine dell'ecoimperialismo*, Fazi Editore, Roma;
- Therborn G. (cur.) (2006), *Inequalities of the world: new theoretical frameworks, multiple empirical approaches*, Verso, Londra, New York;
- UNDP (2008), *Innovative approaches to promoting women's economic empowerment. Paper for the partnership event on september 25, 2008: MDG3 – Gender Equality And*

*Empowerment Of Women – a prerequisite for achieving all MDGs By 2015*, United Nations Development Programme, 2008.

UNDP (2016), *Accelerating gender equality and women's empowerment in Africa*, Africa Human Development Report 2016, New York;

UNDP (2019), *Beyond average, beyond income, beyond today: Inequalities in human development in 21<sup>st</sup> century*, Human Development Report 2019, New York;

Zupi M. (2004), *Sottosopra: la globalizzazione vista dal sud del mondo*, Laterza, Roma-Bari;

Zupi M. (2013), *Disuguaglianze in via di sviluppo*, Carrocci Editore, Roma.

## **Sitografia**

FAO: <http://www.fao.org/home/en/>

Indice di sviluppo umano: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>

Nazioni Unite: <https://unric.org/it/>

Obiettivi di Sviluppo sostenibile: <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>

Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=oced>

Oxfam: <https://www.oxfamitalia.org/>

## **Filmografia**

*The Letdown*, diretto da: Trent O'Donnell, Australia, ABC, Netflix, 2016.