

L'EMPOWERMENT DELLE DONNE NEI SISTEMI ORGANIZZATIVI COMPLESSI

Processi innovativi, buone pratiche e strumenti per le 5 priorità della strategia nazionale del *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza* (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere)

a cura di

Francesca Colella, Università degli studi dell'Aquila

Valentina Grassi, Università Parthenope di Napoli

Keywords

Women's Empowerment, Gender Equality, Diversity & Inclusion Management, Social Innovation, Leadership & Socialization, Mentoring

PREMESSA

In Italia, l'obiettivo del *Piano nazionale di Ripresa e Resilienza* (PNRR) è di risalire cinque punti entro il 2026 nella classifica del *Gender Equality Index dello European Institute for Gender Equality*. Infatti, attualmente il nostro paese è al 14° posto, con una media inferiore di 4,4 punti rispetto a quella UE. Come è noto, nel nostro paese le donne entrano nel mondo del lavoro tardi rispetto ad altri sistemi europei e mondiali e la loro presenza nel mondo del lavoro - e sulla scena pubblica in generale - si configura senza dubbio come uno degli aspetti attraverso cui valutare il funzionamento del sistema sociale (Bianco, 2002). Per esempio, sono ancora pochi gli ambiti professionali nei quali le donne ricoprono ruoli apicali, riguardo sia ai settori legati alle discipline STEM che SSH: si tratta di un'asimmetria di potere e, più in generale, di leadership, che si configura sul piano collettivo come un deficit democratico. Tali limiti sono chiaramente di natura socioculturale, ma anche educativa e relazionale: infatti, vi sono indubbiamente degli impedimenti non dichiarati ma presenti nel contesto, sui quali si concentrano le priorità trasversali del PNRR, con particolare riferimento alla cosiddetta questione femminile (Colella, Gianturco, 2023). Questo fenomeno è caratterizzato da un peculiare dedalo tra dinamiche di potere, rigidità organizzative, stereotipi di genere, socializzazione che producono diseguaglianze, forme di discriminazione indiretta e forme di esclusione della componente femminile della società più o meno esplicite (Pruna, 2007; Colella, 2017).

Di fatto, la crisi pandemica da Covid-19 ha causato un forte inasprimento delle disuguaglianze di genere in termini di accesso, permanenza e progressione di carriera delle donne nel mercato del lavoro e in Italia il fenomeno è ancora più critico a causa dei pregressi gap di genere (INAPP, 2021). L'impatto negativo della pandemia sul lavoro femminile si rintraccia in un complesso di fattori, primo fra tutti la composizione settoriale dell'occupazione che vede le donne occupate in ambiti a rischio per la salute o limitati per via del distanziamento. Un altro fattore, riconducibile alla precarietà lavorativa, si rintraccia nel mancato rinnovo di contratti di lavoro a termine, occasione che ha rappresentato per il 63% delle donne italiane il principale motivo di cessazione dei rapporti di lavoro nel 2020 (INPS, 2020). Insieme a questo, il forte rallentamento delle assunzioni che colpisce le donne in quasi tutte le tipologie contrattuali e che rivela una maggiore contrazione rispetto agli uomini (INAPP, 2021).

D'altra parte, in tale contesto, la cultura delle pari opportunità nei sistemi organizzativi complessi rappresenta la condizione necessaria per sviluppare strategie innovative, con sicure e importanti connessioni

con il piano sociale (gender mainstreaming). In altre parole, si tratta di innovazioni sociali (prodotti, servizi oppure modelli) che hanno delle ricadute positive per la società intera poiché, di fatto, rispondono anche a bisogni sociali creando nuove relazioni, collaborazioni, reti.

Partendo dal presupposto che le donne paghino il prezzo più alto all'interno di inique relazioni e politiche di genere e dalla consapevolezza che la trasformazione di tali relazioni necessita di strategie d'intervento per i diversi contesti e per le differenti opportunità disponibili, l'empowerment si caratterizza come un processo multidimensionale progressivo in cui la donna o un gruppo di donne (livello individuale e collettivo, come unità di analisi) acquisisce potere ed è in grado di compiere scelte significative per sé e per altri in ambito personale, sociale, politico ed economico (ActionAid, 2020).

OBIETTIVO

L'obiettivo prioritario del numero monografico proposto è delineare le dinamiche di cambiamento all'interno dei sistemi organizzativi complessi, nel settore privato e in quello pubblico, riguardo all'empowerment femminile, nel tentativo di individuare processi innovativi, buone pratiche e strumenti per le 5 priorità della strategia nazionale del *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza* (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere).

Dalla consapevolezza della persistenza di una sostanziale esclusione (simbolica e non) delle donne da vari contesti, nasce l'esigenza di una approfondita riflessione pubblica volta a sollecitare interventi *innovativi e trasformativi* a favore della parità di genere. Soprattutto nell'ambito professionale, la divisione sociale del lavoro rimarca nettamente la separazione tra i ruoli maschili e quelli femminili (Bonvillain 1998; Connell 2002): in tal senso, emergono numerosi *stereotipi e pregiudizi* di genere. Ad esempio, sono ancora pochi gli ambiti professionali nei quali le donne ricoprono ruoli di responsabilità, di *decision making* e posizioni apicali: si tratta di una questione legata certamente a forme di disconoscimento sociale, alle *diseguaglianze di genere* e all'asimmetrica distribuzione di potere tra i due sessi, ma anche di più generale *deficit democratico*. Si tratta di dinamiche sociali che, esprimendo specifiche forme di meccanismi repressivi e di riproduzione di "ruoli tradizionali", trasformano i pregiudizi ereditati in norme morali ancora vigenti (Colella, Gianturco, Nocenzi, 2017). Il riferimento è qui alla *socializzazione*, un processo *continuo e persistente* di trasmissione valoriale e interiorizzazione dell'universo culturale del contesto di riferimento (Berger, Luckmann 1966). Il paradigma culturale di riferimento va così ad arricchirsi di *rappresentazioni sociali* dipendenti da generalizzazioni *improprie* che estendono tratti individuali all'intera categoria. Tali processi, che originano da visioni stereotipate di genere, hanno il potere di concettualizzare e rinchiudere i due sessi in ruoli, posizioni e situazioni sociali predefinite e talvolta contrapposte. Questi aspetti contribuiscono ad orientare e profilare diverse scelte di vita già molto prima di approdare nei contesti lavorativi, fino a generare barriere – individuali e psicologiche, ma soprattutto relazionali e sociali – che limitano l'accesso e la presenza delle donne in alcuni settori di mercato secondo logiche di esclusione e auto-esclusione (Albanesi, Chiesa, 2019). È utile richiamare i processi di *tipizzazione di genere* lavorativa e di *segregazione orizzontale e verticale*, ovvero quei fenomeni che determinano la concentrazione femminile in pochi settori e rami di attività economica e in un numero limitato di mestieri e professioni e contestualmente di limiti strutturali e culturali che collocano le donne al di sotto di un *soffitto di vetro*, metafora per indicare la presenza di un limite – invisibile ma straordinariamente resistente – che ostacola l'accesso delle donne ai livelli elevati delle gerarchie organizzative (Pruna, 2007, p. 91).

In questo contesto, ci proponiamo di sollevare e approfondire alcune questioni che meritano un confronto franco e propositivo: per questo, saranno benvenuti interventi dal taglio sia teorico che empirico, su:

1. **Teorie e concetti** – Ridefinizione di alcune dimensioni concettuali e riflessioni critiche su categorie di analisi o su specifici approcci teorici, oltre a letture contemporanee di classici della sociologia sui temi di interesse della call.
2. **Processi innovativi** - Strategie di promozione e potenziamento dell'empowerment femminile;
3. **Buone pratiche** – Esperienze progettuali già realizzate delle quali è possibile valutare l'efficacia;
4. **Strumenti** – Programmi di mentoring, di Diversity management e di altri strumenti relazionali volti al cambiamento (individuale e collettivo) all'interno dei gruppi e delle organizzazioni.

Il principale fine è quello di individuare una *via di accesso* al mutamento degli “automatismi” dei paradigmi socio-culturali di riferimento ispirati da una dominanza prevalentemente maschile nel loro ingresso al mondo del lavoro, con particolare riferimento alle 5 priorità della strategia nazionale del *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, cioè: **lavoro, reddito, competenze, tempo, potere.**

DATE RILEVANTI

INVIO ARTICOLO COMPLETO: **1° luglio 2024**

NOTIFICA DI ACCETTAZIONE DEL CONTRIBUTO: **15 luglio 2024**

ESITO REFERAGGIO I ROUND: **5 settembre 2024**

INVIO CONTRIBUTI REVISIONATI: **5 ottobre 2024**

ESITO REFERAGGIO II ROUND: **5 novembre 2024**

INVIO CONTRIBUTI DEFINITIVI: **5 dicembre 2024**

INVIO DEI CONTRIBUTI

I contributi dovranno essere inviati ai seguenti indirizzi e-mail:

valentina.grassi@uniparthenope.it e francesca.colella1@univaq.it

Immagini e tabelle possono essere inserite direttamente nel documento principale.

Sul sito della rivista The Lab's Quarterly sono disponibili le norme editoriali:

<https://www.thelabs.sp.unipi.it/submit-2/>

Su richiesta alle curatrici, sarà possibile ricevere un template word della Rivista per facilitare l'impaginazione.

BIBLIOGRAFIA

ActionAid, *L'empowerment delle donne. Documento di indirizzo*, Redazione a cura di Sciocco D., Folcio A., https://morethanprojects.actionaid.it/wp-content/uploads/2021/02/Rapporto-Empowerment_2020_web.pdf, 2020.

Adam H., Vincke C., Dubois-Shai F., *Gender-sensitive Mentoring Programme in Academia: A Design Process*, «Garcia Working Papers», University of Trento, Trento, Italy, 2016.

Agodi M.C., Picardi I., *Il mentoring come progetto trasformativo della struttura di genere dell'accademia: il programma pilota di GENOVATE@UNINA*, in «La camera blu. Rivista di studi di genere» n.15, *Legami 2.0. Il genere alla prova della contemporaneità*, 2016.

Albanesi C., Chiesa R., *Le relazioni tra i generi sul luogo di lavoro*, in CUG dell'Alma Mater Studiorum dell'Università di Bologna (a cura di), *A prescindere dal genere: pari opportunità, empowerment e diversità. Atti del Ciclo formativo*, Bonomia University Press, Bologna, 2019.

Amaturo E., Punziano G., *I Mixed Methods nella Ricerca Sociale*, Carocci, Roma, 2016.

Batliwala S., *The Meaning of Women's Empowerment: New Concepts from Action* in Sen G., Germain A., Chen L.C. (a cura di) *Population Policies Reconsidered: Health, Empowerment, and Rights*, Harvard University Press, Boston, 1994.

Berger P.L., Luckmann T., *The Social Construction of Reality*, Garden City, New York, 1966.

- Bonvillain B., *Women and Men: Cultural Constructs of Gender*, Prentice Hall, Upper Saddle River, 1998.
- Buemi M., Conte M., Guazzo G. (a cura di), *Il Diversity Management per una crescita inclusiva. Strategie e strumenti*, Franco Angeli, Milano, 2015.
- Colella F., Gianturco G. (a cura di), *Processi di innovazione sociale per la parità di genere. Lavoro, reddito, competenze, tempo, potere: le 5 priorità della strategia nazionale del PNRR*, Franco Angeli, Milano, 2023.
- Colella F., (con Nemmo E., Nocenzi M.), *Femminismi e Accademia: clima culturale, concetti e ricerche in Italia e in Europa*, in Fontana R. (a cura di), *Le donne nell'accademia italiana. Identità, potere e carriera*, Mondadori Università, Milano, 2015, pp. 1-32.
- Colella F., Gianturco G., *La rottura del monologo accademico: genere e dinamiche di potere nell'Università italiana*, in Fontana R. (a cura di), *Le donne nell'accademia italiana. Identità, potere e carriera*, Mondadori Università, Milano, 2015, pp. 72-92.
- Colella F., *La sfida delle donne in accademia: asimmetrie di potere, socializzazione alla professione e stili di leadership* (con Gianturco G., Nocenzi M.) in «Sociologia del lavoro», n. 148, ISSN 0392-5048; ISSN e 1972-554X; pp. 17-36, 2017.
- Connell R., *Gender*, Polity Press, Cambridge, 2002.
- Corbetta P., *La ricerca sociale: metodologia e tecniche III. Le tecniche qualitative*, Il Mulino, Bologna, 2003.
- CUG dell'Alma Mater Studiorum dell'Università di Bologna (a cura di), *A prescindere dal genere: pari opportunità, empowerment e diversità. Atti del Ciclo formativo*, Bnomia University Press, Bologna, 2019.
- Da Cortà Fumei M., (a cura di), *Formare alle differenze nella complessità. Generi e alterità nei contesti multiculturali*, Franco Angeli, Milano, 2009.
- Fontana R. (a cura di), *Le donne nell'accademia italiana. Identità, potere e carriera*, Mondadori Università, Milano, 2015, pp. 1-32.
- Fuchs M., *Asking for numbers and quantities: Visual design effects in paper & pencil surveys*, International Journal of Public Opinion Research, 21(1), 65-84, 2008.
- Gabbiadini A., Mari S., Volpato C., *Internet come strumento di ricerca: Linee guida per la creazione di web survey*, in PSICOLOGIA SOCIALE n. 2, maggio-agosto 2011.
- Linstone H., Turoff M., *The Delphi method: Techniques and applications*. Reading, Mass.: Addison-Wesley Pub., Advanced Book Program, 1975.
- McGillivray M., Clarke M., *Understanding Human Well-being*. Bookwell Publications, New Delhi, India, 2008.
- Padua D., *Sociologia del Diversity Management. Il valore delle differenze culturali*, Morlacchi Editore, Perugia, 2007.
- Poggio B., *Differenze nelle organizzazioni: di cultura, di genere* in Da Cortà Fumei M., (a cura di), *Formare alle differenze nella complessità. Generi e alterità nei contesti multiculturali*, Franco Angeli, Milano, 2009.
- Polillo R., *Plasmare il web: Road map per siti di qualità*, Apogeo, Milano, 2006.
- Sen G., Germain A., Chen L.C. (a cura di) *Population Policies Reconsidered: Health, Empowerment, and Rights*, Harvard University Press, Boston, 1994.
- Suarez-Balcazar Y., Balcazar F. E., Taylor-Ritzler T., *Using the Internet to conduct research with culturally diverse populations: Challenges and opportunities. Cultural diversity and ethnic minority*, American Psychological Association, 15(1), 96-104, 2009.

<http://pratika.net/wp/risorse/il-metodo-delphi/>