

INTRODUZIONE ALL'EMPOWERMENT COME PROCESSO MULTIDIMENSIONALE

Il rafforzamento del potere individuale e collettivo per la parità di genere nella società contemporanea

*di Francesca Colella**

Abstract

Introduction to Empowerment as a Multidimensional Process. The Enhancement of Individual and Collective Power for Gender Equality in Contemporary Society.

The paper introduces the special issue focused on such questions: the goal is to explore issues that deserve an open and constructive discussion, not only regarding the redefinition of some conceptual dimensions but also in relation to strategies for promoting and strengthening female empowerment, project experiences that can serve as best practices, and experiments within complex organizational systems. Through a critical analysis, this issue aims to offer new insights into the relationship between female agency, social context, and the potential for collective transformation toward greater gender equity.

Keywords

Empowerment, Social change, Gender Equality

* FRANCESCA COLELLA è professoressa associata di Sociologia generale presso il Dipartimento di Scienze Umane dell'Università degli Studi dell'Aquila, dove insegna Sociologia, Metodologia della Ricerca Sociale e Sociologia della condizione giovanile. È Principal Investigator del PRIN 2022 – PNRR: “Women’s empowerment: the use of Mentoring and Diversity Management in private sector and public administration as tools for equal opportunities and innovation according to the 5 priorities of the NRRP strategy (work, income, competences, time, power)”.

Email: francesca.colella1@univaq.it

DOI:

In memoria di Virgilia Anselmi

1. MALESSERE INDIVIDUALE NELLE CONTRADDIZIONI SISTEMICHE: L'EMPOWERMENT PER IL MUTAMENTO SOCIALE

Per oltre un secolo, il rapporto tra vissuto individuale e dimensione sociale, ivi comprese le difficoltà che gli individui incontrano nel comprendere e affrontare le contraddizioni sistemiche, è stato esplorato da numerosi autori e autrici nell'ambito della disciplina sociologica.

Nella società contemporanea, gli individui non posseggono gli strumenti per dirimere le contraddizioni (o aporie) che il sistema sociale crea loro: come Charles Wright Mills denunciava già nel 1959 nel suo *The Sociological Imagination*, il disagio dei singoli rimane sempre più spesso non definito e gran parte del malessere individuale (*troubles*) non giunge al livello di problemi collettivi (*issues*). Nei fatti, questo *gap* tra vissuto individuale e dimensione sociale contribuisce a rafforzare le dinamiche di emarginazione e disuguaglianza sociale, impedendo alle persone di trovare soluzioni efficaci alle problematiche della vita quotidiana (Colella, 2015).

Il presente numero tematico raccoglie articoli che si inseriscono in questo solco, esplorando le molteplici modalità attraverso cui le dinamiche sociali e le esperienze individuali si intrecciano nel processo di empowerment femminile, in diversi ambiti e contesti¹. I contributi analizzano, da prospettive teoriche ed empiriche differenti, il modo in cui le disuguaglianze di genere, i processi di marginalizzazione e le strutture di potere condizionano le opportunità delle donne di acquisire autonomia, riconoscimento sociale e risorse per affrontare le contraddizioni sistemiche. Nel tentativo di definire un quadro in cui integrare prospettive teoriche ed empiriche sul rapporto tra vissuto individuale e struttura sociale, è utile richiamare i contributi di alcuni tra gli autori più significativi, le cui riflessioni hanno posto le basi per questo tipo di analisi.

¹ Questo numero monografico si inserisce nell'ambito delle attività di ricerca svolte nel progetto PRIN 2022 PNRR dal titolo: *Women's empowerment: the use of Mentoring and Diversity Management in private sector and public administration as tools for equal opportunities and innovation according to the 5 priorities of the NRRP strategy (work, income, competences, time, power)*. PI: Francesca Colella (Università degli studi dell'Aquila); UO Valentina Grassi (coord. Università degli studi di Napoli "Parthenope"). Finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU, Missione 4 Componente 1. CUP E53D23021110001.

Ciò è necessario tenendo conto che Wright Mills non è il primo a intuire il legame tra vissuto individuale e sistema sociale, ma è uno dei primi a formalizzarlo come un tema centrale della sociologia moderna. I suoi riferimenti principali sono Max Weber, Émile Durkheim, Herbert Marcuse e la Scuola di Francoforte, Georg Simmel.

Come è noto, Weber analizza come il potere e l'autorità siano distribuiti tra le diverse classi sociali e descrive il processo di razionalizzazione, che porta alla crescente burocrazia e riduce il ruolo degli individui: in tal senso, la società diventa sempre più impersonalmente governata da leggi e regolamenti. Mills, sulla scorta di Weber, esplora il potere nelle mani delle élite e come ciò contribuisca all'alienazione sociale. Tuttavia, Mills sviluppa una visione più critica, suggerendo che la consapevolezza sociologica possa aiutare gli individui a comprendere e sfidare queste dinamiche. Mentre Weber vede il sociologo come un osservatore critico delle strutture di potere, Mills si spinge oltre, sostenendo che i sociologi non debbano solo comprendere la società, ma anche stimolare una maggiore coscienza critica per promuovere il cambiamento sociale. Egli, infatti, ammonisce: «il compito del sociologo, grazie all'immaginazione sociologica, è di ridurre il disagio personale degli individui a turbamenti oggettivi della società per trasformare la pubblica indifferenza in interesse per i problemi pubblici» (Wright Mills, 1959, tr. it. 1973: 11-14).

Per garantire la coesione sociale, Durkheim si concentra sull'importanza delle istituzioni e delle norme sociali: pertanto, il suo concetto di anomia e il modo in cui la società influenza il comportamento delle persone risultano centrali per comprendere il disagio individuale come prodotto di trasformazioni o disfunzioni sociali (Durkheim, 1897, tr. it. 1997). Wright Mills sottolinea invece la necessità per gli individui di sviluppare una visione sociologica nel tentativo di superare l'alienazione e intervenire su problemi strutturali. Dunque, l'intento di Durkheim, con un approccio struttural-funzionalista, è quello di analizzare e spiegare; quello di Wright Mills, con un approccio critico e orientato all'azione, è di attivare una consapevolezza critica nelle persone, ma soprattutto nei sociologi. Infatti, egli intendeva spingere i sociologi a superare la sterile produzione accademica autoreferenziale, che spesso ignorava le implicazioni sociali dei fenomeni studiati: esortava a diventare intellettuali pubblici, impegnati nel comprendere e cambiare le dinamiche sociali. Allo stesso tempo, alle persone comuni egli voleva offrire strumenti di consapevolezza per riconoscere che molti dei loro problemi personali erano radicati in contraddizioni sistemiche, stimolando così una riflessione critica e un potenziale attivismo sociale. Que-

sta doppia finalità rende, pertanto, il suo lavoro estremamente significativo per la riflessione che si intende sviluppare in questa sede, non solo rispetto alla prospettiva teorica della sociologia, ma anche per il suo impatto politico.

Herbert Marcuse e la Scuola di Francoforte esplorano come le contraddizioni sociali e le forme di alienazione siano collegate ai processi di dominazione economica e culturale (Marcuse, 1964, tr. it. 1967). Sebbene non fosse il fulcro dell'opera di Wright Mills, tali riflessioni sulle disuguaglianze e sull'oppressione sociale hanno di certo influito sul suo approccio critico.

Infine, la riflessione di Georg Simmel sulla tensione tra individuo e società, in particolare la sua analisi della solitudine e dell'alienazione urbana (Simmel, 1903, tr. it. 1995), ha anticipato in parte le preoccupazioni di Mills riguardo al vissuto individuale, con un approccio più marcatamente politico.

L'opera di Wright Mills segna un momento fondamentale perché sistematizza idee di certo già in circolazione, portandole a un livello di consapevolezza teorica e metodologica che avrà un enorme impatto sul pensiero sociologico successivo. In tale ottica, la sua eredità risiede nell'invito non solo a pensare in modo critico ma anche all'azione, ponendo al centro il potenziale di consapevolezza collettiva come forza di trasformazione sociale.

È in tale quadro teorico che si inserisce la riflessione proposta in questo numero monografico, affinché si renda evidente l'intima interconnessione tra il pensiero di Wright Mills e il processo di empowerment. Infatti, se l'immaginazione sociologica consente di riconoscere le contraddizioni strutturali che generano il disagio individuale, l'empowerment rappresenta il passo successivo: fornire agli individui, specialmente a coloro che subiscono marginalizzazione o oppressione, gli strumenti per trasformare questa consapevolezza in azione. Attraverso l'accesso a risorse, opportunità e diritti, l'empowerment permette alle persone di superare le barriere imposte dalla società, promuovendo così un cambiamento non solo individuale, ma anche collettivo.

Nella riflessione corale sviluppata in questo numero tematico, l'empowerment si caratterizza come un processo multidimensionale progressivo che permette agli individui di acquisire maggiore controllo sulla propria vita, contribuendo a superare le barriere che li limitano. Quando applicato alla parità di genere, l'empowerment diventa uno strumento indispensabile per favorire l'accesso equo a risorse, opportunità e diritti, promuovendo la partecipazione attiva e l'autonomia delle donne: 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 altr* in ambito personale, sociale, politico ed economico (ActionAid, 2020).

Di certo, l'empowerment coinvolge vari aspetti della vita quotidiana: dall'autonomia economica alla partecipazione politica, dall'accesso all'istruzione alla valorizzazione del capitale sociale. Si tratta dunque di uno strumento che interconnette il "rafforzamento" della donna con il cambiamento delle strutture sociali e culturali che perpetuano le disuguaglianze di genere. In questo modo, il processo di empowerment rappresenta una concreta opportunità di trasformazione: ciò è particolarmente rilevante in Italia, dove le donne entrano tardi nel mondo del lavoro rispetto ad altri paesi europei e mondiali. La loro presenza si configura di certo come uno degli aspetti attraverso cui valutare il funzionamento del sistema sociale (Bianco, 2002). Inoltre, sono ancora pochi gli ambiti professionali nei quali le donne ricoprono ruoli apicali, riguardo sia i settori legati alle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) che SSH (Social Sciences and Humanities): si tratta di un'asimmetria di potere e, più in generale, di leadership, che si configura sul piano collettivo come un deficit democratico (Colella, Gianturco, 2023). Tali limiti sono chiaramente di natura socioculturale, ma anche educativa e relazionale: infatti, vi sono senza dubbio impedimenti non espliciti ma ugualmente presenti nel contesto. Questo fenomeno è caratterizzato da un peculiare dedalo costituito da dinamiche di potere, rigidità organizzative, stereotipi di genere, socializzazione che producono disuguaglianze, forme di discriminazione indiretta e forme di esclusione della componente femminile della società più o meno esplicite (Pruna, 2007; Colella, Gianturco, Nocenzi, 2017).

Con riferimento alla stretta attualità italiana, senza dubbio il *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza* (PNRR) rappresenta un'opportunità strategica per affrontare le disuguaglianze di genere nel nostro paese, in linea con il processo di empowerment, come si approfondirà di seguito.

2. IL CONTESTO ITALIANO TRA PNRR E *GENDER EQUALITY INDEX* PER LE PARI OPPORTUNITÀ

L'attuazione del PNRR in Italia si prefissava di risalire cinque punti percentuali entro il 2026 nella classifica del *Gender Equality Index* dello *European Institute for Gender Equality* (EIGE): in tal senso, nel 2021 il nostro paese occupava il 14° posto, con una media inferiore di 4,4 punti rispetto a quella UE. Nel 2023, l'Italia ha migliorato la sua posizione,

salendo al 13° posto con un punteggio di 68,2 e riducendo il divario con la media dell'UE a 2 punti. Tale indice misura l'uguaglianza di genere attraverso sei domini principali e due domini supplementari: ogni dominio analizza aspetti specifici della parità tra uomini e donne, contribuendo al punteggio complessivo. Tra i domini principali vi sono: Lavoro (Tasso di occupazione, Qualità e uguaglianza nel mercato del lavoro, inclusa la segregazione di genere nei settori lavorativi); Denaro (Reddito individuale, Distribuzione della ricchezza e rischio di povertà, Accesso equo alle risorse economiche); Conoscenza (Livello di istruzione, Partecipazione a programmi di apprendimento permanente, Segregazione di genere nei campi di studio); Tempo (Distribuzione del tempo tra lavoro domestico, cura familiare e tempo libero, Disuguaglianze nell'uso del tempo tra uomini e donne); Potere (Partecipazione ai processi decisionali in politica, economia e istituzioni sociali, Rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione e in posizioni di leadership); Salute (Accesso ai servizi sanitari, Stato di salute generale e aspettativa di vita, Disuguaglianze nei comportamenti legati alla salute). Tra i domini supplementari vi sono: Violenza di genere (Incidenza e percezione della violenza basata sul genere, Indicatori relativi al rischio e alla prevalenza di abusi fisici, psicologici e sessuali); Intersezioni diseguali (Considera come le disuguaglianze di genere si intrecciano con altri fattori, come etnia, età, disabilità, o stato migratorio)².

Questi domini forniscono un quadro ampio e dettagliato delle dinamiche di genere nei diversi ambiti della società, consentendo di monitorare i progressi e di identificare le aree critiche sulle quali concentrarsi.

L'Italia ha migliorato il suo posizionamento nel *Gender Equality Index* principalmente grazie ai progressi nei domini del Potere (Incremento di 37,5 punti, evidenziando una maggiore partecipazione femminile nei processi decisionali politici ed economici)³ e del Tempo (Aumento di 8,1 punti, indicando una distribuzione più equa del tempo tra uomini e donne nelle attività domestiche, di cura e nel tempo libero) (Marchese, 2023).

Come è noto, il PNRR è caratterizzato da priorità trasversali fondamentali, cioè: il superamento del divario di genere, quello generazionale e quello territoriale (Colella, Gianturco, 2023). La crisi pandemica da Covid-19 ha accentuato le disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro, con un impatto particolarmente grave in Italia a causa dei preesistenti divari (INAPP, 2021). Tra i principali fattori critici vi è la distribuzione settoriale dell'occupazione femminile, spesso concentrata in ambiti ad alto rischio sanitario o penalizzati dalle restrizioni. Inoltre, la precarietà

² <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

³ *Ibidem*

lavorativa ha inciso significativamente, con il mancato rinnovo dei contratti a termine che ha rappresentato la principale causa di cessazione del rapporto di lavoro per il 63% delle donne italiane nel 2020. A ciò si aggiunge il rallentamento delle assunzioni, che ha colpito le donne in quasi tutte le tipologie contrattuali con una contrazione maggiore rispetto agli uomini (INAPP, 2021).

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.

Le donne pagano indubbiamente il prezzo più alto all'interno di inique relazioni e politiche di genere e le riflessioni contenute in questo numero monografico mostrano un aspetto basilare in tal senso: la consapevolezza che la trasformazione di tali relazioni necessita di strategie d'intervento per i diversi contesti e per le differenti opportunità disponibili.

In questa sede si propone dunque di 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 cinque 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 (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 un più generale *deficit democratico*, come già anticipato. Tali dinamiche sociali, attraverso 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 interiorizza-

zione dell'universo culturale del contesto di riferimento (Berger, Luckmann, 1966). Il paradigma culturale di riferimento si carica, in questo modo, 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 quindi 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: 91).

In tale scenario, ci si propone di sollevare e approfondire alcune questioni che meritano un confronto franco e propositivo, non solo rispetto alla ridefinizione di alcune dimensioni concettuali, ma anche riguardo a strategie di promozione e potenziamento dell'empowerment femminile, esperienze progettuali che possano fungere da buona pratica e sperimentazioni in sistemi organizzativi complessi. Attraverso un'analisi critica, questo numero intende offrire nuovi spunti di riflessione sul rapporto tra agency femminile, contesto sociale e possibilità di trasformazione collettiva verso una maggiore equità di genere.

BIBLIOGRAFIA

- ACTIONAID (2020). *L'empowerment delle donne. Documento di indirizzo*, Redazione a cura di D. Sciocco, A. Folcio. Disponibile online: https://morethanprojects.actionaid.it/wp-content/uploads/2021/02/Rapporto-Empowerment_2020_web.pdf.
- ALBANESI, C., CHIESA, R. (2019). Le relazioni fra generi sul luogo di lavoro. In Comitato Unico per le Pari Opportunità – CUG dell'Alma Mater Studiorum dell'Università di Bologna (a cura di), *A prescindere dal genere: pari opportunità, empowerment e*
-

- diversità. Atti del Ciclo formative* (pp. 39-47). Bologna: Bnomia University Press.
- BERGER, P.L., LUCKMANN, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. New York: Doubleday.
- BIANCO, M. L. (2002). Effetti della riforma dei concorsi universitari su carriere accademiche e dinamiche di genere. *Polis*, 3: 417-444, DOI: 10.1424/8116.
- COLELLA, F. (2009). *Biografie atipiche. Strategie di costruzione dell'identità nella vita quotidiana dei giovani precari*. Milano: Guerini.
- COLELLA, F. (2015). La crisi della vocazione scientifica in Italia tra socializzazione anticipata e precarietà lavorativa. *Sociologia Italiana –AIS Journal of Sociology*. 5: 179-188.
- COLELLA, F., GIANTURCO, G. (2017). *Costruendo un mosaico. Caratteristiche e peculiarità della ricerca qualitativa*. In S. Petrocchia (a cura di), *Between Global and Local. Cultural Changes* (pp. 277-308). Bologna: Società Editrice Esculapio.
- COLELLA, F., GIANTURCO, G., NOCENZI, M. (2017). La sfida delle donne in accademia: asimmetrie di potere, socializzazione della professione e stili di leadership. *Sociologia del lavoro*. 148: 17-36. DOI: 10.3280/SL2017-148002.
- COLELLA, F., GIANTURCO, G. (a cura di) (2023). *Processi di innovazione sociale per la parità di genere. Lavoro, reddito, competenze, tempo potere: le cinque priorità della strategia nazionale del PNRR*. Milano: Franco Angeli.
- CONNELL R. (2002), *Gender*, Cambridge: Polity Press.
- DURKHEIM, É. (1897). *Il suicidio. Studio di sociologia*, trad. di R. Scramaglia. Milano: Rizzoli, 1997.
- EIGE (2023). *Gender Equality Index* (Gei). Disponibile online: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>
- INAPP (2021), *Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*. Disponibile online: <https://oa.inapp.gov.it/items/ede53604-d692-4bb8-8837-a9f101ab24b7>
- MARCHESE, F. (2023). Gender Equality Index. *Shetech*. Disponibile online: <https://shetechitaly.org/2023/11/10/gender-equality-index-2023/>
- MARCUSE, H. (1964). *L'uomo a una dimensione. L'ideologia della società industriale avanzata*, trad. di L. Gallino, T. Giani Gallino. Torino: Einaudi, 1967.
-

- MARTINI, B. (2023). Premialità e condizionalità. *inGenere*. Disponibile online: <https://www.ingenere.it/articoli/premialita-e-condizionalita>
- WRIGHT MILLS, C. (1959). *L'immaginazione sociologica*, trad. di Q. Maffi. Milano: Il Saggiatore, 1973.
- PRUNA, M.L. (2007). *Donne al lavoro*. Bologna: il Mulino.
- SIMMEL, G. (1903). *Le metropoli e la vita dello spirito*, trad. di P. Jedlowski, R. Siebert. Roma: Armando Editore, 1995.
- SUDANO, G., BELLOSI, G. (2023). Monitorare i dati su genere e ripresa. *inGenere*. Disponibile online: <https://www.ingenere.it/articoli/monitorare-i-dati-su-genere-e-ripresa>
-