

EMPOWERMENT DELLE DONNE E DEFICIT DI DEMOCRAZIA.

Equità sociale, pari opportunità e disegualianze in prospettiva sociologica.

*di Emanuela Ferreri e Dariush Rahiminia**

Abstract

Women's Empowerment and Democracy Deficit. Social equity, equal opportunities and inequalities from a sociological perspective.

La presente riflessione affronta una serie di nuclei problematici sottostanti al problema del divario di genere, fondamentali per la ricerca sociale che si focalizzi contemporaneamente sull'equità, le pari opportunità e le disegualianze sociali rispetto alla condizione femminile. Nel suo insieme, il saggio è finalizzato a delineare una prospettiva sociologica consolidata rispetto alle problematiche in oggetto, relativamente ad un articolato framework teorico-metodologico. Il PNRR, con le cinque priorità strategiche di contrasto al divario di genere e nel quadro di una più generale policy di empowerment delle donne, viene qui considerato come un caso di studio sullo sfondo dell'intero ragionamento.

Keywords

Women's empowerment, Social change and development, Inequality and differences, Women's agency and social mobility, Human capital

* EMANUELA FERRERI è Assegnista di Ricerca in Sociologia generale, Dipartimento di Giurisprudenza, Università degli Studi di Napoli Parthenope.

Email: emanuela.ferreri@uniroma1.it

DARIUSH RAHIMINIA è Assegnista di Ricerca in Sociologia generale, Dipartimento di Giurisprudenza, Università degli Studi di Napoli Parthenope.

Email: dariush.rahiminia@gmail.com

DOI: [10.13131/unipi/th66-kh44](https://doi.org/10.13131/unipi/th66-kh44)

1. TRASVERSALITÀ E INTERSEZIONALITÀ DEL DIVARIO DI GENERE I

La riflessione teorica che cerca di trovare forma nel presente saggio comincia dall'attenzione che merita il divario di genere del nostro Paese nell'entità registrata dallo *European Institute for Gender Equality*². Si tratta di un dato di conoscenza pubblica accessibile, scientificamente affidabile e confutabile, ovvero comprensibile e criticabile sia per gli addetti ai lavori che per la comune opinione.

Lo stato del divario incentra alcune azioni strategiche del *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza* con l'obiettivo sia trasversale che mirato di alleviare, contenere e cambiare il più possibile della realtà sociale che è imbricata con questo risultato aggregato e complesso. In tutto ciò i due aspetti del *Piano*, quello trasversale e quello mirato, sono legati tra loro in proporzione inversa agli investimenti finanziari dedicati³. Il divario di genere dunque è al centro del programma del decisore politico e lo è esattamente per la matrice sociale intersezionale che lo crea e lo mette in evidenza⁴.

L'empowerment delle donne è al centro di un enorme scenario di policy che al contempo lo intrappola e lo esalta questo rafforzamento della mobilità sociale qualificato per genere. Lo esalta come fosse il vertice del problema sociale e lo tratta come fosse mero liquido di contrasto nella società; in modo che consenta almeno di leggere l'ampiezza e l'intensità specifica del deficit di democrazia che coinvolge simultaneamente donne, giovani e svantaggiati.

Questi ultimi poi, sono tali secondo le differenti declinazioni dello status di svantaggio sociale, derivate da eventi personali avversi, volontari o involontari, che arrivino a segnare o a caratterizzare la condizione di cittadinanza, l'esigibilità dei diritti, le abilità e l'accesso alle risorse da parte di singoli individui e categorie di individui.

Ecco cos'è in realtà l'auspicato empowerment delle donne nello scenario di policy: un'aspettativa fortemente delineata, misurata e completamente tradita. Cercheremo dunque, di chiarire i perché di questa nostra

¹ L'articolo nel suo complesso rappresenta l'esito del lavoro congiunto dei due autori. Ai fini della valutazione è possibile attribuire il paragrafo n. 1 e n. 2 ad Emanuela Ferreri; ed il paragrafo n. 3, n. 4 e le riflessioni conclusive a Dariush Rahiminia.

² L'Italia risulta essere al 14° posto con uno svantaggio di 4,4 punti rispetto alla media UE. Pertanto, una delle principali finalità del PNRR è quella di far risalire il nostro Paese di cinque punti percentuali entro il 2026.

³ Il PNRR ripartisce l'1,6% dell'investimento sulle missioni inclusione e coesione e formazione e ricerca (Gianturco, Colella, 2023: 13-20).

⁴ Parte da qui l'importanza di considerare l'approccio intersezionale come costitutivo di una teoria critica della società, anche a vantaggio dell'analisi dello scenario di policy e dei suoi obiettivi (Corbisiero, Nocenzi, 2023: 75-91).

affermazione. Si tratta di un processo di cambiamento sociale globale, pianificato e riproposto agli occhi degli attori coinvolti -dai decisori agli attori, dai valutatori fino ai target prestabiliti- come fosse una porzione sociale di attenzione notevole, una parte elettiva che deve poter valere per il tutto. Insomma, una sorta di farmaco omeopatico del corpo sociale intero che versa da decenni in uno stato di crisi economica, politica e culturale.

È del tutto “ovvio” per la gestione politica e per la conduzione scientifica dello sviluppo economico e sociale, che donne, giovani e svantaggiati facciano tanta fatica ad appartenere alla società, a partecipare politicamente e ad incidere economicamente nel mondo del lavoro. Una fatica che, in questo caso sì, è direttamente proporzionale e del tutto aderente all’identificazione al netto della vita sociale di così tante e variegate persone; o meglio, è coerente con quanto se ne descrive, si interpreta e si misura. Si potrebbe dire che è così ovvio da dover indurre la ricerca sociologica a voler scavare sotto questa ovvietà, ad approfondire l’analisi e l’interpretazione di ciò che, dato per scontato, continua a turbare coscienze, competenze e vita collettiva. Poiché ciò che è ovvio per la sociologia è il dover studiare la società laddove è più società, e non meno società che mai, crisi compresa.

La situazione paradossale arriva proprio al dunque, poiché decennio dopo decennio le politiche della differenza non arrivano mai a fare la differenza affermativa dello stato di diritto, della democrazia, del benessere sociale, dell’integrità etica e morale della società per intero.

Detto ciò, però, non è possibile evitare la politica della differenza e non è possibile evitare la politica del rafforzamento dell’agency di mobilità sociale, se si vuole arrivare a sostenere la coesione, l’inclusione e la ripresa economica per quello che è stimato possibile sia in termini scientifici che politici. Come si dice sovente, è necessario e non è sufficiente; va fatto malgrado i danni ricorrenti.

La prospettiva intersezionale ci consente di allargare il focus del ragionamento e di calibrarlo sulla realtà dei fatti di conoscenza sociale e politica (Crenshaw, 1991; Hills Collins, 2019). Quando si tratta di donne, giovani e svantaggiati, si tratta infatti di categorie e non di persone. L’illusione delle persone poste al centro dello scenario di policy è data da una doppia operazione tecnica e culturale. La prima è la disaggregazione per genere, per anagrafica e per certificazione di svantaggio sullo stock della popolazione adulta e potenzialmente attiva⁵. La seconda operazione invece, è una individualizzazione delle relazioni sociali prevalenti che produce vecchie e nuove sotto-categorizzazioni, astratte e continue dell’intera popolazione attiva.

Al centro e sottostante questa cruciale identificazione e narrazione della realtà sociale, deve pur esserci un notevole e resistente fattore infra-ideologico, tutt'altro che raro in ambito di cambiamento sociale pianificato, partecipato e quindi di intere e complesse "arene" contestuali dello sviluppo (Corsi, Zacchia, 2023). Ovvero, ad occupare il campo della visione della società e del futuro possibile da darsi, si trova piuttosto il come si vorrebbe che fosse la società malgrado essa si mostri in tutt'altra guisa.

Ma l'acuzie all'ordine del giorno del piano politico e dello strumento finanziario dello sviluppo economico e sociale del nostro Paese, dall'inizio alla fine dei conti dell'Europa intera, è un'altra: ed è il deficit di democrazia, o detto più crudamente il mancato rispetto del principio universale che informa e sostanzia la democrazia: l'uguaglianza come diritto assoluto, intero, non frammentabile e non differibile.

Per l'ulteriore prospettiva teorico metodologica che intendiamo integrare in questa riflessione, passiamo direttamente la parola ad una eminente esponente di studi di genere e pari opportunità, Françoise Héritier, a cominciare da un preciso assunto culturale e politico:

non esiste una differenza di natura fra uomini e donne che si possa erigere a principio politico, perché l'umanità è ciò che è comune a tutti gli esseri umani senza distinzione (Héritier, 2004: 178).

Com'è noto Héritier ha messo a punto nei suoi scritti, una serie di chiari moniti interdisciplinari per lo studio delle condizioni di genere, nonché delle "linee guida", se così si può dire, per l'applicazione delle conoscenze socio-antropologiche nella ricerca e nella sperimentazione pratica di interventi di politica di genere e di pari opportunità. In un suo saggio del 2002, Héritier affermava che se in qualità di intellettuali, di operatori sociali o di responsabili di politiche pubbliche, si sceglie di porsi di fronte alla disuguaglianza fra uomini e donne, tra giovani e anziani, tra cittadini autoctoni e immigrati, e lo si fa con la consapevolezza di trovarsi di fronte ad una questione cruciale per la democrazia e lo sviluppo della società, il primo scrupolo scientifico ed il primo impegno politico coincidono esattamente nell'evitare in tutti i modi possibili di "ricaricare" arbitrariamente la valenza culturale della differenza. Il valore differenziale tra sessi, tra generazioni e tra differenze culturali ed etniche si esprime con innumerevoli contenuti simbolici che non possono essere facile oggetto di selezione e comunicazione d'autorità politica. Si tratta anche di evitare in tutti i modi il riferimento esplicito verso stereotipi e pregiudizi, per non rafforzare nei processi comunicativi pubblici il ricorso a "naturalizzazioni", "sacralizzazioni" o "ipostatizzazioni" degli esseri umani colti nelle loro relazioni sociali primarie (Ivi: 95-125). L'invito scientifico e l'impegno

etico è quello di provare a “cambiare radicalmente la concezione complessiva del discorso paritario”. In primo luogo, se l’eguaglianza tra tutti non è riconosciuta e ribadita costantemente come diritto inalienabile, senza confondere il principio universale con il timore dell’indifferenziazione, allora la discriminazione e la diseguaglianza nei rapporti sociali non è detto che vengano spontaneamente concepite come ingiuste e condannabili. Voler pervenire all’eguaglianza fondandola sul riconoscimento della differenza può essere un’illusione pericolosa: perché può voler dire riconoscere in qualche modo la fondatezza delle gerarchie basate sulle differenze, così come queste sono state simboleggiate e reinterpretate nei diversi codici culturali, nel corso dei secoli come nell’odierna attualità politica e pubblica. In termini del tutto pragmatici, l’invito è quello di evitare l’errore che

consiste nel credere che l’eguaglianza attraverso la parità si ottenga con delle misure di recupero (*Ivi*: 186-187).

In effetti “dissolvere la gerarchia”, come dice Hèritier, può voler dire tante cose in termini di intervento diretto per la risoluzione di problemi di diseguaglianza dei diritti e per l’edificazione delle pari opportunità sociali, ma in primo luogo, da dentro un ambito scientifico di analisi e intervento, dissolvere la gerarchia significa renderla visibile, conoscibile nei suoi meccanismi, individuarla nei contesti e nei casi di studio, proporre la consapevolezza e l’interpretazione al pubblico. Ciò dovrebbe avvenire in quanto è unicamente la consapevolezza comune, l’interpretazione culturale attiva che può trovare nella realtà politica una chance per mettere sotto scacco la gerarchia.

Molte cose si possono fare per pareggiare divari e correggere squilibri tra parti e componenti sociali, ma mai si dovrebbe intervenire col rischio di rafforzare i fattori ideologico-culturali che generano e rigenerano pregiudizi e stereotipi. Qualsiasi naturalizzazione dello status appartiene comunque alla matrice ideologico-culturale del pregiudizio e della discriminazione. Pertanto, riaccogliendo questi fattori base delle logiche e delle prassi sociali nell’istituto e nell’istituente politico, si rafforza una spiegazione meta culturale o sovra sociale delle diseguaglianze, e si produce una validazione simbolica dell’ineguaglianza sociale, spacciata appunto per differenza e per diversità da tutelare.

È un grave torto all’umanità, ovvero un danno ingravescente a ciò che accomuna, distingue e non divide nella società, e giammai divide per il fine di stoccare i diritti di tutti secondo categorie distinte di persone.

Oltre e contemporaneamente al dentro del fattore infra-ideologico al quale abbiamo accennato, rimane un ulteriore nucleo molto problematico

in termini ideologico-culturali, che riguarda la considerazione generale del lavoro la sua trasformazione epocale.

Come ha scritto lapidariamente Jean Fourastié

Il fatto è che il lavoro è un fattore essenziale della condizione umana e la presente crisi della civiltà comporta quindi un nuovo atteggiamento dell'uomo nei suoi confronti (Fourastié, 2022: 95).

Nell'opinione generale come nei pareri specialistici, la rarefazione del lavoro che chiamiamo disoccupazione, sottoccupazione e perfino innovazione tecnologica, conferisce al lavoro stesso come fenomeno antropologico, sociale e non solo economico, una considerazione, un prestigio o una preoccupazione completamente differente rispetto al passato e certamente mutevole stagione dopo stagione.

Alla rarefazione del tessuto sociale del lavoro si contrappone molto altro tessuto sociale che ancora una volta è lavoro quotidiano e portante sia per le esistenze di tutti, sia per l'insieme integrato e organizzato del sociale. Parliamo ovviamente della arcinota dicotomia tra lavoro pubblico e lavoro domestico; di lavoro che produce reddito e lavoro che produce cura e vita familiare, il lavoro cioè che siamo disposti a considerare produca potere nella società e il lavoro che siamo disposti a considerare produca solidarietà e relazione sociale (Pomeranzi, 2017; Federici, 2021; Zabatta, 2023).

Alla domanda se la contemporaneità ci mostri la fine o la decadenza della civiltà del lavoro, si risponde da oltre mezzo secolo con la flessibilità e la precarizzazione del mondo del lavoro (Gallino, 2014). L'esaltazione meta culturale dell'imprenditorialità cangiante delle diverse generazioni globali e globalizzate - diverse più per regime tecnologico che per altro ordine sociale - può tendere forse ad offuscare la visione netta di una strutturale alterazione della relazione prevalente tra economia e lavoro, tra produzione e lavoro nella società, tra lavoro produttivo di risultati sociali e produzione di reddito personale. Per ogni aspetto di politica di sviluppo socio-economico che ci troviamo ad affrontare, rimane doveroso entrare nel merito della cultura del lavoro che attualmente ne risulta espressa, malgrado possa essere incerto e rischioso parlare del cambiamento continuo e dell'eterogenea trasformazione incessante che è in corso (Collier, 2018; Mongardini, 2007).

La logica e la pratica dell'intervento per il cambiamento sociale rimangono comunque e sempre comprensive di più livelli: della struttura profonda e portante che determina la caratterizzazione globale del sistema socio-economico; delle istituzioni socio-economiche evidenti e vigenti, quelle che agiscono l'organizzazione complessa del sociale; delle

relazioni sociali prevalenti che costituiscono di fatto l'agire sociale dei cittadini. Ed è tra queste tre complesse dimensioni sistemiche della realtà sociale che si registrano i divari insistenti, che siano di ricchezza, di diritto o di equilibrio e benessere sociale. Se si sceglie politicamente il richiamo generale alla cultura e al clima sociale del Paese, considerandolo una chiave di volta del cambiamento pianificato e partecipato del ventunesimo secolo, allora il richiamo dovrebbe rimanere tale; e cioè un elevato richiamo al principio universale e democratico che ci accomuna.

Il programma di intervento nei fatti e nei dettagli di policy, non può che essere calibrato simultaneamente sul livello macro, meso e micro, cioè su tutte le determinanti della vita politica ed economica. Pertanto, il ricorso alle categorie, aggregate o disaggregate, alle loro grandezze quali quantitative è imprescindibile e deve essere rigoroso in termini di valutazione ex ante, in itinere ed ex post. Per lo sviluppo economico e sociale non c'è tempo da perdere, meno che mai risorse da sprecare, istituzioni e cittadinanze da abbandonare, perché l'impegno è quello di abbattere i divari a cominciare da quello di genere⁶.

Ma a questo punto è la teoria dell'agency in termini di mobilità sociale delle persone ed entrare criticamente nella prospettiva sociologica che stiamo cercando di delineare in questo saggio.

Riconsideriamo qui brevemente il lascito dell'esperienza di Margareth Archer, attraverso la famosa indagine confluita nel volume del 2007, intitolato *Making our way through the world: Human reflexivity and social mobility*. La studiosa ci ha lasciato una seminale esperienza sociologica per la comprensione della capacità personale di agire nel sociale, e lo ha fatto elaborando una tipologia dell'agency aderente ad una tipologia della riflessività, ovvero delle predisposizioni e delle attitudini alla relazione sociale ed alla configurazione di un bagaglio di orientamenti e di prassi che è del tutto relativo al processo del dialogo con sé stessi in relazione al mondo (Archer, 2007). Si tratta di una proposta sociologica molto intensa, difficile da replicare ex novo, e criticamente molto provocativa. La figura della persona è al centro dei fenomeni sociali che si legono quotidianamente in termini di mobilità sociale e di saper vivere in società

c'è chi rimane nello stesso status sociale, c'è chi sale e c'è chi scende, e ancora c'è chi si sposta lateralmente - senza né scendere né salire - andando ad occupare altri status sociali ritenuti più soddisfacenti, anche se non

⁶ Riportiamo nuovamente menzione sul contributo di Marcella Corsi, in particolare nella recente relazione intitolata "Indicatori e statistiche di genere per politiche economiche più eque", presentata a Roma, per il Seminario di studi in Sapienza, *Pari e Dis-pari-tà di Genere: Progressi, Questioni e Sfide*, il 24 maggio 2024 (ore 10.30 - 13.00) - Facoltà di Giurisprudenza.

necessariamente più elevati in termini di ricompense materiali (Donati, 2009: 8).

Quello che è importante mettere in luce nel nostro discorso è che la tipologia dell'agency alla Archer e la sociologia della persona relazionale non possono essere schiacciate sullo studio del genere o dell'identità culturale. L'agency della persona dunque, non può scontrarsi o sovrapporsi con altre categorie sociali e categorizzazioni dei contesti di società; non può essere usata come una cartina a tornasole di ben altri processi di politiche dell'identità e più ancora delle diverse preponderanze che queste politiche assumono nelle relazioni sociali personali e istituzionali. L'importanza dell'agency della persona segue un processo a sé stante, sensibile, vulnerabile e potente; e la mobilità sociale stessa non è un mero risultato situato in modo definitivo, ma procede, secondo un processo costante che deve essere visto e compreso nella mediazione delle deliberazioni interiori delle persone che costruiscono la loro vita all'interno di determinati contesti strutturanti (Donati, 2009: 9).

In definitiva, però, si tratta ancora una volta di un'aspettativa della comprensione scientifica sulla tenuta della società laddove dovrebbe essere più che mai società: e cioè nelle relazioni sociali tra le persone anche se osservate, tali relazioni, da un punto di vista schiettamente euristico. Tale è in questo caso l'impegno sociologico nel ricostruire la persona individualizzabile e contestualizzabile, lo snodo relazionale cruciale e caratterizzato nel suo proprio contesto di vita. L'aspettativa sociologica riposa sempre sulla comprensione di tale snodo tra la persona autodeterminata ed il sistema determinate, ovvero rimane nella ricerca della plausibilità che questo snodo siano, appunto, le relazioni sociali rilevanti delle persone tra le persone, lungo la durata della vita attiva, quotidianamente e continuativamente nel sociale.

2. SOVRAPPOSIZIONI, CORRELAZIONI E CO-FORMAZIONI NON COSTRUTTIVE

La presente riflessione arriva ad una conclusione che certamente rimane parziale e limitata⁷, ma che intende cogliere ancora una volta la pesante ovvietà di seguito descritta. Le differenze quantificate e qualificate per

⁷ Nello spazio di questa sede non è possibile ampliare e approfondire oltre il framework teorico-metodologico; tanto meno è possibile insistere oltre nell'analisi di caso del PNRR e delle priorità trasversali, poiché farlo condurrebbe il medesimo esercizio al di fuori di quanto concerne il presente articolo.

genere, generazione e diversità di abilità, per competenze e status di cittadinanza, non costituiscono in sé e per sé la ragione dello stato dell'arte del sistema sociale intero rispetto al fatto globale della sua disegualianza. Soprattutto, pur cambiando le ragioni e l'entità delle differenze, esse stesse non cambiano da sole - attraverso una loro possibile sommatoria o combinazione sinergica - la complessità delle concause e delle formazioni della disegualianza sociale istituita e perpetrata. Piuttosto è possibile constatare che le differenze in sé stesse vengano offerte alla necessità di lettura e di interpretazione del sistema sociale, e ciò avviene come fossero un capro espiatorio sia del mancato sviluppo socio-economico auspicato, sia dello sviluppo in essere e che non si vorrebbe continuasse inalterato.

Le differenze sovrapposte e correlate nelle analisi o nelle interpretazioni parziali che vi si applicano, vengono "targettate" come costituenti e responsabili di un processo reale che invece è gravemente carente circa la responsabilità sociale e il controllo politico dei sistemi complessi della contemporaneità, alterando così la comprensione della soggettività e dell'individualità nella vita collettiva (Han, 2010; Ferreri, 2013; Appadurai, Neta, 2020).

Detto ciò, bisogna aggiungere almeno una considerazione generale in termini di sviluppo socio-economico e sostenibilità, anche se anch'essa rasenta la banalità per gli addetti ai lavori. Gli stoccaggi tecnologici e finanziari non cambiano il sistema economico globale, al limite sono sufficienti a cambiare il *make up* sulla faccia globalizzata del sistema stesso, ma certamente non incidono profondamente nel cambiare al meglio e differenzialmente la complessità attuale, e purtroppo non agevolano quanto si vorrebbe la sostenibilità del sistema economico (Smill, 2021; Giraud, 2022).

Che la *grande trasformazione* continui, nei termini in cui Karl Polanyi l'ha teorizzata nella prima metà del secolo scorso, significa pur sempre che si diversifica nella sua portata globale, per ogni singolare società e nell'atantagliante globalizzazione e complessità contemporanea di tutte le società. A poco vale attuare simulazioni sul campo della teoria del *doppio movimento* (Polanyi, 1974) se poi queste tensioni politiche ed istituzionali contestualizzate riescono meramente a consolidarsi in dilanianti lotte tra élite che si ritengono globalizzate e localismi che si ritengono il potere politico legittimo, senza preoccuparsi di essere democratici e tanto meno di essere all'altezza del ventunesimo secolo (Taleb, 2012; Ferreri 2023).

Che ci si trovi nell'egoismo politico o nella cecità sociale, non ci si può limitare alla mera critica dello sviluppo economico e delle sue politiche internazionali, soprattutto se si è già in grado, nell'ordine delle conoscenze scientifiche, di correggere molte interpretazioni correnti e di

migliorare almeno la sensibilità generale e specialistica nel merito delle pari opportunità e della lotta alla disuguaglianza sociale⁸.

Arriviamo ad un altro nucleo di ragionamento sociologico, quello che riguarda la dinamica del cambiamento sociale in termini di pari opportunità ed eguaglianza sociale, ma tornando un momento ancora a riflettere sulle categorie sociali e sulle identità culturali nella vita collettiva.

Da più di venti anni è attiva nel nostro Paese ed in Europa, una direzione del disegno della programmazione politica e degli interventi finanziari che ha creato più che una coerenza di intento e di ragionamento istituzionale, una difficile e problematica confluenza. Il risultato è quello di avere quadri di riferimento normativi e procedurali congestionati anche e soprattutto da definizioni concettuali ambivalenti se non addirittura contraddittorie, soprattutto per gli addetti ai lavori. Secondo questa confluenza di orientamenti e definizioni, la coesione sociale può essere al contempo la risultante del contenimento dello svantaggio sociale; del contrasto alle disuguaglianze; della edificazione delle pari opportunità per tutti, e non ultimo della lotta alle discriminazioni. Ognuno di questi quattro ambiti consiste di fenomeni e processi specifici, delineabili e circoscrivibili in modo a sé stante. Queste sovrapposizioni, confusioni o meglio l'indicazione di mal spiegate sinergie e/o co-creazioni di problematiche sociali, mai abbastanza indagate una per volta fino in fondo, creano molti problemi, agli specialisti e alla conoscenza pubblica⁹.

Come abbiamo già detto all'inizio di questo excursus, il divario tra uomini e donne è diventato l'emblema e il caso primario di tutto il mancato equilibrio della società. Torniamo a sottolineare l'urgenza e la coerenza scientifica di dirimere certe sovrapposizioni e confusioni, definizioni ombrello comprese, e torniamo a sottolineare il ruolo positivo che la prospettiva intersezionale può giocare in questi ambiti che sempre più necessitano di nuovi discernimenti.

Il rischio se non il danno conclamato, è quello che continua a palesarsi sotto gli occhi di tutti. Le donne vengono parificate a parole, ovvero con definizioni deliberative e operative, con giovani e svantaggiati. Troppe categorie sociali, troppe soggettività e troppi destini vengono in tal modo posti su uno stesso asse di svantaggio e mancato potere; a fronte di un'unica condizione di vantaggio e potere sociale che risulta pertanto autonomizzata e maschilizzata per esclusione di differenze.

⁸ In questo, il nostro riferimento teorico va all'esperienza e alla lezione interdisciplinare di Sen, 1987; 1992 e di Nussbaum, 2000; 2010. Si segnala inoltre lo studio specifico che Elena Granaglia ha esercitato nel suo testo recente del 2022.

⁹ Davvero prezioso in tal senso è il contributo di Valentina Cardinali sulla situazione italiana ed europea del 2006.

Spontaneamente o configurato ad arte che sia, questo arbitrio simbolico e politico non è democratico, non è legittimo, non è scientifico e non è di nessun vantaggio per la società.

La confusione tra disuguaglianza sociale e differenza culturale (identitaria, ideologica o situazionale che sia), sempre possibile nelle contingenze del vivere quotidiano, ma mai accettabile in scienza e coscienza, induce un ammaloramento sociale e politico, un percorso degenerativo della società e della cultura, contraddice e offusca clamorosamente ogni sana situazione morfogenetica del cambiamento sociale e della trasformazione culturale. Di sicuro questo dilemma non è all'altezza del ventunesimo secolo e continua a tradire la necessità politica, la cultura pubblica e la sensibilità di tutti.

Per una visione più completa del tema che stiamo trattando, entriamo adesso nel merito del rafforzamento del ruolo e del peso delle donne nella società.

In primo luogo, è opportuno considerare l'obiettivo generale definito empowerment delle donne, nel suo legame sinergico con altri due obiettivi connessi alla politica di sviluppo: ovvero il miglioramento di contesto previo e la partecipazione potenziata nel mondo del lavoro e nella vita civile e politica, un miglioramento successivo dunque allo stesso rafforzamento di genere, secondo il noto schema di Riall Nolan: *improvement, empowerment and participation* (2002). Il primo, *l'improvement*, si riferisce al miglioramento di tutte le modalità in cui gli attori sociali comprendono, accettano anche se in disaccordo e valutano lo stato delle disuguaglianze sociali e quindi delle pari opportunità attese e disattese nel contesto sociale di riferimento. Il secondo, *l'empowerment* propriamente detto, si riferisce alla costruzione di capacità di pianificazione e gestione dei mutamenti, intesi come un miglioramento generale e un rafforzamento sia individuale che collettivo, non escluso il potere decisionale in questioni tanto importanti da influenzare i progetti di vita e di lavoro. Ed infine il terzo, *participation*, è comprensibile come un significativo coinvolgimento sempre più attivo e misurabile di cittadine/i, delle loro organizzazioni e istituzioni nella vita sociale, economica e politica.

L'empowerment delle donne, dunque, è un processo che va situato nella società e va collocato precisamente in una dinamica che coinvolga contemporaneamente e prima, il miglioramento ed il rafforzamento istituzionale del contesto intero che accoglie e quindi predispone in tutto e per tutto l'empowerment delle donne. E poi, a fronte dell'evidenza del rafforzamento di agency, si apre la considerazione della partecipazione attiva che realizza e registra a tutti gli effetti l'agency trasformativa della condizione sociale delle donne. Si tratta in effetti di una dinamica del

“prima” e del “dopo”, anche in termini di monitoraggio, valutazione e di nuova pianificazione.

Se le misurazioni e i bilanci non tornano mai tra il processo intermedio e quello di impatto finale, non è sufficiente fare marcia indietro e ripartire dal contesto generale e particolare per misurare le ragioni del fallimento. La dinamica proattiva non retrocede ma procede e ogni necessario riadattamento sulla conoscenza del contesto non può eludere l'avanzamento della conoscenza dei difetti di impatto e degli ostacoli effettivi alla mobilità sociale e alla conquista delle pari opportunità delle donne (Granaglia, 2022).

Cercheremo di seguito di portare la nostra riflessione a vantaggio di una considerazione generale dell'empowerment di genere quale opportunità di democrazia per tutta la società.

L'empowerment delle donne è un processo di cambiamento sociale globale e sistemico, ed in quanto tale da oltre trenta anni è oggetto e finalità a sé stante delle politiche nazionali e internazionali di sviluppo economico e sociale (ASvIS, 2023). Nel dettaglio dell'analisi di uno scenario di policy in fieri qual è il PNRR italiano, la dimensione globale e la pervasività sistemica del processo si parcellizzano attorno ad alcuni fattori, certamente nevralgici ma che costituiscono gli aspetti peculiari e specifici della mobilità sociale nella sua attuale misurabilità e valutabilità. Il dettato politico non è neutro e non è impreciso: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere; sono le cinque priorità della strategia del PNRR, ed indicano una tendenza di intervento e di impatto ardua ma necessaria da configurare e valutare nelle condizioni attuali della mobilità sociale.

Se tra il lavoro all'inizio e il potere alla fine mettiamo il bilancio del valore del reddito, delle competenze e del tempo – ed è doveroso chiedersi in che misura e qualità si tratta del tempo liberato dal lavoro che fa reddito ed in che misura e qualità si tratta del tempo occupato dal lavoro a tutto tondo che fa la vita quotidiana delle persone –, per arrivare a considerare la situazione media della popolazione adulta e pertanto attiva, ecco che probabilmente le tre priorità intermedie vanificano o destituiscono ampiamente l'idea che il rafforzamento nel lavoro sia un'acquisizione progressiva di potere nella società. Praticamente, può essere uno scacco matto in termini di sviluppo economico e sociale; oppure, ancora una volta può essere un'enorme aspettativa di quelle che devono arrivare a nutrire la democrazia (Appadurai, 2013).

3. UNA PROSPETTIVA SUL CAPITALE UMANO

Per collegarci allo scopo primario di questa ricerca, ovvero l'empowerment delle donne, in un'ottica di sviluppo e utilizzo del capitale umano femminile – per usare una sintassi per l'appunto “economistica” – è necessario tener conto di un insieme di sottili e taciti ostacoli che impediscono l'avanzamento delle donne all'interno di un'organizzazione lavorativa o sociale.

*“It is a man's world, But it wouldn't be nothing, nothing without a woman or a girl”*¹⁰ cantava James Brown, in maniera quasi profetica... Questa leggenda della musica tuttavia ignorava la presenza di quel che oggi chiamiamo *glass ceiling*, ovvero un soffitto di vetro immaginario, invisibile a occhio nudo, spesso trascurato ma molto radicato, che funziona come una barriera e che marca il confine da superare per raggiungere la piena parità di genere nel contesto sociale ed economico e che, di conseguenza, rende sempre più difficoltoso alle donne di far parte del giusto processo di accumulazione e accrescimento di capitale umano.

La prima volta che si è usata è una metafora simile è stata nel 1839, quando la femminista francese George Sand scrisse in una sua sceneggiatura «Ero una donna; per questo motivo all'improvviso le mie ali crollarono, l'etere si chiuse intorno alla mia testa come un'impenetrabile volta di cristallo, e io caddi...». Questa affermazione, una descrizione del sogno dell'eroina di librarsi in volo con le ali, è stata interpretata come una versione femminile di Icaro che tenta di ascendere al di sopra del suo ruolo socialmente imposto ed accettato (Harlan, 2008: 256).

L'espressione come la conosciamo è stata coniata nel 1978 da Marilyn Loden in suo discorso in una conferenza riguardo le aspirazioni delle donne e, al riguardo, ha raccontato:

Mentre ascoltavo, ho notato come le donne si concentrassero sulle carenze nella socializzazione delle donne, sui modi autoironici in cui si comportavano e sulla scarsa immagine di sé che molte donne presumibilmente avevano. È stato difficile stare in silenzio e ascoltare le critiche. È vero, le donne sembravano incapaci di salire la scala della carriera oltre il gradino più basso del mondo del lavoro, ma io sostenevo che fosse il “soffitto di vetro invisibile” – le barriere all'avanzamento che erano culturali e non personali – a causare il grosso del danno alla carriera, alle aspirazioni e alle opportunità per le donne (Loden, 2017).

¹⁰ “It's a Man's Man's Man's World”, cantata da James Brown, scritta da James Brown e Betty Jean Newsome, pubblicata nel 1966 per l'etichetta King.

Il glass ceiling è stato poi reso famoso cinque anni dopo da Gay Bryant, fondatrice ed ex-direttrice della rivista *Working Woman* e direttrice di *Family Circle*, la quale in un'intervista disse

Le donne hanno raggiunto un certo punto - io lo chiamo il soffitto di cristallo. Sono nella parte superiore del management intermedio, si sono fermate e rimangono bloccate. Non c'è abbastanza spazio per tutte quelle donne ai vertici (Frenkiel, 1984).

In un articolo successivo sul *Wall Street Journal* del marzo 1986 dal titolo "*The Glass Ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs*" – Il soffitto di cristallo: perché le donne sembrano non rompere la barriera invisibile che impedisce loro di raggiungere le cariche più alte. Gli autori Carol Hymowitz e Timothy D. Schellhardt descrissero questo fenomeno come

qualcosa che non avrebbe potuto essere trovato in qualsiasi manuale aziendale o addirittura discusso in una riunione di lavoro, ma che era stato originariamente introdotto come un fenomeno invisibile, segreto, non detto, e che esisteva per mantenere le posizioni di leadership di livello esecutivo nelle mani dei maschi caucasici (Hymowitz, Schelhardt, 1986).

Prima di tutto, però, è necessario fare un focus sul concetto di "capitale umano" per comprenderne meglio le sfaccettature e, di conseguenza, capire come sia di suo complicato applicarlo al genere umano intero, per poi affrontarlo in relazione alla questione delle pari opportunità.

Questo termine è presente negli studi economici da diversi decenni, a partire dalla seconda metà del XX secolo, quando gli economisti americani Theodore Schultz – con la sua opera "*Investment in human beings*" del 1961 –, e Gary Becker – nel suo testo "*Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*" del 1964 –, furono tra i primi a sostenere che investire denaro nell'istruzione, nella salute e nella formazione professionale rappresentasse un investimento molto vantaggioso.

Come le altre tipologie di capitale, anche quello umano deve generare profitto, tuttavia, a differenza delle altre tipologie, esso è indissolubilmente legato alla persona stessa, influenzando sia la sfera privata che quella lavorativa. E questa sua caratteristica ha fatto sì che l'emergere del concetto di "capitale umano" ha portato al superamento della visione tradizionale focalizzata esclusivamente sul capitale fisico. Infatti, se durante la Rivoluzione industriale del XVIII secolo si assiste a un aumento della

forza lavoro manuale basato sulla quantità, dopo le due guerre mondiali si diffonde il concetto di capitale umano, che pone finalmente l'accento sulla qualità del lavoro, la quale viene considerata essenziale per una crescita economica completa e duratura. A tal proposito, Schultz sostiene infatti che il capitale umano sia un fattore decisivo nello sviluppo della società, ma che la sua acquisizione può diventare complessa, poiché dipende da risorse limitate (Schultz, 1961: 200) – ovvero gli esseri umani stessi. Il capitale umano comprende principalmente le conoscenze e le competenze di ogni individuo, che diventano obiettivi di investimento e, quindi, diventa fondamentale padroneggiare queste risorse, considerate tra le più importanti per la produttività.

Nel valutare il capitale umano e le risorse che esso include bisogna tener conto del fatto che non sono statici e immutabili, ma devono adattarsi ai cambiamenti storici, politici, sociali ed economici a livello globale. Pertanto, le politiche di welfare dei vari stati devono orientarsi verso investimenti mirati nelle nuove tecnologie e nelle strategie commerciali innovative, con particolare attenzione e supporto all'istruzione e alla formazione dei talenti che si affacciano al mondo del lavoro.

Tuttavia, analizzando l'approccio economicistico e incentrato sulla produttività il primo problema che appare immediatamente è, come sottolineato da Leonello Tronti¹¹, l'eterogeneità delle quantità di capitale umano immesse nella tavola delle transazioni – problema che si presenterebbe, se pure in termini diversi, anche se stessimo parlando del capitale fisico. Secondo un calcolo meramente matematico, infatti, se i lavoratori fossero omogenei, le quantità di capitale umano coinciderebbero col numero dei lavoratori – e fino a qui tutto torna. Il calcolo però omette il fatto che, essendo esseri umani, essi non sono omogenei, poiché incorporano elementi e qualità che differiscono tra loro sia perché portatori di *output* di differenti processi produttivi, sia perché contribuiscono diversamente alla produzione. Il paradosso è proprio in questi diversi elementi incorporati dai singoli lavoratori che creano il concetto base di “capitale umano”, la quale eterogeneità è vastissima poiché si estende dai diversi tipi di conoscenza (scientifica, pratica, tacita, ecc.) fino alle diverse tipologie di *skills*, alcune delle quali sono *firm specific* e altre *task specific*¹².

Questa gran varietà di elementi che compongono il capitale umano risultano essere rilevanti secondo due profili principali, la cui distinzione

¹¹ Per un maggiore approfondimento delle questioni affrontate da qui in avanti, cfr. Tronti, 2012.

¹² Le prime sono relative a un'azienda in particolare, per esempio per l'utilizzo di una tecnologia particolare coperta da brevetto, mentre le seconde sono relative a una specifica mansione svolta.

si impone perché ciascuno dei diversi processi di produzione del capitale umano così inteso ha un diverso costo:

In primis, alcuni di questi elementi costituiscono l'*output* poc'anzi menzionato di un processo economico di produzione – tra questi troviamo istruzione scolastica, formazione professionale, educazione permanente, *learning by doing*, autoapprendimento – che vanno messi in relazione alla vasta tipologia delle conoscenze acquisite – *know how*, *know what*, *know why*, *know whom*, conoscenza codificata, conoscenza tacita, conoscenza scientifica, conoscenza pratica, e così via. La seconda categoria comprende quegli elementi costituiti del capitale umano che sono, secondo la definizione dell'OCSE, “rilevanti per l'attività economica” ma che non fanno parte dell'*output* di processi di produzione come possono essere l'istruzione o l'addestramento professionale e, tra i tanti, troviamo le qualità innate, l'istinto, gli atteggiamenti comportamentali, i valori trasmessi dai genitori, la cultura, i valori sociali, eccetera (OCSE, 2007).

Da questa divisione nasce il problema di fondo: come fare per poter distinguere le quantità appartenenti alla prima categoria da quelle appartenenti alla seconda categoria nella rappresentazione dei coefficienti di capitale umano che entrano nella tavola *input-output*? Come dare un significato appropriato al cosiddetto “stock di capitale umano”? Come valutare il suo costo di produzione, la sua accumulazione e, ancor più, il suo tasso di rendimento? Tutti problemi creati dal fatto di voler aggregare necessariamente degli elementi eterogenei, componenti qualitative della personalità e del bagaglio culturale di un individuo, sotto una qualche omogenea grandezza quantitativa.

Nonostante i vari progressi in questo campo, prima di voler applicare questo concetto all'ambito della nostra ricerca sull'empowerment femminile, viene spontaneo chiedersi se veramente sia possibile avere un'unica misura del capitale umano, capace di catturare tutte le sfaccettature di un essere umano in maniera quantitativamente soddisfacente. Al momento, la via percorribile sembra essere quella di lavorare su una combinazione di diversi indicatori statistici che possano aiutare a stilare delle linee guida per specifiche decisioni nei diversi campi delle politiche che coinvolgono il cosiddetto “capitale umano”. Ad esempio, confrontare e valutare dati statistici sulla spesa in istruzione, oppure sui risultati dei test sulle conoscenze acquisite nei percorsi scolastici per migliorare le politiche, ma nemmeno in questo modo si possono confrontare degli “stock di capitale umano” né si possono calcolare tassi di accumulazione di capitale umano.

Dunque, in un'ottica di processi di innovazione per la parità di genere, mentre si possono analizzare i fattori proposti dal PNRR – lavoro, reddito, competenze, tempo e potere – e quindi produrre dei dati su alcuni aspetti

rilevanti del capitale umano – che saranno senz'altro molto utili per le scelte politiche in questo campo –, è pressoché impossibile trovare un'unica misura sintetica dello stock di capitale umano, poiché la complessità dell'essere umano rendere egualmente complesso questo concetto e, al momento, non consente questa operazione.

4. DISCRIMINAZIONE O DISEGUAGLIANZA?

Per poter rispondere a questa domanda, innanzitutto, bisogna tener conto che il concetto di discriminazione non appartiene alla teoria classica delle pari opportunità (Cardinali, 2006: 164). Infatti l'attuale rilevanza di questo termine va letta in conseguenza di alcune trasformazioni sociali avvenute nella storia recente, ad esempio: l'emersione delle donne come fattore propulsivo di mutamento sociale; il crescente numero di flussi migratori e, dunque, problemi legati al multiculturalismo; il diritto di voto universale; la diversificazione di scelte e stili di vita ecc. Mutamenti che, partendo dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948, dal Patto internazionale sui diritti civili e politici e dal Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali – i quali insieme formano la Carta internazionale dei diritti umani del 1966 – sono stati affrontati dalla legislazione internazionale ma che sono entrati nel dibattito sulle pari opportunità solo dopo l'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam nel 1997.

Per quanto ci riguarda, il Bel Paese aderisce a livello internazionale alla CERD – Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale – del 1965 e alla CEDAW – Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne – del 1979, la quale, con la decima ratifica nel marzo 2001 a firma italiana, ha visto aggiungersi un Protocollo addizionale che concretizza il principio di "non-discriminazione", permettendo il ricorso diretto all'ONU in caso di violazione dei diritti umani.

Così si ottiene il risultato che il concetto di discriminazione – il quale diventa più ampio, composito e trasversale rispetto a tutte le categorie della diversità – non si può considerare legato solamente al tema della ripartizione di possibilità in società aperte, ma orientato all'affermazione e alla tutela dei diritti umani. Nel caso italiano, dato che il già citato Trattato di Amsterdam non sancisce ufficialmente un'assegnazione di competenze precise agli organi dedicati alle pari opportunità, il Dipartimento per dedicato presso la Presidenza del Consiglio dei ministri afferma nel suo documento programmatico che

su nostro impulso è stato ridefinito nel riordino della Presidenza del Consiglio, le funzioni che ci sono attribuite come “azioni di governo volte ad assicurare pari opportunità e a prevenire e rimuovere le discriminazioni”. La maturazione di questo passaggio nella definizione della nostra identità e dei nostri obiettivi è fondamentale¹³.

Dunque, si vede una chiara presa di coscienza di quel che deve essere la *mission* governativa e del fatto che è la discriminazione la parola chiave da combattere e, di conseguenza, le politiche di pari opportunità vengono quindi teoricamente e praticamente legate al principio di non discriminazione. Infatti, come segnalato in uno studio di Valentina Cardinali, è dalla definizione di discriminazione, che gli Stati aderenti ai trattati hanno l'obbligo di applicare il principio di non discriminazione sia attraverso misure correttive che tramite le tanto dibattute *affirmative actions*, ovvero promuovendo la partecipazione di persone con diverse identità etniche, di genere, sessuali e sociali in contesti in cui sono minoritarie e/o sottorappresentate (2006: 166).

La lotta alle discriminazioni diventa un obiettivo del Dipartimento che, tuttavia, è caratterizzato da un dualismo particolare, ossia da un lato c'è un approccio orientato al genere e dall'altro verso le diversità. L'introduzione del principio di non discriminazione, di conseguenza, porta con sé due quesiti ideologici.

Il primo porta a chiederci quale tipo di discriminazione l'istituzione voglia combattere. È più pratico “scegliere” e orientare la propria azione verso tematiche che meglio rispondano alle dinamiche sociali in atto, oppure spingere verso la definizione di una strategia di lotta alle discriminazioni, che individui le tipologie, le misure, l'impatto di una politica antidiscriminatoria generale. Nasce spontanea la domanda se tutte le discriminazioni siano assimilabili o se sia necessario un intervento ad hoc a seconda dei casi. Per esempio: immaginiamo un posto di lavoro, l'omosessuale che viene discriminato in quanto tale è uguale alla donna a cui vengono preclusi ruoli dirigenziali in quanto incinta o a un disabile escluso perché ritenuto inadatto socialmente? La risposta a queste domande immaginarie – ma non tanto – la può dare Amartya Sen con quella che ha definito “variabile focale rilevante”, ovvero che non esiste attualmente un criterio di valutazione che non risponde a criteri di opportunità politica della persona che in quell'istante si sta occupando di una data questione (Sen, 1992).

¹³ Dipartimento pari opportunità, Un anno di governo per le pari opportunità, Presidenza del Consiglio dei ministri, Gennaio 2000.

Il secondo quesito chiede se, in relazione alla definizione delle discriminazioni, sia possibile e/o necessario assegnare un “peso” o un “posto” a quelle di genere. Per esempio, la discriminazione di genere è diversa o più o meno grave della discriminazione razziale? Oppure, le varie tipologie di discriminazione vanno affrontate e sanate in modo diverso?

Comunque sia, sebbene non esista ancora una chiara e universale piattaforma strategica ed operativa di lotta alle discriminazioni nel contesto dell’Italia, che tocchi le numerose tipologie di destinatari, l’apertura al tema della discriminazione tra gli obiettivi politici del Dipartimento per le pari opportunità è stata accolta come un “passo in avanti” sul tema ed è ormai accettata la convivenza tra il principio di non discriminazione e il principio di pari opportunità, “scavalcando” il concetto di disuguaglianza (Murtas, 2015).

Tuttavia, mentre la discriminazione è un concetto che comprende un comportamento, un atto, un fatto con un esito negativo, la disuguaglianza denota uno stato di fatto, misurato e rilevato rispetto a determinate variabili, quantitative e qualitative, non sempre immediatamente misurabile che rende allo stesso tempo sia complicato che necessario l’intervento dei sociologi per poter analizzare al meglio il fenomeno. Come sottolineato nel già citato saggio di Cardinali e ripreso anche da Marta Cartabia, si ha la conseguenza che il mondo delle pari opportunità è quindi quello delle disuguaglianze e non solo quello delle discriminazioni (Cardinali, 2006, 186; Cartabia, 2020). Questa definizione è perfettamente desumibile dal termine usato in inglese, infatti “*equal opportunities*” rende meglio l’idea con il riferimento diretto all’uguaglianza con “*equal*”. La varietà di sinonimi possibili nella lingua italiana, per quanto complessa in maniera affascinante, ha fatto sì che con “*pari opportunità*” si sia perso il riferimento diretto alla battaglia contro la disuguaglianza.

Andando oltre la semantica, bisogna tener conto che le pari opportunità di genere si basano su di uno squilibrio che è creato da una serie di fattori collegati al contesto culturale in cui nascono e crescono le percezioni dei ruoli e delle aspettative su uomini e donne, i quali hanno conseguenzialmente impattato sull’organizzazione del mondo del lavoro, dei servizi, e così via e che, a loro volta, hanno determinato disuguaglianze di reddito tra uomo e donna, di partecipazione al lavoro, di fruizione di beni e servizi ecc.

5. RIFLESSIONE CONCLUSIVA

La prospettiva sociologica delineata in questo saggio è relativa al

composito framework teorico assunto a riferimento e ripercorso attraverso:

- l'analisi intersezionale e l'analisi dell'agency in termini di mobilità sociale, in quanto approcci portanti di una nuova teoria critica della società;
- la prospettiva socio-antropologica sia per gli studi di genere, sia per gli studi di sviluppo e cooperazione internazionale;
- l'analisi delle pari opportunità nella ricerca dello sviluppo umano;
- l'analisi sociologica del capitale umano, rispetto alla trasformazione dei mondi del lavoro, delle competenze professionali e dei percorsi di vita personali.

Abbiamo cercato di affrontare le principali sfide che il divario di genere pone alla società e nello specifico verso un traguardo finale che riguarda il miglioramento e il rafforzamento della partecipazione delle donne nella società e nel mondo del lavoro. In generale la partecipazione delle donne nel mondo del lavoro si caratterizza più per molteplici fattori di debolezza che per fattori di successo. I nodi cruciali sono relativi: all'accesso, alla mobilità, alla coerenza tra ambito lavorativo, progressione di carriera ed evoluzione del capitale umano – istruzione, formazione, esperienza on the job –; ai bilanci di tempo; ai divari di reddito. Lo scenario generale però in cui abbiamo collocato la nostra riflessione è particolarmente cruciale se letto nei termini della relazione tra economia e lavoro, ovvero nei termini delle caratteristiche che l'attualità esalta e/o occulta di questa relazione strutturale della società. L'esempio cruciale consiste nel noto processo culturale e politico lungo il quale valore economico e valore culturale vengono sottratti o distratti da ambiti prevalenti della vita individuale e collettiva. Si tratta della destituzione economica, dal mancato riconoscimento del valore economico alla invisibilità del campo sociale reale, della solidarietà diretta e indiretta; del lavoro domestico – sempre più spesso definito unicamente di cura – e del lavoro volontario – sempre più considerato uno stage sostanzialmente gratuito e a tempo determinato nella vita delle persone. Considerando che si tratta delle attività trasversali e capillari in tutte le dimensioni della compensazione dello svantaggio sociale; della ricerca attiva personale e collettiva delle pari opportunità; dell'equità sociale e dei diritti fondamentali, il fenomeno è socialmente dirompente.

Alla luce degli elementi raccolti ed esposti in questo articolo, diventa lampante come effettuare “interventi di pari opportunità” sia un compito che deve essere letto nella cornice dei tentativi necessari a riequilibrare

situazioni di svantaggio relative all'esistenza di disuguaglianze di rilevanza sociale. Il compito può implicare l'applicazione delle considerazioni critiche fatte finora – come esposte in queste pagine, ad esempio – alle problematiche che i decisori politici si trovano ad affrontare. Tutto ciò evidenzia la complessità della questione anche in luce della difficile definizione stessa dell'oggetto che richiede un intervento mirato ed efficace.

BIBLIOGRAFIA

- APPADURAI, A. (2013). *Il futuro come fatto culturale. Saggi sulla condizione globale*. Milano: Raffaello Cortina.
- APPADURAI, A., NETA, A. (2020). *Fallimenti*. Milano: Raffaello Cortina.
- ARCHER, M. (2007). *Making our way through the world: Human reflexivity and social mobility*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ASVIS (2023). *L'Italia e gli obiettivi di sviluppo sostenibile, Rapporto 2023*. Roma: ASVIS
- BECKER, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- BORTOLETTO, N., GRIGNOLI, D. (2023). Dal Welfare paternalistico al PNRR. Le differenze (di genere) come risorsa. In G. Gianturco e F. Colella (a cura di), *Processi di innovazione sociale per la parità di genere* (pp. 123-140). Milano: Franco Angeli.
- CARDINALI, V. (2006). *Pari opportunità ed "effetti perversi"*. Milano: Franco Angeli.
- CNEL (2010). *Il lavoro delle donne in Italia" Osservazioni e Proposte*. Roma: CNEL.
- COLLIER, P. (2018). *Il futuro del capitalismo*. Roma-Bari: Laterza.
- CONVENZIONE PER L'ELIMINAZIONE DI TUTTE LE FORME DI DISCRIMINAZIONE CONTRO LE DONNE (1979). Disponibile online: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.
- CONVENZIONE PER L'ELIMINAZIONE DI TUTTE LE FORME DI DISCRIMINAZIONE RAZZIALE (1965). Disponibile online: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>.
- CORBISIERO, F., NOCENZI, M (2023). L'intersezionalità come nuovo
-

- paradigma per un policy making di genere nella strategia nazionale del PNRR. In G. Gianturco e F. Colella (a cura di), *Processi di innovazione sociale per la parità di genere* (pp. 75-91). Milano: Franco Angeli.
- CORSI, M., ZACCHIA, G. (2021). Il femminismo dei dati. *Ingenere Newsletter*. 1: 1-3.
- CRENSHAW, K. W. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. *University of Chicago Legal Forum*. 4: 139-167.
- CRENSHAW, K. W. (1991). Mapping the Margins; Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Colour. *Stanford Law Review*. 43(6): 1241-1299.
- DICHIARAZIONE UNIVERSALE DEI DIRITTI DELL'UOMO (1948). Disponibile online: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/itn.pdf.
- DIPARTIMENTO PARI OPPORTUNITÀ (2000). *Un anno di governo per le pari opportunità*. Roma: Presidenza del Consiglio dei ministri.
- DONATI, P., ARCHER M., (2010). *Riflessività, modernizzazione e società civile*. Milano: Franco Angeli.
- DONATI, P., ARCHER M., BOCCAGNI P. (2009). *Riflessività umana e percorsi di vita. Come la soggettività umana influenza la mobilità sociale*. Trento: Erikson.
- FEDERICI, S. (2021). Il salario al lavoro domestico. In A. Kotharim A. Salleh, A. Escobar, D. Demaria, A. Acosta (a cura di), *Pluriverso. Dizionario del post-sviluppo* (pp. 462-466). Napoli: Orthotes.
- FERRERI, E. (2013). La "crisi" al tempo della crisi. Soggetti, strutture, istituzioni. *Rivista Trimestrale di Scienze dell'Amministrazione*. 3: 129-139.
- FERRERI, E. (2023). L'epoca della contingenza. Tra vita quotidiana e scenari globali. In E. Antonini, R. Iannone, M. C. Marchetti, D. Paccelli, E. Rossi (a cura di), *Cultura, società e politica. Scritti per Carlo Mongardini* (pp. 213-223). Roma: Bulzoni Editore.
- FOURASTIÈ, J. (2022). *Lavoro. Enciclopedia del Novecento*. Roma: Treccani.
- FRENKIEL, N. (1984). The Up-and-Comers; Bryant takes aim at the settlers-in. *Adweek Special Report*. 39.
- GALLINO, L. (2014). *Vite precarie. Lo scandalo del lavoro precario*. Roma-Bari: Laterza.
- GIANTURCO, G., COLELLA, F. (2023). *Processi di innovazione sociale per la parità di genere*. Milano: Franco Angeli.
- GRANAGLIA, E. (2022). *Uguaglianza di opportunità. Sì, ma quale?*. Milano-Bari: Laterza.
- HAN, B.C. (2010). *La società della stanchezza*. Milano: Nottetempo.
-

- HARLAN, E. (2008). *George Sand*. New Haven: Yale University Press.
- HÉRITIER, F. (2024). *Dissolvere la gerarchia. Maschile/femminile II*. Milano: Raffaello Cortina.
- HILL COLLINS, P. (2019). *Intersectionality as Critical Social*. Durham: Duke University Press.
- HYMOWITZ, C., SCHELLHARDT, T. (1986). The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from the Top Job. *Wall Street Journal*. 57(3).
- LODEN, M. (2017), 100 Women: 'Why I invented the glass ceiling phrase'. *BBC News*. Disponibile online: <https://www.bbc.com/news/world-42026266>.
- MONGARDINI, C. (2007). *La società del nuovo capitalismo. Un profilo sociologico*. Roma: Bulzoni.
- MURTAS, E. (2015). *Programmare e valutare le pari opportunità e la non discriminazione: un'ipotesi di percorso*. Roma: Isfol.
- NOLAN, R. (2002). *Development Anthropology: Encounters in the Real World*. Boulder: Westview Press.
- NUSSBAUM, M. (2000). *Women and Human Development. The Capabilities Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- NUSSBAUM, M. (2010). *Not for Profit. Why Democracy Needs the Humanities*. Princeton: Princeton University Press.
- OCSE INSIGHTS (2007). *Il capitale umano: come le conoscenze acquisite determinano il corso della propria vita*. Parigi: OCSE.
- OLIVIER DE SARDAN, J.P. (2008). *Antropologia e sviluppo. Saggio sul cambiamento sociale*. Milano: Raffaello Cortina.
- PARLAMENTO EUROPEO (2017). *Non discriminazione e pari opportunità nell'Unione europea*. Disponibile online: <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/non-discrimination-and-equal-opportunities-in-the-european-union.html>.
- PATTO INTERNAZIONALE SUI DIRITTI CIVILI E POLITICI (1966). Disponibile online: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>.
- PATTO INTERNAZIONALE SUI DIRITTI ECONOMICI, SOCIALI E CULTURALI (1976). Disponibile online: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>.
- POLANYI, K. (1974). *La grande trasformazione*. Torini: Einaudi.
- POMERANZI, B. (2017). L'empowerment delle donne sul crinale tra potere e trasformazione. In V. Ianni (a cura di), *Lo sviluppo nel XXI secolo* (pp. 87-97). Roma: Carocci.
- SCHULTZ, T.W. (1961). *Investment in Human Beings. The American*
-

- Economic Review*. 51(1): 1-17.
- SEN, A. (1987). *On Ethics and Economics*. Oxford: Blackwell.
- SEN, A. (1992). *Inequality Reexamined*. Oxford: Oxford University Press.
- SMIL, V. (2021). *Come funziona davvero il mondo. Energia, cibo, ambiente, materie prime: le risposte della scienza*. Torino: Einaudi.
- TALEB, N. N. (2012). *Antifragile. Things that Gain from Disorder*. London: Penguin Random House.
- TRATTATO DI AMSTERDAM (1997). Disponibile online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT>.
- TRONTI, L. (2012). *Capitale umano. Definizioni e misurazioni*. Padova: CEDAM.
- ZABATTA, L. (2023). Quanto vale il lavoro delle donne?, Lavoce.info. Disponibile online: <https://lavoce.info/archives/100326/quanto-vale-il-lavoro-delle-donne/>.
-