

# Vita da STReGA: un Laboratorio di empowerment per donne che fanno ricerca<sup>1</sup>

**Elisabetta Camussi<sup>1</sup> e Anna Maria Cherubini<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia – Università di Milano-Bicocca, Milano, Italia

<sup>2</sup>Dipartimento di matematica – Università del Salento, Lecce, Italia

elisabetta.camussi@unimib.it

## Riassunto

Il costrutto di *empowerment* [8] è frequentemente utilizzato in relazione a tematiche di genere (cfr. Conferenza di Pechino 1995) per promuovere il miglioramento delle condizioni sociali e occupazionali delle donne, soprattutto in quei settori, come quello scientifico, che le vedono sottorappresentate (cfr. Conferenza di Lisbona 2000). Si tratta di un costrutto che per la sua “duttilità” si presta a diverse declinazioni, alcune delle quali eccessivamente generiche [5].

Il presente contributo assume, dal punto di vista teorico, la rielaborazione dei costrutti di partecipazione ed *empowerment* in ottica pragmatista, ri-definendo l'*empowerment* come “*empowerment to do what?*” [6]. Ci si concentra in particolare sull'esplorazione delle condizioni entro le quali si mettono in atto i processi *empowering*. Il Laboratorio di *empowerment* nasce da un Seminario tenutosi il 15 ottobre 2008, giornata di presentazione del Progetto Strega (<http://strega.unile.it>). Un gruppo di 30 donne, in prevalenza accademiche di diversa età e formazione, ha partecipato ad un incontro, condotto da una psicologa sociale, dedicato alle riflessioni sull'esperienza formativa e professionale di donne di scienza. L'obiettivo era l'individuazione dei principali snodi critici che caratterizzano il rapporto delle donne con il lavoro, attraverso un percorso “induttivo” che partisse dalle storie di vita.

Dall'esigenza, manifestata dalle partecipanti, di una prosecuzione del lavoro è derivata la costituzione di un Laboratorio ‘stabile’, che attraverso un contesto di gruppo permettesse il confronto tra donne che lavorano in aree diverse, ed in diversi ruoli. L'ipotesi principale era che la discussione guidata di problematiche attuali ed esperienze precedenti potesse contribuire all'emergere di una maggior consapevolezza delle criticità soggettive e oggettive e insieme permettesse l'individuazione di strategie di soluzione condivise, ponendo le basi per la reale costruzione di un ‘network’. Il lavoro, ancora in corso, ha previsto sia incontri “in presenza” che interazione a distanza.

Il contributo descrive il percorso svolto, le condizioni che hanno favorito l'*empowerment* e le dimensioni (individuali e collettive) sulle quali il processo ha avuto esiti, identificando questa esperienza come un esempio di *best practice*.

## Il quadro teorico

Il principale riferimento teorico del nostro lavoro è costituito dal costrutto di *empowerment* [8], frequentemente utilizzato come orientamento generale (più spesso generico) anche in relazione ai progetti per la risoluzione delle asimmetrie tra i generi.

Il costrutto è qui assunto nella rielaborazione di Flora Cornish [5-6], che critica l'approccio tradizionale indicando, per contro, i vantaggi di una prospettiva *pragmatista*<sup>2</sup>. Tra le critiche

---

<sup>1</sup> Il contributo è frutto di una riflessione comune alle due autrici. La stesura è stata curata da Elisabetta Camussi.

<sup>2</sup> Si fa qui riferimento al pragmatismo americano di Pierce, James e Dewey, caratterizzato, come noto, da un'attenzione agli effetti delle azioni nello studio della realtà sociale. Nell'applicare quest'epistemologia alla ricerca sociale, Cornish valorizza

di Cornish ci interessa in particolare quella riguardante la frequente “quantificazione” dell’*empowerment* operata in ambito psicosociale, che trasforma l’*empowerment* in una variabile misurabile e perciò, potenzialmente, incrementabile. Ne deriva l’ipotesi che le persone (le donne) possano raggiungere un apice mitico di *empowerment*, in cui ogni cambiamento diventa possibile. Secondo la Cornish occorre invece concentrarsi sull’esplorazione e sulla descrizione delle *condizioni* entro le quali si mettono in atto i processi *empowering*. In questa riformulazione l’*empowerment* si ri-definisce come “*empowerment to do what?*” [6 p.302] e implica l’esplicitazione delle condizioni concrete che ne permettono la realizzazione.

## **Il metodo e il gruppo di lavoro**

### *Fase 1*

Il Laboratorio di *empowerment* nasce da un Seminario tenutosi il 15 ottobre 2008, giornata di presentazione del Progetto Strega (<http://strega.unile.it>). Un gruppo di 30 donne, in prevalenza accademiche di diversa età e formazione, ha partecipato ad un incontro, condotto da una psicologa sociale, dedicato alle riflessioni sull’esperienza formativa e professionale di donne di scienza. L’obiettivo era l’individuazione dei principali snodi critici che caratterizzano il rapporto delle donne con il lavoro, attraverso un percorso “induttivo” che partisse dalle storie di vita [2]

### *Fase 2*

Dall’esigenza, manifestata dalle partecipanti, di una prosecuzione del lavoro è derivata la costituzione di un Laboratorio ‘stabile’, che attraverso un contesto di gruppo permettesse il confronto tra donne che lavorano in aree scientifiche diverse, ed in ruoli differenti. L’ipotesi principale era che la discussione guidata di problematiche professionali attuali ed esperienze precedenti favorisse l’emergere di una maggior consapevolezza delle criticità soggettive e oggettive e insieme permettesse l’individuazione di strategie di soluzione condivise, ponendo le basi per la reale costruzione di un ‘*network*’. Il lavoro, ancora in corso, ha previsto sia incontri “in presenza” (ad intervalli di circa due mesi), sia interazione (telematica) a distanza che produzione di materiali: scrittura narrativa di episodi recenti o passati, costruzione di diari professionali, ri-letture autobiografiche etc..

In accordo con una prospettiva di ricerca “*gender sensitive*” [3] il gruppo di lavoro è pensato come luogo di reciproco scambio e confronto e come tale ha richiesto e insieme garantito la riservatezza della conduttrice e delle partecipanti sulle informazioni e riflessioni messe in comune.

## **I risultati**

### *Fase 1.1: L’individuazione delle criticità*

Dalle narrazioni delle partecipanti, a cui veniva richiesto di descrivere con sintesi e chiarezza i percorsi formativi e professionali a partire dalle esperienze individuali vissute, sono emerse numerose tematiche, spesso trasversali alle differenze di età, ruolo, disciplina, condizione familiare delle donne presenti. Le tematiche, elencate di seguito, rimandano a molti degli snodi critici “classici” su cui tradizionalmente si focalizzano gli studi di genere [7]:

- il femminile come differenza/uguaglianza rispetto al maschile;
- la rappresentazione femminile del lavoro, ossia il percepirsi molto spesso “donna che lavora” piuttosto che “persona che lavora”;
- l’intreccio complesso tra desideri individuali ed aspettative sociali sull’essere donna;

- il nodo critico della maternità (desiderata, rinviata, esclusa, scelta, temuta, vissuta, sacrificata etc.), spesso evidenziata nel comune sentire come elemento definitorio del femminile molto più di quanto non lo sia la paternità per il maschile;
- il desiderio e la difficoltà di conciliare, ossia la continua ricerca del punto di equilibrio;
- la fatica derivante dal tentare di far fronte sia alle etero-prescrizioni (come gli altri ritengono che una donna debba essere) sia alle auto-prescrizioni (come ciascuna di noi ritiene di dover essere, per essere davvero “femminile”, negli affetti, nel lavoro, nella vita);
- le differenze nel femminile: i diversi modi di essere donna, lavoratrice, compagna, madre etc. e l'importanza di legittimarsi reciprocamente in queste diversità;
- la passione per il lavoro, che prende tempo, energie e pensieri (anche quando si è altrove o si sta facendo altro);
- la specificità del lavoro accademico/di ricerca;
- i “tempi” del lavoro scientifico (professione “*all time consuming*”)
- l'identificazione tra sé e il proprio lavoro: la difficoltà di individuare e mantenere i confini, il lavoro come definizione di identità;
- la difficoltà di sentirsi capaci, adeguate, né fuori posto né fuori luogo;
- i modi per rapportarsi con i colleghi uomini: l'aggressività, la gentilezza, la seduttività;
- le priorità che cambiano con la maternità e rendono più consapevoli del funzionamento delle organizzazioni di lavoro “ritagliate” sul maschile.
- le differenze tra le donne di diverse generazioni:
  - o la rappresentazione del lavorare in ambito scientifico tipica delle donne più adulte, che spesso hanno sperimentato ostacoli e discriminazioni dirette o indirette
  - o e la visione delle donne più giovani, al termine degli studi o all'inizio della carriera, che si sono sentite riconosciute per il loro valore, indipendentemente dall'appartenenza di genere e spesso ritengono superati i problemi di disparità (o almeno lo sperano).

Va sottolineato che tutti gli elementi emersi dalle storie individuali, luogo di esplicitazione dei vissuti soggettivi, trovano conferma nel quadro di ostacoli di tipo oggettivo e strutturale che caratterizzano le carriere scientifiche al femminile. E insieme aiutano a comprendere come accanto alla dimensione definibile del “non potere”(gli ostacoli oggettivi, spesso riconducibili alle scelte fatte dal gruppo dominante) debba ricevere attenzione anche la dimensione del “non volere” (gli ostacoli “soggettivi”), che riassume molte delle criticità che le partecipanti al laboratorio hanno identificato. Si tratta infatti di riconoscere il ruolo che giocano le rappresentazioni di sé [1 - 4]:

- come donna: donne cattive o cattive donne? casalinghe per bene o “per male”?
- della femminilità nel suo complesso: qual è il posto delle donne? nella sfera pubblica o in quella privata?
- delle altre donne come possibili alleate o rivali (la misoginia femminile).

E quanto queste rappresentazioni contribuiscono a rendere complicato il rapporto delle donne con il lavoro, in particolare nel caso di professioni tradizionalmente maschili, come la scienza.  
*Fase 1.2: Strategie e pozioni*

Accanto all'evidenziazione di ostacoli oggettivi e difficoltà soggettive, la narrazione delle storie ha permesso una prima e necessariamente parziale individuazione di pratiche e strategie utili non solo alla sopravvivenza professionale ma anche all'invenzione condivisa di nuove modalità per far fronte ad alcune criticità: la conciliazione che non c'è, il bisogno di tempo per sé, la legittimazione sociale delle differenze tra donne. Si tratta di “ricette”, come tali

scambiabili e adattabili alle esigenze delle singole donne, in quanto soluzioni strategiche a problemi comuni.

Tra queste, le partecipanti al laboratorio hanno individuato ad esempio:

- L'imparare a lavorare con le altre, scrivendo articoli a più mani invece che da sole.
- L'invitare colleghi e colleghe, di altri atenei o centri di ricerca, nei periodi della vita personale in cui spostarsi per lavoro diventerebbe troppo complesso.
- Il seguire le proprie passioni (anche spostandosi da un laboratorio ad un altro, da un luogo di lavoro ad un altro) come garanzia per la costruzione di esperienze professionali ma anche personali soddisfacenti.
- Il liberarsi di "matri" e "padri" accademici come modalità "trasgressiva" per poter affermare il proprio valore autonomamente, anche assumendosi il rischio derivante dal rimanere "orfane".
- L'utilizzare il pendolarismo lavorativo come spazio di delega del lavoro di cura a compagni e mariti.
- Il rendere esplicito "l'effetto truffa" che rischiano di subire le giovani, molto valorizzate nel percorso scolastico per la loro buona riuscita e dunque impreparate agli ostacoli che incontreranno.
- L'usare la libertà che deriva dall'aver vinto un posto a concorso in una sede diversa da quella iniziale:
  - o avendolo vinto "per fortuna", "per sbaglio", "perché l'altra non la volevano", "perché non c'erano candidature interne forti", "perché c'era un sacco di burocrazia da farmi gestire poi"
  - o e scoprendo che il non avere legami forti con gli ordinari della nuova sede può non essere solo un elemento negativo.
- Il mostrarsi "buona e gentile", e dunque "meno pericolosa", per poter poi lavorare come si desidera.
- L'inventarsi modalità per non vivere "il senso di colpa dell'essere madre", magari copiando la disinvoltura con cui alcuni colleghi uomini rivendicano l'importanza dei figli (perché avuti in seconde nozze, perché piccoli etc. etc.)

#### *Fase 2: Lavori in corso*

In attesa di un cambiamento sociale, i cui tempi sono tendenzialmente diversi dalle esigenze soggettive, le donne che lavorano inventano e sperimentano nel quotidiano, quasi sempre individualmente, soluzioni innovative per passare dal *work/life conflict* al *work/life balance*<sup>3</sup>.

In questo senso le partecipanti al laboratorio si caratterizzano per essere le protagoniste di storie complesse, di itinerari mentali, ma anche fisici, territoriali ed esistenziali non tradizionali, ossia spesso pionieristici (e dunque faticosi). Nei loro racconti alcune tematiche ricorrenti e critiche:

- il tema della maternità (scelta, non scelta, realizzata, non realizzata) continua a fornire uno "sfondo" ineliminabile con il quale si è costrette a dialogare indipendentemente dalle scelte individuali. Presenta un tasso di complessità a cui non si pone semplicemente rimedio con l'aiuto di nonni e baby sitter, e contemporaneamente continua a fornire uno status ("se hai figli diventi un po' matrona"), e dunque un potere, molto più di quanto non accada con il ruolo lavorativo ("spesso mi sento trattata come se lavorare per me fosse un hobby");
- allo stesso modo, il tratto dell'*onnipotenza* femminile, inteso come la tendenza ad identificare il lavoro con sé stesse, al punto da continuare a far fronte a tutto autonomamente, indipendentemente dal mutare dei ruoli, dei carichi, dell'expertise,

---

<sup>3</sup> Utilizziamo la dizione anglosassone, più efficace perché invece di contrapporre famiglia e lavoro evidenzia la relazione spesso conflittuale tra lavoro e vita.

- viene riconosciuto con fatica e spesso solo a seguito di una drastica riduzione del tempo di lavoro effettivamente utilizzabile, come accade ad esempio con la maternità;
- infine la condivisione con il partner, se presente, dei carichi di cura (condivisione spesso derivata dalle necessità quotidiane, più che da una valutazione a priori) mette in luce l'importanza della scelta di partner disponibili a condividere le esperienze pionieristiche, in quanto contro-stereotipiche per entrambi i generi e dunque divergenti dalle aspettative sociali tradizionalmente veicolate su donne e uomini.

### Riflessioni conclusive

Attraverso la rielaborazione condivisa delle principali comunanze e differenze emerse, il laboratorio ha innescato un processo autoriflessivo non consolatorio ma fondamentale per l'individuazione di "strategie e pozioni": Si ipotizzava infatti che, accanto alle modalità spesso stereotipiche di rappresentazione del femminile, che le donne stesse contribuiscono a mantenere, trovino sempre più spazio pratiche quotidiane contro-stereotipiche e creative con le quali le donne cercano non soltanto di sopravvivere al lavoro scientifico ma anche di vivere al meglio le diverse possibilità del sé. Il tutto attraverso un processo di *empowerment* che si è declinato tramite l'attivazione delle risorse individuali e la costruzione di una rete di relazioni personal/professionali. In conformità con la prospettiva teorica adottata, si è trattato di un'esperienza di *empowerment* non "generico" ma declinato su specifiche dimensioni (quella professionale in primis) attraverso il confronto tra donne con ruoli e ambienti lavorativi diversi. Sono inoltre state individuate le condizioni concrete necessarie all'avviarsi dei processi *empowering*:

- l'esistenza di un gruppo di riferimento non legato da vincoli amicali,
- un calendario di incontri a scadenze stabilite,
- la conduzione,
- la creazione di uno spazio di pensiero,
- la preparazione di prodotti (cv, racconti, episodi, riletture delle esperienze etc.)

In conclusione ci sembra che dalla complessità dei percorsi professionali narrati dalle partecipanti derivino pratiche di comportamento nel quotidiano che finiscono per costituire, in un'epoca di transizione come quella contemporanea, anche una ridefinizione di traiettorie esistenziali individuali e di gruppo. In questo senso il laboratorio di *empowerment*, in quanto modalità per intervenire trasformando, si può configurare come esempio di *best practice*

### Riferimenti bibliografici

- [1] Camussi E. (2002). Eroine di carta. La cattiveria al lavoro. In A. Nannicini (a cura di) *Le parole per farlo. Donne al lavoro nel postfordismo*, Roma, DeriveApprodi, pp. 120-128.
- [2] Camussi E. (2002). Donne che parlano di lavoro: la trasgressione di uno stereotipo? *Adultità*, n° 15, 71-83.
- [3] Camussi, E. (2008) La ricerca-azione femminista. In Colucci FP, Colombo M, Montali L (a cura di) *La ricerca intervento*. Bologna: Il Mulino, 239-258.
- [4] Camussi, E., Leccardi, C. (2005) Stereotypes of Working Women: the Power of Expectations. *Social Science information*, 44 (1), 113-140. doi:[10.1177/0539018405050463](https://doi.org/10.1177/0539018405050463).
- [5] Cornish F. (2004), "Making 'context' concrete: A dialogical approach to the society-health relation", *Journal of Health Psychology*, 9(2), pp. 281-294.
- [6] Cornish F. (2006), "Empowerment to participate: a case study of participation by indian sex workers in HIV prevention", *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 16, pp. 301-315.
- [7] Gelli, B.R. (2009) *Psicologia delle differenze di genere*. Milano, Franco Angeli.

[8] Zimmerman M., Rappaport J. (1988). Citizen participation, perceived control and psychological empowerment, *American journal of psychology*, 16, 725-750.