



# **Vita da STReGA: un Laboratorio di empowerment per donne che fanno ricerca**

**Elisabetta Camussi\* e Anna Maria Cherubini\*\***

*\*Dipartimento di Psicologia -  
Università di Milano Bicocca,*

*\*\*Dipartimento di Matematica  
Università del Salento*

Il lavoro è in corso di pubblicazione. Si prega di non citare né utilizzare i materiali senza il consenso delle autrici: [elisabetta.camussi@unimib.it](mailto:elisabetta.camussi@unimib.it); [anna.cherubini@unile.it](mailto:anna.cherubini@unile.it)



## *Framework*

- Il costrutto di *empowerment* (Zimmerman & Rappaport, 1988):
  - il rapporto “classico” con le tematiche di genere (cfr. Conferenza di Pechino, 1995)
  - per il miglioramento delle condizioni sociali e occupazionali delle donne nei settori in cui sono sotto-rappresentate: la scienza (Conferenza di Lisbona, 2000)
- Duttività del costrutto....
- E declinazioni eccessivamente generiche (Cornish, 2004)



## *Framework*

- La rielaborazione del costrutto di *empowerment* in ottica pragmatista:
  - “*empowerment to do what?*” (Cornish, 2006)
- Ci si concentra sull’esplorazione delle condizioni entro le quali si mettono in atto i processi *empowering*.



## *Metodo e partecipanti- Fase 1*

- Il Laboratorio di *empowerment* nasce dal Seminario tenutosi a Lecce il 15 ottobre 2008, giornata di presentazione del Progetto STReGA (Scienza, Tecnologia, Ricerca: Generi e Accesso <http://strega.unile.it>).
- Un gruppo di 30 donne, accademiche di diversa età e formazione, ha partecipato ad una riflessione guidata sull'esperienza formativa e professionale di donne di scienza.
- L'obiettivo era l'individuazione dei principali snodi critici nel rapporto delle donne con il lavoro, attraverso un percorso "induttivo" dalle storie di vita.



## *Risultati fase 1- le criticità*

- Le criticita' individuate a partire dalle narrazioni delle partecipanti:
  - sono tematiche trasversali alle differenze di età, ruolo, disciplina e condizione familiare delle partecipanti
  - sono tematiche che rinviano agli snodi critici “classici” su cui tradizionalmente si focalizzano gli studi di genere



## *Risultati fase 1- le criticità*

- 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);



## *Risultati fase 1- le criticità*

- la specificità del lavoro accademico/di ricerca;
- i “tempi” del lavoro scientifico (professione “all time consuming”)
- l’identificazione tra se’ 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:
  - la rappresentazione del lavorare in ambito scientifico delle donne più adulte, che hanno sperimentato ostacoli e discriminazioni dirette o indirette
  - e la visione delle donne più giovani, 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 ci sperano).



## *Risultati fase 1- le criticità*

- Tutti gli elementi emersi dalle storie individuali, luogo di esplicitazione dei vissuti soggettivi, trovano conferma nel quadro di ostacoli oggettivi e strutturali che mostrano i dati sulle carriere scientifiche al femminile.
- E insieme aiutano a comprendere come accanto alla dimensione definibile del “non potere” (gli ostacoli **oggettivi**, spesso riconducibili al gruppo dominante) debba ricevere attenzione anche la dimensione del “non volere” (gli ostacoli **“soggettivi”**).
- Si tratta infatti di riconoscere il ruolo che giocano le rappresentazioni di sé :
  - 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 tra donne e lavoro, in particolare nel caso di professioni tradizionalmente maschili.





## *Risultati fase 1- strategie e pozioni*

- La narrazione delle storie ha permesso una prima individuazione di **pratiche e strategie** utili:
  - alla “sopravvivenza” professionale
  - all'invenzione condivisa di nuove modalità per far fronte alle criticità classiche:
    - la conciliazione che non c'è
    - il bisogno di tempo per sé
    - la legittimazione sociale delle differenze tra donne.
- Sono “ricette”, come tali “scambiabili” e adattabili alle esigenze delle singole donne, in quanto soluzioni strategiche a problemi comuni.



## *Risultati fase 1- strategie e pozioni*

- 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 "madri" 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.



## *Risultati fase 1- strategie e pozioni*

- Usare la libertà che deriva dall'aver vinto un posto da ricercatrice o da associato in un luogo diverso da quello iniziale:
  - 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”;
  - il non avere legami forti con gli ordinari del raggruppamento (che spesso proprio non ci sono) 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.)



## *Conclusioni fase 1-*

- Esiguità del tempo a disposizione per ciascuna delle partecipanti e per la rielaborazione condivisa delle principali comunanze e differenze emerse
- il Laboratorio come spazio per innescare un processo autoriflessivo non “consolatorio” ma preliminare all’individuazione di “strategie e pozioni”
- accanto alle modalità stereotipiche di rappresentazione del femminile, che le donne stesse contribuiscono spesso a mantenere
- spazio alle pratiche quotidiane contro-sterotipiche e creative con le quali le donne cercano non soltanto di sopravvivere al lavoro accademico/scientifico ma anche di vivere al meglio le diverse possibilità del sé.



## *Metodo e partecipanti- Fase 2*

- L'esigenza di proseguire un confronto tra donne impegnate in professioni *all time consuming*
- La sperimentazione di un Laboratorio 'stabile'
- L'ipotesi:
  - la discussione tra le partecipanti di problematiche attuali ed esperienze precedenti contribuisce all'emergere di una maggior consapevolezza delle criticità soggettive e oggettive
  - e insieme permette l'individuazione di strategie di soluzione condivise, ponendo implicitamente le basi per la reale costruzione di un '*network*' basato su obiettivi e difficoltà simili.
- Il lavoro, ancora in corso, ha previsto sia incontri "in presenza" che interazione a distanza.



## *Risultati fase 2- lavori in corso*

- I tempi del cambiamento sociale ?
- Le donne che lavorano inventano e sperimentano nel quotidiano, quasi sempre individualmente, soluzioni innovative per passare dal *work/life conflict* al *work/life balance*
- Le partecipanti al laboratorio? Protagoniste di storie complesse, di itinerari mentali, ma anche fisici, territoriali, esistenziali non tradizionali, spesso pionieristici (e come tali faticosi).
- Il tema della maternità (scelta, non scelta, realizzata, non realizzata) come sfondo “ineliminabile” con il quale si è comunque costrette a dialogare, indipendentemente dalle scelte individuali.



## *Risultati fase 2- lavori in corso*

- L'onnipotenza femminile: la tendenza ad identificare il proprio lavoro con se' stesse, al punto da continuare a fare tutto da sole, indipendentemente dal mutare dei ruoli, dei carichi, dell'expertise.
- Confronto con il maschile per il quale la tendenza a intessere relazioni (a fare *network*) in ambito lavorativo è un tratto fondante della riuscita professionale.



# Conclusioni

- Empowerizzate come?
- Esperienza di empowerment non “generico” ma declinato su specifiche dimensioni (quella professionale in primis) attraverso il confronto tra persone con ruoli e ambienti lavorativi diversi. Il fattore accomunante è la ricerca (anche in senso lato).
- Le condizioni concrete:
  - gruppo di lavoro,
  - incontri a scadenze stabilite,
  - conduzione
  - spazio di pensiero,
  - Prodotti:
    - cv, racconti, episodi, riletture delle esperienze personal/professionali.
- *Best practice?* Perché è una modalità per intervenire trasformando.