



Genere e professioni: concetti e metodi

Barbara Henry

6 ottobre 2009




Per accostarsi ai mutamenti sociali, culturali, organizzativi in atto nelle società del cosiddetto capitalismo avanzato non più solo occidentali gli studi di genere e la sensibilità delle scienze sociali per le tematiche di genere (*gender-sensitiveness*) hanno molto da dire, purché si entri nel vocabolario teorico e metodologico più avvertito anche dal punto di vista interculturale. Gioco di specchi reciproco, revisione critica e dall'interno dei concetti impiegati



Parole chiave:

Genere, pari opportunità e piena parità nella società e nelle politica. *Managing Diversity e valorizzazione delle differenze*. Nozioni di identità multipla. Specifico ruolo *accreditante* del concetto di *gender sensitivness* che può venir svolto con successo dalle discipline sociali e nei think thanks privilegiati per creare policies anti-discriminatorie



L'analisi della categoria di 'genere' richiede di essere condotta in un confronto serrato ma non preventivamente contrastivo rispetto alle neuroscienze, e alla genetica. Le scienze sociali svolgono in tale rispetto un duplice ruolo, di accreditamento e di cerniera. In merito alle pari opportunità di carriera delle donne in professioni tradizionalmente riservate agli uomini, vale come assunto per me: la costruzione dell'identità di genere va **tuttora** ripercorsa in ambito psicologico, socio-economico, politico, filosofico, e in un'ottica pluralista e interculturale. Contro le pretese di superiorità e contro i dogmatismi



Le donne, non solo in Occidente, e tanto più in Cina, sono maggioranza numerica ma ‘minoranza morale’

L’espressione deriva da quella, ad essa diametralmente contraria, di ‘maggioranza morale,’ che viene usata ad indicare un punto di vista esclusivo sui requisiti (qualitativi) per l’inclusione, e attribuyente *status* minoritario (leggi ‘inferiore’, difettoso, imperfetto rispetto al modello maggioritario) a chi non soddisfa tali requisiti e comunque non può/non vuole mimarli



Genere: differenze e identità

- Postulare l'esistenza di minoranze morali implica assumere presuntivamente come chiave di lettura la disuguaglianza delle condizioni (asimmetrie di status, di reddito, di educazione ecc.) e non l'eguaglianza. Partire da asimmetrie e di disuguaglianze non significa proporsi di eliminarle tutte, ma di saper individuare quelle rilevanti allo specifico contesto. **Inoltre ci aiuta a capire la distinzione fra situazioni lesive, da eliminare, e diversità, da valorizzare** (*Managing Diversity*)



Genere: differenze e identità

- La variabile prospettica, metodologica, prima ancora che contenutistica, del genere va assunta e ulteriormente valorizzata come specifico catalizzatore del carattere interdisciplinare già presente nelle ricerche di esistenti o da iniziare sui luoghi di lavoro



Genere: differenze e identità

- E' una variabile ancora tutta da esplorare, con l'es. del tema del lavoro già mostra nei risultati di molte ricerche e progetti formativi orientati alla filosofia del *Managing Diversity*, atteggiamento metodico che ricomponne l'identità biografica e professionale con il tema delle differenze, intese non più quali vincoli, bensì quali risorse da valorizzare



Genere: differenze e identità

- Il *management* della diversità (*Managing Diversity*) è chiamato a svolgere un ruolo di agente di cambiamento, in grado di condurre l'organizzazione in cui è calato verso nuove modalità di funzionamento, che permettano di valorizzare con successo le competenze professionali del genere femminile. Ciò, in modo da garantire eccellenza a costi sostenibili, e di scalzare (con un lavoro specifico sugli stereotipi, sulle prassi, ruoli e valori della cultura gestionale e manageriale) le cristallizzazioni delle asimmetrie e diseguaglianze nei processi di carriera.



Genere: differenze e identità

- Può esser utile a riscrivere le identità delle donne lavoratrici, in posizioni medio alte, come le strategie professionali; può infatti consentire a tutti i soggetti di mettere in relazione i diversi cicli della propria esistenza, ad esempio svolgendo la funzione genitoriale, in un certo momento del percorso biografico-professionale. L'argomento 'Work and family' è ancora un'universo che si può esplorare e rendere più agevole per le donne, non meno che per gli uomini, da prospettive disciplinari molteplici, e non in concorrenza fra loro.

Identità....Percorsi complessi



Genere: differenze e identità

- L'identità è una **costruzione a più livelli e a più tempi con forti effetti sulle nostre vite**, è il luogo non solo mentale aperto delle differenze multiple, luogo *in primis* simbolico, contestuale e dinamico di compensazione delle affermazioni e degli autoriconoscimenti molteplici (in cui entrano le situazioni e la corporeità) di cui ciascuna/o è intessuto. La materialità non implica monotona determinazione dei caratteri dei singoli!
Nichtmonotone Schlüsse (cfr. G. Schurz, Erklärung und Verstehen, in Handbuch der Kulturwissenschaften, 2004, Metzler)



Genere: differenze e identità

Donna Haraway,

Manifesto Cyborg

Cautela !

Dichiarazioni entusiastiche a favore di un futuro digitale, libero da vincoli perché *immateriale* ?



Genere: differenze e identità

- **La presunta ‘denaturalizzazione’ / via connessioni in rete dell’identità non significa anche smaterializzazione del corpo, ossia fine della materialità/creaturalità/fragility dei portatori di dati e svuotamento della loro (irriducibile a norme omologanti) dignità morale**
 - **Al contrario**



Genere: differenze e identità

Non siamo in un futuro senza passato:

stiamo dentro una o più

“tradizioni nascoste” (Hannah Arendt)

Non siamo funghi post-moderni,

che hanno tagliato le radici con ciò che li ha fatti nascere:

ciò è vero non soltanto a livello genetico-evolutivo, ma anche a livello della memoria storico-simbolica, artificiale eppur determinante, avendo essa effetti relevantissimi sulle nostre identità (progetti condizionati al singolare) di donne e di uomini