

LA DISCRIMINAZIONE E IL GENERE COME CATEGORIA UNIVERSALE

di Silvia Sansonetti

All'interno di un'ampia riflessione sulla discriminazione, si pone l'obbligo di considerare con attenzione il genere che è uno dei fattori su cui più frequentemente la discriminazione si fonda. Ciò accade perché il genere è una categoria universale, vale a dire comune a tutte le società. È proprio questa peculiarità che ne fa un fattore di discriminazione trasversale che sovrapponendosi ad altri (ad esempio l'etnia, l'età, la religione, la disabilità, l'orientamento sessuale) dà luogo a forme di discriminazione multipla. Non è un caso che tra queste ultime le più comuni siano proprio quelle riconducibili al genere.

Dalla fine degli anni Sessanta (con il femminismo della cosiddetta "seconda ondata") l'attenzione alla tematica di genere è cresciuta costantemente nelle scienze sociali e parallelamente si è via via diffusa un'attenzione al tema che prima non esisteva. Se negli anni Sessanta era consuetudine trascurare la tematica di genere in molti campi della ricerca sociale (si richiama qui il caso degli studi sulla stratificazione sociale che solo con la dura critica della Acker del 1973 iniziarono a mutare prospettiva), oggi tale pratica non sarebbe accettata dalla comunità scientifica (Oakley, 2000).

La mole di studi esistenti ha evidenziato come il genere spieghi molte delle differenze esistenti all'interno della popolazione evidenziando la condizione di svantaggio che le donne esperiscono. Il motivo per cui il genere è un fattore che ha effetti così rilevanti è stato ampiamente discusso tra le studiose e gli studiosi del tema che ne hanno variamente indicato cause e conseguenze. Di seguito, si richiamano brevemente alcuni degli approcci teorici più frequentemente assunti sia nella ricerca empirica sia nella ricerca speculativa, seguendo la traccia di Lorber (1994).

Inizialmente il femminismo della seconda ondata ha considerato il genere in riferimento al concetto di ruolo. I ruoli di genere che le persone ricoprono nella vita adulta sono prodotto del modo in cui gli individui sono socializzati nella loro infanzia. Il punto debole di questa teoria risiede nel trascurare completamente l'esistenza delle istituzioni sociali, sopravvalutando le capacità esplicative del concetto di ruolo.

Il femminismo radicale, all'opposto, si è concentrato unicamente sulle istituzioni. In questo contesto il genere coincide con il sistema di dominazione degli uomini sulle donne, che si realizza tramite il controllo della sessualità e della capacità procreativa. Tale sistema è definito patriarcato. Il femminismo di ispirazione marxista, pur riferendosi sempre al concetto di patriarcato, ha individuato come strumento di controllo degli uomini sulle donne la divisione del lavoro basata sul genere. Tale divisione discende dall'azione combinata di

due istituzioni: da un lato, il patriarcato che regola la vita familiare e, dall'altro, il sistema economico capitalistico che regola la vita nel mondo del lavoro. Il limite delle ultime due prospettive è quello di assegnare un peso eccessivo alle istituzioni, trascurando l'agire individuale.

Il femminismo di prospettiva psicoanalitica, infine, ha considerato il genere come categoria della differenza che stabilisce il primato del padre – così è definito, in questo approccio, il patriarcato. Tale categoria è propriamente inconscia e prende forma nella relazione con la madre. Il sistema di genere esistente opprime le donne tramite l'esercizio dell'autorità nella sfera sessuale. La liberazione da tale dominio presuppone un percorso individuale di elaborazione. Il diffondersi di tale pratica sarebbe il presupposto per il cambiamento della società.

In generale, il tratto che accomuna questi tre approcci, il femminismo di ispirazione psicoanalitica, quello radicale e quello marxista, è proprio l'utilizzo del concetto di patriarcato al quale, però, ciascuno assegna un significato e una funzione diversa. Più tardi il femminismo marxista ne ha offerto una ulteriore elaborazione (Walby, 1989) ridefinendone le proprietà per renderlo uno strumento più flessibile per indagare la condizione subordinata delle donne. In questo caso sono state individuate sei strutture tra loro interdipendenti (sviluppo psicologico, dominazione sessuale, produzione, procreazione, cura dei bambini, ideologia) su cui il sistema del patriarcato si fonda.

Il femminismo di taglio etnico ha criticato le altre prospettive per non aver tenuto in dovuto conto la discriminazione multipla legata all'intersezione tra il genere ed altri fattori, prime fra tutti l'appartenenza ad un gruppo etnico e la classe sociale.

Infine, la prospettiva post-moderna e decostruzionista ha fatto del concetto stesso di genere un oggetto di indagine in quanto i concetti che utilizziamo come chiavi interpretative della realtà non sono che prodotti culturali e come tali suscettibili di decostruzione. L'esito finale è la dimostrazione dell'arbitrarietà della distinzione tra genere femminile e maschile poiché la realtà dei generi è assai più complessa della semplice chiave binaria che utilizziamo per interpretarla.

Certamente ciascuna di queste correnti di pensiero ha offerto contributi rilevanti nell'elaborazione teorica del concetto. Una definizione elaborata da Judith Lorber (1994) tenta di fornirne una sintesi che allo stesso tempo superi i limiti delle elaborazioni precedenti. Secondo questa enunciazione il genere è una istituzione (nel senso in cui Veblen intendeva tale concetto), vale a dire l'insieme di idee, costumi, abitudini, tradizioni, ordinamenti economici, politici e sociali che esistono in una società. Una istituzione, dunque, riguarda anche i modelli di comportamento ed il genere come istituzione è radicato nella differenza biologica, ma da questa prende poi le mosse per svilupparsi in modo autonomo stabilendo aspettative sui comportamenti individuali, ordinando i processi sociali della vita quotidiana e strutturando tutte le altre istituzioni della società (la famiglia, il mercato del lavoro...) secondo una condizione di disegualanza dove sono le donne, nella maggior parte dei casi, a trovarsi in svantaggio. Tale istituzione presenta caratteristiche universali ma assume aspetti peculiari nelle singole culture, in quanto trova la sua ragione di essere in riferimento alle altre istituzioni esistenti nella società.

Il genere, come tutte le istituzioni, è soggetto al mutamento modificando la propria struttura interna e ridefinendo i propri confini in relazione alle altre istituzioni della società (Bagnasco, Barbagli, Cavalli, 1997). Tale mutamento dipende da processi di tipo spontaneo che non sono controllabili dai singoli attori in gioco, sebbene siano proprio

le loro azioni a produrlo (Archer, 1995). Ciò perché l'orizzonte temporale in cui l'istituzione muta è ben più ampio di quello in cui vivono i singoli individui (Simmel, 1908). Per ciò che concerne le relazioni tra il genere e le altre istituzioni sociali si avrà che il cambiamento in una di esse avrà riflessi su tutte le altre.

La domanda da porsi è quindi se attualmente stiamo assistendo o no ad un processo di mutamento dell'ordinamento di genere esistente. La risposta non può che essere affermativa per quanto riguarda le società occidentali. I profondi cambiamenti economici e sociali legati all'instaurarsi del modo di produzione capitalista, che hanno caratterizzato l'Occidente (Polanyi, 1944) e poi si sono diffusi in altre aree del mondo, sono stati accompagnati dal grande miglioramento delle condizioni di vita e di salute, dalla drastica riduzione della mortalità e della natalità (quest'ultima grazie al controllo delle nascite) e dall'aumento della presenza delle donne nel mercato del lavoro (Scott, Tilly, 1978). Questi mutamenti sono stati accompagnati dall'affermarsi della forma di governo della democrazia rappresentativa (Barrington Moore, 1966) i cui principi ispiratori sono l'uguaglianza e la libertà (Bobbio, 1995).

Il rispetto dei principi di uguaglianza e di libertà è incompatibile con forme di aperta discriminazione, inclusa la discriminazione di genere. Questo assunto è stato da lungo tempo recepito dalle istituzioni internazionali. Le Nazioni Unite, con la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne del 1980 e poi con la Conferenza di Pechino del 1995 e con gli obiettivi del millennio da raggiungere entro il 2015 per porre fine alla povertà (dove l'uguaglianza di genere è considerata uno dei cinque obiettivi fondamentali), ne hanno da tempo fatto una linea di azione fondamentale. Anche l'Unione Europea si impegna da tempo in tal senso: il primo importante intervento per l'uguaglianza di genere risale alla direttiva del 1975 sulla parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici.

Impegnarsi in questa direzione, però, non implica necessariamente il raggiungimento degli obiettivi che ci si è prefissati. Studiose e studiosi si sono misurati e si misurano costantemente con la valutazione degli effetti delle politiche di contrasto alla discriminazione di genere, e i risultati di tali valutazioni non sono sempre entusiasmanti anche nei paesi in cui le azioni di contrasto alla discriminazione di genere hanno una tradizione più lunga (i paesi occidentali più avanzati). In questi paesi la discriminazione basata sul genere con l'estendersi delle conoscenze e l'aumentare degli sforzi per contrastarla, pur riducendosi nelle sue forme più eclatanti, sembra riprodursi in altre forme più nascoste e subdole. Proprio per questo motivo il giudizio sull'efficacia dell'azione di contrasto alla discriminazione di genere nei paesi avanzati non è affatto unanime.

Si consideri in particolare l'Unione Europea. Vi è chi considera che la riduzione delle disuguaglianze di genere è stata considerevole (Wobbe, 2003) e chi, al contrario, ne giudica gli esiti come molto limitati (Rossilli, 2000). Vi è comunque un giudizio generalmente positivo sull'impatto delle direttive europee come, ad esempio, quella per l'uguaglianza delle condizioni di trattamento sul lavoro citata in precedenza che è considerata la prima tappa nella direzione del miglioramento delle condizioni di vita delle donne in Europa. Come ha evidenziato Walby (2004) però, vi sono molti punti di debolezza nella politica europea per la riduzione della disuguaglianza di genere.

Primo fra tutti proprio il fatto che sia stata la politica per l'occupazione per lungo tempo la chiave di volta della politica europea di contrasto alla disuguaglianza di genere. Una politica che ha agito essenzialmente sugli esiti senza porre la dovuta attenzione alle cause: si imponeva che non vi fosse discriminazione di genere nel mondo del lavoro (esito) senza

mettere in discussione la struttura del mercato del lavoro (i meccanismi impliciti che a tali esiti conducevano), che è regolamentato in base a «lo standard maschile di lavoratore e cittadino» (ivi, p. 6), vale a dire l'uomo occupato a tempo pieno senza l'onere della cura degli altri familiari e della casa.

In secondo luogo, non si è considerata con la dovuta attenzione la varietà del modo in cui tali direttive sono tradotte nelle legislazioni dei diversi paesi e la grande variabilità del modo in cui possono essere implementate, date le istituzioni e le organizzazioni burocratiche in questi esistenti (*machinery*).

Terzo, la completa mancanza di potere di intervento delle istituzioni europee in alcuni settori comunque rilevanti per la salute e il miglioramento delle condizioni di vita delle donne (si consideri solo il tema dell'aborto) o la carenza di tale potere in altri settori comunque essenziali come i sistemi di welfare. Per quanto riguarda questi ultimi, il Metodo di coordinamento aperto elaborato dalla Unione Europea per la convergenza graduale dei sistemi di welfare è una forma di *soft law*, vale a dire non perseguibile giudiziariamente, che si limita solo a consigliare alcune strade da percorrere senza imporre scelte.

Infine, è stata criticata anche l'adozione della strategia del *mainstreaming* come strumento per la realizzazione di politiche per la riduzione della disuguaglianza di genere. Integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche, in tutte le fasi della loro realizzazione (disegno, implementazione e monitoraggio/valutazione) e a tutti i livelli della governance istituzionale, è possibile se i paesi sono dotati di una organizzazione burocratica (*machinery*) adeguata. Anche in questo caso l'Unione Europea ha privilegiato un approccio di tipo *soft law* per spingere i singoli paesi ad adottare questa strategia, utilizzando l'implementazione dei fondi strutturali come strumento per abituare le burocrazie dei paesi membri alla nuova prospettiva.

Il documento che ben sintetizza la strategia dell'Unione Europea più recente è la *Tabella di marcia della pari opportunità* per gli anni 2006-10. In esso si delineano sei ambiti prioritari dell'azione dell'Unione Europea in tema di parità tra i generi e si invitano esplicitamente gli Stati membri a muoversi sulla stessa linea. I sei temi affrontati nella *Tabella di marcia*, tutti considerati parimenti rilevanti, sono i seguenti: una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini, l'equilibrio tra attività professionale e vita privata, la pari rappresentanza nel processo decisionale, lo sradicamento di tutte le forme di violenza fondate sul genere, l'eliminazione di stereotipi sessisti e la promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo. Nel documento stesso si indicano, per gli obiettivi da raggiungere, gli interventi prioritari da realizzare e gli strumenti di *policy* per persegui-
rli rispetto a ciascuna delle aree di intervento.

Molti dei suoi contenuti sono stati riproposti nella *Carta per le donne*, una comunicazione della Commissione in occasione dell'8 marzo 2010 nella quale la Commissione si impegna a produrre entro il 2010 una nuova strategia per i prossimi cinque anni di cui si fissano fino da ora i cinque obiettivi fondamentali: il perseguitamento della pari indipendenza economica, della pari retribuzione per lo stesso lavoro e lavoro di pari valore, la parità nel processo decisionale, la dignità, integrità e fine della violenza basata sul genere, la parità fra i generi oltre l'Unione Europea (intervento nei paesi terzi).

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ACKER J. (1973), *Women and Social Stratification: A Case of Intellectual Sexism*, "American Journal of Sociology", 78, 4 (January 1973), pp. 174-83; reprinted in P. I. Rose, *The Study of Society*, Random, New York 1978.
- ARCHER M. (1995), *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach*, Cambridge University Press, Cambridge.
- BAGNASCO A., BARBAGLI M., CAVALLI A. (1997), *Corso di sociologia*, il Mulino, Bologna.
- BARRINGTON MOORE J. (1966), *Social Origins of Dictatorship and Democracy: Lord and Peasant in the Making of the Modern World*, Beacon Press, Boston.
- BOBBIO N. (1995), *Eguaglianza e libertà*, Einaudi, Torino.
- CARTA PER LE DONNE (2010), *Dichiarazione della Commissione europea in occasione della giornata internazionale della donna 2010*, Bruxelles.
- LORBER J. (1994), *Paradoxes of Gender*, Yale University Press, New Haven.
- OAKLEY A. (2000), *Experiments in Knowing: Gender and Method in the Social Sciences*, Polity Press, Cambridge.
- ONU, *Commemorazione del 15° anniversario dell'adozione della dichiarazione e della piattaforma d'azione della Conferenza mondiale dell'ONU sulle donne, svoltasi a Pechino, e del 30° anniversario della Convenzione dell'ONU sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne pubblicato dalla commissione di genere*.
- POLANYI K. (1944), *The Great Transformation*, New York-Toronto (trad. it. *La grande trasformazione*, Einaudi, Torino 1974).
- ROSSILLI M. (2000), *Gender Policies in the European Union*, Peter Lang, New York.
- SCOTT W. J., TILLY L. (1978), *Women, Work and Family*, Methuen, New York-London (trad. it. *Donne, lavoro e famiglia*, De Donato, Bari 1981).
- SIMMEL G. (1908), *Soziologie*, Dunker und Humboldt, Berlin (trad. it. *Sociologia*, Edizioni di Comunità, Milano 1989).
- WALBY S. (1989), *Theorising Patriarchy*, "Sociology", 23, 2, pp. 213-34.
- ID. (2004), *The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regimes*, "Social Politics", 11, 1, pp. 4-29.
- WOBBE T. (2003), *From Protecting to Promoting: Evolving EU Sex Equality Norms in an Organisational Fields*, "European Law Journal", 9, 1, pp. 88-108.