fum.net

donne nelle performing arts

elementi per un sistema di eccellenza

Unione europea
Fondo sociale europeo

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Ufficio Centrale per l'Orientamento e
la Formazione Professionale dei Lavoratori

REGIONE
PIEMONTE

CITTÀ DI TORINO
Divisione Lavoro Orientamento Formazione
Servizi educativi e politiche di pari opportunità

FONDAZIONE FITZCARRALDO
ADFARMANDCHICAS
ALMATEATRO - COOPERATIVA LA TALEA
ASSOCIAZIONE DIDEE
ASSOCIAZIONE ENSEMBLE XENIA

Indice

pag. 4 Il progetto
pag. 4 L'origine
pag. 4 I partner
pag. 7 Gli obiettivi
pag. 8 Le attività

pag. 10 L'indagine
pag. 10 L'oggetto dell'indagine
pag. 11 La metodologia
pag. 12 I principali risultati

pag. 22 Gli strumenti di supporto e interazione

pag. 26 Note

"Al di sotto di questa superficie calma c'è un giocoliere, un'artista che con la fanfara e con il senso di un lavoro ben fatto tiene un enorme numero di piatti a danzare nell'aria. Man mano che un piatto rallenta, gli do un altro giro, poi a un altro e ad un altro. Sono brava; non ho osservato incrinature. La mia energia non mi tradisce."[1]

Sharon Ladas

Il Progetto

L'origine

FUM.NET ha avuto origine nel settembre 2003 grazie ad una misura sulle pari opportunità del Fondo Sociale Europeo e nasce dalla volontà del Comune di Torino, Fondazione Fitzcarraldo, AdfarmandChicas, AlmaTeatro - Cooperativa La Talea, Associazione Didee, Associazione Ensemble Xenia, di favorire l'interazione di ambiti appartenenti allo spettacolo dal vivo (musica, teatro, danza, con un'incursione nella dimensione trasversale della comunicazione), e con l'intento, inoltre, di individuare problematiche ed esigenze comuni al settore performing arts al femminile, in modo da poter ipotizzare azioni di sostegno.

I partner

Città di Torino
(http://www.comune.torino.it/home.shtml)

La Città di Torino, soggetto attuatore del progetto, sostiene e coordina le attività volte a incoraggiare nella società e nelle imprese l'assunzione di comportamenti più attenti alla valorizzazione della componente femminile nel mercato del lavoro e, al tempo stesso, ridurre le discriminazioni di genere nell'accesso alle professioni e nello sviluppo delle carriere. La Città, attraverso la Divisione Lavoro, Orientamento, Formazione sviluppa progetti di politica attiva del lavoro e formazione professionale per favorire l'incontro tra i fabbisogni di manodopera delle imprese e la realtà sociale e collabora con la Provincia di Torino per la gestione e l'integrazione dei servizi per l'impiego.

Il coordinamento del progetto è stato affidato al Settore Formazione Orientamento Fondo Sociale Europeo che, nell'ambito della Divisione, ha funzioni di promozione e organizzazione di interventi volti al miglior utilizzo dei fondi nazionali e comunitari a sostegno delle politiche del lavoro e della formazione, di programmazione e realizzazione di azioni di formazione e orientamento professionale, con l'obiettivo di sperimentare e attuare modalità di collocazione al lavoro il più possibile stabile per il maggior numero di persone.

L'Assessore ai Servizi Educativi e alle Politiche di Pari Opportunità rappresenta l'istituzione di parità, garante della coerenza degli obiettivi e delle modalità di realizzazione del progetto, in base alle priorità di indirizzo delle politiche comunali in materia di pari opportunità.

Fondazione Fitzcarraldo
(http://www.fitzcarraldo.it)

Fondazione Fitzcarraldo, soggetto referente del progetto, è un centro indipendente di progettazione, ricerca, formazione e documentazione sul management, l'economia e le politiche della cultura, delle arti e dei media al servizio di chi crea, pratica, partecipa, produce, promuove e sostiene le arti e le culture. La Fondazione si propone di contribuire allo sviluppo, alla diffusione ed alla promozione dell'innovazione e della sperimentazione nei citati campi di attività, anche mediante la ricerca sistematica di collaborazioni e sinergie con enti e organismi locali, regionali, nazionali ed internazionali. Partecipa all'attività di numerose reti culturali. Promuove progetti di ricerca collaborando con istituzioni nazionali ed internazionali ed è socio fondatore e centro operativo dell'Osservatorio Culturale del Piemonte.
Dal 1993 offre un ampio programma di formazione continua, post laurea ed iniziale sui temi del management culturale rivolta ai mercati regionale, nazionale ed internazionale, che realizza autonomamente o in partnership con centri di formazione e università nazionali ed internazionali.
La Fondazione ospita un Centro di Documentazione che offre al pubblico circa 3.000 titoli sul management e le politiche culturali.Il Centro opera in rete con altri centri nazionali ed internazionali, è copromotore del progetto RECAP (Resources for Cultural Policy in Europe) e gestisce il Centro Risorse Beni Culturali, portale per gli operatori dei beni culturali.

AdfarmandChicas
(http://www.adfarm.it)

La AdfarmandChicas è una società a maggioranza femminile che opera nei diversi campi della ideazione e realizzazione di eventi, della pubblicità,

dell'ufficio stampa e del web design.
Le attività di organizzazione di promozione di eventi sul territorio piemontese e italiano hanno proprio nelle performing arts il focus principale, partendo dalla musica (ufficio stampa per festival quali Arezzo Wave Love Festival, Chicobum Festival, Torino ExtraFestival, gli eventi preolimpici MenoTRE e MenoDUE), per arrivare all'arte (Artissima e il meeting culturale Cultura Motrice) e al teatro (fra gli altri la soap opera teatrale Laundrette Soap).
Rilevanti le attività come agenzia di comunicazione a 360°, quali quella per la galleria commerciale 8 Gallery o la campagna sociale per la sicurezza stradale Timoteo della Provincia di Torino e come web designer culturale, fra gli altri per i siti di Palazzo Cavour a Torino, il TorinoFilmFestival e il portale ExtraTorino.it.

AlmaTeatro - Cooperativa La Talea
(http://www.pensierimeticci.it)

Nel mese di ottobre 1993 un gruppo di donne provenienti da diversi paesi (Marocco, Kenia, Argentina, Somalia, Nigeria, Etiopia, Eritrea, Cile, Perù, Colombia, Filippine, Russia, Italia) ha dato vita al progetto AlmaTeatro. All'interno del Centro Interculturale delle donne Alma Mater di Torino si è sviluppato uno spazio-laboratorio che, attraverso il mezzo teatrale, ha messo in questi anni a confronto realtà culturali diverse e in continua evoluzione. Il teatro, al di fuori dell'aspetto folclorico della cultura di appartenenza, è così diventato un efficace strumento di espressione, riflessione, reinvenzione e rappresentazione di queste realtà culturali. AlmaTeatro nasce dal bisogno di un "fare teatro" che promuova la dimensione civile dell'impegno artistico, che si misuri con una società multietnica e che crei comunità, spazi di esercizio di cittadinanza. Un teatro, necessario, per costruire relazioni, scambi tra differenti appartenenze etniche, religiose e di genere, per dare spazio ad altre lingue, suoni, modi di essere in scena con un risultato artistico "meticcio".

Associazione Didee
(http://www.didee.altervista.org)

L'Associazione Didee - arti e comunicazione ha in se diverse figure professionali che operano in molteplici campi (coreografico, teatrale, comunicativo, culturale, educativo e preventivo), orbitanti attorno all'interesse principale di divulgazione, promozione e formazione della danza e della poetica del gesto nei suoi significati espressivi, sociali ed artistici. L'Associazione Didee - arti e comunicazione propone laboratori, corsi d'aggiornamento e seminari formativi per ragazzi e adulti attraverso tecniche corporee e verbali; realizza spettacoli di teatro coreografico per ragazzi e performance tout public d'interazione fra la danza e le altre arti; organizza eventi.

Con l'ideazione e la realizzazione di La Piattaforma - teatrocoreograficotorinese&co, Didee concretizza l'obiettivo di monitoraggio e vetrina delle realtà di danza contemporanea e di ricerca emergenti sul territorio della regione Piemonte, e promuove lo sviluppo di reti sinergiche tra gli artisti di differenti codici espressivi e altre situazioni di evento e spettacolo.

Associazione Ensemble Xenia
(http://www.xeniaensemble.it)

L'Associazione Ensemble Xenia, il cui scopo istituzionale è diffondere la musica di repertorio e contemporanea in concerti, conferenze, corsi e altre manifestazioni, si è costituita il 31 marzo 1995. Organizza dal 1998 il Corso Internazionale di Musica da Camera per Giovani Strumentisti ad Arco in collaborazione con tre partner stranieri (Irlanda, Olanda e Francia). Il corso dura due settimane a cavallo tra luglio e agosto ed è aperto a 56 studenti non ancora diplomati provenienti da tutto il mondo. Nel 1997 l'Associazione ha ideato e realizzato la serie degli "Incontri con i compositori" presentando al pubblico compositori ancora non ben conosciuti in Italia, tra i quali: Arvo Pärt (Estonia), Dmitri Yanov-Yanovski (Uzbekistan), Vladimir Tarnopolsky (Russia), James Macmillan (Scozia), Simon Holt (Inghilterra) e Giya Kancheli (Georgia).
Nel 2002 la serie ha modificato la sua veste dando il via ad una nuova rassegna intitolata "Est-Ovest. Un viaggio nella musica di oggi". Il ciclo di cinque/sei concerti si svolge nell'autunno di ogni anno in luoghi sia a Torino sia nella Regione Piemonte che ospitano mostre ed altre manifestazioni di arte contemporanea.
L'Associazione ha fondato un proprio ensemble "Ensemble Xenia" dedito alla musica contemporanea, che dal 1995 si è esibito nei più importanti festival italiani e internazionali. Ha anche tenuto seminari sulla musica contemporanea italiana presso i Conservatori di Mosca e di San Pietroburgo e presso l'Università di Limerick (Irlanda).
Il nuovo cd dell'ensemble "Eastern Approaches" con musiche di Kancheli, Ali-Zadeh e Yanov-Yanovski è uscito nel maggio 2002 sotto l'etichetta discografica Felmay.

È importante rilevare che le associazioni partner del progetto (AdfarmandChicas, AlmaTeatro - Cooperativa La Talea, Associazione Didee, Associazione Ensemble Xenia) hanno maturato significative esperienze nei diversi ambiti oggetto di intervento e hanno sviluppato nel corso della loro attività professionale competenze di tipo artistico e/o manageriale. A ciò si deve aggiungere il fatto che alcune di esse collaborano già tra loro, mentre tutte si avvalgono di collaborazioni prevalentemente o esclusivamente femminili; infine una fra queste risulta essere particolarmente attenta alle problematiche/tematiche femminili.

Gli obiettivi

Il progetto FUM.NET ha perseguito il duplice obiettivo di:
1. rafforzare la visibilità di una categoria specifica di artiste (performing artists non dilettanti, in particolare del settore danza, musica e teatro), scelta come oggetto di studio;
2. far emergere le esigenze e le problematiche delle donne operanti nell'ambito performing arts in modo da poter individuare azioni di sostegno per il rafforzamento della loro professionalità.

Le attività

Le attività sono state articolate in diversi livelli di intervento:

• raccolta di dati che fornissero indicazioni sul panorama delle organizzazioni artistiche (ambito di riferimento: danza, musica, teatro) operanti su Torino e area metropolitana, prevalentemente costituite da donne e in cui le donne coprono posizioni rilevanti a livello organizzativo e gestionale;

• stimolo delle dinamiche per favorire l'incontro, lo scambio e la cooperazione tra le diverse tipologie di interlocutori appartenenti al mondo delle performing arts, promuovendo un approccio fortemente intersettoriale.
Strumenti privilegiati di confronto sono stati:
a) i tavoli di lavoro rivolti ai partner di progetto.
In alcuni casi esistevano precedenti rapporti di collaborazione tra i partner di progetto, ma gli stessi non si erano mai confrontati sulle proprie modalità di lavoro. Prima di procedere allo sviluppo di FUM.NET sono stati quindi organizzati incontri con l'obiettivo di identificare elementi comuni e specificità riconducibili ai partner e di conseguenza alle categorie professionali oggetto di analisi;
b) le tavole rotonde rivolte alle professioniste del settore performing arts.
Nell'ambito del progetto sono state organizzate due tavole rotonde con l'obiettivo di creare un'occasione di confronto tra i rappresentanti del settore. La prima ha coinvolto le donne intervistate nella fase iniziale dell'indagine ed è stata concepita come occasione di verifica della fattibilità dell'indagine e della sua percezione/ricezione all'esterno.
La seconda tavola rotonda è stata organizzata con l'obiettivo di creare un momento di riflessione comune sulle prime risultanze emerse dall'indagine e ha visto la partecipazione di un numero significativo di operatrici del settore performing arts non direttamente coinvolte nel progetto e la presentazione di esperienze da parte di soggetti operanti fuori dal territorio regionale.

• a fronte dei risultati emersi dall'attività di indagine sono state suggerite indicazioni per la creazione di strumenti di supporto allo svolgimento della professione di performing artist al femminile.

Le artiste dicono*...

"Mi sembra che le donne ad un certo punto della loro vita siano decimate. C'è una selezione dovuta ai carichi familiari, ai ruoli richiesti dal lavoro"

"Vige ancora fortemente una cultura "maschilista"; le donne sono spesso poco sostenute nella loro carriera."

"Non mi sembra che le donne vivano nel nostro tempo una marginalità spiccata. La vera spaccatura si verifica solo in caso di dislivello culturale, e al di là del genere"

"Il mondo del lavoro anche a livello artistico è molto al maschile; sovente l'orario di lavoro non è conciliabile con gli impegni familiari."

L'indagine

L'oggetto dell'indagine

FUM.NET si inserisce in un filone progettuale che sta riservando crescente attenzione al lavoro femminile nel settore culturale[2]; tuttavia è da rilevare che, soprattutto nella fase di impostazione dell'indagine, il gruppo di lavoro si è confrontato con le difficoltà determinate dall'assenza sia a livello nazionale sia a livello internazionale di una bibliografia strutturata dedicata.
Il gruppo di lavoro, per la natura stessa dei soggetti che lo hanno composto - in prevalenza manager e artiste che operano nell'ambito delle performing arts - si è posto come obiettivo non un'analisi a tappeto dell'esistente, ma, attraverso la costruzione di biografie professionali e personali, la realizzazione di un'indagine che potesse diventare uno strumento operativo in grado di offrire indicazioni di sviluppo rispetto alle problematiche rilevate.

La presenza femminile nel settore dello spettacolo è un fenomeno complesso, riguardante una condizione che per lo più è insieme lavorativa, esistenziale ed identitaria, con caratteristiche ricorrenti che verranno evidenziate nei prossimi paragrafi.

Oggetto specifico di indagine sono professioniste del settore attive sul territorio metropolitano allargato ad alcune realtà del territorio piemontese che, laddove possibile, siano anche imprenditrici di se stesse o di microimprese (per lo più associazioni)[3].
L'ambito territoriale di indagine è stato definito tenendo conto della conoscenza approfondita che di esso hanno i soggetti costituenti il gruppo di lavoro e dalla constatazione che rappresenta l'ambito abituale di operatività di tutti i soggetti partner del progetto.

La metodologia

Il gruppo di ricerca ha realizzato l'indagine su un campione di 42 professioniste (di cui 6 provenienti da realtà non piemontesi), costituito prevalentemente da artiste che svolgono anche mansioni di carattere manageriale (sempre all'interno dell'organizzazione in cui operano); solo una piccola parte del campione è costituita da professioniste del settore che svolgono mansioni di carattere esclusivamente manageriale.
La selezione del campione è stata effettuata sulla base dei seguenti criteri qualitativi:
- ciascuna associazione ha individuato, nel suo specifico settore di competenza, donne in età lavorativa che, all'interno di strutture o come free lance, ricoprono posizioni rilevanti (direttrici artistiche, direttrici organizzative, artiste, agenti, project manager ecc.);
- per ogni ambito (comunicazione, musica, danza, teatro) sono stati selezionati soggetti con età compresa tra i 25 e 65 anni in modo che fossero rappresentati i differenti cicli di vita e professionali;
- in funzione degli obiettivi dell'indagine, nella scelta delle donne da intervistare, il gruppo di lavoro ha deciso di evitare un'eccessiva concentrazione su chi oggi risulta all'inizio o alla fine della propria carriera professionale. Per questo motivo più della metà del campione vanta un'esperienza nel settore che rientra in due fasce principali: tra i 5 e i 10 anni e tra i 10 e i 15 anni.
L'idea alla base di FUM.NET è stata quella di individuare e coinvolgere una serie di "testimoni privilegiate", con le quali condurre interviste approfondite (della durata media di due ore) su quattro tematiche utili per tracciare un quadro a tutto tondo delle professioniste dello spettacolo:
a) ambiente di lavoro
b) sfera personale
c) modelli di collaborazione e di lavoro in rete
d) pari opportunità nelle performing arts.

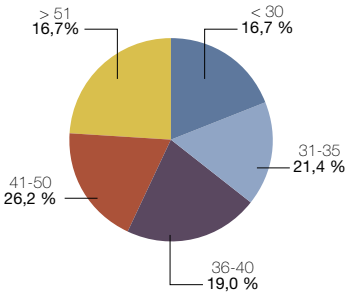
La prima azione del progetto è stata dunque l'elaborazione di un questionario che tenesse conto delle specificità dei vari settori indagati e che allo stesso tempo valorizzasse gli elementi di imprenditorialità e di genere delle singole intervistate.
Data la complessità e la delicatezza di alcuni dei temi affrontati, l'intervista diretta è stata ritenuta lo strumento più adatto per indagare gli aspetti relativi alla sfera personale e professionale dei soggetti coinvolti nell'indagine.

Per questo motivo è stata invece scartata l'ipotesi iniziale di una distribuzione allargata del questionario, che non avrebbe evidenziato le sfumature e le componenti più delicate dell'indagine, emerse invece attraverso la compilazione guidata da parte delle intervistatrici.

I principali risultati

La fascia di età maggiormente rappresentata è compresa tra i 41 e i 50 anni (circa il 26%) con oltre 10 anni di esperienza nel settore e fra i 31 e 35 (circa 21%) con meno di 10.

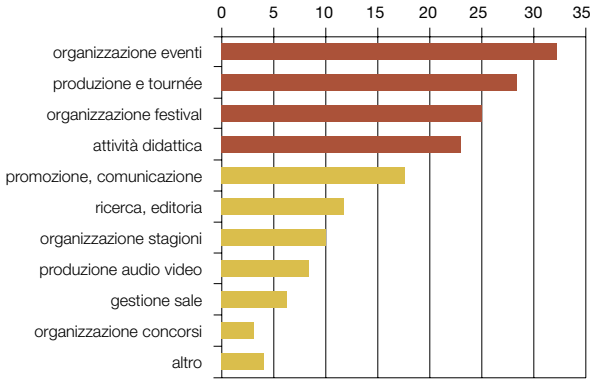
Figura 1. Fasce d'età



Fonte: elaborazione Fitzcarraldo

Le strutture in cui operano le intervistate sono per lo più associazioni culturali e cooperative impegnate prevalentemente nell'organizzazione di eventi, nella produzione e nelle tournée, nell'organizzazione di festival/rassegne. Particolarmente rilevante è l'attività didattica, che rappresenta molto spesso, nel settore delle performing arts, una fonte di sostentamento importante.

Figura 2. Tipologia di attività



Fonte: elaborazione Fitzcarraldo

Coerentemente con la molteplicità delle attività svolte dalle strutture in cui operano, la maggior parte delle intervistate svolge oltre all'attività artistica anche mansioni di carattere gestionale, mentre è esigua la percentuale di donne che si occupano esclusivamente dell'aspetto artistico.
Oltre a svolgere una pluralità di compiti nella stessa struttura, sono frequenti i casi in cui le intervistate svolgono attività anche per altre organizzazioni non solo con l'obiettivo di diversificare le competenze professionali, ma anche per svolgere un altro lavoro più soddisfacente.
È interessante notare come, a fronte di attività anche ventennali nel settore, la maggior parte delle intervistate lavori da meno di 8 anni nella struttura di riferimento. L'altro dato rilevante è il tipo di inquadramento contrattuale che vede una netta prevalenza di lavoro autonomo (socio retribuito di una cooperativa, collaborazione a progetto, prestazione occasionale, co.co.co, partita Iva) rispetto ai contratti di dipendenza (a tempo sia determinato sia indeterminato).
È possibile dare due differenti letture del fenomeno: se da una parte i dati possono suggerire che esiste tra le professioniste la tendenza a ricercare e ricoprire ruoli caratterizzati da una forte autonomia, dall'altra è possibile ipotizzare che il settore culturale sia interessato da una marcata mobilità, riscontrata anche nelle attività di carattere gestionale, che condiziona le scelte delle professioniste.
Il settore sembra essere contraddistinto dall'instabilità economica e dalla precarietà dei rapporti lavorativi, aspetti che, soprattutto per le donne, hanno ripercussioni non solo sulla sfera professionale, ma anche sulla sfera personale. Questa dinamica è aggravata dal fatto che spesso il partner delle intervistate svolge un lavoro autonomo nel settore culturale.

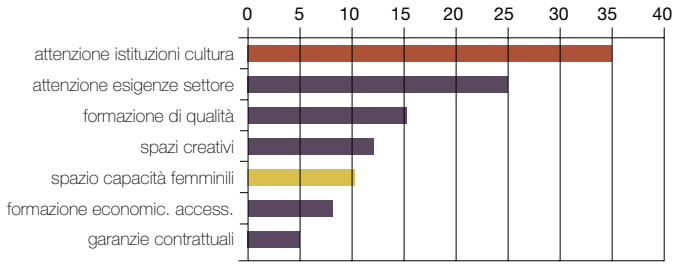
Criticità settoriali o di genere?

Nonostante il focus di FUM.NET sia stato l'analisi del posizionamento e dei ruoli femminili all'interno delle performing arts, molti dei punti emersi nel corso dell'indagine non sono riconducibili a tematiche strettamente ed esclusivamente di genere. Infatti anche per il campione tra le esigenze ritenute prioritarie prevale la richiesta di maggiore attenzione alla cultura e alle necessità specifiche del settore (legislazione, previdenza, informazione) da parte del mondo politico e delle istituzioni. Dietro questi concetti si nasconde la fatica della relazione con le istituzioni nel far pervenire le proprie richieste ed instaurare un dialogo stabile.
Al terzo posto, con un forte distacco, segue il bisogno di formazione di qualità. La richiesta di riservare maggiore attenzione alle capacità femminili non è sentita nemmeno da un quarto del campione, che si mostra invece più sensibile verso l'esigenza di nuovi spazi creativi.

Più in generale, gli elementi critici messi in evidenza dalle professioniste piemontesi, rapportabili all'intero settore delle perfoming arts sono:

- l'endemica debolezza del settore, determinata da difficoltà di carattere economico-finanziario e dall'assenza di strutture adeguate per lo svolgimento della propria attività;
- la difficoltà di ottenere un riconoscimento delle competenze/professionalità acquisite;

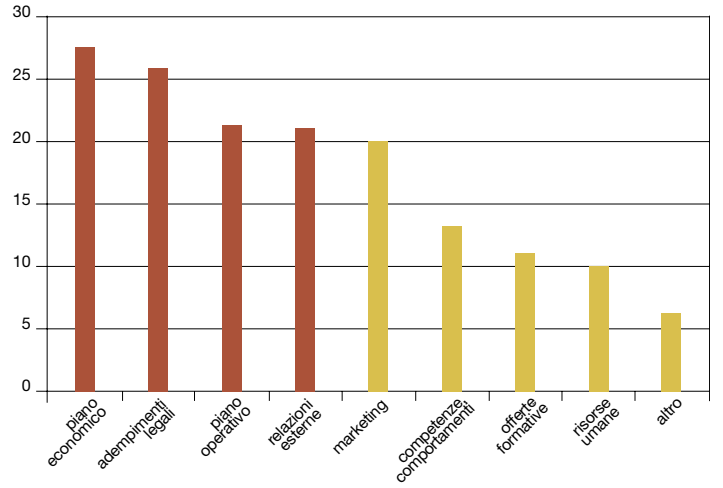
Figura 3. Esigenze prioritarie rispetto alla propria professionalità



Fonte: elaborazione Fitzcarraldo

- una diffusa precarietà professionale ed economica: questa è riferita sia alla condizione del singolo, non di rado legato da contratti a cavallo tra prestazione retribuita e lavoro volontario, sia al difficile equilibrio economico delle strutture di riferimento. Questa ultima situazione naturalmente può avere pesanti ripercussioni anche sulla capacità progettuale di medio periodo;
- la pluralità di funzioni/mansioni del singolo: nel 93% dei casi le artiste riconoscono che la propria professione comprende, accanto a funzioni di produzione, coordinamento e realizzazione artistica, anche una componente di gestione/amministrazione.
  Questa responsabilità implica l'utilizzo di competenze per lo più acquisite non grazie a un percorso formativo ad hoc, ma attraverso esperienze sul campo. Le aree principali sulle quali le professioniste sentono di avere bisogno di acquisire/rafforzare le proprie competenze sono cinque: il piano economico/budgeting; gli adempimenti legali/amministrativi; il piano operativo/organizzativo; le relazioni esterne/informazioni sulle opportunità del settore; il marketing.
  Talvolta la dimensione di gestione sembra prevalere sul lavoro artistico, conducendo ad una "divaricazione", ad uno sdoppiamento della carriera: è forte la percezione che tali mansioni, inevitabili ma non sentite come proprie e spesso svolte a titolo gratuito, sottraggano tempo ed energie alla realizzazione artistica vera e propria, con una graduale alienazione dalla propria vocazione.

Figura 4. Carenze sul piano gestionale



Fonte: elaborazione Fitzcarraldo

- una marcata tendenza ad affiancare al lavoro nell'organizzazione una o più occupazioni esterne, di carattere sia regolare sia occasionale: si tratta per lo più di attività attinenti al proprio interesse artistico (insegnamento, prestazioni professionali individuali, ecc.), con l'obiettivo di diversificare le proprie competenze e/o integrare il reddito. Se in molti casi la frammentazione professionale è vista come una condizione transitoria, in altri sembra invece rappresentare una costante strutturale del proprio percorso lavorativo ed esistenziale;
- la scarsa consuetudine al lavoro in rete: questa è determinata da un sentimento di diffidenza riconducibile all'individualismo del singolo e dell'ambiente artistico, al desiderio di difendere la propria identità artistica, alla competitività, alla difficoltà di coordinare/mediare tra le varie priorità, dando il giusto spazio a tutti gli attori in gioco e ponendo in primo piano il valore complessivo dell'iniziativa congiunta. Un segnale positivo rimane comunque la curiosità verso nuovi modelli di cooperazione, anche se permane la difficoltà ad immaginarne la forma e la realizzazione operativa.

Performing artist al femminile: multitasking privato e professionale

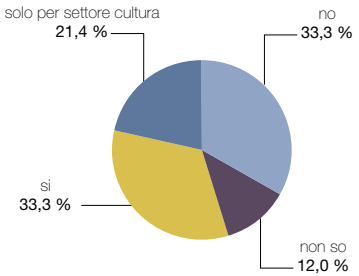
Questa prevalenza di temi comuni all'intero settore potrebbe portare a concludere che le donne attive nello spettacolo dal vivo non debbano confrontarsi con tematiche molto diverse da quelle dell'universo maschile e che dunque non esista una reale questione di genere.
Naturalmente si tratta di una questione prevalentemente di percezione, di sensibilità a livello sia di settore sia del singolo: una funzione importante di

FUM.NET è stata proprio quella di porre in evidenza alcuni nodi critici. Infatti emerge un certo imbarazzo nell'affrontare il discorso della professione nelle performing arts attraverso una criticità di genere, come se questa fosse in qualche modo superata dai fatti, o, addirittura, come se – in ambito artistico – fosse impossibile ammettere un contesto discriminatorio.

A questo elemento si è sommato un certo impaccio da parte di molte operatrici nell'auto-osservazione di aspetti della propria quotidianità, disagio talvolta sovrapposto ad un sentimento che oscilla tra pudore e ostilità nell'aprire la sfera personale all'analisi.

Fin dall'inizio FUM.NET si è dovuto confrontare con un limite: la non piena condivisione e comprensione del tema delle pari opportunità all'interno del gruppo di indagine. Se la letteratura sulle pari opportunità oggi costituisce un bagaglio culturale e sociale consolidato, mancano un approccio ed una visione capaci di creare una fattiva sinergia tra il mondo delle "performing arts" e l'applicazione delle pari opportunità, relazione ancora poco studiata. Naturalmente anche all'interno del settore culturale esistono importanti differenze percettive ed oggettive tra chi si muove in realtà strutturate e chi ha scelto la libera professione e/o opera all'interno di ambienti piccoli, dinamici, fluidi.
Questo orientamento spiega quindi un dato dell'analisi: solo un terzo delle intervistate, sia pur con sfumature individuali diverse, ritiene che le donne soffrano di una doppia marginalità, in quanto donne e in quanto lavoratrici di un settore da sempre sottovalutato. Un altro terzo ritiene invece questa percezione assolutamente non veritiera, mentre un altro 21,4% applica l'affermazione al settore culturale in generale.

Figura 5. Percezione di doppia discriminazione



Fonte: elaborazione Fitzcarraldo

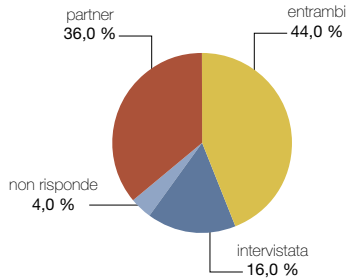
Allo stesso tempo, le stesse intervistate sono pronte a riconoscere con maggiore convinzione la mancanza di una presenza significativa di donne in posizioni tecniche, di "regia" e dirigenziali all'interno del settore culturale in genere.

In ogni caso, solo la metà delle intervistate dichiara di perseguire un qualche tipo di strategia formale o informale di pari opportunità all'interno della propria organizzazione di riferimento. Si evidenzia anche la mancanza di una conoscenza diffusa delle diverse iniziative, programmi, istituzioni che lavorano sul territorio per favorire le pari opportunità nei diversi ambiti professionali e privati: circa la metà del campione dichiara di non essere a conoscenza di alcun tipo di progetto.

Al di là delle diverse percezioni, una costante è che anche le donne nelle arti vivono il fenomeno della "doppia presenza" per cui, sommando la professione con l'impegno domestico, lavorano nell'arco di una giornata un numero imprecisato di ore in più rispetto ai loro compagni/colleghi.[4]
Le vere alternative, per quanto riguarda sia la cura di eventuali figli sia altri lavori quotidiani, sono tra una competenza esclusivamente femminile (questo soprattutto per quanto riguarda fare la spesa o faccende domestiche) o, laddove esistano rapporti di coppia, di condivisione paritaria tra i partner (educazione dei figli, preparazione dei pasti, contabilità familiare). Quasi mai le attività di routine della gestione domestica sono di competenza esclusiva del partner maschile.

Gli equilibri sembrano rovesciarsi almeno parzialmente nella questione della produzione del reddito familiare: se quasi la metà del campione dichiara che entrambi i partner intervengono in maniera paritaria nella costruzione del bilancio familiare, per più di un terzo del campione il partner maschile partecipa con una quota maggiore. Solo in casi sporadici è l'artista donna a essere il "breadwinner" principale nel nucleo familiare.

Figura 6. Contributo al reddito familiare

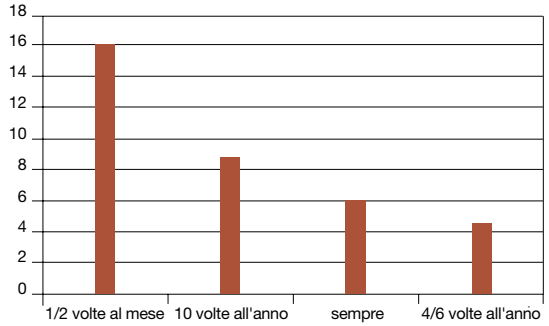


Fonte: elaborazione Fitzcarraldo

Anche se la tendenza femminile ad un multitasking privato e non solo professionale è in linea con il trend nazionale, poiché si tratta di interlocutrici appartenenti a categorie professionali cosiddette "atipiche", il fenomeno viene a pesare su una serie di fragilità strutturali: un reddito basso che

rende poco praticabile il ricorso a risorse esterne (aiuti domestici, baby sitter, asili privati, badanti), la già citata pluralità/frammentazione degli impegni lavorativi, i tempi totalizzanti e solo apparentemente flessibili dello spettacolo.
Infatti, in generale il campione incontra difficoltà a quantificare il proprio orario lavorativo, su base sia mensile sia annuale, anche se tende a sottolinearne la flessibilità. Indicativamente, quasi il 90% delle professioniste dichiara di lavorare nei prefestivi/festivi, sia pur con frequenza diversa.

Figura 7. Frequenza lavoro nei festivi



Fonte: elaborazione Fitzcarraldo

Solo il 38% del campione dichiara di avere scelto un lavoro con orari (apparentemente) flessibili per motivi organizzativi di famiglia.

È da rilevare come le difficoltà di conciliare i tempi di una vita familiare con i tempi dello spettacolo, siano ulteriormente aggravate dalle incertezze di tipo economico, soprattutto laddove mancano reti familiari solide (assenza di un partner o di una famiglia di origine in grado di fornire sostegno di tipo economico).

Questa serie di difficoltà può condurre a scelte drastiche quali l'allontanamento dal mondo artistico e quindi la creazione di vuoti generazionali all'interno del settore. Si tratta di rinunce che la singola professionista come l'ambiente per lo più non riconducono all'ostilità del contesto lavorativo, preferendo invece spiegarle con fattori personali (quali una motivazione, passione/dedizione individuale insufficiente).

Generazioni a confronto

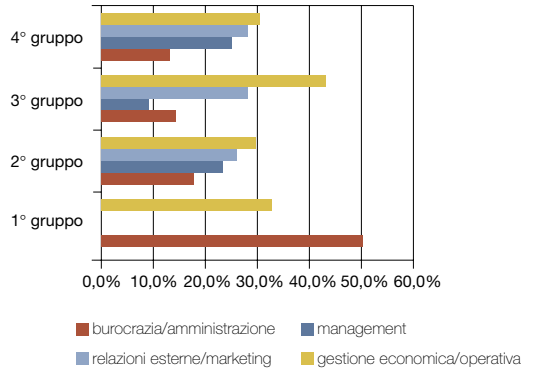
Se le problematiche del settore rilevate dall'indagine non sembrano assumere delle specificità di genere, rispetto ai cicli di vita sembrano emergere caratterizzazioni molto forti: l'esperienza di vita unita all'esperienza professionale determinano esigenze e criticità sostanzialmente diverse.

Per capire meglio come le carenze e le difficoltà del settore siano diversamente percepite a seconda della generazione presa in esame, è utile suddividere il campione in 4 gruppi:

1. il primo gruppo è composto da giovani al di sotto dei 35 anni con meno di 5 anni di esperienza nel settore culturale;
2. il secondo gruppo comprende giovani al di sotto dei 35 anni ma che hanno maturato dai 5 ai 10 anni di attività nel settore;
3. il terzo gruppo è formato da donne con età compresa tra i 35 e i 50 con almeno 10-15 anni di attività;
4. il quarto e ultimo gruppo è costituito da donne con più di 41 anni e più di 15 anni di esperienza lavorativa.

Rispetto alle competenze da implementare, le giovani intervistate con meno di 5 anni di attività ritengono che quelle di tipo burocratico e amministrativo siano essenziali per lo svolgimento della propria professione.
Dal grafico sotto riportato emerge dunque come la necessità di acquisire tali competenze abbia un peso inversamente proporzionale rispetto all'età e all'esperienza acquisita.
Le competenze relative alla gestione economica e operativa, alla gestione delle relazioni esterne, al reperimento delle informazioni sulle opportunità del settore, al marketing sono invece percepite come necessarie trasversalmente dai quattro gruppi.
Quindi si potrebbe ipotizzare che se le competenze legate agli aspetti burocratico-amministrativi possono essere acquisite attraverso un'esperienza operativa diretta, quelle gestionali e progettuali necessitano ineluttabilmente di formazione continua.

Figura 8. Carenze sul piano gestionale



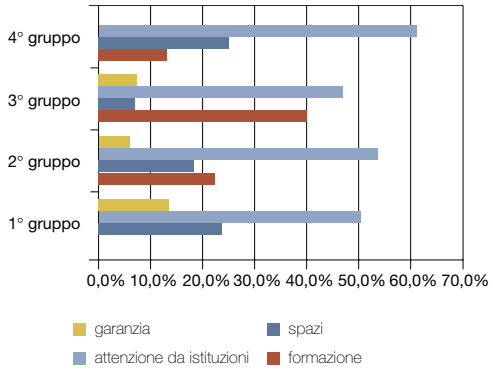
Fonte: elaborazione Fitzcarraldo

Se l'esigenza di avere maggiori garanzie di tipo contrattuale assume un peso meno rilevante con il passare del tempo, diversamente la necessità

di ottenere maggiore attenzione da parte delle istituzioni e del mondo politico è sentita in termini pressanti in tutti i momenti della vita professionale. L'esigenza di ottenere maggiori spazi creativi e un più consistente riconoscimento delle proprie capacità femminili è particolarmente rilevante all'inizio e alla fine della carriera professionale, mentre è ridimensionato nella fase centrale del proprio percorso creativo.

La necessità di investire in formazione è sentita in modo marginale per le giovani professioniste; al contrario è particolarmente avvertita dal gruppo di professioniste che sono da più anni attive nel settore. Questo fenomeno può essere imputato al fatto che le giovani artiste sono spesso reduci da percorsi formativi di tipo artistico di recente conclusi e che, dedicandosi prevalentemente ad attività artistiche, non considerano prioritaria l'acquisizione di competenze di carattere manageriale; diversamente le professioniste che operano da più tempo nel settore e che si confrontano con attività di carattere gestionale percepiscono la necessità di acquisire ulteriori competenze che permettano loro di muoversi con maggiore agilità e autonomia nel settore.

Figura 9. Esigenze prioritarie



Fonte: elaborazione Fitzcarraldo

Le artiste dicono*... "Il doppio ruolo delle donne genera una schizofrenia perenne. Questo procura una discontinuità nel campo lavorativo e culturale di cui non si tiene conto, in una scala di valori influenzata fortemente dalla presenza continuativa maschile."

"Credo che nel settore culturale le donne stiano occupando un ruolo sempre più importante"

"C'è un'alta percentuale di donne che si occupano di settori artistici, sono molto attive e più creative. C'è paura però nel distaccarsi da modelli socialmente e culturalmente riconosciuti"

Gli strumenti di supporto e di interazione

L'indagine ha fatto emergere significative indicazioni rispetto:

- alle problematiche comuni all'ambito performing arts al femminile, per altro solo in parte riconducibili ad un ottica di genere;
- alle esigenze che le operatrici sentono come prioritarie.

A fronte delle esigenze e delle problematiche rilevate, il gruppo di lavoro ha provato ad individuare possibili azioni di sostegno utili per le performing artists (vedi tabella).

ESIGENZA/PROBLEMATICA	STRUMENTO DI SUPPORTO
Acquisizione e/o specializzazione delle competenze di carattere manageriale	A Centro Servizi B Attività di Formazione
Difficoltà nel conciliare la vita privata e quella professionale Esigenza di maggior tempo da impiegare nella propria attività professionale (artistica)	A Centro Servizi B Servizi alle famiglie (es. Asili nido con costi agevolati tarati su orari e esigenze non standard) C Azione di sensibilizzazione sui congedi parentali

In altre parole, le proposte di seguito suggerite si riferiscono a modalità di cooperazione che riguardano la creazione di opportunità di ottimizzazione delle risorse e di semplificazione riferite quasi esclusivamente alla componente gestionale-organizzativa delle strutture artistiche in questione e delle professioniste che vi operano. In ambito gestionale non sembrano infatti sussistere questioni di gelosia professionale e di individualismo artistico tali da minare realistiche possibilità di scambio anche all'interno di contesti maggiormente strutturati.

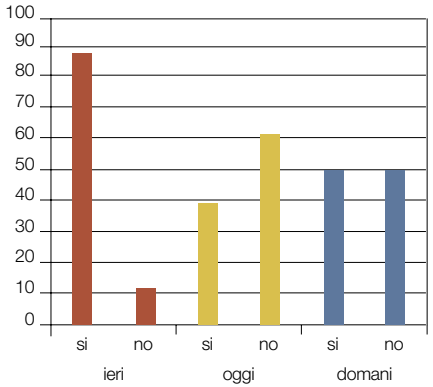
a) Il centro servizi

Il tempo è stato individuato come risorsa-chiave per le professioniste del settore: è emerso in modo significativo che le artiste sentono la necessità di dedicare maggior tempo alla loro attività artistica, tempo che viene sottratto per l'adempimento delle attività di carattere gestionale.
Un obiettivo su cui puntare potrebbe essere quello di semplificare una serie di incombenze amministrative e gestionali che le professioniste sono chiamate a svolgere: il risultato sarebbe quello di liberare quote di tempo da dedicare al proprio lavoro principale (produzione artistica) o allo sviluppo di nuovi progetti.
Un'ipotesi di sviluppo potrebbe essere la realizzazione di un centro servizi strutturato che tenga conto di modalità di accesso e di fruizione non convenzionali. Dovrebbe trattarsi di un "luogo amico", in grado di fornire servizi di consulenza a basso costo su questioni relative a contratti, contributi, fisco, Enpals, credito agevolato, promozione, etc. In questo modo si risponderebbe anche all'esigenza delle professioniste di sviluppare le proprie competenze e quindi di incrementare la capacità di operare in modo imprenditoriale.
Fra i servizi a disposizione si potrebbe pensare anche ad un'iniziativa di tutoraggio verso progetti pilota, preferibilmente di artiste emergenti prive di organizzazioni di riferimento o che lavorano in strutture di recente creazione. L'idea sarebbe quella di offrire un sostegno pratico di accompagnamento, affiancamento nella progettualità (stesura dei progetti, richieste agli enti, normative, servizi di assistenza locali). A livello indicativo le donne coinvolte in qualità di tutor (professioniste senior) dovrebbero avere alle spalle una struttura di riferimento – sia pur di dimensione ridotta – e vantare una solida esperienza professionale pregressa.[5]
Obiettivo dell'accompagnamento non sarebbe quello di facilitare la maturazione artistica dei candidati, quanto di prospettare loro diversi modelli di riferimento all'interno dei quali potere sviluppare e far crescere i propri progetti artistici.
Se l'idea di un "centro servizi progetto" presenta aspetti di innovazione rispetto al territorio, naturalmente dovrà tenere conto delle iniziative pubbliche/private già in atto a livello locale o nazionale (sia pur non indirizzate prioritariamente al settore delle performing arts).

b) L'attività di formazione

I risultati emersi dall'indagine sembrano suggerire che il variegato campo della formazione gestionale potrebbe svolgere un ruolo importante. Ciò è testimoniato sia dal forte investimento in formazione che queste professioniste, solitamente con un livello di scolarizzazione medio-alto, sono disposte a fare anche assumendosene l'onere economico in prima persona, sia dall'esigenza di un training pragmatico orientato ad incrementare competenze e professionalità al presente, sia dalla difficoltà di individuare sul territorio strutture/offerte in grado di soddisfare le proprie esigenze.
Il campione dell'indagine risulta equamente distribuito tra chi possiede una laurea e chi un diploma di scuola superiore. Chiaramente l'investimento formativo maggiore riguarda l'ambito artistico, anche se le carenze in ambito gestionale ed amministrativo sono ben chiare.

Figura 10. Investimento individuale in formazione



Fonte: elaborazione Fitzcarraldo

Se solo il 12% dichiara di non avere investito in formazione in passato, il 38% del campione dichiara di stare seguendo al momento dell'intervista un percorso formativo. Il rimanente 62% non lo sta svolgendo, per motivi principalmente di ordine economico e di tempi/orari. Sul futuro il campione è distribuito al 50% tra chi pensa di investire in formazione e chi invece non ha ancora pianificato nulla. L'obiettivo dell'offerta formativa non dovrebbe essere quello di creare nuove figure di esperti, ma di sistematizzare le competenze già in possesso delle professioniste in modo che queste acquisiscano chiarezza su opportunità e criticità, sappiano relazionarsi al meglio con i soggetti competenti (istituzioni e consulenti) e riescano a contenere il tempo dedicato a tali attività.
A fronte anche delle indicazioni emerse rispetto al tempo come risorsa chiave, potrebbe essere utile tarare l'offerta formativa rispetto alle esigenze delle donne.

c) I servizi di welfare

Le riflessioni fatte sinora sul tempo come risorsa chiave hanno interessato due versanti della vita professionale delle artiste: l'attività artistica e quella gestionale.
È utile però fare un'analisi anche rispetto alle difficoltà di conciliazione tra vita personale e vita professionale che l'indagine ha rilevato. In questo senso la valutazione degli strumenti di supporto da mettere in atto potrebbe riguardare due azioni in particolare:

- l'opportunità di creare sinergie con altre categorie di professioniste appartenenti a settori comunemente definiti "atipici" e con sperimentazioni già in atto sul territorio, per realizzare servizi alle famiglie (a partire dagli asili nido) con costi agevolati, tarati su orari ed esigenze non standard (apertura serale, notturna, festiva);
- la normativa più recente sui congedi parentali (legge 53/2000) sembra offrire spazi per un'azione di sensibilizzazione che conduca ad un utilizzo più sistematico di tale opportunità da parte di coppie composte da una lavoratrice autonoma e da un lavoratore dipendente (tipologia chiaramente non ricorrente solo nel settore dello spettacolo dal vivo), tenendo conto di come oggi sia ancora percentualmente basso il numero di uomini che ne usufruiscono, per questioni di mentalità, ma anche di opportunità economica e di carriera, oltre che di difficoltà da parte di alcuni datori di lavoro a concedere questo diritto.

Data la natura, la complessità e l'interdisciplinarietà degli strumenti di supporto ipotizzati, non potrà essere il gruppo di progetto FUM.NET a svilupparli in prima persona.
Il progetto ha avuto la funzione di fornire una serie di indicazioni su opportunità che dovrebbero essere concertate in sinergia con gli enti e le istituzioni locali di riferimento.

Note

[1] Intervista a Sharon Ladas riprodotta in. C. Saraceno, Pluralità e mutamento. Riflessioni sull'identità al femminile, Franco Angeli, 1987, p. 66

[2] Cfr. Censis, *Le donne nelle arti, nella cultura, nell'industria culturale e nell'indotto*, 2000; D. Cliche, R. Mitchell, A. Wiesand (edited by), *Pyramid or Pillars. Unveiling the Status of Women in Arts and Media Professions in Europe*, ArCult Media, 2000; I. Peretti, M.L. Nespica (a cura di), *Donne nelle arti. La cultura come risorsa*, Presidenza del Consiglio dei Ministri. Dipartimento per le Pari Opportunità, 2001; M.A. Trasforini, *La Nuova Bohème. Donne e nuove professioni nella cultura. Una ricerca a Bologna*, Efeso, 2002; Sfera, *Una stabile precarietà: donne, lavoro atipico e mestieri della cultura*, I quaderni di E.L.I.C.A/4, 2004.

[3] Nel 62% dei casi le artiste intervistate appartengono ad associazioni. Il 14% appartiene a cooperative, il 9,5% a s.r.l. e il 7% è una ditta individuale.

[4] Poco meno del 60% del campione dichiara di vivere in un rapporto di coppia, poco meno del 30% di vivere da sola. In 3 casi il nucleo famigliare è composto da una madre con figlio a carico. Il 40% del campione ha figli, nella maggior parte dei casi ancora conviventi.

[5] Poiché i percorsi formativi e di carriera non risultano sempre lineari e, soprattutto, non sono automaticamente riconosciuti al di fuori del settore dello spettacolo, l'individuazione di criteri comuni per definire e promuovere anche all'esterno del settore figure professionali consolidate rappresenta un ulteriore elemento di visibilità – non solo artistica – per le professioniste del settore.

* Tutte le frasi qui riportate sono tratte dalle interviste realizzate nell'ambito dell'indagine

Le artiste dicono*... "Credo che la donna abbia una capacità gestionale superiore perché più incline all'arte dell'arrangiarsi e maggiormente in grado di dare sfogo alla creatività"

"Nella mia esperienza ho sperimentato la marginalità nel lavoro artistico. C'è anche per gli uomini. Forse la marginalità per le donne è più forte quando la donna ha figli."

"Esiste un "modo femminile" molto più attento e sensibile e quando non si autocastra la creatività femminile è decisamente fertile anche se meno visionaria di quella maschile"

Progetto "FUM.NET – Imprenditorialità femminile nelle performing arts: elementi per un sistema di eccellenza"
Programma Operativo Regionale - Regione Piemonte
Fondo Sociale Europeo - Obiettivo 3 – Misura E1 – anno 2002
www.fitzcarraldo.net/fumnet/

Soggetto Attuatore
Città di Torino
Divisione Lavoro Orientamento Formazione
e-mail: progeur.lavoro@comune.torino.it
www.comune.torino.it/lavoro

Assessore alla Formazione Lavoro Sviluppo Tommaso Dealessandri
Assessore ai Servizi Educativi e Politiche di Pari Opportunità Paola Pozzi

Soggetto Referente
Fondazione Fitzcarraldo
Corso Mediterraneo, 94 - 10129 Torino

tel. 0039 011 50.99.317
fax 0039 011 50.33.61
e-mail: maddalena.rusconi@fitzcarraldo.it
www.fitzcarraldo.it

Partners di progetto:
ADFARMANDCHICAS, ALMATEATRO-COOPERATIVA LA TALEA, ASSOCIAZIONE DIDEE, ASSOCIAZIONE ENSEMBLE XENIA

Redazione
Maddalena Rusconi (Fondazione Fitzcarraldo) - Coordinatore del progetto

Hanno collaborato: Ilda Curti, Manuela Mondino, Elena Di Stefano (Fondazione Fitzcarraldo), Cocchi Ballaira, Federica Ceppa (AdfarmandChicas), Rosanna Rabezzana, Gabriella Bordin (AlmaTeatro – Cooperativa La Talea), Cristiana Candellero, Caterina Corapi, Maria Chiara Raviola (Associazione Didee), Eilis Cranitch, Alessandra Sciabica (Associazione Ensemble Xenia)

Si ringrazia per la collaborazione Cristina Favaro dell'Osservatorio Culturale del Piemonte.

Si ringraziano inoltre tutte le persone intervistate per la disponibilità dimostrata e per il loro contributo al progetto.

Progetto grafico
AdfarmandChicas

Immagini
Carlo Gloria