

# Le donne nelle arti, nella cultura, nell'industria culturale e nell'indotto

CENSIS Roma, giugno 2000

## Indice

### Considerazioni di sintesi

1. Il panel delle testimoni privilegiate

2. La mappa delle professioni e la banca dati

3. L'indagine di campo: un vissuto complicato

4. Un approfondimento: carriera artistica e protezione sociale

Allegato

Piano d'azione per le politiche culturali dello sviluppo

## Considerazioni di sintesi

E' ora di interrogarsi con franchezza e determinazione sul ruolo, sulla funzione che questa società attribuisce alla cultura e all'arte.

E' ora di affrontare un dibattito pubblico (ci auguriamo ricco, controverso e fertile) sul senso collettivo del lavoro dell'artista, su quanto la società deve a questo lavoro, se è un bene da promuovere e incoraggiare oppure no.

Possono sembrare domande accademiche, ma sono invece assai concrete.

Perché se rifiutiamo l'idea che questa civiltà sia una civiltà di puro consumo, se riteniamo utile per l'equilibrio individuale e collettivo che ci sia qualcuno che crei cultura, che la interpreti, che la rappresenti allora dobbiamo porci seriamente il problema di immaginare per queste persone la possibilità di dedicarsi alla vocazione che si sono date vivendo in condizioni quantomeno dignitose.

Se questo è vero per tutti gli artisti in generale, la questione si fa particolarmente rilevante per quanto riguarda le donne, che soffrono evidentemente di una doppia marginalità: in quanto donne (e dunque per le oggettive ancora attuali discriminazioni nel modo del lavoro) e in quanto lavoratrici in un settore, quello culturale, da sempre sottovalutato.

Una sottovalutazione che non considera in buona sostanza due cose:

- primo, che è solo sul piano dell'elaborazione culturale e simbolica che si potranno affrontare veramente alcune questioni cruciali del sociale (dal dialogo tra generazioni a quello tra "etnie", dalle "crisi di senso" a quelle potstideologiche);

- secondo, che è proprio il mondo della cultura e dello spettacolo, quello dell'espressione e delle *performing arts*, quello della fiction e delle produzioni audiovisive a rappresentare uno dei settori economici più promettenti nel prossimo futuro.

Dunque, ci sono *almeno due motivazioni forti*, la prima di carattere antropologico, nella misura in cui fa riferimento al senso della nostra convivenza civile, la seconda di carattere squisitamente economico, che ci portano ad affermare *la centralità del tema cultura*, e dei lavoratori e delle lavoratrici della cultura.

La ricerca che presentiamo, realizzata dal Censis e promossa dalla Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, nasce da questo forte convincimento e da una domanda-provocazione.

Qual è in realtà il ruolo, lo status che questo sistema Paese offre alla cultura e all'arte, se tanto precaria, difficile, fuori da ogni effettiva tutela professionale è la condizione di quanti vi si dedicano? Qual è l'effettivo investimento che la collettività e il mondo delle istituzioni, al di là delle tante declamazioni, realizzano nei confronti del mondo della cultura?

E, soprattutto, quanta consapevolezza c'è rispetto al fatto che la cultura non è un "dono del cielo", un patrimonio dato all'umanità in un passato lontano, ma qualcosa di vivo che deve riuscire ogni giorno a farci riflettere, stupire e, perché no, anche sorridere, pena la perdita di senso?

Queste, e molte altre ancora sono le domande che affollano la mente del lettore di questa ricerca: e non tanto per un'istintiva solidarietà nei confronti di lavoratrici che spesso danno molto, molto di più di quanto ricevono: quanto piuttosto, e forse proprio perché, *la confusione, l'isolamento, l'orgogliosa rivendicazione della propria specificità e professionalità* che queste donne esprimono sono altrettanti indicatori, ancorché indiretti, dell'indifferenza sostanziale nei confronti della cultura.

Dunque, *l'emarginazione, l'isolamento* più o meno ben gestiti e ben elaborati a livello personale che queste donne manifestano è certamente il sintomo di un ritardo collettivo.

Ma non bisogna neanche cadere nella trappola logica opposta, nel credere che un sistema di norme e di tutela, una politica culturale più attenta ai bisogni delle lavoratrici dello spettacolo possa "di per sé" mutare gli scenari.

Altre fenomenologie sociali ed altri processi si intrecciano e si fondono nel determinare lo stato delle cose: a fianco di un'endemica trascuratezza per le politiche culturali, sta certamente *l'evoluzione difficile del mercato del lavoro*, che va nella direzione opposta di un garantismo e di un aumento delle tutele, ma forse soprattutto, una *cultura femminile "complicata"* da conquiste incompiute e emancipazioni parziali.

## **1. Il panel delle testimoni privilegiate**

La creatività, l'espressione artistica, l'elaborazione culturale rimandano di per sé, quasi automaticamente, nella coscienza collettiva alla sfera del pensiero divergente, "altro", non riconducibile al vissuto quotidiano "normale".

Esiste un'elaborazione sterminata di tipo letterario, filosofico, psicoanalitico e via elaborando che sta a testimoniare come l'Artista, il Creatore o almeno "il creativo" porta in sé le testimonianze di un'insofferenza agli schemi, all'omologazione o per

lo meno all'ufficio ad orario fisso. La "tensione espressiva" sembra essere urgente e imperiosa rispetto ai più schematici investimenti di tipo esistenziale (un lavoro rassicurante, un reddito controllabile) e contribuisce a rappresentare ambiti e uomini di cultura quanto meno come "originali" portatori di un pensiero non facilmente imbrigliabile.

Se questo è vero per gli uomini è intuitivo immaginarne la valenza accentuata, se non esasperata, quando si parla di donne: attrici, cantanti, danzatrici, pittrici, poetesse sono comunemente "traguardate", ancorché come seducenti personalità, come donne complicate, imprevedibili, umorali, "atipiche".

Talmente tanto che questo termine, "atipiche", è diventata una codificazione professionale dal punto di vista *previdenziale* che in qualche modo "fotografa" una difficoltà del sistema paese e dell'antropologia collettiva a definire e collocare in termini di spazio logico chi lavora in questi settori.

*Le professioniste della cultura e dello spettacolo si trovano dunque a vivere una doppia "alterità" e marginalità;* in quanto donne e in quanto portatrici di un universo simbolico dichiarato da tutti di grande importanza, ma nei fatti mai veramente accettato e riconosciuto.

Abbiamo su questo tema sentito un panel di donne del mondo dello spettacolo e dell'arte. Ne è emersa, proprio tra le cose più enfatizzate, questa *sensazione di atipicità*.

Sono diverse le donne intervistate che sottolineano questo aspetto; e alcune, in maniera più sofisticata, sottolineano *l'ambivalenza di tale condizione di atipicità*. Non a caso si tratta di donne che si collocano ad altissimo livello nei loro rispettivi settori, e che dunque hanno avuto gli strumenti, le esperienze e il modo di elaborare una loro "teoria della relatività" sul concetto di 'atipicità'.

Alcune hanno ricordato a questo proposito come la "*diversità*" del pensiero femminile possa in realtà essere giocata *come potenzialità*, vista la complessità addirittura biologica del pensiero femminile. Una risorsa che deve ancorarsi però su una conoscenza profonda di se stesse, dei propri valori e dunque della proposta politica e culturale che si vuole portare avanti.

Altre hanno espresso un energico conveat rispetto a un *certo solipsismo* femminile, a una tendenza al ripiegamento e all'autoghettizzazione che si traduce in comportamenti marginali, poco orientati al riconoscimento sociale.

In realtà il *problema della consapevolezza di sé*, del proprio essere donne e artiste o operatrici culturali, è un tema ricorrente: stride dolorosamente la rappresentazione che i media rimandano dell'universo femminile, con il vissuto delle donne "vere" e delle donne artiste. Anni di studi, di formazione, di lavoro duro ancorché incerto sfumati di fronte ad uno specchio che rimanda un mondo fatto di lustrini (per le donne dello spettacolo) o per lo più di noia (le poche volte che si parla di cultura).

Molte enfatizzano tra l'altro proprio il fastidio rispetto ad un universo massmediale in cui trionfa la dimensione più superficiale del mondo coreutico, in cui l'avvenenza e il sex appeal pongono in ombra doti e attitudini più impegnate. A

discapito di una formazione del pubblico alle dimensioni più profonde e significative della danza, classica o contemporanea che sia.

Per tutte le intervistate, tuttavia, la scarsa attenzione che i media dedicano alle professioniste, alle artiste "vere", a quante si dedicano con costanza a coltivare il proprio talento, non sono che il riflesso di una più vasta "distrazione" che trova nella povertà di proposte e di intervento delle politiche attuali in questo specifico settore il proprio "contraltare".

In realtà, va sottolineato che le politiche culturali hanno subito nel nostro Paese un indubitabile ritardo che solo negli ultimi anni ha visto avviarsi una nuova attenzione istituzionale. Non a caso molte intervistate hanno sottolineato la diversità di peso, di attenzione istituzionale che in altri Paesi si dedica al periodo di "formazione" dell'artista, nonché alla tutela della stessa durante gli inevitabili intervalli tra un periodo di attività e l'altro.

Molte hanno pure enfatizzato la *delicatezza del momento dell'accesso*: è nel momento delle selezioni, quello in cui le commissioni giudicatrici aprono la strada ad un'artista o ad uno spettacolo, che scatta l'emarginazione, l'esclusione o, in particolari ambiti, la pressione psicologica a scendere a compromessi.

E' nella *formazione delle commissioni giudicatrici*, è dunque nella fase di un mancato "empowerment" nei momenti decisionali, che si gioca l'emarginazione della "voce" femminile nel campo culturale.

In molte sottolineano la necessità di rivedere i meccanismi che consentono l'accesso ai finanziamenti in modo da evitare egemonizzazioni

Altre ancora sottolineano la necessità di *tutelare davvero la donna* che sceglie la carriera artistica *nel suo desiderio legittimo di avere una famiglia*: si avanza la proposta di avere asili nido aperti anche la notte, ma soprattutto di aumentare i fondi per la cultura.

Moltissime sottolineano ad ogni modo l'estrema *difficoltà di conciliare vita privata e carriera*: la sostanziale assenza di una specifica politica di orientamento e assistenza delle lavoratrici nel mondo dello spettacolo: la mancanza di informazioni utili per "ingegnerizzare" i contributi e le giornate lavorative, la mancanza di strutture di assistenza alla maternità in un ambito in cui gli orari possono davvero essere "impossibili", la mancanza di strutture di accoglienza per giovanissime, l'assenza di politiche di riconversione e di assistenza nei momenti di selezione, la mancanza di informazioni specifiche "in rete".

In questo quadro fortemente rivendicativo e orientato ad avere maggiori tutele non mancano "voci di confine" che sottolineano come in settori espressivi difficili, quali per esempio la musica contemporanea, "la differenza tra uomini e donne quasi non si nota perché è *difficile per tutti*".

Ma c'è di più. Emerge qui e là tra le donne intervistate, un 'sentimento' particolare, che è *fatto di autocritica*, di voglia di dignità vera, di espressione di un pensiero davvero nuovo.

Un orgoglio intellettuale che le richiama a "mantenere la promessa", ad essere in qualche modo "profetiche" a non lasciarsi intrappolare nella smania di "sfondare il tetto di cristallo", ma anzi a offrire una visione altra, dell'impegno, del modo di

intendere il lavoro, della relazione tra le cose. E' forse uno degli aspetti più confortanti della ricerca.

## **2. La mappa delle professioni e la banca dati**

Dunque un settore, quello dalla cultura, delle arti e dello spettacolo, chiaramente "in sofferenza"; eppure, stiamo parlando di un mondo in espansione: l'indagine Censis ha "mappato" complessivamente 296 tipologie professionali, la maggior parte in campo musicale (24%) e audiovisivo (20,6%) ma che vedono buone potenzialità nel campo del teatro e della danza (tab. 1).

La maggior parte riguardano il momento dell'allestimento e della rappresentazione delle opere (direzione, interpretazione, parte tecnica) ' 33,8% - ma significativa (21,9%) appare anche le professioni legate all'indotto (tab. 1).

Nell'ambito di questo universo in espansione sono quasi 700 (692) le posizioni dirigenziali nominali ricoperte da donne nei diversi comparti della cultura e della comunicazione, così come emergono dal censimento realizzato dal Censis.

Un piccolo esercito, ma certamente sufficiente a portare avanti un processo di reale innovazione in campo culturale a favore dell'intera collettività.

Già da un'analisi di primo livello emergono però a questo proposito le prime contraddizioni: se infatti le responsabili di gallerie d'arte sono un numero significativo (104 in valore assoluto) (tab. 2), questa posizione non si traduce in un accesso più agevole per le donne al momento espositivo. Infatti una parallela rilevazione Censis sul mondo delle gallerie d'arte rivela che su 2.698 artisti che hanno esposto le loro opere nella stagione '98, solo il 13,7% erano donne.

Se si guarda alla distribuzione geografica si nota che:

- le responsabili di biblioteche si trovano soprattutto al Centro, al Sud e nelle Isole;
- le responsabili di gallerie d'arte sono concentrate tutte al Nord;
- si trovano al Nord e al Centro le donne con un ruolo di responsabilità nel campo dei media;
- sono soprattutto al Centro, ma anche al Nord Est, le responsabili di associazioni sindacali e di categoria, che risultano invece praticamente assenti al Sud;
- negli Enti Pubblici la presenza rosa è particolarmente forte al Sud come pure più forte al Sud è la presenza negli organi direttivi e nella direzione di musei e monumenti;
- le fondazioni culturali con responsabili donne sono praticamente assenti al Sud come pure le Università e gli Istituti di ricerca.

Nel complesso si registra una significativa presenza di donne in posizione dirigenziale nel settore pubblico.

Inoltre va sottolineata la forte presenza di dirigenti nelle associazioni di categoria, mentre nelle istituzioni culturali, nei teatri, negli enti lirici, nelle accademie, nei conservatori raggiungono raramente posizioni apicali.

Se si va ad indagare più in profondità nelle tante informazioni custodite dalla banca dati si evidenzia come i ruoli veramente apicali nelle istituzioni culturali più importanti sono raramente in mano alle donne: rettori, presidi di facoltà 'culturali',

direttori di dipartimento delle Università e direttori di accademie artistiche e conservatori sono soltanto venti (tab. 3).

Se si considera l'ampio mondo delle figure direttive specializzate in campo culturale, si deve rilevare una sottorappresentazione delle donne in posizione apicale. Direttori artistici, musicali, di festival o di rassegne e manifestazioni culturali, direttori scientifici sono raramente donne: soltanto 41 sono le donne in questa posizione. Va notato però che 24 sono le soprintendenti donne (tab. 3).

Ma evidentemente le donne non si danno per vinte e riescono in campo manageriale a ottenere posizioni significative.

Anche nell'attività politica le donne riescono ad affermarsi: sono 39 le donne assessore in campo culturale. E se si considerano i processi di decentramento in atto, il dato assume particolare significato (tab. 3).

Se si guarda alla distribuzione territoriale delle cariche si notano elementi di grande significato dal punto di vista sociologico:

- le donne non riescono minimamente a scalfire il potere accademico maschile nel Sud Italia, a fronte di una presenza comunque minimale nel resto del Paese;
- le donne riescono ad affermarsi in ruoli manageriali pubblici soprattutto al Centro e al Sud;
- le *manager nel settore privato* si affermano soprattutto al Centro Italia, seguite da quelle del Nord Ovest; per dare una misura della loro distribuzione sul territorio si dirà che mentre al Centro Italia sono 101 al Sud sono solo 9.

Tutto il cammino delle donne nel paese riflette i processi più generali di modernizzazione. Appaiono in questo senso anzi quasi come un indicatore indiretto.

Se infatti le donne che occupano un ruolo di responsabilità in organizzazioni private con scopo di lucro, dunque quelle impegnate nella dimensione più imprenditoriale, sono solo 7 al Sud su 204 in Italia (tab. 4) le poche donne in posizione dirigenziale al Sud si concentrano nell'ambito della promozione.

### **3. L'indagine di campo: un "vissuto complicato"**

Ma quali sono i problemi, le esperienze, in poche parole la storia delle donne in questo così importante settore? Per rispondere a queste domande sono state realizzate 250 interviste in profondità a un campione di donne che hanno dichiarato come attività prevalente la pittrice, l'attrice (teatrale e cinematografica), la musicista, la danzatrice, la scrittrice.

Può essere interessante notare innanzitutto come appartengano prevalentemente a famiglie in cui i genitori hanno un elevato titolo di studio, non necessariamente legato a materie artistiche: significativo il fatto che oltre il 30% dei padri e oltre il 20% delle madri risultino laureati.

Un dato di molto superiore alla media. Quanto allo *stato civile, tra nubili, separate e divorziate si arriva ad oltre il 55% del campione*: quasi un segno della grande difficoltà per queste donne di conciliare il lavoro con la vita privata.

Oltre il 54% delle intervistate non svolge alcuna altra occupazione oltre quella artistica; il 17,2% dichiara un reddito di 10 milioni l'anno (dunque al di sotto della soglia di povertà) (tabb. 5 e 6) e il 23,3% al di sotto dei 20: dunque oltre il 40% delle intervistate dichiara un reddito assai limitato. Non a caso il 44% ritiene di avere un reddito medio basso.

Il 90% del campione ha un reddito comunque inferiore ai 40 milioni annui, e il 62% non prevede incrementi di reddito o addirittura prevede diminuzioni. Questo non sembra incidere in maniera significativa sul grado di soddisfazione: ed è tanto più significativo se si pensa che c'è un notevole scarto in senso negativo tra il livello socioeconomico d'origine e quello attuale enfatizzando un chiaro esempio di mobilità verticale negativa, e che i sistemi di tutela (nel caso di maternità, malattia e per quanto riguarda la pensione) appaiono fragili e incerti (tabb. 7 e 8).

Soddisfatte (il 93,8%) (tab. 9), grazie ai contenuti oggettivi del lavoro, agli spazi di creatività (85,6), all'ambiente e ai rapporti umani (81,8), considerano il successo come la possibilità di lavorare a un buon livello di qualità, apprezzano moltissimo del loro lavoro l'autonomia e il continuo cambiamento di relazioni, mentre lamentano gli scarsi guadagni e l'indeterminatezza delle relazioni contrattuali.

Ma quali sono gli aspetti della loro professione che le intervistate vivono con maggiore difficoltà, quasi come una violenza? Innanzitutto il doversi piegare alle leggi del mercato (52,7%), poi la commercializzazione dei talenti (39,8%), seguita dalla brutalità delle audizioni e delle selezioni (tab. 10).

Dunque le donne del mondo dello spettacolo sembrano soffrire soprattutto del confronto forzato con logiche, quali quelle del mercato, e di un mercato puro, appunto, che esse sentono estranee, forse fin troppo.

Le risposte di queste donne si collocano su un terreno scivoloso che pure bisognerà in qualche modo compattare: quello della necessaria rivendicazione dell'autonomia di espressione e di elaborazione culturale e quella dell'altrettanto necessario confronto con le logiche della domanda.

Giacché se è vero che bisogna preservare la libertà del proprio creare e interpretare è altrettanto vero che una cultura senza fruitori somiglia a una torre d'avorio su un'isola e non irradia quell'energia e quella luce che da essa ci si aspetta.

Passione, talento, impegno costante sono del resto le sole caratteristiche che, a giudizio delle intervistate, hanno facilitato il percorso professionale (tab. 11), mentre elementi come "la fortuna", "le amicizie giuste", "la disponibilità a muoversi sul territorio" sono considerate assolutamente marginali. Sono risposte che fanno riflettere, che fanno pensare a una sorta di sindrome autoipnotica, di adolescenziale determinazione nel difendere una visione romantica (quanto reale?) in cui il talento viene inevitabilmente "scoperto" e finisce col trionfare.

E la definizione delle caratteristiche che ostacolano il percorso professionale appaiono una conferma schiacciante di quanto affermato poc'anzi: l'assenza di obiettivi personali chiari e la sottovalutazione delle proprie capacità, quasi una speculare affermazione in negativo di 'passione' e "talento" appena celebrati (tab. 12).

La visione è chiaramente "romantica", quello che tutto può muovere è il talento e la certezza di possederlo.

Del resto, molte sono le rinunce che sono state fatte (in termini di tempo libero, di vita di coppia serena, di permanenza nella propria città) e molte le rinunce che si sarebbe disposte a fare: del resto quasi il 50% delle donne intervistate ricorda ancora il momento in cui, spesso influenzata da un modello interno alla famiglia, ha cominciato a fantasticare intorno alla propria professione e per ben oltre il 55% si tratta di un'età inferiore ai 10 anni.

Un sogno spesso sostenuto dagli stessi familiari (padre, madre, compagno e marito) anche se la sintonia non deve essere stata sempre agevole e fluida.

Infatti l'80% delle intervistate considera la propria professione un 'lavoro affascinante e invidiabile' ma solo il 44,4% attribuisce la stessa percezione ai familiari.

Coerentemente con il forte investimento emotivo, il percorso formativo ha una lunga durata: per il 55% di oltre 10 anni (percentuale che sale al 72,8% per le musiciste). Uno studio che ha spesso previsto lunghi periodi all'estero (in particolare Francia, Stati Uniti, Gran Bretagna) e che quasi il 60% continua a tutt'oggi, enfatizzando la componente di *formazione continua* richiesta da tali attività.

### **Personalità allo specchio**

Ma chi sono veramente le donne che si dedicano alle professioni dell'arte e della cultura, dello spettacolo? Esistono caratteristiche comuni dal punto di vista psicologico, culturale, del sistema delle motivazioni? E quanto sono appagate?

Tutto sommato si considerano donne realizzate (84%), anzi il 42,2% si dichiara 'abbastanza' di successo. La maggior propensione a definirsi realizzata sta probabilmente proprio nella ricerca di crescita interiore più che nell'ambizione all'acquisizione di simboli formali.

Del resto, bisogna ricordarlo, le donne intervistate si muovono a un livello professionale medio; ma sorge il sospetto che la ricerca della realizzazione di sé e la *personalizzazione estrema del rapporto con il lavoro* le tenga fuori dai circuiti di livello più alto dove potrebbero avere gratificazioni maggiori.

E' legittimo sostenere infatti che la ricerca della realizzazione personale quando è vissuta tutta a livello interno e manca di confronto esterno può divenire un comodo rifugio in cui chiudersi.

Eppure, siamo di fronte a donne costanti, perseveranti, perfino testarde: dichiarano la necessità di una grande forza di carattere e la capacità di 'non mollare', di non arrendersi, di non spaventarsi.

Ma questa testardaggine non si accompagna a 'spensieratezza' o 'gusto per la sfida', semmai a prudenza; è degna di nota, data la forte componente di esibizione che molte di queste professioni comportano, la percentuale di donne che si definisce timida (43%). Il 68,4% di queste donne si definisce ingenua.

Queste caratteristiche (ingenuità, prudenza, timidezza e anche fragilità e incostanza) sembrano favorire poi percorsi deludenti. Si definiscono furbe e spensierate quante oggi si dichiarano soddisfatte.

### **Il senso del lavoro**

Il lavoro viene vissuto quasi come forma terapeutica, per dar voce al proprio intimo. Gli aspetti sociali, pubblici contano molto poco: il lavoro è un modo 'per esprimersi e realizzarsi' (70%), per il 20% è addirittura il senso stesso della vita; solo il 5,6% vede nel lavoro un mezzo per avere un ruolo nella società, dunque le donne che attribuiscono al lavoro un ruolo sociale, di confronto e rapporto con l'esterno, sono una minoranza ridotta. Questo può spiegare quel senso di marginalizzazione, di ghettizzazione che queste donne lasciano trasparire. Solo il 4% delle intervistate afferma che il lavoro costituisce uno strumento di autonomia economica.

Prevedibilmente è con l'aumentare dell'età che il valore del denaro si accresce. Con l'andare degli anni la *consapevolezza degli aspetti oggettivi della professione tende a sostituirsi a quella visione puramente soggettiva* che vede il lavoro solo come espressione del sé. Questo non vuol dire che la passione e l'identificazione con il lavoro scemino: l'identificazione resta forte e in un certo senso da' la misura di quanto particolare sia la relazione psicologica intrattenuta con questi tipi di lavoro. Interessante anche la differenza nel modo di vivere la professione: le musiciste e le danzatrici risultano le più 'appassionate'. Le più attente agli aspetti esteriori del proprio lavoro sono invece le donne che lavorano nelle arti visive (pittrici, ma anche grafiche e scenografe). E' evidente come queste ultime presentino una relazione meno coinvolgente sul piano emozionale, una 'contaminazione' con una dimensione più pratica, più materiale.

Ad ogni modo, solo tra le donne che hanno scelto questa professione per caso, troviamo una percentuale rilevante di persone che vivono il lavoro come strumento di guadagno (34,7%), contrapponendosi nettamente alle 'artiste per vocazione'.

### **Come affrontare il percorso**

La passione (39,1%) è la dunque la qualità principale, prima del talento e della capacità di autopromuoversi (tab. 13).

Naturalmente, le diverse condizioni esistenziali pesano evidentemente nel determinare il vissuto professionale: sono le donne con figli a sottolineare l'importanza dell'impegno costante (36,6%), della capacità di resistere a situazioni faticose (28%), ancora una volta la passione.

Le donne senza figli sottolineano in modo particolare la grinta, la voglia di farcela, e perché no anche la bella presenza e la disponibilità a spostarsi.

Gli ostacoli vengono ricondotti alla sottovalutazione delle proprie capacità e all'incapacità di autopromuoversi, dunque in qualche modo alla mancanza di determinazione e di sicurezza.

Gli elementi 'esterni' non sono stati certamente irrilevanti: le difficoltà nel conciliare lavoro e privato e l'imprevedibilità e insufficienza del reddito hanno avuto certamente il loro peso.

Ad ogni modo il dato rilevante resta il forte accento sulla propria personale determinazione e motivazione.

### **La "questione femminile"**

Qual è la visione del mondo di queste donne rispetto alla condizione femminile?

Secondo le nostre intervistate più giovani, le donne non hanno poi molte difficoltà in più rispetto agli uomini. Diverso il discorso si fa dopo i 30 anni: una maggiore esperienza di vita, porta forse a difficoltà e ad una consapevolezza maggiore (tab. 14).

Eppure sono poche (15,7%) le donne che dichiarano che la parità tra donne e uomini è completamente realizzata (tab. 15) e questo indipendentemente dall'età.

Tra le caratteristiche che ostacolano il percorso delle donne svetta la difficoltà di conciliare lavoro e vita privata (50,8% - tab. 16), oltre alla ricorrente sottovalutazione delle proprie capacità.

Sono soprattutto le donne dai 30 ai 50 anni ad avvertire tale fatica; nel corso degli anni cresce anche la consapevolezza: la difficoltà viene tra le donne più adulte ricondotta all'assenza di obiettivi personali chiari.

La maggioranza delle donne intervistate nega che ci sia un diverso modo di vivere la professione tra uomini e donne; non a caso, se poste in condizione di scegliere attribuirebbero una funzione di responsabilità semplicemente alla persona più adatta (nel 73,4%) e solo il 6% sceglierebbe comunque una donna, convinta di rafforzare la visibilità di tutte le donne del settore. E' interessante notare che tale limitata fiducia nelle donne diventa ancora più esigua tra le giovanissime. E del resto solo il 13,9% sostiene che preferisce lavorare con donne.

In effetti l'attenzione pubblica per il problema della parità è assai limitata: per il 41% delle intervistate è un problema di cui non si parla affatto: il 73,2% sostiene di non conoscere alcuna istituzione orientata a promuovere le donne nel loro campo (tab. 17).

Oltre l'85% non conosce i concetti ormai classici, dopo la Conferenza di Pechino, di mainstreaming e empowerment: tuttavia dimostrano un significativo interesse per l'ipotesi di una maggiore cultura di rete nel settore artistico. Sebbene quasi il 35% sostenga che è qualcosa che difficilmente può attecchire dato che la professione artistica è caratterizzata da individualismo e competizione.

In realtà, l'esigenza ritenuta prioritaria dalle intervistate è un'esigenza di tipo individuale, cioè la possibilità di una formazione migliore dal punto di vista qualitativo (38,5%) e di una maggiore attenzione istituzionale e politica (35,6%) (tab. 18).

Tuttavia, al momento di suggerire politiche ritenute più efficaci per risolvere i problemi delle donne nel settore artistico, emerge la consapevolezza della complessità della tematica: si sostiene soprattutto la necessità di valorizzare e rinforzare le condizioni contrattuali dei lavoratori part-time e free-lance (33,8%), come pure di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sull'importanza di modificare l'immagine tradizionale degli uomini e delle donne che i media stessi propongono (29,5%), e l'opportunità di creare e incentivare strutture specializzate nella promozione e valorizzazione delle opere realizzate da donne.

#### **4. Un approfondimento: carriera artistica e protezione sociale**

La ricerca 'Le donne nelle arti, nella cultura, nell'industria culturale e nell'indotto' ha previsto inoltre un approfondimento sugli aspetti assistenziali e previdenziali della carriera artistica: ne è emerso un quadro difficile, in cui coesistono peraltro esperienze molto diverse (il tempo lunghissimo di attività di alcune professioni contro quello contratto e compreso in una breve stagione esistenziale di altre).

In ogni caso sono emerse molte fragilità nel comparto, caratterizzato dalla prevalenza di contratti a breve termine, da un alto livello di lavoro non retribuito e di 'volontariato', da una politica delle pari opportunità pressoché inesistente. Quanto ai meccanismi pensionistici, essi fanno sì che la lavoratrice del settore artistico o dello spettacolo giunga con difficoltà a maturare il requisito contributivo minimo. Non di rado anche artisti di chiara fama maturano alla fine del periodo di lavoro esigue pensioni.

Quanto alle prestazioni assistenziali, va sottolineato che anche in questo caso il lavoratore autonomo nel settore dello spettacolo non beneficia della tutela antinfortuni né di alcuna indennità di disoccupazione nei periodi di interruzione della prestazione lavorativa.

Quanto al calcolo dell'indennità di maternità nell'ambito dell'Enpals esso esclude praticamente le donne dello spettacolo dal godimento di un diritto universalmente riconosciuto quale è appunto l'indennità di maternità.

Non poche lavoratrici sono inserite nella gestione Inps, che non è in grado però di fornire nessun dato sulle professionalità presenti in tal fondo perché manca il censimento degli iscritti.

Le lavoratrici sono inquadrare nella categoria 'lavoro atipico', formula che copre una 'forza' contrattuale praticamente nulla, con rapporti sempre più precari, di breve durata e scarsa remunerazione. Non di rado queste lavoratrici sono legate da un contratto di collaborazione 'coordinata e continuativa': i parasubordinati.

Paradossalmente la nuova legislazione che punta all'emersione e alla regolamentazione dei nuovi mestieri (definiti 'atipici') non consente di qualificare e migliorare il trattamento previdenziale e assistenziale dei lavoratori del settore della produzione e dello spettacolo. Del resto, molte questioni restano aperte.

Una per tutte: la valutazione della *formazione* a fini pensionistici; una formazione spesso costosa e permanente che aspetta di essere valutata equamente.

Per concludere, occorre ricordare che il Parlamento Europeo, in una recente relazione sulla situazione e il ruolo degli artisti nell'Unione Europea (febbraio 1999) nel considerare, tra l'altro, 'che la carriera artistica evolve in generale in maniera discontinua e spesso è soltanto dopo molti anni che essa si afferma definitivamente' e che 'un grande problema dell'attività artistica risiede nella discontinuità della retribuzione del lavoro' e che per molte ragioni a causa del carattere delle loro attività, gli artisti non possono essere classificati secondo lo stesso schema degli assicurati sociali tradizionali' ha formulato una serie di raccomandazioni agli Stati membri in materia di protezione sociale degli artisti; in particolare ha invitato gli Stati membri a:

- procedere all'adozione di modi di finanziamento speciali di sicurezza sociale ricorrendo a forme nuove di partecipazione finanziaria, implicando gli artisti stessi, oppure i pubblici poteri o i contribuenti sociali (imprese, associazioni, servizi pubblici) che sfruttano o utilizzano il lavoro degli artisti;
- garantire una protezione sociale adeguata che permetta agli artisti di essere assicurati durante i periodi in cui non percepiscono alcuna retribuzione;
- eliminare il fattore tempo di lavoro quando interviene come condizione di accesso alle varie prestazioni sociali e basare il mantenimento dei diritti sulla sola condizione di un reddito artistico imponibile dell'artista;
- diminuire gli importi dei redditi minimi richiesti che danno accesso alle prestazioni sociali;
- consentire che i redditi dell'attività artistica su cui siano stati pagati contributi siano calcolati in funzione di tutti gli anni di carriera dell'artista in modo da compensare le annate cattive con le migliori, per il calcolo della pensione;
- prevedere per talune categorie di artisti, che hanno esercitato tale professione soltanto per un periodo relativamente breve della vita, un diritto alla pensione in funzione della durata della loro carriera e non dell'età e, se del caso, la concessione di un assegno di riconversione professionale.

Per quanto detto, *considerando che la società non ha solamente il dovere ma tutto l'interesse a sostenere gli artisti, tenuto conto del ruolo indispensabile che essi svolgono per migliorare la qualità della vita nella società e del contributo che forniscono per il consolidamento della democrazia, e considerando che il vigore e la vitalità della creazione artistica dipendono soprattutto dal benessere materiale e intellettuale degli artisti in quanto individui e in quanto collettività*, il Parlamento Europeo ha invitato gli Stati membri e la Commissione ad avviare, tra l'altro, un approfondito dibattito sulle possibilità di ravvicinare quanto più possibile le loro legislazioni in materia sociale e fiscale, sulla base delle proposte delle organizzazioni professionali degli artisti, che devono partecipare attivamente alla formazione della politica culturale e delle politiche sociale e fiscale riguardanti la loro situazione.

**Tab. 1 - Tipologie professionali a significativa presenza femminile nello spettacolo e nella cultura**

Audiovi- Teatro Musica Danza Spettacoli Arte Totale

	sivo			viaggianti				
Ideazione	11	8	9	7	5	8	48	16,2
Rappresentazione (Direzione, Interpretazione, Parte tecnica)	18	16	27	19	17	3	100	33,8
Artigianato	9	8	8	6	6	2	39	13,1
Produzione commercializzazione	8	6	7	2	2	3	28	9,4
Ricerca	2	2	5	3	-	4	16	5,4
Indotto	13	12	15	12	8	5	65	22,0
Totale	61	52	71	49	38	25	296	100,0
	20,6	17,6	24,0	16,6	12,8	8,4	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis, 1999

**Tab. 2 - Posizioni dirigenziali ricoperte da donne per Ente**

Struttura/Ente	V.A.	%
Biblioteche e archivi	37	5,4
Gallerie d'arte	104	15,3
Mass media	59	8,7
Sindacati e associazione di categoria	95	14,0
Accademie artistiche e conservatori	20	2,9
Case di produzione cinematografiche	35	5,2
Enti pubblici	118	16,9
Musei e monumenti	58	8,5
Festival e manifestazioni culturali	51	7,5
Università e istituti di ricerca	45	6,6
Fondazioni culturali	24	3,5
Teatri e Enti lirici	13	1,9
Altro	20	2,9
Totale*	679	100,0

\* Nel totale mancano 13 posizioni per le quali l'informazione non era disponibile  
Fonte: indagine Censis, 1999

**Tab. 3 - Distribuzione delle donne in posizione dirigenziale per carica**

	Totale V.A.	%
<i>Carica</i>		
Rettori, presidi, direttori di dipartimento, di accademie artistiche e conservatori	20	3,1
Presidenti di istituzioni culturali pubbliche e private	92	14,1
Direttori artistici e scientifici	41	6,3
Soprintendenti	24	3,7
Manager settore pubblico	164	24,7
Manager settore privato	222	34,0
Assessori	39	6,0
Ministri	2	0,3
Responsabili di associazioni di categoria	27	4,1

Consiglieri ed esperti in istituzioni culturali	21	3,2
Totale	652	100,0

Fonte: indagine Censis, 1999

\* Nel totale mancano 40 posizioni per le quali l'informazione non era disponibile

**Tab. 4 - Donne dirigenti per tipologia della struttura e per circoscrizione geografica**

	Codice geografico										Totale	
	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud e isole		Paese estero			
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%		
<i>Tipologia della struttura</i>												
Privato con scopo di lucro	78	47,9	32	31,487	35,47	7,6					204	33,8
Privato senza scopo di lucro	27	16,6	22	21,647	19,119	20,7	1				116	19,2
Pubblico	58	35,6	48	47,1112	45,566	71,7					284	47,0
Totale*	163	100	102,0100	246,0100	92,0	100	1,0				604	100

Fonte: indagine Censis, 1999

\* Nel totale generale mancano 88 posizioni per le quali l'informazione non era disponibile

**Tab. 5 - Reddito netto percepito nel 1999 dalle intervistate (val. %) (su base annua)**

<i>Fasce di reddito (in milioni)</i>	%
Fino a 10	17,2
11-20	23,3
21-30	33,8
31-40	14,7
Oltre 40	11,0
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis, 1999

**Tab. 6 - Auto percezione del livello socioeconomico (val. %)**

<i>Modalità di risposta</i>	%
<i>Attuale</i>	
Basso	10,8
Medio-basso	44,0
Medio-elevato	42,3
Elevato	2,9
Totale	100,0
<i>Della famiglia di origine</i>	
Basso	4,7
Medio-basso	28,1
Medio-elevato	56,1
Elevato	11,1
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis, 1999

**Tab. 7 - Tipologie di tutela sulla quale le intervistate hanno potuto/potranno contare in caso di maternità (val. %)**

<i>Tipologia di tutela</i>	%
Non mi sono mai posta il problema	30,8
Ho usufruito/usufruirò della copertura INPS	24,8
Non ho né prevedo alcun tipo di copertura	18,3
Ho stipulato/stipulerò un'assicurazione privata	9,6
Non desidero/non ho desiderato figli	11,7
Non posso/non ho potuto permettermi di avere figli	4,8
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis, 1999

**Tab. 8 - Tipologia di tutela delle quali le intervistate possono/potranno usufruire in caso di malattia e riguardo alla pensione (val. %)**

<i>Tipologia di tutela</i>	%
<i>Malattia</i>	
Usufuisco/usufruirò della copertura INPS/ENPALS	34,4
Non mi sono mai posta il problema	21,7
Ho stipulato/stipulerò un'assicurazione privata	21,3
Non ho né prevedo alcun tipo di copertura	15,2
Altro	7,4
Totale	100,0
<i>Pensione</i>	
Ho stipulato/stipulerò un'assicurazione privata	33,7
Usufuisco/usufruirò della copertura INPS/ENPALS	29,6
Non mi sono mai posta il problema	18,8
Non ho né prevedo alcun tipo di copertura	10,0
Altro	7,9
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis, 1999

**Tab. 9 - Grado di soddisfazione riguardo ad alcuni aspetti della professione (val. %)**

<i>Aspetti</i>	Molto/ abbastanza	Poco/ per niente	Totale
Contenuti oggettivi del lavoro	93,8	6,2	100,0
Spazi di creatività	85,6	14,2	100,0
Ambiente e rapporti umani	81,1	18,9	100,0
Riconoscimento del proprio talento	79,1	20,9	100,0
Conciliabilità con vita privata	66,0	34,0	100,0
Prospettive future	64,0	36,0	100,0

Sicurezza e continuità	34,2	65,8	100,0
Reddito	32,4	67,6	100,0

Fonte: indagine Censis, 1999

**Tab. 10 - Aspetti della professione che le intervistate vivono come una forma di violenza (val. %)**

Aspetti	Sì, mi capita di soffrirne	No, è un fatto normale	Fattore assente	Totale
Il doversi piegare alle leggi del mercato	52,7	24,9	22,4	100,0
La commercializzazione dei talenti	39,8	27,3	32,9	100,0
La brutalità delle audizioni/selezioni	39,2	17,3	43,5	100,0
L'introduzione di nuove tecnologie	26,3	25,9	47,8	100,0
Il rischio di molestie	25,2	11,1	63,7	100,0
Il dover rispettare i ruoli gerarchici	24,8	41,6	33,6	100,0
L'imperativo della gioventù	19,0	17,2	63,8	100,0
La bellezza a tutti i costi	17,4	22,8	59,8	100,0
L'inevitabile promiscuità	4,6	42,6	52,8	100,0

Fonte: indagine Censis, 1999

**Tab. 11 - Caratteristiche personali che hanno facilitato il percorso professionale delle intervistate (val. %)**

Caratteristiche	%
La passione per ciò che si fa	64,1
Il talento naturale	37,1
L'impegno costante	35,5
La motivazione e la voglia di farcela	31,5
La capacità di adattamento a situazioni faticose	23,8
Una solida preparazione di base	21,8
La capacità di autopromuoversi	14,1
Un curriculum professionale adeguato	13,3
La disponibilità a muoversi sul territorio	9,3
La bella presenza	6,5
La fortuna	6,0
Le amicizie giuste	4,0
Saper organizzare la propria professione	2,4
Altro	0,4

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 1999

**Tab. 12 - Caratteristiche che hanno ostacolato il percorso professionale delle intervistate (val. %)**

Caratteristiche	%
Sottovalutazione delle proprie capacità	33,9
Difficoltà nel conciliare lavoro e vita privata	25,0
Imprevedibilità, insufficienza del reddito	25,0
Incapacità di autopromuoversi	33,1
Forte competizione	18,6
Poche amicizie che contano	17,4
Assenza di obiettivi personali chiari	15,3

Ritmi eccessivamente faticosi	10,2
Atteggiamento negativo dei familiari	9,3
Disorganizzazione professionale	8,5
Presenza di uomini in posizioni decisionali	5,9
Curriculum professionale inadeguato	4,7
Mancanza di modelli di successo positivi cui ispirarsi	4,2
Scarsa preparazione di base	4,2
Sfortuna	4,2
Altro	7,6

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte  
Fonte: indagine Censis, 1999

**Tab. 13 - Caratteristiche che facilitano il percorso professionale alle donne secondo le intervistate in base al settore di appartenenza (val. %)**

Caratteristiche	Settori						Totale intervistate
	Musica	Scrittura	Attrici/ registe	Arti visive	Danza	Altro	
La passione per ciò che si fa	26,7	50,0	25,5	51,5	27,6	52,6	39,1
La capacità di autopromuoversi	37,8	61,1	21,3	40,9	20,7	39,5	35,4
Il talento naturale	40,0	38,9	29,8	34,8	37,9	23,7	33,7
La bella presenza	42,2	22,2	59,6	19,7	31,0	21,1	33,3
La motivazione e la voglia di farcela	15,6	33,3	31,9	24,2	37,9	21,1	25,9
L'impegno costante	17,8	22,2	21,3	21,2	31,0	28,9	23,0
La capacità di adattamento a situazioni faticose	35,6	16,7	25,5	16,7	27,6	10,5	22,2
Una solida preparazione di base	17,8	5,6	14,9	28,8	24,1	18,4	20,2
Saper organizzare la propria professione	4,4	-	12,8	6,1	6,9	10,5	7,4
La disponibilità a muoversi sul territorio	6,7	-	10,6	6,1	10,3	5,3	7,0
Le amicizie giuste	6,7	5,6	10,6	4,5	10,3	5,3	7,0

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte  
Fonte: indagine Censis, 1999

**Tab. 14 - Opinioni delle intervistate riguardo alle maggiori difficoltà che le donne incontrano per affermarsi (val. %)**

Modalità di risposta	Età				Totale intervistate
	Fino a 29 anni	30-39	40-49	50 e oltre	
Sì	25,4	49,0	46,3	54,8	42,8
No	74,6	51,0	53,7	45,2	57,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 1999

**Tab. 15 - Opinione delle intervistate riguardo alla realizzazione della parità fra donne e uomini nel proprio settore (val. %)**

<i>Modalità di risposta</i>	%
Del tutto realizzata	15,7
Parzialmente realizzata	47,2
Non è affatto realizzata	23,8
Non so	13,3
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis, 1999

**Tab. 16 - Caratteristiche che ostacolano il percorso alle donne secondo le intervistate in base all'età (val. %)**

<i>Caratteristiche</i>	Età				Totale intervistate
	Fino a 29 anni	30-39	40-49	50 e oltre	
Difficoltà nel conciliare lavoro e vita privata	40,0	55,7	56,0	50,0	50,8
Sottovalutazione delle proprie capacità	32,3	35,1	34,0	40,0	34,7
Assenza di obiettivi personali chiari	24,6	26,8	34,0	40,0	29,3
Incapacità di autopromuoversi	30,8	23,7	24,0	26,7	26,0
Atteggiamento negativo dei familiari	18,5	15,5	20,0	13,3	16,9
Presenza di uomini in posizioni decisionali	18,5	15,5	18,0	10,0	16,1
Ritmi eccessivamente faticosi	20,0	5,2	6,0	10,0	9,9

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 1999

**Tab. 17 - Opinione delle intervistate riguardo all'attenzione a livello pubblico verso il problema delle parità (val. %)**

<i>Modalità di risposta</i>	%
E' un problema di cui si parla da almeno 20 anni	28,0
E' un problema di cui si parla da una decina d'anni	15,3
E' un problema emerso solo in tempi recenti	15,7
E' un argomento di cui a livello pubblico non si parla	41,0
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis, 1999

**Tab. 18 - Esigenza ritenuta prioritaria dalle intervistate rispetto alla propria categoria professionale (val. %)**

<i>Esigenze</i>	%
Possibilità di una formazione migliore dal punto di vista qualitativo	38,5
Maggiore attenzione istituzionale/politica	35,6
Possibilità di una formazione più accessibile dal punto di vista economico	20,2
Maggiori spazi creativi	20,2
Strumenti di inserimento per i giovani	17,0

Maggiore tutela previdenziale	16,6
Maggiore spazio e riconoscimento delle capacità femminili	14,2
Maggiore tutela della maternità	5,7

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 1999

Allegato Piano d'azione per le politiche culturali dello sviluppo

Adottato a Stoccolma giovedì 2 aprile 1998 dalla Conferenza Intergovernativa sulle Politiche culturali per lo sviluppo

Il potere della cultura

(Questa versione finale del Piano d'Azione è basata sul testo definitivo francese, che ingloba gli emendamenti proposti dagli Stati Membri e approvati dal rapporteur generale il 7 aprile 1998)

## **Preambolo**

La Conferenza Intergovernativa sulle Politiche Culturali per lo Sviluppo, tenutasi a Stoccolma (30 marzo ' 2 aprile 1998)

1. Riaffermando i principi fondamentali della Dichiarazione Finale adottata dalla Conferenza Mondiale sulle Politiche Culturali in Messico il 6 agosto 1982, intitolata Dichiarazione sulle Politiche Culturali di Città del Messico, in cui si sottolinea che, nella sua accezione più vasta, la cultura può definirsi il complesso di quegli elementi caratteristici spirituali, materiali, intellettuali ed emotivi che contraddistinguono una società o un gruppo sociale. Essa comprende non solo le arti e le lettere, ma anche gli stili di vita, i diritti fondamentali degli individui, i sistemi di valori, le tradizioni, le credenze;
2. Ricordando che il Decennio Mondiale dello Sviluppo Culturale ha sottolineato quanto sia importante riconoscere la dimensione culturale dello sviluppo, affermare e rafforzare le identità culturali, allargare la partecipazione alla vita culturale e promuovere la cooperazione culturale internazionale;
3. Consacra gli sforzi necessari per far fronte alle sfide dello sviluppo culturale e della conservazione della diversità culturale, come illustrato nel rapporto della Commissione Mondiale sulla Cultura e lo Sviluppo intitolato "La Nostra Diversità Culturale";
4. Sottolineando la necessità di tener conto dei valori universali, ma riconoscendo al contempo la diversità culturale, l'importanza delle misure nazionali per armonizzare le politiche culturali e il bisogno di preservare il pluralismo delle iniziative culturali locali al fine di promuovere la comprensione reciproca, oltre che il rispetto e la considerazione fra gli individui e le nazioni, per evitare il rischio di contrasti e conflitti;
5. Riconoscendo che in un quadro democratico la società civile è destinata ad acquisire sempre maggior peso in campo culturale;
6. Considerando che una delle funzioni delle politiche culturali è quella di assicurare lo spazio in cui le capacità creative possano svilupparsi;
7. Tenendo presenti i processi di cambiamento sempre più rapidi in campo socio-economico, tecnologico e culturale e le crescenti disparità a livello nazionale e internazionale, nonché l'importanza di rispettare il copyright e la proprietà

intellettuale alla luce dei rischi e delle sfide che derivano dalla promozione delle industrie culturali e dal commercio dei prodotti culturali;

8. Considerando che sia le attività dell'UNESCO, che le politiche di sviluppo dei Paesi Membri dovrebbero tener conto del ruolo dei fattori culturali;

9. Prendendo nota della Dichiarazione della Conferenza dei Ministri della Cultura dei Paesi non Allineati, che si è tenuta a Medellin in Colombia dal 3 al 5 settembre 1997, e delle Conclusioni della Consultazione Panafricana sulle Politiche Culturali per lo Sviluppo, che si è tenuta a Lomè nel Togo dal 10 al 13 febbraio 1998, dell'incontro dell'ALECSO in Tunisia nel febbraio 1998, del rapporto intitolato 'In from the Margins' preparato con il patrocinio del Consiglio d'Europa e della Carta 'Pro Cultura' adottata a Salonicco nel giugno 1997.

Riconosce i seguenti principi:

1. Lo sviluppo sostenibile e la ricchezza culturale sono interdipendenti;

2. Uno dei principali obiettivi dello sviluppo umano è la realizzazione sociale e culturale dell'individuo;

3. Poiché l'accesso e la partecipazione alla vita culturale sono un diritto fondamentale dell'individuo in tutte le comunità, i governi hanno il dovere di creare le condizioni per il pieno esercizio di tale diritto, in base all'Articolo 27 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;

4. Gli scopi essenziali della politica culturale sono quelli di definire obiettivi, creare strutture e assicurare adeguate risorse al fine di creare un ambiente che favorisca la piena realizzazione dell'uomo;

5. Il dialogo fra culture sembra essere una delle sfide culturali e politiche fondamentali del mondo odierno; costituisce una condizione di base per la coesistenza pacifica;

6. La creatività culturale è la fonte del progresso dell'umanità; e la diversità culturale, che è una ricchezza, è un fattore essenziale di sviluppo;

7. Nuove tendenze, in particolare la globalizzazione, creano legami ancora più stretti fra le culture e arricchiscono l'interazione fra di esse, ma possono andare a scapito della diversità creativa e del pluralismo culturale; il rispetto reciproco diventa quindi tanto più necessario;

8. L'armonia fra cultura e sviluppo, il rispetto delle identità culturali, la tolleranza per le differenze culturali in un quadro di pluralismo democratico dei valori, di equità socio-economica e di rispetto per l'unità territoriale e la sovranità nazionale sono alcune delle precondizioni per una pace giusta e duratura;

9. L'accettazione della diversità culturale contribuisce a sottolineare e rafforzare i legami all'interno della comunità che sono radicati in valori condivisibili da tutte le componenti socio-culturali della società nazionale;

10. La creatività nella società favorisce la creazione, che scaturisce innanzitutto dall'impegno individuale. Tale impegno è essenziale per costruire il nostro futuro patrimonio culturale. E' importante preservare e promuovere le condizioni di tale creazione, in particolare la libertà dell'artista creativo, all'interno di ogni comunità;

11. La difesa delle culture locali e regionali minacciate dalle culture di portata globale non deve farne delle reliquie prive di intrinseche dinamiche di sviluppo;

12. Dobbiamo pertanto permettere a tutti i popoli e a tutte le comunità di sfruttare la loro creatività e di consolidare o trovare modi di vivere insieme agli altri, che facilitino un vero sviluppo umano e la transizione a una cultura della pace e della non violenza.

La Conferenza dichiara quindi che:

1. La politica culturale, essendo una delle principali componenti di una politica dello sviluppo endogeno e sostenibile, dovrebbe essere coordinata con le politiche di altre aree sociali e attuata nel quadro di un approccio integrato. Una politica per lo sviluppo deve essere profondamente sensibile alla cultura stessa;
2. Il dialogo fra culture dovrebbe costituire uno degli scopi fondamentali delle politiche culturali e delle istituzioni che ne sono responsabili a livello nazionale e internazionale; la libertà di espressione universale è cruciale per tale interazione e per la partecipazione effettiva alla vita culturale;
3. Le politiche culturali per il prossimo secolo devono rispondere ai problemi esistenti, oltre che anticipare i nuovi bisogni;
4. La partecipazione effettiva alla società dell'informazione e la padronanza dei nuovi strumenti tecnologici nel campo dell'informatica e delle comunicazioni da parte di tutti costituiscono un importante aspetto di ogni politica culturale;
5. Le politiche culturali dovrebbero promuovere la creatività in tutte le sue forme, facilitando l'accesso alle pratiche e alle esperienze culturali a tutti i cittadini, indipendentemente dalla nazionalità, razza, sesso, età e handicap fisici o mentali; dovrebbero inoltre arricchire il senso dell'identità e appartenenza culturale di ogni individuo e comunità e sostenerli nella ricerca di un futuro sicuro e dignitoso;
6. Le politiche culturali dovrebbero mirare a creare il senso della nazione come comunità sfaccettata nel quadro dell'unità nazionale ' comunità basata su valori che possono essere condivisi da tutti gli uomini e le donne e che danno accesso, spazio, espressione e voce a tutti i suoi membri;
7. Le politiche culturali dovrebbero mirare a migliorare l'integrazione sociale e la qualità della vita di tutti i membri della società senza alcuna discriminazione;
8. Le politiche culturali devono rispettare l'eguaglianza fra i sessi, riconoscendo pienamente alle donne la parità di diritti e la libertà di espressione e assicurandone l'accesso a posizioni decisionali;
9. I governi dovrebbero cercare di operare in stretta collaborazione con la società civile nel definire e realizzare le politiche culturali che sono integrate nelle strategie di sviluppo;
10. In un mondo sempre più interdipendente, il rinnovamento delle politiche culturali dovrebbe essere progettato contemporaneamente a livello locale, nazionale, regionale e globale;
11. I paesi dovrebbero collaborare nella costruzione di un mondo di comprensione, informazione e comunicazione interculturali, in cui la diversità dei valori culturali, dell'etica e dei comportamenti favorisca una vera cultura della pace;
12. Le politiche culturali dovrebbero attribuire particolarmente importanza alla promozione e al rafforzamento di misure e strumenti atti a facilitare l'accesso alla cultura a tutti i settori della popolazione, al fine di combattere l'esclusione e la

marginalizzazione e accelerare tutti i processi che portano alla democratizzazione culturale;

13 Le politiche culturali dovrebbero riconoscere il contributo essenziale dato dai creatori al miglioramento della qualità della vita, alla promozione dell'identità culturale e allo sviluppo culturale della società;

14 Ogni politica culturale dovrebbe prendere in considerazione tutti gli elementi che determinano la vita culturale: creazione, conservazione del patrimonio e diffusione. Per realizzare una efficace politica culturale bisognerebbe trovare un equilibrio fra questi fattori, ma è impossibile promuovere l'accesso e la diffusione della cultura senza mantenere una dinamica creativa salvaguardandola con una efficace protezione legislativa.

### **1. Obiettivi politici raccomandati agli stati membri**

Sulla base dei principi sovraesposti, la Conferenza raccomandata che gli Stati adottino i seguenti obiettivi politici:

Obiettivo 1: Far sì che la politica culturale sia uno degli elementi chiave della strategia dello sviluppo

1. Elaborare e adottare le politiche culturali, o rivedere quelle esistenti, in modo che diventino uno degli elementi chiave dello sviluppo endogeno e sostenibile;
2. A tal fine promuovere l'integrazione delle politiche culturali nelle politiche dello sviluppo, con particolare riguardo alla interazione con le politiche sociali ed economiche;
3. Contribuire all'elaborazione da parte dell'UNESCO delle linee guida per la definizione di uno studio internazionale e di un programma di formazione nel settore della cultura e dello sviluppo;
4. Adottare e mettere in pratica un'ottica più ampia della politica culturale nazionale sulla base delle reali condizioni di ogni paese e cercare di incoraggiare la partecipazione della società civile, compresi i media;
5. Assicurare il pieno coinvolgimento dei creatori e delle loro organizzazioni professionali nella realizzazione della nuova ottica;
6. Incoraggiare lo sviluppo e il miglioramento dei processi che favoriscono il coordinamento delle politiche culturali nei vari settori;
7. Cooperare sul piano internazionale e regionale in attività culturali che facciano fronte alle sfide della urbanizzazione, della globalizzazione e dei cambiamenti tecnologici in corso;
8. Promuovere attività destinate a sensibilizzare la popolazione e gli organismi responsabili sull'importanza di tener conto dei fattori culturali nel processo di sviluppo sostenibile;
9. Incoraggiare lo scambio e il dialogo fra gli individui, le comunità e i paesi sulla base di valori comuni;
- 10 Cercare di ottenere, se necessario con la collaborazione dell'UNESCO, il riconoscimento della dimensione culturale nella prossima Strategia per lo Sviluppo

Internazionale e di stimolare il dibattito sia all'interno del Consiglio Economico e Sociale (ECOSOC) che della Assemblea Generale delle Nazioni Unite.

## **Obiettivo 2: Promuovere la creatività e la partecipazione alla vita culturale**

1. Continuare a trattare le varie componenti della nazione con lo stesso rispetto e offrir loro pari opportunità di sviluppo, ponendo l'accento sulle iniziative locali che riflettono la diversità dei profili culturali;
2. Assicurare tramite le politiche culturali e urbane lo sviluppo di una vita culturale attiva, creativa e locale e una gestione pluralistica della diversità;
3. Promuovere la conoscenza e la comprensione della diversità culturale e linguistica rafforzando il contenuto culturale dell'istruzione formale e informale, e in particolare incoraggiando l'apprendimento di una o più lingue straniere;
4. Favorire nuovi legami fra culturale e sistema educativo, in modo da assicurare pieno riconoscimento alla cultura e alle arti come dimensione fondamentale dell'educazione per tutti, sviluppare l'educazione artistica e stimolare la creatività nei programmi didattici a tutti i livelli;
5. Riconoscere la necessità di attribuire a particolare attenzione alla attuazione degli strumenti internazionali in materia di diritti umani, quali la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali e la Dichiarazione di Vienna sui Diritti Umani e di fare un inventario dei diritti culturali, valutando gli strumenti esistenti in questo settore;
6. Promuovere politiche, programmi, istituzioni e progetti culturali al fine di assicurare la piena partecipazione, su una base di parità, di tutti gli individui nella società;
7. Tenere maggiormente conto del ruolo della cultura nei processi di trasformazione sociale;
8. *Dare pieno riconoscimento al contributo delle donne nel campo della cultura e dello sviluppo e assicurare la loro partecipazione alla formulazione e alla realizzazione delle politiche culturali a tutti i livelli;*
9. Rivedere tutte le politiche, i programmi e le istituzioni culturali per assicurare, in particolare, il rispetto dei diritti dei bambini e delle categorie più deboli con particolari esigenze educative e culturali; tener conto dei bisogni e delle aspirazioni dei giovani, di cui bisognerebbe sostenere le espressioni culturali, oltre che degli anziani che troppo spesso sono esclusi dalla vita culturale;
10. Assegnare adeguate risorse alla istruzione, alla ricerca e alla informazione culturale necessarie per elaborare e realizzare politiche culturali.

## **Obiettivo 3: Rafforzare politiche e pratiche per salvaguardare e incrementare il patrimonio culturale, tangibile e intangibile, mobile e immobile e per promuovere l'industria culturale**

1. Rinnovare e rafforzare l'impegno nazionale per l'applicazione delle Convenzioni e Raccomandazioni dell'UNESCO in materia di protezione del patrimonio mobile e

immobile, di salvaguardia della cultura tradizionale e popolare e di condizioni dell'artista e problemi correlati;

2. Migliorare l'efficienza nel settore culturale tramite programmi di formazione per specialisti, amministratori e manager culturali e offrire pari opportunità alle donne in questi campi;

3. Rinnovare la tradizionale definizione di patrimonio culturale, che oggi va intesa nel senso di tutti quegli elementi naturali e culturali, tangibili e intangibili, che vengono ereditati o creati. Attraverso questi elementi i gruppi sociali riconoscono la loro identità e si impegnano a tramandarla alle generazioni future in forma migliore e più ricca;

4. Riconoscere l'emergere di nuove categorie nell'area del patrimonio culturale, quali il paesaggio culturale, l'industria e il turismo culturale;

5. Intensificare le attività di studio, inventario, registrazione e catalogazione del patrimonio culturale, comprese le tradizioni orali, in modo da poter predisporre strumenti adeguati ed efficaci per la attuazione di politiche di conservazione tradizionali oltre che scientifiche;

6. Incoraggiare con tutti i mezzi legali e diplomatici la restituzione e/o il risarcimento della proprietà culturale ai paesi di origine;

7. Inserire e assicurare la conservazione di edifici, siti, complessi e paesaggio di valore culturale nei piani, nei programmi e nelle politiche di sviluppo urbane e regionali;

8. Coinvolgere direttamente i cittadini e le comunità locali nei programmi di conservazione del patrimonio e preparare un elenco di buone pratiche per le politiche del patrimonio;

9. Assicurare che il turismo rispetti le culture e l'ambiente e che i profitti così generati siano utilizzati anche per conservare le risorse del patrimonio e per rafforzare lo sviluppo culturale;

10 Dare priorità alla creazione di una rete a livello nazionale, regionale e internazionale, che coinvolga artisti e amministratori di progetti e risorse culturali, al fine di migliorare l'accesso alla cultura sia in termini quantitativi che qualitativi;

11 *Sostenere artisti, designer e artigiani definendo, salvaguardando e migliorando i diritti dei creatori e consolidare tali diritti in rapporto al mercato, sia a livello locale che mondiale, prevenendo gli abusi commerciali;*

12 *Promuovere l'idea che i beni e i servizi culturali dovrebbero essere pienamente riconosciuti e trattati in modo diverso da altri tipi di merci;*

13 Intensificare la cooperazione fra il governo, il settore commerciale e altre organizzazioni civili in campo culturale fornendo a queste ultime un adeguato quadro normativo;

14 Prevenire il traffico illecito di beni culturali su scala mondiale e in particolare l'acquisizione di oggetti di provenienza sconosciuta da parte di musei e collezionisti privati.

#### **Obiettivo 4: Promuovere la diversità culturale e linguistica nella e per la società informatica**

1. Fornire reti di comunicazione, incluse radio, televisione e tecnologie informatiche, che rispondano ai bisogni culturali ed educativi del pubblico; favorire l'impegno di radio, televisione, stampa e altri media sulle problematiche dello sviluppo culturale, come la promozione di culture e lingue nazionali, regionali e locali, l'esplorazione e la conservazione del patrimonio culturale e la promozione della diversità delle tradizioni culturali e delle identità culturali nazionali e indigene, garantendo al contempo l'indipendenza editoriale dei media al servizio del pubblico;
2. Considerare la possibilità di fornire radio e televisioni pubbliche e promuovere spazi per i servizi a favore della comunità, delle minoranze e dell'apprendimento linguistico, in particolare a livello locale e nell'ottica di educare alla non-violenza;
3. *Adottare e rafforzare le misure atte a incoraggiare il pluralismo e la libertà di espressione nei media;*
4. Prendere provvedimenti per promuovere l'istruzione e la formazione dei bambini nell'uso dei nuovi mezzi tecnologici e per combattere la violenza e l'intolleranza, contribuendo in particolare alle attività di centri o istituzioni specializzati nello scambio di informazione sui bambini e la violenza sullo schermo;
5. Favorire lo sviluppo e l'uso delle nuove tecnologie e dei nuovi servizi di comunicazione e informazione, sottolineare l'importanza di poter accedere alle autostrade e ai servizi informatici a prezzi ragionevoli e di poter usare i nuovi linguaggi su una base di parità, e incoraggiare l'uso delle nuove tecnologie nei servizi pubblici;
6. Promuovere inoltre nel campo dell'istruzione l'apprendimento e l'uso creativo delle nuove tecnologie informatiche da parte delle generazioni più giovani, in quanto utenti e produttori di messaggi e contenuti, e dare priorità all'educazione, ai valori civili e alla formazione degli insegnanti nelle nuove tecnologie;
7. Elaborare politiche per la conservazione e lo sviluppo degli archivi, dei musei, delle biblioteche e di ogni altra informazione prodotta e/o raccolta da istituzioni governative e non governative, se possibile digitalmente, e creare meccanismi per facilitare l'accesso a quei contenuti, fra cui la promozione di tali istituzioni come centri di informazione, istruzione e apprendimento permanente;
8. Incoraggiare la conoscenza del patrimonio culturale e naturale attraverso gli strumenti virtuali forniti dalle nuove tecnologie;
9. Riconoscere il peso delle nuove tecnologie di comunicazione nel lavoro creativo, oltre che il ruolo chiave della creazione artistica nel costruire la società dell'informazione;
10. Cooperare nel settore degli audiovisivi, in particolare per quanto riguarda la formazione, e nello sviluppo e distribuzione dei prodotti audiovisivi;
11. Favorire la cooperazione culturale, in particolare attraverso progetti congiunti nel campo delle industrie culturali (produzione, investimento e trasferimento di diritti);

12 Promuovere studi sul rapporto fra la cultura e la sua diffusione nei media e tramite i nuovi servizi di comunicazione e sostenere gli sforzi per coordinare, e se possibile armonizzare, i metodi di misurazione e valutazione della programmazione culturale nei media.

### **Obiettivo 5: Destinare maggiori risorse umane e finanziarie allo sviluppo culturale**

1. Cercare di mantenere o accrescere gli investimenti a livello nazionale per lo sviluppo culturale e impegnare, se è il caso, una certa percentuale del bilancio statale a questo scopo, in linea con gli obiettivi, le priorità e i piani di sviluppo generali;
2. Invitare le autorità locali a impegnare maggiori fondi nelle attività culturali e a rafforzare il loro ruolo nel campo dello sviluppo culturale;
3. Ideare e mettere a punto normative fiscali per le attività culturali per fare sì che le imprese sostengano lo sviluppo culturale, ed elaborare meccanismi come donazioni pubbliche e progetti che producano profitti da parte di istituzioni culturali, e dei settori del turismo e dello sport;
4. Prendere in esame tutte le misure atte ad assicurare che le politiche governative tengano conto dei loro effetti o del previsto impatto sul processo dello sviluppo culturale di un altro paese;
5. Invitare i fondi e i programmi dell'UNESCO, e in particolare l'UNDP, le istituzioni finanziarie specializzate e gli enti di finanziamento nazionali e regionali, ad aumentare gli aiuti finanziari destinati a progetti di sviluppo con una significativa componente culturale.

### **2. Raccomandazioni al direttore generale dell'Unesco**

La Conferenza raccomanda le seguenti linee d'azione al Direttore Generale dell'UNESCO:

1. Tener conto del presente Piano d'Azione nella preparazione dei futuri programmi dell'UNESCO;
2. Elaborare una strategia globale per i seguiti pratici di questa Conferenza, inclusa la possibilità di organizzare un Vertice Mondiale sulla Cultura e lo Sviluppo, al fine di sottoporre la questione al Consiglio Esecutivo;
3. Favorire la creazione di reti di ricerca e di informazione sulle politiche culturali per lo sviluppo, compreso uno studio per istituire un osservatorio sulle politiche culturali;
4. Sottoporre il presente Piano d'Azione all'attenzione del Segretario Generale delle Nazioni Unite e per suo tramite alla Assemblea Generale, al fine di presentare un rapporto sugli esiti della presente Conferenza al più tardi nella 53<sup>a</sup> sessione, secondo le disposizioni previste dalla risoluzione 52/97 della Assemblea Generale;

5. Trasmettere il presente Piano d'Azione ai direttori di tutte le Agenzie Specializzate nell'ambito delle Nazioni Unite, ad altre organizzazioni intergovernative, sia internazionali che regionali, al fine di cercare di inserire gli obiettivi delle politiche culturali nella loro attività e programmi di sviluppo, previa consultazione e approvazione da parte dei Paesi Membri;
6. Adoperarsi per ottenere che nella prossima Strategia di Sviluppo Internazionale venga inserita un'ottica culturale e invitare le Agenzie Specializzate a valutare anche da quel punto di vista le loro procedure e politiche di sviluppo;
7. Proporre al Consiglio Esecutivo una serie di progetti che promuovano riflessioni, scambi di esperienze e la messa a punto di iniziative congiunte a favore delle politiche culturali nel quadro di uno sviluppo umano sostenibile;
8. Sugerire al Segretario Generale delle Nazioni Unite che nel Decennio per lo Sradicamento della Povertà (1997-2006) venga dedicato un anno ai rapporti fra cultura e sviluppo e l'eliminazione della povertà;
9. Alla luce dei risultati del Vertice Terrestre, del Vertice Terrestre + 5 e della II<sup>a</sup> Conferenza sull'Habitat, l'UNESCO dovrebbe elaborare dei meccanismi per sottolineare il ruolo cruciale del patrimonio culturale nell'ambiente e la sua importanza nello sviluppo sostenibile;
10. Incoraggiare gli Stati Membri a presentare all'UNESCO le loro strategie culturali al fine di migliorare gli scambi di informazioni, idee e buone pratiche;
11. Elaborare politiche, ideare programmi e destinare e raccogliere fondi extra-bilancio al fine di intensificare la cooperazione multilaterale per migliorare la ricerca nel settore della cooperazione internazionale e per le politiche culturali e di sviluppo;
12. Studiare modi per sviluppare ulteriormente la cooperazione fra l'UNESCO e altre organizzazioni internazionali;
13. Avviare la pubblicazione di un Rapporto Mondiale sulla Cultura con cadenza biennale da parte dell'UNESCO;
14. Promuovere la creazione di un osservatorio sulle politiche linguistiche.

---

**2000 © CENSIS**

E' consentita la riproduzione parziale o integrale degli articoli,  
dei testi e dei grafici pubblicati con citazione della fonte