

MANIFESTOLIBRI | TRANSFEMMINISMI
Studi transdisciplinari e intersezionali

Collana del Dottorato di Interesse Nazionale in Gender Studies
coordinato da
Francesca R. Recchia Luciani

Dottorato Nazionale in Gender Studies Coordinatrice Francesca R. Recchia Luciani (Università degli Studi di Bari Aldo Moro)

Il Comitato scientifico di direzione e il Comitato di redazione sono formati da tutte/i le/i colleghe/i del Collegio dottorale del Dottorato Nazionale in Gender Studies.

Il progetto euristico e formativo del DIN in Gender Studies, forte di una robusta prospettiva interdisciplinare, incoraggia la ricerca intersezionale in numerosi ambiti scientifici di area umanistica (filosofia, storia, arti, lingue, letterature, media), giuridico-economica, così come pedagogico-psicologico-sociologica e politologica, nonché relativa alle nuove tecnologie, interconnettendo lo sviluppo di conoscenze teoriche con le loro ricadute applicative in termini di acquisizioni di specifiche competenze e abilità gestionali.

Collana Transfemminismi Studi transdisciplinari e intersezionali
direttrice scientifica Francesca R. Recchia Luciani

La collana Transfemminismi, seguendo questa ispirazione e accogliendo studi transdisciplinari e intersezionali, raccoglierà traduzioni, testi originali e collettanei e ricerche in grado di generare dibattiti proficui e di fornire, insieme al loro incremento, un vivace, rigoroso e costante aggiornamento degli «studi di genere» in Italia.

L'oggetto precipuo degli «studi di genere» è il cuore di questa collana, ovvero l'indagine critica sui processi attraverso i quali le relazioni di genere e i rapporti di forza basati su forme multiple e sovrapposte di dominio, incorporate nelle formazioni sociali, politiche, razziali e culturali, producono dinamiche di potere discriminatorie, generando conflitti e violenza. Il suo obiettivo è quello di alimentare studi transfemministi e intersezionali che contribuiscano alla formazione di persone esperte nell'ideazione e nella progettazione di contesti e strutture sociali, aziendali e di comunità, accoglienti e inclusive, elaborando forme di prevenzione della discriminazione, della marginalizzazione, dell'esclusione, della violenza e in vista della realizzazione di un'effettiva sostenibilità sociale basata sul riconoscimento e la valorizzazione delle differenze.

a cura di
Francesca R. Recchia Luciani
Laura Mitarotondo

Disubbidienti

Politiche femministe nella società e nelle istituzioni

Collana Transfemminismi

Studi transdisciplinari e intersezionali
diretta da Francesca R. Recchia Luciani
Università degli studi di Bari Aldo Moro

Volume pubblicato con risorse provenienti dal bando competitivo "Horizon Seeds", attivato dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (finanziamento NexGenerationEU), per il progetto intitolato "Il ruolo dell'università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere", sviluppato tra il 2020 e il 2024 e condotto da un gruppo interdisciplinare di docenti dell'Ateneo barese diretto dalla P. I. Prof. Francesca R. Recchia Luciani.

Genere - Femminismi - Filosofia delle culture

Design collana e immagine di copertina
Loredana Monaco

Grafica

Giovanna De Stefano

in collaborazione con

FactoryA Ets
Via della Penitenza 35
00165 Roma
www.factorya.org
redazione@factorya.org



©2024 manifestolibri
ISBN 9791281409200

Manif srls
Via della Dogana Vecchia, 5
00186 Roma

www.manifestolibri.it
redazione@manifestolibri.it

INDICE

INTRODUZIONE	7
DISUBBIDIRE	
Al di là della «parità» fare femminismo nelle istituzioni e nella società	
<i>Francesca R. Recchia Luciani</i>	
LINGUAGGI DEL FEMMINISMO E ISTITUZIONI	
FEMMINISMO IERI E OGGI	25
<i>Lea Melandri</i>	
SAPERI, SOGGETTIVITÀ E LEGITTIMAZIONE ISTITUZIONALE NELLE UNIVERSITÀ	39
<i>Fiorenza Taricone</i>	
CHI HA PAURA DEL DIVENIRE?	53
<i>Natascia Mattucci</i>	
CYBERFEMMINISMO	67
Con-divenire simpoietico	
<i>Stefania Mazzone</i>	
NEL NOME DEL FEMMINISMO.	83
Decostruzione e formazione a partire dall'università	
<i>Laura Mitarotondo</i>	
PERFORMATIVITÀ LINGUISTICA E APPROCCIO DI GENERE	103
AL LINGUAGGIO	
Prospettive teorico-critiche per la comunicazione istituzionale	
<i>Giorgio Borrelli</i>	
POLITICHE DI (RICONOSCIMENTO E) INCLUSIONE DELLE DIFFERENZE DI GENERE	121
Il ruolo dell'università	
<i>Aurora Vimercati</i>	

PRASSI E POLITICHE UNIVERSITARIE	
LA RICERCA PER LA TRASFORMAZIONE	
IL DIVARIO DI GENERE IN AMBITO ACCADEMICO un'analisi mediante metodi di Intelligenza Artificiale e Modellazione Matematica <i>Francesca A. Lisi, Pierpaolo Basile, Marco de Gemmis, Angela Martiradonna</i>	145
OLTRE LE STEM Il caso della medicina veterinaria <i>Marialaura Corrente, Daniela Mulas, Maria Tempesta, Serenella D'Ingeo</i>	167
DIVERSAMENTE SCIENZA Flusso di genere, professionalizzazioni e pratiche di affermazione nei saperi tecnoscientifici <i>Carla Petrocelli</i>	187
LE SFIDE DEL BILANCIO DI GENERE Tre università a confronto <i>Tindara Addabbo, Marcella Corsi, Raffaella Patimo</i>	203
EQUITY, ACCESSIBILITY AND SUSTAINABILITY ISSUES A Feminist Critique of Gender-blind Transportation Research and Planning <i>Elisabetta Venezia, Lidia Zakowska</i>	217
ADVANCING SOCIAL EQUITY EPF School of Engineering Gender Strategy <i>Liliane Dorveaux, Yvette Ramos</i>	219
NOTE BIOGRAFICHE	235
	259

INTRODUZIONE
DISUBBIDIRE. AL DI LÀ DELLA «PARITÀ»
FARE FEMMINISMO NELLE ISTITUZIONI E NELLA SOCIETÀ
Francesca R. Recchia Luciani

Nel triennio 2021-'24 un gruppo di ricerca formato da ricercatrici e ricercatori dell'Università di Bari Aldo Moro ha generato, a partire da un progetto Horizon Seeds promosso e finanziato dallo stesso Ateneo, intitolato *Il ruolo dell'università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere*, risultati tangibili e riscontrabili soprattutto attraverso la creazione e implementazione di una fitta rete di relazioni nazionali e internazionali. Questo network, costruito nei tre anni attraverso convegni, seminari, workshop, corsi di competenze trasversali, ha riversato i suoi risultati di ricerca in tre pubblicazioni in open access: il N. 17 (2024) di «Post-Filosofie. Rivista di pratica filosofica e di scienze umane», curato da Julia Ponzio e da Giorgio Borrelli e intitolato *Teorie e politiche di genere nelle istituzioni: un approccio femminista all'innovazione*, il libro qui introdotto, *Disubbidienti. Politiche femministe nella società e nelle istituzioni*, nonché il fascicolo speciale della rivista «Diritto e Società», *Genere, diversità, discriminazioni tra società e istituzioni. Prospettive di ricerca e politiche trasformative*, curato da Aurora Vi-mercati, Giovanna Iacovone, Laura Mitarotondo e Carla Spinelli.

Il nucleo teorico della ricerca, come dimostrano i numerosi saggi contenuti in questi tre volumi di cui rappresenta il minimo comune denominatore, ruota intorno alla necessità di favorire e incrementare un processo di penetrazione di contenuti e metodologie femministe prima nelle istituzioni e, mediante esse, nella società tutta. I luoghi istituzionali, che poi sono soprattutto contesti decisionali e quindi schiettamente pubblico-politici, sono stati finora in parte immuni ai processi di adozione di una mentalità platealmente femminista, se si fa eccezione per il diffondersi, a un

livello per lo più superficiale, delle cosiddette “politiche di parità”, la cui propagazione è risultata però spesso direttamente proporzionale al reale depotenziamento delle capacità trasformative che quelle politiche dovrebbero innescare. Infatti, per lo più il concetto di “parità” è stato sostanzialmente neutralizzato, privilegiandone l’accezione quantitativa e trascurando quella qualitativa, ovvero dando seguito a un mero calcolo e proporzionamento delle forze messe in campo, senza favorire in nessun modo la partecipazione democratica di quelle donne più dotate di una “coscienza di genere”, necessaria per mettere in moto la trasformazione radicale dei contesti istituzionali e politicamente incisivi.

L’esito “paritario” del femminismo è, per tanti aspetti, il suo annacquamento proprio in quanto le lotte che i movimenti delle donne hanno attivato a partire dagli anni Settanta, dopo gli Ottanta e i Novanta, sono state schiacciate su rivendicazioni edulcorate e meramente egualitarie, in breve, sui numeri e le proporzioni, piuttosto che sulle trasformazioni concrete e fattuali. In pratica, più spesso le politiche paritarie hanno funzionato come il disinnesco di una grande opportunità trasformativa, il suo obiettivo ridimensionamento che ha condotto verso un sicuro aumento delle presenze femminili nei luoghi del potere e delle decisioni, ma per il tramite di nuove “professioniste” della politica ben poco edotte di femminismo e prive di quella consapevolezza politica che profila una vera “coscienza di genere”. Questo effetto ha realizzato nei fatti la pessimistica profezia di una grandissima femminista degli anni Settanta, Carla Lonzi che, nel suo celebrato *Sputiamo su Hegel*, preconizzava questo scenario e paventava proprio l’esito, ben poco rivoluzionario, di un numero sempre crescente di donne che attraverso l’emancipazione femminile sarebbero giunte a sedersi al tavolo della politica, senza però alcuna intenzione di modificarne profondamente le strutture, cioè di “ribaltarle”, ma con l’acquiescenza di chi si accontenta delle briciole che cadono da quel tavolo, ovvero di ruoli residuali e poco influenti sulle forme autentiche, e spesso brutali, di esercizio del potere. Non a caso, Lonzi rifiuta questo tipo di conquista politica che non apporta alcun reale van-

taggio alle donne e ritiene che occorra intraprendere una strada diversa per cambiare la realtà dell’oppressione, mirando alla “*vanificazione del traguardo della presa del potere* [che] è l’elemento che distingue la lotta al sistema patriarcale come fase successiva e concomitante a quella dialettica del servo-padrone”.¹

Resta insuperata, in tal senso, l’intuizione di Audre Lorde, la lesbofemminista Nera caraibico-americana che in *Sorella outsider* scrive a chiare lettere: “Gli strumenti del padrone non smantelleranno mai la casa del padrone. Potrebbero permetterci di batterlo temporaneamente al suo stesso gioco, ma non ci permetteranno mai di apportare un vero cambiamento”.² Asserzione particolarmente illuminante se leggiamo a buon diritto il femminismo come un potente sistema di decifrazione delle dinamiche di potere che hanno cristallizzato, in società profondamente patriarcali, i privilegi di un sesso su tutte le altre identità, quella femminile in primo luogo, e a seguire quelle non binarie, non conformi alla norma eteropatriarcale.

In questo scenario, in cui gli obiettivi paritari, in parte raggiunti o raggiungibili, finiscono per confliggere con le istanze più radicali del femminismo che non si accontenta della mera emancipazione delle singole e mira, invece, alla liberazione collettiva dall’oppressione, tanto i fini quanto i mezzi devono essere adeguati a una vera rivoluzione delle relazioni, che è un traguardo di ben altra portata. E, in particolare, per le donne che si confrontano o che sono già attivamente impegnate nelle istituzioni, la partita più difficile consiste nel tentativo di renderle più aperte e disponibili a farsi penetrare e contaminare dalle idee e dalle pratiche femministe di cui loro sono portatrici.

È questo il caso delle esperienze e delle proposte descritte in questo libro collettaneo, che rappresenta anche la valorizzazione di

¹ C. Lonzi, *Sputiamo su Hegel e altri scritti*, Scritti di Rivolta femminile, Milano 1974, p. 27.

² A. Lorde, *Sorella outsider*, trad. it. di M. Giacobino, M. Gianello Guida, Il Dito e La Luna, Milano 2014, p. 189.

alcuni degli esiti di ricerca conseguiti, e il cui titolo, *Disubbidienti. Politiche femministe nella società e nelle istituzioni*, vuol essere il consapevole riflesso del desiderio comune che ha animato il progetto da cui nasce. Infatti, l'obiettivo del programma di ricerca su "Il ruolo dell'università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere" – nato in seno al Centro Interdipartimentale di Studi sulle Culture di Genere (CISCuG-UniBA), del quale la sottoscritta è tuttora coordinatrice –, è consistito principalmente nello studio delle *gendered power relations* in relazione ai contesti universitari, nonché alla misurazione della loro capacità di farsi promotori, a partire da se stessi e dalle proprie dinamiche interne, di una reale sensibilità femminista, meno astrattamente rivendicativa, ma più concretamente operativa e in grado di fuoriuscire dagli atenei, almeno sotto forma di modello esemplare e ripetibile, per contaminare le altre istituzioni pubbliche e private.

Il progetto, di cui sono stata *Principal Investigator* nei tre anni del suo sviluppo e che ha raccolto circa trenta ricercatori e ricercatrici dell'Università di Bari afferenti a sette diversi Dipartimenti e ad altrettante aree disciplinari, ha indagato, osservato e analizzato in modo sincronico e diacronico, soprattutto attraverso specifici *case studies*, le modalità con cui le *gendered power relations* vengono riprodotte o messe in discussione o, talvolta, sospese all'interno delle Università. La lente utilizzata per leggere e interpretare questo specifico tipo di rapporti di forza, e conseguentemente le dinamiche di potere e privilegio che essi chiamano in causa ed esplicitano, è per definizione la categoria di "genere", che l'European Institute for Gender Equality (EIGE) richiama, per l'appunto, nell'espressione *gendered power relations*. Si tratta di un sintagma che descrive efficacemente quel modello specifico di distribuzione del potere basato sulla disegualianza di genere, vale a dire sull'insieme degli stereotipi e delle aspettative di ruolo tradizionalmente, socialmente e culturalmente attribuite a ciascuno dei due sessi prevalenti in ottica binaria, che diviene causa, conseguenza e meccanismo attivatore dei rapporti di forza non solo all'interno della sfera interpersonale e familiare, ma anche a livello politico-istituzionale.

Questo approccio è ampiamente debitore alla "teoria della performatività di genere" di Judith Butler³ nella misura in cui le *gendered power relations* implicano proprio quegli atti linguistico-performativi, verbali e non verbali, che riproducono socialmente e perpetrano il genere e i rapporti di potere tra i generi, da cui consegue che ogni interruzione di tali forme di modellazione e di reiterazione mette in crisi e rischia di sovvertire tali relazioni di potere. In particolare, le *gendered power relations* affondano le proprie radici storiche e materiali nell'atavica discriminazione di genere che troviamo intrecciata a doppio filo con l'organizzazione capitalistica del lavoro che da sempre impedisce alle donne di colmare il divario fra lavoro produttivo salariato e riproduzione sociale, prestata sotto forma di welfare gratuito e di cura oblativa, che alimenta crisi socio-riproduttive permanenti compromettendo le "capacità sociali" delle donne stesse, come dimostrano da decenni i ben noti studi di Silvia Federici e di Nancy Fraser.⁴

Il nesso tra "genere" e "potere" è già da alcune decadi una cruciale chiave ermeneutica per ripensare le relazioni di egemonia sociale fra i generi e per decostruire l'apparente universalismo dei diritti e l'egualitarismo che, seppur sanciti dalla tradizione giuridico-politica illuminista, sono di fatto messi continuamente in questione dalla cristallizzazione di gerarchie continuamente riprodotte. Questo tipo di analisi genealogica e decostruttiva è da tempo molto diffusa e persistente, quanto meno negli ambiti filosofico-politici, sociologici, letterari, storici e, più di recente, anche in quelli economico-giuridici – con tutti i rispettivi addentellati di

³ Nella vasta produzione teorica butleriana i tre testi di riferimento riguardo alla "teoria della performatività di genere" sono, oltre al suo primo libro *Questione di genere. Il femminismo e la sovversione dell'identità* (1990), *Corpi che contano* (1993) e *Fare e disfare il genere* (2004).

⁴ Per quanto riguarda S. Federici rimandiamo, in particolare, all'insuperato *Calibano e la strega. Le donne, il corpo e l'accumulazione originaria*, Introduzione di F. Giardini e A. Curcio, Mimesis, Milano-Udine 2020, per N. Fraser il riferimento d'obbligo è a *La fine della cura. Le contraddizioni sociali del capitalismo contemporaneo*, trad. it. di L. Mazzone, Mimesis, Milano-Udine 2017.

approfondimento negli specifici campi dei *Women's Studies*, dei *Postcolonial Studies* e, più in generale, dei *Gender Studies*. Approcci che, in anni più recenti, si stanno avvantaggiando in modo rilevante anche di una metodologia sempre più intersezionale, ovvero, in grado di cogliere al contempo l'intersecarsi delle discriminazioni multiple che derivano dai diversi assi identitari che attraversano ciascuna soggettività, replicando simultaneamente differenti condizioni di assoggettamento.

Se nel contesto della filosofia contemporanea il capostipite degli studi intorno al rapporto tra sessualità e potere è senza dubbio Michel Foucault, cui sono debitrice sia Butler che Fraser nel loro approccio metodologico e teorico alla disamina delle gerarchie di genere, nell'ambito della storia più recente del pensiero politico femminista-critico prevale lo sguardo intersezionale che, nel cogliere le interazioni fra varie tipologie di discriminazione e di dominio, prestando attenzione ai rapporti fra classe, razza e genere, interpreta in termini polemici le nuove manifestazioni del femminismo "liberale", sostanzialmente alleato del sistema capitalistico, e incapace perciò di cogliere il nesso fra violenza strutturale sulle donne e organizzazione delle società neoliberali.

Sebbene ormai sia molto ampia la letteratura sul rapporto tra genere e potere, non è sufficientemente sviluppata una riflessione ad ampio raggio sulla possibilità di applicare le teorie che interpretano questa connessione ai contesti istituzionali in un'ottica critico-trasformativa in grado di fornire alle politiche di *gender equality* elementi utili – in termini di potenzialità e radicalità – per la predisposizione di meccanismi correttivi alle scelte di *policy* e a quelle organizzative e gestionali. Proprio a tal fine, la realizzazione del progetto di ricerca ha valorizzato i differenti approcci disciplinari coinvolti, animando una riflessione multidisciplinare proprio per contrastare il modello neoliberale delle conoscenze, volutamente separate e a basso livello di comunicazione e scambio. Il dialogo pluriscientifico e transdisciplinare intrapreso ha tenuto invece conto anche e soprattutto delle dinamiche e degli squilibri di potere

fra i generi nella prospettiva di Catharine A. MacKinnon⁵, nella consapevolezza che il modello maschile si presenta come paradigma univoco di riferimento per decifrare la complessità dell'umano e delle relazioni gerarchiche a fondamento dei concetti di uomo e donna. Il genere, in tale prospettiva, alimenta differenze di potere e sessualizza la disuguaglianza, favorendo persino la normalizzazione della violenza.

Basta scorrere l'indice del nostro *Disubbidienti. Politiche femministe nella società e nelle istituzioni* per cogliere lo spirito che lo ha animato. Il volume si compone di due parti. La prima, intitolata "Linguaggi del Femminismo e Istituzioni", si interroga sul ruolo centrale che i femminismi, nelle loro molteplici forme e con le loro rispettive modalità espressive e comunicative, giocano nell'edificazione delle istituzioni e, ancor più, nella loro trasformazione. Apre questa sezione il bellissimo saggio "Femminismo ieri e oggi" di una figura che potremmo definire "totemica" del femminismo italiano, Lea Melandri, che è tale non soltanto perché vi fa parte sin dalla sua stagione più gloriosa, quella dei Settanta, ma anche perché da più di cinquant'anni ne rappresenta la versione più aperta, più duttile, più trasformativa, più dinamica, capace di cambiare, di aggiornarsi, di emendarsi per divenire quanto più possibile una visione prossima a quel che le donne e le altre soggettività assoggettate dal maschilismo desiderano rispetto alla società in evoluzione e alla propria liberazione al suo interno. Riconoscendo al femminismo di aver introdotto nella politica quanto da essa era a priori escluso, "corpo, sessualità, sentimenti, sogni", con la propria acuta ricostruzione storico-critica, Melandri restituisce a quel movimento rivoluzionario che, tra comparse, riemersioni e inabissamenti, ha caratterizzato la storia del protagonismo femminile nella società, il merito di aver fatto compiere "quel salto della coscienza storica che scopre la politicità della vita personale, cioè di tutto ciò che è stato considerato da sempre 'non politico'". Non

⁵ cfr. C.A. MacKinnon, *Le donne sono umane?*, a cura di A. Besussi e A. Facchi, Roma-Bari, Laterza 2012.

è un passo di poco conto, tutt'altro: è quello che consente uno scarto decisivo nel senso stesso della politica e della sua potenza trasformativa, persino utopistica.

Segue il contributo di Fiorenza Taricone, "Saperi, soggettività e legittimazione istituzionale nelle università", nel quale la storica delle dottrine politiche parte dal momento in cui le soggettività femminili hanno messo in discussione "una storia politica narrata quasi esclusivamente al maschile" e che, pertanto, non contemplava alcun contributo delle donne "né con le idee, né con le azioni, né con una cultura, per secoli, prevalentemente orale e non scritta". Di qui giunge, attraverso una dettagliata ricostruzione dei passaggi anche istituzionali che hanno invece aperto quel varco epistemologico relativo alla presenza e ai saperi delle donne nelle Università (dapprima la nascita e l'evoluzione dei *Women's Studies* anche in Italia e poi la nascita dei Comitati Pari Opportunità e dei Comitati Unici di Garanzia), fino al presente per il quale denuncia i rischi della "normalizzazione" e del *pinkwashing* che si accompagnano troppo spesso al riequilibrio nei rapporti dissimmetrici di potere nella sfera del "genere".

Natascia Mattucci, in "Chi ha paura del divenire?" affronta l'eredità dei movimenti femministi attraverso la pluralità delle sue pratiche di liberazione e la loro capacità di modificare tanto l'esistenza individuale delle singole, sia a livello inconscio che consapevole, quanto quella collettiva, modificando in profondità sia le relazioni sociali che gli ordinamenti politici. Su questo terreno opera una perifrasi feconda della recente domanda posta da Butler "Chi ha paura del genere?"⁶, trasformandola in "chi ha paura del divenire?", proprio per evidenziare che nell'ottica della giustizia sociale i diritti di tutte le persone oppresse, per le più svariate ragioni identitarie, sono irrinunciabili scopi radicalmente trasformativi della militanza femminista "transfrontaliera" contemporanea.

Anche Stefania Mazzone, nel suo "Cyberfemminismo: con-divenire simpoietico", pone questioni molto urgenti per i femminismi contemporanei a partire da un'interrogazione irrimandabile

⁶ J. Butler, *Chi ha paura del gender?*, a cura di F. Zappino, Laterza, Roma-Bari 2024.

sul rapporto tra genere e tecnologia, viste le attuali condizioni di espansione illimitata e invasiva di ogni tipo di *device* in grado di amplificare le potenzialità umane, ma anche di omologarle. In particolare, rileva che è proprio il concetto di genere inteso come "dualità", cioè attraverso lo schema binario, a venir messo in discussione in quanto riproduce "l'ontologia della dominazione di un maschile narrato su un femminile costruito", per concludere che l'ampio e articolato dibattito sul cyberfemminismo, nelle sue molteplici varianti, è importante proprio per la sua capacità di rimescolare obsolete categorie binarie – natura/cultura; biologia/tecnologia – che si nutrono della loro stessa struttura dicotomica.

L'intenso contributo di Laura Mitarotondo, intitolato "Nel nome del femminismo. Decostruzione e formazione a partire dall'università", si dipana nel vasto panorama dei femminismi contemporanei tracciando percorsi e piste di ricerca, a partire dal "nuovo protagonismo culturale" degli studi di genere in università, proprio in quanto essi riescono a rilevare quel "potenziale politico integrale" che si arricchisce tanto più in quanto il "genere" viene assunto come "categoria analitica relazionale in grado di esaminare l'organizzazione sociale della differenza sessuale, dapprima per comprendere la genesi della subordinazione femminile, e poi per esplicitare meccanismi di controllo e sistemi di potere che producono dinamiche di oppressione non immediatamente riconducibili a quelle innescate da altre forme del conflitto sociale – sebbene si sovrappongano ad esse – e legate invece all'identità sessuale". Gli studi di genere, dunque, consentono non soltanto di "ripensare il binomio sapere-potere", tematizzazione indispensabile dinanzi alla "pervasività della deriva neoliberale, in grado di colonizzare linguaggi e comportamenti", ma anche di elaborare una critica a quel "femminismo 'istituzionale' che ha inaugurato gli approcci all'uguaglianza", per esempio attraverso la diffusione a macchia d'olio della strategia *gender mainstreaming*, a volte vanificandone la potenzialità rivoluzionaria "rispetto ad un sistema che reitera disuguaglianze e asimmetrie sostanziali (nella politica, nel lavoro, nello spazio del privato, nelle relazioni sociali)".

In “Performatività linguistica e approccio di genere al linguaggio. Prospettive teorico-critiche per la comunicazione istituzionale”, il filosofo del linguaggio Giorgio Borrelli, dopo aver ricostruito il dibattito intorno alla teoria della performatività linguistica, elaborata da John L. Austin, successivamente sviluppata da Jürgen Habermas e Pierre Bourdieu, interroga il “rapporto tra linguaggio, genere e comunicazione istituzionale” servendosi, in chiave critico-ermeneutica, della rielaborazione del nesso tra genere e performatività linguistica che rappresenta il fondamentale contributo a questi temi da parte di Judith Butler. Lo scopo del saggio, che insiste sulla connessione tra linguaggio e corpi e sulle conseguenze di tale coimplicazione, è tanto teorico quanto pragmatico, nella misura in cui sostiene l’adozione nelle pubbliche amministrazioni di un linguaggio non sessista in grado di tener conto delle differenze di genere, favorendo così “la progettazione di nuove politiche trasformatrice della società”.

Aurora Vimercati, presentando il suo “Il ruolo dell’università nelle politiche di (riconoscimento e) inclusione delle differenze di genere” premette che, attraverso l’esemplificazione di “esperienze maturate nell’ambito dell’ateneo barese, tanto sul versante politico-culturale che su quello gestionale”, intende occuparsi del “ruolo che l’università – non senza criticità – è chiamata a svolgere sul piano delle politiche di inclusione delle differenze”. In questo spettro di ricerca, il suo contributo è volto sia alla rievocazione storico-critica dell’impatto delle riforme universitarie degli ultimi quindici anni, osservando “le trasformazioni dell’università tra autonomia e ridimensionamento”, ma anche ad analizzare, per esempio nelle più recenti “politiche di recovery” il ruolo che ricoprono “la promozione dell’empowerment femminile, il miglioramento degli squilibri di genere nonché il contrasto alla discriminazione di genere quali obiettivi di carattere trasversale delle politiche pubbliche e, dunque, delle iniziative attuative di quelle politiche”. L’auspicio è che si giunga a coniugare teoria e pratiche di azione come “anticorpo a possibili derive burocratico-mercantilistiche destinate a svilire fortemente la portata trasformativa che può (deve?) svolgere

l’eguaglianza e, con essa, la stessa funzione sociale dell’università”.

La seconda sezione del volume – “Prassi e Politiche Universitarie: La Ricerca per la Trasformazione” – raccoglie i contributi delle ricercatrici e dei ricercatori delle aree scientifiche non umanistiche che non solo insistono sulla necessità di confermare le tendenze ad applicare il *gender mainstreaming* nello specifico del contesto universitario, ma mirano soprattutto a rafforzarlo proponendo meccanismi correttivi o di riequilibrio di genere rispetto alle scelte di *policy* e alle prassi di tipo organizzativo e gestionale. Con l’obiettivo dichiarato del superamento degli steccati disciplinari che ancora connotano la trattazione delle *gendered power relations*, il progetto condiviso ha fondato la propria metodologia euristica proprio su una profonda e innovativa cooperazione interdisciplinare che è l’unica in grado di garantire una visione olistica e complessa delle dinamiche di potere implicate.

Il testo collettaneo di Francesca A. Lisi, Pierpaolo Basile, Marco de Gemmis, Angela Martiradonna dedicato a “Misurare il divario di genere in ambito accademico: un’analisi mediante metodi di Intelligenza Artificiale e Modellazione Matematica” è l’esito dell’indagine che, nel contesto della ricerca interdisciplinare, ha condotto il gruppo di lavoro proveniente dall’area scientifica informatico-matematica. Il contributo riporta i dati di due livelli d’analisi molto significativi per gli scopi della ricerca. Il primo ha constatato, mediante l’uso di tecniche di linguistica computazionale, come l’utilizzo del linguaggio rispettoso della parità di genere, per esempio nella documentazione UniBA, sia un’acquisizione recente a livello istituzionale. Il secondo invece, utilizzando un modello matematico, ha analizzato i dati relativi alle carriere accademiche, con l’obiettivo di proporre strategie di intervento in grado di mitigare le disparità di genere nei settori dell’informatica e della matematica.

In “Oltre le STEM: il caso della Medicina Veterinaria”, Maria Laura Corrente, Daniela Mulas, Maria Tempesta, Serenella D’Ingeo, hanno portato il contributo di studiose che non si limitano ad esercitare le professioni di ricerca nel settore di loro interesse, ma che si interrogano sulle trasformazioni che il loro ambito pro-

fessionale sta subendo. Infatti, sollevano le questioni relative da un lato all'evoluzione e alla crescita della presenza femminile nella professione veterinaria, mentre dall'altro rilevano come stanno cambiando le relazioni di genere anche in questo ambito in cui, come ovunque, è facile riscontrare il perdurare di "disparità, *salary gap* e soffitti di cristallo". La femminilizzazione della professione veterinaria, sottolineano, sollecita una riflessione sulle forme dell'organizzazione del lavoro che impongono l'oltrepassamento di "un modello organizzativo ereditato dal passato, prevalentemente maschile, per adattarlo alle esigenze e alle aspettative delle nuove generazioni di professionisti/e, sia uomini che donne".

La storica della scienza Carla Petrocelli, in "Diversamente scienza. Flusso di genere, professionalizzazioni e pratiche di affermazione nei saperi tecnoscientifici", prende le mosse dal paradosso evidente creato dal contrapporsi di due paradigmi, un paradosso che dimostra plasticamente come i costrutti di genere si plasmino proprio attraverso persistenza e iterazione nel tempo. Da un lato, l'"effetto Matilda", descritto dalla storica della scienza Margaret Rossiter come "sistematica 'sottovalutazione, sottostima e minimizzazione' delle donne nelle aree scientifiche", e dall'altro, l'"effetto Matthew nella scienza", che per il sociologo Robert Merton implica "un miglioramento della posizione di scienziati già eminenti a cui viene dato credito sproporzionato in caso di ricerche collaborative o di scoperte multiple", sono la rappresentazione di questa co-implicazione che non fa che rafforzare stereotipi e schemi preconfezionati discriminatori. È per questo che Petrocelli auspica l'elaborazione di una storia e di una sociologia della scienza "più equa e completa che, non solo non lasci fuori le attuali 'Matilda', ma che faccia sembrare la loro presenza una consuetudine e non una straordinarietà".

I risultati di ricerca dell'area economica attiva nel progetto sono confluiti in un saggio collettaneo firmato da Tindara Addabbo, Marcella Corsi, Raffaella Patimo su "Le sfide del bilancio di genere: tre università a confronto", nel quale, considerando il Bilancio di genere di tre atenei collocati rispettivamente nel Paese

al Nord – Università di Modena e Reggio Emilia –, al Centro – Università di Roma La Sapienza – e al Sud – Università di Bari Aldo Moro – come cartina al tornasole di un approccio gestionale sensibile al disequilibrio di genere presente nelle istituzioni universitarie, se ne evidenzia la capacità di procedere, tramite il suo impiego strumentale, a una "riclassificazione delle spese in base all'impatto di genere diretto o indiretto, raggiungendo obiettivi di efficienza, trasparenza e *accountability* oltre all'obiettivo di equità di genere". Osservando tale fenomeno in atenei caratterizzati indubbiamente da una diversa dimensione e da specificità legate ai territori d'appartenenza, ma pur sempre accomunati dall'esperienza di "implementazione del bilancio di genere", si sottolinea come, nell'ottica di una più generale Valutazione di Impatto di Genere, se per Unimore rileva soprattutto l'approccio metodologico seguito, così come per Sapienza si approfondisce, in particolare, l'offerta formativa sui temi di genere, per Uniba sono gli indicatori di contesto a promuovere una riclassificazione delle spese modulata per eludere i rischi delle discriminazioni di genere. Il risultato di questo sguardo triplice e comparativo è la visione di un Bilancio *gender friendly* non soltanto nell'ottica di "un aumento delle misure dirette alle politiche *gender positive*", quanto nell'individuazione di quelle "misure che hanno un potenziale impatto negativo" in termini di disuguaglianze di genere.

Elisabetta Venezia e Lidia Zakowska, nel documentato "A Feminist Critique of Gender-blind Transportation Research and Planning. Equity, Accessibility and Sustainability Issues", sollevano questioni di equità, accessibilità e sostenibilità in relazione all'appartenenza di genere di chi fruisce di diversificati sistemi e di politiche di mobilità. Infatti, proprio la negazione o neutralizzazione di tale afferenza produce disuguaglianze e ostacoli all'accesso e all'utilizzo dei trasporti da parte delle donne e di altri gruppi emarginati, soprattutto a causa della dominante prospettiva maschile nelle infrastrutture della mobilità, a partire dalla progettazione dei veicoli, che riproduce stereotipi di mascolinità come potenza, velocità e controllo, ingenerando discrepanze rispetto a esigenze

e preferenze in tale ambito da parte di soggettività non maschili. Portando ad evidenza che le pianificazioni e le politiche dei trasporti giungono spesso a rafforzare le disuguaglianze esistenti, le autrici insistono sul ruolo cruciale dell'università nel favorire un approccio femminista alla ricerca e all'organizzazione dei trasporti che consideri le esigenze e le esperienze di ogni "genere" di utente. Di una "pianificazione urbana sensibile al genere" non può che giovare chiunque desideri vivere in ambienti urbani più inclusivi e attenti alle esigenze delle donne e di altre soggettività non conformi allo standard del maschio adulto abile.

Il contributo che chiude il volume, della matematica Liliane Dorveaux e dell'ingegnera Yvette Ramos, "Advancing Social Equity: EPF School of Engineering Gender Strategy", analizza, nell'ottica della sottorappresentazione femminile e dell'evidente disparità di genere nei settori STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica), un peculiare *case study*, quello della EPF School of Engineering di Parigi-Cachan, soffermandosi sulle strategie ivi messe in campo per incentivare la parità di genere e sulle loro possibili generalizzazioni come *best practice* per l'applicazione in ambienti simili. In particolare, il saggio si concentra sulle politiche volte al futuro di questa istituzione esemplare che per il 2030 punta a divenire, basandosi sui principi della *Balanced Scorecard* (BSC), un centro di creatività e innovazione sia attraverso politiche di reclutamento inclusive in grado di realizzare l'equità di genere, sia sviluppando profili professionali eco-responsabili. Con una strategia olistica incentrata sui principi di Diversità, Uguaglianza e Cittadinanza, non solo questa istituzione ma tutte le università STEM, come suggerito dall'articolazione esposta in questo ricco contributo, possono progressivamente evolvere verso quegli obiettivi di diversità e uguaglianza che contribuiscano ad oltrepassare le disuguaglianze di genere progettando, in tutti gli ambiti, organizzazioni sociali più eque e un futuro più sostenibile.

In conclusione, il nostro *Disubbidienti. Politiche femministe nella società e nelle istituzioni*, proprio in quanto esito di un progetto ampiamente inter- e transdisciplinare come quello sostenuto

dal bando Horizon Seeds dell'Università di Bari Aldo Moro su "Il ruolo dell'università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere", non si limita a raccogliere preziosi contributi di ricerca su singole urgenti questioni che mostrano il persistere di profonde differenze discriminatorie radicate nelle *gendered power relations*. Esso, infatti, ambisce, proprio attraverso l'intrecciarsi tra loro di tali apporti scientifici diversificati, a costruire una trama polifonica che addita con convinzione un modello possibile di evoluzione di prospettive femministe nelle istituzioni e nell'organizzazione sociale, in grado di procedere, ben al di là della mera "parità" che pure deve essere tenacemente perseguita, verso una tangibile crescita collettiva comune ed egualitaria di una comunità aperta, differenziata, accogliente, non solo teoricamente, ma pragmaticamente democratica, dove chiunque si senta a casa.

LINGUAGGI DEL FEMMINISMO E ISTITUZIONI

La sfida del femminismo

Ciò che ha caratterizzato il femminismo degli anni Settanta è stato il tentativo di dissepellire una materia “oscura” di esperienza, che la politica ha sempre considerato “altro da sé”: corpo, sessualità, sentimenti, sogni. Ciò che non ha potuto entrare nella *polis* è il corpo pensante, sessuato. La politica parla tuttora al neutro. Rossana Rossanda riconobbe allora che il femminismo si era inoltrato in quelle “acque profonde e insondate della persona”, che la politica si era lasciata dietro, una “materia segreta”, imparentata con l’inconscio. Tutte le parole della politica – libertà, uguaglianza, democrazia, ecc. – erano rivisitate e ridefinite nel momento in cui erano riportate alla persona nella sua interezza, e non alla figura astratta del “cittadino”. Era la messa in discussione di una forma della politica che si è costruita nell’assenza delle donne. La parola “libertà” richiama, per esempio, tutte le illibertà che le donne si portano dentro, per cui diventa riappropriazione e modificazione di sé. Alle donne è stata negata l’esistenza stessa, come persone, come individue, ridotte a “genere”.

La presa di distanza, lo scarto, avviene sia nei confronti della storia precedente dei movimenti femminili – l’emancipazionismo –, sia rispetto alla sinistra rivoluzionaria degli anni Settanta. Il segno più evidente e più forte è il separatismo. In quella “rivoluzione” non era previsto il cambiamento del rapporto tra i sessi, le donne erano collocate nel ruolo subordinato di sempre. Ma il separatismo è soprattutto ricerca di un’autonomia profonda da modelli interiorizzati, dalla visione del mondo costruita dall’uomo; è costruzione di una socialità tra donne non mediata dallo sguardo maschile, che ha visto le donne solo come “mogli di”, “madri di”. L’analisi del dominio maschile si sposta dalla scena sociale, in cui era stato vi-

sto solo come “questione femminile”, svantaggio, discriminazione, alla storia personale: il corpo, la sessualità, la maternità diventano il luogo primo, originario, dell'espropriazione di esistenza, del corpo come delle proprie capacità creative. La cancellazione della sessualità femminile, identificata con la procreazione, e quindi “naturalizzata”, è vista come l'origine del confinamento della donna nel ruolo biologico di madre: sottomissione e dedizione all'uomo, sacrificio di sé. Non si parla di “libertà”, ma di “liberazione”, non di “differenza” ma di “differenziazione”, che è alla base di ogni dualismo.

Il sessismo, la violenza maschile contro le donne, le radici dello sfruttamento nel lavoro domestico e della marginalità sociale, si andavano a cercare scavando nel vissuto corporeo, sessuale, amoroso, nella malattia, nella follia, nell'assimilazione al desiderio e alla legge dell'uomo. Si analizzava soprattutto la “violenza invisibile”, come sottofondo di tutte le altre forme di violenza e oppressione.

Riappropriazione del corpo voleva dire riconoscersi e legittimarsi una sessualità propria, ma anche sottrarre il problema della salute all'invasione della scienza medica. La “presa di parola” propria – quindi la nascita alla polis – avveniva con questa tenace, dichiarata aderenza al corpo, al mondo interno, come riscoperta dei segni duraturi che la storia maschile vi ha lasciato sopra – e perciò “politici” essi stessi. Il passo successivo sarebbe stato quello di riattraversare le costruzioni della civiltà dell'uomo, a partire dalla famiglia, mantenendo però fermo lo sguardo su quei territori, considerati a-politici, che le pratiche del femminismo venivano riscoprendo: la storia personale, le formazioni inconsce, la complicità, le cancellazioni. Voleva dire uscire dal dualismo, cercare “nessi” tra sessualità e politica, sessualità e simbolico; voleva dire riconoscere che la sessualità appartiene alla sfera pubblica quanto a quella privata, e così l'economia, la cultura; smascherare il lavoro gratuito che passa dentro l'amore e la cura, vedere le contaminazioni che ci sono sempre state tra “realtà oggettiva” e vissuto personale.

Rossana Rossanda intuì che quelle “acque insondate” ci

avrebbero portato in “lande deserte” e che, al contrario, altre donne si sarebbero accontentate di alcune conquiste democratiche.

Quando si parla del femminismo anni Settanta si ricordano quasi solo le battaglie per i diritti: divorzio, aborto, riforma del diritto di famiglia, leggi sulla violenza contro le donne, consultori. Si ricordano le manifestazioni, salutate dai gruppi di sinistra come l'“uscita all'esterno”. “Interne”, perché anomale rispetto alla politica tradizionale, erano considerate l'autocoscienza e la pratica dell'inconscio, i luoghi delle donne, le vacanze femministe, dove al centro c'era il corpo, la sessualità, l'omosessualità, l'elaborazione di un pensiero collettivo. Non si ricordano mai i convegni nazionali di Pinarella di Cervia, nel 1974 e 1975. Un posto centrale ebbero in quegli anni sia l'analisi dell'inconscio che i gruppi di medicina e salute delle donne, la nascita dei consultori autogestiti. Anche la questione dell'aborto fu affrontata dall'interno di queste pratiche.

Il movimento delle donne da anni ha una propria pratica politica che investe la sessualità e quindi anche il problema dell'aborto [...] è una questione che ci riguarda in prima persona e tutti vogliono in questo momento coinvolgerci, dai preti ai partiti della sinistra extraparlamentare. Il ritrovarci tra noi significa che affrontiamo questa tematica nei modi politici che sono nostri. Non è nel nostro interesse trattare il problema dell'aborto per se stesso. Il nostro sforzo è invece di legarlo a tutta la nostra condizione, e in particolare alla nostra sessualità e al nostro corpo (Sottosopra rosso, Milano 1975).

Quello che nessuna voleva era che «l'aborto come il divorzio venga ridotto a un pezzo di riforma isolato dalla sessualità dominante e dalla struttura sociale che ha fatto della donna una macchina per la riproduzione».

L'importanza della parola, del linguaggio, è sempre stata presente fin dagli inizi del femminismo, ma si voleva spingere la parola il più vicino possibile al corpo, all'esperienza. Circolavano volantini, documenti e una rivista, «Sottosopra», il giornale di tutti i gruppi femministi italiani che volevano scriverci. Nel presentarlo, il Collettivo femminista milanese di via Cherubini 8 scriveva:

Le donne lottano a partire da esigenze, desideri che vengono dalla storia personale, di cui si riconosce la politicità. Di qui l'impossibilità di teorizzare, organizzare un punto di riferimento del movimento delle donne. Possiamo solo essere un riferimento, trasmettere le esperienze, divenire una "alternativa vivente" al ruolo di donna [...] la parola scritta appare indispensabile, l'unico modo per far circolare esperienze e documentare un "esistere" [...] fare solo una raccolta di esperienze incentiva la responsabilità e attività personali, al contrario di un giornale di linea o di propaganda. Essere creative nel ricevere, niente redazione che sceglie per gli altri. Che sia agile e non diventi strumento di potere in mano a chi maneggia bene la parola scritta.

Non si poteva sottovalutare la parola, quando nei gruppi politici di cui molte femministe avevano fatto parte, era proprio la parola "il miglior strumento di affermazione", che per le donne diventava "lo strumento della nostra esclusione". Difficoltà a misurarsi col linguaggio maschile, un linguaggio elaborato da altri e su cose portate avanti da altri. Comincia anche a diffondersi in quegli anni il desiderio di "fare" insieme alle altre, applicarsi a cose materiali, compreso il denaro.

Nel 1974 nasce la Libreria delle donne di Milano. Ne seguiranno poi altre in varie città.

L'intento, come emerge dal documento *Il tempo, i mezzi, i luoghi* (Milano, 28 gennaio 1976) era di darsi "il tempo, i mezzi, i luoghi" per trasformare la realtà sociale, politica, ideologica, nella

quale "le donne sono sfruttate, ridotte al silenzio, rimosse"; creare situazioni in cui le donne possano stare insieme, per vedersi, parlarsi, ascoltarsi...coinvolgere in queste situazioni collettive il corpo e la sessualità.

Fare una libreria significava "un momento di lotta per un popolo senza scrittura".

Nella prima metà degli anni Settanta il femminismo ha effettivamente conosciuto un momento particolare, in cui di fatto si agiva sottraendosi alle dicotomie; i nessi erano già nella nostra teoria-pratica, nel tenere insieme individuo e collettività, privato e pubblico. Era un sapere nuovo che si costruiva attraverso la lenta "modificazione di sé".

Il problema nasce quando si entra in rapporto con istituzioni politiche e culturali, partiti, parlamenti, accademia, ecc. La discussione sull'aborto ha oscillato tra la messa al centro della sessualità e i modi diversi di affrontare la questione della legge o della depenalizzazione, oltre che le manifestazioni, le iniziative dei partiti. Qualche rara voce chiede che "si faccia autocoscienza sul nostro rapporto con le istituzioni". Le pratiche del femminismo avevano richiesto spostamenti radicali nel rapporto con le istituzioni. C'era stata una "scandalosa inversione" nel rapporto tra cultura e vita, storia sociale e storia personale, a favore del secondo polo. La "presa di coscienza" spostava il processo conoscitivo in prossimità del corpo e lo rendeva in questo modo inseparabile dall'idea del cambiamento. Da lì saremmo poi passate a mettere mano alle nostre competenze, alla nostra formazione intellettuale, sapendo che non saremmo più state le stesse. Purtroppo il nucleo del nuovo sapere era molto fragile e difficilmente avrebbe retto all'urto dei linguaggi disciplinari.

Sul rapporto con le istituzioni si sofferma già il "Convegno internazionale sul movimento di liberazione della donna in Italia", che si tenne a Milano nel 1978. Nella relazione di Marina Zancan si legge:

[...] dal 1977 ha inizio un'operazione massiccia di esproprio e ridefinizione del patrimonio prodotto dalle donne da parte degli ambiti istituzionali, della politica e della cultura: politicamente acquistano voce le sezioni femminili dei diversi partiti...culturalmente troviamo prodotto e inserito in un discorso 'altro', neutralizzati come nuovi filoni di pensiero e di cultura, tutti i modi di conoscenza prodotti dalla pratica politica delle donne.

Questo nostro rientro non ha le caratteristiche di una ritirata: ci siamo portate dietro lo spessore e la forza del patrimonio politico e conoscitivo che abbiamo contribuito a produrre; abbiamo tutelato spazi di autonomia e di autogestione; abbiamo attivato momenti di autoriflessione su questa nostra presenza [...] e ci siamo proposte di ridefinire dei diversi paradigmi scientifici.

In realtà c'è stata anche molta omologazione, e conseguente cancellazione di pratiche e saperi ingombranti, che avevano come riferimento il corpo. Per una parte del femminismo è successo quello che ha caratterizzato la nascita di nuovi soggetti alla storia: bisogno, per essere riconosciuti, di costruirsi una propria identità, una propria cultura, lingua, tradizione. Un terreno vergine, "autentico", che cerca però una legittimazione nel passato.

In questa direzione si muove il "pensiero della differenza", che fa capo alla Libreria delle donne di Milano. Per innalzare la "differenza femminile", psicologica e culturale, occorre un solido fondamento biologico o metafisico. Per Luce Irigaray è la morfologia dei corpi a dare forma al desiderio. Si è due per natura, sensibilità, cultura. Per Luisa Muraro sarà «l'ordine simbolico della madre». Il pensiero della differenza, preso nella stretta di preoccupazioni identitarie, omogeneità, orgoglio, appartenenza, non poteva che semplificare la complessità della pratica femminista, fissare un linguaggio, una leadership, un'autorevolezza già data. Sparisce l'attenzione ai corpi e al vissuto.

Col "Convegno di Modena" (1987) si può dire che debutta un ceto intellettuale femminile. Nascono nello stesso anno l'Asso-

ciatione per una Libera Università delle Donne, a Milano, la rivista «Lapis. Percorsi della riflessione femminile». Preoccupazione principale è la trasmissione. Per Luisa Muraro invece occorre un "atto fondativo": un'autorità, un linguaggio. Resta sullo sfondo, inesplorata, la relazione reale madre-figlia/o, e la domanda d'amore, che aveva attraversato i gruppi di autocoscienza. Un percorso più vicino ai temi e alle pratiche degli anni Settanta avranno i corsi delle donne, nati nell'ambito dei corsi "150 ore", e la rivista «Lapis», che uscirà per un decennio (1988-1998). Il femminismo che entra nelle istituzioni perde la sua carica trasformativa, l'ambizione di modificare "sé e il mondo".

Io non ho formazione politica se per "politica" si intende quella che si fa nei governi, nei parlamenti, nei partiti e nei sindacati. Non ho neanche le carte in regola con la sinistra, perché sono molto poco della storia del movimento operaio, perché sono stata "istintivamente" in dissenso col marxismo prima di leggere Marx e perché, anche quando ho cominciato a leggerlo, mi sono fermata soprattutto su quegli scritti giovanili, i *Manoscritti economico-filosofici* del 1844, dove Marx non sembrava ancora Marx, dove compariva, a margine della critica dell'economia politica, un interrogativo radicale, indicato come "l'enigma della storia": che cosa spinge originariamente l'uomo a quel "sacrificio di sé" che è la consegna del proprio lavoro, e del prodotto del medesimo, nelle mani di un altro uomo che se ne fa in questo modo "proprietario". Questa domanda richiamava per me l'altra, non meno essenziale, posta da Freud come "enigma del sesso": il sacrificio di sé che viene chiesto alla donna – espresso indirettamente nel "rifiuto del femminile" – affinché da forza attiva e centrale nel processo generativo si trasformi in tramite o mediazione ad una discendenza solo maschile, di padre in figlio. Mi piaceva anche, nei *Manoscritti*, che si parlasse di "ritorno all'umano", inteso come "totalità di manifestazioni di vita umana", quella "autorealizzazione" da parte dell'uomo che il Sessantotto ha creduto di prefigurare nella "tensione utopica" che permette di vedere "il possibile attualmente impossibile", e che a Franco Fortini sembrava invece un "benefico sovrappiù", conse-

guente “solo” alla trasformazione del mondo, cioè alla rivoluzione.

L'uscita dalla dimensione essenzialmente “privata” della vita mi è stata possibile quando, per l'improvviso capovolgimento di gerarchie date come “naturali”, immodificabili, si è cominciato a ragionare e a prospettare cambiamenti su quell'area di esperienze, individuali e collettive, che è stata considerata “non politica” – e di conseguenza sui limiti e le inadeguatezze della politica tradizionalmente intesa: un'area vastissima, estesa quanto il tempo che occupano vicende cruciali dell'essere umano, come la nascita, la morte, l'invecchiamento, l'amore, sulle quali si possono vedere i segni di una “disumanizzazione” non meno violenta di quella che agisce nello sfruttamento economico.

È l'area che la sinistra, avendo messo al centro delle proprie analisi e scelte organizzative il lavoro salariato, considera genericamente “improduttiva”, popolata di “fantasmi” che stanno, dice Marx, “fuori dal regno della produzione”, soggetti variabili – diversamente dall'operaio, soggetto per eccellenza, che resta fisso anche quando è in via di sparizione – studenti, pensionati, disoccupati, ecc.; variabili anche nel posto che occupano nell'elencazione, come capita per le donne, sempre difficili da “collocare”. Oggi questi orfani della politica, assegnati in epoche di gloriose lotte operaie al “territorio” circostante la fabbrica, assomigliano sempre di più ai “fantasmi” descritti da Marx: “i furfanti, gli scrocconi, i mendicanti, i disoccupati, l'uomo da lavoro affamato, miserabile e delinquente”, una parte considerevole di umanità che esiste solo “per gli occhi del medico, del giudice e del poliziotto”.

La mia formazione sociale è dunque potuta avvenire in un contesto, il movimento non autoritario nella scuola, la rivista «L'erba voglio» e il femminismo degli anni Settanta, in cui la politica perdeva i suoi steccati, diventava un po' meno separata, e quella della sinistra in particolare si trovava costretta a modificare alcune delle sue principali categorie interpretative: il concetto di “classe”, inadeguato ad esprimere il fenomeno di «masse giovanili che chiedevano la rivoluzione e contemporaneamente non erano entrate nel sistema della produzione sociale» (Elvio Fachinelli); la

logica del bisogno, travolta dalla spinta più mediata e soggettiva del “desiderio”, che cercava nel qui e ora dei rapporti individuo-collettivo la prefigurazione di un futuro possibile – andavano in quella direzione la tensione verso l'egualitarismo, la democrazia diretta, l'uscita dalla passività; infine, la rappresentazione dell'individuo come risultato del cammino della Storia, “residuo” irrazionale o natura cieca da tenere a bada.

Per un campo di ricerca, che portava fuori dalle ideologie complementari dell'individuo e del sociale, si rendeva necessario un “nuovo sapere” – e nuove forme di organizzazione – di cui il marxismo e la psicanalisi avrebbero potuto essere fondamentali premesse, mentre hanno finito, allora come oggi, per costituire un impedimento.

La mia esperienza assomiglia molto a quella che ogni avanguardia politica si aspetta dalla gente comune: l'uscita da una visione “privata” del mondo. Ma, per questo, la lezione del Sessantotto e dell'antiautoritarismo insegna che è necessario per la politica rivedere le sue scale di valore, le formazioni simboliche su cui si regge, a partire da quelle su cui ancora oggi si reggono la divisione sessuale del lavoro e la costruzione dei ruoli e delle identità di genere.

Dialogo con Non Una Di Meno

Le analisi oggettive e la soggettività, il “partire da sé”.

Bell hooks insegna, ma, se non fosse stata dimenticata, questa è anche la pratica con cui il femminismo degli anni Settanta ha dato inizio alla sua rivoluzione culturale e politica.

Il tema su cui desidero porre l'attenzione è cosa intendiamo per “fare politica” e, in particolare, come affrontare lo sciopero dell'8 marzo, inteso come “una giornata senza di noi”, sovvertimento di quell'ordine dato come “naturale”, che ha visto per secoli le donne custodi della famiglia, della continuità della specie, e oggi sovraccaricate di un doppio lavoro, fuori e dentro la casa.

So che ognuna di noi ha altri luoghi, realtà collettive, dove si

possono fare analisi, approfondimenti, studi – penso per esempio, nel mio caso, ai seminari *Il corpo e la polis* che facciamo da anni alla Libera Università delle Donne –, ma forse si potrebbe dare a queste riflessioni, che avvengono “a lato”, maggiore circolazione, capire che ricadute possono avere nelle iniziative pubbliche.

La mia adesione a NUDM è stata immediata. Come ho detto e scritto più volte, vi ho visto, tra le tante riprese del movimento delle donne, quella che è andata più vicino alle intuizioni e alle esigenze radicali poste dal femminismo degli anni Settanta. Potrei riassumerle nello slogan: “Modificazione di sé e modificazione del mondo”. Si trattava di una grande ambizione, di una sfida: partire dalla soggettività – singolarità incarnata, sessuata, vissuto, esperienza personale, sentimenti, affetti, formazioni inconsce – per trovare lì, nel luogo considerato il più lontano dalla politica, attraverso un processo di liberazione da modelli interiorizzati, le consapevolezza nuove con cui cambiare l'ordine esistente, i suoi poteri, saperi e linguaggi. Pensavamo che la “lenta modificazione di sé”, legata all'autocoscienza e alla pratica dell'inconscio, dovesse essere il punto di partenza per mettere in discussione “i cento ordini del discorso” che avevamo fino allora saccheggiato.

Molto importante fu per me allora il gruppo “sessualità e simbolico”, “sessualità e scrittura”, creato insieme ad altre femministe. L'intento era di riflettere sui nostri documenti, sulle scritture autocoscienziali, ma anche sulle “scritture del cassetto” per riconoscere il posto che hanno i sentimenti e l'affettività nei nostri giudizi, mentre erano stati visti fino allora solo come miseria o peccato femminile. Non aver riconosciuto che l'interezza dell'umano è fatta di pensiero e corpo, ragione e sentimenti, coscienza e inconscio, è stata la miopia di tutte le sinistre, comprese quelle rivoluzionarie, il motivo per cui non dovremmo meravigliarci se sono sempre le destre a pescare cinicamente nelle “viscere della storia”. Basta guardare a quello che sta succedendo oggi, non solo nel nostro Paese.

Nell'unica pubblicazione rimasta di quel gruppo – «A zig zag», speciale, Milano 1978 – si legge:

Sconvolgere i modi di pensare e di esprimersi acquisiti senza che si avesse la libertà di scegliere, imparare a leggere impietosamente, dentro i nostri scritti, la scrittura dell'inconscio.

L'idea era di dover creare una “nuova lingua”, quel “salvifico bilinguismo”, che è il ragionare con la memoria profonda di sé, la “lingua intima dell'infanzia” e, contemporaneamente, con le “parole di fuori”, i linguaggi della vita sociale, del lavoro, delle istituzioni. Era una rivoluzione per la scuola, per l'università, ma anche per l'agire politico, la “militanza”, che rischia ogni volta di chiudere il cerchio intorno a una ristretta avanguardia, isolandola, come è successo con i gruppi della sinistra extraparlamentare negli anni Settanta: le “fortezze nel deserto”, come le definì Elvio Fachinelli.

La mia prima domanda parte da quello che è stato il filo conduttore di tutto il mio percorso femminista, e prima ancora della pratica non autoritaria nella scuola: la necessità di uscire da ogni dualismo per cercare nessi, che ci sono sempre stati, tra un polo e l'altro. Tra tutte le dualità che abbiamo ereditato dalla nostra cultura, oltre alle “differenze di genere”, c'è la contrapposizione tra sé e mondo, sentimenti e ragione, inconscio e coscienza, tra “soggetto politico” e “singolarità” incarnata, vista cioè nella sua interezza e con tutto il carico di storia che si porta dentro.

I rapporti di dominio sono iscritti nelle istituzioni della sfera pubblica, ma anche “nell'oscurità dei corpi” (Pierre Bourdieu). Nel primo caso è più facile vederli, nell'altro bisogna stanarli, portarli alla coscienza. NUDM è sicuramente un “soggetto politico”, e molto di più: è un soggetto rivoluzionario, un riferimento per altri movimenti, per le sue analisi, obiettivi e pratiche politiche:

- ha messo a tema il dominio, lo sfruttamento, l'alienazione, in tutte le sue forme: classe, sesso, “razza”, genere, ambiente, ecc.;
- si pone il problema dei “nessi”, o intersezionalità, tra forme diverse di violenza;
- dice di voler “trasformare il mondo”, la società, neoliberista e patriarcale, di battersi contro tutti i governi che legittimano queste forme di dominio.

Quello che sembra essere sparito, rispetto al femminismo degli anni Settanta, è invece il “sé”.

La mia domanda perciò è questa: che cosa significa oggi per NUDM, una generazione molto lontana dalla mia, tenere conto della soggettività? Come si colloca il “partire da sé” all’interno delle analisi di temi e obiettivi, messi al centro della giornata dell’8 marzo, elencati dettagliatamente negli appelli alla mobilitazione della rete italiana, ma anche in quelli di altri Paesi?

È una domanda che viene ancora una volta dalla mia esperienza, dalla mia tenace inclinazione a vedere le “permanenze” più che i cambiamenti. Nel Sessantotto, appena arrivata dalla provincia, non sono state le manifestazioni, che un po’ mi spaventavano, ad aprire il cerchio del privato, a spingermi verso un impegno sociale e politico. È stato ascoltare in un’assemblea il racconto dell’insegnante che aveva avviato nella sua classe una pratica non autoritaria – niente voti, bocciature, punizione, ecc. –, e riconoscere improvvisamente nella sua scelta coraggiosa bisogni che mi portavo dentro inconsapevolmente. Primo fra tutti, quello di ripensare il mio percorso scolastico di figlia di contadini poverissimi, quanto della mia sofferenza fosse rimasto “il fuori tema”, in traducibile nelle lingue colte. Scopriro che si poteva insegnare in modo diverso, mettere al centro della cultura la vita, l’esperienza dei singoli col suo carico di storia non registrata.

Sono rimasta dell’idea che l’identificazione sia il veicolo di ogni pratica dell’accomunamento, come possibilità di coinvolgere più persone. Oltretutto, se lo sciopero dell’8 marzo riguarda non solo il lavoro produttivo ma anche quelli che sono stati i ruoli femminili tradizionali – sessualità, maternità, cura dei figli e della famiglia, lavoro domestico non visto come tale, ecc. –, non mi sembra che si possa prescindere dal modo con cui le donne hanno, sia pure forzatamente, fatto propri quei modelli, dati come “naturali”, quanto vi siano ancora legate, come potere di indispensabilità all’altro, un potere sostitutivo di una diversa realizzazione di sé.

Sulla “presa di coscienza” resta molto lavoro da fare.

Nel documento-appello di NUDM nazionale colpisce la radi-

calità con cui viene nominata la violenza in tutti i suoi aspetti: femminicidi, stupri, molestie, ma anche precarietà, discriminazione salariale, sessismo, razzismo, omofobia nelle politiche dei governi. Si parla del Ddl Pillon, del decreto sicurezza, della campagna contro l’educazione di genere nelle scuole, del reddito di autodeterminazione. Un elenco dettagliato di obiettivi ma di cui restano in ombra le connessioni, che pure ci sono.

Solo verso la metà si accenna al fatto che lo “sciopero femminista”, per la sua articolazione personale e politica, comporta la ridefinizione di quello che è stato finora lo sciopero sindacale, legato al lavoro produttivo. Quanto alla “soggettività”, la parola compare solo verso il fondo, là dove si parla di “sciopero dei generi e dai generi”, ed è riferita alla “liberazione di tutte le soggettività e diritto di autodeterminazione sui propri corpi”, con riferimento esplicito alle violenze contro le persone trans e intersex.

Come si colloca in questo quadro oggettivamente così complesso e dettagliato l’esperienza, il vissuto personale che, come sappiamo, non si modifica con la stessa velocità della ragione storica? Con un discorso così disincarnato e spersonalizzato è difficile creare identificazione e coinvolgimento fuori dalla cerchia ristretta di NUDM.

Una domanda simile e conseguente riguarda l’intersezionalità. La «specificità della violenza sulle donne» – come dice Verónica Gago nell’intervista – è già intersecata con altre forme di dominio e quindi di lotta. Il problema caso mai, dice sempre Verónica Gago, è di “produrre connessioni” e inventare un linguaggio “per dire cosa significa politicamente questa trasformazione radicale”.

Ora, se per “connessioni” non si intende solo “alleanze”, condivisione di momenti di lotta – NUDM è già presente nelle manifestazioni contro il razzismo, per l’integrazione dei migranti, contro i muri e nazionalismi, ecc. –, anche in questo caso è importante chiedersi cosa vuol dire cercarle nella soggettività, nell’esperienza che una donna fa del suo essere al medesimo tempo appartenente a un sesso, a un genere, a una classe, a una cultura. La multiposizionalità, vista attraverso le storie personali, si rivela complessa e

piena di contraddizioni. Potremo scoprire che la consapevolezza di una violenza o ingiustizia si accompagna spesso alla rimozione dell'altra: nel mio caso, figlia femmina di contadini mezzadri sfruttati all'epoca come servi della gleba, al centro è venuta prima la sessualità e solo molto più tardi, quando ho incontrato i movimenti antiautoritari nel Sessantotto a Milano, la questione di classe. Tenerle insieme e capire come si intersecano è stato difficile anche sul piano politico, quando si è cercato di interrogare e ridefinire il conflitto di classe e il materialismo storico – mi riferisco ai gruppi extraparlamentari – sulla base della specificità del rapporto di potere tra i sessi, riportato alla sessualità, alla maternità, alle relazioni intime, a una violenza non traducibile in termini economici.

Se a Marx va il merito di aver portato allo scoperto il rimosso economico – il profitto – e a Freud il rimosso della famiglia borghese, la sessualità, al femminismo va riconosciuto quel salto della coscienza storica che scopre la politicità della vita personale, cioè di tutto ciò che è stato considerato da sempre “non politico”.

Non è un caso che la violenza al centro delle pratiche dell'autocoscienza e dell'inconscio sia stata, prima ancora che quella manifesta, la violenza invisibile, l'interiorizzazione della visione maschile del mondo da parte delle donne stesse.

Oggi lo slogan «modificazione di sé e modificazione del mondo» è l'utopia che possiamo pensare realizzabile, purché non si perda ancora una volta di vista il “sé” come luogo a cui è necessario sempre tornare e dare parola.

SAPERI, SOGGETTIVITÀ
E LEGITTIMAZIONE ISTITUZIONALE NELLE UNIVERSITÀ
Fiorenza Taricone

La rivoluzione femminile

Negli anni Sessanta-Settanta, una rivoluzione culturale femminista mise al centro le soggettività femminili non più ricomprese in una, seppure democratica, *social history*. Il nemico intellettuale da sconfiggere era una storia politica narrata quasi esclusivamente al maschile e soprattutto narrante avvenimenti ed epifenomeni, presentati come cause. La storia ripetuta dalla tradizione orale, scolastica, diplomatica, aveva solitamente al centro l'evento, la congiuntura politica e militare, le grandi figure in prevalenza maschili; era sostanziata da tutto ciò cui le donne non sembravano avere contribuito neanche un po', né con le idee, né con le azioni, né con una cultura, per secoli, prevalentemente orale e non scritta; la loro presenza era testimoniata in modo ancillare e silente, ricondotta a un quotidiano monotono, quindi il contrario dell'avvenimento. Come scrivevo molti anni fa nel volume collettaneo *Storia delle donne: una scienza possibile*, ci si proponeva un recupero storiografico della presenza femminile che in precedenza, nella migliore delle ipotesi, era anche linguisticamente sottointesa (Taricone, 1986: 139); la terminologia usata poteva sì abbracciare un plurale, ma escludendo l'“una” dall'indagine storica, con il ben noto ormai falso universalismo. Non si trattava dunque di un semplice recupero, ma di uno sguardo anche linguistico che rovesciava la comunicazione tradizionale e unidirezionale. Del resto, gli anni Ottanta del Novecento erano innovativi nella costruzione di un linguaggio specificamente femminile, non sessista, a partire dagli studi di Alma Sabatini (Sabatini, 1987); inforcare un altro paio di occhiali portava con sé l'emersione di personaggi nei campi più disparati, che movimentavano la scena finora occupata da sante,

regine e consorti illustri apprese sui banchi di scuola. Veniva quindi a cadere anche quella logica giustificativa delle donne d'eccezione che non inficiava la regola aurea di un sesso debole, afflitto da *fragilitas et imbecillitas sexus*; il velo alzato violentemente dal femminismo sulla donna esclusa dalla storia, come recitava il titolo di un noto libro di Sheila Rowbotham (Rowbotham, 1977), con il suo carico di indignazione, generosità, ma anche spontaneismo, lasciava il posto ai *Gender studies*, di derivazione anglo-americana e si affinava. L'onda lunga della rivoluzione culturale femminista e anche politica si riflesse nelle mie scelte universitarie; la mia prima laurea in Filosofia (1978), all'Università romana allora denominata La Sapienza, relatore Renzo De Felice, ma seguita nel lavoro da Renato Moro, incrociò il rapimento dello zio, on. Aldo Moro. La tesi, discussa con un comprensibile ritardo, aveva come titolo *L'Azione cattolica e il comunismo durante il pontificato di Pio XI (1922-1939)* e insieme alla soddisfazione della ricerca, in gran parte frutto di lavoro d'archivio, scattò nella mente un senso di estraneità, scaturito dal non ritrovarsi nelle infinite pagine di ciò che veniva brillantemente ripetuto agli esami. Per alcuni versi l'estraneità era simile a quella delle prime femministe nelle contestazioni studentesche espressa nella stanchezza di obbedire e applaudire i *leader* del movimento studentesco; in molti casi rifiutare anche di accontentarsi del ruolo di angeli del ciclostile, cioè la diffusione di un materiale cartaceo che oggi le nuove generazioni farebbero fatica a capire, ammesso che qualcuno si prenda la briga di spiegarlo; il giro di boa avvenne con la seconda laurea, in Lettere (1980), sempre all'Università La Sapienza, in Storia dell'età dell'Illuminismo, con la tesi su *La condizione femminile nel XVII e XVIII secolo*, che divenne poi, con un lavoro ulteriore naturalmente, il mio primo libro, co-autrice Susanna Bucci (1985), ormai un libro vintage (Taricone e Bucci, 1983).

I maestri fanno la differenza, perché a cogliere la personale voglia di cambiamento e l'aria dei tempi fu Vittorio Emanuele Giuntella, Docente di Storia dell'età dell'Illuminismo, cattolico democratico, ex alpino internato in campo di concentramento, ca-

rico di passione civile; intanto, la voglia culturale e personale di ricostruire il senso di sé nella storia s'era accresciuto e il mio secondo libro fu *Operaie, borghesi, contadine nel XIX secolo* (Taricone e Pisa, 1985). Assieme ai tentativi di essere riconosciuta a livello accademico, sperimentai una sorta di doppia militanza; con Beatrice Pisa ci ritrovavamo nel palazzo occupato di Governo Vecchio, sede storica del femminismo romano, per seguire i primi seminari di "Storia delle donne" tenuti da Annarita Buttafuoco.

I riferimenti alle maestre, in questi studi, erano pochissimi; lo trovai in Ginevra Conti Odorisio con cui, non a caso, iniziai a collaborare per il I Convegno Internazionale sugli *Women's studies* nelle università italiane, alla Biblioteca Nazionale di Roma, nel 1986, organizzato dalla Libera Università Internazionale di Studi Sociali (Luiss), dal Club delle Donne e da Progetto Donna. Gli Atti che seguirono s'intitolavano *Gli studi sulle donne nelle Università: ricerca e trasformazione del sapere* (Conti Odorisio, 1988) e recavano in Appendice una mappa degli studi sulle donne nelle università. La relazione tenuta da me in quell'occasione sull'associazionismo femminile italiano tra Otto e Novecento segnò il debutto della disciplina che ho poi approfondito in lunghi anni di ricerca e suonava allora come una grande novità, visto che oggetto di ricerca era stato quasi del tutto l'associazionismo maschile (Taricone, 1988: 197-207). Eravamo allora tutte ignare che il giudizio sugli anni Ottanta sarebbe stato poi così severo, mentre per quello che riguardava l'innovazione dei saperi femminili e le politiche di pari opportunità istituzionali i decenni Ottanta-Novanta sono stati carichi di novità e sperimentazioni.

L'attivazione delle discipline di genere aveva anche il senso di continuare una sorta di doppia militanza culturale, invece che partitica e movimentista, per un arricchimento fra ciò che si costruiva fuori dalle Università, con i Centri di documentazione, le Libere Università, i Collettivi, le case editrici, Gruppi di studio; si tentava insomma di ricomporre personalità divise, facendo valere non la pretesa neutralità dello scibile umano, ma quella di un sapere soggettivo e dichiarato. Con Ginevra Conti Odorisio iniziò

anche il lungo percorso nella Storia del pensiero politico arricchito dall'innesto dei *Gender studies*. I contatti presi con le altre università italiane per la mappatura annessa al testo rappresentarono l'anticamera di una banca dati su questi filoni di ricerca, che si concretizzò, un paio d'anni dopo, con la cosiddetta *Banca Dati Grace*; si trattava di un censimento sugli studi di genere nei paesi della Cee nel quadro del programma d'azione della Comunità Europea per le *Pari Opportunità nell'istruzione*, negli anni Settanta. L'Italia, nell'ottobre del 1993, affidò l'aggiornamento della *Banca Dati Grace* al Centro Interuniversitario per gli studi sulle donne nella storia e nella società (Cisdoss), di cui ero stata una delle entusiaste co-fondatrici, nato grazie a una convenzione fra Università di Cassino e del Lazio Meridionale con La Sapienza. Il Centro formulò un progetto di *Istituzionalizzazione di discipline di genere* (1990), dopo aver effettuato un primo censimento (1989); nel 1993 puntò a un aggiornamento definitivo inviando oltre 400 questionari a Rettori e Presidi di Facoltà, e a Studiose, in collaborazione con la Luiss che aveva allora in Italia l'unico corso specifico di Storia della questione femminile (a.a. 1986-87), tenuto da Ginevra Conti Odorisio. Purtroppo, meno della metà dei questionari fu compilata. Il Cisdoss ribadiva che continuare a ignorare l'esistenza di questi nuovi settori di ricerca significava aumentare la distanza fra l'Università e le culture emergenti della società, e renderla un luogo di trasmissione di nozioni obsolete invece di un fulcro istituzionale della trasmissione di nuovi saperi. La richiesta di inserire nelle Facoltà di Lettere la Storia dell'istruzione femminile e la Storia dell'associazionismo femminile fu respinta dal Consiglio Universitario Nazionale (CUN, Prot. 583 del 5 aprile 1989). Il nulla seguì al Piano Nazionale triennale (1993-1995) elaborato dal Comitato Nazionale per le Pari Opportunità del Ministero della Pubblica Istruzione per introdurre le P.O. nel sistema scolastico e avviare l'aggiornamento dei/delle docenti. Alcune Università introdussero docenze a contratto di Storia delle donne; in altre, l'insegnamento di Pensiero politico e questione femminile, per iniziativa di Ginevra Conti Odorisio, nacque dallo stesso raggruppamento disciplinare di Storia delle dottrine politiche; ed è con questa doppia formula

che ho insegnato entrambe le discipline all'Università di Cassino attivando nel 2005 Pensiero politico e questione femminile.

L'introduzione della disciplina che è tuttora unica in Italia ebbe sicuramente l'effetto di moltiplicare anche le tesi di laurea triennali e magistrali in studi di genere; alcune si sono trasformate in web-conversazioni e podcast presenti oggi per mia iniziativa sul sito dell'Università di Cassino; altre sono state presentate al Premio *Il Paese delle Donne*, Sezione Tesi di Laurea, co-fondato con Maria Paola Fiorensoli, Casa Internazionale delle Donne di Roma, ormai venticinque anni fa; tutto il materiale invece pervenuto al Premio ha costituito l'oggetto di un Fondo denominato *Paese delle Donne*, regolarmente catalogato dalla Biblioteca di Area Umanistica dell'Università di Cassino.

Sotto l'ombrello della Storia contemporanea nelle Università italiane si ebbe invece una fioritura di contratti, affidamenti, libere docenze inerenti alle discipline di genere, ma da qui ad accettarne l'"istituzionalizzazione" come presa in carico da parte delle istituzioni per un ammodernamento dei saperi, ce ne corre. Il misto di misoginia e spartizione delle risorse, da parte di uomini potenti nelle accademie, unito alla conflittualità di qualche studiosa, ha fatto il resto. Questo non vale naturalmente solo per i cosiddetti studi di genere ma anche per vari filoni di studi più recenti, come quelli sulla nascita dell'integrazione europea intesa come idea d'Europa, ad esempio. Sarebbe sicuramente utile per una cittadinanza europea, non solo basata per gli universitari sui programmi Erasmus, leggere una storia sociale e politica disegnata dalle associazioni femminili italiane prima delle elezioni a suffragio diretto nel 1979 (Pisa, 2003).

I Comitati Pari Opportunità e i Comitati Unici di Garanzia

Le chiavi di volta per collegare i saperi alle pratiche in questi decenni furono più di una, ma per nulla prive di conflittualità; ri-tengo infatti che dagli anni Novanta in questo Paese si è combattuta una guerra silenziosa, rimasta per lo più ignorata, per l'attuazio-

ne delle politiche di pari opportunità, compresi gli Atenei, tramite i Comitati Pari Opportunità, per effetto della Legge n. 125/1991 sulle Azioni Positive. Un'esperienza vissuta dal di dentro, essendo stata la Presidente del CPO dalla nascita nel 2000 fino al 2009. La singolare partita di segno culturale è stata ingaggiata anche nella diffusione del lessico e dei comportamenti ispirati ai principi e alle politiche di pari opportunità, un esperimento che ha segnato come esperienza formativa una generazione di personale docente, amministrativo e studenti delle Università, purtroppo ancora ignoto ai più. Il CPO dell'Università di Cassino ha editato vari libri nati dai Convegni e dai Seminari, che in taluni casi sono stati poi da me inseriti come libri di testo, soprattutto dopo aver istituito, dal 2005, l'insegnamento di Pensiero politico e questione femminile.

I motivi per cui i Comitati Pari Opportunità non sono diventati di accezione comune, sono molti; in questa sede ne evidenzio alcuni, come ad esempio il ruolo marginale dell'intellettualità femminile e non solo in questo Paese da un lungo tempo; la delegittimazione condotta per anni dai media nei confronti dei docenti universitari; il tortuoso cammino dell'educazione e dell'istruzione in Italia dall'Unità in poi, soprattutto per le donne, che quasi tutti/e continuano a ignorare, come se il diritto alla conoscenza fosse caduto da solo nel piatto e legittimato da sempre; una riforma universitaria tradotta nella legge n. 240/2010, nota come legge Gelmini, che sembra aver soddisfatto maggiormente il desiderio di passare alla storia più che aver colto il bisogno di una trasformazione in accordo con i tempi.

I Comitati Pari Opportunità universitari hanno avuto una loro fisionomia innovativa e particolare fin dagli inizi, ormai più di venti anni fa, riunendo docenti non contrattualizzati, amministrativi, talvolta studenti; hanno rappresentato un esperimento unico nel sistema universitario italiano, come interlocutori, spesso solitari, delle politiche per le pari opportunità, a livello di diffusione e sensibilizzazione. Una sorta di laboratorio politico, in cui si sono incontrate a cadenza regolare, formale, dando vita a progetti innovativi, tre componenti che solitamente negli Atenei

conducono vita separata, incontrandosi sporadicamente solo per soddisfare esigenze specifiche. Età, formazioni lavorative, condizioni di lavoro diverse, che s'incontravano nei luoghi quotidiani di frequentazione, vissuti, potremmo dire con un linguaggio attuale, come cittadinanza attiva. Una pratica libera, che tale è stata anche nel suo sviluppo, in un certo qual modo «disordinato e fluttuante, a fasi alterne, che ha rappresentato anche e soprattutto l'espressione di ciò che del movimento delle donne nelle università italiane era rimasto ancora capace di parola fuori dal potere istituzionale», come ha notato Grazia Morra, tra le fondatrici del Coordinamento nazionale Comitati Pari Opportunità nel 1998. Le criticità sono però apparse in un periodo breve: personale tecnico amministrativo e studenti, all'inizio motore dell'intervento contro le discriminazioni e il mobbing, la creazione dei centri di ascolto autogestiti, i servizi di conciliazione come gli asili e i centri, si trovarono presto in competizione, dal punto di vista dell'allocazione delle risorse economiche, con le iniziative di carattere culturale o scientifico. A uno sguardo retrospettivo, il bilancio dei Comitati Pari Opportunità è stato indubbiamente ricco: modernizzazione del sapere, arricchimento del lessico, applicazione e diffusione delle normative europee, dai Codici di condotta alla rilevazione delle molestie morali imparentate con le molestie sessuali, alla nomina di una Consiglieria di fiducia, all'organizzazione di incontri e seminari, con l'estensione di una rete fra i CPO italiani e i tentativi di uscire da una cultura di genere solo per addette ai lavori. Inoltre, confronti con le istituzioni di parità italiane e straniere, redazione di documenti per l'Amministrazione universitaria e per le istituzioni di pari opportunità, come le Consigliere di parità provinciali, regionali e nazionale, produzione di libri, articoli, strutturazione di siti, proposte di borse di studio, proiezioni di docufilm rari, censimenti periodici sul personale docente e amministrativo degli Atenei, maggiore radicamento degli Atenei sul territorio tramite iniziative non circoscritte al solo ambito universitario. Il tutto quasi gratuitamente, perché la crisi economica incalzante, unitamente alla riduzione della quota ministeriale agli Atenei, aveva ridotto

drasticamente la quota in bilancio per i CPO; del resto, per alcuni Comitati non era previsto un bilancio fisso approvato in Senato Accademico o in Consiglio d'Amministrazione, ma finanziamenti stabiliti di volta in volta per ogni singola iniziativa presentata dal Comitato. È evidente che quest'ultima prassi richiedeva strategie negoziali molto usuranti, soprattutto per quelle che avevano davanti una progressione di carriera, con la valutazione di titoli che, se riferiti ai *Gender studies*, potevano risultare penalizzanti e non concorrenziali. Infine, non tutti i CPO comparivano negli Statuti Accademici.

Una seconda chiave di volta è stata sicuramente l'attivazione di Corsi chiamati in modo abbreviato Donne, Politica, Istituzioni, in realtà, iniziative specialistiche a carattere formativo per la diffusione della cultura di genere nelle istituzioni culturali, sociali e politiche finalizzate a qualificare e aumentare la presenza e la partecipazione delle donne nella vita attiva, in risposta all'Avviso del Ministero Pari opportunità per i Diritti e le Pari Opportunità, percorso formativo per la promozione della Cultura di genere e delle Pari Opportunità, Dipartimento Pari Opportunità. Inaugurati dal governo di centro-destra, nelle Università italiane iniziava ad aprirsi, per subito richiudersi, qualche possibilità di percorso accademico per gli studi di genere multidisciplinari ed a questi guardavano con interesse molte docenti. La partecipazione al Bando comportava un punteggio valido per un biennio e il relativo co-finanziamento; il CPO dell'Università di Cassino ha partecipato fin dal 2005 e proseguito con i successivi bandi fino al 2013. I Corsi mettevano in luce molte competenze diverse, dal piano finanziario con la rendicontazione finale, alla stesura del piano didattico con l'individuazione di materie e docenti alcune interne all'Università, ma altre provenienti da città e istituzioni non territoriali; la vera novità è stata proprio lo spettro variegato delle iscritte, anche uomini in qualche raro caso; non solo amministrative e studenti, ma anche e soprattutto donne del territorio, talvolta madri e figlie, oppure con esperienza politica nei comuni del circondario, con il desiderio di approcciarsi a un sapere in cui si riconoscevano, libere

professioniste, aspiranti scrittrici e poete, donne fondatrici di associazioni o che si consideravano militanti femministe, casalinghe con un diploma di studi superiori; un raro esempio quindi di come la trasversalità delle teorie e delle pratiche femministe abbia misurato aspettative e potenzialità di età e condizioni diverse. Io stessa ho insegnato in questi Corsi attivati in molte altre Università come Roma Tre, Sapienza, Foggia, Campobasso, Siena; dopo molti anni, essendo rimasta nello stesso Ateneo, ricevo conferma di quanto l'esperienza si fosse sedimentata; penso a donne che a distanza di molti anni hanno esordito con la frase: «Forse Lei non si ricorda di me, ma io ho frequentato il Corso Donne, Politica, Istituzioni...», facendo intravedere anche il peso della nostalgia. Cito l'esempio più recente, ma anche più toccante: una commercialista dell'Ordine di Cassino mi ha chiamato per parlare del Bilancio di Genere attivato nell'Università un paio d'anni fa in ottemperanza alle Linee Guida della Crui. Alla frase «lei non si ricorda di me», è seguita la spiegazione: aveva frequentato il primo Corso Donne, Politica, Istituzioni, mentre aspettava due gemelli che avevano appena compiuto diciotto anni.

C'era inoltre in quei Corsi un aspetto liberatorio, dimostrato in particolar modo nell'anno in cui, come prova finale, decidemmo un elaborato scritto su uno dei trattati; quasi tutte e anche uomini, optarono per la violenza di genere, molti narrando in prima persona o di persone vicine. Avrei voluto chiedere la liberatoria per pubblicare gli elaborati, ma la mancanza di finanziamenti, e l'essere quasi tutte noi *multitasking* e pendolari, ha impedito l'obiettivo. Quando i Corsi furono aboliti, per protesta contro la cessazione si erano tenute anche una serie di riunioni, ma a nulla valsero. Il CPO cercò anche di attribuire una significazione di genere ai luoghi universitari, con l'intitolazione di aule, nel primo caso a Teresa Labriola, figlia del famoso filosofo Antonio e di Rosalia von Sprenger; pochi anni dopo la stessa Aula ha ospitato permanentemente la Mostra itinerante 1946: *il voto delle donne*, realizzata con la Casa Internazionale delle Donne e la Fildis (Federazione Italiana Laureate Diplomate Istituti Superiori). Nel 2020, per il centenario,

un'Aula fu dedicata a Nilde Iotti, con un pannello fotografico.

In seguito, una iniziale conflittualità si innescò intorno alla trasformazione dei Comitati Pari Opportunità in Comitati Unici di Garanzia, non per effetto della legge n. 240, ma della legge n. 183 del 2010, nota come Collegato Lavoro, pubblicata sulla *Gazzetta Ufficiale* il 4 novembre 2010. L'articolo 21 istituiva i Comitati Unici di Garanzia, cosiddetti CUG; la legge, intervenendo sul decreto legislativo n. 165 del 2001, modificava nome e composizione del Comitato Pari Opportunità, applicabile al solo personale contrattualizzato, quindi per l'Università al solo comparto tecnico-amministrativo. La componente tecnico-amministrativa del CPO era chiamata ad unirsi a quella del Comitato contro il mobbing (laddove esistente) per la creazione di un unico Comitato investito anche del compito di costruire garanzie antidiscriminatorie nelle relazioni di genere, contro il mobbing e le molestie morali, intervenendo sugli istituti contrattuali del CCNL dei dipendenti.

La composizione di questo nuovo organismo, costituito per metà dai rappresentanti dei sindacati e per metà dai rappresentanti dell'amministrazione, prevedeva il vincolo di una presenza paritaria uomini-donne. La legge istitutiva dei CUG era perfettamente consequenziale alla natura e all'evoluzione dei Comitati Pari Opportunità, destinati al comparto amministrativo con un d.p.r. del 1987 e nati nell'ambito della contrattazione collettiva, ma il passaggio non poteva essere però del tutto indolore, anche per il timore che non si tenesse conto del passato costruito dai Comitati Pari Opportunità e della storia delle relazioni fra i generi. Mi riferisco non solo alla loro legge istitutiva, ma alla evidenza storica che i temi dell'emancipazione e della liberazione femminile erano nati in Italia insieme all'unità, da una sinistra certo non assimilabile a quella venuta dopo, mazziniana, garibaldina, laico-radical, massonica; all'interno del Parlamento post-unitario il dibattito era stato precoce, grazie al deputato, definito in seguito il solo deputato femminista, Salvatore Morelli. La nascita del Partito socialista italiano nel 1892 diede ai temi dell'emancipazione nuove direzioni, ma la primogenitura nell'alveo della sinistra, anche cristiano-socialista, non va dimenticata.

Sulla via di una innovazione per gli studi di genere si poteva considerare, nel 2000, Il *Protocollo d'intesa* siglato fra la Ministra per le Pari Opportunità Mara Carfagna e la Ministra Maria Stella Gelmini sulle politiche di pari opportunità, nel pieno accoglimento del principio di *mainstreaming* (2010), tenuto conto sia della Dichiarazione di Pechino (1995) che della Conferenza di Praga (2009), organizzata dalla presidenza ceca alla conclusione dei primi dieci anni di politiche europee sul genere nella scienza. Inoltre, anche delle *Raccomandazioni* della UE sulla necessità di sostenere un cambiamento strutturale delle organizzazioni scientifiche, dell'equilibrio fra lavoro e vita privata per uomini e donne, dell'importanza dell'educazione e dell'istruzione dalla più tenera età per rimuovere gli "stereotipi di genere"; infine, della *Strategia di Lisbona* (post-2010), sul tema delle donne nella ricerca e nella scienza. Infine il *Protocollo* citava le *Direttive del Parlamento Europeo e del Consiglio* (2006), sulla "parità di trattamento" nell'occupazione maschile e femminile e, all'art. 6, prevedeva la "diffusione della cultura di genere" attraverso la realizzazione di moduli didattici incentrati sulla "differenza di genere" da realizzare presso le scuole di ogni ordine e grado nonché la progettazione e attuazione di percorsi formativi rivolti alla diffusione della prospettiva di genere in ambito istituzionale e politico presso le Università.

Il Tavolo di lavoro aveva funzioni di analisi, studio, indirizzo, coordinamento e pianificazione delle azioni concernenti i diritti e le pari opportunità a tutti i livelli della scienza, della tecnologia e della ricerca scientifica; doveva indicare soluzioni per consentire una maggiore diffusione della cultura delle differenze di genere, incoraggiando i principi enunciati nella *Carta europea dei Ricercatori* e del *Codice di condotta* con riferimento alle procedure di assunzione e progressioni di carriera, condizioni di lavoro e sicurezza sociale.

Le vicende politiche e ministeriali comportarono la fine dei lavori e non molto, di veramente concreto, è accaduto da allora, a livello istituzionale. Le donne a vario titolo, singolarmente o come gruppi di insegnanti, hanno continuato a reclamare una formazio-

ne non sessista e non passatista attraverso innumerevoli iniziative con la formazione di collettivi e associazionismi a tema. Personalmente ho continuato, come altre Colleghe, a disporre liberamente degli spazi offerti dalle Università, ma senza un disegno collettivamente organico; ho partecipato a Gruppi che, poco prima del Covid-19, si riunivano in presenza presso la Conferenza Rettori delle Università italiane (CRUI), organismo che, come è noto, su oltre 80 Atenei aderenti ha contato a lungo su un numero, oscillante, fino a un massimo di 6 Rettrici, mentre attualmente sono circa il doppio. Alla guida c'era allora la Rettrice della Basilicata, Aurelia Sole, che aveva protestato poco tempo prima per la partecipazione dell'allora Rettore di Sapienza alla giuria del concorso di "Miss Sapienza". I Gruppi si riunivano, dal Covid in poi, online, su tematiche diverse che ognuna di noi liberamente sceglieva: Bilancio di Genere, Formazione di genere (compreso il sessismo della lingua), Smart-working, Violenza di genere. Il gruppo delle bravissime ingegnere che aveva lavorato al Bilancio di genere produsse in breve tempo Linee Guida on line e cartacee presentate a Roma presso la sede del Miur (2019) e che molte Università hanno attivato da allora in poi, compreso il mio Ateneo, anche perché, in assenza di questo Bilancio, difficilmente si potrebbe partecipare alle gare pubbliche e ai progetti europei. Dunque, ciò che è accaduto in questi anni, non pochi nelle singole esistenze individuali femminili, è stato in gran parte malamente trasmesso e anche sottovalutato, ma certo siamo ancora in una fase di conflittualità negata, anche per gli effetti del cosiddetto *pinkwashing*; i saperi sono diventati di moda, non se ne potrebbe fare a meno come ingrediente della modernità, soprattutto perché la normalizzazione è sempre rassicurante e ha anche aperto nuovi mercati, editoriali, spazi pubblicitari, strategie comunicative, settori della moda.

BIBLIOGRAFIA

- CONTI ODORISIO, G. (a cura di) (1988). *Gli studi sulle donne nelle Università: ricerca e trasformazione del sapere*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane.
- Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, Università di Cassino, Comitato Pari opportunità, 2005.
- PISA, B. (cura di) (2003). *Cittadine d'Europa. Integrazione europea e associazioni femminili italiane*, Milano, FrancoAngeli.
- ROWBOTHAM, S. (1977). *Esclusa dalla storia. Trecento anni di lotte della donna per la sua liberazione*, Roma, Editori Riuniti (ed. or., *Hidden from history*, 1974).
- TARICONE, F., BUCCI, S. (1983). *La condizione della donna nel XVII e XVIII secolo*, presentazione di Giuntella V.E., Roma, Carucci.
- TARICONE, F., PISA, B. (1985). *Operaie, borghesi, contadine nel XIX secolo*, Roma, Carucci.
- TARICONE, F. (1986). *Storia delle donne e "nuova storia": collusioni e autonomie*, in Addis Saba, M., Conti Odorisio, G., Pisa, B., Taricone, F. *Storia delle donne: una scienza possibile*, Roma, Felina Libri.
- SABATINI, A. (1987). *Il sessismo nella lingua italiana*, con la partecipazione di Mariani M., Billi E., Santangelo A., Commissione Nazionale Parità, Presidenza del Consiglio dei Ministri.
- TARICONE, F. (1988). Per uno studio dell'associazionismo femminile italiano fra Otto e Novecento, in Conti Odorisio, G. (a cura di). *Gli studi sulle donne nelle Università: ricerca e trasformazione del sapere*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 197-207.
- TARICONE, F. (2006). *Donne, Politica, Istituzioni. Percorso formativo all'Università degli Studi di Cassino*, Minturno, Caramanica.
- TARICONE, F. (cura di) (2007). *Libere tutte, liberi tutti: diritti umani e mutilazioni femminili*, Comitato Pari Opportunità, Minturno, Caramanica.
- TARICONE, F., BROCCOLI, A. (2012). *Le politiche di pari opportunità nelle Università. Modelli per le nuove generazioni*, Minturno, Caramanica.
- TARICONE, F. (2015). Comitati Unici di garanzia nelle Università, interlocutori delle pari opportunità, *Nuova Etica Pubblica*, rivista on line dell'associazione Etica PA, 3(5), dicembre, 84-93.
- TARICONE, F. (2016). *Comitati Unici di garanzia nelle Università: un primo bilancio*, in Isastia, A.M. e Oliva, R. (a cura di). *Cinquant'anni non sono bastati. Le carriere delle donne a partire dalla sentenza n. 33/1960 della Corte costituzionale*, Trieste, Scienza Express Edizioni, 135-142.
- TARICONE, F. (2021). Non è ora di istituzionalizzare le discipline di genere?,

in *Il Paese delle Donne online*, 18 febbraio, <https://www.womenews.net/non-e-ora-di-istituzionalizzare-le-discipline-di-genere/>.

TARICONE, F. (2024). *I limiti della discontinuità nelle discipline di genere*, in D'Amico, M., Liberali B. (a cura di). *I diritti delle donne: problematiche attuali e prospettive future*, Convegno di chiusura del triennio, nell'ambito della Cattedra Jean Monnet "European Fundamental Rights and Women's Rights 2020-2023", Torino, Giappichelli.

CHI HA PAURA DEL DIVENIRE?

Natascia Mattucci

Transizioni femministe

Qualche anno fa in occasione di un incontro seminariale con Lea Melandri, volto storico del femminismo italiano, è emersa una questione ancora oggi rilevante per il contesto socio-politico delle rivendicazioni: come raccontare le prime pratiche femministe a chi per motivi anagrafici non abbia vissuto quella militanza. Non era la prima volta che ascoltavo una riflessione su uno dei nodi più complessi per le protagoniste del movimento femminista che hanno agito in prima persona la rivoluzione del corpo delle donne negli anni Settanta. Molti anni prima, nell'ambito della scuola estiva della Società italiana delle storiche del 2004 dedicata a *La sfida del femminismo ai movimenti degli anni Settanta*, ero stata spettatrice di una sofferta diatriba sul rapporto tra storia e memoria da parte di chi si era divisa tra la militanza femminista e il mestiere di studiosa (Rossi Doria, 2005: 1). In un corpo a corpo tra biografia e storia politica, alcune di loro avevano assunto l'impegno per una storia "a venire", in attesa di scrittura, consapevoli che l'autocoscienza è una pratica che può sfuggire alle maglie delle fonti orali e scritte, col rischio di rimanere confinata a memoria soggettiva. La preoccupazione, per lo più metodologica, riguardava la trasmissione in forma di eredità di una pratica in traducibile e mai del tutto rappresentabile che aveva lavorato nella profondità dell'inconscio. Alla base delle pratiche di donne singole vi era il desiderio di sovvertire le dicotomie fondative dell'ordine sociale, quelle tra corpo e pensiero, privato e pubblico, personale e politico. Un'economia binaria che ha contribuito alla costruzione di disuguaglianze di genere negli ambiti più vari delle esistenze.

A distanza di quasi cinquant'anni possiamo affermare che il movimento femminista degli anni Settanta è riuscito a sfidare

il potere e le sue strategie consolidate non per limitarsi a chiedere “inclusione” e spazi dentro la casa paterna, allargando libertà, uguaglianza, democrazia, ma per trasformare dal profondo della dimensione simbolica la fenomenologia di un lessico politico di matrice patriarcale (Melandri, 2015: 81). Una pratica di liberazione in divenire che ha incrinato nel tempo ogni cristallizzazione oppressiva e ha contribuito, suo malgrado, ad aprire sentieri narrativi inediti quando si tratta di identità di genere. L'autocoscienza è una forma di scambio e comunicazione profonda in cui l'esperienza soggettiva si modifica attraverso l'altra, sottraendosi al potere esercitato dalle teorie psicoanalitiche maschili. Accanto all'autocoscienza, la scrittura è considerata una pratica politica che lavora contro la dissoluzione del vissuto (Recchia Luciani e Masi, 2017: 49).

Oggi come allora le parole di Melandri continuano a risuonare nella mia memoria ogni volta che nella ricca costellazione odierna di femminismi e studi di genere si fa strada l'ennesima istanza demiurgica nell'intento di fissare un canone identitario contro le alterazioni di un presunto originale. Il senso di quelle parole aveva grosso modo a che fare con l'impossibilità da parte di una generazione militante di trasmettere una cassetta degli attrezzi femminista a quella successiva quasi si trattasse di una teoria da applicare. Il femminismo come pratica a partire dal corpo è un agire che sa di sé nel suo farsi, specie mentre disfa alla radice il binarismo teoria e prassi che ha sorretto il sapere occidentale. La presa di coscienza a partire dal proprio corpo, sessualità e identità diffusasi nei gruppi di varie città ha saputo innescare percorsi di trasformazione sociale, culturale e, con tempi più lunghi, giuridica all'insegna della pluralità e del poter divenire altro e altre. La pratica collettiva del narrarsi attraverso l'attenzione di altre donne è stata una rivoluzione copernicana capace di guardare nelle pieghe più profonde della sessualità e vita affettiva per disseppellire materiale intimo – e fino ad allora impresentabile – al fine di restituirlo alla luce di uno sguardo pubblico non voyeuristico.

In uno degli interventi presenti nel suo archivio, Melandri ha

parlato di una «scrittura d'esperienza» per nominare frammenti, schegge di pensiero, emozioni che si spingono ai confini del corpo, in prossimità delle zone più nascoste alla coscienza.

Si tratta di far luce su un terreno di esperienza che resta generalmente confinato in una «naturalità» astorica: la nascita, l'infanzia, i ruoli sessuali, l'amore, l'invecchiamento, la malattia, la morte. È quello che Franco Rella chiama l'«impresentabile della vita» [...] e che potremmo anche chiamare le «viscere della storia», di cui si vedono oggi i riflessi deformati, banalizzati, nell'industria dello spettacolo, nella pubblicità, nel populismo, nel razzismo, ma su cui sembra difficile produrre cultura e cambiamenti (Melandri, 2013).

La sessualità, gli stereotipi di genere, la vita intima e, più in generale, la relazione con gli altri, hanno a che vedere con gli interrogativi vitali del corpo che tendono a essere in alcuni casi rimossi in altri ordinati secondo canoni accettabili sin dai primi anni di vita all'interno della famiglia e delle istituzioni scolastiche. Nascondimento e disciplina che continuano a riprodursi nella sovraesposizione dei media odierni, laddove il corpo esibito non è un soggetto desiderante e riflessivo ma oggetto da conformare a misure stabilite dalle industrie del consumo. Si tratta di espressioni del capitalismo e patriarcato che, ieri come oggi, sono insofferenti alle metamorfosi che non siano mera cosmesi monetizzabile. Se il corpo delle donne rimane questione centrale nelle transizioni femministe, non meno importanti sono i modi impiegati dai movimenti per sollevare nuove istanze nell'era della svolta digitale. Un interrogativo riguarda come poter fare esperienza e condividere collettivamente vissuti e passioni senza esporli alla macina mediale che tende a consumare ogni cosa riducendola a mera chiacchiera. La rete e i social network possono essere un formidabile spazio per una politica insorgente globale capace di dare visibilità ad atti di denuncia, ma si prestano nel contempo a essere collettore reazionario per moltiplicare forme di odio misogino, omolesbotransfobico e più in generale alterofobico. Circostanza cui si aggiunge la frammenta-

zione prodottasi nei femminismi del mondo, unico movimento sociale realmente transfrontaliero che stenta a pensarsi, soprattutto alla luce delle patologie liberaldemocratiche contemporanee, come una progettualità politica unitaria capace di investire alla radice istituzioni politiche e *governance* globali.

Se le pratiche femministe della seconda metà del secolo scorso hanno messo in crisi imperativi e aspettative forgiati all'interno di una cultura androcentrica ai quali le donne erano chiamate a conformarsi, i *Gender studies* hanno riattraversato in modo critico i saperi elaborati nell'arco di secoli di universalismo maschile per far emergere i punti di vista delle donne e produrre nel tempo un cambiamento profondo delle condizioni e delle strutture conoscitive. Uno degli effetti epistemici e politici dell'introduzione dell'interrogativo sul «genere», come ben sanno i femminismi, è stato quello di mostrare il carattere contingente di processi di inferiorizzazione inscritti in una differente corporeità (Calloni, 2012: 60). La struttura patriarcale, fondata su una gerarchia socialmente costruita dei ruoli di genere, ha modellato comportamenti e immaginari fino a essere introiettata come ruolo naturale tra dominanti e dominate. Saperi e pratiche si sono tenuti insieme nel lungo lavoro di decostruzione di gerarchie, oggettive e soggettive, per mostrare il divenire delle forme di dominio che colonizzano le esistenze. Quando si richiama la funzione assunta dal genere nella ricerca si fa riferimento a una domanda critica che evoca uno spostamento del punto di osservazione, come accaduto per le rivoluzioni di ordine gnoseologico. Il suo impiego euristico in termini di approccio per ripensare tradizioni di pensiero non vuole includere una parte all'interno di un ordine inamovibile, ma interrogare e scuotere le strutture conoscitive per fare emergere le crepe in cui sono state lungamente confinate esistenze fuori norma.

Chi ha paura del genere, chi ha paura del divenire?

Il movimento di placche millenarie che il femminismo transfrontaliero ha innescato retroagendo fino al modo in cui i saperi

generano strutture di potere non poteva essere privo di reazioni. Aver mostrato che qualsiasi forma di dominio fondata su gerarchie di genere può essere sovvertita in virtù del suo divenire ha contribuito a liberare molte vite da trappole visibili e invisibili, ma ha anche generato paure e mistificazioni. In un recente saggio dedicato alla paura del *gender*, la filosofa femminista Judith Butler ha scritto:

i movimenti contemporanei contro l'«ideologia *gender*» ritraggono il genere come un monolite, il cui potere e la cui portata sarebbero devastanti. Di certo, non si può dire che questi movimenti reazionari abbiano seguito con attenzione i complessi dibattiti lessicali e teorici sul genere. Al di fuori degli ambienti accademici in cui il genere costituisce oggetto di indagine teorica, e anche al di là dei modi comuni di riferirsi ad esso, il *gender* è così divenuto motivo di straordinario allarme (Butler, 2024: 9).

Un allarme legato alla potenza di un interrogativo che ha saputo rimettere in discussione le radici profonde delle gerarchie sancite dall'ordine patriarcale e contrastare i pregiudizi che, sotto forma di paure, hanno bloccato o sacrificato vite per conformarle a verdeti sociali. Considerato dai movimenti più conservatori come una minaccia alla sicurezza nazionale, alla famiglia tradizionale, alla mascolinità, alle leggi naturali, alla differenza che la donna biologica incarnerebbe, «il *gender* è diventato un fantasma dotato di poteri distruttivi, in grado di catalizzare e intensificare molteplici forme di panico sociale», una sorta di minaccia totalitaria distruttiva se non addirittura di «Satana in azione» (ivi: 10). Butler ha precisato che le ragioni per essere spaventati dai rischi del mondo contemporaneo non mancherebbero affatto nel dibattito pubblico:

Ci sono ad esempio i disastri climatici, le migrazioni forzate, la brutale precarizzazione delle vite e le guerre. Ci sono sistemi economici basati sull'ideologia neoliberista che stanno depredando intere popolazioni di servizi sociali e sanitari di base,

necessari alla vita in quanto tale. Ci sono forme di razzismo sistemico che uccidono con violenza le persone nere, in modi più o meno rapidi. Ci sono tassi spaventosamente elevati di violenza – inclusa l’uccisione – nei riguardi di donne, persone *queer* e trans, e in particolar modo di quelle non bianche (ivi: 11).

Come una triste risacca, gli spettri mostrificati del concetto di genere e razzismo sistemico hanno fatto da collettori delle ansie più disparate nelle strategie discorsive conservatrici a livello globale impedendo di vedere, nominare e pensare con lucidità a ciò di cui realmente dovremmo preoccuparci, con quel che ne consegue in termini di censura e disciplinamento delle vite. Si tratta, per Butler, della scena fantasmatica del ritorno a un ordine, o a un sogno, patriarcale, fondato sulla “tradizione” e sulla “natura” al fine di rafforzare il senso autoritario del potere statale. Una scena che non è fantasia ma un danno volontario alle vite di milioni di persone attuato

cercando di smantellare pratiche, istituzioni e politiche pubbliche che, nel corso del tempo, si sono preposte l’obiettivo di rivedere e ampliare i valori della libertà e dell’eguaglianza, garantendo migliori possibilità di vivere liberamente, di respirare senza il timore di subire un’offesa, di poter avere un posto alla pari di chiunque altro all’interno della società (ivi: 20).

Questa strategia di mostrificazione, simile a una caccia alle streghe del XXI secolo supportata da dottrine e banditori (Schettini, 2023), è a sua volta inserita in una storia che diviene, si adatta a seconda dei casi, contesti, nemici e media, in una sorta di gattopardismo invertito: affermare che nulla deve cambiare per nascondere che tutto sta cambiando (Garbagnoli, 2014). Per Butler, infatti, il sogno dell’ideologia anti-*gender* di restaurare un ordine patriarcale in cui «il padre è il Padre; l’identità sessuale rimane invariata per tutta la vita; le donne – strettamente intese come “persone assegnate al genere femminile alla nascita” – rioccupano le loro posizioni naturali e “moralì” all’interno della famiglia; e i bianchi detengono

una supremazia razziale incontrastata» si presenta come un nostalgico fantasticare a occhi aperti (Butler, 2024: 24). Il genere, come è noto, è una categoria elaborata in decenni di dibattiti in seno ai femminismi per arrivare ad apprezzare come “donna” sia a sua volta una categoria aperta, *in divenire* avrebbe detto Simone de Beauvoir. Il tentativo di restaurare una gerarchia tra i generi passa, secondo Butler, per un tentativo di edificare un mondo sempre più dominato dalla distruzione altrui. Sul versante politico, l’operazione discorsiva antifemminista e antigenere fa oggi da collante simbolico, come ha osservato Serughetti (2021: 106), a un campo conservatore che reitera uno schema molto simile a livello globale, fondato sulla blindatura dei confini e della famiglia e che, per conseguenza, considera minacce la causa dei diritti delle donne e l’antirazzismo. Queste strategie antiegalitarie e antiemancipatorie, tuttavia, si inscrivono quasi dialetticamente entro il lento crepuscolo della trasformazione dei ruoli di genere e delle identità in ogni cerchia sociale.

Le questioni e le vite che l’acronimo LGBTQI+ racconta senza definirle una volta per tutte si muovono all’interno della più ampia cornice concettuale degli studi di genere e dei movimenti femministi, specie quando si tratta di smascherare il tenore di verità di pregiudizi riproposti per secoli. Un acronimo che va col tempo arricchendosi perché ampio è il ventaglio di possibilità che la dimensione affettiva, relazionale, identitaria e sessuale può esprimere nel suo divenire. Movimenti femministi, antirazzisti e LGBTQI+ hanno fatto i conti con l’impiego strumentale e ideologico di “natura” cercando di decostruire il determinismo biologico e l’essenzialismo da esso veicolati. Un lavoro genealogico e archeologico ai margini di un terreno strutturato da dottrine, narrazioni, istituzioni e il più delle volte dalla forza di acritiche comprensioni preliminari che schermano dalla paura di ciò che non è conosciuto o diviene. Le insidie del lessico non smettono di interrogare a proposito del processo di normalizzazione messo in atto da chi fa le norme, fissa canoni naturali dell’umano e nuove marginalità. La visibilità associata all’emersione dai margini del confino privato

al dibattito pubblico non dà conto delle ferite di chi ha subito o continua a subire, direttamente o in forme più subdole, un lungo misconoscimento sociale le cui radici affondano in paure profondamente introiettate. Luoghi dell'inconscio che Pier Paolo Pasolini ha chiamato «ghetti mentali»:

La tolleranza [...] è solo e sempre nominale. Non conosco un solo esempio o caso di tolleranza reale. Il fatto che si «tolli» qualcuno è lo stesso che si «condanni». La tolleranza è anzi una forma di condanna più raffinata. Infatti al «tollerato» [...] si dice di far quello che vuole, che egli ha il pieno diritto di seguire la propria natura, che il suo appartenere a una minoranza non significa affatto inferiorità eccetera eccetera. Ma la sua «diversità» – o meglio «la sua colpa di essere diverso» – resta identica sia davanti a chi abbia deciso di tollerarla, sia davanti a chi abbia deciso di condannarla. Nessuna maggioranza potrà mai abolire dalla propria coscienza il sentimento della «diversità» delle minoranze. L'avrà sempre, eternamente, fatalmente presente. Quindi – certo – il negro potrà essere negro, cioè potrà vivere liberamente la propria diversità, anche fuori – certo – dal «ghetto» fisico, materiale che, in tempi di repressione, gli era stato assegnato. Tuttavia la figura mentale del ghetto sopravvive invincibile. Il negro sarà libero, potrà vivere nominalmente senza ostacoli la sua diversità eccetera eccetera, ma egli resterà sempre dentro un «ghetto mentale», e guai se uscirà da lì. Egli può uscire da lì solo a patto di adottare l'angolo visuale e la mentalità di chi vive fuori dal ghetto, cioè dalla maggioranza. Nessun suo sentimento, nessun suo gesto, nessuna sua parola può essere «tinta» dall'esperienza particolare che viene vissuta da chi è rinchiuso idealmente entro i limiti assegnati a una minoranza (il ghetto mentale). Egli deve rinnegare tutto se stesso, e fingere che alle sue spalle l'esperienza sia un'esperienza normale, cioè maggioritaria (Pasolini, 2009: 35-36).

Trasformare il mondo: a partire da sé

La lingua non è né neutra né pacifica. Nomi e parole sono, oggi più di ieri, terreno di conflitto politico e di esercizio di forme di dominio. Con i movimenti femministi e le rivendicazioni dei gruppi LGBTQI+ voci, parole, lingue, segni e nomi hanno assunto un valore centrale: fanno essere ciò che dicono rendendolo concepibile e visibile. Questo vale, in particolare, quando si tratta di dire un'identità che diviene nei modi che corrispondono all'autodeterminazione. In quest'ottica, il femminismo transfrontaliero è stato e continua a essere laboratorio di trasformazione sociale. Nell'ambito degli studi di genere e, più in dettaglio, della teoria *queer*, Paul B. Preciado continua ad aprire interrogativi cruciali sul rapporto tra identità, linguaggio e potere. La sua riflessione filosofica è inscindibile da un'autobiografia che attraversa la sofferenza di chi subisce la legge disciplinante e repressiva del genere ammantata dell'autorevolezza medico-psichiatrica. Preciado si rivolge a chi si trovi in quella condizione patologica e spersonalizzante che il sapere medicalizzato chiama disforia di genere. Nella sua attività, lavoro filosofico e progetto di soggettivazione si saldano nella decomposizione della stessa identità di genere, intesa come convenzione politica che etichetta attraverso tassonomie il confine tra normalità e patologia, concependo il binarismo maschile e femminile come l'unica via percorribile (Recchia Luciani e Masi, 2017: 66). Già nel primo lavoro *Manifesto controessuale*, divenuto rapidamente il centro di un vivace dibattito per la cultura *queer* e transgender in Europa, Preciado si pone come punto di approdo post-femminista e post-genere sostenendo la molteplicità dei sessi, dei generi e delle sessualità, irriducibile a permanenze e categorizzazioni, funzionali a loro volta a gerarchie tra umani (Preciado, 2019). Gli spazi ottenuti all'interno di una cultura eteronormativa, patriarcale e coloniale saranno finte uguaglianze, incapaci di rompere realmente le gabbie identitarie. Mettendo a frutto l'approccio genealogico e decostruttivo di Foucault e Derrida, Preciado «si fa testimone, con il suo stesso corpo modificato, della necessità di

“strappare il genere ai macrodiscorsi”, cioè alle teorizzazioni senza conseguenze pratiche» (Recchia Luciani e Masi, 2017: 68). Occorrerebbe dismettere la pretesa di poter ridurre l'unicità di ogni individuo a schemi generali.

In più scritti Preciado ritorna su queste camicie di forza partendo da sé:

Il m'arrive encore, mais plus aussi souvent qu'avant, de rencontrer quelqu'un qui s'obstine à m'appeler par un nom féminin, ou qui refuse de m'appeler par mon prénom, cet autre nom qui désormais est le mien. Je peux réfuter sa déclaration de façon rhétorique, je peux fournir des preuves institutionnelles, je peux accentuer ma performance de masculinité: arrêter de me raser pendant deux jours, porter des bottes plus lourdes, le pantalon plus ample, éviter d'avoir un sac à la main, je peux même cracher quand je marche dans la rue ou arrêter de sourire (la masculinité exige parfois une chorégraphie stupide), mais aucune de ces pratiques ne suffit à prouver la vérité du genre, pour la bonne et simple raison que la vérité du genre n'existe pas en dehors d'un ensemble de conventions sociales intersubjectives (Preciado, 2018).

Preciado aggiunge che il genere non è una proprietà psichica o fisica del soggetto, ma una reazione di potere asservita a un processo di assoggettamento che nel contempo è soggettivazione e sottomissione. Questa voce filosofica, potente e sincera, si fa ancor più viva quando racconta del filo sociale che ci unisce agli altri. Un filo sottile che, nel caso di una vita in transizione, può costituire o destituire in pochi attimi passando per una stretta di mano, un nome o per un pronome, una domanda, una firma o un documento. Se la decisione di avviare un processo di riassegnazione di genere è individuale e apparentemente volontaria, il processo di transizione è collettivo e aperto a continue convalide o censure. Per questo, l'intensità del dolore provato quando qualcuno decide di usare l'altro pronome, o si rifiuta di usare l'altro nome, è proporzionale alla forza con cui questo piccolo gesto ripete una catena storica di violenza ed esclusione.

Migrazione e transizione hanno tratti in comune: sono movimenti singoli di corpi vulnerabili che cercano altri luoghi in cui appaersarsi: «pour un migrant ou pour un trans, le succès du voyage dépend de la générosité avec laquelle les autres vous accueillent et vous soutiennent, sans penser constamment “voici un étranger” ou “je sais que vous êtes réellement une femme”, mais en voyant votre singularité de corps vulnérable à la recherche d'un autre endroit où la vie pourrait prendre racine» (Preciado, 2018). Come il migrante, una persona in transizione di genere elabora strategie di sopravvivenza per capire gli spazi che può abitare e prendere le distanze da quelli in cui la sua esistenza è misconosciuta e minacciata. La transizione poggia su una rete insensata di fili fragili e rischiosi, che Preciado paragona alla migrazione, alla reintegrazione sociale dopo essere usciti di prigione, al tornare a lavorare dopo una diagnosi di Aids o cancro, al cercare di avere quello che alcuni chiamano, senza sapere di cosa parlano, una vita normale.

In uno dei suoi scritti più recenti annotati durante la pandemia, mentre era malato di Covid, Preciado riflette sulla mutazione planetaria in atto per risalire alla struttura profonda che produce le differenze, le categorizza per poi gerarchizzarle e alterizzarle (Preciado, 2022: 18). Il suo personale rifiuto dell'agenda politica impiantata sin dall'infanzia nella sua carne a forza di addestramenti linguistici e rituali istituzionali assume una prospettiva inedita a partire dalla presunta disforia di genere.

Di contro all'arroganza delle discipline e delle tecniche di governo che si incaricano di emettere questa diagnosi, tento uno zap filosofico: dislocare e risignificare la suddetta nozione di disforia nel tentativo di sondare lo stato d'essere generale del mondo contemporaneo, le sue spaccature epistemologiche e politiche e la tensione tra forze emancipatrici e resistenze conservatrici che caratterizza il nostro presente. E se la «disforia di genere» non fosse una malattia mentale, ma l'irriducibilità politica ed estetica delle nostre forme di soggettivazione al regime normativo della differenza sessuale e di genere? (Ivi: 19-20).

In questa prospettiva, è la stessa contemporaneità ad assumere la condizione epistemo-politica di disforia generalizzata. Preciado cerca di leggere i corpi del pianeta che non sottostanno a poteri che li reificano e degradano come latori di un orizzonte vivo e di senso per pensare la transizione planetaria. Non è casuale che sia Günther Anders ad accompagnarlo in questa riflessione, un filosofo letteralmente diverso dagli altri, uno di quei pochi che è andato sulla scena del delitto, come accaduto con i suoi diari di Hiroshima e Nagasaki (Anders, 2024). Uno strano essere vivente «troppo appassionato e impetuoso per potersi dedicare a un'attività accademica, troppo poco virile per eclissare la carriera della brillante moglie [Hannah Arendt]» che ha saputo pensare come il legame tra Shoah e atomica fosse la mondializzazione della morte operata da depredazione capitalista e specializzazione tecnologica (Preciado, 2022: 96-97). In questo tempo disforico di distruzione senza fine, un tempo allo sbando, il compito della filosofia che diviene è fermare la macchina della violenza come può. Con le parole di María Galindo:

Scrivo per incendiare. Scrivo come chi grida, come chi blocca la strada con le pietre, come chi rompe una camicia di forza, come chi scrive il proprio epitaffio, come chi scrive un telegramma urgente con una notizia inaspettata. Scrivo seguendo il ritmo di chi pompa con l'ossigeno un polmone sull'orlo del soffocamento (Galindo, 2024: 19).

La militanza femminista contemporanea continua a dare voce alle metamorfosi delle forme di dominio e violenza, e nel farlo non può che essere, a sua volta, in metamorfosi e «bastarda», come scrive Galindo. Il bastardismo diviene il grimaldello epistemologico per smascherare le politiche identitarie e puriste di ordine sessuale e razziale che classificano per inscatolare dentro ghetti sigillati. Galindo non parla da una bolla accademica eurocentrica, ma da un'esperienza autobiografica maturata in America Latina con collettivi femministi libertari che cercano di risignificare i luoghi pubblici.

Mi permetto di parlare dal punto di vista di una persona che ha abitato e rotto il ghetto lesbico e gay, dal luogo di chi non ha paura di cambiare rotta tutte le volte che lo ritiene necessario. Parlo dal punto di vista di chi non sopporta neppure un millimetro di demagogia. [...] Parlo dal mio corpo e dalla mia vita frocia, dalla mia insistenza nella militanza pubblica, dalla mia insistenza sul carattere politico della frociaggine, parlo dalla lotta per costruire alleanze insolite, parlo da me stessa, senza magniloquenza (ivi: 123).

La lotta transfrontaliera di questi movimenti non è più una questione interna di diritti, come si è pensato negli ultimi decenni, ma di mondo. Una lotta di liberazione da servitù e domini pluri-mi che chiama ad alleanze inedite per una trasformazione sociale radicale.

BIBLIOGRAFIA

- ANDERS, G. (2024). *L'uomo sul ponte. Diario di Hiroshima e Nagasaki e Tesi sull'età atomica*, Milano-Udine, Mimesis.
- BUTLER, J. (2024). *Chi ha paura del gender?*, Roma-Bari, Laterza.
- CALLONI, M. (2012). Generi e femminismi, in Cedroni, L., Calloni, L. (a cura di), *Filosofia politica contemporanea*, Firenze, Le Monnier.
- GALINDO, M. (2024). *Femminismo bastardo*, Milano-Udine, Mimesis.
- GARBAGNOLI, S. (2014). «L'ideologia del genere»: l'irresistibile ascesa di un'invenzione retorica vaticana contro la denaturalizzazione dell'ordine sessuale. *About Gender. International Journal of Gender Studies*, 6, 250-263.
- MELANDRI, L. (2013). *La memoria del corpo nella scrittura di esperienza*, <https://www.minimaetmoralia.it/wp/scrittura/la-memoria-del-corpo-nella-scrittura-di-esperienza/>, 2013.
- MELANDRI, L. (2005). La “protesta estrema” del femminismo, in Bertilotti, T., Scattigno, A. (a cura di), *Il femminismo degli anni Settanta*, Roma, Viella, 81-98.
- PASOLINI, P.P. (2009). *Lettere luterane*, Milano, Garzanti.
- PRECIADO, P.B. (2018). Appelle-moi par mon (autre) nom, *Liberation*, 23 février, https://www.liberation.fr/debats/2018/02/23/appelle-moi-par-mon-autre-nom_1631959/.
- PRECIADO, P.B. (2019). *Manifesto controsessuale*, Roma, Fandango.
- PRECIADO, P.B. (2022). *Dysphoria Mundi*, Roma, Fandango.
- RECCHIA LUCIANI, F.R., MASI, A. (2017). *Saperi di genere. Dalle rivoluzioni femministe all'emergere di nuove soggettività*, Milano, Loescher.
- ROSSI-DORIA, A. (2005). Ipotesi per una storia che verrà, in Bertilotti, T., Scattigno, A. (a cura di), *Il femminismo degli anni Settanta*, Roma, Viella.
- SCHETTINI, L. (2023). *L'ideologia gender è pericolosa*, Roma-Bari, Laterza.
- SERUGHETTI, G. (2021). *Il vento conservatore. La destra populista all'attacco della democrazia*, Roma-Bari, Laterza.

CYBERFEMMINISMO CON-DIVENIRE SIMPOIETICO Stefania Mazzone

Non è solo che “dio” è morto, è morta anche la “dea”; o meglio, vengono entrambi rivitalizzati nei mondi pervasi dalla politica microelettronica e biotecnologica. Se parliamo di componenti biotiche non dobbiamo pensare in termini di proprietà essenziali, ma in termini di progettazione, di proprietà di confini, tassi di flusso, logica dei sistemi, costi di abbassamento dei confini.
(D.J. Haraway, *Manifesto cyborg*, 1985)

Confini

Cyborg: s. ingl. [comp. di *cyb(ernetica)* «cibernetico» e *org(anismo)* «organismo»] (pl. *cyborgs* <saïboog>), usato in ital. al masch. – Nel linguaggio della fantascienza, automa dalle inesauribili ed eccezionali risorse fisiche e mentali, ottenuto con l'innesto di membra e organi sintetici su un organismo umano vivente (<https://www.treccani.it/vocabolario/cyborg/>).

Cyberfemminismo: *s.m.* Femminismo dell'era telematica, movimento di pensiero e di attività politica di impronta femminista che si situa nelle frontiere del cyberspazio e cerca di utilizzare le nuove tecnologie a favore delle donne. ♦ Tecnofemminismo, webfemminismo, biofemminismo, cyberfemminismo [...]. Chi credeva che le donne avrebbero lasciato ai maschi gli sconfinanti territori del mondo virtuale ha perso. (M.S. Conte, *Repubblica*, 8 marzo 1999, 22).

Nelle società che si sono succedute nel corso del tempo, degli esseri mostruosi hanno definito i limiti. Per i greci erano centauri ed amazzoni, per il Medioevo i gemelli indivisi e gli ermafroditi, oggi, invece, pensiamo possano essere i cyborg il mostruoso che ci

limita. Ma siamo noi le cyborg e i cyborg, quindi siamo noi la mostruosità che pone i confini della comunità. Allo stesso tempo però ammettere di essere cyborg elimina le categorie di genere, razza e di orientamento politico e sessuale. Ci rende tutte e tutti ugualmente diversi perché nessuna categoria è dominante. Cancella il dualismo che fino a questo momento ci ha caratterizzati (Haraway, 2016). Già Derrida ci metteva in guardia circa la necessità di una profonda comprensione politica della natura interamente animale dell'esistente (Derrida, 2006), seppur dal limite antropocentrico del prendere parola per l'animale (Nicolas, 2020). Tale limite viene superato da Jean-Luc Nancy in *La sofferenza è animale* (Nancy, 2019), dove il *pathos* sostituisce il *logos*, di per sé fallocentrico, nella consapevolezza fisica di essere animati da una sofferenza che sappiamo essere avvertita anche da tutto ciò che sente attraverso l'universo, dall'ameba al grande gorilla, passando attraverso il gladiolo e ancora l'ornitorinco, la quercia e la mosca. A partire dalla percezione che anche tutti gli enti non umani sono vicini in un dolore universale, mettiamo fine ad un'alterità che si era definita per contrapposizione. Si tratta di abbandonare, sul piano dell'immanenza, l'incrostazione di idee secolari come quella che l'essenza dell'uomo sia il linguaggio oppure il pensiero, di cui l'animale sarebbe privo. La mitologia, dunque, diventa affabulazione, apre spazi chimerici ad un "fare" che è uno "stare nel problema" la cui ricchezza combinatoria permette così di costruire nuovi scenari in cui essere umano, tecnologia e non umano si costituiscono insieme decostruendo ogni binarismo, perché gli individui, per dirla con Barad (Barad, 2001) esistono «solo all'interno di fenomeni (particolari relazioni materializzate/materializzanti) nella loro continua riconfigurazione ripetutamente intra-attiva» (Kleinman, 2012: 9).

Altri Spazi

Le origini della ricerca intorno al rapporto tra genere e tecnologia vengono fatte risalire agli anni Settanta del Novecento quando, ad opera di quello che è stato definito "femminismo liberale",

inizia il lavoro di emersione delle donne invisibili della storia che hanno dato un sostanziale contributo a quei saperi scientifici e tecnologici, campo tradizionale di dominio maschile. Una posizione rivendicazionista che solleva il tradizionale problema dell'equità di accesso e parità di opportunità alla tecnologia e ai suoi saperi (Wajcman, 2004). Un approccio ancora tutto interno alla simbolica del potere in termini di privilegio e subordinazione che elude la questione della non neutralità della tecnologia e, soprattutto, la questione della costruzione sociale dei saperi tecnologici e dei rapporti di potere conseguenti. A partire dall'elaborazione di Bruno Latour (Latour, 2015) circa la critica alla modernità di cui si farà interprete e critica Donna Haraway, si apre il campo della ricerca sul costruzionismo tecno-sociale. In questo contesto, si rilevano le analogie tra il carattere generativo delle tecnologie e il carattere produttivo e riproduttivo del genere aprendo nuovi spazi di soggettivazione femminista (Faulkner, 2001).

La costruzione del genere viene affrontata, alla fine del secolo scorso, in riferimento alla costruzione sociale delle nuove tecnologie, secondo i paradigmi dei *Social studies of technology*. Attraverso un percorso epistemico incarnato nei saperi situati di Donna Haraway: tecnologie, flussi, ottiche postformali, imbastiscono una narrazione in termini postmoderni che riflette questioni biopolitiche, umane, postumane e di genere che si sostanzia in una possibile ermeneutica cyberfemminista.

In Italia, dalle esperienze dell'underground degli anni Settanta del Novecento, alla nascita della rivista «Decoder» e alle esperienze del collettivo FKI, il cyborg diventava un'entità naturale come soggetto fluido e ribelle trasformando la femminilità in sesso rifiutato: si voleva "tecnologizzare il femminismo". Il gruppo cyber-femminista iniziò a pubblicare articoli su «Decoder» firmandoli Cromosoma X, per poi creare la propria fanzine: «Fikafutura». In un contesto immaginario, quello di Rosie Pianeta, con riferimento al retrofuturismo, intriso dell'ironia delle pubblicità improbabili, la fotocomposizione risultava anche una prova significativa di avanguardia grafica. Le riflessioni all'interno della fanzine spaziano da

introduzioni al tema cyborg, per i lettori che muovono i primi passi sull'argomento, fino ad approfondimenti e interviste a personalità di spicco del mondo queer e cyberpunk, come Kathy Acker e Pat Cadigan. Liberarsi dall'utero materno, questa la scommessa, volere un mondo postgender, che in Italia significava importare un nuovo linguaggio, di decostruzione della dualità maschile/femminile. Proprio il collettivo di Cromosoma X fu, dunque, il primo gruppo in Italia ad acquisire e legittimare termini come "queer" e "transgender", e ad iniziare ad utilizzare l'asterisco egualitario di genere «laddove la desinenza della parola definisse il genere di un insieme eterogeneo di persone» (Rocca, 2020). È proprio il concetto di genere che viene messo in discussione, il concetto di dualità, perché generante l'ontologia della dominazione di un maschile narrato su un femminile costruito. L'attività editoriale di «Fikafutura» si interruppe nel '99, mentre la casa editrice è tutt'oggi attiva, con il nome di Shake Edizioni Underground. Tutto prende inizio da una decostruzione desiderante dell'epistemologia della natura che parallelamente, in diverse parti del mondo, ridefinisce cartografie artefattuali.

La natura, per dirla con Gayatri Spivak (Spivak, 1987) ripresa da Haraway, risulta essere uno di quegli oggetti impossibili che «non possiamo non desiderare» (Haraway, 2019a: 39). La natura è *topos*, luogo comune, ma anche *tropos*, figura, traslazione, artefatto. La natura come fatto e finzione, al di là delle false dicotomie della modernità, concorre con la cultura all'agenda della costruzione sociale delle sostituzioni, in uno spazio dell'altrove dove l'arte-fattualismo giunge a ridefinire un tipo di relazione tra attori, attrici e attanti non solo organici e non solo tecnologici.

In questo senso, anime come *Ghost in the Shell 2: Innocence*, di Marmoru Oshii e *Battle Angel Alita* di Yukito Kishiro, originati in Giappone negli anni '80 e '90, sono una fonte di ispirazione per scrittrici e scrittori in transizione che passano dal marxismo al postmodernismo, al cyberpunk, al femminismo cyborg. Le contraddizioni del capitalismo, infatti, danno vita a personaggi e storie che alimentano il postmodernismo tra marxismo e femminismo,

dall'archeologia della sessualità al queerness fino al *Manifesto Cyborg* di Donna Haraway (Haraway, 1995). Si tratta di inoltrarsi nei paesaggi mentali che l'attivista Elizabeth Bird, nel 1986 a Santa Cruz, definisce con lo slogan «le/i cyborg per la sopravvivenza terrestre». La stessa Haraway ridisegna la mappa del viaggio prendendo a prestito il quadrato semiotico di Greimas (Greimas, 1968) interpretandolo in chiave a-moderna. In questo senso, non si darebbe un postmoderno, ma una critica, con Latour, del moderno stesso in quanto soggettivazione binaria di Natura e Cultura: il mondo come un "in mezzo" in conversazione permanente con diverse collettività cooperanti e svariati attanti. Il quadrato di Haraway prevede quattro spazi differenziali all'interno dei quali si risignificano le incarnazioni della natura: studi della scienza declinati come studi culturali e spazi di mutamenti di metafore e confini per una rigenerazione in zone di limite, secondo l'esempio di Anzaldúa (Anzaldúa, 1987). Dallo Spazio Reale della Terra, inizia un viaggio critico della narrazione conciliante tra natura e società, che ricerca il primate da cui deriviamo, in una pretesa catena naturale di filiazione che sottintende domini, subordinazioni, discriminazioni razziali, di genere, di classe. È lo spazio capitalistico della narrazione rassicurante di una palingenesi della famiglia umana e animale per la promessa di salvazione della terra, secondo l'ottica illuminista e moderna del positivismo scientifico e culturale che si realizza in politiche razziali e coloniali in trasformazione, dopo la Seconda Guerra Mondiale, verso narrazioni che spostano il confine dell'umano dall'uomo nero alla scimmia, in una rinnovata alleanza universale nel nome del dominio della natura. Una escatologia progressista e lineare nella quale lo scienziato prende parola al posto della natura, superandone la rappresentazione. La stessa "natura sociale" antropologica di *The Fate of the Forest* (Hecht e Cockburn, 1989) risente del medesimo paradigma: salvare la terra, non più con recinzioni e confinamenti privilegiati, ma per diversa organizzazione di spazi terrestri e umani in ottica cooperativa, sotto pratica di giustizia. Anche qui si innescano reti cooperative artefatte che resistono, umane/i e non-umani, ai progetti di assog-

gettamento, ma prendendo la parola per altre/i. È qui che il circolo della rappresentazione si presenta: diverse identità diventano il rappresentato, il nesso discorsivo che lo circonda e lo costituisce è l'ambiente, il rappresentante rimane l'unico attore presente sulla scena. Alla domanda implicita di Kane «chi parla per il giaguaro?», nel suo *Lo spirito del giaguaro* (Kane, 1989), Haraway associa la nota domanda «chi parla per il feto?» e rileva come, nella logica liberale, feto e giaguaro debbano essere difesi dal «ventriloquo epistemologicamente più disinteressato», lo scienziato, ma la posta in gioco è «il potere di vita e di morte» (Haraway, 2019a: 87). Da qui, al secondo Spazio, quello Extraterrestre, dal quale la Terra è un feto che ingloba passato e presente, che fluttua nel liquido amniotico del cosmo, luogo di soggettivazioni storicamente situate nei movimenti antinucleari e femministi che contro la tecnoscienza, ventriloquo dello spazio extraterrestre, prendono parola. Questo il margine dal quale il primo contro-spazio diventa l'interno corporeo, lo spazio biomedico lo spazio del feto e del sistema immunitario, che tanto è entrato in gioco nella pandemia da Covid-19. Le semantiche permangono quelle della “difesa” e della “invasione”: una sorta di *War Games* biologico, dalle pratiche non innocenti e dai giocatori di genere, definito dentro il campo di un monopolio sacerdotale scientifico-patriarcale. Nello Spazio Virtuale della Fantascienza, spazio alimentato dalle postmoderniste, si dimentica che virtuale deriva da “virtù” e da “virile”, e si immaginano viaggi nei quali, come dal titolo di Varley, «premere enter» (Varley, 1986), significa entrare in un mondo dove le “evaginazioni” costituiscono superfici dissezionate da giunture. Da qui, l'apparizione dello spazio cyborg.

Corpi, visioni, tessiture

Naief Yehya (Yehya, 2001) racconta come Fritz Lang, in *Metropolis* (1926), abbia affidato ad un corpo femminile prorompente la rappresentazione robotica della proletaria agitatrice di fabbrica

che dovrà ingannare gli operai per istigarli alla rivolta e provocare la definitiva repressione. Donna e tecnologia unite nel carattere traditore e seduttivo della loro natura. In realtà, lo stereotipo della macchina umana dalle sembianze femminili è all'origine della letteratura fantascientifica, come di quella dell'orrore, che individua in un “loro” alieno, estraneo e nemico seduttivo, l'alterità. Umano e inumano incarnato in una differenza sessuale che svela angosce di castrazione e naturalità riproduttiva della macchina femminile. Non così il corpo cyborg. I corpi cyborg sono gli unici in grado di sovvertire le regole politiche umane, di genere e intellettuali, nell'ottica di un cyberfemminismo in cui il genere cyborg della ginioide gioca tra il locale e il globale in termini di vendetta. Una logica di rigenerazione contro quella di riproduzione e di nascita. Gemellazione, rigenerazione del mancante, dell'amputato, per la generazione di mostri di speranza, senza il genere. In termini di linguaggio, una “eteroglossia infedele”, costruzione e distruzione macchinica di identità.

Si ritiene, comunemente, che il cyber femminismo abbia fiducia nella tecnica, tuttavia, per delineare la figura del cyborg femminile così come costruita nei contesti letterari e visivi, è necessario prima definirne i termini teorici. Solo partendo da una definizione precisa della categoria di “umano” è possibile distinguere tra lemmi e concetti come “automa”, “robot”, “cyborg”, “androide”. In questo contesto, robot e automi vengono creati dagli esseri umani per cooperare con esseri umani con capacità mimetiche o alternative, secondo la logica dell'automazione del lavoro, per soddisfare le esigenze del nuovo capitalismo. Le origini degli automi si possono quindi far risalire alle corti europee del Cinquecento con l'opera di Cartesio e Leonardo da Vinci: un'attività più teatrale che scientifica, finalizzata alla meraviglia.

Altra è la natura del robot. Questo, piuttosto che imitare le attività puramente umane, interpreta il loro superamento in senso produttivo e non richiede una forma umana, come nel caso degli androidi.

Esso assume una dimensione mimetica, soprattutto fisica, e con la sua affinità morfologica e la sua autonomia comportamentale incarna la funzione del perturbante freudiano: una creazione che produce una bizzarra autofobia. Centrale appare, però, la sua dimensione politica espressa, intanto, dalle leggi della robotica di Asimov, con l'aggiunta della legge 0 (Asimov, 1985). Un robot non può recare danno all'umanità, né può permettere che, a causa del proprio mancato intervento, l'umanità riceva danno; 1. Un robot non può recar danno a un essere umano né può permettere che, a causa del proprio mancato intervento, un essere umano riceva danno. Purché questo non contrasti con la Legge Zero; 2. Un robot deve obbedire agli ordini impartiti dagli esseri umani, purché tali ordini non contravvengano alla Legge Zero e alla Prima Legge; 3. Un robot deve proteggere la propria esistenza, purché questa autodifesa non contrasti con la Legge Zero, la Prima Legge e la Seconda Legge. Angela Balzano propone una sovversione di tali leggi da parte di Haraway nel suo saggio introduttivo a *Le promesse dei mostri*

Le tre leggi della Robotica non sono mai servite a Haraway e non serviranno a noi perché presuppongono un'identità autoreferenziale. Asimov è l'autore, il soggetto che ha al contempo accesso al pubblico linguaggio e al pubblico lettore, è lo scrittore che parla per altre/i e che impone il suo codice di codifica e decodifica del reale. Asimov è la fantascienza che Haraway ci invita a riscrivere, quella che ci irrita tanto quanto affascina. Asimov come Hegel, la sua si direbbe forse Fenomenologia del *Ghost*. L'atto dell'auto-proclamarsi capace di "parlare per" equivale a quello di auto-eleggersi a "decidere per". È per questo che occorre tradire, seguire Haraway in questo saggio/viaggio e riscrivere la nostra fantascienza preferita. Partiamo dunque, tenendo bene a mente quanto abbiamo imparato da *Ghost in the Shell*: l'alterità inappropriata/bile, come le ginoidi, non è obbligata a rispettare alcuna legge scritta dall'uomo per sé stesso (Balzano, 2019: 30).

Non appare, quindi, uno scenario distopico quello in cui i cyborg che risultano, diversamente dai robot, di carne e metallo, si ribellano ai loro creatori. Si pensi agli attori biologici e artificiali di Cronenberg in *Blade Runner* ed *ExistenZ*, dove metallo e carne sono indistinguibili e producono autocoscienza tecnologica (Adamo, 1993). Tale fondativa contraddizione è inventiva e materializzata, ironica e retrofuturista, come nel manga *Alita*, diviso tra carne e metallo, in una roteazione attorno alla tematizzazione filosofica e politica del cyberfemminismo. Ma è alla fine degli anni '90 che nell'intersezione tra postumano, nomadismo, virtualità, studiose come Rosi Braidotti e artiste come Sadie Plant sviluppano un tecnofemminismo antiessenzialista, mutante, a partire dal concetto di cyborg. Sarà proprio Sadie Plant che, riprendendo la metafora della tessitura inaugurata in *Chthulucene* da Haraway (Haraway, 2016), elaborerà in *Zeros and Ones* un percorso a trame (Plant, 1997). Lo strumento di avanzamento sociale, infatti, lungi dall'essere il bastone, proteso del braccio in difesa e attacco, risulta essere piuttosto la corda, con i suoi intrecci e le sue connessioni di superfici. Da qui la definizione delle reti e dei sistemi di rete della *Information Technology* quali sentieri intrecciati in figure filari. Si apre uno scenario di tipo etico e politico, in cui una tecnologia selvaggia si confronta con il soggetto eccentrico femminista ridefinendo le macchine desideranti, dalla tessitrice all'androide/ginoide, quali soggettivazioni subordinate. Si tratta della storia di Ada Lovelace, la prima programmatrice informatica, che nel 1833 incontra, "come un amico", la futura Macchina analitica di Babbage. Si tratta, allora, di una idea delle trame che, in maniera non lineare, smantella l'ordine patriarcale attraverso nuove modalità operazionali tentacolari. L'uscita dalla logica binaria 0/1, o meglio, l'interpretazione matriciale per cui lo 0 non sia più vuoto o assenza, avvicina la stessa logica euclidea al funzionamento non euclideo delle reti neurali dove le associazioni prodotte sono "fuori controllo", come nell'isteria o nella schizofrenia di Deleuze e Guattari (Deleuze e Guattari, 1980), e il senso del tatto primeggia sulla vista in una corporeità macchinica che si costruisce ai confini con l'am-

biente. Sadie Plant, però, non interviene sul discorso tecnocritico che, invece, assume grande visibilità nella critica femminista digitale. Il femminismo digitale, infatti, ragiona sulle unità di produzione tecnologica, gli algoritmi, assumendo che la cibernetica è automatizzazione mentre il software la sua eseguibilità. Si tratta della critica al flusso reciproco di visibile ed invisibile, dai *Software Studies* ai *Media Studies*, fino alle *black boxes* algoritmiche, individuandone rappresentanze e rappresentazioni di genere, giungendo all'emersione di un approccio concettuale simpoietico nella progettazione degli artefatti informatici, proprio in vista della «progettazione e realizzazione delle intelligenze artificiali incarnate nella robotica» (Vaccari, 2023: 13).

Genealogie

Camille Paglia (Paglia, 1990) rileva, a proposito della *Venere* di Willendorf, risalente a 30000 anni fa, come la donna fosse rappresentata senza volto, per mancanza di identità singolare, e senza piedi, per incapacità di agire, ma con enormi seni e enorme ventre, in una funzione completamente naturale di riproduzione legata alla terra ed ai suoi cicli naturali. Si tratterebbe del rinvenimento dell'origine antropologica della produzione di cultura, maschile, contro il predominio, femminile, della natura. Un'origine del cyborg, dunque, al maschile e in prospettiva simbolica di difesa. Si pensi alla letteratura fantascientifica e horror che fino agli anni Sessanta ha riprodotto miti e simbolica patriarcale dei ruoli. La presa di parola femminile del cyborg coincide, dunque con la presa di parola femminile delle donne circa la riproduzione e la gestione del proprio corpo in termini di scelta procreativa. Dagli anni Sessanta, infatti, la rappresentazione filmica comincia a vedere esplorazioni e conquiste di nuovi mondi dove le donne partecipano alle imprese, mai in ruoli di comando, incontrando anche civiltà extraterrestri e aliene dominate, al contrario, dall'universo femminile. In questo senso, saranno gli anni Settanta a stabilire una inver-

sione di campo. Si pensi alla Ripley di *Alien* che oppone pratiche di controllo del corpo, autogestione, rivendicazione di scelta sulla sessualità e sulla riproduzione alla regina aliena che conquista il mondo procreando orde di uomini/soldati. Il nome “madre” della città/Moloch di Lang è lo stesso nome “madre” del computer di *Alien* che incarna gli interessi del capitale. Così, fino alle ginoidi di *Cyborg* (1989) che producono una parabola evolutiva e non rivendicando umanità. Ma le ginoidi sono un “oltre” politico nella loro impolitica riproducibilità non riconducibile al fango. Una pratica che mette in tensioni le dimensioni politiche dei nodi teorici. Tra teoria e pratica, la tradizione filosofica dei manifesti raggiunge il cyberfemminismo e lo xenofemminismo contemporanei a partire dalla biopolitica alla genealogia, fino alla microfisica del potere di Foucault: soggettività e dominio non si contrappongono più nella conoscenza scientifica, ma in quella sociale, sessuale e biologica. Il cyborg come corpo senza organi in Artaud o come forza potente in Deleuze dissolve l'idea stessa di natura come mezzo di potere dal carattere altamente simbolico per giungere allo xenofemminismo di Helen Hester. Quest'ultima nel suo *Manifesto* afferma che «la tecnologia ha creato i veri presupposti per rovesciare queste condizioni naturali oppressive, insieme ai loro baluardi culturali. Il fatto che una determinata condizione venga descritta come naturale in questo momento storico non è condizione sufficiente per supporre che non si possa cambiare» (Hester, 2018: 31). La decostruzione della natura e la logica della sua subordinazione implica quindi la decostruzione del genere, come postula Judith Butler (Butler, 2005): le cose possono essere fatte e disfatte, ma sarà Donna Haraway a rendere popolare l'ipotesi che i cyborg siano creature contraddittorie, oppresse e rivoluzionarie; se ciò che chiamiamo natura mira e prevedere la subordinazione biologica del sesso femminile, allora necessitiamo di abolire i concetti di natura, ma anche di genere.

Importante riferimento accademico per lo xenofemminismo e il cyberfemminismo sono, dunque, gli studi, avviati da Judith Butler, in cui il genere non esiste a priori, ma piuttosto è presentato come un gioco macchinico.

L'insieme di queste idee, dal marxismo al femminismo, dall'archeologia della sessualità alla queerness, costituiscono i testi fondamentali sia del cyberfemminismo che dell'immaginazione cybergpunk che percepisce i cyborg come le creature più oppresse e essenzialmente rivoluzionarie.

La fluidità ribelle della creatura cyborg, ginoide, non può riconoscere l'Eden poiché non nasce dal fango e non può tornare alla polvere. La ribellione risiede quindi in una reazione contro la struttura robotica del patriarcato, che si manifesta come un'anomalia funzionale della spazialità postumana quale luogo di trascendenza corporea, al confine tra naturale e artificiale, dove le macchine ginoidi esprimono continuamente una posizione politica squilibrata e radicata tra carne e metallo che si manifesta e si ribella nella pratica della queerness in una fluidità del genere.

L'orientamento di Hester è diverso, punta sull'abolizione dei confini stessi e la natura si pone sul margine come spazio contestato che appartiene alla sfera politica: il genere come spazio separato come "piattaforma vitale" e lo xenofemminismo come forma di femminismo, tecnomaterialista, antinaturalista, abolizionista del genere, che considera la tecnologia come uno strumento per l'attivismo.

Pertanto, applicare queste teorie a generi narrativi popolari come film e manga crea altri spazi di incarnazione metallica per la ricostituzione della macchina da guerra del Nuovo Mondo, proprio mentre il processo di diffusione della ribellione ginoide, anche in Italia, diventa chiaro, come già accennato, nell'underground di rivolta, con Haraway e Kathy Acker (Acker, 1978).

Si tratta di un'ideologia estrema che parte dalla circolazione di massa e arriva decenni dopo nel campo del sapere accademico, realizzando un'ibridazione ontologica della soggettività che trasforma sia il corpo che la macchina. Tale il tema centrale di Braidotti (Braidotti, 2022): un approccio materialista alle questioni del corpo e della natura, in un'ottica transumanista che non propone un rifiuto del corpo, quanto una sua riprogettazione nella dimensione materiale, e quindi meccanica, piuttosto che nella sua dimensione naturale.

In questo luogo liminale tra natura e cultura, c'è spazio per il corpo, il suo dolore, la sua fragilità, il suo senso di dissoluzione e finitezza, possibilità quanto più lontana dall'obiettivo di disincarnazione del restante soggetto-ibrido. Una rappresentazione dello stesso caleidoscopio desiderante spinoziano, per un desiderio asesuato che riconfigura macchinicamente classe, razza e genere dallo stesso margine di bel hooks (hooks, 1998). Allo stesso tempo, il corpo deve essere significato, e la significazione è un processo fisico che incarna il codice del linguaggio, come ci dice Sadie Plant e ci propone il VNS Matrix96 sul piano artistico, linguaggio che si costruisce in una dimensione nella quale lo stesso accesso materiale rimane pratica irrisolta e non argomento per nuove soggettivazioni (Timeto, 2009).

L'esito di questo dibattito, che ruota ancora intorno alle parole e ai corpi, è il rifiuto dell'idea che il corpo femminile abbia origine dal fango o dal grembo materno in uno schema edipico: distruzione del simbolismo familiare e della tradizione della differenza, anche se non si sottovaluta la necessità di un discorso sulla differenza come punto di partenza biologico e simbolico per la decostruzione ginoide. Si produce, così, lo smantellamento della famiglia, come smobilitazione dalla biologia della riproduzione, per una produzione artefattuale (Fiumanò, 1996) che superi la falsa dicotomia tra il potere tecnologico e il contropotere naturale della "torre della differenza sessuale" in cui bisognerebbe ritirarsi. Dal ruolo di "fatrici dell'umanità", al corpo come discorso, molteplici, indeterminato, nomade, "Altro":

la proposta cyberfemminista offre la metafora del cyborg che sostituisce le categorie dualistico/escludenti con un'immagine visionaria che include l'analisi precedente (natura, organico, ecc.), ma si fa anche carico di rappresentare il nuovo, cioè l'apparizione del linguaggio, in quanto strumento di costruzione del nostro mondo. Il cyborg rappresenta un mondo non naturale, costruito dal linguaggio, supera la logica dell'opposizione. Abbiamo scelto le parole cyberfemminismo e queer per

chiarire la nostra posizione sulle definizioni. Il soggetto queer ci piace per la sua natura sfuggente, non definibile e, allo stesso tempo e proprio per questo, lascia intravedere una prima forma di essere non-gender. E come frase a effetto, per concludere, non voglio perdermi il piacere di citare Sadie Plant: l'emergere della donna è l'emergenza dell'uomo [...] il futuro è senza uomini (WonderWoman, 1997: 6).

BIBLIOGRAFIA

- ACKER, K. (1978). *Kathy goes to Haiti*, London, Pandora Press.
- ADAMO, P. (1993). La rivolta libertaria del cyberpunk. *Volontà. Laboratorio di ricerche anarchiche*, 3-4, 187-205.
- ANZALDÚA, G. (1987). *Borderlands/La Frontera: The New Mestiza*, San Francisco, Aunt Lute Books.
- ASIMOV, I. (1985). *Robots and Empire*, New York, Doubleday & Company.
- BRAIDOTTI, R. (2022). *Posthuman Feminism*, Cambridge, Polity.
- BALZANO, A. (2019). Haraway in loop. Viaggiare, non introdurre, in Haraway, D.J., *Le promesse dei mostri*, Roma, DeriveApprodi, 5-32.
- BARAD, K. (2001). Re(con)figuring space, time, and matter, in DeKoven, M. (ed.), *Feminist locations: global and local, theory and practice*, New Brunswick, New Jersey, Rutgers University Press, 75-109.
- BUTLER, J. (2005). *Undoing Gender*, London, Routledge.
- DELEUZE, G., GUATTARI, F. (1980). *Mille plateaux. Capitalisme et schizophrénie*, Paris, Editions de Minuit.
- DERRIDA, J. (2006). *L'Animal que donc je suis*, Paris, Editions Galilée.
- FAULKNER, W. (2001). The Technology Question in Feminism. A View from Feminist Technology Studies. *Women's Studies International Forum*, 24(1), 79-95.
- FIUMANÒ, F. (1996). *L'immacolata fecondazione: perché le donne dicono di sì alla scienza*, Milano, La Tartaruga.
- GREIMAS, A.J. (1968). *Semantica strutturale*, Milano, Rizzoli.
- HARAWAY, D.J. (1995). *Manifesto Cyborg. Donne, tecnologie e biopolitiche del corpo*, Milano, Feltrinelli.
- HARAWAY, D.J. (2016). *Staying with the Trouble: Making Kin in the Chthulucene*, Durham, Duke University Press.
- HARAWAY, D.J. (2019). *Le promesse dei mostri. Una politica rigeneratrice per l'alterità inappropriata*, Roma, DeriveApprodi.
- HECHT, S., COCKBURN, A. (1989). *The Fate of the Forest, Developers, Destroyers and Defenders of the Amazon*, London et New York, Verso.
- HESTER, H. (2018). *Xenofeminism*, London, John Wiley and Sons.
- HOOKS, b. (1998). *Elogio del margine*, Milano, Feltrinelli.
- KANE, J. (1989). *Running the Amazon*, New York, Knopf.
- KLEINMAN, A. (2012). Intra-actions. Interview of Karen Barad. *Mousse*, 34, 76-81.
- LATOUR, B. (2015). *Non siamo mai stati moderni*, Milano, Elèuthera.
- NANCY, J.L. (2019). *La sofferenza è animale*, Milano, Mimesis.
- YEHYA, N. (2001). *El cuerpo transformado*, México, Editorial Paidós Mexicana.
- NICOLAS, A. (2020). *L'imposture antisépéciste*, Paris, Desclée de Brouwer.

PAGLIA, C. (1990). *Sexual Personae. Art and decadence from Nefertiti to Emily Dickinson*, Yale University.

PLANT, S. (1997). *Zeros and Ones. Digital Women and the New Technoculture*, London, Fourth Estate.

ROCCA, C. (2020). Tecnologizzare il femminismo: storia di Fikafutura, «vice», <https://i-d.vice.com/it/article/93wyb8/storia-collettivo-fikafutura-cyber-femminismo>.

SPIVAK, G. (1987). *In Other Worlds: Essays in Cultural Politics*, London, Methuen.

TIMETO, F. (2009). Per una teoria del cyberfemminismo oggi. Dall'utopia tecno scientifica alla critica situata del cyberspazio. *Studi culturali*, 6(3), 453-478.

VACCARI, M. (2023). *Appunti di femminismo digitale #2. Algoritmi Intelligenze Artificiali*, Kindle Direct Publishing.

VARLEY, J. (1986). Press enter, in *Blue Champagne*, New York, Berkley Books.

WAICMAN, J. (2004). *TechnoFeminism*, Cambridge, Polit.

WONDERWOMAN. (1997). *Bad Code. Fikafutura. Sezioni Acide Cyberfeministe & Queer*, I, Milano, Shake Edizioni Underground.

NEL NOME DEL FEMMINISMO

DECOSTRUZIONE E FORMAZIONE A PARTIRE DALL'UNIVERSITÀ

Laura Mitarotondo

[...] quando l'uguaglianza viene garantita per legge
ma i livelli di coscienza rimangono gli stessi,
fatalmente dominio e oppressione finiscono per riaffermarsi
e dell'uguaglianza non resta che la pura apparenza.
(bell hooks, *Scrivere al buio*, 2018)

Per un nuovo protagonismo culturale

Nel grande fermento che accompagna la riflessione elaborata da diversi ambiti del sapere intorno alla costellazione di temi legati alla “parità di genere”, un ruolo ideale e scientifico di sicuro interesse spetta alle università pubbliche. In una congiuntura in cui il superamento delle disuguaglianze di genere è compreso nell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile – si pensi all'obiettivo 5, dedicato a *Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze* –, le istituzioni accademiche sono chiamate ad essere parte attiva nel cambiamento e protagoniste della trasformazione. Né va dimenticato che, nello stesso programma d'azione, l'obiettivo 4 – *Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti* – declina il nodo della sostenibilità in chiave socio-culturale, proprio in vista della formazione. L'auspicata universalizzazione delle opportunità educative e conoscitive, oltre che in termini di potenziamento del sistema e delle sue infrastrutture, di capacità di accesso alla conoscenza, andrebbe tuttavia ripensata sul versante qualitativo, valorizzando una dimensione di “genere”, in grado di mettere in discussione un modello di “sapere” androcentrico che ha eletto il maschile a parametro universale dell'umano.

L'apporto che può venire dall'istituzione accademica – per

molto tempo assente «nel farsi carico della promozione di studi e nell'adozione di misure che vadano a destrutturare un ordine culturale, politico e sociale ancora fortemente patriarcale e sessista» (Mattucci, 2016: 9) – investe più livelli: l'università, massimo luogo di produzione del sapere critico, nel ruolo di agenzia culturale e formativa, può, primariamente, farsi promotrice di un processo conoscitivo che renda intellegibili le forme di quell'ordine simbolico ancora operante, a partire dalla problematizzazione della sua genesi storico-politica e filosofica. Si tratta di sovvertire un immaginario collettivo radicato in uno squilibrio di potere che nella storia si è tradotto non solo in una predominanza maschile nella relazione uomo-donna, ma anche in un sistema di oppressione maschile eterosessuale esercitato su altri generi, condizionati dal difficile accesso ad analoghe posizioni di potere e soggetti, pertanto, a discriminazioni e pregiudizi culturali (cfr. Gasparrini, 2020: 6).

Sulla base di questa premessa, l'università è chiamata ad un'indispensabile opera di riformulazione delle domande da rivolgere a qualsiasi ambito della conoscenza, che implica l'aggiornamento e l'integrazione di ogni "canone" – pur mutevole rispetto alle esigenze culturali di una comunità –, in quanto parametro normativo e selettivo di ricerca in grado di fornire strumenti di comprensione dei fondamenti storico-sociali di meccanismi, ormai invisibilizzati ed introiettati, di dominio e di esclusione sociale. Le filosofie, la storia, il diritto, il pensiero politico, gli studi sul linguaggio, le letterature, le scienze, possono suggerire sia modelli epistemologici necessari a decodificare gli statuti morali e materiali che hanno presieduto, e ancora presiedono, ai processi di naturalizzazione delle differenze storiche, sia a leggere criticamente, adottando una postura decoloniale, i paradigmi culturali e ordinamentali intorno ai quali si sono costituite le istituzioni occidentali.

L'approccio interdisciplinare, peraltro, è indispensabile quando si intenda trattare di canone non solo come «gruppo di opere omogenee, che fonda una tradizione» e «si traduce poi nell'elenco dei libri di cui si prescrive la lettura nell'ambito delle istituzioni educative di una determinata comunità», finendo per riflettere

«la memoria selettiva di un popolo» (Luperini, 1998: 5-6), ma, più in generale, come «campo di tensione» in cui si misurano «potere, interpretazione, conflitto, autolegittimazione, autorità, provvisorietà, ma anche tradizione, eredità, genealogia» (Ronchetti e Sapegno, 2007: 20).

Analogamente, una riscrittura del pensiero può rivelare il carattere iniquo di quel sistema di norme che ha ridimensionato la complessità umana, dapprima negando la dimensione sessuata, e non neutra, del corpo e del pensiero, per poi circoscrivere il perimetro fra normale e patologico, a partire dal disciplinamento della differenza femminile, in quanto differenza sessuale, riconosciuta come tale e adottata a tramite della discriminazione, poiché «sulla diversità biologica del maschio e della femmina la storia [...] ha costruito il più duraturo dei rapporti di potere: divisione dei ruoli sessuali, esclusione delle donne dalla *polis*, identificazione della donna con il corpo» (Melandri, 2024: 35).

Da altra prospettiva, non va trascurato che l'università, il cui intervento «sul modo di intendere differenze (ed educazione alle differenze) e parità» (Casadei, 2024: 91) può essere nevralgico, opera in una congiuntura in cui – sebbene le istituzioni pubbliche siano chiamate a promuovere e a garantire la parità di genere, le pari opportunità e il benessere organizzativo e sociale – permangono fenomeni di segregazione (verticale e orizzontale) nel mercato e negli ambienti di lavoro, mentre si perpetuano le discriminazioni a sfondo sessuale, incluse le molestie, fino alle più drammatiche espressioni di violenza. Il diaframma che si interpone al pareggiamento delle funzioni sociali fra i generi risulta, infatti, ancora accentuato, stando ai sei indicatori principali (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute) presi in esame dall'EIGE (*European Institute for Gender Equality*), a conferma della permanenza e della riproduzione di rapporti di potere alimentati da pregiudizi culturali e stereotipi. D'altra parte, sono ancora ridotte – specie in alcune aree del nostro Paese – le possibilità di accedere a misure soddisfacenti di *welfare*, a politiche e servizi pubblici che garantiscano un equilibrio fra lavoro produttivo e lavoro di riproduzione

sociale. Con riferimento a questa dimensione, va sottolineato che il *gender gap* è addirittura una costante nell'arco della vita professionale delle donne e incide in maniera significativa anche nel trattamento pensionistico in ragione di salari mediamente più bassi, dell'andamento intermittente delle carriere, del frequente ricorso al part-time, indotto dal gravoso onere della gestione della cura, a testimonianza di irriducibili disparità nella sfera privata. L'ingresso crescente delle donne nel mercato del lavoro, almeno dalla metà degli anni Settanta ad oggi, non ha, del resto, favorito una compiuta "liberazione" femminile. In linea con la progressiva erosione dello stato sociale, ha invece provocato una riorganizzazione del lavoro in termini di "femminilizzazione", contraendo le garanzie sul fronte dei diritti, in nome della flessibilità, e mettendo a valore attitudini considerate tradizionalmente femminili, come la relazione e la cura, attraverso un crescente sfruttamento indotto da precarietà e vulnerabilità (Haraway, 2023: 63). Si tratta di un fenomeno riscontrabile nelle forme del biocapitalismo e quindi in dinamiche di «soggettivazione del lavoro», ricalcate su funzioni attribuite alle donne «addestrate per secoli nel ruolo riproduttivo» (Morini, 2010: 13), in cui viene meno la separazione fra spazio pubblico e privato, e la vita nel suo complesso, a partire dalle attitudini relazionali ed esperienziali, ma anche dai corpi sessualizzati, viene messa a produzione (cfr. Fumagalli e Morini, 2009: 97).

Simili discriminazioni inducono a problematizzare l'interazione fra il modello culturale e la radice sistemica, economico-sociale, dell'organizzazione capitalistica del lavoro, che ha «inchiodato le donne al lavoro riproduttivo» (Federici, 2020: 13), sfruttando le loro "capacità sociali" senza alterare quella divisione sessuale basata sulla separazione fra processi produttivi delle merci e riproduttivi della vita. La tensione fra lavoro produttivo e lavoro di riproduzione sociale è tuttora irrisolta e ha riacquisito visibilità durante l'ultima pandemia, riproponendo la questione, già sollevata negli anni Settanta del secolo scorso, a partire dalla rilettura della teoria marxiana del valore, della non estraneità del lavoro di cura-riproduttivo-domestico, non riconosciuto, al «processo di sfruttamento

del lavoro e di valorizzazione del capitale», di cui invece risulta parte integrante (Rodeschini, 2024: 8).

In tale orizzonte, segnato da un'inedita relazione fra vita e lavoro, in cui non «è più solo il lavoro, ma la vita in quanto tale, a produrre i valori economici, sociali, cognitivi riconoscibili in una forza lavoro» (Cicarelli, 2018: 111), l'università può rappresentare un osservatorio privilegiato delle politiche di genere e delle relative strategie culturali, e costituire lo spazio di elaborazione di buone pratiche per favorire la crescita sociale e culturale dell'esterno, nello spirito più verace della "terza missione". Del resto, l'accademia potrebbe farsi promotrice già al proprio interno di politiche *gender sensitive*, profilando meccanismi correttivi, in vista di un sistema di *policy* che costituisca un efficace modello di trasformazione al livello del benessere lavorativo in una pubblica amministrazione, ma anche di contrasto alle relazioni di potere fondate sul genere.

La lingua, solo a titolo di esempio, può rappresentare un ambito rimarchevole in questa direzione e un punto di partenza significativo per decostruire stereotipi consolidati: già alcune università del nostro Paese hanno adottato, negli atti amministrativi ufficiali e di autorappresentazione, delle linee guida per un linguaggio anti-discriminatorio e rispettoso delle differenze. Eclatante in tal senso l'iniziativa politica, più che simbolica, dell'Università di Trento che, nel marzo 2024, ha promosso in documenti di funzionamento, come il Regolamento generale di Ateneo, l'adozione del femminile sovraesteso per le cariche accademiche e i riferimenti di genere a tutte le persone, anche se uomini, nel tentativo di arginare il sessismo all'interno della comunicazione istituzionale.

Nella *Presentazione* del volume di Alma Sabatini del 1987, *Il sessismo nella lingua italiana*, la senatrice Elena Marinucci, fondatrice della Commissione nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna, già sollecitava, del resto, una trasformazione nel modo di pensare, di agire, di esprimersi che esordisse dalla "lingua", ricordando:

Le leggi non bastano per modificare la società, quando “abiti” culturali e atteggiamenti continuano a ribadire sfiducia per le donne che non rientrano nei ruoli imposti dalla cultura maschile. Perché il rapporto tra i sessi cambi in senso veramente paritario si deve anzitutto acquistare consapevolezza delle varie forme in cui la disparità viene mantenuta. La lingua che si usa quotidianamente è il mezzo più pervasivo e meno individuato di trasmissione di una visione del mondo nella quale trova largo spazio il principio dell’inferiorità e della marginalità sociale della donna (Marinucci, 1987: 11).

Peraltro, l’urgenza di contrastare il divario di genere, specie se letto alla luce dei “divari” territoriali nel nostro Paese, ci rivela quanto sia feconda – per esaminare il disagio e il ritardo delle nostre società, in termini politici e culturali – quella prospettiva critica femminista che aveva replicato al sistema dei rapporti di potere di natura patriarcale. Maturata nelle forme della seconda generazione differenzialista, e nel contatto con le filosofie post-strutturaliste, quindi arricchitasi nell’elaborazione di altri saperi (*Women’s studies*, *Cultural studies*, *Gender studies*, *Postcolonial studies*, *Queer theories*, *Disability studies*), la rivoluzione femminista prima, transfemminista oggi, ha messo in discussione il centralismo delle filosofie occidentali, e ha posto la questione delle soggettività incarnate, contro la “metafisica” di un soggetto depositario della conoscenza, coincidente con la ragione, elaborato dal pensiero moderno. Provocato dalle filosofie femministe della politica del posizionamento, che anima un sapere concreto, decolonizzato, in grado di ridefinire l’intero orizzonte culturale costituito, e di replicare all’astratto universalismo del soggetto di diritto elaborato dalla filosofia occidentale di Età moderna, l’approccio di genere ha rivelato poi la genesi politica, culturale, «di gerarchie e processi di inferiorizzazione iscritti in una differente corporeità» (Mattucci, 2016: 31), a partire dalla replica alla riduzione delle identità alla sola dimensione biologica.

Quello di genere è un approccio che, fin dalle prime fasi della

sua problematizzazione storiografica (Rubin, 1975; Zamon Davis, 1976; Scott, 1986), ha rivelato un potenziale politico integrale, in quanto categoria analitica relazionale in grado di esaminare l’organizzazione sociale della differenza sessuale, dapprima per comprendere la genesi della subordinazione femminile, e poi per esplicitare meccanismi di controllo e sistemi di potere che producono dinamiche di oppressione non immediatamente riconducibili a quelle innescate da altre forme del conflitto sociale – sebbene si sovrappongano ad esse – e legate invece all’identità sessuale (cfr. Ferrante, Palazzi e Pomata, 1988: 8). Nel genere, peraltro, – nell’attuale fase di manipolazione ideologica del concetto – va letta proprio una domanda «critica e decostruttiva» dei fenomeni sociali, di cui «uno degli effetti epistemici e politici» consiste nel mostrare il carattere contingente e artificiale della disparità (Mattucci, 2022: 58), rivelando la dimensione sociale della disuguaglianza sessuale, e quella strutturale delle gerarchie di potere legate alla sessualità.

In tal senso, gli studi di genere sono necessari per indagare l’ordine prestabilito, ma anche le forme di disuguaglianza «che sono diventate ciò che intendiamo per pubblico, politico, virtù o salute – tutti concetti convenzionalmente associati alla mascolinità»; dunque, il *gender* costituisce primariamente «un modo di comprendere una dimensione del potere che ordina la società» (Butler, 2023), per riformulare i principi della convivenza.

Ripensare il binomio sapere-potere

In questa circostanza, ci fermeremo sull’importanza dell’università come tramite di una revisione culturale in grado di valorizzare un «approccio metodologico ai saperi che sia sensibile alla differenza sessuale» (Guaraldo, 2023: 86), traendo spunto da quanto si legge nel *Gender Equality Plan* (GEP). Documento strategico predisposto da gran parte delle università italiane, il GEP individua e promuove azioni integrate per contrastare discriminazioni, disuguaglianze e favorire la parità di genere, la dignità della

persona e il benessere lavorativo, in attuazione di quanto previsto dalla Commissione europea «quale requisito di accesso ai finanziamenti Horizon Europe», e in quanto «strumento di cambiamento strutturale, specificamente rivolto a università ed enti di ricerca e, per ciò stesso, destinato a incidere su aree strategiche per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti della società» (Vimercati, 2022: 36). Con uno sguardo al contesto della “disciplina” della parità di genere in accademia, va ricordato che il GEP affianca altri strumenti (Bilancio di genere), strategie e organi – Comitato unico di garanzia (CUG) –, ed è stato istituito dalla *Commissione sulle Tematiche di genere* della CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università italiane).

Rispetto al processo di istituzionalizzazione di questo “piano di uguaglianza” – nel quale trova spazio un capitolo (area tematica 4) dedicato alla *Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione* – vale la pena sottolineare che la presenza di insegnamenti e di contenuti legati al genere nell’offerta formativa dei corsi universitari è ancora frammentaria e discontinua, sebbene si avverta l’urgenza di un intervento culturale non più rinviabile per ricostruire la genealogia di un sistema di potere che perpetua logiche di dominio, occultando disuguaglianze strutturali ampiamente assimilate, perché ascritte ad un preteso ordine naturale e alla logica di un discorso avvitato sulla separazione fra *polis* e “corpo”. Promuovere una differente narrazione dei saperi, a partire dagli studi genere – la cui forte «caratterizzazione politica» e transdisciplinare ha reso faticosa la loro presenza nell’accademia italiana (cfr. Di Cori, 2013: 27-28) – consentirebbe di abbracciare quella prospettiva critica che ha messo a nudo le radici di una subalternità non solo simbolica, assumendo la lezione del femminismo, nell’anteporre l’esperienza soggettiva all’artificiosa oggettività dell’idea di natura. Si tratta di un’esigenza di riscrittura della storia, di rielaborazione di modelli del pensiero, a cui oggi è rimesso, in aggiunta, il compito di sfidare l’inerzia di quei processi che hanno fatto del genere, nelle sue molteplici declinazioni, un argomento *mainstream*.

Non può essere trascurata, infatti, come osserva Giolo, la natura del rapporto fra la estrema popolarità del genere e il suo “sfruttamento” in una università in trasformazione sotto la spinta delle politiche neoliberali:

Viviamo un paradosso [...] poiché l’accademia non è mai stata tanto aperta alla riflessione sul genere come in questo momento, ma al contempo l’università non è forse mai stata così investita da riforme radicali come nell’ultimo decennio. Occorre allora prendere in esame questo secondo passaggio per comprendere quali possano essere realisticamente gli esiti del primo. Credo che la categoria chiave del nostro tempo sia quella dello sfruttamento, sotto ogni profilo: del corpo, dell’ambiente, del lavoro, delle persone, ma anche delle idee. Femminismo, genere, identità sono in tal senso ‘idee stressate’ in seno all’università (ma anche altrove...), in quanto a rischio di sfruttamento (Giolo, 2023: 129).

Un passo importante, in tale opera di rischiaramento e decostruzione, potrebbe venire da un progressivo aggiornamento del canone che investa forme e contenuti della narrazione, e trovi riscontro nella manualistica, nelle letterature, nelle ricerche. Del resto, è tutt’altro che nuova questa domanda di problematizzazione del perimetro delle discipline, del loro statuto storiografico ed epistemologico, attraverso la dimensione del genere, e nello spirito di quella lontana spinta venuta dai *Women’s studies*, che costituirono nell’accademia lo spazio in cui conoscere il pensiero e la teoria femminista (hooks, 2021: 43).

Questi ultimi avevano proposto non solo di rileggere la presenza di donne nel passato – pur fondamentale per trasmettere la memoria storica del pensiero femminile e per interpretare da altra prospettiva processi e culture –, ma anche di indagare «la dinamica di costruzione delle relazioni di potere, il modo in cui si determinano le gerarchie sociali e le differenti condizioni e posizioni» poiché, in tale dinamica, «i significati attribuiti alla differenza sessuale sono un ingranaggio fondamentale» (Schettini, 2023: 74).

Nell'ultimo decennio, sulla scorta di un crescente interesse per il tema della parità di genere, sollecitato dalle politiche di organismi nazionali e sovranazionali attenti a promuovere la strategia del *gender mainstreaming* – in quanto approccio che ha comportato nel quadro europeo «l'integrazione orizzontale delle pari opportunità per le donne in tutte le politiche e gli atti normativi dell'Unione» (Vimercati, 2023: 534) –, e a seguito di una rinnovata attenzione dell'accademia e della società civile, sono proliferate opere di donne e sulle donne (romanzi, saggi, biografie, letterature, studi, traduzioni). Le potenzialità trasformatrici di un simile processo di riconoscimento del sommerso – fra strategie politiche e iniziative culturali –, tuttavia, restano inesprese o si arrestano alla soglia dell'*empowerment*. Non sempre si accompagnano, infatti, ad uno sguardo critico in grado di colmare la cesura fra emancipazione e liberazione, di porre la questione di soggettività disconosciute e inesprese, ma anche di problematizzare la genealogia dei rapporti di potere che rivelano il carattere storico, e pertanto reversibile, delle condizioni di subalternità (Schettini, 2023: 23).

Manca ancora una rimodulazione in direzione dei «saperi di genere» (Recchia Luciani e Masi, 2017) capace di problematizzare l'architettura del pensiero filosofico, politico, giuridico, occidentale, che ha operato una sedimentazione teorica lunga e costante per costruire la subalternità femminile e di altri gruppi inferiorizzati. A titolo di esempio, fra XVII e XVIII secolo, in una fase di trasformazione del fondamento dell'obbligazione politica in senso antiassolutistico, e di affermazione dei diritti individuali, che sarà il preludio delle grandi Rivoluzioni di fine Settecento, la soggettività giuridica e politica del "cittadino" si è costituita ratificando l'esclusione del femminile dallo spazio pubblico.

Oggi, anche dall'aggiornamento del canone – da non intendersi come un procedimento selettivo di catalogazione e omogeneizzazione, filtrato da numeri/quote – passa la domanda di riconoscimento di "corpi" del pensiero e del desiderio messi a tacere, che, pur avendo fornito un apporto prezioso all'evoluzione delle conoscenze, non hanno abitato lo spazio pubblico, e la cui presen-

za induce ad interrogarsi su un nuovo *ethos* sociale, su una nuova idea di comunità.

Nei manuali di formazione scolastica e universitaria, questo massiccio occultamento del lavoro culturale e materiale, innanzitutto delle donne, ha reso quelle poche voci censite come dissonanti, quasi un controcanto dovuto ad una sostanziale marginalizzazione, ad un difetto di "posizione", rispetto al quale è necessaria una integrazione che consenta di superare quel "pregiudizio di genere" che grava ancora sulla didattica. Tuttavia, non si tratta solo di riconoscere e canonizzare la presenza femminile in vari ambiti di studio, ma di adottare una lente di osservazione che, valendosi della possibilità epistemologica del "margine", colga forme interconnesse di oppressione ed esclusione, muovendo dalla critica della configurazione storica dei rapporti di potere (Rudan, 2020: 9).

L'alternativa del pensiero femminista – che del posizionamento soggettivo ha fatto una leva analitica, una feconda istanza critica, in grado di porre la politicità del personale e del concetto politico, non biologico di donna (cfr. ivi: 19) –, mette complessivamente alla prova quel sistema del sapere che ha definito ruoli e cristallizzato stereotipi, normalizzando la disparità e consente oltretutto di replicare ad un modello capitalistico rapace, tendenzialmente finanziarizzato, incurante di persone, ambiente, istituzioni. La radice socialista di una parte del femminismo, in tal senso, rivela ancora oggi le contraddizioni di questa congiuntura dominata dalla razionalità neoliberale e attraversata da due processi concomitanti, ossia l'istituzionalizzazione – iniziata almeno con la Quarta conferenza mondiale sulle donne di Pechino del 1995 – e la capitalizzazione delle lotte di genere, che mira a depotenziare la politicità del femminismo con la sua carica dialettica e conflittuale.

In un orizzonte sovradeterminato dal mercato, e in cui la logica del capitale permea tutte le relazioni sociali «fino a farne la forma stessa delle nostre vite» (Vida, 2020: 51), le potenzialità "dissacranti" e trasformatrici di un femminismo confluito nel paradigma economicistico (ivi: 54) sono quasi vanificate: le stesse nozioni di libertà, autonomia, autodeterminazione, auspiccate già dalle prime

emancipazioniste alla fine del XVIII secolo (O. de Gouges, M. Wollstonecraft), sono esposte ad una insidiosa risemantizzazione, che converte quella domanda di riconoscimento di soggettività politica, di cittadinanza nella storia, nell'esito di una "scelta" individuale, auto-imprenditoriale, asservita a modelli a-sessuati di tecnologizzazione del sé (Rottenberg, 2018).

L'ideale della liberazione, inscritto nella rivoluzione antiautoritaria del femminismo – pur valendosi ormai del paradigma intersezionale in grado di evidenziare relazioni e interazioni multiple fra diversi fattori di discriminazione e di dominio (genere, razza, classe, disabilità), ma anche di demistificare concetti che rinviavano a processi di dominazione su base identitaria, come l'alterità –, è soggetto ad un'analoga trasformazione. È infatti sempre più accentuata la tendenza a spostare il baricentro della battaglia dalla collettività – dal sistema che genera e reitera oppressioni simultanee – all'individualità, dal plurale al singolare, rischiando persino di contrapporre le soggettività discriminate nella rivendicazione del "primato" della discriminazione.

Anche per le idee femministe è, del resto, in atto un processo di "monetizzazione" (Zullo, 2020: 103) e più in generale di capitalizzazione di tipo aziendale, in nome di un riposizionamento delle logiche del marketing e di una neutralizzazione dei conflitti sociali. E così, il capitalismo globale assume le questioni razziali, le lotte per i diritti delle comunità LGBTQI+, i temi del mobbing e delle molestie sessuali come cause «pubblicamente progressiste» e ne fa oggetto di una pratica di *woke washing* che punta a intercettare il «sentimento pubblico», senza rilevare la trama esistente tra i rapporti materiali nelle relazioni di dominio o intervenire su questioni sistemiche come i divari retributivi, lo sfruttamento della manodopera, le disuguaglianze causate da una cattiva distribuzione della ricchezza, l'evasione fiscale delle imprese (cfr. Rhodes, 2023: 13, 23). Ad un simile depotenziamento, o «rovesciamento» (Vergès, 2020: 11), nella narrazione delle lotte femministe, ha molto contribuito la retorica postfemminista, nutrita del miraggio di una fittizia parità garantita dall'ingresso delle donne nel mercato del lavoro

globalizzato, che le ha rese «ancelle» del capitalismo, e della logica meritocratico-individualistica, ma soprattutto incuranti della giustizia sociale (Fraser, 2013). La "restaurazione" in atto, anticipata da un «processo di rimozione della memoria e di demonizzazione dei movimenti femministi» (Abbatecola, Cortes e Stagi, 2012: III), ben si accorda del resto con le dinamiche della società della semplificazione radicale, dell'immediatezza, del tutto commercializzabile, e della *performance*, per leggere la quale torna di grande efficacia la nozione di *backlash* elaborata nel 1991 da Susan Faludi (Vida, 2020; Serughetti, 2024; Guerra, 2024). Nel nostro Paese tale indirizzo neo-patriarcale non è agli esordi, e anzi vede in crescita la tendenza a rinaturalizzare il ruolo della donna nella sfera familiare, profilando pericolosi arretramenti o «rinegoziazioni a ribasso» per «l'età dei diritti», in assenza di una «narrazione femminista intergenerazionale» (Mattucci, 2016: 34). E così, l'"ingiunzione" del doppio onere – maternità e lavoro – fa leva sull'ideale della «conciliazione felice» (Rottenberg, 2018), in quanto nuovo orizzonte dell'emancipazione femminile per donne già in possesso di capitale culturale ed economico. Al conseguimento di questo "traguardo" condurrebbe il successo individuale e non un «processo collettivo di conquista dei diritti e libertà attraverso il contrasto di disuguaglianze strutturali» (Serughetti, 2024: 40), che interessa le donne, l'intera comunità e l'ambiente.

A fronte della pervasività della deriva neoliberale, in grado di colonizzare linguaggi e comportamenti, è legittimo chiedersi se quel femminismo "istituzionale" che ha inaugurato gli approcci all'uguaglianza, promossi da grandi istituzioni mondiali – si pensi proprio alla strategia *gender mainstreaming*, che fa del genere una potente leva operativa, divenendo strumento di gestione tecnocratica (Rocheft, 2022: 104) –, non vanifichi la potenzialità critica del femminismo rispetto ad un sistema che reitera disuguaglianze e asimmetrie sostanziali (nella politica, nel lavoro, nello spazio del privato, nelle relazioni sociali). Proprio attraverso il discorso pubblico e le politiche istituzionali femminili – fra *gender mainstreaming* ed *empowerment* – il genere è stato "ricostruito", questa

volta non dalla «storia o dai movimenti, bensì dalle *policies*, dalle tecniche di governo e dall'amministrazione» (Giardini, 2016: 65), appropriandosi di quella retorica dell'uguaglianza che ha mascherato la fedeltà del femminismo liberale alle classi dominanti (hooks, 2022: 95), a quel sistema capitalistico reso inossidabile dall'alleanza fra potere e sapere.

Il limite più vistoso di tale approccio, nel considerare uomini e donne soggettività indistinte, in nome dell'universalismo dei diritti, risiede oltretutto nell'occultamento delle differenze, e nella disarticolazione di ogni espressione di critica strutturale. La «prospettiva femminilizzata» che anima queste politiche tradisce, infatti, la realtà di condizioni e ruoli sociali profondamente difforni, limitando il coinvolgimento degli uomini. Ad esempio, l'impegno quasi esclusivo delle donne nel lavoro domestico «rende un'eventuale legge sui servizi di *welfare* un affare di cui si occupa il ministero delle Pari opportunità» o, analogamente, il contrasto alla violenza di genere viene percepito come questione «femminile, secondo la prospettiva di chi la subisce, maschile, secondo quella di chi la compie» (Guerra, 2024: 52). In tale direzione, è stata sottolineata l'importanza dell'educazione alla «differenza» per indurre pratiche sociali in grado di riconfigurare relazioni e rapporti di potere, evitando che le questioni «di genere» vengano «prevalentemente, o in alcuni casi esclusivamente, assegnate e/o demandate alle donne o al mondo femminile» (Casadei, 2024: 87).

Resta dunque inevasa la domanda politica di trasformazione-liberazione posta già in passato dai femminismi – oggi impensabile in assenza di un universalismo delle differenze e del ripensamento dell'ordine sociale –, nonostante l'incremento di strategie, più o meno condivisibili, di «pareggiamento» (si pensi al sistema delle quote) nelle opportunità, che, tuttavia, non colmano un divario ormai inaccettabile, nel nostro Paese, proprio in termini di rappresentanza politica e partecipazione economica (*Global Gender Gap Report*, World Economic Forum, 2024).

Fra storia e genere. Conclusioni

Se è indispensabile chiarire la genesi di meccanismi di segregazione e discriminazione fra i generi, problematizzati prima di tutto dai femminismi, attraverso la demistificazione di un ordine materiale e simbolico che ha naturalizzato differenze storiche fondate su identità sessuali, è necessario immaginare una contro-narrazione che assuma la coscienza politica dei rapporti di potere nel loro divenire storico anche per superare la tendenza essenzialista che con «genere» ha individuato «le donne come soggetto collettivo, storico sì ma anche transepocale» (Giardini, 2016: 59).

Sul versante del pensiero politico, chi ha posto la questione storiografica del «genere» ha suggerito di riflettere sulla «storia dei ruoli sessuali nelle diverse società» per verificare come i valori culturali di un'epoca siano diventati «parte di un discorso politico per conservare, cambiare o trasformare un determinato ordine politico», proponendo di ripensare le forme della vita associata, a partire dalla consapevolezza della condizione femminile nella storia (Conti Odorisio, 1992: 243, 246). Il genere, in tale accezione, in quanto categoria che attiene all'organizzazione sociale, a sistemi gerarchici, diventa strumento di analisi storico-politica, dopo essere stato da sempre un tramite per concepire e legittimare il potere, a partire dall'esclusione delle donne dalla sua gestione (Scott, 1986: 1072-1073). Rispetto al presente, tale problematizzazione nasce dall'esigenza di ancorare le filosofie della differenza alla storia, riconoscendo la presenza di una pesante ipoteca culturale nella costruzione delle nozioni di sesso e genere contro ogni asserzione di universalismo, per indagare le dinamiche che presiedono alla reiterazione di rapporti di potere consuetudinari, facendo riaffiorare lo spazio sociale di un conflitto che ha attraversato molte stagioni – da intendersi quindi «ricorsivo» (Giardini, 2011: 227) –, e muovendosi su più fronti come quelli di «ridistribuzione, riconoscimento e rappresentanza» (Fraser, 2016: 93), anche nella consapevolezza dell'«annuncio di un tempo nuovo per le identità sessuali e di genere minoritarie» sollecitato proprio dalla «rivolu-

zione culturale, politica e sociale delle donne» (Recchia Luciani, 2015: 15-16).

In questa direzione, andrebbe valorizzata l'eredità divergente e "sovversiva" del femminismo, e la possibilità per le donne, ma non solo, di replicare al linguaggio maschile dello scambio iniquo, rispetto ad un mutamento culturale non ancora compiuto – e da integrare con gli indubbi progressi del quadro normativo e delle politiche sulla parità – che rappresenta l'antitesi, oggi come nel passato, del sistema di «valori repressivi» del capitalismo (Marcuse, 1974). È necessario, dunque, che quel nuovo progetto culturale apra la "differenza storica" del femminile ad altre determinazioni, ad altre contraddizioni (Revel, 2010: 11), continuando tuttavia ad interrogarsi sulle ragioni storiche e politiche dalle quali originano strutture simboliche gerarchizzanti e disparità sociali.

BIBLIOGRAFIA

- ABBATECOLA, E., FANLO CORTES I., STAGI, L. (2012). A proposito di generi. Lgbti, queer, maschilità, femminismi e altri confini. *About Gender. International journal of gender studies*, 1(1), I-XVI.
- BRAIDOTTI, R. (2008). Filosofie femministe. *Canone e culture di genere*, 3, 28-47.
- BUTLER, J. (2023). *Lectio Magistralis*. Dottorato Honoris Causa in Gender Studies, Università degli Studi di Bari Aldo Moro, 16 ottobre 2023, <https://www.youtube.com/watch?v=P80wS5is2Bc>.
- CASADEI, T. (2024). Educare alle differenze, promuovere parità. Saperi, istituzioni, pratiche. *Diritto e società*. 1-2, 2024, 81-96.
- CICCARELLI, R. (2018). *Forza lavoro. Il lato oscuro della rivoluzione digitale*. Roma, DeriveApprodi.
- CONTI ODORISIO, G. (1992). Il pensiero politico e la scoperta del genere: incompatibilità o integrazione?, in Guccione, E. (a cura di). *Strumenti didattici e orientamenti metodologici per la storia del pensiero politico*. Firenze, Olschki, 241-252.
- FALUDI, S. (1991). *Backlash: The Undeclared War Against American Women*, New York, Three Rivers Press.
- FEDERICI S. (2020). *Il punto zero della rivoluzione. Lavoro domestico, riproduzione e lotta femminista*, Verona, Ombre Corte.
- FERRANTE, L., PALAZZI, M., POMATA, G. (1988). Introduzione, in *Ragnatele di rapporti. Patronage e reti di relazione nella storia delle donne*, Torino, Rosenberg & Sellier, 7-56.
- FRASER, N. (2013). How feminism became capitalism's handmaiden – and how to reclaim it. *The Guardian*, 14 October, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2013/oct/14/feminism-capitalist-handmaiden-neoliberal>.
- FRASER, N. (2016). Oltre l'ambivalenza: la nuova sfida del femminismo. *Scienza e politica*, XXVIII(54), 87-102.
- FUMAGALLI, A., MORINI, C. (2009). La vita messa a lavoro: verso una teoria del valore-vita. Il caso del valore affetto. *Sociologia del lavoro*, 115, 94-116.
- GASPARRINI, L. (2020). *Perché il femminismo serve anche agli uomini*, S. Giuliano Milanese, Eris.
- GIARDINI, F. (2011). Differenza conflitto costituente. *Babelonline*, 10-11, 227-326.
- GIARDINI, F. (2016). Simone de Beauvoir, Luce Irigaray. Una rilettura. *Scienza e Politica*, XXVIII(54), 55-69.
- GIOLO, O. (2023). Il femminismo e l'accademia (neoliberale). Teorie e pratiche sotto stress, in Perrotta, A., Sapegno, M.S.(a cura di), *Memorie, bussole, cambiamenti. Didattica e ricerca sugli studi delle donne e di genere*, Roma, Sapienza Università Editrice, 129-133.

- GUARALDO, O. (2023). La sfida della differenza sessuale, in *Memorie, bussole, cambiamenti. Didattica e ricerca sugli studi delle donne e di genere*, cit., 83-89.
- KALI PAL, K., PIAGET, K., ZAHIDI, S. (2024). *Global Gender Gap Report 2024*, WORD ECONOMIC FORUM, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>.
- HARAWAY, D.J. (2023). *Manifesto cyborg. Donne, tecnologie e biopolitiche del corpo*, Milano, Feltrinelli (ed. or., Interzone, 1995).
- HOOKE, B. (2022), *Il femminismo è per tutti. Una politica appassionata*, Tamu, Napoli.
- LUPERINI, R. (1998). Introduzione. Due nozioni di canone. *Allegoria*, X(29-30), 5-7.
- MARCUSE, H. (2007). Marxismo e femminismo, in ID., *Marxismo e nuova sinistra*, a cura di R. Laudani, Roma, manifestolibri (1974¹), 153-164.
- MARINUCCI, E. (1987). Presentazione, in Sabatini, A., *Il sessismo nella lingua italiana*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma, 11.
- MATTUCCI, N. (2016). Per un approccio strutturale alla violenza, in Mattucci, N. (a cura di), *Corpi, linguaggi, violenze. La violenza contro le donne come paradigma*, Milano, FrancoAngeli, 9-13.
- EAD. (2016). Nei limiti del particolare. Ripensare il maschile oltre il patriarcato, in *Corpi, linguaggi, violenza. La violenza contro le donne come paradigma*, cit., 31-43.
- EAD. (2022). A partire dalle parole. Pandemia, disuguaglianze di genere e neoconservatorismo. *HETTEROGLOSSIA. Quaderni di Linguaggi e Interdisciplinarietà*, 18, 47-63.
- MELANDRI, L. (2024). *Amore e violenza. Il fattore molesto della civiltà*, Bolidi Boringhieri, Torino (2011¹).
- MORINI, C. (2010). *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Verona, Ombre Corte.
- RECCHIA LUCIANI, F.R. (2015). Filosofie femministe e riconoscimento delle identità plurali: dalla differenza alle differenze. *Postfilosofie*, n. 8, 15-26.
- RECCHIA LUCIANI, F.R., MASI, A. (2017). *Saperi di genere. Dalla rivoluzione femminista all'emergere di nuove soggettività*, Firenze, D'Anna.
- RESTAINO, F. (2022). Il pensiero femminista. Una storia possibile, in F. Restaino, A. Cavarero, A. (a cura di), *Le filosofie femministe*. Milano, Pearson, 3-77.
- REVEL, J. (2010). Prefazione, in *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, cit., 7-12.
- RODESCHINI, S. (2024). Introduzione, in Bock, G., Duden, B., *Lavoro d'amore-amore come lavoro. La nascita del lavoro domestico nel capitalismo*. Verona, Ombre Corte, 7-21.
- ROCHEFORT, F. (2022). *Femminismi. Uno sguardo globale*, Roma-Bari, Laterza.
- RONCHETTI, A., SAPEGNO, M.S. (2007). *Dentro/Fuori Sopra/Sotto. Critica femminista e canone letterario negli studi di italianistica*. Ravenna, Longo editore.
- RUDAN, P. (2020). *Donna. Storia e critica di un concetto polemico*, Bologna, il Mulino.
- RUBIN, G. (1975). The traffic in women: Notes on the «Political Economy» of Sex, in Reyter, R. (ed.), *Towards an antropology of women*, New York, Monthly Review Press, 157-210.
- SARACENO, C. (2024). Obiettivo numero uno: il contrasto alle disuguaglianze di genere. *Micromega*, n. 2: *Liberiamoci dal patriarcato*, 150-155.
- SCHETTINI, L. (2023). *L'ideologia gender è pericolosa*, Bari-Roma, Laterza.
- SCOTT, J. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, Vol. 91, No. 5, 1053-1075.
- VERGÈS, F. (2019). *Un femminismo decoloniale*. Verona, Ombre Corte.
- VIDA, S. (2020). Postfemminismo reazionario, in Verza, A., Vida, S. (a cura di), *Postfemminismo e neoliberalismo*, Roma, Aracne, 27-74.
- VIMERCATI, A. (2022). L'innovazione organizzativa e il c.d. performance management nell'ottica della parità di genere e dell'azione dei CUG. *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 1, 25-37.
- VIMERCATI, A. (2023). La governance della parità di genere nel quadro istituzionale e delle politiche occupazionali dell'Unione europea. *Studi sull'integrazione europea*, XVIII, n. 3, 527-550.
- ZAMON DAVIS, N. (1976). Women's History in Transition. The European Case. *Feminist Studies*, 3, n. 3/4, 83-103.
- ZULLO, S. (2020). La questione del corpo delle donne tra "consumo" e libertà, in *Postfemminismo e neoliberalismo*, cit., 99-127.

PERFORMATIVITÀ LINGUISTICA
E APPROCCIO DI GENERE AL LINGUAGGIO
Prospettive teorico-critiche per la comunicazione istituzionale
Giorgio Borrelli

Introduzione

In questo contributo analizzerò il rapporto tra linguaggio, genere e comunicazione istituzionale attraverso la teoria della performatività linguistica, elaborata da John L. Austin (1901-1960) e successivamente sviluppata da Jürgen Habermas e Pierre Bourdieu (1930-2002). Mostrerò inoltre come Judith Butler – criticando sia Habermas che Bourdieu – abbia costruito la sua analisi del rapporto tra genere e performatività linguistica. Individuando il potere performativo del linguaggio unicamente nella dimensione perlocutoria, Butler sembrerebbe escludere la possibilità di intendere la sfera giuridica e politico-istituzionale come lo spazio in cui sono possibili forme di categorizzazione e significazione alternative a quelle dominanti. Connettendo Habermas e Butler, Kanchana Mahadevan ha invece individuato nella dimensione illocutoria una possibilità per risignificare dialogicamente le differenze di genere e per rafforzare il carattere democratico delle istituzioni.

Questo dibattito teorico costituirà lo sfondo per alcune proposte di ricerca relative a un tema che sta progressivamente emergendo nel dibattito pubblico del nostro Paese: “l’approccio di genere al linguaggio” e il suo riconoscimento nella comunicazione istituzionale – specialmente attraverso l’adozione di specifiche linee guida da parte delle pubbliche amministrazioni. In questa prospettiva, adottare un approccio al linguaggio politico e amministrativo che tenga conto delle differenze di genere può rientrare nella progettazione di nuove politiche trasformative della società.

In *How to do things with words* (1962), Austin intende mostrare come il linguaggio non si esaurisca in una funzione constativa, cioè in una mera descrizione di determinati fatti o stati di cose; piuttosto, pronunciare degli enunciati assolve una funzione “performativa” – un’espressione composta dal verbo *to perform* [eseguire] e dal sostantivo *action* [azione]; in questo senso, possono essere detti “performativi” gli enunciati il cui proferimento «costituisce l’esecuzione di una azione» (Austin, 2008: 11). Promesse, giuramenti, scommesse, comandi e dichiarazioni solenni come “Vi dichiaro marito e moglie” o “Ti battezzo Giovanna” sono atti linguistici in cui «enunciare la frase, (ovviamente in circostanze appropriate) non è *descrivere* il mio fare ciò che si direbbe che io stia facendo mentre la enuncio o asserire che lo sto facendo: è farlo» (ivi: 10). Dunque, affinché il “dire” sia “fare”, “persone appropriate” devono pronunciare correttamente determinati enunciati in “circostanze appropriate”: e.g., un soldato semplice non è la persona appropriata per impartire un ordine a un generale; oppure, dire “Vi dichiaro marito e suocera” non è l’enunciato corretto – la formula appropriata – per unire due persone in matrimonio; o, ancora, il “dire” “Vi dichiaro marito e moglie” non potrà essere un “fare” se una delle due persone è già sposata con una terza; in questo caso, il performativo non potrà contare su delle circostanze appropriate. Oltre a queste condizioni, affinché un enunciato sia performativo, deve esserci l’esecuzione – da parte dell’enunciante – di altre «azioni “fisiche” o “mentali” o anche atti consistenti nel pronunciare altre parole» (ivi: 12). Un esempio di azione “fisica” è il non contraddire con il proprio comportamento quanto si è enunciato; un esempio di azione mentale è il possedere pensieri, sentimenti e intenzioni coerenti con quanto si è enunciato. Dunque, la procedura convenzionale – fatta di persone appropriate, circostanze appropriate e da quel complesso di azioni mentali che vanno a delimitare il campo della “sincerità” (cfr. ivi: 33-37) – fa sì

che i performativi rientrino negli atti «che hanno il carattere generale del rituale o del cerimoniale» (ivi: 19).

Oltre alla distinzione tra atti constativi e atti performativi, Austin pone un’altra opposizione fondamentale: quella tra atti “illocutori” e atti “perlocutori”. Gli atti illocutori coincidono con gli enunciati performativi e constativi, realizzando “effetti” – “recezione”, “entrata in vigore”, “risposta” o “seguito” – legati alla procedura convenzionale; la capacità di attuare questi effetti costituisce la “forza illocutoria” dell’enunciato. Gli atti perlocutori, invece, producono effetti diretti sui sentimenti, i pensieri e le azioni di chi li recepisce; effetti slegati dalla procedura convenzionale. L’opposizione tra illocutori e perlocutori può essere esemplificata dalla differenza tra il “sostenere una tesi” – atto illocutorio – e il “convincere qualcuno della sua giustezza” (cfr. ivi: 77) – atto perlocutorio. Per Austin, tuttavia, può capitare che i due piani si sovrappongano fino a costituire un continuum difficilmente distinguibile, come forse dimostra quest’ultimo esempio: difatti posso provare a convincere qualcuno della giustezza della mia tesi perché credo sinceramente che sia giusta, perché sono riconosciuto come la persona più titolata a sostenerla o perché mi trovo nel momento e nelle circostanze appropriate per farlo.

La sovrapposizione tra atti illocutori e perlocutori viene invece criticata da Jürgen Habermas nella *Prima considerazione intermedia: agire sociale, attività finalizzata e comunicazione* (Habermas, 2008: 379-456) della sua opera fondamentale *Theorie des kommunikativen Handelns* (1981). Partendo dalla rielaborazione della *speech acts theory* strutturata da John Searle, Habermas critica Austin non solo per aver sfumato la distinzione tra illocutori e perlocutori, ma anche per aver confuso l’atto linguistico con l’“agire sociale”, non rendendosi conto di come gli atti linguistici siano solo il mezzo di coordinamento per nesi di “agire strategico” oppure di “agire comunicativo” e “orientato al consenso” [*Verständigung*].

In continuità con l’interpretazione searleiana della *speech acts theory*, Habermas rifiuta nettamente l’idea che atti perlocutori e atti illocutori possano confondersi, essendo determinati dai piani

d'azione di livello superiore in cui sono inseriti: rispettivamente, dai piani d'azione strategici e dai piani d'azione "orientati all'intesa". In questa prospettiva, la critica della teoria austiniana costituisce un punto d'appoggio per dimostrare la possibilità di una sfera politica fondata sul "parlare argomentativo", cioè sull'«esperienza della forza unificante e fondante il consenso senza coazioni» (ivi: 67), «un consenso basato sul riconoscimento oggettivo di pretese di validità criticabili» (ivi: 73). In base a questo assunto, la dimensione politica potrebbe fondarsi su due opposte tipologie di atti linguistici: gli "imperativi semplici" e le "proposizioni normativamente autorizzate". I primi traggono la propria validità da una «pretesa di potere» (ivi: 386) sollevata dal parlante: cioè, da un «potenziale di sanzione» (ivi: 407) esterno al significato dell'enunciato; l'intimazione del ricorso a una sanzione consente di considerare gli imperativi semplici come atti perlocutori. Le proposizioni normativamente autorizzate si fondano invece su una pretesa di "validità normativa" (cfr. ivi: 386): tale validità deriva dal riconoscimento del carattere "razionale" della norma contenuta nell'atto linguistico – e, conseguentemente, dall'impegno a rispettarla assumendo un comportamento coerente a essa. Tali enunciati, fondati su una "razionalità di tipo comunicativo", sono identificabili con gli atti illocutori.

Il rapporto tra potere politico e atti linguistici performativi verrà analizzato anche da Pierre Bourdieu (1930-2002) in *Ce que parler veut dire. L'économie des échanges linguistiques* (1982). Secondo Bourdieu, il carattere particolarmente criptico di alcuni passaggi della teoria di Austin ha fatto sì che le sue successive rielaborazioni – ad esempio quella di Habermas – tradissero il suo intento originario, arrivando a cercare il potere degli atti linguistici lì dove esso non c'è, cioè nella loro semplice dimensione locutoria e nel vincolo socialmente razionale che instaurerebbe; per Bourdieu, invece, il potere degli enunciati non dipende da ciò che essi dicono o da come lo dicono: il potere degli atti linguistici deriva dal loro essere "atti d'istituzione" (cfr. Bourdieu, 1998: 55), cioè dalla loro capacità di rendere i parlanti dei "locutori autorizzati" (cfr. ivi: 80), dei locutori che parlano "a nome" di determinati gruppi sociali.

In questa prospettiva, la "forza illocutoria" di un enunciato performativo o constativo – Bourdieu riprende da Austin l'idea che una differenza tra i due tipi sia difficilmente tracciabile – è la "forza del gruppo" che il parlante rappresenta: pronunciare un enunciato è partecipare a un "rito d'istituzione" (cfr. ivi: 98), cioè porre in essere – tramite un'asserzione, un ordine o un verdetto – una determinata "rappresentazione" della realtà, a nome di un determinato gruppo. Il potere che il gruppo sociale riconosce al locutore è un potere "magico" (cfr. ivi: 58): il potere di "categorizzare" (cfr. ivi: 101) gli altri attori sociali, attribuendo loro determinate "qualità" e rendendoli conformi a certi "nomi". Secondo Bourdieu, Austin ha mostrato come il successo di questa "magia" dipenda dal rispetto delle condizioni formali definite dalla procedura convenzionale; tuttavia, la lacuna più evidente della sua teoria resta il non aver messo sufficientemente in evidenza come tali condizioni formali siano, in realtà, condizioni sociali. Un punto debole facilmente individuato dalla lettura di Habermas. Tuttavia, lo stesso Habermas – secondo Bourdieu – commette a sua volta l'errore di sottovalutare la dimensione conflittuale sottesa alle pratiche linguistiche: la lotta per la "categorizzazione". Infatti, attraverso gli atti linguistici si istituiscono gruppi e si definisce la realtà. Ogni volta che si parla, si parla a nome di un gruppo e parlare a nome di un gruppo equivale a rimarcare la propria differenza con altri gruppi, partecipando alla "lotta teorica" per la messa in forma del mondo sociale.

Questione di genere e performatività linguistica
Butler e Mahadevan

L'approccio critico di Bourdieu è stato ripreso da Judith Butler nel suo testo fondamentale *Excitable Speech: A Politics of the Performative* (1997), approfondendo la dimensione sociopolitica degli atti performativi. In particolare, Butler ritiene che l'atto performativo tragga la propria forza illocutoria dalla "citazione" di

altri discorsi, cioè da altri atti performativi la cui validità e autorità sono riconosciute socialmente; in questa prospettiva, l'atto performativo può essere considerato come un'"incorporazione" e una "messa in contesto" delle parole di "altri". Afferma a questo proposito Butler: «il parlante assume la propria responsabilità proprio attraverso il carattere citazionale del discorso. Il parlante rinnova gli emblemi linguistici di una comunità, reimmettendo e rinvigorendo tali parole. La responsabilità è dunque legata alle parole come ripetizione, non come origine» (Butler, 2010: 57). Questo processo di citazione, da un lato, contribuisce alla costruzione di significati e alla formazione di identità; dall'altro, può essere utilizzato per "sfidare" o "riaffermare" le norme esistenti. Più specificamente, le parole sono suscettibili di essere citate, ripetute e riformulate, e questo gioca un ruolo cruciale nella costituzione delle "identità" – e delle "differenze" – "di genere". In questo modo, l'analisi di Butler sugli atti linguistici si collega direttamente alla sua teoria della "performatività di genere", perché il linguaggio si configura come uno strumento fondamentale per la "perpetuazione" e la "contestazione" delle dinamiche di genere. In particolare, per Butler, «la riflessione sugli atti linguistici serve [...] a rafforzare l'idea della non coincidenza fra corpo e linguaggio e, di conseguenza, ad aprire lo spazio alla moltiplicazione del senso, in modo tale che il corpo riacquisti la propria capacità di generare senso risignificando i significati che lo materializzano» (Ponzio, 2018: 126).

Uno dei tratti caratteristici della lettura butleriana della performatività linguistica è la netta separazione tra atti "illocutori" e "perlocutori"; una separazione che – come mostrerò – assume un significato diametralmente opposto rispetto alla teorizzazione di Habermas. Come osserva Ponzio,

Butler sottolinea il fatto che quando si utilizza la teoria degli atti linguistici austriaca per spiegare la funzione costitutiva del linguaggio, molto spesso, viene privilegiato l'aspetto illocutorio dell'atto linguistico, che configura l'idea di una costituzione "istantanea" in cui il costituito è immediatamente prodotto del costituente e dunque

privato di quello spazio che consente i processi di risignificazione e di resistenza alla violenza linguistica. Al contrario, l'atto perlocutorio, secondo Butler comporta un *gap* temporale, un differimento tra l'enunciazione e l'effetto eventualmente prodotto (ivi: 127).

Afferma, infatti, Butler:

se la performatività delle parole ingiuriose è considerata perlocutoria (le parole producono effetti, ma non sono esse stesse l'effetto), allora tali parole mettono in atto il loro effetto ingiurioso solo nella misura in cui producono una serie di effetti non necessari. Solo se possono derivare altri effetti dell'enunciazione diventeranno possibili l'appropriazione, il rovesciamento e la ricontestualizzazione di tali enunciazioni. (Butler, 2010: 57)

Lo *hate speech* – il "linguaggio d'odio" – rappresenta per Butler il tema attorno a cui sviluppare questa distinzione. In particolare, lo *hate speech* viene configurato come

l'atto in cui un soggetto incarnato viene costituito come soggetto subordinato. Affinché lo *hate speech* funzioni, esso deve riuscire a fare sembrare reale quella "fantasia del potere sovrano nel linguaggio" che il modello illocutorio, per Butler, rappresenta. Mentre l'atto perlocutorio si inserisce all'interno dell'idea tradizionale del tempo lineare, in cui l'enunciazione produce effetti in un futuro conseguente, nell'atto illocutorio, al contrario, tutto avviene in un istante sulla base, però, della ripetizione di uno schema tramandato il cui momento di istituzione non è necessariamente situato all'interno del tempo storico (ivi: 130).

L'atto illocutorio, in questa prospettiva, trarrebbe il proprio potere dalla mancanza di un contesto delimitato da confini spazio-temporali definiti. In particolare, la mancanza di contesto costituirebbe per Butler uno dei fondamenti del potere di quello che Bourdieu chiama "locutore autorizzato": il soggetto dell'enun-

ciazione sovrana parla evocando un'autorizzazione, chiamando in causa un'autorità che viene da altrove – come nell'*adlocutio* dei generali e degli imperatori romani. In questa prospettiva, la dimensione illocutoria dell'atto linguistico coincide con una "fantasia di sovranità": grazie all'evocazione di questa "autorità fuori-contesto", il linguaggio ha il potere di realizzare ciò che enuncia, eliminando la polisemia possibile della realtà che subisce l'enunciazione. In questo modo, secondo Butler, «si finisce con il concepire il linguaggio come coincidente con la realtà già data, invece che come strumento di modellazione del reale» (ivi: 130). Al contrario,

mettere l'accento sul modello perlocutorio vuol dire [...] tentare l'utilizzo della teoria degli atti linguistici per fondare la possibilità della decostruzione e della risignificazione delle costruzioni linguistico-sociali. Si tratta, cioè, di passare dall'idea del linguaggio come fondamento dell'ontologia, a quella del linguaggio come fondamento dell'azione politica. Per attuare questo passaggio, secondo Butler, l'atto linguistico violento va ricondotto, per esempio al livello della sua punibilità giuridica, al modello perlocutorio dell'atto linguistico (*ibid.*).

Lo spazio della punibilità giuridica e dell'azione politica è lo spazio dell'"agentività performativa", cioè lo spazio che coincide con «le pratiche storicamente e socialmente situate di rielaborazione e di risignificazione dei significanti agite non più da un soggetto trascendentale, ma da corpi che mettono in atto politiche di soggettivazione» (ivi: 131). Alla luce di queste considerazioni, verrebbe da chiedersi se lo spazio giuridico – e, in maniera più estesa, lo spazio "istituzionale" – possa essere lo spazio per nuove politiche di soggettivazione unicamente perché aderisce al modello dell'agire perlocutivo; di fatto, una possibilità diversa sembra essere esclusa proprio da Butler (cfr. 2010: 193) nel momento in cui afferma che il potere, ponendo le condizioni di "intellegibilità" del proprio linguaggio (agire illocutivo), mira in realtà a renderlo "illeggibile", sfuggendo così a qualsiasi tipo di contestazione (agire perlocutivo). Tuttavia, porre la possibilità performativa di nuove politiche

di soggettivazione al di fuori delle "condizioni istituzionali" della produzione e della ricezione delle "manifestazioni simboliche", al di fuori dei "riti performativi" che creano quelle istituzioni e al di fuori della lotta "performativa" tra le rappresentazioni del reale (cfr. Bourdieu, 1998: 114-115) – in sostanza, fuori dalle effettualità dell'illocuzione – esclude lo "spazio istituzionale" come spazio dell'azione politico-giuridica per l'affermazione e il riconoscimento di "altre" e nuove forme di soggettività.

A questo proposito, potrebbe essere interessante il punto di vista proposto da Kanchana Mahadevan nel suo articolo *Wounding Words and Speech Acts: between Habermas and Butler* (2007). In primo luogo, partendo da una prospettiva habermasiana, Mahadevan critica sia la netta distinzione tra illocutori e perlocutori operata da Butler, sia le sue affermazioni relative al carattere meramente illusorio degli atti illocutori. Mahadevan non sembra dare molto peso al fatto che la medesima opposizione è sottolineata anche da Habermas nella *Teoria dell'agire comunicativo*. Alla luce di questa considerazione, si potrebbe forse affermare che Habermas non è disposto a riconoscere la tendenza dell'illocuzione alla perlocuzione, così come Butler non è disposta a riconoscere la tendenza della perlocuzione all'illocuzione. A ogni modo, per Mahadevan, gli atti linguistici illocutori, «sono istanze di manifestazione pubblica [e] sono propizi per la tolleranza» (Mahadevan, 2007: 17, trad. mia). Gli atti illocutori – come rilevato tanto da Habermas che da Bourdieu – traggono il loro potere da una dimensione pubblica e dalla responsabilità – con tutto il suo carico di oneri e di onori – di affermare qualcosa pubblicamente. In particolare, la dimensione pubblica dell'enunciazione implica l'impegno a dimostrare il carattere di "verità" di ciò che si "enuncia" – un impegno necessario a circoscrivere lo spazio di azione della forza illocutoria. Chiaramente, queste osservazioni di Mahadevan fanno un esplicito riferimento all'idea habermasiana di "agire comunicativo" come "agire orientato all'intesa" [*Verständigung*].

Secondo Mahadevan, le critiche che Butler muove a Habermas dipendono da un'errata interpretazione della concezione della

Verständigung; più specificamente, Mahadevan fa riferimento al passaggio di *Excitable Speech* in cui Butler critica il tentativo di Habermas di

individuare una situazione comunicativa verbale in cui gli atti linguistici siano fondati sul consenso, dove non è ammissibile alcun atto linguistico che confuti performativamente la capacità di un'altra persona di esprimere il proprio consenso per mezzo delle parole [...]. L'ideale del consenso [...] ha senso solo nella misura in cui i termini in questione si sottomettono a un significato stabilito in modo consensuale. I termini che hanno significati equivoci rappresentano dunque una minaccia per l'ideale del consenso (Butler, 2010: 123).

Per Mahadevan, tuttavia, l'idea habermasiana di "consenso" implica che ogni enunciato – quanto meno in linea di principio – fornisca all'ascoltatore «l'opportunità di assumere una posizione di accettazione, rifiuto, argomentazione, modifica e simili» (Mahadevan, 2007: 18, trad. mia); di conseguenza, «questo processo di comunicazione non è mai completo, poiché ogni conclusione raggiunta può essere ridiscussa in linea di principio. L'interazione tra il parlante e l'ascoltatore può resistere alle deformità istituzionalizzate della vita e del linguaggio» (*ibid.*, trad. mia). Secondo Mahadevan, inoltre, la teoria habermasiana della *Verständigung* non ignora che possano esserci situazioni in cui i parlanti siano *costretti* ad accettare la validità di determinati enunciati; ma, allo stesso modo, non esclude che possa esserci uno spazio discorsivo fondato sul "dialogo" e su delle «condizioni di simmetria sotto le quali i partner del discorso possono accettare, respingere e modificare [certi] termini» (*ibid.*, trad. mia). In questa prospettiva, il significato di uno o più termini potrà essere accettato o rifiutato in base al contesto dell'enunciazione. Quest'ultimo assunto potrebbe lasciare lo spazio a uno degli alibi a cui spesso si appella lo *hate speech* e cioè che il potenziale offensivo di una parola non è nella parola in sé ma nelle intenzioni dell'enunciatore, intenzioni dipen-

denti da un determinato contesto. Secondo Mahadevan, questo rischio è evitato da uno dei presupposti della concezione habermasiana del dialogo e cioè che «la comunicazione ideale richiede che i significati delle parole abbiano l'approvazione di tutti coloro che ne sono interessati. In questo modo, il significato si genera attraverso un processo sia di critica della convenzione che di dialogo» (ivi: 19, trad. mia). Questa tesi, tuttavia, non implica una sorta di convenzionalismo o il richiamo a qualche tipo di "patto sociale"; piuttosto, «la comunicazione habermasiana consente ai parlanti di contestare interpretazioni offensive e di aprire nuovi contesti attraverso il dialogo. Rende pubblica la resistenza al dialogo del discorso perlocutorio o offensivo e sfrutta il suo eccesso illocutorio in direzioni innovative» (*ibid.*, trad. mia).

Dunque, secondo Mahadevan, la teoria di Habermas avrebbe più punti in comune con la teoria di Butler di quanto quest'ultima ritenga. Anche Habermas – come Butler in *Excitable Speech* – mira ad analizzare le sedimentazioni storiche sottese al linguaggio offensivo, proponendo una critica dei significati consolidati dei termini discriminanti e immaginando un futuro linguisticamente diverso; per la teoria dell'agire comunicativo, «slegando le parole dai contesti passati e dai soggetti sovrani, il ricevente le risignifica attraverso un processo non esclusivo di interazione» (*ibid.*, trad. mia). In questo senso, Habermas porterebbe alle estreme conseguenze il proposito butleriano di «distribuire le parole sia dall'intenzione che dal contesto» (*ibid.*, trad. mia). Tuttavia, se – in linea con Butler – si è disposti a ridurre tutta la performatività alla dimensione perlocutiva, ben poco spazio può essere lasciato alla possibilità di una risignificazione basata sul dialogo. Ritorna così una questione – forse, "la" questione – relativa all'interpretazione habermasiana della teoria degli atti linguistici di Austin – questione la cui problematicità ho provato a mostrare nel paragrafo 2.

Certamente, appare condivisibile quanto affermato da Mahadevan a proposito del carattere di riconoscimento dell'alterità – cioè, in una prospettiva tipicamente francofortese, del "non-identico" – coesistente alla *Verständigung*: «raggiungere il consenso

significa giungere a un accordo ottenuto comunicativamente» (ivi: 20, trad. mia). Un raggiungimento che implica un'estensione della dimensione discorsiva e, di conseguenza, «più contraddizione e differenza» (*ibid.*, trad. mia). In particolare, l'agire orientato al consenso implicherebbe che «più astratti diventano gli accordi, più numerose sono le divergenze con cui possiamo vivere in modo non violento» (*ibid.*, trad. mia). Tuttavia, questo non-identico che emerge nel dialogo non è per Habermas un concetto metafisico, ma qualcosa di «disponibile nel discorso quotidiano» (*ibid.*, trad. mia). Sembra invece meno condivisibile il sostegno di Mahadevan alla teoria habermasiana delle illocuzioni come atti che fonderebbero trascendentalmente l'agire non strategico e orientato al consenso. Afferma a questo proposito Mahadevan: «Habermas non tratta le illocuzioni come dichiarative supportate da istituzioni, contrariamente a quanto sostiene Butler, ma come interazioni del mondo della vita reciprocamente legate agli individui che comunicano» (*ibid.*, trad. mia). Questa affermazione non elimina il fatto che, stabilendo una continuità tra imperativi semplici e intimidazioni normativamente autorizzate, Habermas abbia sostanzialmente ammesso – forse, senza rendersene conto – che alla base del potere – di ogni potere – non vi sia il riconoscimento di una pretesa di validità sganciata da determinati effetti perlocutori, ma vi sia la minaccia di una sanzione – o, se si preferisce, dell'uso della forza.

Conclusioni e ipotesi per ricerche future

Le considerazioni svolte finora possono contribuire a inquadrare in una prospettiva socio-semiotica e filosofico-linguistica una problematica che si sta affermando con sempre più insistenza nel dibattito pubblico del nostro Paese: “l'approccio di genere al linguaggio”.

Nel corso degli ultimi quarant'anni, la necessità di un approccio di genere al linguaggio amministrativo si è progressivamente imposta nelle pubbliche amministrazioni italiane. Il lavoro fonamen-

tale di Alma Sabatini (1987) ha avuto il merito di mostrare come il rafforzamento della presenza femminile in ruoli considerati – fino a tempi recentissimi – esclusivo appannaggio maschile dovesse ottenere un riconoscimento linguistico. Tale riconoscimento doveva anche attuarsi attraverso l'eliminazione degli stereotipi di genere e la creazione di un linguaggio appropriato negli atti amministrativi. Le osservazioni critiche di Sabatini hanno senz'altro costituito un punto di rottura; infatti, a partire dalle sue proposte, la pubblica amministrazione ha deciso di orientarsi verso l'obbligatorietà di un approccio di genere nelle comunicazioni e nei documenti ufficiali. A questo proposito, un importante impulso normativo è stato dato dalla Direttiva 23 maggio 2007 (<https://www.funzionepubblica.gov.it/normativa-e-documentazione/dossier/pari-opportunita-nella-pa>), emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione Luigi Nicolais e dalla Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità Barbara Pollastrini. La direttiva aveva il compito di attuare la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, secondo cui gli Stati membri dovevano tenere conto «dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività» (art. 29) nei «settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico» (art. 14) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054>). La Direttiva 2/19 *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche* ha rivisto, aggiornato e sostituito la direttiva 23 maggio 2007.

Queste constatazioni aprono il campo alla seguente ipotesi: riconoscendo la necessità – o, se si preferisce, il “dovere” – di modificare il proprio linguaggio attraverso l'utilizzo dei femminili professionali e il superamento del maschile sovra-esteso o non-marcato (cfr. Gheno, 2022: 45-61; Sulis e Gheno, 2022), le pubbliche amministrazioni – dunque, enti chiamati a esercitare le funzioni di gestione, direzione e coordinazione di uno Stato in determinate materie di sua competenza – hanno riconosciuto – forse implicitamente e inconsapevolmente – il “carattere performativo” del proprio linguaggio.

Il linguaggio amministrativo – una delle manifestazioni del potere istituzionale – ha bisogno di appellarsi a determinati criteri linguistici di “intelligibilità”: cioè, da un lato ha bisogno che quei criteri siano riconosciuti come linguisticamente corretti per poter presentare i propri atti come comprensibili e, di conseguenza, come validi; dall’altro, ha bisogno di appellarsi a delle forme di sapere esterne al proprio linguaggio, che garantiscano la “correttezza” o, se si preferisce, la “scientificità” di quei termini. Non sembra infatti un caso che le diverse linee guida per un approccio di genere al linguaggio adottate dalle pubbliche amministrazioni italiane siano molto spesso dotate di un’introduzione teorica in cui vengono esposte le motivazioni scientifiche – siano esse linguistiche o sociologiche – alla base delle strategie di riformulazione proposte per correggere l’uso del maschile sovra-esteso (o non marcato) o per adottare i femminili professionali. Un impulso fondamentale a questa buona pratica è stato dato dalle *Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo* di Cecilia Robustelli (2012), rientranti nel *Progetto Genere e Linguaggio. Parole e immagini della Comunicazione* svolto in collaborazione con l’Accademia della Crusca (https://accademiadellacrusca.it/sites/www.accademiadellacrusca.it/files/page/2013/03/08/2012_linee_guida_per_luso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo.pdf).

In questa prospettiva, ammettendo di dover riconoscere linguisticamente l’accesso delle donne a cariche e professioni un tempo precluse, la pubblica amministrazione ha riconosciuto il “diritto a esistere” delle donne nella sua visione della realtà. Tuttavia, è sicuramente incontestabile che quel diritto al riconoscimento – che si configura come un diritto all’esistenza in piani di realtà semioticamente determinati – sia stato conquistato precedentemente su altri terreni di scontro (politici, economici, culturali) per la categorizzazione del mondo sociale – come direbbe Bourdieu. Questa ipotesi potrebbe trovare un sostegno nelle argomentazioni strutturate da Mahadevan a proposito del confronto tra Butler e Habermas, nel momento in cui afferma che «il linguaggio, paradossalmente, riflette la materialità delle donne attraverso termini generici maschili

che le escludono e secondariamente le includono» (Mahadevan 2007: 9, trad. mia); Mahadevan si riferisce, in particolare, agli insulti e al linguaggio offensivo, ma ritengo che questa dinamica di esclusione e inclusione possa riscontrarsi – forse in maniera meno violenta, ma non per questo meno discriminatoria – anche nella negazione della validità dei femminili professionali e nella cancellazione delle differenze di genere attraverso l’uso del maschile sovra-esteso o non marcato. In questa prospettiva, riconoscendo la presenza delle differenze di genere nelle proprie forme di comunicazione, le istituzioni sanciscono la validità del diritto di quelle differenze a resistere alla propria “cancellazione linguistica” (cfr. ivi: 18) e contribuiscono a evitare quella cancellazione. Del resto, la stessa Butler ha evidenziato come la dimensione performativa del linguaggio abbia un ruolo fondamentale nella creazione collettiva e individuale delle “identità” e possa costituire un processo di affermazione o negazione del “diritto a esistere” di quelle stesse identità. Questo assunto dovrebbe essere il presupposto di un uso consapevole del linguaggio, un uso che riconosca le identità e le differenze: negare identità e differenze a livello linguistico – è bene ribadirlo – significa non riconoscere l’esistenza di quelle identità e differenze – con il rischio di ridurre anche il campo dei loro diritti. In questa prospettiva, riconoscendo al linguaggio la capacità di creare “differenze”, le pubbliche amministrazioni – o, più in generale, le istituzioni – potrebbero concretamente operare in direzione del riconoscimento del diritto a esistere di quelle differenze, contribuendo al superamento di determinati stereotipi culturali e dei *bias* linguistici a essi collegati.

Le analisi della performatività linguistica condotte da Butler potrebbero inquadrare la scrittura delle linee guida per un approccio di genere al linguaggio in una prospettiva di «avanzamento democratico» (cfr. Butler 2010, 230-235). Secondo la teoria della performatività linguistica, il potere del linguaggio di “performare” la realtà – cioè, di “agire” sulla realtà attribuendo “nomi” alle cose o alle persone – dipende sempre dal fatto che ogni atto di parola presupponga la presenza di una certa “istituzione”. Tuttavia, se-

condo Butler, è difficile identificare dove sia (e chi sia) l'autorità che garantisce che un certo atto di parola – ad esempio, una certa categorizzazione, un *bias* linguistico o, perfino, un insulto – possa essere considerato “vero” o “valido”. In sostanza, è difficile circoscrivere i contesti sociali in cui avvengono questi processi. I luoghi deputati alla scrittura degli atti amministrativi e della comunicazione istituzionale potrebbero forse costituire dei contesti sociali relativamente circoscrivibili e in cui le “differenti soggettività marginalizzate” – p.es. in base al genere, all'origine etnica o alla condizione economica – potrebbero reclamare il proprio diritto a nominarsi e a essere riconosciute. Più specificamente, si potrebbe ipotizzare che i “tavoli programmatici” organizzati dalle diverse pubbliche amministrazioni possano costituire un contesto in cui le istituzioni stabiliscono un dialogo con “enti” – p.es., sindacati o ordini professionali – o “associazioni” per attuare determinate iniziative – p. es., per la preparazione di bandi e progetti di inclusione – e individuare le soggettività a cui indirizzarle.

Da questa ipotesi possono derivare ulteriori interrogativi: è possibile immaginare dei processi in cui le soggettività marginalizzate partecipino – con il supporto e la mediazione di enti e associazioni – alla strutturazione degli atti che le pubbliche amministrazioni prevedono come strumenti per avviare misure di inclusione e tutela? L'inclusione di queste soggettività nelle procedure di strutturazione di determinati tipi di atti amministrativi – p. es, bandi o progetti – può contribuire alla riduzione di *bias* linguistici, lasciando a quelle soggettività la possibilità di “autodefinirsi”? È possibile immaginare dei “percorsi di formazione” che consentano a quelle stesse soggettività di partecipare attivamente – attraverso delle modalità da progettare – alla scrittura degli atti amministrativi a loro rivolti?

La proposta che ho delineato in queste pagine auspica che sia possibile rispondere a queste domande attraverso ricerche future. Considerando valido il tentativo di dialogo tra Butler e Habermas proposto da Mahadevan, si potrebbe ammettere che il riconoscimento della differenze di genere nella comunicazione istituziona-

le sia un risultato dell'agire orientato al “consenso”; un risultato certamente provvisorio, essendo un diritto che va difeso perché sottoposto continuamente al rischio di una revoca; ma anche il risultato di un agire orientato al consenso coerente con i programmi di un'istituzione democratica disposta a riconoscere il diritto a esistere delle differenze e a rimuovere le discriminazioni operate su quelle differenze. Che le istituzioni democratiche – e, con esse, le pubbliche amministrazioni – costituiscano lo spazio per un agire linguistico illocutorio e di razionalità comunicativa, non esclude che esse siano anche uno spazio conflittuale in cui si misurano – e scontrano – le strategie argomentative tipiche della dimensione perlocutoria.

BIBLIOGRAFIA

- BOURDIEU, P. (1988). *La parola e il potere*, Napoli, Guida editori.
- BUTLER, J. (2010). *Parole che provocano*, Milano, Raffaello Cortina.
- GHENO, V. (2022). *Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole*, Firenze, effequ.
- HABERMAS, J. (2008). *Teoria dell'agire comunicativo*. Vol. I: *Razionalità nell'azione e razionalizzazione sociale*, Bologna, il Mulino.
- MAHADEVAN, K. (2007). Wounding Words and Speech Acts: between Habermas and Butler. *Atenea*, Vol. XXVII, No. 2, 2007, 9-31.
- PONZIO, J. (2018). Atti performativi e costituzione della corporeità nel pensiero di Judith Butler. *Rivista Italiana di Filosofia del Linguaggio. SFL. Forme dell'Identità*, 1, 2019, 124-135.
- SABATINI, A. (1987). *Il sessismo nella lingua italiana*. Editto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per l'Informazione e l'Editoria.
- SULIS, G., GHENO, V. (2022). The Debate on Language and Gender in Italy, from the Visibility of Women to Inclusive Language (1980s-2020s). *The Italianist*, 42(1), 2022, 153-183.

POLITICHE DI (RICONOSCIMENTO E) INCLUSIONE DELLE DIFFERENZE DI GENERE

Il ruolo dell'Università *Aurora Vimercati*

Brevi premesse

Questo saggio trae origine da esperienze maturate nell'ambito dell'ateneo barese, tanto sul versante politico-culturale che su quello gestionale, in un periodo che, a distanza di qualche tempo, può essere considerato cruciale per la comprensione delle profonde trasformazioni che hanno riguardato l'università italiana – in sostanziale attuazione della c.d. riforma Gelmini – e, più in generale, le amministrazioni pubbliche, in parallelo all'emergere di un sempre più consistente interesse istituzionale per le questioni della parità di genere.

Anche se i due profili, come si cercherà di argomentare, presentano significativi intrecci, pare opportuno trattarli separatamente, sia pure per sommari richiami e al fine di proporre una lettura di sistema del ruolo che l'università – non senza criticità – è chiamata a svolgere sul piano delle politiche di inclusione delle differenze, in coerenza con quanto più di recente riconosciuto nell'ambito delle politiche di *recovery*, le quali, tra l'altro, considerano la promozione dell'*empowerment* femminile, il miglioramento degli squilibri di genere nonché il contrasto alla discriminazione di genere quali obiettivi di carattere trasversale delle politiche pubbliche e, dunque, delle iniziative attuative di quelle politiche.

Le trasformazioni dell'università tra autonomia e ridimensionamento

Come è noto, tra la crisi economico-finanziaria del 2008 e l'emanazione della legge n. 240 del 2010, ha preso avvio – ma sareb-

be meglio parlare di accelerazione – una profonda trasformazione dei tratti di organizzazione e di funzione dell'università italiana nel solco di quella visione del mondo basata sul principio secondo cui «tutto il settore pubblico, dalla salute all'educazione, avrebbe dovuto introdurre logiche aziendali e di mercato nel suo *modus operandi*, con l'aspettativa di risolvere la crisi di legittimità e di efficienza dello stato sociale keynesiano» (Carbone, 2021: 70).

Ne è conseguito un «riordino organico del sistema universitario italiano, avente quale obiettivo prioritario quello della promozione dell'efficienza in un'ottica anche e soprattutto di sostenibilità economica» (*ibid.*), in linea con i principi dell'autonomia e dell'orientamento al mercato che avevano iniziato a permeare il processo di revisione del sistema universitario italiano a partire dalla fine degli anni '80 del secolo scorso.

Non vi è dubbio che le sofferenze e le disfunzioni dell'università italiana fossero molte e che vi era la necessità di intervenire.

Ma ciò non è avvenuto ponendo quella universitaria come grande questione nazionale (Garofalo, 1998), di rilievo centrale per un modello di sviluppo che potesse contrastare o almeno bilanciare la crisi valoriale del costituzionalismo innescata dalla spinta neoliberista del capitalismo globalizzato (Apostoli, 2019) e, con essa, l'affermarsi di logiche fondate sul *dumping* sociale o ancora – che poi è lo stesso, negli effetti – l'imporsi di leggi che pretendono di regolare tutti gli aspetti di quelle complesse relazioni sociali che costituiscono insegnamento e ricerca.

Si sono susseguiti interventi, spesso definiti “modernizzanti”, incentrati su una visione delle istituzioni preposte alle attività di ricerca e di insegnamento in termini di organizzazioni che producono e vendono su un mercato un servizio. Si è consumata, così, una distorsione della concezione dell'autonomia dell'università, per lo più utilizzata quale mera scusa per deresponsabilizzare lo Stato dal necessario sostegno finanziario e normativo all'attività di ricerca, della didattica e dell'alta formazione (Garofalo, 2005).

Sotto la spinta indotta dalle crisi economico-finanziarie di questo primo scorcio di secolo, la ricerca di interventi capaci di rispondere ai bisogni affioranti dalla società e dall'economia in cui

le istituzioni sono chiamate ad operare ha finito per essere realizzata all'insegna di reiterati tagli ai finanziamenti e da politiche di *austerità*. Pur tra proteste e polemiche anche vivaci, la legge n. 240 del 2010 ha sostanzialmente «sistematizzato l'impianto di riforme che erano già state avviate in precedenza» e la cui attuazione si è svolta nel contesto di un forte ridimensionamento del sistema universitario (riduzione del FFO, vincoli al *turnover*, ecc.), che ha inevitabilmente influenzato gli esiti e le potenzialità di innovazione che essa pure conteneva (Carbone, 2021: 70).

Non è questa la sede per entrare nel merito di tali cambiamenti o per esaminarne i diversi ambiti di intervento. Piuttosto, si intende richiamare, sia pure per cenni, alcuni aspetti generalmente trascurati e che, invece, offrono elementi di comprensione critica del rilievo assunto in tempi recenti dalle politiche di genere nell'università italiana nonché, più in generale, nella pubblica amministrazione, insieme a talune difficoltà che si possono riscontrare sul piano attuativo o operativo.

Difficoltà che vanno lette alla luce della c.d. nuova *governance* dell'università, i cui tratti salienti, a partire dalla introduzione nella gestione pubblica della prospettiva aziendalistica del calcolo costi-rendimenti (Battini, 2011: 363), possono essere individuati nella valutazione della *performance* nonché nella «ri-allocazione dei poteri», con lo spostamento del baricentro della «struttura di comando» dal senato accademico al consiglio di amministrazione e l'attribuzione di un «potere forte e reale» al Rettore (Brollo, 2011: 9). Tutti elementi funzionali ad una concezione dell'autonomia (dell'università) formalmente più ampia ma sostanzialmente circoscritta entro i margini di un sistema nel quale il centro fornisce indirizzi e standard agli atenei; ne verifica, in raccordo con uffici degli stessi atenei, il grado di conseguimento; fa dipendere dal raggiungimento di questi standard parte delle decisioni concernenti la ripartizione delle risorse (Battini, 2011: 365).

Già da quanto sommariamente richiamato si può intuire quanto possa risultare gravosa l'azione di mediazione da parte dei soggetti portatori di interessi – ad esempio, le organizzazioni sindacali – chiamati ad esercitare il loro ruolo entro spazi delimitati

e secondo logiche distanti dalle tradizionali forme di aggregazione del consenso, specie ove si consideri l'esigenza di confrontarsi con bisogni o istanze che, con l'applicazione della nuova legge, hanno trovato ulteriori elementi di differenziazione: tra università e, dunque, tra territori; tra strutture operanti all'interno di ciascuna università; tra categorie di docenti (ad es., ordinari e non; strutturati e precari) nonché tra docenti e personale contrattualizzato.

Si pensi, inoltre, al ruolo assunto da attività – *mission* – che attestino l'apertura al territorio degli atenei ovvero il loro *public engagement*, per citare solo alcuni dei cambiamenti intervenuti e che, complessivamente, ci consegnano un quadro distante dall'idea di sistema universitario incentrato sul principio di autonomia (funzionale alla piena realizzazione, in una struttura organizzata, della libertà di ricerca e di insegnamento) e sulla garanzia di forme di partecipazione democratica alle decisioni rilevanti di tutti coloro che operano all'interno dell'istituzione.

Insomma, come si cercherà di meglio argomentare in seguito, quest'ultimo intervento del legislatore ha reso complicato mantenere continuità nell'azione di difesa del sistema universitario pubblico, democratico e di massa, ancorato ai principi affermati dalla Costituzione (spec. artt. 9, 33 e 34, letti alla luce dell'art. 3, co. 2), contro una cultura riformatrice improntata a logiche di competizione e di (quasi) mercato.

Di qui l'esigenza di individuare spazi o strumenti di azione perché i diversi attori portatori di interessi possano esercitare le mediazioni necessarie per il buon funzionamento del nuovo sistema sia sul piano politico-sindacale, sia su quello pratico-gestionale.

La promozione della parità di genere e la sua "istituzionalizzazione" nelle pubbliche amministrazioni, incluse le università

Note di inquadramento sistematico e normativo

Non senza ambiguità di narrazione o forzature teoriche, da qualche tempo, allo scandire del mantra "lo vuole l'Europa", si assiste alla progressiva affermazione della parità di genere quale tema

di interesse trasversale per le politiche di sviluppo dette sostenibili, promosse a livello internazionale e, in particolare, dalle istituzioni europee, attraverso vari programmi e corrispondenti stanziamenti di fondi di finanziamento (o, meglio, co-finanziamento), in risposta alla ormai conclamata dimensione non episodica ma sistemica e strutturale dello svantaggio patito dalle donne con particolare evidenza nella sfera lavorativa, con endemiche (strutturali?) interferenze dello squilibrio di genere nell'assolvimento degli oneri di cura.

Esiste una matrice comune o, almeno, uno stretto legame tra funzione assolta dalle politiche antidiscriminatorie nel processo di integrazione europea e il forte radicamento della parità di genere nelle tradizioni costituzionali nazionali. Un legame che si è consolidato sulla scia dei movimenti femministi degli anni Settanta del secolo scorso e che non è scevro da ambiguità o momenti distonici, per lo più conseguenza del clima culturale che fa da sfondo allo svolgersi delle dinamiche del potere tra i generi.

Tutto ciò va sempre tenuto presente, se si vogliono evitare letture semplificanti o approcci formalistici rispetto a un tema che, sempre più, appare oggetto di investimento istituzionale – in termini di programmazione – e gestionale – in termini di responsabilità organizzativa e attuativa (si pensi solo alle risorse che l'Unione europea rende disponibili sul capitolo della parità di genere).

I tratti salienti dell'attuale quadro normativo sono oggi condensati, a livello italiano, nel d.lgs. n. 198/2006, c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, mirato a combattere le discriminazioni esistenti tra i due sessi, ovvero a garantire l'uguaglianza degli stessi in ogni ambito sociale ed economico, incluso quello lavorativo, che mantiene una pregnanza particolare. Quanto alle politiche volte a promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, queste appaiono per lo più racchiuse nel testo unico di maternità e paternità (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151) e, da ultimo, nel d.lgs. 105/2022 (di attuazione della direttiva UE n. 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza).

In estrema sintesi, la normativa in materia di parità di genere

si è articolata muovendo dall'affermazione del principio di eguaglianza in senso formale – che prescrive l'irrelevanza della differenza di sesso nella sfera lavorativa – sino alla progressiva affermazione del principio di eguaglianza in senso sostanziale che impone di tener conto degli ostacoli concreti che intralciano, in particolare, i percorsi lavorativi delle donne (Izzi, 2024), in una logica che, specie a partire dall'ultimo scorcio del Novecento, è protesa al rafforzamento degli strumenti più idonei ad assicurare l'attuazione effettiva dei precetti paritari. Si pensi, ad esempio, alle azioni positive ovvero di trattamenti preferenziali riservati alle donne per consentire loro di superare le condizioni di svantaggio in cui versano e l'incoraggiamento alla loro adozione (facoltative nel settore privato, ma obbligatorie nell'ambito pubblico), o al ruolo riconosciuto alle istituzioni di parità (ossia le/i consigliere/i di parità), concepiti come le gambe tramite cui far camminare l'attuazione concreta della normativa sul piano sia repressivo che promozionale (*ibid.*).

Quanto alle discipline antidiscriminatorie, vale la pena ricordare lo sviluppo anche oltre la differenza di genere che, tuttavia, conserva una sua peculiare trasversalità (si tratta, infatti, di un fattore che interferisce spesso con le altre differenze, provocando un effetto moltiplicatore della condizione di svantaggio, come avviene nelle discriminazioni multiple e intersezionali) e che tendono a riguardare tutti gli ambiti della vita sociale.

In definitiva, il contrasto alle discriminazioni (in particolare tra uomini e donne e la promozione delle pari opportunità è oramai parte di un quadro normativo e programmatico, per lo più definito a livello di Unione europea ma con un solido e articolato fondamento costituzionale anche a livello interno, benché siano tuttora aperte molte questioni e, tra queste, la difficoltà o i ritardi che si riscontrano sul piano della concreta attivazione dell'insieme di strumenti che integrano quella che si può definire *governance* della parità di genere.

Con questa formula si intende sottolineare l'importanza di un approccio ampio o integrato al tema, tale da cogliere la pluralità di sfaccettature che lo compongono e, al tempo stesso, comprenderne gli elementi di vulnerabilità.

Di qui il «successo» di teorie sociali come l'intersezionalità, utili a «conciliare l'inevitabile complessità della realtà sociale con la linearità dell'analisi giuridica» (Bello, 2024: 31) o, in senso forse più pragmatico, l'esigenza di considerare – e simultaneamente – le diverse dimensioni della parità di genere che, almeno a livello di Unione europea, possono essere individuate nel suo rilievo in termini economici o economicistici, quale fattore di crescita, ricompreso tra i «presupposti per la crescita sostenibile, l'occupazione, la competitività e la coesione sociale» (Relazione della Commissione del 18 dicembre 2009, *Parità tra donne e uomini* - 2010) nonché, e soprattutto, quale condizione per la realizzazione di una democrazia effettiva, ricompresa tra i valori su cui si fonda la stessa Unione europea (art. 2 TUE), in stretta connessione con i diritti umani.

L'insieme delle caratteristiche sin qui tratteggiate lascia intravedere l'esposizione degli interventi o delle misure mirati a garantire i diritti delle donne e a promuovere la parità di genere a rischi di vari condizionamenti (di dinamiche, culture o poteri dominanti).

Come si vedrà nel prossimo paragrafo, un osservatorio privilegiato per esaminare tali dinamiche e coglierne tanto le concrete declinazioni che le principali criticità è offerto dalle vicende legate all'emergere della parità di genere quale questione di significativo rilievo nell'ambito dei processi di innovazione organizzativa della pubblica amministrazione italiana – incluse le università – sul piano sia politico-istituzionale, sia gestionale-operativo (Calafà, 2022; Nunin, 2022; Vimercati, 2022).

La questione delle disegualianze tra uomini e donne, l'istituzione dei Comitati Unici di Garanzia e il gender mainstreaming

Alla luce di quanto brevemente richiamato, può dirsi che il sintagma parità di genere sia espressione di un principio di rango costituzionale dal significato poliedrico, i cui contenuti sono stati nel tempo esplicitati e articolati, tanto che oggi si dispone di una strumentazione teorica, giuridica e operativa volta a promuovere l'effettività del principio di eguaglianza tra generi di rimarchevole

consistenza e dalle sfaccettature molteplici, le quali rilevano sia sul piano tecnico-giuridico – si pensi all'imponente armamentario del diritto antidiscriminatorio –, sia su quello politico-istituzionale.

Da quest'ultimo punto di vista è emblematica la vicenda relativa alla istituzione dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) e all'implementazione delle strategie di *gender budgeting*, essenzialmente consistenti nell'inserimento della prospettiva di genere nei processi di bilancio, quale aspetto cruciale del c.d. *gender mainstreaming* (che prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nell'attività di realizzazione delle politiche: dal processo di elaborazione, all'attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, la valutazione e il monitoraggio).

Più in generale, e sempre ai fini che qui più interessano, va sottolineato che la parità di genere rappresenta la componente forse primaria del concetto ampio e, a tratti, ambiguo di benessere organizzativo il quale, almeno dal 2010 è entrato nel lessico comune all'interno delle pubbliche amministrazioni, incluse le università, tanto da sollevare non pochi dubbi in termini di profili giuridici implicati, essenzialmente in relazione al profilo delle responsabilità (sia dei vertici politici, sia della dirigenza) e rendere interessante l'analisi delle ricadute sul versante organizzativo-gestionale e, in particolare, sui sistemi di *performance management* e sulla connessa valutazione della performance. È appena il caso di osservare, a tal proposito, il rilievo specifico della conciliazione vita lavoro nonché del lavoro agile e di tutte le problematiche ad esso collegate. Rilevo che, non senza criticità, è riconosciuto nell'ambito delle politiche di *recovery*, nelle quali, tra l'altro, la promozione dell'*empowerment* femminile e il contrasto alla discriminazione di genere sono obiettivi di carattere trasversale (Calafà, 2022).

Nell'economia del ragionamento qui rilevante, giova ricordare che, in un contesto di cambiamenti significativi, in larga parte collegati alla crisi economica finanziaria del 2008 e degli anni successivi, il legislatore italiano sceglie di istituzionalizzare una peculiare modalità attuativa dei principi di pari opportunità tra uomini e donne e di contrasto delle discriminazioni quale parte di

una più ampia strategia improntata alla realizzazione del benessere organizzativo nelle amministrazioni pubbliche, espressione della «continua e incrementale attenzione per la persona del lavoratore e della lavoratrice, quasi che l'investimento sui medesimi rappresenti una ritrovata strategia organizzativo-gestionale per raggiungere l'efficienza pubblica» (Nicosia, 2024: 154). Tuttò ciò non attraverso una legge *ad hoc*, ma nell'ambito del c.d. «collegato lavoro» (provvedimento collegato alla manovra di finanza pubblica), ossia la l. n. 183/2010, il cui art. 21 ha modificato gli artt. 1, 7 e 57 del d. lgs n. 165/2001 (Testo unico del pubblico impiego).

In particolare, all'art. 57 viene esplicitamente assegnata una funzione strumentale rispetto alle finalità di cui all'art. 1, lett. c), ove appare un richiamo espresso sia alla garanzia delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, sia all'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, nonché rispetto a quanto previsto dall'art. 7, c. 1 della stessa legge che, con riguardo alla gestione del personale, prevede che le pubbliche amministrazioni «garantiscono parità e pari opportunità [...] l'assenza di ogni forma di discriminazione [...] un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo» e si impegnano «a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno». In questa prospettiva vanno, pertanto, letti i commi 1, 2, 3, 4 e 5 aggiunti all'art. 57, i quali riguardano, rispettivamente, la costituzione dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) quali organismi a composizione paritetica (nel caso delle università è prevista anche la partecipazione della componente studentesca) e paritaria, i compiti che sono chiamati a svolgere, le modalità di funzionamento nonché la previsione di una specifica forma di responsabilità in ordine alla loro effettiva costituzione in capo ai dirigenti incaricati della gestione del personale, la quale rileva anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

Rispetto alla generalità delle scelte strategiche delle direzioni aziendali, quanto appena richiamato assume significativo rilievo in relazione alla ricerca di forme di consenso intorno alle regole dirette a garantire i migliori risultati all'interno o all'esterno degli ap-

parati, evocando, con ciò, quel profilo relazionale che non è quello della contrattualizzazione bensì quello della partecipazione collettiva, in relazione alla quale è chiamato a contribuire lo stesso sindacato. Un ruolo non semplice da interpretare e che contribuisce a spiegare la scelta del legislatore del 2010 di assegnare ad un organismo specifico tale compito, almeno con riferimento alla questione della parità di genere e alle tematiche concernenti il benessere organizzativo, confidando sulla composizione paritetica, oltre che paritaria, dello stesso quale modalità atta a consentire e supportare congrue forme di mediazione (interna) così che le diverse istanze di rappresentanza degli interessi di lavoratori e lavoratrici possano contribuire, attraverso il confronto collettivo, alla formazione delle decisioni del *management*, pur nel rispetto del ruolo di decisore finale di quest'ultimo (*amplius*, Vimercati, 2023; Nicosia, 2024).

Aspettative e criticità in ordine alla complicata interazione tra parità di genere e benessere organizzativo

In attuazione della normativa appena richiamata, sono stati costituiti organismi essenzialmente tecnici (che, però, richiedono competenze non ancora molto diffuse nelle pubbliche amministrazioni e che registrano qualche difficoltà anche per le organizzazioni sindacali), ma con compiti e funzioni delicate, che coinvolgono interessi e sensibilità che può essere difficile interpretare e rappresentare, almeno tramite le tradizionali forme di mediazione. D'altronde, la realtà offre esempi di vivace dinamismo, se si pensa all'emersione di forme di coordinamento tramite reti le quali, al di là dell'indubbio apporto pratico-operativo, tendono ad assumere funzioni di carattere politico-istituzionale al di fuori dei tradizionali meccanismi di mediazione sindacale o, comunque, senza stringenti definizioni in ordine ai meccanismi di composizione o di democrazia interna, così rispondendo a diffusi bisogni sia di informazione, sia di partecipazione attiva. Ad es., la Rete nazionale dei CUG, nata come azione positiva per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni, al fine di rafforza-

re il ruolo dei CUG, è stata riconosciuta dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri con compiti, tra l'altro, di monitoraggio sull'attuazione della direttiva stessa. Quest'ultima prevede altresì che «il network nazionale potrà essere utilizzato, dai Dipartimenti competenti, per instaurare un contatto più diretto con alcuni CUG ed avviare con gli stessi iniziative volte a valorizzare il loro ruolo all'interno dell'Amministrazione». E, in effetti, la Rete svolge un'azione di interlocuzione con i vertici politici, secondo schemi di difficile inquadramento entro quelli conosciuti nell'ambito della stagione della concertazione o del dialogo sociale di matrice sindacale.

Più in generale, normative come quella concernente l'istituzione dei CUG o la previsione di forme di premialità o incentivi (e disincentivi) selettivi hanno complessivamente contribuito a far crescere l'interesse per il benessere organizzativo. A ciò si aggiunga l'affermazione di una cultura – retorica? – incentrata sull'importanza di investimenti nel cd. capitale umano, per lo più nella convinzione che chi lavora «se complessivamente soddisfatto del contesto lavorativo-relazionale in cui è inserito migliora i propri risultati, riduce l'assenteismo, è disposto a ripensare il suo ruolo nell'azienda o nell'amministrazione».

Inoltre, il benessere organizzativo può essere letto quale substrato per garantire un concetto molto più ampio di salute e sicurezza di chi lavora, in coerenza con quanto riconosciuto e sostenuto dalle fonti internazionali (Organizzazione Mondiale della Sanità), le quali definiscono la salute come «uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non semplice assenza di malattia». Un concetto, dunque, ampio e inclusivo della parità di genere, delle pari opportunità e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione o violenza, verbale e non, diretta o indiretta, in un'ottica di superamento degli stereotipi e di adozione di pratiche di valorizzazione delle differenze.

Nell'economia del presente contributo, non potendo approfondire le complesse questioni concernenti la *performance* organizzativa o il rilievo dell'obiettivo quale «principale snodo tra l'attività programmatica e l'attività direttiva», con i sempre problematici riflessi sulla responsabilità del dirigente e sulle declinazioni del buon andamento, si intende limitare l'attenzione al tema della parità di genere nella sua sostanziale contiguità con il benessere organizzativo – che in qualche modo la contempla – e nel collegamento con la programmazione strategica. Come detto, si tratta di finalità che sono destinate a integrare l'azione e la funzione delle pubbliche amministrazioni, in una prospettiva complessivamente orientata ad una gestione dinamica dell'organizzazione.

Peraltro, la recente l. n. 162/2021 (diffusamente presentata come legge sulla parità salariale, in parte sminuendone la portata), intervenuta sul *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (d.lgs. n. 198/2006), offre ulteriori elementi a favore della integrazione della dimensione di genere nelle strategie aziendali, in una logica di assimilazione tra settore pubblico e settore privato, traendo forse ispirazione da quanto previsto da prassi in uso nonché dalla ormai vasta normativa di tipo regolamentare presente nel settore pubblico (*infra*). Si pensi, ad esempio, all'importanza che tale legge ora riconosce al controllo sulla situazione del personale maschile e femminile (attraverso il rapporto che le aziende che occupino più di cinquanta dipendenti sono tenute a redigere ogni due anni, *ex art.* 46) o alla certificazione della parità di genere per l'applicazione di forme di premialità (*art.* 46-*bis*), nonché alla ridefinizione della nozione di discriminazione indiretta (*art.* 25, c. 2), nella quale compare un espresso richiamo ai comportamenti “di natura organizzativa”; richiamo che, seppure non avrà immediate ed effettive ricadute pratiche, presenta profili suggestivi in termini interpretativi, almeno sul piano sistematico (Borelli, 2024; Guarriello, 2024; Vimercati, 2024).

Tornando, invece, al tema della parità di genere e alle complessive strategie programmatiche, vale la pena sottolineare il carattere di specialità, nel senso che riveste un rilievo autonomo o persino prioritario.

A riprova della pregnanza della parità di genere nel collegamento con i processi programmatici, vale la pena considerare che il d.lgs. n. 150/2009, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance*, non si limita a richiamare i principi in tema di pari opportunità, ma prevede che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa attesti – tra l'altro – il raggiungimento degli obiettivi di promozione della parità di genere (*art.* 8), i quali sono altresì oggetto degli oneri di redazione e relativa pubblicazione della relazione annuale sulla *performance* (*art.* 10).

Con riferimento alla definizione di forme di buona articolazione e correlazione tra i diversi strumenti programmatici e di rendicontazione, merita qualche approfondimento il caso delle università. Innanzitutto, è interessante notare che queste si sono attivate in via autonoma e per il tramite dell'azione di coordinamento condotta dalla Conferenza dei Rettori (CRUI), per definire tramite linee guida forme di buona articolazione e correlazione tra i diversi strumenti programmatici e di rendicontazione, principalmente attraverso la predisposizione del Bilancio di Genere (BdG) quale strumento essenzialmente mirato a dar conto delle risorse stanziate ed erogate in favore delle pari opportunità e a consentire la verifica dei relativi impatti su uomini e donne (*cfr.* Vimercati, 2022; Simonati, 2024).

In ultima analisi, il BdG si propone di costituire una base informativa per le strategie programmatiche, ovvero per l'avvio di un percorso ciclico che – articolato in più fasi e in una logica di crescente integrazione – consenta, tra l'altro, di promuovere la consapevolezza dell'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse e, complessivamente, possa contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse finanziarie.

Ulteriore impulso alla predisposizione e utilizzo di tali strumenti è giunto dall'Unione europea, per opera della Commissione, che ha previsto l'adozione del *Gender Equality Plan* (GEP) quale requisito di accesso ai finanziamenti Horizon Europe, concepito quale strumento di cambiamento strutturale, specificamente rivolto a università ed enti di ricerca e, per ciò stesso, destinato a incidere su aree strategiche per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti della società.

Per la verità, vi sono stringenti analogie, se non profili di vera e propria sovrapposizione, con la configurazione giuridica e le funzioni che, nel nostro ordinamento, sono riconosciute al Piano triennale di Azioni Positive (PAP), che le amministrazioni pubbliche sono tenute a predisporre ai sensi dell'art. 48, d.lgs. n. 198/2006 e che ha registrato, nel tempo, un ampliamento in relazione sia ai contenuti, sia agli obiettivi, in linea con l'espansione che ha riguardato lo stesso diritto antidiscriminatorio, che oggi comprende fattori di rischio diversi dal genere e tende ad includere l'insieme di strumenti e misure atti a garantire il rispetto della persona e della sua dignità nei luoghi di lavoro.

In generale, quanto previsto dall'Ue in relazione al GEP conferma la perdurante centralità della parità di genere in un contesto contrassegnato dall'incancrenirsi dei fenomeni di segregazione (verticale e orizzontale) nel mercato del lavoro e negli ambienti di lavoro (in maniera particolare, quelli accademici), dal perpetrarsi di fenomeni di discriminazione a sfondo sessuale, incluse le molestie, nonché dal manifestarsi della violenza di genere quale vera e propria piaga sociale.

Operativamente, tale strumento implica l'avvio di un processo programmatico che, in quanto tale, richiede di essere articolato secondo le tipiche fasi di analisi, pianificazione, implementazione e monitoraggio, in diretta connessione con le risultanze del BdG, sia nella fase previsionale che in quella di rendicontazione, e secondo una metodologia che, anche in questo caso, è stata esplicitata dalla CRUI, ma attraverso un diverso gruppo di coordinamento.

Considerazioni conclusive a proposito di attori istituzionali, organizzazioni e agenzie culturali. Il ruolo (possibile) dell'università

Come si è visto, le tematiche qui affrontate rilevano anche nell'ambito delle forme del controllo pubblico attualmente imperniate sulla funzione di valutazione (Battini, 2011: 374).

Tuttavia, sono molte le criticità o aporie che si riscontrano, a partire dalla pressoché totale assenza di trattazione delle tematiche della parità di genere e del benessere organizzativo da parte della dottrina che si occupa della c.d. nuova *governance*, quasi che non fossero parte integrante dei processi programmatori e della loro attuazione da parte degli enti.

Pare importante, allora, che vi sia una crescente consapevolezza in ordine al fatto che il processo di misurazione e valutazione della performance costituisce uno «strumento di controllo gestionale per verificare che sia garantito il buon andamento dell'attività pubblica», a partire dalla ricerca di un maggiore coordinamento o raccordo con l'attività del nucleo di valutazione, al quale sono affidati compiti di verifica della qualità ed efficacia dell'offerta didattica e dell'attività di ricerca, cui si aggiungono, sul versante della valutazione della *performance* amministrativa, le funzioni che nelle altre pubbliche amministrazioni sono ricoperte dagli organismi indipendenti di valutazione (art. 14, d.lgs. n. 150/2009).

Tuttavia, sono molti i profili di criticità, se non le resistenze, che caratterizzano questa parte del processo di innovazione sia del ruolo, sia dello scopo dell'amministrazione. Si pensi al sempre delicato intreccio tra prerogative dirigenziali e ambiti o spazi di coinvolgimento sindacale, anche attraverso il ruolo che le organizzazioni sindacali svolgono all'interno dei CUG, nonché al coinvolgimento della cittadinanza e dell'utenza finale per le attività e i servizi loro rivolti.

Si aprono, insomma, nuovi spazi partecipativi, da intendere come ricerca di confronti approfonditi e di sintesi condivise. Ma perché questi spazi possano essere utilizzati in maniera coerente con i principi e le finalità predicati dalle norme, in buona sinergia

tra ciclo della performance e ciclo del bilancio, serve che vi sia una cultura di base che consenta di interpretare e praticare ruoli tanto delicati, sia tecnicamente, sia per sensibilità e consapevolezze che ne sono implicate.

Al riguardo, giova ricordare che il nostro ordinamento giuridico riconosce e promuove la parità di genere in una prospettiva ampia e articolata, che affonda radici profonde nella Costituzione repubblicana ed è stata oggetto di una importante evoluzione, anche per effetto dei principi e dei diritti fondamentali in materia di diritto antidiscriminatorio nelle fonti sovranazionali e internazionali, a loro volta oggetto di una importante attività di interpretazione da parte della Corte di Giustizia dell'Unione europea e della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo.

In definitiva, se si può ritenere che la Costituzione assegni alle pubbliche amministrazioni una funzione (un obiettivo?) i cui contenuti sono da rinvenire non soltanto nell'articolo 97 Cost. – che fa loro carico genericamente del perseguimento di interessi generali, secondo i canoni dell'imparzialità e del buon andamento – ma in tutta la Carta costituzionale, può agevolmente ricavarsi una ulteriore buona ragione per intensificare l'impegno a far sì che cittadini e cittadine godano effettivamente dei diritti loro costituzionalmente riconosciuti.

L'evoluzione normativa e le linee di politica legislativa fugacemente richiamate segnano l'allontanamento dal «rudimentale modello della legge che vieta o prescrive, sanzionando e rinviando per la sua effettività all'intervento del solo giudice» a favore di una tecnica regolativa «sostanziale», che combina strumenti diversi, dal concreto operare dei quali dipende «l'equilibrio tra promozione dell'eguaglianza (*sub specie* di repressione delle discriminazioni sessuali) e tutela delle differenze (tramite le azioni positive a favore delle donne lavoratrici)» (Gaeta e Zoppoli, 1992: 10).

A fronte del complessivo quadro si qui tratteggiato, possono individuarsi due principali questioni, tra loro intimamente collegate, sulle quali può valere la pena investire in termini sia politico-istituzionali che pratico-gestionali.

Innanzitutto, si tratta di prendere atto di quanto il governo equilibrato delle differenze sia condizionato dalla capacità sia tecnica sia di aggregazione e di mediazione degli interessi coinvolti da parte dei soggetti chiamati a interpretare e utilizzare gli strumenti normativi, regolamentari e strumentali disponibili. Al tempo stesso, occorre prendere sul serio la questione relativa alla costituzione ed al funzionamento di strutture e dispositivi di coordinamento e monitoraggio sull'attuazione «effettiva» delle azioni o misure messe in campo, insieme alla necessità di assicurare costanti interventi di correzione e/o aggiustamento (cfr. Calafà e Protopapa, 2024).

La sede ideale per rispondere a istanze di rappresentazione e di azione sempre più complesse e dai tratti perniciosi è proprio l'università, in quanto agenzia culturale che può essere anche formidabile laboratorio per sperimentare pratiche innovative sul piano organizzativo e nell'ambito dei processi programmatici.

Perché ciò possa avvenire, sembra importante – come si è cercato di fare – riflettere sui cambiamenti che hanno attraversato l'università almeno negli ultimi vent'anni e, in particolare, sulle questioni concernenti la partecipazione democratica alle decisioni rilevanti di tutti coloro che operano all'interno dell'istituzione.

Probabile e, per molti versi, auspicabile, che le tematiche di genere possano fornire un'intrigante occasione per leggere in chiave critica i processi in atto e mettere in moto quei cambiamenti trasformativi da più parti invocati (Fredman, Kuosmanen e Campbell, 2016), sullo sfondo della sempre vivida tensione tra tradizione e rinnovamento. In fin dei conti, la sfida è quella «di non disperdere l'eredità ricevuta dai movimenti femministi, ma, al contempo, di dare il giusto rilievo anche istituzionale alla prospettiva che dal femminismo è nata e che deve essere integrata anche nelle politiche universitarie, nella ricerca e nella didattica, oltre che nelle attività di terza missione, che paiono consentire interessanti sperimentazioni» (Casadei, 2024: 94).

Insomma, chi se non l'università può assolvere a tanto delicata e fondamentale «missione»?

Come detto in apertura, questo saggio trae origine da un percorso di pratiche e di esperienze maturate nell'ambito dell'ateneo barese in un periodo denso, dal punto di vista delle trasformazioni che hanno investito, in particolare, le università pubbliche, in parallelo all'emergere di un sempre più consistente interesse istituzionale per le questioni della parità di genere, con riflessi molteplici nell'università.

Intorno alle questioni concernenti le relazioni di potere tra generi ha preso vita un dibattito ricco, via via esteso a studiosi e studiose di altre università, teso a interrogarsi sulla dimensione costruita e performativa del genere (Butler, 2013), sulle implicazioni che si hanno su molti piani e che coinvolgono, sino a metterne in discussione il funzionamento, i più tradizionali assetti (sistemi?) di potere e la stessa azione delle istituzioni; inclusa l'organizzazione dei saperi e il modo di tramandarli, ovvero gli assetti e i ruoli all'interno del mondo accademico (Casadei, 2024).

Parte di questa esperienza è confluita in un Fascicolo speciale della Rivista «Diritto e Società» intitolato: *Genere, diversità, discriminazioni tra società e istituzioni. Prospettive di ricerca e politiche trasformative*, curato dalla sottoscritta insieme a Giovanna Iacovone, Laura Mitarotondo e Carla Spinelli e realizzato in proficua continuità con la ricerca interdisciplinare coordinata da Francesca R. Recchia Luciani su *Il ruolo dell'Università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere* (e condotta nell'ambito del progetto Horizon Europe Seeds, promosso sempre dall'Università di Bari).

In tale operazione editoriale studiose e studiosi di varie discipline hanno rielaborato gli interventi svolti nell'ambito di un ciclo di seminari essenzialmente volto ad analizzare criticamente il concetto di benessere organizzativo – specie in relazione alle asimmetrie fra i generi –, a declinarlo nelle differenti accezioni attinte da diversi punti di osservazione. Sono emerse – a partire dai profili giuridici implicati – la complessa trama teorica che presiede il rapporto fra benessere della persona, rapporti di potere, lavoro e

discriminazioni, nonché, le principali ricadute sul versante organizzativo-gestionale.

La riflessione qui proposta deve molto alla vivacità di quella riflessione e alla rete di relazioni che si è potuta instaurare e nel tempo consolidare, anche grazie all'impegno sul versante istituzionale o gestionale (chi scrive, ha ricoperto il ruolo di presidente del Comitato Unico di Garanzia per due mandati consecutivi), oltre che su quello squisitamente accademico e culturale.

L'occasione perché tutto ciò potesse accadere è stata, insomma, quella offerta dalla esigenza di contribuire alla interpretazione di regole nuove e all'attuazione degli strumenti ad esse collegati, come ad esempio il processo di predisposizione del Bilancio di genere o del *Gender Equality Plan*.

Non sta a chi scrive esprimere giudizi su un'esperienza in cui si è stati coinvolti. Resta, tuttavia, la speranza che quella esperienza possa contribuire a corroborare gli sforzi di coniugazione tra teoria e pratiche di azione quale anticorpo a possibili derive burocratico-mercantilistiche destinate a svilire fortemente la portata trasformativa che può (deve?) svolgere l'eguaglianza (Bello, 2020: 233; Fredman, 2016) e, con essa, la stessa funzione sociale dell'università.

Soprattutto, resta la gratitudine di chi scrive per aver potuto provare a cogliere quell'occasione in ottima compagnia.

BIBLIOGRAFIA

- APOSTOLI, A. (2019). La dignità sociale come orizzonte della uguaglianza nell'ordinamento costituzionale. *Costituzionalismo.it*, 3, 1-32, https://www.costituzionalismo.it/download/Costituzionalismo_201903_717.pdf
- BATTINI, S. (2011). La nuova governance delle università. *Rivista trimestrale di diritto pubblico*, n. 2, 359-379.
- BELLO, B. (2020). *Intersezionalità Teorie e pratiche tra diritto e società*, Milano, FrancoAngeli.
- BELLO, B. (2024). Discriminazioni e diritto alla prova della complessità delle esperienze nello spazio giuridico europeo, *Diritto e società*, n. 1-2, 25-42.
- BORELLI, S. (2024). La certificazione di parità di genere e la standardizzazione delle fonti del diritto del lavoro, *Diritto e società* n. 1-2, 349-360.
- BROLLO, M. (2011). *Introduzione*, in Brollo, M., De Luca Tamajo, R. (a cura di), *La riforma dell'Università tra legge e statuti. Analisi interdisciplinare della legge n.240/2010*, Milano, Giuffrè, 1, 1-15.
- BUTLER, J. (2013). *Questione di Genere. Il femminismo e la sovversione dell'identità*, traduzione di S. Adamo, Roma-Bari, Laterza.
- CARBONE, D. (2021). *Dieci anni dopo. Come è cambiato il sistema universitario italiano con la riforma Gelmini*, *Argomenti*, in <https://doi.org/10.14276/1971-8357.2305>.
- CASADEI, T. (2024). Educare alle differenze, promuovere parità. Saperi, istituzioni, pratiche. *Diritto e società*, n. 1-2, 81-96.
- CALAFÀ, L., PROTOPAPA, V. (2024). Gli attori delle politiche di parità: dalle origini alle direttive di «terza generazione». *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 3, 417-440.
- CALAFÀ, L. (2022). L'università dopo la l. 240/2010: dagli Statuti all'obiettivo della parità integrata nell'azione di governo di un Ateneo. *Lavoro Diritti Europa*, n. 3, 1-13.
- FREDMAN, S. (2016). Substantive equality revisited. *International Journal of Constitutional Law*, 14, 3, 712-738.
- FREDMAN, S., KUOSMANEN, J., CAMPBELL, M. (2016). Transformative Equality: Making the Sustainable Development Goals Work for Women. *Ethics & International Affairs*, 30(2), 177-187.
- GAROFALO, M.G. (1998). La questione universitaria come grande questione nazionale. *Università Progetto*, n. 6, 12.
- GAROFALO, M.G. (2005). Insegnamento e ricerca tra libertà e responsabilità sociale. *Università Progetto*, n. 2, 4, <https://www.flcgil.it/files/pdf/20050303/relazione-integrale-intervento-gianni-garofalo-3-marzo-2005-2804281.pdf>.
- GAETA, L., ZOPPOLI, L. (1992). *Introduzione*, in *Il diritto diseguale*, Torino, Giappichelli.
- GUARRIELLO, F. (2024). Mercato e valori nel contrasto al gender pay gap: trasparenza, informazione, certificazione. *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 3, 397-416.
- IZZI, D. (2024). La parità di genere nel lavoro fra diritto sovranazionale e diritto interno: principi, regole, strumenti. *Diritto e società*, n. 1-2, 15-24.
- NICOSIA, G. (2024). Star bene nelle organizzazioni pubbliche: dalla tutela antidiscriminatoria alla dimensione proattiva. *Diritto e società*, (1-2), 153-168.
- NUNIN, R. (2022). Carriere accademiche e disparità di genere: riflessioni di una Consigliera di parità. *Lavoro Diritti Europa*, n. 3, <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/parita-e-non-discriminazione/1159-carriere-accademiche-e-di-sparita-di-genere-riflessioni-di-una-consigliera-di-parita>.
- SIMONATI, A. (2024). Il bilancio di genere: ricostruzione e profili problematici. *Diritto e società*, n. 1-2, 169-178.
- VIMERCATI, A. (2022). L'innovazione organizzativa e il c.d. performance management nell'ottica della parità di genere e dell'azione dei cug. *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, n. 1, 25-37.
- VIMERCATI, A. (2023). La governance della parità di genere nel quadro istituzionale e delle politiche occupazionali dell'Unione europea. *Studi sull'integrazione europea*, n. 3, 527-550.
- VIMERCATI, A. (2024). Le istituzioni di promozione e garanzia della parità di genere. Funzioni e questioni in una prospettiva storico-critica. *Diritto e società*, n. 1-2, 119-142.

PRASSI E POLITICHE UNIVERSITARIE
LA RICERCA PER LA TRASFORMAZIONE

IL DIVARIO DI GENERE IN AMBITO ACCADEMICO
Un'analisi mediante metodi di Intelligenza Artificiale
e di Modellizzazione Matematica
*Francesca Alessandra Lisi, Pierpaolo Basile,
Marco de Gemmis, Angela Martiradonna*

Introduzione

Numerosi cambiamenti hanno investito i sistemi di istruzione terziaria negli ultimi venti anni in Italia. In particolare, l'accesso all'istruzione universitaria è significativamente aumentato, mettendo allo stesso tempo in evidenza un nuovo fenomeno, quello del divario di genere nella scelta dei corsi di studio. Sebbene i dati indichino complessivamente una maggiore presenza femminile nei percorsi di istruzione universitaria, si evidenzia infatti un divario di genere per quanto riguarda gli ambiti di studio, con una preferenza da parte delle donne per le aree artistiche, umanistiche e sociali, ed una netta prevalenza invece di uomini nelle scienze ingegneristiche, tecnologiche e matematico-informatiche (vedasi Figura 1).

**Percentuale di donne iscritte nelle diverse macro-aree disciplinari,
Tertiary education (ISCED 5-8) aa. ss. 2018 e 2021**

ISCED Fields of Education	2018 % donne		2019 % donne		2020 % donne		2021 % donne	
	Italy	EU-27	Italy	EU-27	Italy	EU-27	Italy	EU-27
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	48,00%	50,00%	47,90%	49,70%	48,00%	50,00%	48,50%	50,70%
Arts and humanities	68,60%	64,40%	68,60%	64,40%	68,60%	64,50%	68,40%	64,70%
Business, administration and law	52,80%	54,70%	52,50%	54,70%	52,40%	54,60%	52,10%	54,70%
Education	91,70%	78,40%	89,30%	78,40%	86,40%	78,50%	90,10%	78,50%
Engineering, manufacturing and construction	28,80%	26,50%	28,60%	26,50%	28,40%	26,80%	28,40%	26,90%
Health and welfare	64,50%	71,60%	64,90%	71,60%	65,10%	71,90%	65,20%	72,10%
Information and Communication Technologies	13,40%	18,30%	14,20%	18,80%	14,60%	19,30%	15,10%	19,70%
Natural sciences, mathematics and statistics	56,50%	49,20%	56,50%	50,00%	56,30%	50,40%	56,90%	50,90%
Social sciences, journalism and information	59,50%	63,50%	59,80%	63,90%	60,50%	64,40%	61,30%	64,90%

Figura 1: Statistiche di genere relative alla popolazione studentesca nelle università italiane (Fonte: Rapporto ANVUR 2023 – analisi di genere).

Un analogo divario di genere si osserva anche rispetto all'accesso alle posizioni apicali nelle carriere accademiche dove le donne, pur registrando una presenza più marcata negli ultimi anni, restano in numero inferiore. Questo fenomeno prende il nome di “forbice delle carriere”, ed è illustrato graficamente in Figura 2.

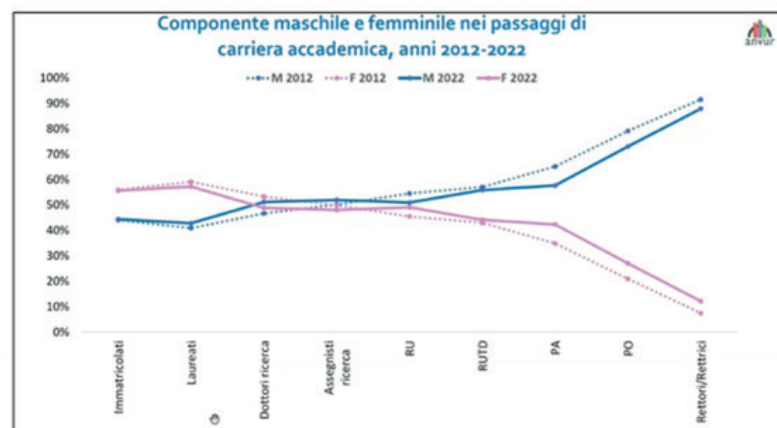


Figura 2: Statistiche di genere relative alla carriera accademica in Italia nel decennio 2012-2022 (Fonte: elaborazione su dati Anagrafe Nazionale Studenti, USTAT-MUR e MUR-Cineca).

La presenza e persistenza di questo divario di genere nei vari passaggi di carriera accademica stupisce se si considera che il nostro Paese vanta una lunga tradizione negli studi di genere e nel contrasto alle disuguaglianze, anche attraverso l'operato degli organismi di Pari Opportunità all'interno degli Atenei. Inoltre, recependo le indicazioni comunitarie sulla definizione di principi di pari opportunità e sulle politiche di genere, le istituzioni accademiche e di ricerca si sono via via dotate di organi e strumenti atti a contrastare le disuguaglianze di genere e qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

Il progetto Horizon Europe Seeds *Il ruolo delle università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere* ci ha offerto l'opportunità di condurre delle analisi con strumenti più sofisticati

della statistica per poter comprendere più a fondo il fenomeno: l'Intelligenza Artificiale e la Modellizzazione Matematica. In particolare, abbiamo applicato metodologie di linguistica computazionale a corpora di documenti istituzionali (Regolamenti, Codice etico, *Gender Equality Plan*, ecc.) al fine di analizzare il linguaggio utilizzato rispetto ai temi dell'inclusività e dell'uguaglianza di genere. Abbiamo inoltre condotto una indagine sulla dinamica di genere nelle carriere accademiche a partire da dati istituzionali mediante l'applicazione di un modello matematico in grado di rilevare *bias* ed omofilia.

I risultati riportati brevemente in questo capitolo sono stati presentati durante il workshop *Misurare il divario di genere in ambito accademico - Nuovi risultati nell'analisi di documenti e dati istituzionali mediante intelligenza artificiale e modellizzazione matematica*, tenutosi il 18 gennaio 2024 presso il Dipartimento di Informatica dell'Università di Bari Aldo Moro nell'ambito del progetto.

Il linguaggio inclusivo nei documenti istituzionali delle università

L'analisi del linguaggio è stata effettuata attraverso delle tecniche di Elaborazione del Linguaggio Naturale (*Natural Language Processing*, NLP) che consentono di trasformare documenti destinati alla comprensione umana in una forma “comprensibile” dalla macchina. Nel seguito si descriverà sinteticamente una *pipeline* di NLP, ovvero una sequenza di operazioni che consentono di eseguire questa trasformazione.

Introduzione alle operazioni di NLP

Obiettivo di NLP è l'analisi del testo in linguaggio naturale al fine di estrapolarne le caratteristiche lessicali e semantiche ivi contenute. L'NLP cerca di dotare il computer di conoscenze linguistiche allo scopo di progettare sistemi informatici che assistano l'uomo in “compiti linguistici” (ad esempio, traduttori automatici)

ovvero che siano in grado di interagire con gli utenti utilizzando il linguaggio in maniera “naturale”, simile a quella degli esseri umani (ad esempio, ChatGPT).

L’NLP rientra tra una delle possibili applicazioni dell’Intelligenza Artificiale e da essa ne eredita tecniche e metodi. I primi approcci al NLP risalgono allo studio delle grammatiche compiuto negli anni Cinquanta. In seguito, negli anni Sessanta-Ottanta, furono applicate all’elaborazione di documenti testuali le tecniche simboliche tipiche della logica e dell’intelligenza artificiale di quel periodo. La svolta avviene negli anni Novanta, grazie alla crescente disponibilità di grosse quantità di testo in formato digitale, in cui si assiste al sopravvento degli approcci basati sulla statistica e sulle tecniche di apprendimento automatico. Oggi stiamo assistendo ad una nuova rivoluzione, con la nascita dei *Large Language Models*, che consentono di realizzare sistemi in grado di sostenere un dialogo in modo molto simile all’umano (Tamkin *et al.*, 2021).

Nel seguito saranno illustrate in dettaglio le operazioni che costituiscono una tipica *pipeline* di NLP, ovvero una sequenza di operazioni che, applicate ad un testo, lo rappresentano in una forma “comprensibile” alla macchina. Alcune di queste operazioni sono state utilizzate per l’analisi dei documenti dello studio descritto in questo capitolo:

- riconoscimento automatico della lingua;
- eliminazione delle *stop-word*;
- tokenizzazione;
- *stemming*;
- *part-of-speech tagging*;
- lemmatizzazione;
- *named entities recognition*.

Riconoscimento automatico della lingua

Il problema che si pone nel riconoscimento automatico della lingua riguarda la determinazione, a partire da un testo T, della

lingua L in cui è scritto. Se si dispone di un dizionario per ciascuna lingua che si vuole riconoscere, il problema si potrebbe risolvere individuando la lingua di appartenenza di una o più parole di T.

Eliminazione delle stop-word

Una parola è definita *stop-word* quando è molto frequente per un linguaggio e non è associabile ad un concetto, in quanto assume un ruolo puramente grammaticale (ad esempio, l’articolo). L’eliminazione delle *stop-word* dal testo riduce lo spazio delle parole per un testo T ai soli termini che servono a distinguerlo concettualmente. Di solito si usa un insieme predefinito di *stop-word* (denominato *stop list*) relativo alla lingua L in cui è scritto il testo T.

Tokenizzazione

La tokenizzazione consiste nella suddivisione del testo T in un insieme di entità chiamate *token*. Per *token* si intende un gruppo adiacente di caratteri alfanumerici; il problema si riduce quindi all’individuazione di tutte le sottostringhe separate da caratteri non alfanumerici nel testo. In pratica, un *token* è una sequenza di caratteri che definisce un elemento del lessico. Non è sufficiente considerare come separatore lo spazio o i simboli di punteggiatura, in quanto è necessario riconoscere come unico token sequenze complesse come ad esempio “Università degli Studi Aldo Moro”. Una tecnica tipica è quella delle espressioni regolari (Jurafsky e Martin, 2023: cap. 2).

Stemming

In molti casi, varianti morfologiche della stessa parola hanno una simile interpretazione semantica e possono essere considerate equivalenti.

L'operazione di *stemming* consiste nel ridurre le parole di un testo alla loro “radice lessicale”. Lo *stemming* di un testo T consente di ridurre ulteriormente lo spazio delle parole in quanto, se più parole distinte in T derivano dalla stessa radice lessicale, queste verrebbero rappresentate dal medesimo *stem*.

Non si entrerà nel dettaglio degli algoritmi usati per questa operazione, ma ci limitiamo a ricordare che si tratta di un'operazione dipendente dalla lingua; si utilizza in genere un qualsiasi algoritmo adatto per la lingua in cui sono redatti i documenti da analizzare.

Part-of-speech tagging

Il ruolo grammaticale assunto da una determinata parola viene indicato con il termine inglese *part-of-speech tag* (PoS). Il *PoS-tagging* si riferisce all'associazione del ruolo grammaticale a ciascun token di un testo T. L'informazione circa i possibili *part-of-speech* di una parola è contenuta in un database lessicale (o *lexicon*) specifico per una particolare lingua.

Il problema, quindi, consiste nell'individuazione del corretto ruolo grammaticale di un *token*, dato l'insieme dei ruoli che esso può assumere.

In generale, una parola potrebbe assumere ruoli grammaticali distinti. Ad esempio, la parola “gioco” può essere usata sia come verbo che come sostantivo. La disambiguazione è risolta analizzando il contesto lessicale della parola nel testo da elaborare. Se ad esempio una parola compare nel testo preceduta da un articolo (“un gioco”) allora è molto più probabile che questa funga da nome e non da verbo. Una pratica standard nelle elaborazioni linguistiche consiste proprio nell'utilizzare queste probabilità per eliminare l'ambiguità di una parola. Anche in questo caso non entreremo nel dettaglio delle tecniche utilizzate.

Lemmatizzazione

Questa fase consiste nel raggruppamento di tutte le forme flesse di una parola in modo da riportarle alla loro forma canonica, detta lemma (parola-chiave di un dizionario). Questo processo dovrebbe portare una riduzione dello spazio dei termini. A differenza dello *stemming* vengono usati termini riconducibili ad un dizionario invece delle radici delle parole, evitando di ricondurre parole non correlate alla stessa radice, problema che può presentarsi con lo *stemming*. Ad esempio, con lo *stemming* parole come “case” e “casi” verrebbero ricondotte alla stessa radice “cas”, anche se le due parole non condividono la stessa semantica. Invece, utilizzando la lemmatizzazione, otterremo due lemmi diversi: “casa” per “case” e “caso” per “casi”.

Named Entity Recognition

L'obiettivo della *Named Entity Recognition* (NER) è quello di identificare ed etichettare all'interno di documenti e passaggi di testo in linguaggio naturale delle entità atomiche corrispondenti a dei “nomi propri” e classificarle in base alla loro appartenenza a determinate categorie, quali nomi di persone, di organizzazioni, di luoghi geografici. Le entità possono essere riconosciute grazie a metodi di *Machine Learning*, che risultano efficaci in presenza di grandi moli di dati annotati.

Una pipeline di NLP

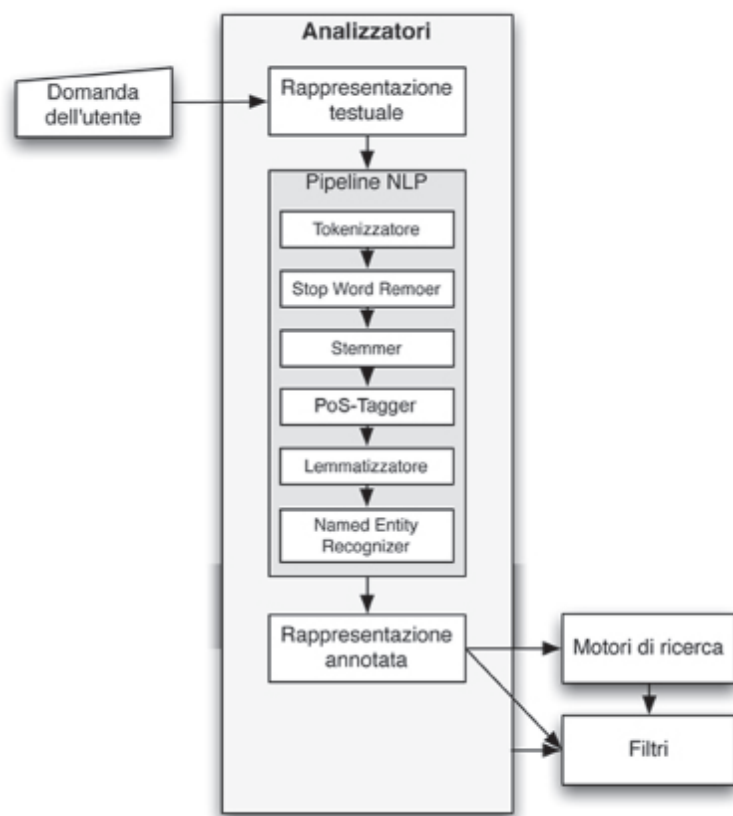


Figura 3: Tipica pipeline di NLP.

La Figura 3 mostra l'intera *pipeline*, che in pratica consente di arrivare ad una rappresentazione annotata del testo, interrogabile ovvero “analizzabile” da passi successivi, ad esempio per effettuare ricerche (“Motori di ricerca”, in figura) o applicare delle regole di selezione (“Filtri” in figura) che estraggano solo alcune parti del testo, come ad esempio la co-occorrenza di termini. Nella figura, la

“domanda utente” è da intendersi come formulazione del task da applicare sulla rappresentazione annotata. Ad esempio, nel caso di applicazione del filtro di co-occorrenza, la domanda sarà il termine per il quale si vogliono cercare le co-occorrenze. Nel seguito si mostrerà l'utilizzo di questo tipo di filtro nello strumento sviluppato nel progetto.

Analisi di documenti istituzionali con operazioni di NLP

In questa sezione si sintetizzerà l'esperienza relativa all'impiego di tecniche di NLP nell'ambito del progetto Horizon Europe Seeds *Il ruolo delle università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere*. L'obiettivo è stato quello di realizzare una semplice *pipeline*, come quella descritta precedentemente, utile all'analisi di documenti resi disponibili da diverse Università per studiare l'utilizzo del linguaggio rispetto al tema dell'inclusività.

È stato quindi raccolto un corpus di 49 documenti istituzionali forniti da quattro Università: Bari (22,5%), Macerata (28,6%), Trieste (22,4%), Verona (26,5%). I documenti appartengono a diverse categorie: Regolamento generale di Ateneo, Statuto, Codice etico, *Gender equality plan*, Bilancio di genere, etc.

Il dettaglio è riportato nella Figura 4.

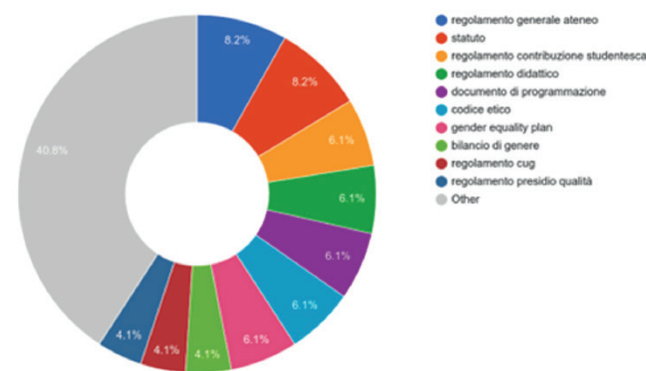


Figura 4: Distribuzione dei documenti per tipologia.

I documenti sono anche stati associati al loro anno di pubblicazione, in modo da consentire anche un'analisi diacronica per studiare l'evoluzione del linguaggio nel tempo. Circa il 60% dei documenti è riferito all'intervallo 2019-2023, i restanti documenti sono collocati nel periodo 2011-2018.

I documenti sono stati processati da una *pipeline* simile a quella descritta nella sezione 2.1.8. La *pipeline* è stata realizzata utilizzando il tool open-source UDPipe¹ (Straka, 2018). Nella Figura 5 è mostrato l'output di un frammento di testo con relative annotazioni.

text = L'università degli Studi di Macerata ha una solida tradizione e una connotazione identitaria specifica e fortemente focalizzata nell'ambito delle scienze umane e delle scienze sociali.

1	[	]	DET	RD	Gender=DefNumber=SingPropType=det	2	det	Specializer=NoTokenRange=0-2
2	università	università	NOUN	3	Gender=Fea	3	modif	TokenRange=2-12
3-4	raggi							TokenRange=13-15
3	di	di	ADP	2		5	verb	
4	gli	il	DET	RD	Gender=DefGender=MasNumber=PlurPropType=det	5	det	
5	Studi	studio	NOUN	3	Gender=MasNumber=Plur	7	modif	TokenRange=19-24
6	di	di	ADP	2		7	verb	TokenRange=25-31

Figura 5: Output della pipeline NLP.

Si può osservare un frammento della lista dei token estratti dalla frase: «L'Università degli Studi di Macerata ha una solida tradizione e una connotazione identitaria [...]».

Di seguito alcuni dati del corpus analizzato.

Numero di Token: 541.166;

Numero di Parole (lessico): 409.952;

Numero di Frasi: 32.447;

Numero di Lemmi: 15.730.

Lo strumento realizzato, basato sul tool open-source NoSketchEngine², offre diverse funzionalità di analisi, mostrate nella Figura 6.

¹ <https://ufal.mff.cuni.cz/udpipe>.

² <https://nlp.fi.muni.cz/trac/noske>.

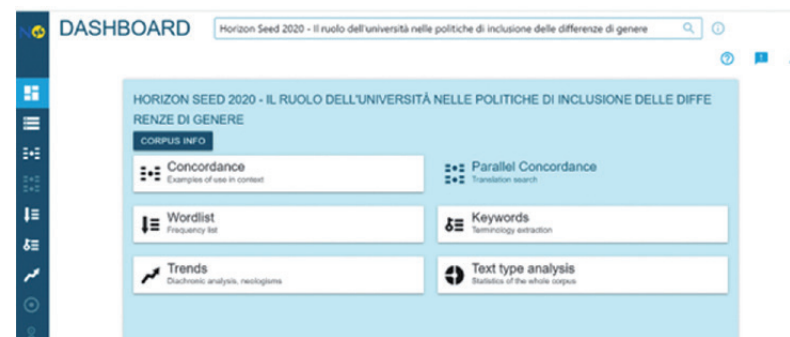


Figura 6: Dashboard del tool sviluppato

A titolo di esempio, si mostrano di seguito le co-occorrenze della parola “parità” negli anni (Figura 7).

Word	Cooccurrences	Candidates	T score	MI	LogP <
parità	9	25	3.00	12.53	12.31
effettiva	3	34	1.73	10.50	10.52
veri	6	119	2.45	9.69	10.34
casi	20	503	4.47	9.35	10.26
voto	6	284	2.44	8.44	9.28
in	12	890	3.45	7.79	8.79
si	4	1,587	1.95	5.36	6.33
di	31	44,361	5.08	3.52	4.52
il	10	16,895	2.84	3.28	4.27
in	5	6,476	2.00	3.27	4.27

Word	Cooccurrences	Candidates	T score	MI	LogP <
genere	71	1,052	6.38	7.48	10.85
Organismi	10	11	3.14	11.23	10.57
veri	15	119	3.86	8.38	10.57
effettiva	11	34	3.31	9.74	10.56
principio	13	95	3.60	8.50	10.47
trattamento	8	37	2.82	9.16	10.08
organismi	8	53	2.82	8.64	9.99
tra	24	472	4.85	6.56	9.81
prevale	6	25	2.45	9.31	9.74
promozione	8	125	2.81	7.40	9.63

(2011-2016)

(2017-2022)

Figura 7: confronto di co-occorrenze della parola “parità”.

Nel riquadro a sinistra sono riportate le co-occorrenze in documenti riferiti al periodo 2011-2016, mentre in quello a destra le co-occorrenze in documenti più recenti. Si può notare come la parola “parità” nel periodo 2017-2022 sia associata più frequentemente alla parola “genere”, fenomeno non riscontrabile nei documenti degli anni 2011-2016. Questo esempio mostra come anche una semplice analisi di co-occorrenza dei termini possa suggerire che solo in tempi recenti il tema della “parità di genere” sia presente nei documenti istituzionali.

Un'indagine matematica sulla disparità di genere nelle carriere accademiche

La disparità di genere in ambito accademico rappresenta una problematica complessa che richiede strumenti analitici rigorosi per essere compresa e affrontata efficacemente. I metodi quantitativi offrono un approccio dettagliato per misurare, analizzare e comprendere queste disuguaglianze, permettendo di sviluppare politiche mirate per promuovere la parità di genere. Tuttavia, una delle principali sfide in questo campo è la carenza di dati accurati e completi. La raccolta di dati dettagliati e disaggregati per genere è essenziale per fornire una base solida per le analisi.

Il modello proposto da Clifton *et al.* (2019) fornisce una struttura teorica per comprendere le dinamiche complesse che influenzano le carriere delle donne in ambito accademico. Esso evidenzia come il *bias* di genere e l'omofilia possano creare barriere significative per le donne, limitando le loro opportunità di avanzamento e contribuendo alla persistenza delle disuguaglianze di genere. Attraverso l'uso di modelli matematici e simulazioni, è possibile identificare le aree critiche e sviluppare interventi mirati per promuovere un ambiente accademico più equo e inclusivo.

In questa sezione, dopo una breve descrizione del modello menzionato, mostriamo un esempio di applicazione dello stesso focalizzandoci su due casi significativi delle discipline STEM (Matematica e Informatica) nell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

Descrizione del Modello Matematico

Il modello proposto da Clifton *et al.* (2019) descrive il cosiddetto effetto *leaky pipeline* della rappresentanza femminile nelle carriere lavorative e accademiche in particolare, descrivendo come la rappresentanza di genere in vari livelli di una gerarchia, come quella accademica, cambia nel tempo. Il modello si basa sull'ipo-

tesi che la probabilità di un individuo di cercare e ottenere una promozione dipenda da due fattori principali: "*bias* di genere" e "omofilia".

Il *bias* di genere rappresenta la tendenza di favorire un genere rispetto all'altro durante il processo di promozione. Ad esempio, un *bias* a favore del genere maschile significa che, a parità di qualifiche, gli uomini hanno maggiori probabilità di essere promossi rispetto alle donne. Il *bias* può derivare da pregiudizi inconsci, politiche istituzionali, norme culturali, criteri di valutazione e composizione dei comitati di selezione.

L'omofilia, d'altra parte, si riferisce alla tendenza degli individui a preferire interazioni e collaborazioni con persone dello stesso genere. Questo comportamento può influenzare negativamente la promozione delle donne, poiché in ambienti prevalentemente maschili(sti), le donne possono avere meno opportunità di *networking* e sostegno professionale. Inoltre, l'auto-segregazione, ossia la tendenza delle donne a cercare ambienti con una maggiore presenza di altre donne, può limitare ulteriormente le loro opportunità di avanzamento in settori dominati dagli uomini.

La Figura 8 mostra come, anche partendo da una situazione iniziale equa, il *bias* di genere e l'omofilia influenzino la promozione delle donne. La tendenza delle donne a richiedere meno promozioni (omofilia) e una probabilità inferiore di essere promosse rispetto agli uomini (*bias*) porterebbe a una sotto-rappresentanza delle donne nel gruppo finale promosso.

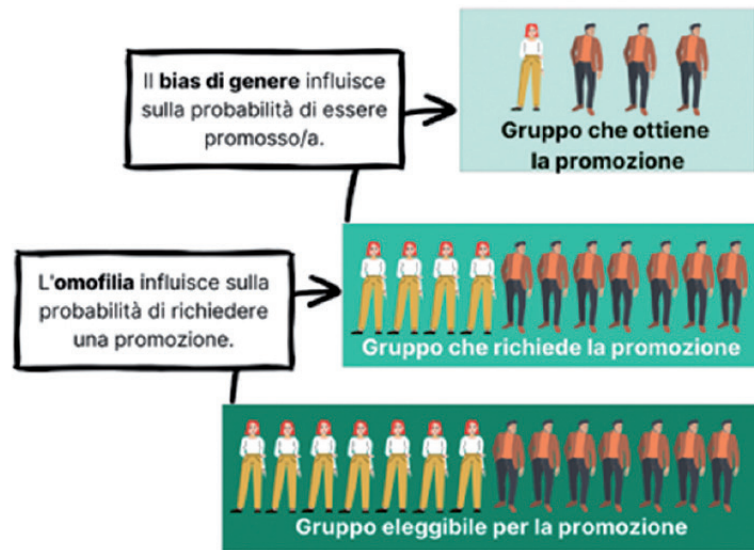


Figura 8: Questo schema illustra come, anche partendo da una situazione equa, il bias di genere e l'omofilia influenzino la promozione delle donne. Immagine generata con Canva®.

Per rappresentare la probabilità di richiedere e ottenere una promozione, il modello utilizza una funzione che aumenta la probabilità di promozione se la proporzione di persone del proprio genere nel livello superiore è simile a quella nel livello attuale, e questa probabilità cambia più rapidamente intorno alla proporzione di genere cui l'individuo è abituato. Poiché il modello non considera differenze di genere intrinseche, questa funzione di probabilità si applica sia agli uomini che alle donne. In pratica, un individuo è più propenso a cercare una promozione se ci sono più persone del suo stesso genere nel livello superiore. Una volta determinata questa probabilità di richiedere una promozione, il modello calcola la frazione di donne nel *pool* di candidati/e per la promozione. Questo tiene conto della proporzione di donne nel livello attuale e della loro probabilità di richiedere una promozione, confrontata con la probabilità degli uomini di fare lo stesso.

L'evoluzione della presenza delle donne in ciascun livello della gerarchia accademica è descritta da un sistema di equazioni differenziali. Queste equazioni considerano vari fattori, tra cui il numero di persone che lasciano ogni livello per pensionamento o abbandono, la frazione di donne promosse al livello successivo e il numero di persone presenti in ciascun livello. Il modello assume che tutte le vacanze nei livelli saranno riempite, poiché le gerarchie professionali sono spesso competitive e ogni livello è più piccolo di quello sottostante. Le vacanze sono create da individui che vengono promossi al livello successivo, da quelli che lasciano il campo o da quelli che si ritirano dal livello superiore.

Il modello produce come *output* la distribuzione della rappresentanza di genere in vari livelli della gerarchia accademica nel tempo. Attraverso l'analisi delle equazioni differenziali e delle dinamiche di promozione, è possibile prevedere l'evoluzione della presenza di donne nei diversi livelli accademici, identificando le aree critiche in cui le politiche di intervento potrebbero essere più efficaci. In particolare, il *fitting* dei parametri permette di quantificare i fattori di *bias* e omofilia, consentendo di sviluppare strategie mirate per migliorare l'equità di genere e promuovere un ambiente accademico più inclusivo.

Risultati sui dati relativi all'Università di Bari Aldo Moro

In questo progetto, il modello descritto nella sezione 3.1 è stato applicato ai dati relativi alle carriere accademiche nell'Università di Bari Aldo Moro. In particolare, sono stati considerati i due macrosettori dell'Area 01: S.S.D. 01/A Matematica e S.S.D. 01/B Informatica. La scala gerarchica utilizzata per l'analisi comprende quattro livelli:

- (O) Professori/e Ordinari/e;
- (A) Professori/e Associati/e;
- (R) Ricercatori e Ricercatrici;
- (S) Laureati/e alle lauree di secondo livello.

I dati sono stati raccolti dalle fonti ufficiali Mur e AlmaLaurea e forniscono informazioni sulla composizione di genere nei diversi livelli accademici nel corso degli anni, per ciascun macrosettore considerato, dal 2004 al 2022.

In particolare, i dati relativi alla numerosità e distribuzione di genere nelle classi R, A e O sono stati estratti dalla piattaforma Cerca Università del MUR³. Invece, il numero e la distribuzione per genere degli studenti e studentesse laureati alle classi di laurea di secondo livello in Informatica e Matematica per ciascun anno sono stati estratti dalle banche dati AlmaLaurea⁴. Nello specifico, si è fatto riferimento alle lauree in Informatica e Matematica a ciclo unico pre-riforma D.M. n. 509/1999, e alle lauree specialistiche e magistrali post-riforma: 23/S, LM-91, LM-66 per il settore informatico e 45/S, LM-40 per il settore matematico.

Le classi di dottorato e post-doc sono state escluse da questa prima analisi a causa della difficoltà nel reperire una serie storica consistente con gli altri dati raccolti.

Di seguito si riportano i risultati ottenuti applicando il modello matematico in ciascuno dei macrosettori considerati, illustrati in Figura 9.

Informatica. L'analisi dei dati relativi al SSD 01/B Informatica mostra una significativa disparità di genere. Tra il 2004 e il 2022, la percentuale di donne laureate è scesa dal 31% al 20%. La rappresentanza femminile tra i ricercatori è aumentata dal 36% al 38%, ma resta bassa. La situazione è critica per la posizione di professore ordinario: dal 67% di donne nel 2004 al 25% nel 2022. La rappresentanza tra i professori associati è rimasta bassa e costante, segnalando poche opportunità di promozione per le donne. Questi dati indicano una tendenza preoccupante con una diminuzione delle donne nei ruoli di base e una rappresentanza fluttuante nei ruoli di ricerca e docenza. Il basso livello di omofilia in informatica sugge-

risce che le donne hanno meno supporto da parte delle colleghe, aggravando così il problema. Il modello rileva un *bias* negativo nelle promozioni e nelle opportunità di carriera per le donne, che si riflette in una minore rappresentanza nei ruoli avanzati.

Riassumendo, per il SSD 01/B il modello mostra un alto *bias* negativo per le donne e un basso livello di omofilia, creando un ambiente sfavorevole che limita le opportunità di avanzamento per le donne.

Matematica. Nel SSD 01/A Matematica, i dati mostrano una dinamica diversa, con una maggiore stabilità nella rappresentanza femminile nei vari livelli accademici. Tra il 2004 e il 2022, la percentuale di donne laureate ha mantenuto valori alti, oscillando tra il 50% e l'83%. La rappresentanza femminile nel ruolo di ricercatore è rimasta abbastanza costante, con valori che vanno dal 43% al 64%. La situazione è migliorata per i ruoli di professore associato e ordinario, con un aumento della percentuale di donne in queste posizioni. Nel 2022, la percentuale di donne tra i professori ordinari è arrivata al 75%. I dati suggeriscono una maggiore stabilità e un miglioramento significativo nella rappresentanza femminile ai livelli più alti della carriera accademica rispetto all'informatica. Tuttavia, il calo nella percentuale di ricercatrici negli anni più recenti indica che potrebbero esserci ostacoli nella fase iniziale della carriera accademica che necessitano di ulteriori interventi.

Riepilogando, il modello mostra un alto livello di omofilia e un *bias* favorevole per le donne nel SSD 01/A Matematica, creando un ambiente relativamente più inclusivo e supportivo rispetto al settore dell'informatica.

³ <https://cercauniversita.mur.gov.it/>.

⁴ <https://www.almalaurea.it/i-dati/tutti-i-dati>.

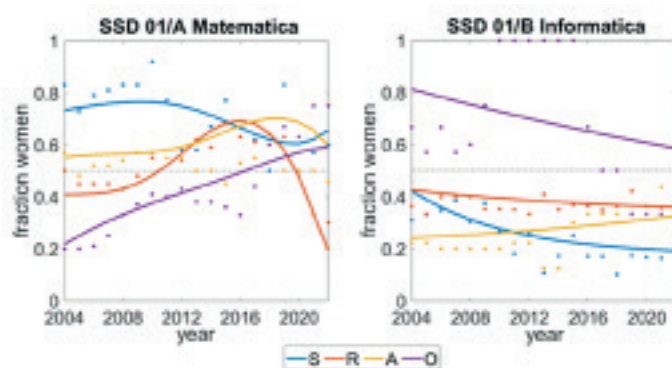


Figura 9: Rappresentazione della distribuzione di genere nelle carriere accademiche nei settori SSD 01/A Matematica e SSD 01/B Informatica presso l'Università degli Studi di Bari dal 2004 al 2022. I punti indicano i dati osservati per ciascun anno, mentre le curve rappresentano l'andamento nel tempo della frazione di donne nei quattro livelli gerarchici: Laureati/e alla laurea magistrale (S), Ricercatori/rici (R), Professori/esse associati/e (A) e Professori/esse ordinari/e (O).

Discussione e prospettive future

In questo capitolo sono state brevemente descritte le attività di ricerca svolte nel progetto Horizon Europe Seeds *Il ruolo delle università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere* nell'ambito dell'area delle Scienze Matematiche e Informatiche.

Lo sviluppo di una *pipeline* di NLP ha mostrato come le tecniche di linguistica computazionale consentano di studiare l'uso del linguaggio rispetto al tema dell'inclusione, ad esempio verificando come termini riferiti alla parità di genere siano più frequentemente usati in documenti istituzionali recenti.

È stato inoltre utilizzato un modello matematico per analizzare i dati relativi alle carriere accademiche, al fine di proporre strategie di intervento che possano mitigare le disparità di genere nei settori dell'informatica e della matematica.

Nel settore informatico, caratterizzato da un *bias* sfavorevole

e un basso livello di omofilia, le politiche di intervento potrebbero includere programmi di *mentorship* e *networking* per collegare le studentesse e le ricercatrici con professioniste affermate. Questo aiuterebbe a costruire reti di supporto e fornire modelli di ruolo. Inoltre, la formazione del personale sui *bias* inconsci potrebbe ridurre le discriminazioni nelle promozioni e assunzioni. Stabilire criteri chiari e trasparenti per le promozioni, basati su meriti oggettivi, potrebbe garantire equità nelle opportunità. Supportare il bilanciamento delle responsabilità lavorative e familiari con congedi parentali, orari flessibili e servizi di assistenza all'infanzia potrebbe mantenere le donne nel settore. Offrire incentivi ai dipartimenti che migliorano significativamente la rappresentanza femminile e pratiche inclusive potrebbe promuovere un cambiamento positivo.

Nel settore matematico, l'intervento potrebbe includere programmi di supporto nelle prime fasi della carriera, come borse di studio e fondi per la ricerca destinati alle giovani ricercatrici. Facilitare la creazione di gruppi di supporto tra donne nei vari livelli accademici potrebbe aiutare a condividere esperienze e opportunità di crescita. Promuovere *role models* attraverso seminari e conferenze e offrire corsi di sviluppo professionale e *leadership* specificamente progettati per le donne potrebbe sviluppare le competenze necessarie per avanzare nella carriera. Un sistema di monitoraggio continuo per valutare l'efficacia delle politiche di uguaglianza di genere e adattarle secondo le necessità emergenti potrebbe garantire un progresso costante.

I risultati riportati in questo capitolo devono considerarsi come preliminari e indicativi delle potenzialità di applicazione sia dell'intelligenza artificiale sia della modellizzazione matematica nell'analisi di dati e documenti istituzionali per misurare il divario di genere in ambito accademico.

Migliorare la raccolta e l'analisi dei dati sulla rappresentanza di genere a tutti i livelli accademici fornirebbe una base solida per interventi informati e monitoraggio continuo dei progressi. Serie storiche più lunghe e dettagliate permetterebbero di applicare modelli quantitativi sofisticati per ottenere stime e previsioni più ac-

curate, identificando *trend* e *pattern*. Questo evidenzia l'importanza di un monitoraggio continuo e di una raccolta dati strutturata per settori e livelli accademici, permettendo di sviluppare politiche mirate basate su evidenze solide, che possono essere monitorate e adattate nel tempo. Analoghe considerazioni si applicano ai corpora di documenti istituzionali.

Per quanto riguarda l'indagine matematica, il lavoro futuro sarà orientato al perfezionamento dei risultati e all'estensione delle analisi negli altri macrosettori universitari per una visione globale. Un'estensione potrebbe consistere nello sviluppo di modelli di controllo ottimo per determinare i parametri ottimali che possano favorire il raggiungimento della parità di genere. Inoltre, applicare il modello ad altre categorie sottorappresentate, come le minoranze razziali e le diverse identità di genere, laddove ci fosse disponibilità di dati, potrebbe offrire ulteriori prospettive.

Per quanto riguarda l'uso di NLP, un ulteriore sviluppo potrebbe riguardare un'indagine sui recenti *Large Language Models* per verificare in che misura questi modelli linguistici di grandi dimensioni possano ereditare pregiudizi di genere, o anche di altro tipo, dai dati utilizzati per il loro addestramento.

BIBLIOGRAFIA

CLIFTON, S.M., HILL, K., KARAMCHANDANI, A.J., AUTRY, E.A., MCMAHON, P., SUN, G. (2019). Mathematical model of gender bias and homophily in professional hierarchies. *Chaos*, 29(2), 023135. DOI: <https://doi.org/10.1063/1.5066450>.

JURAFSKY, D., MARTIN, H.M. (2023). *Speech and Language Processing*, Stanford University, <https://web.stanford.edu/~jurafsky/slp3/>.

STRATKA, M. (2018). *UDPipe 2.0 Prototype at CoNLL 2018 UD Shared Task*. In *Proceedings of the CoNLL 2018 Shared Task: Multilingual Parsing from Raw Text to Universal Dependencies*, Brussels, Belgium, Association for Computational Linguistics, 197-207.

TAMKIN, A., BRUNDAGE, M., CLARK, J., GANGULI, D. (2021). Understanding the capabilities, limitations, and societal impact of large language models. *ArXiv preprint*, <https://doi.org/10.48550/arXiv.2102.02503>.

OLTRE LE STEM
Il caso della medicina veterinaria
Marialaura Corrente, Daniela Mulas
Maria Tempesta, Serenella d'Ingeo

Ad Elisabeth

Introduzione

Per conoscere Elisabeth, bisogna leggere sino in fondo questa storia. Che inizia così:

Mi sembra che la professione veterinaria sia una di quelle più confacenti alla brutalità del maschio. Rimane però invulnerata la logica ultrafemminista secondo la quale la donna è autorizzata a svolgere tutte le professioni dell'uomo. A questa logica rispondiamo con una scrollatina di spalle senza troppo preoccuparcene («Veterinary News», Londra 1913).

Alba Veggetti, la prima professoressa ordinaria in una disciplina veterinaria, riporta queste considerazioni in una sua interessante rassegna storica (Veggetti, 2007). Sono un significativo punto di partenza sull'evoluzione della donna nella professione veterinaria e su come è cambiato il rapporto di genere in questo ambito. Potremo infatti riflettere su come il progressivo aumento di donne iscritte ai corsi di Medicina Veterinaria, e di conseguenza le donne veterinarie, abbia cambiato anche la natura di questa professione.

L'editorialista del «Veterinary News» richiama uno stereotipo: la necessità di forza fisica, ancor prima che di professionalità, per svolgere questo lavoro. Il desiderio delle donne di accedere a questa professione era visto come un vezzo femminile (altro stereotipo), da non considerare più di tanto, perché come tutti i capricci sarebbe passato.

Infatti, la prima donna che in Inghilterra si laureò in Medicina Veterinaria, Aleen Isobel Cust (1868-1937), dovette aspettare

ben ventidue anni prima di poter conseguire l'abilitazione ed esercitare la professione. Che la laurea per lei fosse percepita come un capriccio, lo si deduceva dal fatto che era una donna di famiglia aristocratica; dunque cresciuta in un nucleo familiare che sicuramente assecondava la volontà delle donne di studiare (vedi i casi ben più noti di Ada Lovelace o Mary Shelley), ma non necessariamente di lavorare.

Per la nostra Aleen, l'occasione di riscatto fu la Prima Guerra Mondiale: fu chiamata a curare i cavalli feriti durante le battaglie, e questa attività le valse il riconoscimento tardivo dell'abilitazione. È interessante notare come solo in uno stato di emergenza potesse essere consentito ad una donna di accedere ad un settore, l'ippiatria, che ancora oggi è considerato appannaggio maschile.

Come regola generale, soprattutto per intraprendere studi scientifici le donne incontravano molti ostacoli. Ad esempio, in Svizzera era più facile per le donne straniere accedere ai corsi universitari, e alcune donne dell'Europa dell'Est furono costrette ad emigrare in Germania per diventare zooiatre. In altri termini avveniva una sorta di internazionalizzazione *ante litteram*, requisito che oggi viene valorizzato nella formazione universitaria. Nel frattempo, anche oltreoceano le donne cominciavano ad affrontare gli studi in questa disciplina, ai primi del Novecento, e quindi in notevole ritardo rispetto a quanto accadeva in ambito medico (nel 1845 si laureò in Medicina per la prima volta una donna negli Stati Uniti, solo nel 1903 la prima donna conseguì il titolo in Medicina Veterinaria. Sembrava più appropriato fare la medica, a patto che le donne si limitassero a curare altre donne e bambini!).

E in Italia? La prima donna veterinaria di cui si ha traccia è Jenny Barbieri, che si laureò nel 1927 presso l'allora Scuola Superiore di Veterinaria a Bologna, per diventare poi assistente di Anatomia.

Le prime pioniere della veterinaria, la difficoltà di farsi avanti in mondi tipicamente maschili, richiamano un *gender gap* che ancora oggi è diffuso in ambito scientifico, nelle cosiddette discipline STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Si può

notare che le donne iscritte nelle STEM sono a tutt'oggi circa un quarto degli uomini, ed il numero di donne scienziate e ingegnere è più basso, sia pur con differenze significative tra Nord e Sud Europa (Eurostat, 2023).

Per incentivare l'iscrizione di donne nelle STEM, le università si dotano di sistemi correttivi, come la riduzione di tasse universitarie per le donne (*Gender gap: agevolazioni economiche per le donne in alcuni corsi di laurea*, Università degli Studi di Bari, 2021).

Medicina veterinaria

La rivoluzione silenziosa

La medicina veterinaria è un settore in continua evoluzione che negli ultimi anni ha visto un crescente protagonismo delle donne. Se un tempo la professione era considerata prevalentemente maschile, oggi le donne rappresentano quasi la metà dei medici veterinari in Italia e la loro presenza è ancora più marcata tra le nuove generazioni.

Il Corso di Laurea in Medicina Veterinaria, inquadrato nell'ambito delle professioni sanitarie, senza nessun incentivo, nonostante le remore a far accedere le donne ad un mestiere "bruto", è sfuggito a questa regola. In sordina, è accaduto che il numero di donne iscritte, e quindi che accedevano alla professione veterinaria, è progressivamente aumentato sino a superare la percentuale di uomini e a sopravanzarla di molto. È interessante notare come il sorpasso in Italia sia avvenuto quando è stato introdotto il numero chiuso, con l'accesso programmato nazionale mediante test di ammissione, nell'Anno Accademico 2000-2001.

Allo stato attuale, in Italia su un totale di 5.529 iscritti al Corso di Laurea in Medicina Veterinaria il 74 % è rappresentato da donne (Ministero dell'Università e della Ricerca, [MUR] 2024a). Dal 2016 il numero di donne medico veterinario è aumentato costantemente con un incremento medio annuo dell'1,5%. Al 31 dicembre 2023, l'Albo unico nazionale conta 35.051 iscritti di

cui 17.736 donne (50,6%) (Federazione Nazionale degli Ordini Veterinari Italiani, [FNOVI], 2024). Questo dato rappresenta un traguardo importante: la parità numerica è stata raggiunta. Inoltre, la distribuzione per fasce d'età evidenzia che la femminilizzazione aumenta progressivamente con l'età anagrafica più giovane. Ciò suggerisce un *trend* in atto che, parallelamente al numero superiore di studentesse, porterà a una maggioranza femminile nella professione nel prossimo futuro.

Questo *trend* trova conferma in ambito europeo e mondiale. La Federazione dei Veterinari Europei (FVE) ha effettuato a più riprese indagini sulla professione veterinaria. Nell'ultima, che risale al 2023, sono stati intervistati circa 13.000 veterinari di 37 nazioni (FVE, 2023). A fronte di una media europea del 65% in Germania, si stima che allo stato attuale l'80% dei medici veterinari sia donna, in Finlandia addirittura il 93%. I numeri sembrano fluttuare in funzione dell'età media e del rapporto tra numero di veterinari e popolazione (in Estonia e Ucraina il numero di veterinari è molto alto, e anche quello delle donne).

Nel complesso, la fotografia che emerge dal rapporto è quella di un/a professionista relativamente giovane (età media europea 44 anni), e sempre più donna.

I numeri, tuttavia, non sono sufficienti a restituire l'immagine completa della medica veterinaria e a evidenziare la metamorfosi che è avvenuta in questa professione. Bisogna analizzare in profondità:

- le difficoltà che le donne possono incontrare tuttora nell'esercitare la professione;
- la disparità sul piano salariale in alcuni campi, soprattutto nel settore privato;
- come la femminilizzazione ha influito sulla percezione della professione.

L'analisi di questi fattori può essere d'aiuto nel definire in ambito universitario politiche inclusive e strategie di *empowerment* per preparare meglio i futuri veterinari/e al mondo professionale.

Disparità, salary gap e soffitti di cristallo

Chiara (nome fittizio), si è appena laureata, all'entusiasmo di esercitare i primi passi nel mondo del lavoro, abbina l'incertezza dell'inesperienza, ha paura di sbagliare ma vuole nel contempo lanciarsi.

Si crea per lei l'occasione di uno *stage* in un ambulatorio veterinario (non è importante dire dove, se al Sud o al Nord). Ha il camice intonso, ben stirato. L'entusiasmo si smorza quando va, sorridente in sala d'attesa per chiamare il proprietario dell'animale, e questi le chiede: «Signorina, mi può chiamare il dottore?». È successo più o meno a tutte. Se non questa domanda franca, l'iniziale scetticismo che deve essere superato con la sicurezza e la bravura.

In tanti anni le cose sono cambiate, alcune cliniche sono gestite solo da donne, ma persiste l'idea che la donna debba dimostrare di essere brava. Se poi da ambienti pseudo ovattati come la cura degli animali d'affezione si passa ai grossi animali (bovini, cavalli, ecc.), la situazione si esaspera, e lo spauracchio della forza bruta ritorna. Isabella (personaggio reale questa volta, dirigente ASL, ex buiatra):

Mi ero specializzata nella cura dei piedi dei bovini (l'unghietto dei bovini è spesso soggetto a infezioni e necessita di cure specifiche e prevenzione, n.d.a.). Le prime volte che andavo in azienda, gli allevatori mi guardavano con diffidenza, chiedendosi come avrei fatto da sola a sollevare il piede di un animale che in media pesa 500 kg. Poi hanno visto che ero brava, e hanno iniziato a sollevarmelo loro.

La disparità salariale è una problematica generale che investe diversi campi del settore, così come la scarsa presenza di donne nei ruoli apicali.

Sulla base di un'indagine svolta dall'Associazione degli Enti di Previdenza Privata, dal titolo *Focus Donne Professione* (Adepp, 2023) è emerso che già all'inizio dell'attività lavorativa, il reddito delle Professioniste under 30 è circa il 20% inferiore rispetto a quello degli uomini. Il motivo per cui le donne guadagnano di meno è perché lavorano di meno: a fronte del 59% degli uomini

che dedicano al lavoro più di 8 ore al giorno, le donne si fermano al 40%. Tale informazione è confermata, tra l'altro, dai dati desumibili dall'indagine di Almalaurea, in base ai quali lo stipendio medio netto dei medici veterinari a 1, 3 e 5 anni dalla laurea è di 1.242, 1.582 e 1.873 euro, rispettivamente. Per le donne scende a 1.194 ad 1 anno, 1.542 a 3 anni, e 1.815 euro a 5 anni, mentre tra gli uomini le cifre corrispondenti sono 1.350, 1.670 e 1.994 euro netti mensili (Alma laurea, 2022). Il divario dunque c'è ed è destinato ad ampliarsi ulteriormente con il passare degli anni, poiché le donne sono le più penalizzate nel momento in cui formano una famiglia e decidono di avere dei figli. Il rischio è che l'aumento della componente femminile, in assenza di misure ed azioni finalizzate ad assottigliare il divario retributivo esistente e a potenziare la reputazione sociale della professione, trascini sempre più in basso il valore di mercato dell'attività professionale. Purtroppo, i dati emersi confermano un *trend* che conosciamo e che rimanda al problema italiano nella sua globalità: secondo il *Global Gender Gap Report* 2023, l'Italia è al 79° posto su 146 paesi nella parità di genere. In questo quadro, la sanità (escluso il mondo della Farmaceutica) non solo non produce dati migliori rispetto ad altri settori ma, se vogliamo, costituisce un ambito ancor più critico, dal momento che il numero delle donne che operano in questo campo è molto alto. Se parliamo di Sistema Sanitario Nazionale, a fronte del 69% di donne occupate (sul totale) solo il 25% ricopre la posizione di Direttrice di Struttura Semplice e il 19% quella di Direttrice di Struttura Complessa (*Global Gender Gap Report*, 2023).

Dopo la laurea in Medicina Veterinaria, occorre valutare attraverso i dati quale è il destino di tante laureate, se decidono di restare in ambito universitario. Per un fisiologico flusso demografico, ci si aspetterebbe, forse ingenuamente, di riscontrare un numero elevato anche nelle varie posizioni accademiche.

In realtà la femminilizzazione anche in questo caso è soggetta ad una stratificazione verticale. Allo stato attuale, le professoresse ordinarie afferenti all'area disciplinare 07 (che comprende le scienze agrarie e veterinarie) sono 126 su 433 (29%). È più elevata la

percentuale delle professoresse associate, infatti i dati del Ministero nel 2024 riportano 379 donne su di un totale di 720 professori associati (52.6%) (MUR, 2024b).

Per quanto concerne le ricercatrici a tempo determinato di tipo b, RTDb, che sono la nuova figura di ricercatore prevista dall'ordinamento universitario soggetta a stabilizzazione dopo tre anni, i dati del MUR indicano un numero lievemente superiore (77 su 144, 53,5%) (MUR, 2024b). I numeri assoluti, tuttavia, non restituiscono un'immagine veritiera della prospettiva futura. Quando il numero delle varie figure professionali viene normalizzato, cioè, rapportato al numero dei laureati, emerge un altro scenario. Il Consiglio Universitario Nazionale (CUN) ha presentato nel 2020 un documento che evidenzia come nell'area 07 nei ruoli precari (assegnisti/e, ricercatori/rici a tempo determinato di tipo a, ci sono più donne che uomini, mentre nel ruolo di ingresso (RTDb) si evidenzia una predominanza del numero degli uomini. Un numero maggiore di RTDb uomini, tra l'altro, si riscontra in tutte le aree disciplinari.

Analizzando il *trend* dei dati dal 2008 al 2018 (e per gli/le RTDb esteso sino al 2020), nel rapporto si legge

Il miglioramento, anche dovuto alle progressioni di carriera delle ricercatrici (a tempo determinato, figura dei ricercatori ad esaurimento, n.d.a.) è messo a rischio dalla disuguaglianza che mostrano i dati [...]. Si denota l'ampliamento del divario tra uomini e donne RTDb, che sia nel 2018 che nel 2020 non è lontano dal 20%, ponendo le premesse per un netto rallentamento se non un arresto nel medio termine dell'evoluzione del sistema verso una composizione paritaria (Rapporto CUN, 2020).

Femminilizzazione della professione veterinaria Rischio o opportunità?

Claire V. Allen, veterinaria e docente di educazione veterinaria dell'Università di Cambridge, in un articolo apparso su «Veterinary Record» (Allen, 2016) fa alcune considerazioni sulla femminilizza-

zione della professione veterinaria, sia come fenomeno demografico, che come fattore di cambiamento sulla natura ed evoluzione della stessa. Come accade anche in altri ambiti sociali, la femminilizzazione può sortire effetti paradossali, che vanno dalla dequalificazione della professione, al rafforzamento nella disparità di genere e la riproposizione di modelli patriarcali (Bolton e Muzio, 2008).

L'ingresso delle donne nelle professioni può comportare la perdita di prestigio agli occhi della società, come è avvenuto ad esempio per l'insegnamento, ritenuto tradizionalmente più compatibile con la vita privata. Il rischio è che le donne veterinarie si accontentino di salari più bassi soprattutto in ambito privato, preferendo formule *part time* che meglio si conciliano con gli impegni familiari e relegandosi in ruoli secondari, che ostacolano anche le progressioni di carriera. La professione resta così stratificata verticalmente a favore degli uomini.

Un altro effetto è la stratificazione orizzontale dei generi all'interno della professione, secondo un *cliché* che investe le professioni sanitarie, ad esempio nella scelta delle specializzazioni in Medicina (uomini in ortopedia o chirurgia).

In Medicina Veterinaria, le donne si sentono più portate verso la cura degli animali d'affezione, perché questa branca della professione richiama l'accudimento dei figli, e quindi un'attitudine che nell'educazione delle bambine viene esaltata (Irvine and Vermilya, 2010). Secondo Bernard Rollin, filosofo e docente di Bioetica Veterinaria (Rollin, 2006), bisogna considerare due ruoli distinti nel medico veterinario: il "pediatrico" e il "meccanico". Il primo comprende l'accudimento degli animali. Il secondo riguarda l'aspetto più "asettico", pragmatico e strumentale della professione (soddisfazione del cliente, più che interesse dell'animale, animali d'allevamento considerati come "macchine"). Un/a buon/a veterinario/a dovrebbe conciliare entrambe le competenze, considerato anche com'è cambiato il rapporto uomo-animale, e la conseguente necessità di far diventare la professione *bond-centered*, cioè incentrata sul legame umano-animale.

La *bond centered practice* (BCP), definizione coniata da Lau-

rel Lagoni, nasce come nuovo approccio alla medicina veterinaria degli animali da compagnia (Lagoni *et al.*, 1994). Secondo la BCP, oltre che occuparsi della diagnosi e del trattamento degli animali, il medico veterinario deve integrare e implementare la sua attività con il supporto emozionale e l'attenzione al rapporto che si instaura tra persone e animali, riconoscendo le esigenze di entrambi e rispettando la loro natura. Citando testualmente Ormerod, «The practice should be a "safe place" for people and animals» (Ormerod, 2008: 545). In tale ottica, anche gli aspetti più professionali (chirurgia, interventi di profilassi e terapia) dovrebbero essere supportati da *human skills*.

Non sempre è così. Anzi, chi investe in capacità relazionali corre il rischio di essere misconosciuto come professionista. In un'intervista condotta negli Stati Uniti, alcune veterinarie hanno confessato che dopo aver speso molto tempo a prendersi cura del paziente (ad esempio un cucciolo di cane), illustrando ai proprietari gli aspetti legati alla cura e alla nutrizione, parte integrante della salute di un animale, si sono sentite dire che per le visite future avrebbero preferito un vero veterinario, e non un'infermiera! (Irvine and Vermilya, 2010).

Oltre che conciliare gli aspetti emozionali con quelli professionali (anche i più negativi, uno per tutti la gestione dell'eutanasia), il/ la veterinario/a di oggi si trova di fronte ad un'altra sfida, rendere più "umano" e al passo coi tempi lo svolgimento della professione e la relazione con gli animali da reddito. Attualmente, in varie nazioni si assiste ad una carenza di veterinari in questo settore, soprattutto nelle zone rurali (Weltzien, 2023). La femminilizzazione può spiegare questa realtà, se posta in relazione con la discriminazione di genere. Spesso le donne veterinarie, e le studentesse, dichiarano di scartare questa possibilità, per la paura di non essere prese sul serio (Freestone *et al.*, 2022). Ma la femminilizzazione può trasformarsi in un'occasione: recepire le istanze animaliste ed estendere, nei limiti del possibile, il concetto della BCP. La legislazione a tutela del benessere animale ha già migliorato molte pratiche negli allevamenti animali, ridimensionando

l'esistenza degli allevamenti intensivi (Molnar, 2022). C'è inoltre una forte richiesta da parte degli studenti, futuri professionisti, di un approccio meno asettico. In uno studio multicentrico condotto presso i Corsi universitari di 11 nazioni (Phillips *et al.*, 2011), le studenti hanno dimostrato attraverso le loro risposte una maggiore empatia verso gli animali, rispetto ai colleghi uomini, e maggiore attenzione verso le tematiche del benessere e diritti degli animali. Questi aspetti si abbinano anche a diverse abitudini alimentari (maggiore propensione verso le diete vegetariane). Come queste tendenze si potranno conciliare con l'aspetto professionale, senza scadere in posizioni scettiche e antiscientifiche, sarà spunto per future indagini.

Politiche di inclusione e professioni scientifiche
Empowerment in ambito universitario
per creare una maggiore consapevolezza in ambito professionale

Sembra che il maggior numero di donne non abbia scardinato il modello patriarcale della professione veterinaria, ma abbia piuttosto comportato l'adattamento della popolazione femminile ad una professione considerata ancora mascolina, in un rigido sistema binario.

A volte sono proprio le donne a scoraggiare le studente. Nella Facoltà di Medicina Veterinaria di Torino dove i laureati erano già per il 70% donne nel 2008, una docente ha invitato alcune studente che chiedevano la tesi nel settore della buiatria a lasciar perdere perché «è un settore per uomini» (Associazione Nazionale Medici Veterinari Italiani [ANMVI], 2008).

Pertanto, appare evidente che non è sufficiente popolare i corsi universitari di donne, se poi in ambito universitario e professionale alcuni pregiudizi persistono e sussistono i problemi già discussi.

Considerando i corsi di laurea in Medicina Veterinaria un importante osservatorio dei rapporti di genere nelle professioni, è apparsa naturale l'adesione al progetto Horizon Europe Seeds – *Il*

ruolo dell'università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere per fornire un focus sulla medicina veterinaria.

In un'ottica transdisciplinare, sono state organizzate alcune attività, come il workshop *Saperi ecosostenibili: femminismo e antispecismo*, tenutosi a Bari in data 5 ottobre 2022, nel quale si è discusso di ecofemminismo e altre prospettive.

Più specificatamente, è stata svolta un'indagine conoscitiva che ha interessato gli/le studenti del Corso di Laurea in Medicina Veterinaria dell'Università di Bari. È stato elaborato un questionario sulla base della bibliografia internazionale e in collaborazione con i/le colleghi/e del settore di Economia e Giurisprudenza, a risposta multipla, a compilazione anonima e volontaria, per la raccolta dei seguenti dati: età, genere, anno di corso di studio, motivazioni legate alla scelta del percorso di studio, possesso di animali e precedenti esperienze con singole specie, prospettive e ambiti lavorativi, percezione di discriminazioni durante il percorso di studi e nel futuro ambito lavorativo. Sono state raccolte 181 risposte su 357 iscritti/e (tasso di risposta del 50,7%). Il 72,3% di rispondenti era di sesso femminile, la restante parte di sesso maschile (nessuno ha indicato la terza opzione, genere non binario). Oltre il 90% degli intervistati/e ha dichiarato di aver scelto il corso di studi per passione, solo in percentuali più ridotte, del 10%, come ripiego per non aver superato i test di ammissione (ad esempio per Medicina), oppure, più pragmaticamente per la possibilità di guadagnare bene. La passione per gli animali è confermata dal fatto che solo il 3% del campione ha dichiarato di non avere animali in casa.

Dall'analisi preliminare dei dati, alla domanda relativa al settore in cui si desidera lavorare, è emersa una propensione maggiore per il settore pubblico, scelto dal 58% delle donne e il 63% degli uomini. Questa opzione è legata probabilmente alla maggiore tutela che si percepisce in questo ambito e alla possibilità di conciliare meglio con la vita privata. I dati indicano una minore propensione in tutti gli intervistati verso i settori della zootecnia, l'insegnamento, la sicurezza degli alimenti e la ricerca in laboratorio, a favore dell'attività nella clinica e gestione dei piccoli animali.

Quest'ultimo caso non comprende la cura e gestione degli animali non convenzionali (selvatici), che tuttavia stanno guadagnando parecchia popolarità come sbocco occupazionale per i medici veterinari, e che infatti è stata selezionata come opzione da circa il 40% dei rispondenti (Grafico 1, A).

È interessante poi notare che, quando il dato viene stratificato per genere, le studenti di Bari hanno manifestato il desiderio di dedicarsi alla chirurgia, rispetto agli studenti, nonostante questa sia un'attività "meccanicistica" e non *bond-centered*. Nel complesso, non si sono evidenziate differenze significative nella scelta dei settori tra gli studenti e le studente (Grafico 1, B).

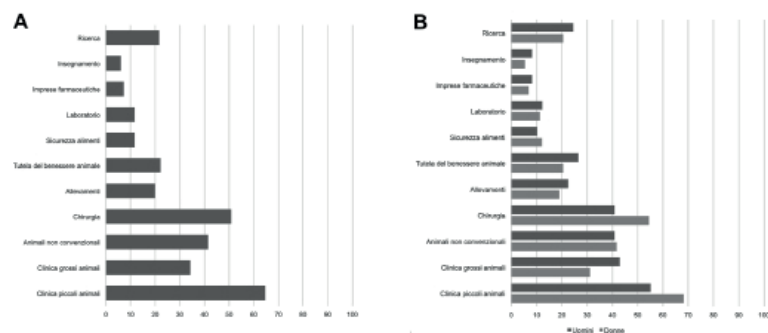


Grafico 1: Risposte alla domanda: In quale campo vorresti lavorare? Ogni studente poteva selezionare più di un'opzione. Sono mostrate le percentuali ottenute per ciascuna opzione. A: risposte totali; B: stratificate per genere.

La situazione è cambiata tuttavia, quando si è chiesto agli/alle studenti l'opinione relativa a quali ambiti della professione si possano conciliare meglio con gli impegni familiari. In una sorta di rovesciamento della prospettiva futura, i settori meno rappresentati nelle aspirazioni sono considerati più conciliabili (ad esempio il laboratorio e l'insegnamento), e inoltre è emerso più ottimismo nella componente maschile, nell'indicare quali attività lavorative siano compatibili con la sfera privata (Grafico 2).

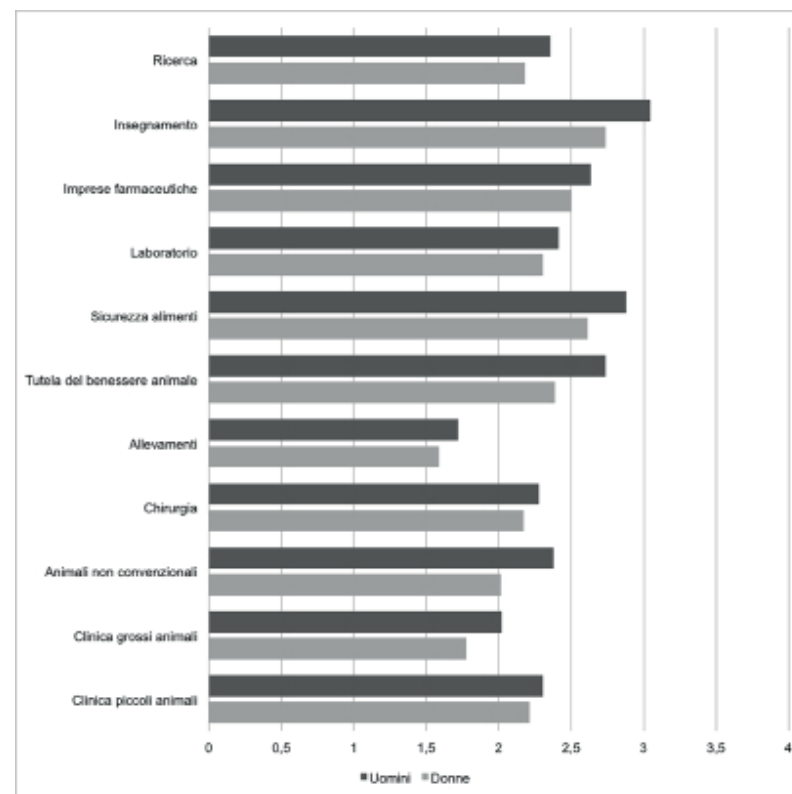


Grafico 2: Risposte alla domanda: Quale di questi ambiti professionali si potrà conciliare meglio con gli impegni familiari? Ogni studente doveva attribuire un punteggio da 0 a 4 (0, per niente; 1, poco; 2, abbastanza; 3, molto; 4, moltissimo) per ciascuna opzione. Sono mostrati i punteggi medi registrati.

Inoltre è stato chiesto agli/alle studenti quali erano le loro aspettative relative al guadagno, ovvero quanto pensano di percepire in media a 1, 3, e 5 anni dalla laurea. Le opzioni di risposta erano tre: salario inferiore a 2000 euro, tra 2000 e 3500 euro, oltre i 3500 euro. Come si evince dal grafico 3, sia maschi che femmine hanno mostrato aspettative crescenti riguardo allo stipendio che percepiranno a 1, 3 anni, e a 5 anni dalla laurea. Possiamo notare

solo una lievissima percezione maggiore nella componente maschile delle possibilità di guadagno.

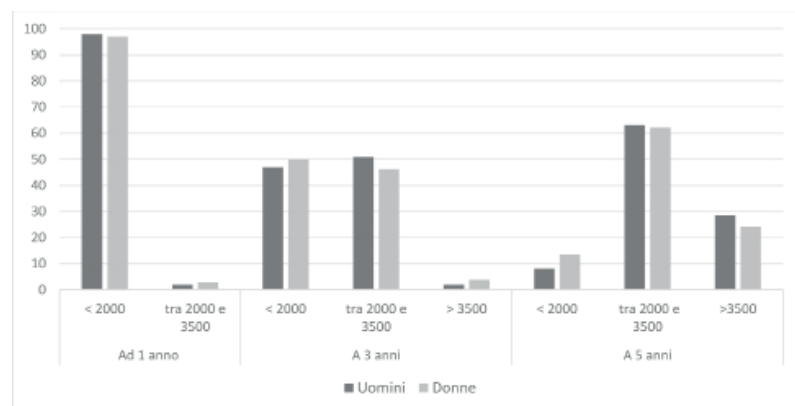


Grafico 3: Risposte alla domanda: Che stipendio pensi di percepire a 1, 3, 5 anni dalla laurea? Importo in euro e scala in percentuale delle risposte. Ad 1 anno dalla laurea, nessuno/a ha scelto l'opzione: stipendio > a 3500 euro.

L'ultima sessione dell'indagine era dedicata a tre domande: «Indica su una scala da 1 a 10 quanto ritieni di essere a rischio per episodi di discriminazione di genere/ molestie sessuali/molestie morali nell'ambiente in cui lavori/lavorerai», modulate sulle seguenti definizioni (Badaloni e Perini, 2016):

- Definizione di discriminazione di genere: per discriminazione di genere s'intende ogni forma di discriminazione basata sul genere sessuale, come l'attitudine ad inquadrare uomini e donne in base agli stereotipi di genere e ai relativi pregiudizi (1 indica l'assoluta assenza di rischio e 10 la sistematica esposizione al rischio);

- Definizione di molestie sessuali: per molestie sessuali s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale (1 indica l'assoluta assenza di rischio e 10 la sistematica esposizione

al rischio);

- Definizione di molestie morali: per molestie morali s'intende ogni comportamento ostile, diretto contro una persona, fisicamente o psicologicamente persecutorio, caratterizzato da ripetizione, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona (1 indica l'assoluta assenza di rischio e 10 la sistematica esposizione al rischio).

Per quanto concerne le prime due domande, le studenti hanno dichiarato di percepire in maggior misura questo pericolo, rispetto agli studenti. Analizzando i dati relativi alla terza domanda, sia gli che le studenti hanno dichiarato di percepire il rischio di molestie morali, con una differenza di genere nella percezione delle molestie morali più contenuta, ma pur sempre presente (grafico 4).

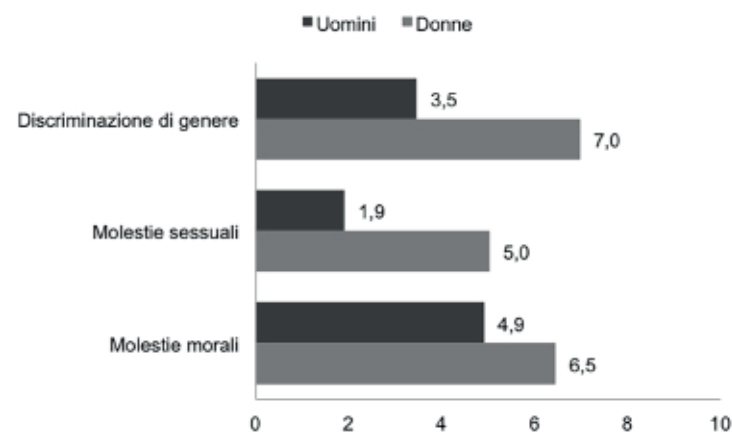


Grafico 4: Risposte alle domande: Indica su una scala da 1 a 10 quanto ritieni di essere a rischio per episodi di discriminazione di genere/molestie sessuali/molestie morali nell'ambiente in cui lavori/lavorerai. Sono mostrati i punteggi medi registrati.

L'estensione dell'indagine agli/le studenti di Corsi di Laurea di altri Atenei consentirà di avere dati più indicativi a livello na-

zionale. Tuttavia i dati raccolti ci permettono di definire che sono necessarie strategie di *empowerment* per coloro che affrontano un percorso in ambito scientifico, con l'obiettivo di:

- risolvere le problematiche illustrate o quanto meno rinforzare la consapevolezza di sé nel controllo delle proprie scelte e azioni in ambito professionale;
- pianificare linee d'intervento che aiutino a superare disagio o situazioni di potenziale discriminazione, concernenti la didattica, nella declinazione delle attività teorico-pratiche, il rapporto con la componente docente, la vita universitaria in senso lato.

Conclusioni

La femminilizzazione della professione veterinaria è un fenomeno da non sottovalutare e che impone una riflessione anche sull'organizzazione del lavoro. È necessario superare un modello organizzativo ereditato dal passato, prevalentemente maschile, per adattarlo alle esigenze e alle aspettative delle nuove generazioni di professionisti, sia uomini che donne.

In particolare, è urgente:

- Migliorare la conciliazione vita-lavoro: in un contesto in cui le donne sopportano ancora un carico di cura maggiore rispetto agli uomini, è fondamentale favorire la flessibilità lavorativa e supportare la genitorialità.
- Rivedere le modalità di accesso ai ruoli apicali: le donne sono ancora sottorappresentate nei posti di *leadership*, sia nel settore pubblico che privato. È necessario promuovere azioni concrete per rimuovere le barriere e favorire la parità di opportunità di carriera.
- Valorizzare le differenze: la diversità di genere e di pensiero è un valore aggiunto per qualsiasi organizzazione. È necessario creare ambienti di lavoro inclusivi e valorizzare le competenze e le esperienze di tutti i professionisti, indipendentemente dal genere.
- Affrontare e risolvere il *gender gap* nelle retribuzioni, problema presente anche in Italia dove, infatti, le donne guadagnano meno degli uomini.

La parità di genere nella medicina veterinaria non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche un'opportunità per migliorare la qualità del lavoro e la competitività della professione. Le aziende con una maggiore presenza di donne nei ruoli decisionali hanno dimostrato di avere performance migliori; tuttavia, la percentuale di donne che ricoprono ruoli dirigenziali di alto livello rimane ancora estremamente contenuta.

Per realizzare l'obiettivo è necessario un impegno concreto da parte di tutti gli attori coinvolti: Istituzioni, Università, Ordini professionali, Associazioni di categoria e singoli professionisti.

Le Istituzioni dovrebbero promuovere politiche di sostegno alla parità di genere nel mondo del lavoro, con particolare attenzione al settore veterinario al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo e valorizzante per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, offrendo flessibilità lavorativa e misure di conciliazione vita-lavoro.

Nel solco tracciato dal progetto da noi realizzato, le università dovrebbero offrire percorsi formativi specifici per le donne veterinarie che aspirano a ruoli di leadership.

Gli Ordini professionali dovrebbero sensibilizzare i professionisti sul tema della parità di genere e promuovere azioni concrete per favorire la carriera delle donne.

In aggiunta alle misure sopra elencate, è importante:

- monitorare i progressi compiuti in materia di parità di genere: raccogliere dati e monitorare periodicamente l'andamento della rappresentanza femminile nei diversi livelli della professione veterinaria;
- promuovere la ricerca e la diffusione di buone pratiche: diffondere le migliori esperienze e le buone pratiche adottate da aziende e organizzazioni che hanno raggiunto risultati significativi in materia di parità di genere;
- sensibilizzare l'opinione pubblica promuovendo campagne di sensibilizzazione sul tema della parità di genere nella medicina veterinaria e coinvolgendo i media, le istituzioni e la cittadinanza.

Do women in the veterinary profession still face discrimination?
Yes – and ironically, it's those who think women don't face discrimination
that are most likely to discriminate (Begeny e Ryan, 2018)

La British Veterinary Association (BVA) ha effettuato nel 2018 un'indagine (Begeny e Ryan, 2018). Alcuni veterinari inglesi (260 tra uomini e donne) che occupavano posizioni manageriali in cliniche veterinarie hanno ricevuto un *Curriculum Vitae* da valutare per assegnare una posizione lavorativa e stipendio adeguato. Il CV da esaminare era per tutti e tutte lo stesso, ma metà degli/delle intervistati/e (scelti/e a caso) hanno ricevuto il CV a nome di un certo Mark, l'altra metà a nome di Elisabeth (entrambe persone non realmente esistenti). Quindi tutte le informazioni relative all/veterinario/a da valutare erano le stesse, eccetto il genere. Agli/alle intervistati/e sono state fatte poi alcune domande, in particolare la personale opinione sul seguente tema:

«Pensi che le donne subiscano ancora discriminazione nell'esercizio della professione?».

I risultati sono stati strabilianti. Il gruppo di coloro che affermavano «non c'è più discriminazione» (44% dei/delle rispondenti), ha assegnato una proposta di salario decisamente discriminatoria nei confronti di Elisabeth (erano disposti a dare anche 3.000 sterline in più per Mark), e un giudizio più lusinghiero sulle competenze e capacità emerse dal CV ipoteticamente maschile.

Come interpretare questo dato? Può essere che la femminilizzazione della professione sia considerata *per sé* un sintomo di avvenuta realizzazione per le donne, ma che poi la discriminazione sussista, anche a livelli subliminali, sotto le vesti di un inconscio corporativismo degli uomini. Diventa difficile, pertanto, non adeguarsi a questo modello, ancora una volta, maschile. «Il sessismo persiste perché la femminilizzazione è occorsa in un contesto che resta dominato dagli uomini.» (Irvine and Vermilya, 2010: 69).

La presente monografia è dedicata a tutte le Elisabeth veteri-

narie, con l'auspicio di una presa di coscienza maggiore sul fenomeno e di un futuro per la Medicina Veterinaria più equo, inclusivo e performante.

BIBLIOGRAFIA

- ALLEN, L.C.V. (2016). Feminisation: threat or opportunity? *Veterinary Record*, 1768(16), 391-393.
- ALMA LAUREA (2022). *Condizione occupazionale laureati*, <https://www.alma-laurea.it/i-dati/le-nostre-indagini/condizione-occupazionale-laureati>.
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI - ADEPP (2023). *Focus donne Professione*, <https://www.adepp.info/2023/07/focus-donne-professione/>.
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI VETERINARI - ANMVI (2008). *Tesi sui bovini? È un settore per uomini*, <https://www.anmvioggi.it/notizie-della-settimana/51066-tesi-sui-bovini>.
- BADALONI, S., PERINI, L. (2016). *A model for building a Gender Equality Index for academic institutions*, UP Padova Academic Press.
- BEGENY, C., RYAN, M. (2018). Gender discrimination in the veterinary profession - A brief report of the BVA Employers' Study. *British Veterinary Association* (BVA), 2018, 1-12.
- BOLTON, S., MUZIO, D. (2008). The paradoxical process of feminisation in the professions: the case of established, aspiring and semi-professions. *Work, employment and society*, BSA publications, 22(2), 281-299.
- CONSIGLIO UNIVERSITARIO NAZIONALE (CUN) (2020). *Analisi e proposte sulla questione di Genere nel mondo universitario italiano*. https://www.cun.it/uploads/7393/do_2020_12_17.pdf?v=Eurostat (2023) *EU had almost 7 million female scientists in 2021* <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20230210-1>.
- FEDERATION OF VETERINARIANS OF EUROPE - FVE (2023). *Third Survey of the veterinary profession in Europe*. <https://fve.org/vetsurvey-is-now-available/>.
- FEDERAZIONE NAZIONALE DEGLI ORDINI VETERINARI ITALIANI - FNOVI (2024). *Albo unico degli iscritti*, <https://www.fnovi.it/iscritti-ordine>.
- FREESTONE, K., REMNANT, J., GUMMERY, E. (2022). Gender discrimination of veterinary students and its impact on career aspiration: A mixed methods approach. *Veterinary Record*, 1, 9(1): e47.
- GLOBAL GENDER GAP REPORT (2023). <https://www.weforum.org/publica->

tions/global-gender-gap-report-2023/.

IRVINE, L., VERMILYA, J.R. (2010). Gender work in a feminized profession: The case of veterinary medicine. *Gender & Society*, 24(1), 56-82.

LAGONI, L., BUTLER, C., HETTS, S. (1994). *The Human-Animal Bond and Grief*, Philadelphia, W.B. Saunders.

MOLNÁR, M. (2022). Transforming Intensive Animal Production: Challenges and Opportunities for Farm Animal Welfare in the European Union. *Animals*, 12, 2086.

MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA (2024a). Portale dei dati dell'Istruzione Superiore. <https://ustat.mur.gov.it/>.

MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA (2024b). Cerca Università. <https://cercauniversita.mur.gov.it/php5/docenti/cerca.php>.

ORMEROD, E.J., (2008). Bond-centered veterinary practice: lessons for Veterinary Faculty and Students. *Journal of Veterinary Medical Education*, 35(4), 545-552.

PHILLIPS, C., IZMIRLI, S., ALDAVOOD, J., ALONSO, M., CHOE, B., HANLON, A., HANDZISKA, A., ILLMANN, G., KEELING, L., KENNEDY, M., LEE, G., LUND, V., MEDJELL, C., PELAGIC, V., REHN, T. (2011). An International Comparison of Female and Male Students' Attitudes to the Use of Animals. *Animals*, 9, 7-26.

ROLLIN, B.E., (2006). *An Introduction to Veterinary Medical Ethics*, Ames (Iowa), Wiley-Blackwell.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI, (2021). *Gender gap: agevolazioni economiche per le donne in alcuni corsi di laurea*, <https://www.uniba.it/it/ateneo/rettorato/ufficio-stampa/comunicati-stampa/2021/gender-gap-agevolazioni-economiche-per-le-donne-in-alcuni-corsi-di-laurea>.

VEGGETTI, A., (2007). *Veterinaria al femminile*, in Atti V Convegno Nazionale di Storia della Medicina Veterinaria, Fondazione Iniziative Zooprofilattiche e Zooteχνiche, Brescia, 187-192.

WELTZIEN, L.M., (2023). *The livestock veterinarian shortage*, John Hopkins Center for a livable future. <https://clf.jhsph.edu/publications/livestock-veterinarian-shortage-implications-food-safety-and-security>.

Ringraziamenti:

Si ringraziano i/le docenti Domenico Leogrande, del Dipartimento di Economia, Management e Diritto dell'Impresa, Sabrina Spallini del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli studi di Bari Aldo Moro e i/le studenti del Corso di laurea in Medicina Veterinaria.

DIVERSAMENTE SCIENZA

Flusso di genere, professionalizzazioni e pratiche di affermazione nei saperi tecnoscientifici

Carla Petrocelli

Introduzione

Nel 1993, la storica della scienza Margaret Rossiter definisce con il termine “effetto Matilda” la sistematica «sottovalutazione, sottostima e minimizzazione» delle donne nelle aree scientifiche (Rossiter, 1993: 331), con l'obiettivo di contrapporsi al cosiddetto “effetto Matthew nella scienza”, presentato nel 1968 dal sociologo Robert Merton. Così come originariamente identificato, l'effetto Matthew è quello che implica un miglioramento della posizione di scienziati già eminenti a cui viene dato credito sproporzionato in caso di ricerche collaborative o di scoperte multiple (Merton, 1968). Secondo Merton, l'attribuzione di questi riconoscimenti è dovuta a un processo circolare di “accumulo di vantaggi” che va ad aumentare la visibilità dei contributi scientifici da parte di scienziati di fama riconosciuta e a ridurre la visibilità dei contributi di autori meno noti. I “perdenti” sono figure marginali senza una posizione solida, spesso donne oppure uomini di scienza che cercano di affermarsi anche protestando per la loro esclusione. Quello che stupisce particolarmente è che Merton non ha mai deplorato queste ingiustizie sistematiche e queste errate attribuzioni del merito; ha continuato, piuttosto, a descrivere quanto fosse “funzionale” questo metodo e ha persino suggerito agli scienziati “meno citati” di imparare a comunicare le loro idee a quelli già noti, non necessariamente pretendendone una paternità.

Rossiter ha ampliato l'espressione “effetto Matthew”, facendo riferimento al fenomeno delle scienziate invisibili e dimenticate, cercando di identificarlo con un nome ben preciso che andasse a contrastare quello preponderante coniato da Merton. La storica della scienza aveva inizialmente pensato di definirlo “effetto

Harriet” in onore della invisibile collaboratrice di Robert Merton, Harriet Zuckerman, che aveva svolto la maggior parte del lavoro di ricerca su cui si era poi formalizzato l’“effetto Matthew”, come successivamente ammesso anche dallo stesso Merton (Merton, 1988: 602), ma non era stata riconosciuta neppure come coautrice. Tuttavia, Rossiter, nel suo ruolo di storica della scienza, ma anche di storica delle donne americane (Rossiter, 1982; 1995), ha fatto ricadere la sua scelta su Matilda Joslyn Gage (1826-1898), autrice, nel 1870, di un volume sulle donne nella storia della tecnologia, *Woman as an Inventor*, una consapevole denuncia della tendenza degli uomini a proibire alle donne di raccogliere i frutti delle proprie ricerche, corredato da esempi di scienziate a cui è stato negato un qualsiasi riconoscimento per il lavoro svolto (Gage, 1870).

Gage aveva fondato, insieme a Susan B. Anthony ed Elizabeth Cady Stanton, la National Association for Women’s Suffrage (NWSA), svolgendone per un anno anche le funzioni di presidentessa e dirigendo il giornale ufficiale dell’organizzazione, il *National Citizen*. Su ogni numero di questa rivista aveva preso l’abitudine di dedicare uno spazio alle donne che avevano rivestito ruoli chiave nel corso della storia, ponendosi come obiettivo quello di ridare visibilità a figure femminili dimenticate. Sostenitrice radicale dei diritti delle donne, abolizionista, attivista per i diritti dei nativi americani, Gage è stata anche una delle prime donne americane a sfidare la genealogia maschile delle invenzioni e a teorizzare l’inventiva femminile. Nel 1883, dichiarava:

Non c’è affermazione più comune in riferimento alla donna che quella di non possedere alcun genio inventivo o meccanico; persino il censimento degli Stati Uniti non la annovera tra gli inventori del Paese. Ma mentre queste affermazioni vengono fatte con leggerezza o ignoranza, la tradizione, la storia e l’esperienza dimostrano che la donna possiede queste facoltà al massimo grado. Sebbene l’educazione scientifica della donna sia stata gravemente trascurata, alcune delle più importanti invenzioni del mondo sono dovute a lei (Gage, 1883: 478).

Al di fuori dell’apparente attenzione a salvare le donne dall’o-

scurità storica, Gage aveva in mente un progetto più ampio, con ricadute sociali: «Le invenzioni di una nazione sono strettamente connesse con la libertà del suo popolo» (ivi: 488), aveva dichiarato sostenendo oltretutto che privare le donne del potere politico e sottoporle al disprezzo per la loro femminilità ostacola non solo l’espressione del loro genio inventivo, ma anche il progresso della società nella sua totalità. Ponendole al centro dello sviluppo tecnologico fin dall’inizio della storia, il merito che va riconosciuto a Gage è senza dubbio quello di non presentare le donne inventrici come straordinarie o insolite. Nel suo volume fornisce difatti una storia dei ruoli femminili nell’innovazione tecnologica, riconoscendo le donne come progenitrici sia dell’agricoltura che della meccanica, così come delle macchine da guerra e delle costruzioni navali. In aggiunta, piuttosto che caratterizzare le innovazioni nel settore tessile come lavoro domestico e marginale femminile, Gage definisce l’innovazione legata alla produzione dei tessuti come focale per lo sviluppo delle economie occidentali.

La previsione di Matilda Joslyn Gage non era affatto errata. Quello che si verificherà nel nuovo secolo, il Novecento, agli albori dell’era digitale, confermerà i suoi timori riguardo la sottorappresentazione delle donne in ambito tecnico/scientifico.

L’intento di questo saggio sarà quello di focalizzare quei punti di svolta nel rapporto storico tra genere e tecnoscienza che hanno rappresentato un cambiamento cruciale nel modo in cui la relazione era precedentemente intesa. Si dimostrerà che si sono escluse le donne non solo dalla pratica delle tecnoscienze, soprattutto ai livelli più alti delle carriere scientifiche, ma anche dalla memoria culturale, rifacendoci in particolare agli eventi accaduti nel periodo della Seconda Guerra mondiale e alla Guerra Fredda, al movimento di liberazione delle donne degli anni Settanta e all’aumento della discriminazione di genere a partire dagli anni Novanta.

Fin dall'ascesa della scienza moderna nel XVII secolo, i rapporti tra genere e tecnoscienza sono stati caratterizzati da una "tensione esistenziale" che si è manifestata in due modi complementari. La tecnoscienza si è configurata come una "vocazione" solo ed esclusivamente maschile; alle donne, per quanto colte, è stato precluso l'accesso alle nuove istituzioni scientifiche. Solo a titolo di esempio, va ricordato che la Royal Society di Londra e l'Académie des Sciences di Parigi, entrambe fondate negli anni Sessanta del Seicento, avevano escluso esplicitamente le donne dalle loro comunità e che, negli anni successivi, i «gentlemen of science» (autodefinizione dei fondatori della British Association for the Advancement of Science del 1830) avevano esteso questa estromissione femminile a tutte le nuove istituzioni tecnoscientifiche, alle accademie, alle associazioni nazionali per il progresso della scienza e ai dipartimenti accademici (Morrell and Thackray, 1981).

Tuttavia, le donne hanno sempre trovato modi ingegnosi per aggirare questi divieti formali, contrastando così la diffusa convinzione della loro inadeguatezza. Iniziarono a contribuire alla scienza come membri di famiglie di scienziati: pensiamo ad esempio a Caroline Herschel (1750-1848), sorella del più noto astronomo del Regno Unito William, che scoprì diverse comete (Ogilvie, 2011). Così riuscirono a fare scienza cercando mentori illuminati, viaggiando in Paesi meno restrittivi dal punto di vista dell'istruzione, fondarono istituzioni per un'istruzione strettamente femminile, gravitarono verso discipline scientifiche il cui immaginario culturale fosse in sintonia con i loro ruoli sociali, come la botanica (Pycior *et al.*, 1996). Questa partecipazione, per quanto informale e limitata, è stata cruciale per combattere quegli stereotipi sociali che le relegavano nella sfera domestica o privata e per contrastare quelle "teorie scientifiche" che denigravano la loro biologia e l'idoneità del loro genere per la tecnoscienza.

A partire dai primi anni dal Novecento, sia negli Stati Uniti

che in Gran Bretagna, le donne sono state impiegate per eseguire calcoli matematici e hanno continuato a lavorare come "computatrici" eseguendo conteggi interamente a mano in campi quali l'astronomia, l'aviazione e la ricerca bellica. Questo tipo di lavoro richiedeva un'attitudine matematica e una spiccata capacità logica, necessarie per rendere risolvibili problemi complessi con metodi numerici, e rappresentava una professione che avrebbe potuto essere ben retribuita, oltre a essere mentalmente stimolante, soprattutto in un periodo in cui solo poche altre carriere scientifiche erano aperte alle donne. Difatti, durante il secondo conflitto mondiale, quando la sopravvivenza umana sembrava richiedere che queste forme di disuguaglianza fossero abbandonate, questa discriminazione di genere ha vissuto una fase di apparente allentamento. Con l'avvento dei computer, le professioni nel campo dell'informatica furono completamente femminilizzate: le donne rappresentavano la forza lavoro tecnica più qualificata della nascente industria informatica e lo rimasero fino alla metà degli anni Sessanta; queste professioniste gestivano i computer elettromeccanici dalle dimensioni di intere stanze, con i quali decifravano codici, elaboravano la logistica militare e facevano calcoli balistici. Erano le figure professionali ideali in un settore economico in sviluppo che non aveva ancora connotazioni specifiche e, di conseguenza, non offriva alcuna possibilità di crescita: «l'aspettativa era che la carriera di una donna si riducesse a causa del matrimonio e dei figli, il che significava avere a che fare con una forza lavoro che non si sarebbe sentita frustrata e non avrebbe chiesto promozioni o salari più alti» (Hicks, 2017: 51).

L'industria informatica registrò una crescita esponenziale: negli Stati Uniti, da una decina di computer censiti nel 1951, si passò a circa 55.000 computer installati a metà degli anni Sessanta. La tecnologia subì una evoluzione nella sua complessità a un ritmo altrettanto rapido, mettendo a disposizione degli utenti computer immensamente più potenti e sofisticati e generando una necessità senza precedenti di programmatori. Si comprese che non fosse particolarmente vantaggioso assumere uomini: i datori di lavoro

cercavano semplicemente candidati meticolosi che conoscevano la logica e la matematica e, da questo punto di vista, gli stereotipi di genere giocarono a favore delle donne. Passava difatti il luogo comune secondo il quale la tradizionale capacità femminile di svolgere lavori di precisione come la tessitura, la maglia e le abilità in cucina, rivelavano proprio questa loro attitudine (Fisher, 1968). Nel 1967, il fenomeno delle programmatrici era così diffuso che la rivista *Cosmopolitan* pubblicò un articolo intitolato *Computer girls* che riportava le testimonianze di alcune programmatrici che si professavano «pienamente accettate come professioniste» da colleghi di sesso maschile amichevoli e ricettivi (Mandel, 1967). Questo articolo mostrava una realtà finalmente diversa, in cui si respirava un'aria nuova e implicava qualcosa di sorprendente, quasi come se l'epoca della moglie/casalinga fosse arrivata al capolinea: sembrava finalmente che queste lavoratrici potessero gestire in maniera autonoma la loro vita lavorativa, percependo buoni stipendi e guardando anche a carriere guidate da sole aspirazioni intellettuali.

Negli anni Settanta, questa mentalità subisce un drastico mutamento che porta a vedere le donne non più adatte a questo tipo di lavoro. Il governo e l'industria si erano resi conto di quanto fossero potenti i computer e, certamente, non avrebbero mai potuto accettare che questo settore, che implicava forti ricadute economiche, fosse a esclusiva responsabilità femminile. I manager cominciano a scegliere i programmatori non in base all'attitudine ma in base allo stereotipo del maschio cervellone e possibilmente asociale, che vive in simbiosi con il suo computer. Per scegliere i loro dipendenti, le aziende cominciano a introdurre test della personalità che tagliano fuori definitivamente le donne; i dirigenti accettano senza battere ciglio uomini trasandati, non rasati e scontenti, ma non tollerano donne che si comportano nello stesso modo (Brandon, 1968).

La forza lavoro femminile, che pure aveva sostenuto l'industria informatica durante il periodo della Seconda Guerra mondiale e della Guerra Fredda, viene camuffata dietro pubblicità femminilizzate, seguendo uno stratagemma comune sia in Gran Bretagna

che negli Stati Uniti: l'uso di donne per promuovere computer costosi trasmette il messaggio che questo tipo di lavoro è assai semplice, tanto da poter essere svolto da donne, purtroppo equiparate nella realtà a semplici impiegate o dattilografe (Hicks, 2017). Era questa una narrativa comune che vedeva le donne assumere un ruolo di grande rilievo comunicativo: principali acquirenti di beni durevoli (automobili, elettrodomestici), ma anche di prodotti più futili (come gelati e sigarette), divennero le protagoniste nella diffusione di stili di vita ritenuti più desiderabili. Esempi di pubblicità su stampa mostravano scene di vita familiare che facevano riferimento a una casa moderna, abitata da signore ben vestite, le *Refrigerator Ladies*, che esibivano i loro preziosi elettrodomestici grazie ai quali si erano potute trasformare in eleganti donne borghesi. Queste donne furono chiamate a svolgere un ruolo di mediazione tra i membri della famiglia e i beni di consumo pubblicitari e, a partire dalla loro riconosciuta qualità di educatrici, furono le prime a essere coinvolte nella nuova logica che improntava il rapporto tra individui e oggetti di consumo. Anche nella nascente industria informatica si cominciò a seguire questa inclinazione e a proporre immagini di donne che armeggiavano di fronte a strani macchinari: identificate come modelle, sembrava fossero messe in posa per interagire con macchine, sfruttando la stessa tecnica di marketing usata per gli elettrodomestici (Petrocelli, 2019: 53-57).

Bisognerà attendere gli anni Settanta affinché i movimenti di liberazione avviino quel processo di delegittimazione di questa disuguaglianza di genere, mettendo fuori legge pratiche discriminatorie legate in particolare all'istruzione e all'occupazione (Rossiter, 1995): una nuova generazione di donne istruite ed emancipate aspirerà a raggiungere l'uguaglianza di genere anche nei campi della tecnoscienza. Nello stesso momento in cui i concetti legati alla tecnologia e alla scienza subiscono importanti spostamenti dalla fissità teorica verso una fluidità e interattività con la società, anche il concetto di genere nelle tecnoscienze diventa più malleabile (Bray, 2007): i dibattiti teorici sul rapporto tra genere e tecnoscienza si svolgono in un contesto di rapido aumento del numero di donne

laureate che fa cessare quel fenomeno dietro cui ci si trincerava, ovvero una mancanza di candidate qualificate per l'impiego femminile in questi campi. Tuttavia, diviene immediatamente evidente che questo numero crescente di donne nelle tecnoscienze non implica l'occupazione di posizioni altrettanto crescenti ai vertici delle industrie informatiche e nelle cattedre universitarie (Valian, 1998).

Il cambiamento sociale determinato dall'eliminazione della discriminazione, per lo più sotto forma di barriere all'ingresso delle istituzioni, non porta dunque a un cambiamento sistemico della presenza femminile in questi ambienti. Al contrario, si va sviluppando una forma piuttosto sofisticata di discriminazione nascosta che di fatto continua a limitare l'avanzamento professionale delle donne: una discriminazione occulta che si è rivelata molto più difficile da sradicare. Queste tensioni esploderanno nel contesto di un dibattito pubblico sulla "sottorappresentazione delle donne nella scienza" che imperverserà in tutto il mondo, ma soprattutto negli Stati Uniti, a partire dal 2005 e che, purtroppo, non vedrà una battuta di arresto.

Come combattere l'effetto Matilda?

La storica mancanza di riconoscimento e sottorappresentazione che abbiamo analizzato precedentemente si è riversata nell'ambiente informatico odierno, impedendo a un maggior numero di donne di entrare e prosperare nel settore. L'omissione delle donne dalla storia dell'informatica ha instillato l'idea errata che l'universo femminile non abbia interesse o capacità per lavorare in questo campo (Light, 1999). Nonostante le politiche adottate a livello internazionale per incoraggiare le pari opportunità, si riscontrano ancora differenze significative tra scienziati e scienziate nella strutturazione dei modelli di ruolo, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, che mostrano, non soltanto nelle aziende, ma anche nelle accademie, un numero esiguo di donne nelle posizioni apicali. In questi ambienti a prevalenza maschile, le poche donne che hanno accesso

ai luoghi decisionali appaiono invisibili e denunciano una grande difficoltà nell'attuazione delle loro idee e proposte. Non si riesce, pertanto, a definire una pluralità di modelli di ruolo alternativi al modello di leadership maschile dominante; tale mancanza diventa determinante anche nella formazione delle generazioni più giovani che sviluppano, e di conseguenza continuano a riproporre, un immaginario scientifico plasmato solo sul maschile (Kessels, 2014).

Individuare e svelare come la tecnologia possa essere compromessa dalle disuguaglianze di genere potrebbe permettere di raggiungere forme tecnologiche più democratiche e usi della tecnologia più consapevoli. Anche il mondo delle "nuove tecnologie digitali" è stato modellato in una prospettiva maschile e ha veicolato un sapere che presenta una forte connotazione di genere (occorre qui precisare che con l'espressione "nuove tecnologie digitali" si fa riferimento a tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ICT, non in relazione ai media tradizionali, bensì a tecnologie quali computer, smartphone e tablet e alla loro efficacia e funzionalità attraverso la Rete Internet. A differenza dei media tradizionali, il "digitale" permette interazioni in uno spazio virtuale che diventa un luogo in cui tutti e tutte possono fruire delle informazioni, ma anche produrle e condividerle).

Si rifletta ad esempio sul fatto che la maggior parte di coloro che collaborano con Wikipedia sono uomini e che le donne di scienza sono poco rappresentate e raccontate. Citata tra gli esempi di tecnologie "sociali" di successo, Wikipedia ha l'innegabile vantaggio di permettere l'editing dei suoi articoli a chiunque, di non avere scopi di lucro e gestire il funzionamento in modo collettivo. Tuttavia, al suo interno il sessismo ha regnato sovrano per un lungo periodo di tempo: secondo una ricerca condotta nel 2021, meno del 17% delle voci di Wikipedia erano dedicate a personaggi femminili, oltre al fatto che il numero di donne coinvolte nell'editing, sebbene abbia subito negli anni leggere variazioni, non ha mai superato il 20% degli editor totali (Giugni, 2022: 195-196).

Giganti come Google sono stati accusati di sottopagare sistematicamente le donne; nell'estate del 2017, l'ingegnere James

Damore, dipendente di Google, è stato autore di un documento sessista al cui interno si legge che le differenze genetiche rendono le donne meno adatte a ruoli di responsabilità nell'industria del tech. A sostegno della sua tesi, Damore ha citato lo psicologo Simon Baron-Cohen che ha sostenuto che il cervello maschile è più portato a "sistematizzare", mentre quello delle donne a "empatizzare" (Damore, 2017). Sebbene l'azienda abbia licenziato il suo ingegnere, il CEO Sundar Pichai ha sottolineato che ogni dipendente dovrebbe godere di totale libertà di pensiero e che, se non si fosse presa questa drastica decisione, la presenza femminile dell'azienda ne avrebbe sicuramente risentito.

Parlare costantemente della necessità di incoraggiare le ragazze e le donne a studiare e lavorare nei settori tecnoscientifici, di far acquisire loro competenze informatiche e tecnologiche, può tuttavia contribuire a rafforzare l'idea di inadeguatezza femminile in questo campo. Allo stesso modo, sottolineare l'esiguo numero di donne e ragazze nei settori tecnologici rischia di veicolare l'idea che esse siano meno interessate alla tecnologia e abbiano maggiori difficoltà, rispetto al corrispettivo maschile, di acquisire competenze nel settore. Si rischia, in sostanza, di continuare a tramandare stereotipi negativi. Bisognerebbe che il filone di ricerca in cui si analizzano le relazioni tra genere e tecnologia fosse più concentrato sullo studio dell'identità, ovvero su quale sia il ruolo della tecnologia nel definire chi siamo (Bradley, 2011). Parlare di tecnologia non dovrebbe limitare il discorso ad aspetti puramente tecnici: la totale pervasività della tecnologia negli ultimi decenni, e la sua presenza in ogni ambito della nostra vita, rende essenziale presidiare tutti gli aspetti a essa legati, la sua interazione con il nostro mondo biologico, le nuove dipendenze, positive o negative che siano, che si creano nel suo uso, ma anche agli aspetti che possono portare a migliorare le condizioni di vita a livello individuale, sociale e politico (Bencivenga *et al.*, 2016: XI-XII).

Le ragioni del *gender gap* tecnologico sono dunque molteplici, tuttavia le misure messe in atto per sviluppare l'*empowerment* femminile sono ancora settoriali e frammentarie, sebbene siano quan-

to mai necessarie. La diffusione della tecnologia ha contribuito ad aprire alle donne luoghi di lavoro tradizionalmente maschili, ma non ha scardinato le gerarchie sociali, le ha solo modificate allineandole alle nuove esigenze. Bisogna ammettere, tuttavia, che lo stereotipo del conflitto fra donna e tecnologia spesso viene assunto dalle stesse donne, provocandone un rafforzamento. Per contrastare questo effetto negativo risulterebbero assai rilevanti quelle misure volte alla condivisione di esempi positivi di buoni rapporti fra mondo femminile e tecnologia. In queste narrazioni e nelle condivisioni di esperienze, le donne potrebbero ritrovare quell'autostima e quella determinazione delle quali lo stereotipo le ha private.

La storia può dunque aiutarci a dare un senso al presente e al futuro. Potenti tecnocrati con scarso interesse o comprensione della storia, della società e dei diritti civili delle donne e delle minoranze, guidano la nave della società digitale, ripercorrendo tutte le pratiche e le politiche discriminatorie che gli attivisti e le attiviste per i diritti civili e il lavoro hanno combattuto duramente. Riportando le parole di Safiya Noble, esperta in *Gender studies* della UCLA University, «se stai progettando una tecnologia per la società e non sai nulla della società, allora non sei qualificato» (Noble, 2018: 91). Nel 2009, Safiya Noble ha condotto una ricerca su Google utilizzando le parole chiave "ragazze nere", "ragazze latine" e "ragazze asiatiche", mostrando che la prima pagina di risultati era invariabilmente legata alla pornografia. Nel suo libro del 2018, ha analizzato i modi in cui i motori di ricerca travisano categorie di persone, concetti, tipi di informazioni e conoscenze, mettendo in evidenza quale sia il nesso tra tecnologia, libertà e rappresentazione del sé.

Conclusioni

Gli studi sulle donne e la storia della tecnologia hanno iniziato a non limitarsi a dimostrare la presenza delle donne nei settori tecnici, ma a considerare come la scienza, la tecnologia e i costrutti

di genere si siano modellati a vicenda nel corso del tempo. L'informatica, a causa degli stereotipi sociali, ha subito e subisce una stigmatizzazione che è molto simile a quella che interessa la maggior parte delle scienze.

Se le donne fossero rimaste parte della forza lavoro, la portata e la qualità dei prodotti informatici di cui disponiamo oggi, in particolare del software, sarebbero senza dubbio migliori. Un esempio che dimostra la correttezza di questa affermazione è quello di Dame Stephanie “Steve” Shirley, un talento scartato dall'industria informatica che, dopo aver sbattuto numerose volte contro il soffitto di cristallo, ha deciso, nel 1962, di fondare la sua azienda software, la Freelance Programmers, ponendosi come obiettivo quello di impiegare solo personale femminile, a cui sarebbe stato consentito anche di lavorare da casa, aprendo una traccia alle pratiche di lavoro flessibili. «Quando ho iniziato a far capire che stavo perseguendo una vigorosa carriera professionale, è diventato ancora più radicato tenermi fuori da questo settore», ha ricordato Shirley (Cameron, 2019). Nell'industria in sviluppo in quegli anni, si rideva di questa sua iniziativa e Shirley ha ripetutamente riscontrato una certa ostilità verso le sue richieste di finanziamento o di collaborazione. Stephanie Shirley ha allora iniziato a firmarsi usando il soprannome di famiglia, “Steve”, riuscendo così a essere finalmente in grado di far fiorire la sua attività. La sua azienda è cresciuta talmente tanto rapidamente da essere quotata in borsa con una valutazione di 3 miliardi di dollari nel 1996, momento in cui impiegava oltre 8.500 dipendenti.

Questo esempio, uno tra tanti, ci segnala quanto sia assolutamente importante che la forza lavoro femminile invisibile che ha sostenuto l'industria informatica per oltre quarant'anni non venga dimenticata: ci sono state donne che hanno dimostrato una notevole creatività nell'applicare i loro talenti alle mutevoli esigenze della tecnologia, estremamente abili, tra l'altro, nel bilanciare impegni professionali e personali. Le loro esperienze ampliano la nostra visione della pratica dell'informatica e delle competenze necessarie per avere successo in questa professione, mentre i loro

contributi come scienziate, come informatiche, come calcolatrici manuali, analiste di sistemi e programmatrici si aggiungono alla conoscenza dei risultati ottenuti dalle donne in questo campo. Il fatto che oggi si progetti la tecnologia senza prestare attenzione alla storia, ai diritti civili, alla razza o al genere dovrebbe spingerci a riconsiderare i modelli che diamo per scontati per definire i nostri sistemi tecnologici.

La mentalità comune nelle scienze dell'informazione è ancora oggi una mentalità che afferma costantemente la “mascolinità” dell'informatica e mette in dubbio la credibilità del lavoro delle donne in questo campo. Questo costante scetticismo porta a un circolo vizioso per cui queste professioniste arrivano a dubitare delle proprie capacità giungendo a pensare di non essere adatte a mettere a frutto le loro competenze; di contro, quelle che vi entrano subiscono aspre critiche e a lungo andare perdono la determinazione e il coraggio di assumere ruoli di *leadership*.

Tuttavia, negli ultimi anni si è assistito a un sostanziale cambiamento per quel che riguarda la consapevolezza pubblica del rapporto tra genere e tecnoscienza. La mobilitazione sulla sotto-rappresentazione delle donne nella scienza e nella tecnologia da parte di un'ampia varietà di attori, che vanno da alcune attiviste scienziate (come Nancy Hopkins) del MIT, a esponenti di diverse università e di Accademie Nazionali di Scienze, Ingegneria e Medicina, alle agenzie di finanziamento governative, ai giornalisti e blogger indipendenti, è la prova che il nesso tra genere e tecnoscienza non è mai lontano dal centro del dibattito pubblico. Sebbene un cambiamento radicale nell'ambito delle politiche per la parità di genere debba ancora essere attuato su larga scala, la nuova consapevolezza dell'importanza di questo problema ha, se pur in maniera minima, spostato i termini del dibattito oltre la tolleranza dei pregiudizi di genere. L'interazione tra genere e tecnoscienza, sebbene sempre più intesa come reciprocamente trasformativa, teoricamente impegnativa e storicamente mutevole, rimane una delle principali sfide per gli studiosi e le studiose di genere e tecnoscienza di questo secolo (Bray, 2007; Haraway, 1989; Stanley, 1993; Wajcman, 2007).

Se richiamassimo l'attenzione sulle scienziate che non sono state riconosciute in passato, facendo rendere conto alle nuove generazioni che tante donne hanno fatto un lavoro scientifico straordinario, "completeremmo la storia della scienza" perseguendo l'intento di Margaret Rossiter e potremmo forse aiutare gli studiosi e le studiose attuali e futuri/e a scrivere una storia e una sociologia della scienza più equa e completa che, non solo non lasci fuori le attuali "Matilda", ma che faccia sembrare la loro presenza una consuetudine e non una straordinarietà.

BIBLIOGRAFIA

- BENCIVENGA, R., BOSCO, F., POZZOLO, S. (2019). Genere e tecnologia: nuove capacitazioni o antichi pregiudizi mascherati? *About Gender*, 5(9), 2019, I-XXIV.
- BRAY, F. (2007). Gender and Technology. *Annual Review of Anthropology*, 36, 37-53.
- BRANDON, D.H. (1968). The Problem in Perspective. *Proceedings of the 1968 23rd ACM national conference (ACM '68)*, New York, Association for Computing Machinery, 332-334.
- BRADLEY, A. (2011). *Originary Technicity: The Theory of Technology from Marx to Derrida*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- CAMERON, L. (2019). How a woman named "Steve" became one of Britain's most celebrated IT pioneers, entrepreneurs, and philanthropists. *IEEE Computer Society*. <https://www.computer.org/publications/tech-news/research/dame-ste-phanie-steve-shirley-computer-pioneer>.
- FISCHER, G.L. (1968). *Your career in computers*, New York, Meredith Press.
- GAGE, M.J. (1870). *Woman as an Inventor*, New York, F.A. Darling.
- GAGE, M.J. (1883). Woman as an Inventor. *The North American Review*, 136(318), 478-489.
- GIUGNI, L. (2022). *La rete non ci salverà*, Milano, Longanesi.
- DAMORE, J. (2017). *Googles Ideological Echo Chamber. Hoe bias clouds our thinking about diversity and inclusion*. <https://www.documentcloud.org/documents/3914586-Google-Ideological-Echo-Chamber>.
- HARAWAY, D.J. (1989). *Primate Visions: Gender, Race, and Nature in the World of Modern Science*, New York and London, Routledge.
- HICKS, M. (2017). *Programmed Inequality. How Britain Discarded Women Technologists and Lost Its Edge in Computing*, Cambridge, MA, MIT Press.
- HICKS, M. (2018). When Winning Is Losing: Why the Nation that Invented the Computer Lost Its Lead. *Computer*, 51, 48-57.
- KESSELS, U. (2015). Bridging the gap by enhancing the fit: How stereotypes about STEM clash with stereotypes about girls. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 7(2), 280-296. <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/392/687>.
- LIGHT, J.S. (1999). When Computers Were Women. *Technology and Culture*, 40(3), 455-483.
- MANDEL, L. (1967, April). The Computer Girls. *Cosmopolitan*, 52-56.
- MERTON, R.K. (1968). The Matthew Effect in Science. *Science*, 159, 56-63.
- MERTON, M.K. (1988). The Matthew Effect in Science, II: Cumulative Ad-

vantage and the Symbolism of Intellectual Property. *Isis*, 79, 606-623.

MORRELL, J., THACKRAY, A. (1981). *Gentlemen of Science. Early Years of the British Association for the Advancement of Science*, New York, Oxford University Press.

NOBLE, S.U. (2018). *Algorithms of Oppression. How Search Engines Reinforce Racism*, New York, New York University Press.

OGILVIE, M.B. (2011). *Searching the Stars. The Story of Caroline Herschel*, New York, History Press.

PETROCELLI, C. (2019). *Il computer è donna. Eroine geniali e visionarie che hanno fatto la storia dell'informatica*, Bari, Edizioni Dedalo.

PYCIOR, H.M., SLACK, N.G., ABIR-AM, P.G. (eds.) (1996). *Creative Couples in the Sciences*, New Brunswick/N.J., Rutgers University Press.

ROSSITER, M.W. (1982). *Women Scientists in America. Struggles and Strategies to 1940*, Baltimore, Johns Hopkins.

ROSSITER, M.W. (1993). The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science*, 23(2), 325-341.

ROSSITER, M.W. (1995). *Women Scientists in America. Before Affirmative Action 1940-1972*, Baltimore, Johns Hopkins.

STANLEY, A. (1993). *Mothers and Daughters of Invention: Notes for a Revised History of Technology*, New Brunswick, NJ, Rutgers University Press.

VALIAN, V. (1999). *Why So Slow: The Advancement of Women*, Cambridge, MA, MIT Press.

WAJCMAN, J. (2007). From Women and Technology to Gendered Technology. *Information, Communication, and Society*, 10(3), 287-298.

LE SFIDE DEL BILANCIO DI GENERE

Tre Università a confronto

Tindara Addabbo, Marcella Corsi, Raffaella Patimo

Introduzione

Il bilancio di genere si inserisce all'interno del ciclo della performance in fase previsionale e in fase di *auditing* consentendo di analizzare le diverse poste di bilancio sia dal lato delle entrate che dal lato delle uscite in una prospettiva di genere. Attraverso il bilancio di genere si pone in evidenza la riclassificazione delle spese in base all'impatto di genere diretto o indiretto, raggiungendo obiettivi di efficienza, trasparenza e *accountability* oltre all'obiettivo di equità di genere.

In altri contesti il bilancio di genere ha trovato applicazione già dagli anni Ottanta dello scorso secolo (si pensi all'esperienza dell'Australia, all'esperienza dei Paesi del Commonwealth, al Canada e alla esperienza di *outside government* di *gender budgeting* dello UK Women Gender Budget Group). In Italia le prime applicazioni si sono avute all'inizio del secondo millennio e in una modalità ben diversa rispetto agli altri Paesi, ovvero partendo dagli enti locali per poi, dopo un'esperienza decennale che ha visto sempre più regioni, comuni e province dotarsi di un Bilancio di genere, arrivare al livello statale (Addabbo, Badalassi e Canali, 2021).

La sua diffusione all'interno degli atenei italiani ha avuto un impulso sia dalla partecipazione dei gruppi di ricerca a bandi europei, consentendo un confronto con altri atenei e enti di ricerca sulle metodologie seguite nella costruzione dei bilanci di genere, che dalla diffusione di linee guida sui bilanci di genere delle università a cura della Commissione Tematiche di Genere della CRUI (CRUI, 2019) o dalle linee guida sui bilanci di genere degli Atenei Italiani a cura della Conferenza Nazionale degli organismi di parità delle Università Italiane (Addabbo *et al.*, 2018).

Il sistema di indicatori sull'analisi di contesto proposto dalle linee guida della Commissione Tematiche di Genere della CRUI e la disponibilità di una piattaforma dalla quale trarre alcuni degli indicatori hanno consentito una comparabilità fra atenei e, per gli atenei che lo hanno seguito, il riferimento rispetto al quale disegnare le azioni del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP).

Anche il GEP, oltre a trovare nel suo disegno il sostegno dell'appartenenza di alcuni atenei a progetti finanziati dalla Commissione Europea, si è potuto sviluppare velocemente grazie alle linee guida proposte dalla CRUI nel 2021 (CRUI, 2021).

Lo spazio di confronto fra *sister projects* ha accompagnato la stesura dei bilanci di genere. L'importanza del bilancio di genere per la sostenibilità dei Piani di Eguaglianza di genere è stata recentemente confermata dal Progetto *H2020-SwafS-2018-2020 Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research institutions – LeTSGEPs* (Addabbo e Badalassi, 2023).

In questo breve testo si propongono tre diverse esperienze di Bilancio di genere maturate all'interno di tre atenei collocati rispettivamente al Nord, al Centro e al Sud del nostro paese. Atenei caratterizzati da una diversa dimensione e da specificità legate ai territori in cui sorgono, ma accomunati dall'esperienza di implementazione del bilancio di genere. Le tre diverse esperienze sono riferite con attenzione ad alcuni temi: per Unimore si illustra l'approccio metodologico seguito; per Sapienza, oltre alla ricostruzione del processo che ha condotto al Bilancio di genere, si approfondisce, fra i dati di contesto, l'offerta formativa su temi di genere; per Uniba si dà maggiore spazio a una rappresentazione degli indicatori di contesto e alla riclassificazione delle spese.

Esperienze a confronto

Università di Modena e Reggio Emilia

Si può individuare nel bilancio di genere dell'Università di Modena e Reggio Emilia come tratto distintivo l'approccio me-

todologico utilizzato e comune anche al Piano di Eguaglianza di genere dell'ateneo ovvero: l'approccio basato sul benessere o dello sviluppo umano.

Fra le metodologie, il bilancio di genere in approccio benessere fondato sull'approccio delle capacità di Amartya Sen e Martha Nussbaum è stato applicato a partire dal 2002 ai bilanci della Regione Emilia-Romagna, del Comune e della Provincia di Modena, e successivamente della Provincia di Bologna, Provincia di Roma, nelle Regioni Lazio, Piemonte, in dieci comuni in Turchia e in Senegal (Addabbo *et al.*, 2011; Addabbo, 2016; Addabbo *et al.*, 2019). Le metodologie seguite sono state sistematizzate in Addabbo, Lanzi e Picchio (2010).

Sono state individuate, in un approccio partecipato e attraverso la lettura delle funzioni e dei piani di programmazione strategica, dimensioni di ben-essere mantenendo una duplice lettura nella riclassificazione delle spese, in base allo sviluppo delle singole dimensioni di benessere e rispetto alle disuguaglianze di genere in ciascuna dimensione.

La riclassificazione delle spese in base all'impatto di genere sulle diverse dimensioni di benessere consente di evidenziare in che misura l'ente analizzato impatti sulle dimensioni di benessere degli stakeholders interni ed esterni all'ente.

The use of Amartya Sen and Martha Nussbaum's capability approach extends the focus of gender budgeting to the impact of policies on wellbeing, with its multiple dimensions and complexity, departing from an evaluation based exclusively on income or commodities. Wellbeing is defined at the individual level, and this, also according to feminist economics, requires investigating what happens inside the family and recognising the possibility of conflicts amongst its members on the construction of wellbeing. (Addabbo, 2016: 59).

La prima sperimentazione dell'approccio delle capacità al bilancio di genere di università si è avuta con riferimento al consuntivo 2012 dell'Università di Modena e Reggio Emilia (Unimore) con un'analisi comparata sul bilancio di genere della Universidad Pablo

de Olavide di Siviglia (Addabbo, Gálvez-Muñoz, Rodríguez-Modroño, 2015). Si è quindi incluso sistematicamente l'approccio sviluppo umano alle edizioni successive del Bilancio di genere a partire da quella che si riferisce al consuntivo relativo al 2019 dando visibilità alle diverse edizioni all'interno del sito, dedicato da Unimore alla pianificazione strategica e di indirizzo (<https://www.unimore.it/it/ateneo/documenti-strategici-e-di-indirizzo>).

La prima applicazione del Bilancio di genere nell'approccio delle capacità fornisce una base teorica al bilancio di genere e consente di evidenziare il contributo dell'ateneo alla costruzione dello sviluppo umano in una prospettiva di genere. Si configura così una matrice delle dimensioni di benessere rispetto alle diverse azioni e alle direzioni responsabili delle azioni (Addabbo, Badalassi, 2023).

La stessa riclassificazione è stata seguita nel disegno delle *policy* previste nel Piano di Eguaglianza di genere contribuendo anche a un più accurato monitoraggio delle azioni stesse.

La stesura del Bilancio di genere e del Piano di eguaglianza di genere vede in Unimore le diverse direzioni dell'ateneo coinvolte assieme alla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, alla Presidente del Comitato Unico di Garanzia, e a esperti ed esperte dell'ateneo essere all'interno del Comitato Tecnico Operativo (il riferimento a tutte le componenti che hanno collaborato alla redazione dei documenti è contenuto nelle diverse edizioni del Bilancio di genere Unimore disponibili nel sito dell'ateneo). Particolare attenzione, nell'ultima edizione a consuntivo del Bilancio di genere, è stata data all'analisi di contesto per dipartimento e, in fase previsionale, all'analisi delle spese previste sulla base della riclassificazione del Piano dei Conti di Ateneo secondo una prospettiva di genere.

Sapienza Università di Roma

Il Comitato Unico di Garanzia di Sapienza, organo statutario con compiti propositivi, consultivi e di verifica rispetto agli obiettivi delle pari opportunità, del contrasto ad ogni forma di discriminazione e di tutela e promozione del benessere organizzativo, ha

già curato tre edizioni del Bilancio di genere.

Oggi il Bilancio di genere è una realtà consolidata e può svolgere a pieno il suo essenziale ed autentico ruolo di strumento per il perseguimento di politiche di genere ed in particolare degli obiettivi che, nell'ambito di dette politiche, sono individuati di volta in volta come prioritari e che vengono definiti con cadenza triennale nel Piano di Eguaglianza di Genere (GEP).

Invero, non è possibile impostare politiche serie, e neanche politiche di genere, se non si dispone dei dati empirici qualitativi e quantitativi, opportunamente analizzati e classificati, utili a restituire, composti in un documento chiamato "bilancio", una fotografia accurata e precisa della realtà di un determinato contesto (nel nostro caso: la comunità di Sapienza, nelle sue tre componenti studentesca, del personale docente e del personale TA) e delle sue tendenze evolutive da un anno all'altro. Un bilancio che, a differenza di quello finanziario delle imprese e degli enti, non serve a determinare gli utili e le perdite di un determinato periodo, bensì a misurare il grado di partecipazione del genere meno rappresentato alle dinamiche della comunità universitaria, a misurare la propensione di detta comunità al perseguimento di politiche di genere, come pure la quantità di risorse destinate a dette politiche nell'arco temporale di riferimento.

La redazione di un buon Bilancio di genere richiede competenze plurime e differenziate: occorre innanzitutto l'expertise matematico-statistica, la capacità di cercare ma anche di elaborare ed aggregare/disaggregare i dati; sono richieste, ancora, una competenza economica, una sensibilità verso i dati sociali e psicologici, una competenza giuridica (per l'attenzione alla *compliance* nei riguardi delle diverse linee-guida finora emanate), ed infine l'esperienza e la competenza di chi provvede alla grafica ed all'*editing*, aspetti – questi ultimi – tutt'altro che banali o marginali ai fini della creazione di un prodotto finito di qualità.

Queste articolate competenze non sono tutte presenti all'interno del CUG. Per questo, in funzione dell'obiettivo primario

della redazione del Bilancio di genere annuale, è stato costituito uno specifico Gruppo di lavoro, coordinato dalla presidente del CUG (la composizione del gruppo è presente sul sito d'ateneo).

Offerta formativa e temi di genere

L'offerta formativa della Sapienza registra una tendenza costante all'aumento della presenza del tema del genere a tutti i livelli della formazione curriculare (corsi di laurea triennale, corsi di laurea magistrale e corsi di laurea a ciclo unico) e di quella extracurriculare (corsi di formazione e alta formazione che non determinano attribuzione di un titolo di studio, ma attestati di frequenza e di crediti riconosciuti).

Per la formazione curriculare, la prima tabella mostra gli insegnamenti dedicati ai temi del genere entro l'offerta dei corsi di laurea che, negli ultimi tre anni, è praticamente triplicata. Agli insegnamenti già presenti in prevalenza nei corsi di laurea magistrali di area medica (Medicina e Chirurgia, Scienze infermieristiche, Psico-sessuologia clinica) con un'interessante offerta sulla medicina di genere, sono andati ad aggiungersi corsi in area umanistica (Filosofia, Lettere moderne, Mediazione linguistica e interculturale, Scienze geografiche per l'ambiente e la salute), e delle scienze sociali (Scienze sociali applicate, Scienze e tecniche del Servizio Sociale, Scienze economiche e sociali, Scienze sociologiche e della comunicazione) sia specialistici sul genere con il corso di laurea magistrale in Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione, che assumendo il genere come fattore chiave trasversale con i corsi in Sociologia per la sostenibilità e analisi dei processi globali e Progettazione Sociale per la sostenibilità, l'innovazione e l'inclusione di genere.

Il genere costituisce, ormai, una variabile riconosciuta come strategica entro ogni processo di conoscenza, per tutte le discipline che non solo stanno promuovendo un'offerta didattica che lo comprenda, ma contribuendo anche all'insegnamento entro percorsi

Scienze sociali ed economiche	Scienze e tecniche del servizio sociale -L-39	Sociologia dell'inclusione e della sicurezza sociale
Scienze medico-chirurgiche e di medicina	Scienze infermieristiche e ostetriche - Roma S. Camillo LM/SNT1	Infermieristica avanzata in ostetricia e pediatria e medicina di genere
Scienze medico-chirurgiche e di medicina	Scienze infermieristiche e ostetriche - Roma Azienda Ospedaliera LM/SNT1 Sant'Andrea	Infermieristica avanzata in ostetricia e pediatria e medicina di genere
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione LM-19	Culture politiche e gender empowerment e laboratorio su processi democratici e tematiche di genere
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione LM-19	Economia di genere
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione LM-19	Gender e media studies e laboratorio di analisi dei contenuti mediati
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione LM-19	Lingua linguaggio e genere
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione LM-19	Letteratura italiana in prospettiva di genere
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione LM-19	Letterature migrazioni disuguaglianze
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione LM-19	Gender sensitive journalism
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione LM-19	Analisi sociale della gender equality
Studi europei, americani e interculturali	Scienze linguistiche, letterarie e della traduzione LM-37	Studi di genere
Istituto italiano di studi orientali - Iso	Global Humanities - Studi umanistici globali LM-42	Gender and society
Istituto italiano di studi orientali - Iso	Global Humanities - Studi umanistici globali LM-42	Culture gender media
Psicologia Dinamica, Clinica e Salute	Clinical Psychosexology - Psico-sessuologia Clinica LM-51	Fertility and infertility and psychopharmacology in sexology

Psicologia Dinamica, Clinica e Salute	Clinical Psychosexology – Psico-sessuologia Clinica LM-51	Trauma and sexual abuse and gender violence
Psicologia Dinamica, Clinica e Salute	Clinical Psychosexology – Psico-sessuologia Clinica LM-51	History and sociology of sexual behaviours
Filosofia	Filosofia LM-78	Filosofie femministe e studi di genere
Psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione	Scienze della formazione primaria LM-85 bis	Psicologia dello sviluppo per inclusione
Scienze sociali ed economiche	Scienze Sociali Applicate LM-88	Lavoro organizzazioni e genere
Scienze sociali ed economiche	Sociologia per la sostenibilità e analisi dei processi globali LM-88	Lavoro organizzazioni e genere
Comunicazione e Ricerca sociale	Progettazione Sociale per la sostenibilità, l'innovazione e l'inclusione di genere LM-88	Comunicazione e processi partecipativi - Laboratorio di gestione dei conflitti e politiche di genere
Comunicazione e Ricerca sociale	Progettazione Sociale per la sostenibilità, l'innovazione e l'inclusione di genere LM-88	Innovazione sociale - sostenibilità e inclusione di genere
Comunicazione e Ricerca sociale	Progettazione Sociale per la sostenibilità, l'innovazione e l'inclusione di genere LM-88	Modelli di analisi dati per lo sviluppo sostenibile e la gender equality
Comunicazione e Ricerca sociale	Progettazione Sociale per la sostenibilità, l'innovazione e l'inclusione di genere LM-88	Ricerca qualitativa e analisi intersezionale - Laboratorio di gender e diversity management

Università di Bari Aldo Moro

L'Università di Bari riconosce l'importanza cruciale di promuovere l'uguaglianza e l'equità di genere all'interno del contesto universitario. Il Bilancio di genere rappresenta uno strumento fondamentale per valutare e affrontare le disparità di genere nelle opportunità (Clavero e Galligan, 2021), nei risultati e nell'accesso alle risorse all'interno dell'ateneo ed era da lungo tempo atteso. Nel corso del 2022, l'ateneo barese ha presentato per la prima volta un resoconto unificato delle azioni intraprese per promuovere

la parità di genere e le pari opportunità in tutti i settori istituzionali attraverso un documento, il Bilancio di genere appunto, a cui è stato affiancato il *Gender Equality Plan*, secondo le linee guida emanate dalla CRUI.

Come noto, il documento mira a presentare una panoramica dettagliata della distribuzione di risorse finanziarie, borse di studio, posizioni accademiche e ruoli di leadership in base al genere (Addabbo *et al.*, 2020). I dati raccolti pertanto consentono delle considerazioni preliminari utili per l'adozione eventuale di politiche e interventi specifici che favoriscano un ambiente accademico equo e diversificato, garantendo pari opportunità e rappresentanza per uomini e donne in tutte le sfere dell'attività universitaria. Il bilancio di genere è considerato un collegamento essenziale tra la strategia di integrazione della dimensione di genere (*gender mainstreaming*) e il principio di *accountability*. Il compito improrogabile delle amministrazioni pubbliche, e con esse l'Università di Bari, consiste nel passare dall'analisi di genere all'interno dei Piani per l'uguaglianza di genere (GEP) a veri e propri documenti contabili che contengano una valutazione di impatto di genere delle voci di spesa di tutte le misure di ateneo. Questa transizione, ancora lungi dall'essere terminata/iniziata, è ritenuta cruciale per realizzare un ciclo completo di valutazione di impatto sia delle misure specifiche delle politiche di genere accademiche sia di altre misure che indirettamente vadano a ledere il principio fondamentale di uguaglianza di genere (di accesso e di opportunità).

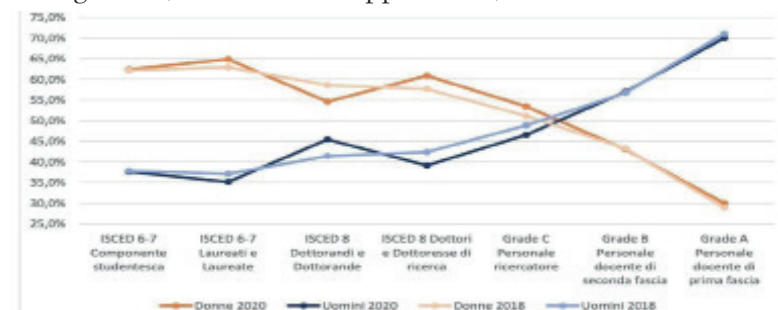


Figura 1: Composizione di genere della comunità accademica barese.

Fonte: Bilancio di Genere, Università di Bari, fig. 39.

Partendo dai dati generali dell'attuale bilancio disponibile dell'ateneo barese (2022) si è colpiti subito dalla prevalenza del genere femminile nei corsi a ciclo unico e nei corsi di laurea, soprattutto nelle discipline umanistiche e sociali, con percentuali superiori al 90% in alcuni casi (v. figura 1).

I corsi a predominanza maschile sono principalmente nei campi scientifici, di qui la necessità e la volontà dell'ateneo pugliese, a partire dall'anno accademico 2021/2022, di introdurre sconti del 30% sulle tasse universitarie per le studentesse iscritte ai corsi con una percentuale femminile inferiore al 35% (la misura è destinata alle studentesse con un ISEE inferiore ai 30.000 euro, ed è valida fino al primo anno fuori corso). I corsi interessati includono Informatica, Fisica, Scienze Agrarie e altri in ambito tecnologico e scientifico. Nonostante queste differenze in ambito STEM, nel corso degli anni (il bilancio descrive l'andamento dal 2012-13 al 2021-22), la componente femminile è rimasta prevalente, intorno al 62%. Il primo grande impatto sulle disuguaglianze di genere è da rinvenire nel fatto che la segregazione in corsi di laurea solitamente a sovrarappresentanza femminile porta ad una successiva e conseguente sovrarappresentanza in professioni meno remunerative.

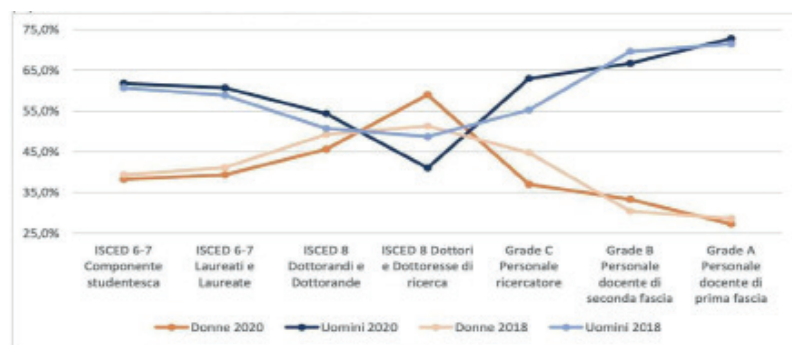


Figura 2: Composizione di genere della comunità accademica nelle aree STEM.
Fonte: Bilancio di genere, Università di Bari, fig. 40.

Le disparità di genere nei corsi di studio non sempre riflettono preferenze o capacità acquisite/desiderate dalle ragazze, ma sono lo specchio, il risultato di dinamiche socio-culturali e familiari che possono influenzare l'accesso e il successo delle studente, non solo agli studi ma anche e soprattutto al mercato del lavoro. Promuovere una maggiore diversità di genere nell'istruzione superiore in tutti i campi disciplinari e a tutti i livelli dell'istruzione terziaria porterebbe dei vantaggi sia economici (occupabilità e redditività futura delle ragazze) che sociali (maggiore autonomia e indipendenza delle ragazze dalla famiglia di origine e nella coppia, con conseguente libero arbitrio nelle decisioni personali e lavorative).

La maggiore diversità di genere nei ruoli è rilevante certamente anche all'interno dell'accademia barese, dato che c'è stato un miglioramento complessivo nell'indice di presenza femminile in ruoli accademici di alto livello nel corso degli anni, con incrementi più significativi per i Professori Associati. Tuttavia le disparità di genere rimangono presenti, soprattutto considerando la minore crescita tra le Ricercatrici e la quota sbilanciata di Professori Ordinari rispetto alla componente femminile: solo 30% sono le Ordinarie, mentre tra i Professori Associati, le Associate sono 45,9%, le Ricercatrici TI 59,6% mentre tra i Ricercatori TD tipo B (cioè quelli con *tenure*) il 38,7% sono donne, e tra i Ricercatori TD tipo A (quelli senza *tenure*, ovviamente) il 50,8% sono donne. Si evince come il soffitto di cristallo sia ancora una realtà nell'ateneo barese, confermato dall'aumento dell'incidenza nei ruoli di PA e RTI e soprattutto da un aumento della disparità a favore delle donne nelle "nuove" posizioni con e senza *tenure*, dato che quella più "temporanea/precaria" è a maggior incidenza femminile.

Se guardiamo alla componente tecnico-amministrativa del personale (PTA) dell'Università di Bari essa è composta al 56,9% da donne e al 43,1% da uomini. Le aree con maggior presenza femminile sono quella Sociosanitaria, Medico-odontoiatrica (77,8%), quella delle Biblioteche (78,7%) e Amministrativa (66,7%).

A riprova di un *bias STEM* anche nel PTA, le aree con maggior presenza maschile sono quella dei Servizi generali e tecnici

(66,7%) e quella Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati (58,9%). Sulla distribuzione verticale, si evidenzia che nella dirigenza ci sono due donne e sei uomini. E in tutto ciò non è in vigore, almeno per il momento e si spera lo sia presto, nessun regolamento di ateneo per l'uso corretto del linguaggio di genere (anche se ci sono progressi nelle bozze delle linee guida recenti, 2024).

L'Università di Bari ha investito in diverse iniziative per promuovere l'uguaglianza di genere e favorire la partecipazione femminile nei propri corsi. Tra queste, merita una menzione particolare il *Festival delle Donne e dei Saperi di Genere*, organizzato da anni dal CISCuG proprio per promuovere una visione di genere delle attività accademiche didattiche e di ricerca dell'università barese. Inoltre, in un'ottica di genere estesa, l'ateneo barese ha approvato le modifiche al Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera alias per soggetti in transizione di genere nel Consiglio di Amministrazione del 01.12.2022. Infine, il dottorato in "Gender Studies", attivato per il triennio 2023-2026, è un'iniziativa di interesse nazionale, della quale l'Università di Bari Aldo Moro è istituzione coordinatrice, e coinvolge una rete di 15 atenei italiani, con un approccio transdisciplinare suddiviso in quattro curricula (Filosofico-Politologico; Economico-Etico-Giuridico; Artistico, Letterario, Linguistico, Mediale; Pedagogico, Psicologico, Sociologico), avviato col 39° ciclo con 34 borse ed un collegio docenti con più di 50 membri.

Muovendo in particolare verso una breve analisi delle spese (breve soprattutto perché le spese sono molto limitate), si possono individuare misure per le iniziative atte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro un importo totale di 35.975,40 € (di cui: 6.000 € per stanziamenti per lavoro straordinario e 29.975,40 € per il costo del personale coinvolto nel progetto: 29.975,40 €); nelle misure per l'accrescimento delle competenze del personale e diffusione della cultura di genere, un importo totale pari a 22.200 € (di cui alla formazione 14.200 € e a manifestazioni e convegni: 8.000 €). Tutto ciò fa sì che la somma delle cifre spese per le principali politiche di genere nel 2020 ammonti a 58.175,40 €,

cifra che, su un totale movimentato pari a circa 300 milioni lascia quanto meno sorridere. Le suddette spese coprono iniziative che vanno dalla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, alla formazione del personale e alla diffusione della cultura di genere attraverso eventi e convegni, mostrando l'impegno dell'Università di Bari nel promuovere l'uguaglianza di genere. Quello che si può auspicare in un'ottica di genere per un Bilancio *gender friendly* non è tanto (non è solo) un aumento delle misure dirette alle politiche *gender positive*, quanto un'analisi delle ricadute sulle disuguaglianze di genere di quelle misure che hanno un potenziale impatto negativo.

È chiara l'esigenza di un'ulteriore estensione dell'applicazione del bilancio di genere e di un ulteriore passo in avanti con un auspicabile passaggio alla Valutazione di Impatto di Genere anche per le attività di tutti i dipartimenti del primo ateneo pugliese.

BIBLIOGRAFIA

ADDABBO, T., BADALASSI, G. (a cura di) (2023), *Handbook for sustainable GEPs*, ISBN 978-88-89427-06-4, <https://letsgeps.eu>.

ADDABBO, T., ARCIPRETE, C., BIGGERI, M., PICCHIO, A. (2019). Gender budgeting from a capability approach perspective: evidences from Senegal, in Paoloni, P., Paoloni, M. e Arduini, S. (eds.) (2019), *Proceedings of the 2nd International Conference on Gender Research*, Rome, Italy, Roma Tre University, 11-12 April 2019, *Reading*, Academic Conferences and Publishing International Limited, 1-7. ISBN: 978-1-912764-16-7.

ADDABBO, T., BADALASSI, G., CANALI, C. (2021). Gender Budgeting in Academia: A Powerful tool for Gender Equality, in Pereira, E.T., Costa, C., and Bredda, Z. (eds.), *Proceedings of the 4th International Conference on Gender Research*, University of Aveiro Portugal, 21-22 June 2021, Reading, Academic Conferences and Publishing International Limited, 1-7. ISBN: 978-1-912764-94-95, DOI: 10.34190/IGR.21.043.

ADDABBO, T. (2016). Gender Budgeting in the capability approach: from theory to evidence, in Campbell, J., Gillespie, M., (eds.), *Feminist Economics and Public Policy: Reflections on the Work and Impact of Ailsa McKay*, Abingdon, Routledge, 59-65. ISBN: Hardback: 978-1-13-895085-6, Paperback: 978-1-13-895086-3.

ADDABBO, T., LANZI, D., PICCHIO, A. (2010). Gender Auditing in a Capability Approach. *Journal of Human Development and Capabilities*, 2010, 11(4), 479-501.

ADDABBO, T., PULEJO, L., TOMASIN, P., TOMIO, P. (2018). Linee guida per il bilancio di genere delle Università. Una proposta operativa. (Versione 1.0), in Kodilja, R., Tomio, P. (a cura di), *Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali*, Pisa, Edizioni ETS, 209-282.

ADDABBO, T., GÁLVEZ-MUÑOZ, L., RODRÍGUEZ-MODROÑO, P. (2015). Gender budgeting in education from a wellbeing approach: an application to Italy and Spain. *Política Económica-Journal of Economic Policy*, XXXI(2), 195-212.

ADDABBO, T., BADALASSI, G., CORRADO, F., PICCHIO, A. (2011). *A Social-reproduction and Well-being Approach to Gender Budgets: Experiments at Local Government Level in Italy*, in Degavre, F., Eriksen, J., Addis, E., de Villota, P. (eds.). *Gender and Well-being. The Role of Institutions*, Ashgate, Aldershot, UK and Burlington VT (USA), Chapter 5, 105-124. ISBN: 978-1-4094-0705-8.

ADDABBO, T., NACITI, V., NOTO, G., VERMIGLIO, C. (2020). Budgeting for gender equality in research performing organizations. *Politica economica*, 36(3), 417-437. DOI: 10.1429/100371.

CLAVERO, S., GALLIGAN, Y. (2021). Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges. *Gender, Work & Organization*, 28(3), 1115-1132.

CRUI-Gruppo CRUI per il bilancio di genere (2019). *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, Fondazione CRUI, https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf.

CRUI (2021). *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani*, Gruppo di lavoro GEP, Commissione tematiche di genere della CRUI - <https://www.crui.it/archivionotizie/vademecum-per-l-%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>.

Introduction

A review of gender-blind transportation research and planning highlights the importance of addressing equity, accessibility, and sustainability issues. In many cases, transportation systems and policies have been designed without considering the diverse needs and experiences of different genders, leading to inequities and barriers to access for women and other marginalized groups. One of the key aspects of this critique is the argument that much of the built environment, including transportation infrastructure, has been designed with a male-centric perspective. For example, cars have often been marketed and designed with features that cater to stereotypical ideas of masculinity, such as power, speed, and control. This can create barriers for women who may have different needs and preferences when it comes to transportation.

Furthermore, stereotypes in mobility and transportation research can perpetuate gender biases and limit our understanding of the diverse ways in which people move through and experience the built environment. By overlooking the specific needs and challenges faced by women, as well as other marginalized groups, transportation policies and planning decisions may inadvertently reinforce existing inequalities. Addressing these issues requires a feminist approach to transportation research and planning that considers the needs and experiences of all users, regardless of gender. This includes conducting gender-sensitive research, involving diverse voices in decision-making processes, and prioritizing equity, accessibility, and sustainability in transportation policy and design.

By taking a feminist critique of gender-blind transportation

research and planning seriously, and providing a coherent education through the University role, we can work towards creating more inclusive, equitable, and sustainable transportation systems that meet the diverse needs of all users.

The university role

Universities and higher education institutions (HEIs), as transformative organizations (Bourdieu, 1973), can firmly contribute to the building of a more resilient, sustainable, and fair world by shaping the ethical, responsible, and sustainable consciousness of future generation, creating public awareness regarding the consequences and repercussions of unsustainable actions, and addressing the current sustainability challenge that society is facing (Cortese, 2003; Boni, Lozano, 2007; Stephens *et al.*, 2008; Graham, 2012; Ramboarisata, Gendron, 2019, among others). An early example of research interest in this area is *A Research Based Study on the Position of Women in the Engineering Community in Poland*, presented during the large International Conference 7th ICECGDG in Krakow (Zakowska and Boryczko, 1996).

Introducing curricula with gender-sensitiveness, courses or modules is of course a first contribution that HEIs and Universities may do, and already did, in order to develop a greater awareness in future generation about actual societal challenges and try to expand their mindset. But limiting the action to this approach is reductive and ineffective (Lozano, 2006; Verhulst, Lambrechts, 2015). A more holistic perspective that involves, in an inclusive approach, all the areas, activities, values, people, structures, etc. of the Universities and takes into account inputs and knowledge from different subjects has to be followed if the challenges that come from social responsibility and sustainability are meant to be addressed (Hoover, Harder, 2015; Veiga Avila *et al.*, 2017; Singer-Brodowski *et al.*, 2019). That is: the more mature the integration of ethics, sustainability, gender issues and social responsibility

(SR) principles in the HEI as a whole, the more effective its impact on students' ethical, sustainable, and responsible behaviour in the long term and the multiplier effects within the institution and between the society (Pizzutilo and Venezia, 2021).

With particular regard to the transport sector, we believe that HEIs and Universities can firstly provide the theoretical developments that generally advocate a relational conception of gender, in gender and transport research, advocacy, policies and strategies. Nevertheless currently there is a strong focus on women's transport needs in particular (Zakowska and Pulawska, 2014). This in itself is not surprising, considering that the bulk of knowledge on transport has been identified as excluding women's interests. Therefore, a focus on women is a necessary step towards equality, addressing the significant gendered lacunae that exist in transport research and planning (Zakowska *et al.*, 2018). From a feminist perspective, capturing the voices and interests of women, so neglected in most disciplines, is an important practical and political step towards equality and the awareness of important gender dynamics (Buiten, 2007).

With particular regard to the transport sector, we would like to mention the Asian Development Bank Report of 2023 which highlights how inadequate are the infrastructures when they do not address gender equality and women and girls' inclusion in the projects' development. It is stated that in general terms benefits of infrastructure investments are not distributed equally between women and men. This discrepancy arises because of the assignment of roles, expectations, education and levels of decision-making for women and men within society. Consequently, women and girls may experience reduced opportunities to fully enjoy the advantages brought about by infrastructure development compared to men and boys (Asian Development Bank, 2023). It is crucial to acknowledge the systematic disadvantages and exclusions faced by women and girls because of gender relations, social norms, attitudes, education and behaviors when preparing infrastructure projects. Failing to consider these factors can result in the creation of

a “gender-blind” infrastructure, exacerbating and perpetuating inequality. Furthermore, such oversight hampers the ability of women and girls to contribute equally to society and hinders their access to safety, opportunities, and equal rights. The following examples of the ways women and girls can be excluded or disadvantaged and how infrastructure projects can address these challenges (Asian Development Bank, 2023).

Gender relations and social norms, attitudes, and behaviours

- The gendered division of labor means women and girls are still largely responsible for most domestic chores, childcare, and caregiving, making them “time poor”.
- Women and girls systematically have fewer opportunities and face more barriers to economic and income earning opportunities.
- Women are at additional risk of violence and harassment in infrastructure settings, which can include harassment and violence in public spaces; unsafe public transportation; or assaults while using and traveling to or from water and sanitary facilities.
- The infrastructure sector is still predominantly male-dominated, leading to assumptions that infrastructure is gender-neutral.
- Discriminatory and patriarchal laws, regulations, and customs prevent women’s access to and ownership of key assets like land.
- Women tend to have less access to knowledge and information on impending weather events and how to prepare – or are less able to flee to safety – during a disaster because of care responsibilities.

Examples of how the exclusion of women and girls links to infrastructure impacts women and girl

- Inadequate sanitation in India costs the economy \$213 million annually because of time lost at work and school as the result of illness and caring for the sick, duties for which women are often responsible. Women are less likely to own private vehicles compared to men, leading them to depend more on public transportation and bear a disproportionate burden of the opportunity costs associated with inadequate or expensive transportation.
- Globally, women continue to have lower workforce participation compared to men, are more prone to unemployment than men, often find themselves in less secure and informal jobs, and are paid less than men. In addition, women generally have less job security or social protections than men. Only 1% of the public procurement sector is accounted for by businesses owned by women. These enterprises frequently cite insufficient knowledge about opportunities and criteria, intricate processes, and rigorous financial and qualification prerequisites as obstacles in securing public contracts.
- One in three women experience some form of physical and sexual violence in their lifetime. This violence – along with the constant threat of it – hinders economic progress in urban areas, disproportionately affecting women’s freedom of movement, access to public spaces, educational opportunities, economic engagement, political participation, and pursuit of higher-paying or secure jobs. For instance, in Port Moresby, Papua New Guinea, a study revealed that more than 90% of women and girls faced some form of violence while using public transportation, including buses, bus stops, walking to and from stops, and taxis.
- Estimates suggest that in the infrastructure sector, just 2% of CEOs and 9% of senior positions are filled by women. Women hold 13% of mid-level roles and 22% of junior roles. This pattern holds for utility companies as well, where women represent 22% of the workforce. One study found that in the

water, sanitation, and hygiene sector, women professionals made up less than 17% of the labor force.

- Globally, women account for only 21% of all house owners. Women's property rights are limited in two-thirds of the world's economies. In the Pacific region, land and homeownership remains predominantly clan based and rests with men, preventing women from being registered owners.
- Women are 14 times more likely to die or be injured during a disaster than men as they face additional barriers to resources and information and are often less able to evacuate in emergencies because of additional care.
- Responsibilities and social restrictions on movement. In 1991, during the cyclone disasters in Bangladesh, 90% of the 140,000 people who died were women.

Infrastructure related opportunity

- Improvements in transportation infrastructure, or improved access to utilities and resources – including pipe-borne water and electricity – can have significant knock-on effects on women's physical mobility and time savings, which can enable access to more, higher paying jobs for women and new opportunities for business expansion and productivity for women-owned businesses.
- Transport services and urban planning that meet the needs of women can lead to reduced time poverty and increased access to economic opportunities including higher paid jobs and markets.
- The construction of new infrastructure facilities yields new opportunities for labor market participation.
- Investments in infrastructure can boost the productivity of businesses and enhance their connections with customers and suppliers. Such enhancements can lead to higher and steadier earnings for workers, including women, who are more likely than men to operate home-based businesses and manage en-

terprises in informal settlements, which often lack fundamental amenities like water and energy.

- Better urban and transport planning; representation of women and girls; and safety-related policies and procedures in the development and operation of infrastructure have the potential to create safe, inclusive, and well planned public spaces, urban services, and transport which can reduce violence and harassment that women and girls face and increase access to economic opportunities.
- Infrastructure investments can catalyze measures such as targeted human resource policies, recruitment and retention practices, targets, and shifting cultural norms to enhance representation and quality employment of women in sectors related to infrastructure design and construction.
- Strong property rights and enhanced access to affordable housing can increase women's financial security and enable women to leverage assets for economic gain or for the collateral needed to start and grow a business.
- Integrating gender equality considerations and involving women and girls in the design of disaster resilience measures and infrastructure, such as shelters or early warning systems, as well as in disaster recovery plans, can enhance the reach and impact of these measures, while mitigating the disproportionate harm experienced by women and girls because of disasters and climate change.

Differences in everyday mobility of men and women in European countries today

In European countries today, there are still significant differences in the everyday mobility patterns of men and women. These differences are often influenced by a variety of social, economic, and cultural factors, as well as structural barriers that can impact access to transportation and mobility options. Some

key differences in everyday mobility between men and women in European countries include:

1. Travel patterns: men and women may have different travel patterns based on their roles and responsibilities. Women are more likely to make multiple short trips for caregiving responsibilities, such as dropping off children at school or running errands, while men may have longer commutes to work. This can influence the modes of transportation used and the frequency of travel.

2. Modes of transportation: women are more likely to use public transportation, walk, or cycle for their daily trips, while men are more likely to use private vehicles. Women may also rely more on public transportation due to safety concerns, financial constraints, or lack of access to a private vehicle.

3. Safety concerns: women often face safety concerns while traveling, such as fear of harassment or assault, which can impact their mobility choices. These safety concerns may lead women to avoid certain modes of transportation or routes, limiting their access to certain destinations.

4. Care responsibilities: women are more likely to have caregiving responsibilities for children, elderly parents, or other family members, which can affect their mobility options. Women may need to prioritize trips related to caregiving duties, which can impact their ability to travel for work, social activities, or other purposes.

5. Work patterns: men and women may have different work patterns, with women more likely to work part-time, have flexible schedules, or work from home. These work patterns can influence their travel behavior and mobility choices, such as the need to travel during off-peak hours or combine multiple trips in a single journey.

Addressing the differences in everyday mobility between men and women in European countries requires a holistic approach that considers the complex interplay of engineering, social, economic, and cultural factors. Policymakers and urban planners can work to create more inclusive and gender-sensitive transportation systems that prioritize safety, accessibility, and affordability for all

users, regardless of gender. Only by addressing these differences and barriers, we can work towards creating more equitable and sustainable transportation options that meet the diverse needs of all individuals.

Breaking stereotypes in mobility and transportation

The first women who became famous car drivers played a significant role in breaking stereotypes and challenging traditional gender norms. One such pioneering figure was Bertha Benz, who made history in 1888 by taking the first long-distance automobile journey in a Benz Patent-Motorwagen, alongside her two teenage sons. Her bold and independent spirit defied societal expectations at the time and helped pave the way for women to participate in the emerging field of automotive technology. Similarly, Polish origin scientist Marie Curie Skłodowska, known for her groundbreaking research in radioactivity and her status as the first and only woman to win two Nobel Prizes, was also an avid cyclist. She used her bicycle not only as a means of transportation but also as a source of inspiration and relaxation. Cycling allowed her to explore the countryside, clear her mind, and engage with the natural world, all while challenging gender norms and stereotypes that limited women's mobility and independence.

Both Bertha Benz and Marie Curie-Skłodowska exemplify how women have historically used modes of transportation as a means of empowerment, self-expression, and liberation. By breaking barriers and defying stereotypes, these trailblazing women paved the way for future generations of women to pursue their passions, whether in the fields of science, technology, or any other domain traditionally dominated by men. Their stories serve as powerful reminders of the importance of challenging gender norms, advocating for gender equality, and celebrating the achievements of women who have made significant contributions to society, both behind the wheel and in the laboratory.

*A feminist critique of existing gender-blind policies
for transport and mobility - examples from Poland*

In Poland, as in many other countries, there is a need for a feminist critique of existing gender-blind policies for transport and mobility. These policies often overlook the specific needs and experiences of women, leading to inequalities in access to transportation and mobility options. Here are some examples of how gender-blind policies in Poland can be critiqued from a feminist perspective (Zakowska 2020. Zakowska and Bryniarska, 2020):

1. Lack of safe and inclusive public transportation: women in Poland, like in many other countries, may face safety concerns while using public transportation, such as harassment or violence. Gender-blind policies that do not address these safety issues can limit women's mobility and access to public transportation. A feminist critique would call for policies that prioritize safety and create inclusive and gender-sensitive public transportation systems.

2. Limited access to affordable transportation: women in Poland, particularly those from lower-income households, may have limited access to affordable transportation options. Gender-blind policies that do not consider the economic constraints faced by women can exacerbate inequalities in mobility. A feminist critique would advocate for policies that address affordability issues and ensure that transportation options are accessible to all.

3. Unequal distribution of caregiving responsibilities: women in Poland are often responsible for caregiving duties, such as taking children to school or accompanying elderly family members to medical appointments. Gender-blind policies that do not account for these caregiving responsibilities can restrict women's mobility and limit their ability to participate fully in society. This would call for policies that support and accommodate women's caregiving roles, such as providing flexible transportation options and services.

4. Limited representation in decision-making processes: women are often underrepresented in decision-making processes

related to transportation and urban planning in Poland. Gender-blind policies that do not incorporate diverse perspectives can overlook the specific needs and priorities of women. A feminist voice would advocate for policies that involve women in decision-making processes and ensure that their voices are heard in shaping transportation policies and infrastructure.

By raising awareness to existing gender-blind policies for transport and mobility in Poland from a feminist perspective, we can work towards creating more inclusive, equitable, and sustainable transportation systems that meet the diverse needs of all individuals, regardless of gender. This includes addressing safety concerns, affordability issues, caregiving responsibilities, and representation in decision-making processes to ensure that transportation policies and infrastructure are responsive to the needs of women and promote gender equality.

Examples from EU of gender-blind research in mobility area

Gender-blind research in the mobility area within the European Union has historically been prevalent, but there is a growing recognition of the importance of incorporating gender perspectives into transportation studies. However, some examples of gender-blind research in the mobility field in the EU include:

1. Data collection and analysis: many transportation studies and surveys have traditionally collected and analyzed data without considering gender differences. This can result in a lack of understanding of how mobility patterns and needs vary between men and women. For example, research on commuting habits or mode choice may not account for the different travel patterns of men and women, leading to gender-blind conclusions.

2. Infrastructure planning: gender-blind research in infrastructure planning may overlook the specific needs and preferences of women in designing transportation systems. For instance, the lack of consideration for safety concerns or accessibility issues fa-

ced by women can result in infrastructure that does not adequately accommodate their mobility needs.

3. Policy development: gender-blind policies in the mobility sector may not address the unique challenges that women face in accessing transportation services. This can lead to policies that do not promote gender equality or address the barriers that women experience in using public transportation or other mobility options.

4. Engineering solutions, technology and innovation: gender-blind research in technology and innovation within the mobility sector may result in products and services that do not consider the diverse needs of men and women. For example, the development of transportation apps or smart mobility solutions may not take into account gender-specific preferences or concerns. While gender-blind research in the mobility area remains a challenge in the EU, there is a growing recognition of the importance of incorporating gender perspectives into transportation studies. Efforts are being made to address this gap through initiatives such as gender mainstreaming in research projects, promoting gender-sensitive data collection and analysis, and encouraging the inclusion of diverse voices in transportation research and policy development.

By moving towards more gender-sensitive research practices in the mobility sector, the EU can work towards creating transportation systems that are inclusive, equitable, and responsive to the diverse needs of all individuals, regardless of gender. This can lead to more sustainable and user-friendly mobility solutions that benefit everyone in society.

Changes in gender-blind research in transport and mobility from 1950-1999 to 2000-2024

Some general insights into the trends and shifts in gender-blind research over time in the academic field of transportation and mobility show that it is evident that there has been a shift towards greater awareness and inclusion of gender perspectives

in academic research on mobility in recent years. Researchers and policymakers are increasingly recognizing the importance of addressing gender inequalities and promoting gender equality in the design and implementation of transportation systems and policies.

From 1950 to 1999:

- Gender-blind research in the field of transport and mobility was more prevalent, with limited focus on gender perspectives in academic studies.
- Traditional transportation research tended to overlook the specific needs and experiences of women, leading to a lack of gender-sensitive analysis in scholarly publications.
- Women's roles in transportation were often marginalized or ignored in research articles, contributing to a gender data gap in the field.

From 2000 to 2024:

- There has been a growing recognition of the importance of incorporating gender perspectives in transportation research over the past two decades.
- Efforts have been made to address the gender data gap and promote gender-sensitive analysis in the study of transport and mobility.
- Gender mainstreaming and gender-sensitive research practices have gained traction, leading to an increase in publications that consider the diverse needs and experiences of men and women in transportation studies.

The lack of female-friendly infrastructure in urban transport in Poland and in EU

The lack of female-friendly infrastructure in urban transport in Poland and the EU is a significant issue that reflects the broader challenges faced by women in accessing safe, convenient, and inclusive transportation options. Some key aspects of the lack of female-friendly infrastructure in urban transport include:

1. Safety concerns: women in Poland and the EU often face safety concerns while using public transportation, walking, or cycling. Inadequate lighting, poorly maintained stations, and lack of security measures can contribute to feelings of vulnerability and fear of harassment or violence, particularly during evening hours. The absence of safe spaces and security personnel can deter women from using public transport or walking alone, limiting their mobility and independence.

2. Accessibility barriers: urban transport infrastructure in many cities in Poland and the EU may not be designed to accommodate the specific needs of women, such as those with caregiving responsibilities, mobility impairments, or strollers. Lack of step-free access, insufficient seating, overcrowded vehicles, and long walking distances between transport nodes can pose challenges for women with children, elderly family members, or disabilities. Inadequate signage, information, and facilities for nursing mothers can further hinder women's access to public transportation.

3. Poor lighting and visibility: dark and poorly lit areas, such as bus stops, train stations, and pedestrian pathways, can create feelings of insecurity and discomfort for women using urban transport. Inadequate lighting not only compromises safety but also affects the overall experience of women navigating public spaces, leading to increased stress and avoidance of certain routes or modes of transport.

4. Limited amenities: the lack of female-friendly amenities, such as clean and accessible toilets, nursing rooms, waiting areas, and seating options, can make using urban transport more challenging for women. Inadequate facilities for changing diapers, breastfeeding, or resting can contribute to women's discomfort and inconvenience while traveling, particularly during longer journeys or in high-traffic areas.

Addressing the lack of female-friendly infrastructure in urban transport in Poland and the EU requires a comprehensive and gender-sensitive approach to planning, designing, and managing transportation systems. Policymakers, urban planners, traffic

engineers, and transport authorities can work towards creating safer, more accessible, and inclusive transport environments that meet the diverse needs and preferences of women. By prioritizing women's safety, comfort, and mobility in urban transport infrastructure, cities can promote gender equality, enhance the overall quality of life for all residents, and create more sustainable and inclusive urban environments.

Conclusions

Among themes and topics that are commonly addressed in current EU literature on gender-sensitive and equal transport and mobility, the most important are:

1. Gender mainstreaming in transport policies: many EU studies focus on the integration of gender perspectives in transport policies and planning processes to promote gender equality and address the specific needs of women and men in transportation systems.

2. Women's travel patterns and behavior: research often examines the travel patterns, preferences, and constraints faced by women in urban and rural areas, considering factors such as caregiving responsibilities, safety concerns, and access to transportation options.

3. Gender differences in mobility: studies explore the disparities in mobility between men and women, including differences in mode choice, trip purposes, travel time, and access to transport services.

4. Safety and security in public transport: literature often addresses safety issues faced by women in public transport, such as harassment, violence, and perceptions of safety, and proposes strategies to create safer and more inclusive transport environments.

5. Accessibility and inclusivity in transportation: research focuses on improving the accessibility of transportation systems for women with disabilities, elderly women, pregnant women, and

other marginalized groups, ensuring that transport services meet their diverse needs.

6. Active travel and sustainable mobility: studies examine the role of active modes of transport, such as walking and cycling, in promoting gender equality, reducing carbon emissions, and enhancing public health and well-being.

Gender-responsive urban planning: literature often discusses the integration of gender considerations in urban planning processes to create more inclusive and gender-sensitive urban environments that prioritize women's safety, comfort, and accessibility in transportation.

BIBLIOGRAPHY

ASIAN INVESTMENT BANK (2023). *Enhancing gender equality in infrastructure development theories of change, indicators, and sector strategies*, <http://dx.doi.org/10.22617/TCS230608-2>.

BONI, A., LOZANO, J. F. (2007). The generic competences: An opportunity for ethical learning in the European convergence in higher education. *Higher Education*, 54(6), 819-831, <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9026-4>.

BOURDIEU, P. (1973). *Cultural reproduction and social reproduction*, London, Tavistock.

BUITEN, D. (2007). Gender, transport and the feminist agenda: feminist insights towards engendering transport research. *Transport and Communications Bulletin for Asia and the Pacific*, No. 76, 21-33.

CORTESE, A.D. (2003). The critical role of higher education in creating a sustainable future. *Planning for Higher Education*, 31, 15-22.

GRAHAM, A. (2012). The teaching of ethics in undergraduate accounting programmes: The students' perspective. *Accounting Education*, 21(6), 599-613, <https://doi.org/10.1080/09639.284.2012.725638>.

HOOVER, E., HARDER, M.K. (2015). What lies beneath the surface? The hidden complexities of organizational change for sustainability in higher education. *Journal of Cleaner Production*, 106, 175-188, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.01.081>.

LOZANO, R. (2006). Incorporation and institutionalization of SD into universities: breaking through barriers to change. *Journal of Cleaner Production*, 14(9-11), 787-796.

PIZZUTILO, F., VENEZIA, E. (2021). On the Maturity of Social Responsibility and Sustainability Integration in Higher Education Institutions: Descriptive Criteria and Conceptual Framework. *The International Journal of Management Education*, Volume 19, Issue 3, November, 100515.

RAMBOARISATA, L., GENDRON, C. (2019). Beyond moral righteousness: The challenges of non-utilitarian ethics, CSR, and sustainability education. *International Journal of Management in Education*, 17(3), 100321.

SINGER-BRODOWSKI, M., ETZKORN, N., VON SEGGERN, J. (2019). One transformation path does not fit all - insights into the diffusion processes of education for sustainable development in different educational areas in Germany. *Sustainability*, 11(1), 269, <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/1/269>.

STEPHENS, J., HERNANDEZ, M., ROMAN, M., GRAHAM, A., SCHOLZ, R. (2008). Higher education as a change agent for sustainability in different cultures and contexts. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 9, 317-338.

VEIGA ÁVILA, L., LEAL FILHO, W., BRANDLI, L., MACGREGOR, C., MOLTHAN-HILL, P., ÖZUYAR, P.G., MARTINS MOREIRA, R. (2017). Barriers to innovation and

sustainability at universities around the world. *Journal of Cleaner Production*, 164, 1268-1278, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.07.025>.

VERHULST, E., LAMBRECHTS, W. (2015). Fostering the incorporation of sustainable development in higher education. Lessons learned from a change management perspective. *Journal of Cleaner Production*, 106, 189-204, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.09.049>.

ŻAKOWSKA L., BORYCZKO M. (1996). A Research Based Study on the Position of Women in the Engineering Community in Poland, in *7th ICECGDG Proceed.*, Vol. 1, Kraków, Fotobit. ISBN 83-904805-5-7.

ŻAKOWSKA, L., BRYNIARSKA, Z., PULAWSKA-OBIEDOWSKA, S. (2018). Equity needs in transportation education and engineering. *ICTTE International Conference on Traffic and Transport Engineering*, Belgrade, Ed. in chief. Čokorilo O. Belgrade: City Net Scientific Research Center, 2018. s. 943-953, http://ijtte.com/uploads/news_files/ICTTE%20Belgrade%202018_Proceedings.pdf.

ŻAKOWSKA, L., PULAWSKA, S. (2014). Equity in transportation: new approach in transport planning - preliminary results of case study in Krakow, *Transport Problems*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Volume 9, Issue 3, str. 67-74.

ŻAKOWSKA, L. (2020). Engineering without Borders, in IFEEES/GEDC Edt. Book *Rising to the Top Second Edition: Global Women Engineering Leaders Share their Journeys to Professional Success*, Vol. II/22, Toronto.

ŻAKOWSKA, L., BRYNIARSKA, Z. (2020). Perception of gender equality at Polish technical university – experiences from GEECCO H2020 project. *ICSuSaT-2020 3rd IC on Sustainable Sciences and Technology: proceedings of ICUSAT2020*, Turkey, 25-27, September 2020 [Dokument elektroniczny] / eds. İskender Akkurt, Kadir Günoğlu. – Turkey: ICSuSaT, 2020. – S. 34-39, ISBN 978-605-68728-3-9, https://dosya.co/x9e6h4a7ldrd/Proceeding_book_ICSuSaT-2020-V2.pdf.

ADVANCING SOCIAL EQUITY
EPF School of Engineering Gender Strategy
Liliane Dorveaux, Yvette Ramos

Introduction

Understanding the context of our paper

Gender disparities in STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) fields are evident in several areas, including enrolment numbers, degree completion rates, and career advancement opportunities. Women are underrepresented in many STEM disciplines, particularly in engineering and computer science. This disparity is often attributed to a variety of factors, such as societal stereotypes, lack of female role models, gender bias, and the work environment in STEM fields, which can sometimes be less inclusive for women (UNESCO, 2023).

Social equity in higher education is crucial because it ensures that all individuals have access to the same opportunities, regardless of their gender, race, or socioeconomic status. It's important for fostering a diverse and inclusive environment that enriches the educational experience for all students. Moreover, social equity contributes to the creation of a more just society by breaking down barriers to success and enabling all talented individuals to contribute to their fields (Kube *et al.*, 2024).

Strategic planning plays a pivotal role in addressing gender equity by setting clear goals, outlining actionable steps, and allocating resources to initiatives that promote inclusivity. It involves assessing current disparities, engaging stakeholders, and implementing policies that support gender diversity. Through strategic planning, institutions can create a roadmap for systemic change, monitor progress, and ensure that gender equity goals are met (World Bank, 2024).

This is our starting point for presenting our case study paper

that aims at developing a Gender Equality strategy at EPF School of Engineering.

The EPF School of Engineering

EPF boasts a rich and unique history, tracing back to its inception in 1925 by Marie Louise Paris. Founded with the vision of providing women access to engineering education and fostering a more inclusive society, EPF remains steadfast in its core values of commitment, innovation, and diversity after nearly a century.

Originally known as the École Polytechnique Féminine, EPF emerged as a pioneering institution in France, breaking barriers by training women as engineers. Over the years, it has evolved to produce over 14,000 graduates renowned for their innovation and dedication across various industries and services.

From its early days as the IEF (Institut Électromécanique Féminin), where it groomed young women in electromechanical engineering, to its transition into the EPF with expanded curricula and aeronautics studies, the institution garnered increasing recognition. In 1938, it earned authorization to confer the title of graduate engineer.

While EPF's doors opened to male students in 1994, its legacy and commitment to female education remain strong, with women constituting a significant 35% of its student body, almost twice the national average. EPF currently has 2,700 students.

The institution's growth has been remarkable, marked by strategic expansions and collaborations. Originally situated at CNAM, EPF relocated in 1956 to accommodate its growing student population, eventually settling in the former residence of its founder in Sceaux. More recently EPF forged partnerships with regional institutions and research centers, leading to the establishment of campuses in Troyes and Montpellier and more recently Saint Nazaire and also one international campus in Dakar.

In line with its development goals, EPF relocated its Paris campus to Cachan in January 2022. This expansion underscores EPF's commitment to excellence, diversity, and global engage-

ment, ensuring its continued trajectory as a leading institution in engineering education.

Historical perspective on gender equality at EPF

Marie Louise Paris is the eldest of a family of six children. While her father's early death puts her family in difficulty, it doesn't stop the children from pursuing their studies. After obtaining a bachelor's degree in science, she continues her studies in Paris and earns a bachelor's degree in science from the Sorbonne.

In 1921, she graduated as an engineer from the École de Mécanique et d'Electricité in Paris, which provides access to other higher education institutions. Subsequently, in 1922, she became graduated from the special section of the Institut Electronique de Grenoble.

Impacted by the absence of women during her studies at the Institut Electronique de Grenoble (there were only four female graduates in her cohort out of 605 students), she managed, in 1925, to obtain authorization, alone and without funds, to temporarily



Photo credit: Institut Electromécanique Féminin. 4^{ème} promotion 1925-1927. Year 1925/1926. Source: M. Barbance, (2005). *De l'école Polytechnique féminine à l'EPF école d'ingénieures*, Paris, Eyrolles.

occupy (ultimately for 21 years) the lecture halls of the CNAM to establish the Women's Electro-Mechanical Institute. Initially, due to limited resources, she could only offer part-time courses. The Women's Electro-Mechanical Institute opened its doors on November 4, 1925, an event that received coverage in the press at that time.

Marie-Louise Paris was a pioneer in the education of women in industrial fields. Her initiative to train women in scientific fields demonstrates her commitment to breaking gender barriers in the industrial world. Her invitation to the 7th Congress of Industrial Chemistry to discuss women's access to these careers also shows that she was recognized for her efforts and innovative ideas. It has always been inspiring to see how she contributed to opening doors for women in fields traditionally dominated by men.



Photo credit: Promotion 1938, M. Barbance, (2005). *De l'école Polytechnique féminine à l'EPF école d'ingénieures*, Paris, Eyrolles.

Current gender demographics and policies

In the 1960/1970s, several engineering schools in France opened their doors to young girls (such as the École des Mines de Paris in 1962, École des Ponts et Chaussées in 1962, École des Arts

et Métiers in 1964, and École Polytechnique in 1972).

After the death of Marie Louise Paris in 1969, the EPF faced more difficulties in terms of recruiting young girls. In the 1980s, Colette Kreder, a former student, was appointed Director of the EPF and initiated a significant development of the school, with a steady increase in applications. However, around 1990, a significant decrease in applications was observed. This decline was not specific to the EPF alone but was also noticed across all engineering schools.

The question of gender diversity, namely admitting men to a historically women-only school, is a complex issue that has been debated over the years.

In 1993, this question was already perceived as a crucial issue for the school. EPF sought to preserve its feminine identity, fearing that admitting men would decrease the number of women and lead to a significant departure from its mission and original culture. This concern can be explained by the desire to maintain an environment where women feel comfortable and supported in their engineering studies, a field often dominated by men. Gender mixing can raise concerns about gender balance, social dynamics, and the preservation of the school's culture and values.

However, over time, many institutions have gradually embraced gender diversity, recognizing the benefits of diverse gender perspectives in terms of learning, outlooks, and preparation for a diverse professional world.

In 1994, the school became fully coeducational, admitting approximately 38% boys in its first year of coeducation, and achieving overall gender parity between girls and boys in the second year. However, this situation then reversed over time.

Between 2018 and 2022, the number of young women newly enrolled in the engineering program (post-baccalaureate) shows a certain stability in terms of the female-to-male ratio, around 30-35%.

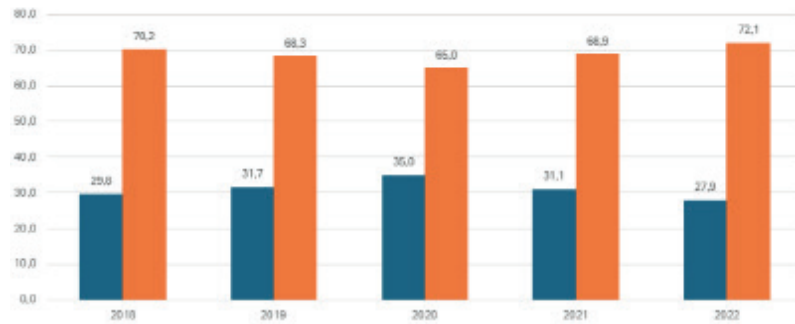


Figure 1. ratio Women (in blue) *versus* Men (Orange) students at the School 2018-2022. Source: EPF.

As a first conclusion, the EPF School of Engineering, formerly known as École Polytechnique Féminine, is an engineering school in France with a strong history of promoting women's education in engineering, with about 35% female students, which is one of the highest rates among engineering schools in France. EPF was one of the first engineering schools in France to educate women and since 1994, the school has been co-educational and continues to play a pioneering role in promoting diversity and equal opportunities in higher education.

Developing a gender equality strategy in a school of engineering like EPF School of Engineering is thus important for several reasons, including for what gender diversity brings in fostering innovation and creativity in engineering solutions. As society moves towards greater equality, educational institutions have a responsibility to lead by example and reflect these values in their policies and practices. It also prepares students for the global market: as the global workforce is diverse, students must be prepared to work in inclusive environments: understanding and valuing diversity is a critical skill for future engineers.

Women have been historically underrepresented in engineering and a gender equality strategy helps to address this imbalance

and ensure that all students have equal opportunities to succeed. Schools known for their commitment to equality and inclusivity are more attractive to prospective students, faculty, and partners. Gender equality is not only a moral imperative but often a legal one as well, with many countries having laws that require educational institutions to provide equal opportunities for all genders.

In essence, a gender equality strategy is vital for creating an equitable, dynamic, and forward-thinking educational environment that benefits all members of the EPF community and society at large. It's about ensuring that everyone, regardless of gender, can contribute to and benefit from the field of engineering.

Establishment of the Gender strategic board

Rationale for the Board's creation

For 2025, EPF anticipates several strategic objectives aimed at promoting greater gender equality on its campuses and shaping a modern image that transcends current taboo topics.

As part of its strategic plan for the 2022-2025 period, EPF is committed to addressing the concept of gender equality through various avenues, including skills enhancement, gender parity in the workplace, diversity, and sustainable development goals. The goal is to raise awareness among all students and staff members about these crucial issues.

To develop and define the key elements of this plan, EPF proposed a collaboration with the WOMENVAI NGO co-founded by EPF alumni and engaged in missions aligned with the United Nations 17 Sustainable Development Goals that form part of the Agenda 2030. This collaboration would also pave the way for EPF's participation in global events including at the UNFCCC Conference of Parties which took place in Dubai (COP28), further solidifying its commitment to equality and combating discrimination.

WOMENVAI, standing for WOMen and Men in ENVironment and Artificial Intelligence, is a non-governmental organiza-

tion in consultative status with the Economic and Social Council of the United Nations. Established in France in January 2018, member of the WCG-Women and Climate Group Constituency, is a unique platform gathering women and men together in STEM to build and bring sustainable solutions for a better world, aligned with the SDGs (Sustainable Development Goals on the United Nations), which includes the representation of women in STEM, particularly in areas with high technological added value, to benefit sustainable development and environmental issues and bridge the professional equality gap between women and men.

The strategic plan will be synthesized into a clear and accessible presentation for all stakeholders and beneficiaries, including EPF staff, students and their families and friends, public and private partners of the school, as well as stakeholders of the EPF Foundation. This plan will outline a precise timeline of actions to promote gender equality and combat discrimination within the school, thus contributing to shaping a modern and inclusive image of EPF for the years ahead.



Composition and structure of the board

The different themes of the committees have been defined as follows:

1. Harassment / Sexual Violence
2. Combating Racism, Antisemitism, and Anti-LGBTQI Hate
3. Sustainable Development
4. Disability
5. Gender Equality
6. Defence
7. Student Well-being
8. Generation 2024

Representatives have been appointed in each category, with representatives from each campus. Initially quarterly meetings, now bi-annual meetings of all committees are conducted. Here below are some examples of actions and events implemented:

- The Harassment Committee builds upon a list of actions already implemented within the school since 2018. Conferences, roundtable discussions, workshops, and poster competitions have been organized. Awareness workshops on sexual violence and harassment have been established for both staff and students. A reporting platform is now in use for alerting and follow-up purposes.

- Committee for Disabilities: a structured support plan for students with disabilities has been implemented. Disability contacts within the staff are present on each campus. They oversee the accommodation process for students with disabilities. A profile of student mentors is established. Several awareness-raising actions have been carried out, such as the Innov'Handicap Challenge, awareness workshops for staff, a disability-themed escape game, and specific training for disability contacts.

- The Equality Committee: actions and events on the theme of gender equality are carried out. Partnerships with the NGO WOMENVAI enable the organization of events such as "Amazones du Digital", awareness workshops for younger audiences. The

role of female engineers in transmitting their experiences to young girls is fundamental in inspiring vocations among them. With this goal in mind, the aspect of intergenerational exchange between schoolgirls, students, and engineers is one of the preferred approaches. The partnership with the Elles Bougent association represents one of the means through national and regional events.

Objectives and expected outcomes

Being an innovative and proactive engineering school, in France and internationally, to contribute to inventing the jobs of tomorrow with eco-responsible products and services, inspired by creativity and a keen sense of responsibility, for a positive impact in the school, companies, and society, by 2030.

Following the creation of the board, strategic objectives and expectations are set for the four aspects: students, finance, internal processes, and human capital, which are obviously cross-cutting aspects.

To enhance coordination between departments and teams, and to involve students, the establishment of a clear and coherent roadmap with action plan monitoring has been decided upon. For instance, in terms of internal processes, this will involve measuring our environmental and societal impacts, demonstrating a commitment to exemplarity. Such actions will entail strengthening multiple cooperations (companies, NGOs, etc.) to respond to project calls and ultimately offer more scholarships, especially to young women. These actions reinforce the values of inclusion cherished by the school and embedded in its DNA, providing our students with the opportunity for tangible civic engagement.

The strategic approach implemented at EPF organizational level aims to integrate gender equality into EPF's core values and operations, fostering an inclusive environment and empowering young women in engineering. Its plan 2022-2025, with a focus on gender equality through skill enhancement, workplace parity, diversity, and sustainable development outlines actions to pro-

mote gender equality and combat discrimination. To implement it, committees on various themes including harassment, racism, sustainable development, disability, gender equality, defence, etc are structured to organize activities since 2018, with events and partners contributions. With the objective to strive and be an innovative school, EPF contributes to future eco-responsible jobs and services with a positive impact on society by 2030. Its objectives include strengthening access for young girls to engineering through supervised debates and classes, serving as a lever for gender equality initiatives.

In the context of EPF and its vision for 2030, committees were established as follows and could develop their activities around these key elements (Tab. 1).

These committees play a crucial role in achieving EPF's strategic objectives in diversity, equality, and citizenship by managing, leading, and monitoring the corresponding activities. They contribute to creating an inclusive and respectful environment for all members of the EPF community.

Looking ahead to the 2030 horizon, EPF School of Engineering, as an exemplary institution in France and beyond, envisions «a future where our institution stands as a beacon of excellence both in France and internationally. Recognized for our responsible societal engagement, we are a school that not only educates but also enriches the communities around us» (EPF, 2024).



Name of the committee	Its role in terms of:		
	Key element 1	Key element 2	Key element 3
Harassment/Sexual Violence:	Prevention: Develop awareness campaigns and training to prevent harassment and sexual violence.	Support: Provide support to victims and facilitate their access to help resources.	Monitoring: Track incidents and assess the effectiveness of policies in place.
Combating Racism, Antisemitism, and	Education: Organize educational	Dialogue: Create spaces for dialogue for students and staff affected by these issues.	Policy development:
Anti-LGBTQI Hate:	workshops to promote tolerance and inclusion.		Contribute to the creation of anti-discrimination policies
Sustainable Development:	Green strategies: Implement strategies to reduce the school's ecological footprint.	Engagement: Encourage the participation of the EPF community in sustainable development projects.	Partnerships: Establish partnerships with environmental organizations.
Disability:	Accessibility: Ensure the accessibility of facilities and educational resources.	Integration: Promote the integration of students and staff with disabilities.	Advisory: Serve as a council for disability-related issues within the school.
Gender Equality:	Parity: Ensure parity in recruitment and promotions.	Mentoring: Implement mentoring programs for women in STEM fields.	Research: Promote research on gender equality in engineering.
Defence:	Security: Ensure security on campus and at events.	Training: Offer training on crisis management and security.	Collaboration: Collaborate with local and national defence authorities.
Student Well-being:	Health services: Provide mental health and counselling services	Activities: Organize activities that promote well-being and cohesion	Listening devices: Set up listening devices for students in difficulty
Generation 2024:	Olympism: Promote the values of Olympism and encourage sports practice.	Events: Organize events related to the 2024 Olympic Games.	Participation: Encourage student participation in Olympism-related initiatives.

Tab 1: Board composition and possible activities aligned with the EPF vision 2030.

EPF's vision encapsulates the essence of EPF School of Engineering's aspirations for the year 2030, highlighting its commitment to excellence, responsibility, inspiration, impact, and creativity.

- Inspired by our Students and Stakeholders. Our direction is continually shaped by the creative minds of our students and the valuable input of all our stakeholders. We believe in a collaborative environment where every voice is heard and every idea is valued.

- Creating a positive impact. We strive to make a positive impact on our environment, implementing sustainable practices and fostering a culture of innovation. Our commitment to social responsibility and environmental stewardship is at the core of every decision we make.

- Unleashing creativity. Creativity is the lifeblood of EPF School of Engineering. We encourage bold thinking and innovative problem-solving, ensuring that our students are not just ready for the challenges of today but are also equipped to shape the world of tomorrow.

This is a roadmap for the school's strategic planning and a declaration of its values and goals for the next decade.

Co-designing the strategic plan

Methodology

The methodology was based on the strategic planning principles developed by Drs. Robert Kaplan and David Norton, who authored *The Balanced Scorecard (BSC)* described as a strategic planning and management system that organizations use to align business activities with the vision and strategy of the organization, improve internal and external communications, and monitor organizational performance against strategic goals.

Implementing a strategic plan for an institution such as EPF School of Engineering (France) could be following these different steps when aligning to the BSC strategic planning process:

- (1) Develop Strategy. Using the BSC, EPF would start by clarifying its mission, vision, and values, and then translate these into actionable strategic objectives.

- (2) Translate Strategy into Objectives. The school would then use strategy maps to visualize the relationship between objectives in the context of four perspectives: financial, customer, internal process, and learning and growth.

- (3) Plan Operations. Operational plans would be developed to achieve the strategic objectives. This includes setting up KPIs to measure performance and initiatives to drive progress.

- (4) Monitor and Learn. The BSC would help EPF monitor the implementation of the strategy and learn from the outcomes. This involves reviewing performance data and adjusting as needed.

- (5) Test and Adapt the Strategy. Finally, EPF would use the BSC to test the assumptions underlying the strategy and adapt it based on performance data and changing conditions.

The BSC methodology provides a framework for managing both the development and execution of strategy, ensuring that long-term strategic priorities are aligned with short-term operational actions. Norton and Kaplan's work emphasizes the importance of a systematic approach to strategy execution, which is critical for the success of any educational institution like EPF.

It also permitted to visualize the various aspects of each of the strategic objectives and initiatives of the plan from different angles proposed by the "balanced" scorecard methodology developed by Norton & Kaplan, which suggests that we view the organization from four perspectives, and to develop metrics, collect data and analyse it relative to each of these perspectives, namely:

TOWARDS ACHIEVING THE VISION		
PERSPECTIVE 4: Customer (or beneficiary, stakeholders)	Focus: How do customers see us? This perspective highlights the importance of customer focus and customer satisfaction.	KPIs: Customer Satisfaction, Customer Retention, Market Share, Customer Value.
PERSPECTIVE 3: Finance/Budget	Focus: How do we look to shareholders? It emphasizes the need to provide financial returns to stakeholders and optimize budget, reduce costs and increase added value.	KPIs: Return on Investment (ROI), Net Profit, Revenue Growth, Cost Management.
PERSPECTIVE 2: Internal Process	Focus: At what must we excel? It stresses the internal business processes that need to be optimized to meet the organization's financial goals and customers' expectations.	KPIs: Process Efficiency, Throughput, Quality, Cycle Time.
PERSPECTIVE 1: Learning and Growth Perspective (Organizational Capacity or Human Capital)	Focus: Can we continue to improve and create value? This perspective looks at the organization's ability to learn and grow, ensuring a continuous improvement and innovation culture.	KPIs: Employee Satisfaction, Skills Development, Knowledge Management, Technological Innovation.

Tab 2: Looking at the four perspectives proposed by the BSC methodology.

When applied to the EPF Gender scorecard, these perspectives could be tailored as follows:

- Human capital: aligning with the learning and growth perspective, focusing on enhancing the skills, knowledge, and capabilities of the employees and students;

- Internal process: streamlining processes within the institution to improve efficiency and effectiveness in delivering education and research;

- Finance and budget: managing the financial resources wisely to ensure sustainability and the ability to invest in future growth;

- Beneficiaries and students: ensuring that the needs and expectations of students and other stakeholders are met, leading to successful graduates and societal impact.

By looking through these perspectives when designing the EPF scorecard, the institution can ensure a balanced approach to

achieving its strategic objectives, creating a roadmap for operational excellence and long-term success, as illustrated in the figures below.

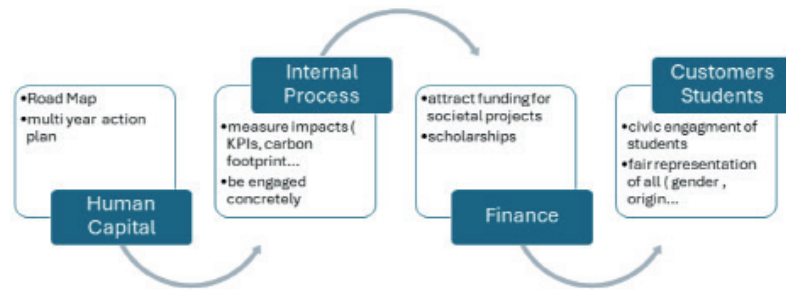


Figure 2. Establishing the EPF score card and defining the strategic objectives.

As an example, if we focus on a key aspect of the plan which is the strategic objective of “strengthening young girls’ access to engineering professions”, EPF proposes to achieve this through debates and classes supervised by students for younger individuals (primary, middle school, high school). This action plan, when integrated into the overall process of this strategic plan, can serve as a lever to respond to project calls on the theme of gender equality.

Together with WOMENVAI, EPF ensured that the strategic planning approach was understood by all stakeholders, resulting in a comprehensive and actionable plan, with aligned initiatives and activities with the needs and goals of the EPF Engineering school and its community. It is a collaborative approach that fosters buy-in and accountability from all involved parties.

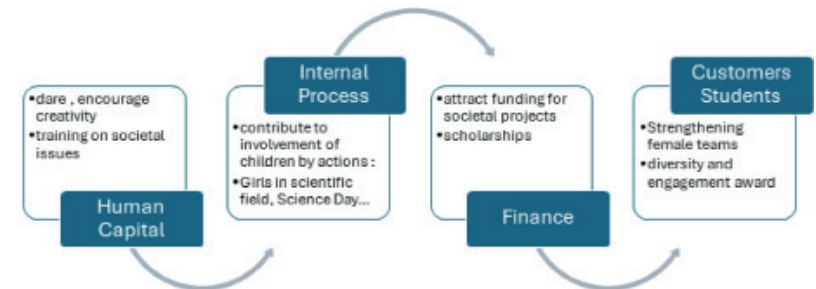


Figure 3. Establishing the EPF score card with a focus on gender equality.

Example of a Strategic Plan for STEM faculty with focus on gender equity

A workshop was planned with the EPF executive Board and the Diversity-Equality Board team members and facilitated by WOMENVAI experts in gender equality strategic planning. It was held on May 12, 2022.

The Agenda is presented in Annex A and the result of Score Card here below.

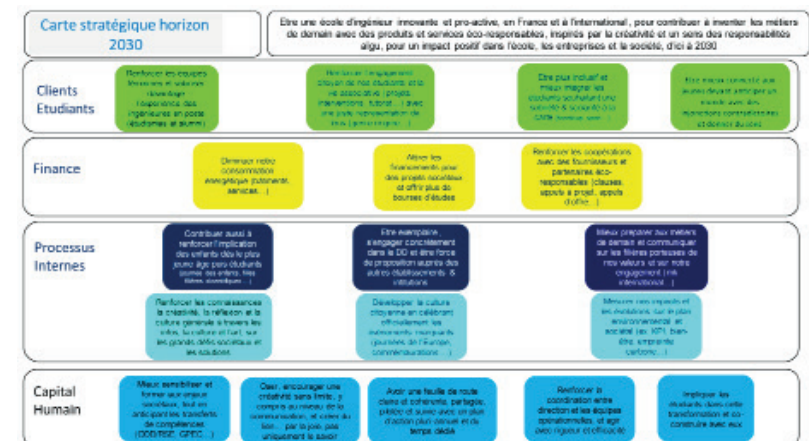


Figure 4 : Score Card aligned with EPF vision 2030, proposed by WOMENVAI team in codesign with the EPF Exec board and committees.

	TOWARDS ACHIEVING THE VISION 2030 of the EPF SCHOOL OF ENGINEERING	
PERSPECTIVE 4: Students and Stakeholders	objective 4.1	Strengthen female teams and further promote the experience of existing female engineers (students and alumni)
	objective 4.2	Strengthen the civic engagement of our students and community life (projects, interventions, tutoring, etc.) with fair representation of all (gender origin, etc.)
	objective 4.3	Be more inclusive and better integrate students wishing for sobriety & tailor-made education (disability, sport, etc.)
	objective 4.4	Be better connected to young people who must anticipate a world with contradictory injunctions and give meaning
PERSPECTIVE 5: Finance/Budget	objective 5.1	Reduce our energy consumption (buildings, services, etc.)
	objective 5.2	Attract funding for societal projects and offer more scholarships
	objective 5.3	Strengthen cooperation with eco-responsible suppliers and partners (specific clauses, calls for projects, calls for tenders, etc.)
PERSPECTIVE 2: Internal Process	objective 2.1	Contribute to strengthening the involvement of children from a very young age and then students (children's day, girls' scientific sectors, etc.)
	objective 2.2	Be exemplary, make a concrete commitment to Sustainable Development and be a source of suggestions to other establishments & institutions
	objective 2.3	Better prepare for the professions of tomorrow and communicate on the sectors that support our values and our commitment (international marketing, etc.)
	objective 2.4	Strengthen knowledge, creativity, reflection and general culture through news, culture and art, on major societal challenges and solutions
	objective 2.5	Develop civic culture by officially celebrating significant events (European Days, commemorations, etc.)
	objective 2.6	Measure our impacts and developments on an environmental and societal level (e.g. KPI, well-being, carbon footprint, etc.)
PERSPECTIVE 1: Human Capital	objective 1.1	Raise awareness and train on societal issues, while anticipating skills transfers (ESG, HR planning, etc.)
	objective 1.2	Dare, encourage limitless creativity, including in terms of communication, and create connections... through joy, not just knowledge
	objective 1.3	Have a clear and coherent roadmap, shared, managed and monitored with a multi-year action plan and dedicated time
	objective 1.4	Strengthen coordination between management and operational teams, and act with rigor and efficiency
	objective 1.5	Involve students in this transformation and co-build with them

Tab 3: Strategic objectives aligned with EPF vision 2030.

As EPF vision emphasizes an innovative and pro-active engineering school, in France and internationally, to contribute to inventing the professions of tomorrow with eco-responsible products and services, inspired by creativity and a keen sense of responsibility, for a positive impact in schools, businesses and society, by 2030, strategic objectives from the four perspectives are derived as follows (Tab. 3).

Around the key strategic principles of *Diversity* (ensuring balanced representation of all genders and origins among students, faculty and administrative staff), *Equality* (eliminating gaps in success and access to resources between students from different backgrounds) and *Citizenship* (encouraging the active participation of students in community and societal initiatives), short-term (2024-2025) and longer-term initiatives are underway, such as:

- Awareness and Training. Develop awareness programs on diversity and equality for all EPF members;
- Inclusive Recruitment. Implement recruitment policies aimed at increasing diversity within the institution;
- Strategic Partnerships. Collaborate with organizations that support diversity and equality to strengthen EPF initiatives;
- Monitoring and Evaluation. Establish performance indicators to measure progress towards diversity and equality objectives.
- Progress indicators are also proposed, such as:
 - Diversity Rate. Percentage of diversity in the student body and staff;
 - Achievement Gap. Reducing achievement gaps between groups of students;
 - Community Engagement. Number of community initiatives led or supported by students;
 - Number of partnerships. Partnerships established with organizations promoting diversity and equality;
 - Impact of partnerships. Assessing the impact of partnerships on diversity and equality objectives.

By applying these elements to the EPF agenda, we can hope

for a significant transformation that aligns the institution with the values of Diversity, Equality and Citizenship for the 21st century.

For the EPF, continuing to develop partnerships, such as the one with WOMENVAI, and implementing strategic initiatives, will help strengthen its position and achieve its diversity, equality and citizenship goals for 2030. It would be beneficial for the EPF to continue to monitor and publish its progress on these indicators to enable more accurate comparisons in the future.

Challenges and opportunities

Achieving the goals set for 2030 presents both challenges and opportunities for a modern engineering school like EPF, especially in the context of France and Europe.

Challenges include issues such as:

1. Sustainability. Addressing climate change and integrating the 17 Sustainable Development Goals (SDGs) into the curriculum and operations is a significant challenge;
2. Digitalisation and keeping pace with rapid technological advancements, such as the Internet of Things (IoT) and Artificial Intelligence (AI), and ensuring that students are proficient in these areas;
3. Employability. Adapting to industry demands for engineers who are skilled in project management and can learn and adapt quickly as career paths evolve;
4. Regulatory environment, as navigating the complex regulatory environment in France and Europe, can impact curriculum development, research funding, and partnerships;
5. Cultural Diversity. Embracing cultural diversity within the student body and faculty, which is crucial in a globalized education environment.

Opportunities however can boost EPF development as the push for more inter- and transdisciplinary approaches in higher education can lead to innovative programs that combine engineering with other fields. Integrating diverse ways of knowing, inclu-

ding non-traditional and local knowledge systems, can enrich the educational experience. In the area of partnerships, forming stronger partnerships with societal actors, including businesses, NGOs, and governmental organizations, can provide practical experiences and funding opportunities (UNESCO, 2022).

As a modern institution, EPF can influence policy and contribute to shaping the future of engineering education in alignment with Agenda 2030, that will create opportunities in the engineering education and prepare students for the challenges of the 21st century.

In summary, while there are significant challenges to overcome, there are also numerous opportunities for EPF to leverage its position as a modern engineering school to achieve its goals and contribute meaningfully to the Agenda 2030, both within France and on a broader European scale. The key will be to balance these challenges with the opportunities to create a sustainable, inclusive, and forward-thinking educational environment.

Conclusion

Looking ahead to 2030, EPF envisions itself as an exemplary institution, recognized for its societal engagement and positive impact. The school aims to be a hub of creativity and innovation, preparing students for future challenges and contributing to eco-responsible professions. The strategic planning methodology is based on the Balanced Scorecard (BSC) principles, focusing on aligning business activities with the organization's vision and strategy. EPF's strategic objectives are derived from four perspectives: customer, finance/budget, internal process, and learning and growth. The strategic plan revolves around the principles of Diversity, Equality, and Citizenship. Initiatives include awareness and training programs, inclusive recruitment policies, strategic partnerships, and monitoring and evaluation to measure progress towards diversity and equality objectives. Based on the strategic vision and plan of the EPF School of Engineering, we believe important to

conduct future research and calls to action for continued progress in gender equity at STEM universities, that could include:

- Longitudinal Studies. Conduct longitudinal studies to track the career progression of female graduates from STEM fields to understand the long-term impact of gender equity initiatives.

- Impact Assessment. Evaluate the effectiveness of specific interventions and policies aimed at promoting gender equity within STEM universities.

- Cultural Influences. Investigate the role of cultural and societal influences on the recruitment, retention, and success of women in STEM fields.

- Curriculum Development. Explore the impact of curriculum changes that incorporate Gender studies and diversity training on student attitudes and career choices.

- Barrier Analysis. Identify and analyse persistent barriers to gender equity in STEM education and propose solutions to overcome them.

Call to action for continued progress would include the support of mentorship programs and networks for female students and faculty in STEM fields and the promotion of role models to highlight the achievements of successful women in STEM to inspire current and prospective students. Increasing the visibility of gender equity issues through regular reporting, events, and public discussions is key in view of achieving the progress.

As we need to pursue efforts for better gender equality in STEM files, we shall advocate for the implementation of policies that ensure equal opportunities and fair treatment for all genders in STEM universities and foster collaborations between universities, industry, and non-profits to provide more opportunities for women in STEM.

We wish to reflect here the commitment to ongoing research and action that can help STEM universities become more inclusive and equitable environments for all genders. The goal is to not only address current disparities but also to create a foundation for sustainable gender equity in the future.

BIBLIOGRAPHY

BARBANCE, M. (2005). *De l'École Polytechnique Féminine à l'EPF école d'ingénieurs*, Paris, Eyrolles.

COQUIDÉ, M. (2005). L'analyse didactique en sciences physiques et chimiques: une perspective anthropologique. *Revue Française de Pédagogie*, No. 150, 2005, 47-58, <https://www.cairn.info/revue-carrefours-de-l-education-2004-1-page-58.htm>.

DESCHAVANNE, É. (2004). L'enseignement des valeurs: enjeux et perspectives. *Carrefours de l'éducation*, no. 17, 2004, 58-67, https://web.archive.org/web/20190712223555id_/http://ife.ens-lyon.fr:80/publications/edition-electronique/revue-francaise-de-pedagogie/INRP_RF150_2.pdf

EPF FONDATION, (2024). *All communication elements*, <https://www.epf.fr/en>.

KUBE, D., WEIDLICH, J., KREIJNS, K. et al. (2024). *Addressing gender in STEM classrooms: The impact of gender bias on women scientists' experiences in higher education careers in Germany*, <https://doi.org/10.1007/s10639-024-12669-0>.

Mines ParisTech. Les femmes ingénieurs à l'École des mines de Paris: une avancée récente (XXe siècle). *Les Mines au Féminin: femmes savantes, ouvrières et ingénieurs (XVIe-XXe siècle)*, École nationale supérieure des mines de Paris, https://patrimoine.minesparis.psl.eu/exhibits/show/mines_au_feminin/femmes_ingenieurs_ecole_mine.

NORTON, D., KAPLAN, R. (2020). *The Strategy-focused Organization: How Balanced Scorecard Companies thrive In the New Business Environment*, <https://balancedscorecard.org/bsc-basics-overview>.

STEVANOVIC, B. (2004). L'histoire de la mixité à l'ex-école polytechnique féminine (1969-2000). *Carrefours de l'éducation*, 17, 58-75, <https://doi.org/10.3917/cdle.017.0058>.

UNESCO (2022). *Knowledge-driven actions: transforming higher education for global sustainability*, <https://doi.org/10.54675/YBTv1653>.

WIKIPEDIA. The Free Encyclopedia. *Place des femmes en ingénierie*. Available https://fr.wikipedia.org/wiki/Place_des_femmes_en_ing%C3%A9nierie.

WOMENVAI (2024). Statement made at the occasion of the UN WOMEN CSW68, New York March 2024, available www.womenvai.org.

World Bank Group *Gender Strategy 2024-2030: Accelerate Gender Equality for a Sustainable, Resilient and Inclusive Future*, <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/brief/gender-strategy-update-2024-30-accelerating-equality-and-empowerment-for-all>.

Agenda «Development of the Diversity-Equality-Citizenship strategic ScoreCard: vision 2030 for a responsible EPF in the 21st Century», May 12 2022.



**Elaboration de la carte stratégique Diversité-Egalité-Citoyenneté:
vision 2030 pour une EPF responsable au XXI^e Siècle**

AGENDA DU 12 MAI 2022 14h-19h

Dans le cadre du partenariat entre l'EPF Ecole d'ingénieur.es et WOMENVAI, ONG cofondée en 2018 par 3 EPF02 et Prof. Liliane Dorveaux, visant notamment à aider les institutions d'Enseignement Supérieur et de Recherche à définir et mettre en place leur plan Egalité-Diversité, nous proposons à toutes et tous les Référentes des Comités en vigueur (Développement Durable, Harcèlement/Violences Sexistes et Sexuelles, Lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine Anti-LGBTQ, Egalité femmes/hommes, Défense, Bien-être des étudiants, Handicap, etc.) des 3 sites (Cachan, Montpellier, Troyes) de se retrouver à Cachan le jeudi 12 mai de 14h à 19h pour travailler ensemble sur ces thématiques clés et réunir les idées novatrices alignées au projet de l'EPF pour les cinq prochaines années.

Les intervenantes sont Yvette Ramos et Betty Bonnardel (EPF02 et cofondatrices de WOMENVAI) et Pascale Fressoz (présidente AIODD, partenaire WOMENVAI).

Le programme proposé est le suivant :

- **14h-14h30 : Introduction des travaux par les animatrices :**
 - Ice-breaker sur Diversité-Egalité-Citoyenneté
 - Rappel des enjeux et donner des éléments de contexte
 - Vision 2030 de l'EPF
 - Questions-réponses (éclaircissements)
 - Rappel des règles de travail pour les sous-groupes
- **14h30-15h : Thème de travail n°1: SWOT :** quelles sont les forces/ faiblesses/ opportunités/ menaces en termes de Diversité-Egalité-Citoyenneté depuis ces dernières 5 années ?
- **15h-15h15 : Restitution thème 1**
- **15h15-15h45 : Thème de travail n°2: objectifs stratégiques/résultats attendus pour 2030 sur cet axe:** Comment atteindre le niveau d'excellence attendu pour 2030 en termes de Diversité-Egalité-Citoyenneté ?
- **15h45-16h : Restitution thème 2**
- **16h-16h15 : break**
- **16h15-17h : Thème de travail n°3 : initiatives** Quelles sont les initiatives à mener à court-terme (2023-2024) et plus long-terme (2030) ? Quels indicateurs de progrès ?
- **17h-17h15 : Restitution thème 3**
- **17h15-18h :** Présentation de la carte stratégique par les intervenantes et discussion
- **18h : conclusion**

**CAMPUS DE
PARIS-CACHAN**
55 av du Président Wilson
94230 Cachan
+33 (0)1 41 15 01 51

**CAMPUS DE
TROYES**
2 rue Fernand Sastre
10400 Brévières près Troyes
+33 (0)3 25 75 77 19

**CAMPUS DE
MONTPELLIER**
21 bd. Berthelot
34000 Montpellier
+33 (0)4 99 66 41 81

EPF - Ecole d'ingénieur.e.s depuis 1925
Fondation reconnue d'utilité publique
Établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général
SIRET 399 101 581 00008 | Code NAF 8542Z

LE CURATRICI

FRANCESCA R. RECCHIA LUCIANI è professoressa ordinaria di Filosofie contemporanee e saperi di genere presso il Dipartimento di Ricerca e Innovazione Umanistica dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro. È la responsabile delle politiche di genere del medesimo Ateneo, per conto del quale dirige il Dottorato nazionale in Gender Studies che coinvolge 16 atenei e più di 70 docenti. Ha ricevuto diversi incarichi di insegnamento e di ricerca in Italia e all'estero, è autrice di numerosi saggi e monografie su Max Weber, Ludwig Wittgenstein, Peter Winch, Simone Weil, Hannah Arendt, Primo Levi, Günther Anders e Jean-Luc Nancy. Dirige le collane editoriali "Xenos" (il Melangolo) e "Transfemminismi" (Manifestolibri). Le sue ricerche spaziano dall'ermeneutica dei totalitarismi alle teorie femministe, dalle filosofie della corporeità agli studi intersezionali e sui diritti umani. Dopo Jean-Luc Nancy. Il corpo pensato (Feltrinelli 2022), la sua ultima monografia è Filosofe. Dieci donne che hanno ripensato il mondo (Ponte alle Grazie 2025).

LAURA MITAROTONDO è professoressa associata di Storia del pensiero politico presso il Dipartimento di Scienze politiche dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, dove insegna anche Studi politici di genere. È componente del collegio dei docenti dei Dottorati di ricerca in Gender Studies e in Scienze politiche e sociali per la sicurezza e lo sviluppo del medesimo Ateneo. È stata relatrice in numerosi convegni e seminari di carattere nazionale e internazionale. I suoi interessi di ricerca spaziano dalla tradizione politica umanistico-rinascimentale alla storia del machiavellismo nel XX secolo, dalla questione femminile in Italia durante la Resistenza al rapporto fra femminismo e neoliberalismo. Fra le sue pubblicazioni, la monografia Un "Preludio" a Machiavelli. Letture e interpretazioni fra Mussolini e Gramsci (2016), le curatele dei volumi Utopie concrete. Un percorso fra culture e pensiero politico (2018), Dis-ordine virale. Politica e linguaggi della crisi (2024).

LE AUTRICI

TINDARA ADDABBO è professoressa ordinaria di Politica Economica presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia. È delegata del Rettore alle Pari opportunità. Componente del CRID, Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e Vulnerabilità Unimore, coordinatrice dell'Osservatorio Equità di Genere della Fondazione Marco Biagi e com-

ponente del DIN in Gender Studies. Svolge attività di ricerca su: misurazione del benessere, gender budgeting e valutazione delle politiche pubbliche, discriminazione occupazionale e salariale e differenziali di genere nell'istruzione. CV: <http://personale.unimore.it/Rubrica/dettaglio/addabbo>.

PIERPAOLO BASILE è professore associato in Sistemi di Elaborazione dell'Informazione presso il Dipartimento di Informatica dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, dove ha conseguito il dottorato in Informatica nel 2009. È autore di oltre 150 articoli scientifici pubblicati su riviste e raccolte internazionali, atti di conferenze internazionali e capitoli in volumi. I suoi principali interessi di ricerca includono: Elaborazione del Linguaggio Naturale, Linguistica Computazionale e Information Retrieval. È membro del direttivo delle seguenti associazioni scientifiche: Associazione Italiana di Linguistica Computazionale (AILC) e Associazione Italiana per l'Intelligenza Artificiale (AIxIA). Nell'associazione AILC ricopre il ruolo di segretario. Ha partecipato a vari progetti, tra i quali Il ruolo dell'Università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere - Horizon Europe Seeds, finanziato dall'Università di Bari.

GIORGIO BORRELLI è ricercatore in Filosofia e teoria dei linguaggi presso il Dipartimento di Ricerca e Innovazione Umanistica dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, dove insegna Semiotica e Semiotica del testo. La sua ricerca è incentrata sull'indagine delle relazioni tra i processi segnico-comunicativi e i processi di costruzione delle soggettività sociali.

MARIALAURA CORRENTE laureata in Medicina Veterinaria, è attualmente professoressa associata in Malattie infettive degli animali presso il Dipartimento di Medicina Veterinaria, DiMeV(SSD 07). Direttrice della Scuola di Specializzazione in Malattie Infettive, Profilassi e Polizia Veterinaria e Presidente della European Association of Veterinary Laboratory Diagnosticians. Delegata del DiMeV per le questioni di genere del Comitato Unico di Garanzia e per l'organizzazione di eventi scientifici e culturali. I suoi campi di interesse e ricerca riguardano la batteriologia, l'antibiotico-resistenza, le zoonosi e la divulgazione scientifica. Key person dell'Area 07 nel progetto Horizon Seeds Horizon Europe Seeds Il ruolo dell'Università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere.

MARCELLA CORSI è professoressa ordinaria di Economia Politica presso Sapienza Università di Roma. Ha svolto attività di consulenza per diverse istituzioni internazionali (Commissione europea, Parlamento europeo, Ocse) e fa parte del CERMI di Bruxelles (<https://www.cermi.eu>). Co-fondatrice, da novembre 2009, del web-magazine inGenere.it (www.ingenere.it). Dal 2017 direttrice della «International Review of Sociology» e coordinatrice di Minerva – Laboratorio su diver-

sità e disuguaglianze di genere (<https://web.uniroma1.it/labminerva>). Dal 2023 è componente del board di IAFPE, e del collegio del DIN in Gender Studies.

MARCO DE GEMMIS è professore associato in Informatica presso il Dipartimento di Informatica dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, dove ha conseguito il dottorato in Informatica nel 2005. È autore di oltre 150 articoli scientifici pubblicati su riviste e raccolte internazionali, atti di conferenze internazionali e capitoli in volumi. I suoi principali interessi di ricerca includono: sistemi di raccomandazione, elaborazione del linguaggio naturale, information filtering e text mining. È stato responsabile di un progetto Horizon 2020, Marie Skłodowska-Curie Action: Research and Innovation Staff Exchange. Ha partecipato a vari progetti, tra i quali Il ruolo dell'Università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere – Horizon Europe Seeds, finanziato dall'Università di Bari.

SERENELLA D'INGEO laureata in Medicina Veterinaria, è attualmente ricercatrice tipo b) in Fisiologia Veterinaria presso il Dipartimento di Medicina Veterinaria, DiMeV(SSD VET/02). I suoi campi di interesse e ricerca riguardano la fisiologia del comportamento degli animali domestici (cane, gatto, cavallo, asino), cognizione ed emozioni, comunicazione intra- ed interspecifica, rapporto-umano animale, benessere animale. Componente del gruppo di ricerca afferente dell'Area 07 nel progetto Horizon Seeds Horizon Europe Seeds Il ruolo dell'Università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere.

LILIANE DORVEAUX ha conseguito un dottorato in Matematica Applicata presso l'Università Pierre e Marie Curie di Parigi, Francia. Ha iniziato la sua carriera come ricercatrice presso il Flinders Medical Center ad Adelaide, Australia, in un'unità di ricerca applicata in cardiologia sotto la direzione del Professor Andrew Tonkin (Dipartimento di Epidemiologia e Medicina Preventiva, Monash University, Melbourne). Successivamente, come docente presso l'UCO Bretagne, è stata nominata Responsabile del Dipartimento di Matematica del campus Bretagne Nord. È stata anche responsabile del programma di formazione per insegnanti in Matematica.

FRANCESCA ALESSANDRA LISI è professoressa associata in Informatica presso il Dipartimento di Informatica dell'Università di Bari Aldo Moro, dove ha conseguito il dottorato di ricerca in Informatica nel 2003, con curriculum in Intelligenza Artificiale (IA). Ha partecipato a vari progetti, tra cui Il ruolo dell'Università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere, finanziato dall'Università di Bari. Attualmente coordina una ricerca interdisciplinare sull'accettabilità della IA simbiotica nell'ambito del progetto FAIR. Oltre alla ricerca in IA, si impegna pubblicamente su temi relativi agli impatti dell'IA sulla società. Ha relazionato

su IA e parità di genere presso il Council of Europe ed il Senato della Repubblica Italiana. Fa parte della Giunta del Centro Interdipartimentale di Studi sulle Culture di Genere dell'Università di Bari, del Collegio del Dottorato di Interesse Nazionale in Gender Studies, e della European Network For Gender Balance in Informatics. Dal 2013 è componente eletta del Direttivo dell'Associazione Italiana per l'Intelligenza Artificiale (AIxIA).

ANGELA MARTIRADONNA è ricercatrice presso il Dipartimento di Economia dell'Università di Foggia, nel settore Metodi Matematici dell'Economia e delle Scienze Attuariali e Finanziarie. Ha conseguito un Dottorato in Matematica presso l'Università di Bari nel 2017, dove ha successivamente ricoperto una posizione da ricercatrice. Ha inoltre ricoperto incarichi di ricerca presso il CNR e preso parte a progetti nazionali e internazionali, tra cui Il ruolo dell'Università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere - Horizon Europe Seeds, finanziato dall'Università di Bari. I suoi interessi di ricerca includono la gestione delle specie invasive, la dinamica del carbonio organico nel suolo e la gestione sostenibile delle risorse ittiche.

LEA MELANDRI è una saggista, scrittrice, insegnante e giornalista italiana. Da gli anni Settanta è stata attivista e teorica del movimento delle donne e figura tra le più significative e autorevoli del femminismo italiano. Autrice di testi fondamentali come *L'infamia originaria* (1977), *Come nasce il sogno d'amore* (1988) e *Amore e violenza* (2011), ha diretto dal 1971 al 1978 la rivista *L'erba Voglio* e dal 1987 al 1997 la rivista *Lapis*. Percorsi della riflessione femminile. Ha curato rubriche di vari giornali italiani, come *Ragazza in*, *Noi donne*, *Extra* manifesto, *L'unità* e *Carnet*. Nel 2011 è stata eletta Presidente della Libera università delle donne di Milano, di cui è stata promotrice fin dal 1987.

NATASCIA MATTUCCI è professoressa ordinaria di Filosofia politica all'Università degli Studi di Macerata. Condirettrice del corso di formazione Genere, Politica, Istituzioni e della rivista «Heteroglossia», si occupa di filosofia politica contemporanea, in particolare di linguaggio politico nell'era digitale, filosofia della tecnica, femminismi e studi di genere. Tra le sue pubblicazioni: *La politica esemplare*, FrancoAngeli 2012, *Tecnocrazia e analfabetismo emotivo*, Mimesis 2018.

STEFANIA MAZZONE (PhD.) è professoressa ordinaria di Storia del pensiero politico, Professeur invité presso il Laboratoire d'ethnologie et de sociologie comparative Université Paris Nanterre; professoressa invitata presso l'Università Instituto Brasileiro de Ensino, Pesquisa e Desenvolvimento, Brazil; professoressa invitata presso l'UNIOESTE, Brazil; professoressa invitata presso la Bezalel Academy of Arts & Design, Jerusalem, Israel; professoressa invitata presso la Hebrew University of Je-

rusalem, Israel. Studia il rapporto tra ideologie e istituzioni in riferimento alle manifestazioni artistiche e letterarie di genere nell'ottica delle nuove tecnologie. Di recente si è occupata del rapporto tra eversione e ordine pubblico e delle molteplici dimensioni costituenti delle migrazioni.

DANIELA MULAS laureata in Medicina Veterinaria è attualmente direttrice del Servizio di Sanità Pubblica Veterinaria e Sicurezza Alimentare presso la Direzione Generale dell'Assessorato alla Sanità della Regione Sardegna. Dal 2009 è Presidente protempore dell'Ordine dei Medici Veterinari della Provincia di Nuoro e dal 2012 è consigliera della FNOVI (Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Veterinari Italiani) in cui dal 2021 ricopre la carica di Vicepresidente. Componente della Commissione nazionale per l'Educazione continua Medicina, dell'Osservatorio nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie, del Comitato nazionale di sanità animale, organo collegiale del Ministero della Salute-sezione mangimi e protezione degli animali d'allevamento e da macello e coordinatore del gruppo tecnico FNOVI sulla sostenibilità.

RAFFAELLA PATIMO è ricercatrice e docente di Economia del lavoro e Economia dell'integrazione europea presso il dipartimento di Economia e Finanza dell'Università di Bari. È stata Fulbright Distinguished Scholar presso l'Università di Pittsburgh, PA, USA e Fellow presso il Centro Studi Europeo della stessa Università, visiting professor in Albania e Repubblica Ceca, dove ha anche insegnato. È delegata di Dipartimento alle questioni di genere, componente del CISCuG e coordinatrice locale del Master Erasmus Mundus EGEL. Svolge attività di ricerca su offerta del lavoro e salute delle donne, ostacoli all'ingresso e alla carriera delle donne. Dal 2023 è componente del DIN in Gender Studies e referente del curriculum economico.

CARLA PETROCELLI studiosa del pensiero scientifico moderno, si è specializzata nell'evoluzione del calcolo automatico, focalizzando l'attenzione sul rapporto tra umanità e tecnologia e sulle sue ripercussioni antropologiche. Autrice di numerosi contributi scientifici dedicati alla storia dei linguaggi di programmazione e alle figure di spicco dell'informatica, da alcuni anni si occupa anche di studi di genere, con l'obiettivo di evidenziare come le connessioni tra genere e cambiamento tecnologico modifichino le narrazioni della storia dell'informatica.

YVETTE RAMOS MSc. Ing.-MBA Human Resource & Change Management, dottoranda di ricerca in Cambiamenti climatici e politiche di sviluppo sostenibile, Università di Lisbona, Portogallo.

Con 30 anni di esperienza professionale, da Project Manager nel settore delle telecomunicazioni, assistente professore in facoltà di management, a consulente

te internazionale per agenzie delle Nazioni Unite (ITU, WMO, ecc.) nei campi delle scienze sociali (pianificazione strategica, quadri istituzionali, politiche nazionali, progetti management) principalmente nelle regioni in via di sviluppo del mondo, Yvette ha sviluppato una vasta esperienza sia nel settore privato che in quello pubblico. È la prima donna presidente dell'associazione Swiss Engineering Geneva Chapter dopo un secolo di esistenza. Co-fondatrice e presidente di WOMENVAI, ONG accreditata con speciale status di osservatore ECOSOC dall'ONU, amministratore delegata di uno studio legale specializzato in proprietà intellettuale a Ginevra, ha una passione per l'innovazione, le persone e la ricerca interdisciplinare.

FIORENZA TARICONE è professoressa ordinaria di Storia del pensiero politico e di Pensiero politico e questione femminile all'Università di Cassino e Lazio Meridionale; nell'Ateneo è stata Rettrice Vicaria, e ricoperto cariche negli organismi antidiscriminatori. Fra le sue pubblicazioni: Teoria e prassi dell'associazionismo italiano nel XIX e XX secolo (Cassino, 2003); Ginevra Conti Odorisio, F. Taricone, Per filo e per segno. Antologia di testi politici sulla questione femminile dal XVII al XIX secolo (Torino, 2009); Louis Blanc e Mme d'Agoult (Daniel Stern) socialismo e liberalismo (Firenze, 2013); Romain Rolland pacifista libertario e pensatore globale (Guida, 2017); Politica e cittadinanza. Donne socialiste fra Ottocento e Novecento (Milano, 2020); Manuale di Pensiero politico e questione femminile (Roma, 2022); Zoé Gatti de Gamond e l'utopia fourierista (Pisa, 2023).

MARIA TEMPESTA laureata in Medicina Veterinaria a Perugia, è professoressa ordinaria in Malattie infettive degli animali presso il Dipartimento di Medicina Veterinaria, DiMeV (SSD 07). Coordinatrice del corso di Dottorato in Sanità Animale e Zoonosi dell'Università di Bari. Esperta disciplinare (CEV) e membro del gruppo di lavoro TECO dell'Agenzia nazionale per la valutazione dei sistemi universitari e di ricerca (ANVUR). Expert per le scienze di base per l'EAEVE (European Association of Establishments for Veterinary Education). I suoi campi di interesse e ricerca riguardano la virologia, i modelli animali delle infezioni, antivirali e vaccini. Componente dell'Area 07 nel progetto Horizon Seeds Horizon Europe Seeds Il ruolo dell'Università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere.

ELISABETTA VENEZIA ricercatrice in Economia Applicata all'Università degli Studi di Bari Aldo Moro. Si è formata presso l'Università degli studi di Bari Aldo Moro, la London School of Economics di Londra, la University of Westminster di Londra e l'Università di Bologna. Ha conseguito il Dottorato di ricerca in Economia della popolazione e dello sviluppo all'Università di Trieste. Insegna Economia dei trasporti, Economia della mobilità e Valutazione econo-

mica degli investimenti. È responsabile scientifico del laboratorio APERLAB dell'Università degli studi di Bari Aldo Moro. L'attività di ricerca è concentrata sui trasporti sostenibili, la valutazione economica, l'equità nel settore dei trasporti e le questioni di genere. È autrice di oltre 100 pubblicazioni ed è coordinatrice e componente di diversi gruppi di ricerca nazionali e internazionali. È consulente di diversi ministeri e autorità locali.

AURORA VIMERCATI è docente di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro. Tra i suoi interessi di ricerca, lo studio delle trasformazioni del mercato del lavoro, le politiche formative e, specie negli ultimi anni, quelle di genere. Tali tematiche sono state alla base dell'impegno sul versante politico-istituzionale nell'ambito della sua Università, dove è stata dapprima Delegata del Rettore alle questioni riguardanti l'apprendimento permanente e la mobilità tra i sistemi di istruzione e formazione e, tra il 2015 e il 2021, Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Key person dell'Area 12 nel progetto Horizon Seeds Horizon Europe Seeds Il ruolo dell'Università nelle politiche di inclusione delle differenze di genere.

LIDIA ZAKOWSKA è professoressa ordinaria Ph.D., ricercatrice e docente presso la Cattedra di Sistemi di Trasporto dell'Università di Tecnologia di Cracovia, Polonia. La sua ricerca si concentra su studi internazionali sullo sviluppo sostenibile, la mobilità urbana, l'uguaglianza nei trasporti, le questioni di genere e la sicurezza. Autrice di numerose pubblicazioni, componente di comitati editoriali e referee in ingegneria civile. È esperta della Federazione Polacca delle Associazioni di Ingegneria FSNT NOT e componente di WIE (Woman in Engineering) SC presso la World Federation of Engineering Organizations ed ex presidente di SITK RP. In qualità di leader di H2020-GEECCO e co-fondatrice dell'ONG internazionale WOMENVAI, lavora per l'uguaglianza delle donne nell'ingegneria, sviluppando soluzioni innovative ai problemi ambientali.

