

A PRESCINDERE DAL GENERE:
PARI OPPORTUNITÀ, *EMPOWERMENT*
E DIVERSITÀ

Atti del Ciclo formativo
a cura del Comitato Unico per le Pari Opportunità – CUG
dell'Alma Mater Studiorum dell'Università di Bologna
2016-2017

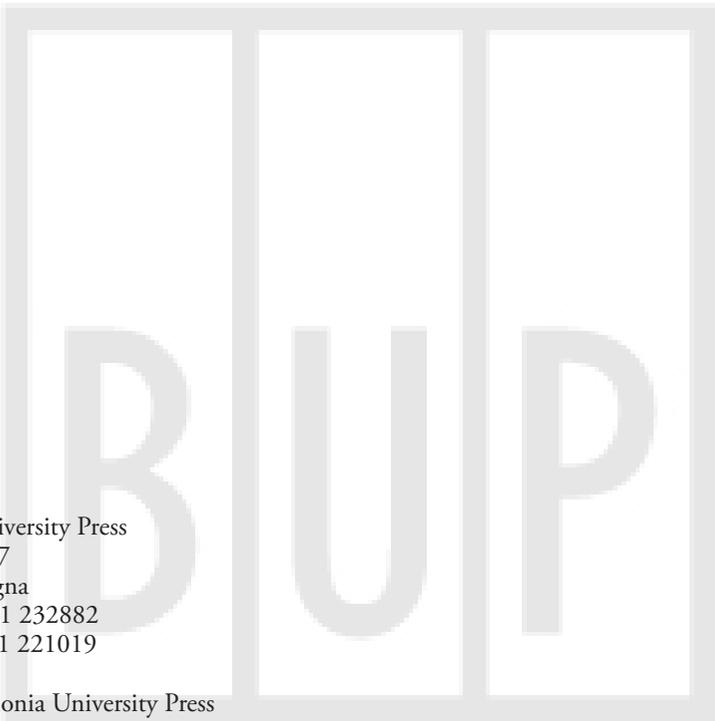


The deposit of this work has been authorized by the publisher:
Bononia University Press www.buonline.com

“A prescindere dal genere: pari opportunità, empowerment e diversità. Atti del Ciclo formativo”, a cura del Comitato Unico per le pari Opportunità – CUG dell'Alma Mater Studiorum dell'Università di Bologna, ISBN: 978-88-6923-403-3
Copyright BUP 2019

This research contribution can be read, saved and printed for research, teaching and private study.

Any other noncommercial and commercial uses are forbidden without the written permission of the copyright holders.



Bononia University Press
Via Foscolo 7
40124 Bologna
tel. (+39) 051 232882
fax (+39) 051 221019

© 2019 Bononia University Press

ISBN 978-88-6923-403-3
www.buonline.com
e-mail: info@buonline.com

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica,
di riproduzione e di adattamento totale o parziale,
con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm
e le copie fotostatiche) sono riservati per tutti i paesi.

Impaginazione: Sara Celia
Stampa: Editografica (Rastignano, Bologna)

Prima edizione: febbraio 2019

Sommario

PREFAZIONE	5
<i>Marco Balboni, Chiara Sirk</i>	
INTRODUZIONE	9
<i>Tullia Gallina Toschi</i>	
Le pari opportunità e la dimensione di genere nell'Università di Bologna	13
<i>Chiara Elefante, Elena Luppi</i>	
I femminismi in una prospettiva storica: soggettività, libertà, diritti	21
<i>Raffaella Baritono</i>	
Le relazioni fra generi sul luogo di lavoro	39
<i>Cinzia Albanesi, Rita Chiesa</i>	
L'empowerment femminile nei luoghi di lavoro: metodologie, progetti e social media	49
<i>Elena Luppi, Elena Pacetti</i>	
Il <i>gender audit</i> in un ente pubblico	69
<i>Alessia Franchini</i>	
Aspetti di bilancio di genere all'Università di Bologna	81
<i>Benedetta Siboni</i>	
APPENDICE	
Indicazioni per la visibilità di genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna	101
<i>Alma Mater Studiorum - Università degli Studi di Bologna, Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG</i>	
Contrastare gli stereotipi di genere nelle valutazioni e selezioni del personale docente	109
<i>Progetto PLOTINA, in collaborazione con Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG</i>	

PREFAZIONE

Marco Balboni, Chiara Sirk

Gli ambienti di lavoro sono ancora oggi caratterizzati da un notevole *gap* di genere, che può essere orizzontale o verticale: orizzontale, quando un genere si concentra prevalentemente su certe aree o professioni (“le maestre” contrapposte agli ingegneri, ad esempio), verticale, quando un genere è sovrarappresentato al fondo della carriera e sottorappresentato ai vertici della stessa, come capita normalmente alle donne praticamente in tutti gli ambiti lavorativi.

L’Università di Bologna non sfugge a questo stato di fatto, come del resto tutte le altre Università, ivi comprese, seppure in misura diversa a seconda dei casi, le Università straniere. La polarizzazione riguarda tutti gli ambiti in cui si articola la comunità universitaria: l’ambito studentesco, del personale tecnico amministrativo e docente. Le studentesse occupano in misura pressoché esclusiva l’area degli studi umanistici, gli studenti quella degli studi scientifici; i tecnici amministrativi sono prevalentemente donne, ma i dirigenti no; se i dottorandi sono più o meno equamente ripartiti, i docenti di prima fascia sono quasi esclusivamente maschi. Di più: dopo un periodo di relativo aggiustamento, ancorché molto lento, la forbice sembra tornare a riaprirsi, come i dati più recenti tendono a segnalare.

Tutti gli studi concordano nel ritenere che questa doppia segregazione è negativa, non solo per le persone che la subiscono, ma anche per la società nel suo complesso. Tanto la segregazione orizzontale quanto quella verticale sottraggono alla società la ricchezza che deriva dalla presenza dei due generi e, potremmo dire, dalla loro proficua interazione. Ancorché culturalmente radicata e dura a morire, l’idea che esista un ambito di elezione prettamente femminile e un altro di elezione prettamente maschile non poggia su alcuna base che possa dirsi scientificamente fondata, servendo probabilmente unicamente alla perpetrazione di altrettanto radicati meccanismi di potere e di discriminazione. In questo quadro, l’*empowerment* di genere, ovvero il processo di creare condizioni che consentano alle donne di *potere* autodeterminare la propria vita, segnatamente in ambito professionale, riveste tutta la sua importanza, nelle varie forme che può assumere.

Su iniziativa della Prorettrice alle risorse umane, Chiara Elefante, della Delegata alle pari opportunità dell’Università di Bologna, Elena Luppi e della Presidente del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG), Tullia Gallina Toschi, l’Università di Bologna ha dedicato nel biennio 2016-2017 al tema di cui sopra una serie di iniziative che cercano di far luce sul fenomeno sia in generale sia all’interno dell’Università di Bologna. La prima iniziativa

si è concretizzata nel seminario “A prescindere dal genere: pari opportunità, *empowerment* e diversità”. Proposta dal CUG nell’esercizio delle sue competenze in materia di contrasto alle discriminazioni e promozione delle pari opportunità a tutta la comunità universitaria, il seminario si è tenuto nel periodo 2016-2017 e ha visto la partecipazione sia di personale docente sia di personale tecnico-amministrativo in pressoché tutte le sedi dell’Università di Bologna (Bologna, Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini, Ozzano dell’Emilia), collegate anche in videoconferenza. La seconda si è concretizzata in un seminario tenutosi nel dicembre 2017 finalizzato a dare conto del lavoro svolto dal CUG durante il suo primo mandato, relativo al periodo 2014-2017, nel corso del quale si sono tenuti gli interventi, tra gli altri, della Presidente del CUG, Tullia Gallina Toschi, della Prorettrice alle Risorse umane, Chiara Elefante, e della Delegata alle pari opportunità, Elena Luppi.

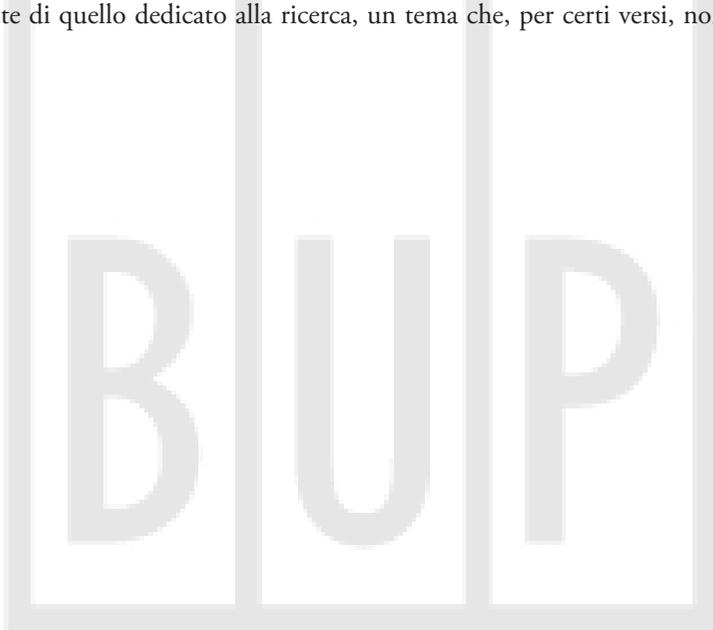
Il presente volume raccoglie una parte cospicua, anche se non completa, degli interventi tenutisi nel corso delle iniziative sopra citate. Il volume si può considerare diviso in tre parti.

La prima parte fa il punto sulla situazione della segregazione orizzontale e verticale all’interno dell’Università di Bologna, cercando di porre l’accento sulle iniziative che sono state prese su diversi piani al fine di porvi rimedio. Vi sono raccolti i contributi di Tullia Gallina Toschi, Chiara Elefante e Elena Luppi. Toschi si sofferma in particolare sulle iniziative intraprese dal CUG nel corso del suo primo mandato al fine, soprattutto, di far emergere all’interno della comunità universitaria bolognese una coscienza matura delle diverse problematiche legate alla parità di genere e di contribuire alla trasmissione, anche sul piano simbolico, di valori culturali capaci di superare stereotipi storicamente sedimentati. Chiara Elefante e Elena Luppi, con un contributo unitario, pongono in luce l’impatto che le varie iniziative adottate dall’Università di Bologna sono destinate ad avere sui vari ambiti dell’attività universitaria: la ricerca, la didattica, la terza missione, l’ambito organizzativo, inteso come ricomprendente sia la dimensione istituzionale, sia le iniziative destinate al personale (conciliazione vita-lavoro, formazione e sensibilizzazione).

La seconda propone un’analisi trasversale e interdisciplinare del tema della segregazione orizzontale e verticale, mettendo altresì in luce varie iniziative di contrasto intraprese da diversi soggetti, sia sovranazionali sia nazionali. Vi sono raccolti i contributi di Raffaela Baritono del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Cinzia Albanesi e Rita Chiesa del Dipartimento di Psicologia, Elena Luppi e Elena Pacetti del Dipartimento di Scienze dell’Educazione, Alessia Franchini, funzionaria dell’Area Ricerca dell’Università di Bologna, Benedetta Siboni, del Dipartimento di Scienze Aziendali. Baritono riprende il tema dell’*empowerment* delle donne in una prospettiva storica, affrontando alcuni nodi che ne hanno, e probabilmente ne segnano ancora, il percorso, come quello tra uguaglianza e differenza e uguaglianza e libertà. Albanesi e Chiesa si soffermano sui fattori segnatamente di carattere psicologico che conducono a una certa distribuzione del lavoro in rapporto al genere, mettendo tuttavia in luce che essi non sono tali da precludere alle donne di *ridefinire* la loro via al successo professionale. Luppi e Pacetti si soffermano sugli ostacoli strutturali e culturali che conducono a trasformare i fattori di differenza in fattori di disuguaglianza, precludendo in tal modo l’*empowerment* delle donne. Infine, Franchini e Siboni si soffermano sugli strumenti di analisi dei rapporti tra generi sul luogo di lavoro, propedeutici all’adozione di qualsiasi azione appropriata di *empowerment*. Mentre Franchini si focalizza più sull’esperienza del progetto Plotina, grazie al quale ha preso vita l’esperienza del *gender*

audit, che ha portato alla stesura del Piano di Eguaglianza di Genere all'interno dell'Università di Bologna, Siboni dà conto in modo dettagliato del Bilancio di genere e dei risultati di quest'ultimo all'interno dell'Alma Mater, non trascurando un'analisi più generale di tale strumento in ambito lavorativo e, più specificamente, del comparto universitario.

La terza parte raccoglie atti e documenti che l'Università di Bologna ha adottato al suo interno al fine di promuovere l'*empowerment* di genere. Le "Indicazioni per la visibilità di genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna" sono state proposte dal CUG e adottate dall'Università di Bologna al fine di assicurare visibilità linguistica alle differenze, anche nei ruoli professionali, nella convinzione che il "cambiamento delle strutture profonde dell'ordine simbolico che si consolidano attraverso la lingua" non è irrilevante nel percorso di *empowerment*, sia nel quotidiano del tempo presente, sia in una prospettiva di lungo periodo. Il documento intitolato "Contrastare gli stereotipi di genere nelle valutazioni e selezioni del personale docente" vuole contribuire a dare talune indicazioni di base utili a evitare che lo stereotipo e il pregiudizio influenzino o alterino la selezione del personale, segnatamente di quello dedicato alla ricerca, un tema che, per certi versi, non cessa di essere attuale.



INTRODUZIONE

Tullia Gallina Toschi

Potrei concludere il mio mandato facendo una lista delle tante azioni che il CUG dell'Alma Mater ha promosso o organizzato negli ultimi quattro anni (2013-17), ossia dalla sua attivazione fino ad oggi.

Preferisco invece ragionare sulla rete che si è creata, sull'allargamento della base e sull'impatto globale, citando gli aspetti più rilevanti del nostro lavoro, in un'ottica di realizzazione e continuità delle azioni positive per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le ingiuste discriminazioni.

Il primo aspetto che vorrei sottolineare è identitario; il CUG nel 2013 si interrogò sul proprio ruolo. Era un piccolo gruppo di lavoratrici e lavoratori dell'Ateneo, Docenti e Tecnici Amministrativi, che non si conoscevano ed avevano ovviamente idee politiche, riferimenti disciplinari e sensibilità diverse anche in merito a quanto, prima di tutto, andava proposto.

Il punto di partenza è stato un accordo sulla operatività del Comitato. Non avremmo attivato tavoli e tavoli di lavoro, ma avremmo stilato un programma in autonomia, con uno sforzo di allineamento, riunendoci almeno mensilmente. Giovandoci, appunto, di lavorare in un gruppo piccolo e poco noto all'Ateneo, con poco potere e molti gradi di libertà e delle sollecitazioni, talora quotidiane, di un Ateneo enorme. Abbiamo deciso di mantenere un profilo operativo e di utilizzare cautamente la comunicazione, abbiamo cominciato con una linea pragmatica, di servizio.

Abbiamo condiviso, prima di tutto, cosa un Comitato di Garanzia non è. Non si tratta di un tribunale sommario, non affronta casi singoli, è invece l'attivatore di una rete e facilita, nel quotidiano, un discorso che deve essere continuo sul benessere o le ragioni della mancanza di benessere nel lavoro. Per interpretare questo ruolo di organo capace di mettersi in ascolto e, in qualche modo, canalizzare ed affrontare i problemi del lavoro, il disagio delle riorganizzazioni e le difficoltà di interazioni tra individui abbiamo deciso di partire dal peggio. Parlando di *mobbing*.

Il primo ciclo formativo si occupava di definire la nostra organizzazione, le qualità del lavoro ed analizzava la definizione giuridica di *mobbing* e gli interventi, anche di tipo psicologico, di prevenzione e contrasto.

Forse questo ciclo è stato il più partecipato, in termini di interventi, di curiosità, di discussione aperta tra tutte le sedi Multicampus, collegate in videoconferenza. Abbiamo così

dato voce alla necessità di condividere un discorso istituzionale sulle ipotesi di disagio e sulla incidenza delle ingiuste discriminazioni nel nostro lavoro quotidiano. Certamente c'è ancora tanto da fare su questo fronte; il nostro ente ha cominciato un percorso che deve continuare, e soprattutto, nuove strade devono essere sperimentate, nuovi strumenti, ma è innegabile che una attivazione c'è stata. Il percorso si può compiere efficacemente solo con una condivisione delle responsabilità. Il benessere o il malessere lavorativo, perché quello personale non può essere materia di intervento di un Comitato di Garanzia, è primaria responsabilità di chi coordina le attività, a qualunque livello. La struttura stessa delle Università e la missione di ricerca e didattica ha lungamente distratto dalle dinamiche del gruppo di lavoro. Come se fossero possibili degli automatismi, come se un'eventuale difficoltà o non sana interazione tra membri di un gruppo di lavoro potesse risolversi da sola. Il *mobbing*, abbiamo appreso insieme, è un fenomeno molto raro ma il possibile malessere, che porta anche ad una inefficienza nel lavoro, e quindi un danno anche all'ente, può essere prevenuto solo con una formazione ed una responsabilizzazione di chi dirige. A tutti i livelli, ma, in particolare nei nodi organizzativi più importanti, che sono i Dipartimenti. E su questo, certamente, molta strada deve ancora essere fatta.

I cicli degli anni successivi sono stati dedicati agli aspetti di pari opportunità ed alla definizione e comprensione degli aspetti di benessere nel lavoro.

Sulle pari opportunità il Comitato di Garanzia ha concentrato molte azioni positive strategiche.

La prima azione messa in atto ha riguardato la valutazione della ricerca in Ateneo, effettuata per molti anni dall'Osservatorio della Ricerca (1997-2013) ed attualmente curata, attraverso la Commissione VRA dal Nucleo di Valutazione di Ateneo. Il CUG ha chiesto ed ottenuto di inserire dei correttivi, come previsto dai criteri per l'Abilitazione Scientifica Nazionale, legati ai "periodi di congedo per maternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio" al fine di porre in essere un meccanismo, di valutazione quali e quantitativa, più equilibrato ed equo. La finalità di questa azione è stata quella di non adottare metodi di valutazione interni più penalizzanti o discriminanti di quelli applicati in ambito nazionale ed internazionale. Può sembrare scontato ma i dati evidenti, e talora frustranti, restituiti dal Bilancio di Genere, non certo appannaggio solo del nostro Ateneo, parlano da soli. Una cattiva valutazione interna può rallentare le carriere perché può escludere chi è valutato meno produttivo o produttiva dalle Commissioni più rilevanti e limita le opportunità. Se una esclusione è frutto di una cattiva o non corretta valutazione si comprende come il possibile effetto moltiplicatore possa determinare l'arresto di una carriera. Un primo freno può essere l'interruzione per maternità o malattia, un secondo freno, ancora più difficile da superare, è l'isolamento della improduttività. Ecco allora che la vigilanza del Comitato di Garanzia sulle modalità di valutazione dell'ente, e dei Comitati tutti sulle procedure di valutazione adottate a livello nazionale, deve essere continua ed instancabile. Gli effetti che produce una cattiva valutazione non sono visibili nel breve termine ma, nel lungo termine, possono far desistere proprio chi è capace ed appassionato o appassionata, ma deve faticosamente ripartire.

Un'altra azione inserita nel piano riguardava il linguaggio usato in tutte le comunicazioni di Ateneo e la proposta del CUG era di rendere l'Ateneo promotore, come ente che produce cultura, di un linguaggio dettagliato, moderno, corretto, capace di rispettare e non

annullare le differenze di genere. L'azione è stata accolta dal MR e portata avanti sotto il presidio della Prorettrice alle Risorse Umane e della Delegata alle Pari Opportunità. Nel sito web i ruoli sono stati declinati al maschile ed al femminile. Questa azione che desta, sul piano mediatico e sui social, dissensi e reazioni anche violente ha riportato all'attenzione l'importanza ed il ruolo del linguaggio nella percezione delle differenze, nella definizione dell'identità di genere di ciascuno e ciascuna. Il mondo, la ricerca non lo può ignorare, non è popolato da un solo soggetto neutro. Non sappiamo come evolverà la nostra lingua e neppure quale sarà il livello di adozione di altre lingue, come l'inglese, nelle Università, in relazione al rapidissimo progredire degli aspetti di internazionalizzazione del quale, ad esempio con la progettazione europea anche il CUG è parte integrante. Quel che è certo è che l'introduzione di un linguaggio attento al genere è un invito a non approssimare, è una chiave, da applicare ovviamente senza integralismi, per una lettura e percezione attente.

Sempre tra le azioni positive proposte e realizzate c'era la volontà di progettare, redigere e pubblicare un Bilancio di Genere, oggi presentato nella sua seconda edizione. Il CUG ha fortemente voluto questo documento ed ha chiesto ed ottenuto un piccolo budget per realizzarlo. C'erano discussioni interne ed esterne e suggestioni che lo volevano parte del Bilancio Sociale. Un capitolo separato, ma pur sempre un capitolo. Forse in futuro arriveremo ad una condizione, quando i numeri saranno più bilanciati, che lo renderà pubblicabile in questa forma, come parte di un tutto. Ma oggi vale ancora la pena esaminare e divulgare i dati con una doppia lente. È necessario continuare a sottolineare, per quanto possa apparire scontato, che il sesso ed il genere sono le prime macro categorie da considerare in ogni valutazione di popolazione. Il mondo non è costituito, e cito dati del 2017 del *World Population Prospect* delle Nazioni Unite, da più di 7 miliardi di individui neutri ma – ed è senz'altro una visione che contiene già dei gradi di approssimazione – almeno, da due sottoinsiemi di 3.808.932.358 uomini e di 3.741.329.676 donne. Questo equilibrio alla partenza si deforma nella declinazione dei ruoli, delle possibilità economiche, delle opportunità, dei carichi.

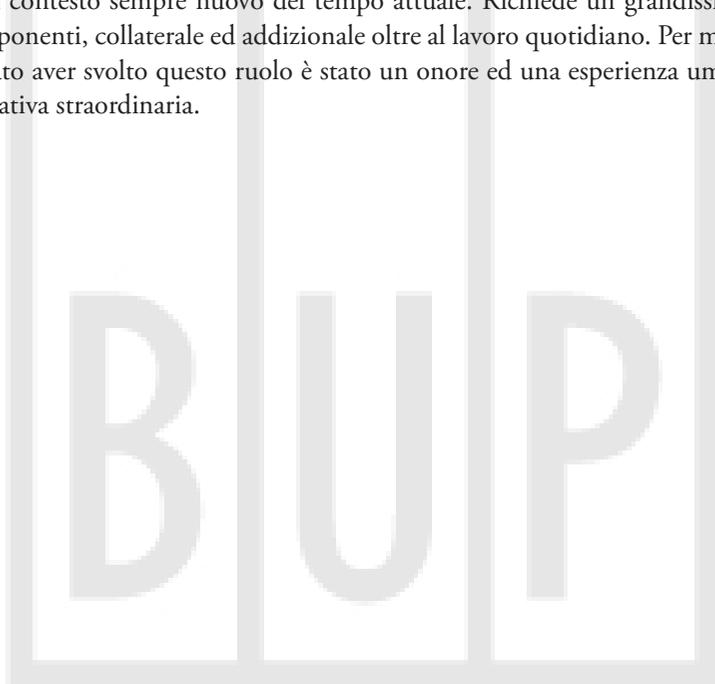
Come diretta necessità legata alla lettura dei dati ed alla permanenza degli stereotipi il CUG aveva introdotto tra le azioni la realizzazione di un piano di eguaglianza di genere, volto a proporre ed applicare specifiche azioni di miglioramento. Sembrava difficile da realizzare con un bilancio annuale di 5.000 Euro e così abbiamo pensato alla progettazione europea. Abbiamo costruito, con la preziosa collaborazione e supporto dei manager ARIC SSH, un consorzio di dieci partner, ben bilanciato in Europa e con la partecipazione di Paesi Associati, abbiamo deciso di coordinarlo ed abbiamo scritto e presentato una proposta, PLOTINA, che, giunta alla valutazione, è stata finanziata. Ad oggi siamo il solo Ateneo in Italia che coordina un progetto per la realizzazione di un piano di eguaglianza di genere. Stiamo gestendo i due milioni e trecentomila euro del partenariato, abbiamo pubblicato il nostro piano di eguaglianza di genere e lasciamo al CUG in carica la corresponsabilità della sua implementazione.

Dopo quattro anni lasciamo il CUG con un bilancio sei volte superiore a quello di partenza, con una sede operativa finalmente disponibile e ristrutturata, ed una quota dedicata ogni anno alla realizzazione del Bilancio di Genere. Lo lasciamo con una base più ampia e con una rete di collaborazioni nazionali ed internazionali. Ci sono molte sfide da affrontare, molti aspetti sui quali è possibile intervenire ed il ruolo del CUG di nodo, in un *network* rivolto alla conciliazione ed al riconoscimento di ciascuno e ciascuna, è fondamentale.

Ci sono molti altri aspetti, contenuti nel dettaglio nelle relazioni annuali pubblicate sul sito, e quindi consultabili, nei quali il primo CUG dell'Ama Mater è intervenuto ma l'impatto più grande, percepito da tutti i colleghi e colleghe che hanno preso parte al Comitato è il riconoscimento, sono gli attestati di stima ricevuti e l'interesse nei confronti delle attività proposte.

Come Presidente del primo Comitato Unico di Garanzia di Ateneo ringrazio tutti i membri con i quali è stato un grandissimo piacere collaborare per quattro anni, sono lieta di introdurre i lavori di questa giornata e di formulare al Comitato recentemente nominato, nella persona della sua Presidente Prof.ssa Benedetta Siboni, un caloroso augurio di buon proseguimento delle attività in corso e di avvio di tante altre iniziative, anche sperimentali, importanti per il nostro Ateneo e per altri enti pubblici.

Il CUG rappresenta una occasione di interpretare la politica interna e di proporre azioni positive nel contesto sempre nuovo del tempo attuale. Richiede un grandissimo sforzo ai propri componenti, collaterale ed addizionale oltre al lavoro quotidiano. Per me e per il primo Comitato aver svolto questo ruolo è stato un onore ed una esperienza umana, politica ed organizzativa straordinaria.



Le pari opportunità e la dimensione di genere nell'Università di Bologna

Chiara Elefante, Elena Luppi

1. Premessa

Le recenti indicazioni del MIUR per promuovere l'uguaglianza di genere nell'Università ribadiscono il ruolo che le istituzioni universitarie hanno e dovrebbero avere nella prevenzione e nel contrasto alle forme di discriminazione che impediscono piena parità di genere nella formazione alle professioni, nell'accesso alle carriere accademiche e nell'attività di ricerca universitaria. Le Università sono chiamate ad agire in linea con le politiche internazionali sull'uguaglianza di genere, al fine di pianificare strategie e misure atte a compensare le attuali disuguaglianze, in modo che a uomini e donne sia garantito un accesso a risorse ed esperienze in funzione delle scelte individuali e del merito, non dell'appartenenza al genere.

L'uguaglianza di genere rappresenta un valore fondamentale per l'Unione Europea, un principio sancito dalla Carta dei diritti fondamentali. Nel marzo 2010 la Commissione ha adottato la Carta delle donne, al fine di rinnovare il proprio impegno per la parità di genere e rafforzare la prospettiva di genere in tutte le sue politiche. Le azioni sono incentrate sull'assunzione di un approccio *mainstreaming*¹ di genere, al fine di integrare tale dimensione in qualsiasi area della politica dell'UE, ma anche di prevedere misure e interventi specifici². Nel 2011 il Consiglio d'Europa ha adottato la "Convezione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convezione di Istanbul)"³, cui ha fatto seguito la "Strategia sulla parità di genere 2014-2017"⁴, con l'intenzione di potenziare l'*empowerment* delle donne e l'effettiva realizzazione dell'uguaglianza negli Stati membri. Le azioni previste tengono conto della complessità e multifattorialità del problema e propongono agli Stati membri di agire su più livelli: combattere gli stereotipi di genere e il sessismo; prevenire e combattere la violenza contro le donne; garantire l'accesso equo delle don-

¹ UN (1985), UN Documents: Gathering a Body of Global Agreements NGO Committee on Education of the Conference of NGOs from United Nations. <http://www.un-documents.net/nflsaw.htm>.

² I. Palmary, L. Nunez, *The Orthodoxy of Gender Mainstreaming: Reflecting on Gender Mainstreaming as Strategy for Accomplishing the Millennium Development Goals*, in "Journal of Health Management", 11, 65, 2009, pp. 65-78.

³ Council of Europe, Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (2011).

⁴ Council of Europe, Council Of Europe Gender Equality Strategy 2014-2017. Printed at the Council of Europe (2014).

ne alla giustizia; raggiungere una partecipazione equilibrata di donne e uomini nei processi decisionali sia politici sia pubblici; raggiungere il *mainstreaming* di genere in tutte le azioni politiche. Anche in questo caso la nozione di equità di genere e uguaglianza è riconosciuta come base per la crescita umana.

Nel 2013 il Consiglio dell'OCSE sull'uguaglianza di genere in materia di istruzione, occupazione e imprenditorialità ha lanciato un documento di raccomandazione che stabilisce una serie di misure che i membri dell'OCSE e i non membri che aderiscono dovrebbero prendere in considerazione per affrontare le disuguaglianze di genere nell'istruzione, nell'occupazione e nell'impresa⁵. In particolare, si raccomanda agli aderenti di intraprendere azioni politiche, di monitoraggio, promuovere campagne di sensibilizzazione, incrementare l'accesso equo all'educazione, incrementare la maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, promuovere politiche favorevoli alla conciliazione vita-lavoro, favorire una maggiore ripartizione del lavoro di cura e domestico fra donne e uomini, lavorare per un migliore equilibrio di genere nelle posizioni di leadership pubbliche e private, e infine promuovere l'imprenditorialità tra le donne.

Uno dei più recenti rapporti dell'OCSE sull'uguaglianza di genere afferma che «l'uguaglianza di genere non è solo un diritto umano fondamentale è anche una chiave di volta di un'economia prospera e moderna che fornisce una crescita inclusiva sostenibile. L'uguaglianza di genere è essenziale per garantire che uomini e donne possano contribuire pienamente a casa, al lavoro e nella vita pubblica, per il miglioramento delle società e delle economie in generale»⁶.

Nel gennaio 2016 le Nazioni Unite hanno adottato i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, il cui scopo è mobilitare gli sforzi per porre fine a tutte le forme di povertà, combattere le disuguaglianze e affrontare i cambiamenti climatici, assicurando che nessuno resti dietro. L'obiettivo n. 5 è dedicato all'uguaglianza di genere. L'ONU ritiene che la parità di accesso all'istruzione, all'assistenza sanitaria, al lavoro dignitoso e alla rappresentanza nei processi decisionali politici ed economici per le donne e le ragazze siano condizioni per economie sostenibili e un vantaggio per le società e l'umanità in generale.

2. L'impegno dell'Università di Bologna per la parità di genere

La dimensione di genere ha un impatto su tutti livelli della vita universitaria: sulla ricerca (includendo oggetto, attori e organizzazione della ricerca stessa), sulla didattica (sui contenuti, sugli attori e sull'organizzazione dei processi didattici) e sull'organizzazione. Al fine di promuovere parità di genere in tutti questi ambiti l'Università di Bologna ha messo in atto una serie di azioni per agire sui meccanismi strutturali e culturali che provocano disuguaglianza, attraverso processi più o meno espliciti e consapevoli per gli attori dell'organizzazione.

La presenza di una lunghissima tradizione di ricerca e impegno accademico sull'uguaglianza di genere, la diffusione degli studi di genere in numerose aree disciplinari, l'interdisciplinarietà e la messa a confronto di varie prospettive di ricerca e didattica ren-

⁵ OECD: The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, OECD Publishing, Paris 2017.

⁶ Ivi, p. 3.

dono possibile l'articolarsi di un complesso insieme di azioni per rispondere alla sfida dell'eguaglianza.

Tutte le azioni sono mirate a rendere il genere visibile, disarticolando gli stereotipi, in particolar modo quelli inconsci, promuovendo una cultura di genere più ampia e inclusiva e valorizzando le diversità di genere.

Di seguito vengono presentate, in estrema sintesi, le principali azioni intraprese, in relazione ai diversi ambiti della vita accademica, fermo restando la sinergia fra i vari livelli di progettualità.

3. Progetti con un impatto sulla ricerca

- Azione di impatto sulla valutazione della VRA di Ateneo che tiene conto dei periodi di astensione per maternità. Target diretto dell'azione sono ricercatrici/ori e professoressse/i. L'obiettivo principale è garantire un'equa valutazione della produzione scientifica del personale accademico dell'Ateneo. Già dal 2015 è stato introdotto un correttivo che tiene conto dei congedi di maternità e di altri periodi di assenza dal lavoro, diversi dai motivi di studio. Questa azione è stata inclusa nel Piano di Eguaglianza di Genere dell'Ateneo, con una preoccupazione relativa alla sua "conservazione", al fine renderla strutturale all'interno dell'organizzazione.

- Sostegno politico ad ALMAGENDER IRT, rete consolidata interna dell'Ateneo di studiose e studiosi che provenendo da ambiti disciplinari diversi si occupano di tematiche di genere secondo un'ottica trasversale e interdisciplinare, e sviluppano progettualità congiunte su tre versanti: ricerca, didattica e terza missione.

- Progetto PLOTINA (Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Traininig, GA 666008). Coordinato dall'Alma Mater, il progetto include dieci istituzioni di cui 6 RPO (*Research Performance Organisations*). Lo scopo principale di PLOTINA è incentivare lo sviluppo e l'attuazione di Piani per l'Eguaglianza di Genere (*Gender Equality Plan*, GEP). L'elaborazione del GEP prevede:

- analisi dello "stato dell'arte" nelle sei RPO (Gender Audit);
- elaborazione di GEP che tengano conto delle peculiarità e necessità di ogni RPO;
- sviluppo e valutazione delle azioni previste nei GEP;
- creazione di una piattaforma di risorse usufruibile da altre RPO in Europa, per incentivare lo sviluppo di altri GEP (<http://www.plotina.eu/database-good-practices-formative-toolkit/>). Link: www.plotina.eu.

- Realizzazione di alcuni seminari per l'introduzione della dimensione di genere e delle variabili sesso/genere nella ricerca, in particolare nei bandi competitivi a livello europeo. Con il supporto del progetto PLOTINA, e in collaborazione con ARIC, sono stati organizzati seminari rivolti all'area scientifico-tecnologica e a quella delle scienze umane e sociali.

4. Progetti con un impatto sulla didattica

- Attività di mappatura delle attività didattiche orientate al contrasto della violenza di genere, nonché delle attività di ricerca e diffusione culturale. Tale mappatura è stata effet-

tuata su richiesta del Consiglio di Stato, in ottemperanza alla Convenzione di Istanbul, con il coordinamento della CRUI.

- Azioni per l'orientamento: presenza di uno stand ALMAGENDER alle giornate AL-MAORIENTA, al fine di sviluppare le attività di orientamento anche relativamente a una migliore cultura di genere e per promuovere una maggiore presenza femminile nelle aree scientifico-tecnologiche, nonché una maggior presenza maschile nei corsi di laurea educativi e di cura. Coinvolgimento di docenti di vari dipartimenti e varie aree disciplinari.

- Avvio di un progetto in collaborazione con la Polizia di Stato e Casa delle Donne per non subire violenza, per sensibilizzare le nostre studentesse e i nostri studenti al tema della violenza di genere in maniera trasversale ai vari percorsi di studio. Il progetto ha previsto la realizzazione di alcuni interventi formativi pilota presso la Scuola di Lingue, uno presso la Scuola di Lettere e Beni culturali e due presso la Scuola di Medicina nel 2017. Dato l'esito molto positivo dell'iniziativa e grazie alla disponibilità della Polizia di Stato, la proposta formativa verrà estesa a tutti/e i/le docenti che vorranno aderire.

- Realizzazione di un corso sul Diversity Management aperto a tutti gli studenti e le studentesse Unibo nell'ambito del progetto formativo sulla promozione delle competenze trasversali nei curricula dell'Università di Bologna. In collaborazione con il Prorettore alla Didattica Prof. Enrico Sangiorgi.

5. Progetti per la conciliazione vita-lavoro

- Ridefinizione della modalità di telelavoro, con un bando semestrale aperto al personale TA e studio di modalità di smart working. In questo momento, oltre ad aver già fatto un primo bando per il telelavoro, si sta aprendo la possibilità al personale tecnico-amministrativo di sfruttare soluzioni "ibride" di lavoro presso i centri satellite (con possibilità di lavoro per 3 giorni presso la propria sede e 2 giorni presso un centro satellite più vicino alla propria residenza). Sono già state predisposte alcune postazioni presso i centri satellite dei Campus della Romagna ed è in atto il tentativo di creare convenzioni con altri Atenei o Enti pubblici della Regione per quelle zone in cui l'Ateneo non ha strutture di Campus.

- Organizzazione di due settimane culturali estive aperte ai/alle figli/e dei dipendenti (sia personale TA sia personale docente) in collaborazione con FAM e con il finanziamento della Fondazione Del Monte di Bologna e Ravenna. Il target scelto è quello di studentesse e studenti delle scuole medie inferiori (11-13 anni), per i quali l'offerta di questo tipo di iniziative a livello cittadino è più ristretta. Il progetto è stato attivato nel 2017 e nel 2018, con un programma formativo che include interventi anche sulla lotta al fenomeno del "bullismo".

- Predisposizione e apertura nel 2018 di un punto per l'allattamento aperto all'intera comunità dell'Alma Mater, studentesse, personale TA e personale docente e loro famigliari in via Belmeloro 10-12. Mappatura di quali strutture, nel Campus di Bologna e in quelli della Romagna, sarebbero disponibili a destinare, all'occorrenza, un piccolo spazio destina-

to al medesimo uso, qualora la distanza da via Belmeloro rendesse impossibile l'utilizzo del punto centrale.

- Progetto di un Servizio per la prima infanzia nella zona universitaria di via Filippo Re che sarebbe uno dei primi Servizi cittadini a garantire la continuità tra Nido e Scuola dell'Infanzia. A tal fine è stato stipulato un Protocollo d'intesa con il Comune di Bologna per la futura gestione del Servizio aperto alla Comunità dell'Alma Mater e alla comunità cittadina. È stata effettuata una revisione architettonica del progetto iniziale, con il Comune è stato trovato un accordo per la gestione del Servizio ed è stato infine costituito un gruppo che si occupi, a livello psicopedagogico, delle questioni educative, in stretta collaborazione con i servizi per l'infanzia del Comune.

- Totale riprogettazione delle attività dell'Asilo nido situato a Ozzano presso le strutture della Scuola di Agraria e Medicina Veterinaria. Il servizio, che rischiava di chiudere, è stato riavviato grazie all'individuazione di un nuovo gestore al quale è stata affidata in uso la struttura esistente. Attualmente le attività sono a pieno regime e dopo una prima fase in cui le famiglie di utenti erano in minoranza provenienti dall'Alma Mater, siamo passati a una fase in cui è in crescita la richiesta da parte di utenti della nostra comunità. È stato realizzato il parziale riarredo degli spazi interni ed esterni e viene monitorato il progetto pedagogico.

- Apertura di una Piccola Biblioteca Spontanea in via Filippo Re che favorisce la lettura di gruppi spontanei formati da docenti, CEL, studenti e studentesse, personale TA. La Piccola Biblioteca consente il prestito e la donazione di libri e promuove momenti di lettura multilingue, atti a favorire la multiculturalità e lo scambio tra culture.

- Maternità RTD: assieme ad altri attori di altri Atenei è stato sensibilizzato il MIUR alla questione del riconoscimento del periodo di astensione obbligatoria per maternità delle RTD. Da gennaio 2018 sia le RTDa sia le RTDb si vedono riconosciuto il periodo di astensione obbligatoria per maternità, con conseguente proroga dei contratti.

6. Progetti con un impatto sulle dimensioni organizzativa e istituzionale

- Realizzazione del Bilancio di genere, presentazione dello stesso sia a Bologna sia nei campus della Romagna, alla presenza di attori politici dell'Ateneo. Diffusione alla stampa della notizia e di informazioni sul bilancio.

- Realizzazione di un Audit di genere (*Gender Audit*) tramite strumenti quantitativi e qualitativi sulle seguenti aree: gli organi di governo, gli attori chiave e i decisori; gli aspetti relativi al reclutamento, la progressione di carriera e la permanenza; l'integrazione del lavoro con la vita personale; aspetti relativi ai ricercatori, alle ricercatrici e alla ricerca: l'equilibrio nei gruppi di lavoro e l'integrazione delle variabili "sesso" e "genere", ove pertinenti, nei contenuti della ricerca; l'integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nei programmi didattici. Le informazioni e dati sono stati analizzati con l'obiettivo di costruire poi un Piano di Eguaglianza di Genere, in grado di favorire un cambiamento istituzionale sostenibile.

- Elaborazione di un Gender Equality Plan sulla base dei dati del Gender Audit. Il GEP di ogni RPO coinvolto in PLOTINA si compone delle seguenti fasi:

- analisi: raccolta di dati disaggregati in base al genere, definita Gender Audit;
- pianificazione: definizione degli obiettivi e beneficiari, delle azioni e delle misure per superare le criticità individuate grazie all'Audit, individuazione di risorse e responsabilità, programmazione dei tempi;
- implementazione: svolgimento delle attività, coinvolgimento attivo dei beneficiari e di una vasta rete di stakeholder;
- monitoraggio: valutazione indipendente dei processi avviati e dei progressi, al fine di rendere massimo l'impatto delle azioni, migliorare gli interventi e raggiungere gli obiettivi previsti. Con il GEP l'Alma Mater mira a contribuire al raggiungimento degli obiettivi del millennio dell'ONU prioritari per il 2030, in linea con quanto indicato nel Piano Strategico 2016-2018. Link: <http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere>.

- Azioni per un uso non sessista della lingua:

- inserimento della declinazione del discorso al femminile nei nuovi regolamenti, nelle modifiche degli stessi, nei documenti ufficiali dell'Ateneo, nei riferimenti portati agli organi;
- modifica della rubrica d'Ateneo con declinazione delle cariche al femminile. Modifica graduale della lingua del Portale con declinazione del discorso al femminile ogni qualvolta questo è possibile;
- elaborazione di linee guida UNIBO per un uso non sessista della lingua nella comunicazione istituzionale.

- Revisione del testo della Magna Charta e preparazione di due nuovi articoli che inseriscano, all'interno di quest'importante documento, i concetti di cittadinanza universitaria e di identità di genere, in collaborazione con la Prorettrice all'internazionalizzazione Professoressa Alessandra Scagliarini.

- Inserimento di un intervento formativo dedicato alle pari opportunità nell'ambito del progetto di Formazione per i nuovi assunti (febbraio 2017-febbraio 2018), attività di formazione residenziale destinata agli/le RTD B nuovi/e assunti/e.

- Previsione di un servizio di supporto psicologico che possa intervenire non solo nei casi di disabilità, ma in tutti quei frangenti in cui una consulenza psicologica possa essere utile a migliorare le condizioni lavorative. Apertura del Servizio di ascolto anche al personale docente oltre che al personale TA, che possa intervenire in tutti quei casi in cui una consulenza psicologica possa essere utile a migliorare le condizioni di benessere lavorativo.

- Messa in sinergia di figure e organi che a vario titolo vengono a conoscenza di situazioni di disagio lavorativo: CUG, Consigliera di fiducia, servizio di Medicina del Lavoro, Servizio di inclusione lavorativa, Servizio di Sicurezza sul Lavoro. Previsione di incontri semestrali e predisposizione di materiale informativo che possa creare sinergie tra tali figu-

re e possa meglio informare il personale dell'Ateneo sulle possibili soluzioni a situazioni di disagio.

7. Progetti per la formazione e sensibilizzazione del personale

- Realizzazione di un ciclo di seminari CUG sugli aspetti di pari opportunità: il CUG ha realizzato il ciclo formativo, riconosciuto in termini curriculari, dal titolo: *A prescindere dal genere: pari opportunità, empowerment e diversità*, destinato a tutto il personale dell'Ateneo (docente, tecnico-amministrativo, anche non strutturato, di qualsiasi livello). L'obiettivo era quello di esplorare quanto le dinamiche legate al genere possano influire, anche inconsapevolmente, su organizzazione e andamento delle relazioni di lavoro. Un'acquisita consapevolezza dovrebbe aiutare a costruire ambienti di lavoro capaci di favorire le pari opportunità e prevenire ogni ingiusta discriminazione, anche attraverso dinamiche di *empowerment* delle diversità. Link: <http://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug/iniziativa-del-cug/a-prescindere-dal-genere-pari-opportunita-empowerment-e-diversita>.

- Realizzazione di un ciclo di seminari CUG sul benessere lavorativo: il CUG ha realizzato il ciclo formativo, riconosciuto in termini curriculari, *Gruppo di lavoro e benessere organizzativo: dinamiche di riconoscimento e partecipazione*, destinato a tutto il personale dell'Ateneo (docente, tecnico-amministrativo, anche non strutturato, di qualsiasi livello). Il ciclo si è concentrato, quindi, sul rapporto tra benessere organizzativo e vivacità dei gruppi di lavoro, in termini di inclusione e partecipazione. Per favorire lo sviluppo di gruppi di lavoro che riescano ad essere squadra, condividere le finalità, lavorare insieme con piacere, rispettandosi nelle diversità dei ruoli e delle posizioni, sono stati proposti, da ottobre a dicembre, tre seminari in plenaria, focalizzati sulle competenze che più comunemente qualificano il lavoro di gruppo facendo leva su un approccio interdisciplinare (giuridico, psicologico ed economico). Link: <http://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug/iniziativa-del-cug/gruppo-di-lavoro-e-benessere-organizzativo-dinamiche-di-riconoscimento-e-partecipazione>.

I femminismi in una prospettiva storica: soggettività, libertà, diritti

Raffaella Baritono

1. “Non sono femminista, ma...”

Il termine “femminismo” ha una storia lunga, al pari di quella dei movimenti politici delle donne e della loro lotta per i diritti formali e sostanziali di cittadinanza. È anche un termine controverso. In Italia, ma non solo, appare denso di significati controversi; è quasi una parola difficile da pronunciare, a volte lo si fa con timore quando non si cerca di evitarla per paura di essere immediatamente etichettate, quasi stigmatizzate; spesso si utilizzano espressioni come “non sono femminista ma”. Insomma, femminismo è un lemma che crea disagio, se non timore, evoca immagini, spesso alimentate da una certa retorica dei media, che richiamano quasi una sorta di guerra fra i sessi.

Alcune studiose hanno affermato, non del tutto ironicamente, che è un termine maggiormente accettato dalle donne “adulte”, mentre sono proprio le generazioni più giovani quelle che appaiono più riluttanti a usarlo, ritenendolo superato. “Femminismo” rimanda a movimenti del passato, a episodi relegati nella storia, a fotografie in bianco e nero, a una stagione che non appartiene loro, a battaglie, infine, che vengono considerate ormai vinte o non più rispondenti ai bisogni e ai desideri delle giovani donne. Una volta diventate adulte, il termine “femminismo” tende ad essere riscoperto o rivalutato nella sua gravidanza, perché l'ingresso nel mondo del lavoro spesso significa sperimentare forme più o meno esplicite di discriminazione rispetto ai salari, alla carriera, al riconoscimento della leadership, alla possibilità di conciliare lavoro e maternità¹.

Per l'Enciclopedia Treccani il femminismo è inteso come: «Movimento di rivendicazione dei diritti economici, civili e politici delle donne; in senso più generale, insieme delle teorie che criticano la condizione tradizionale della donna e propongono nuove relazioni tra i generi nella sfera privata e una diversa collocazione sociale in quella pubblica»². Parole, queste, che lo definiscono fondamentalmente come movimento sociale, parte del percorso progressivo della storia per l'estensione dei diritti di cittadinanza, per l'obiettivo dell'emancipazione. Rimane sullo sfondo, non pienamente esplicitato, è, invece, ciò che effettivamente ha prodotto, nel corso degli ultimi tre secoli, un timore, vale a dire il tema del rovesciamento dei rapporti di

¹ L.J. Rupp, *Is Feminism the Province of Old (or Middle-Aged) Women?*, in “Journal of Women's History”, 12, 4, 2001, pp. 164-173.

² <http://www.treccani.it/enciclopedia/femminismo/>.

potere esistenti, la messa in discussione di quell'ordine patriarcale a fondamento dell'ordine politico e sociale che ha giustificato e legittimato il ruolo subordinato delle donne nella sfera privata, prima ancora che in quella pubblica. Per Elda Guerra, il femminismo deve essere considerato come quel «corpus di idee, di teorie e pratiche di relazione sedimentate da quella cultura specifica, una cultura che fin dalle sue origini ha voluto tenere insieme le condizioni dell'esistenza, le vite concrete con la prefigurazione di mutamenti possibili sul piano materiale e su quello simbolico della relazione tra i sessi e i generi». Il femminismo, continua, rimanda alla «costruzione di un differente soggetto politico nel contesto dei mutamenti della modernità, della sua affermazione e della sua crisi e, oggi, nella post-modernità»³.

Diritti, relazioni fra i generi, rapporto tra sfera privata e sfera pubblica, ma soprattutto libertà di un soggetto “differente”: è l'idea di una “differenza” femminile, di un soggetto nei confronti del quale non si possono, “semplicemente”, estendere i diritti civili, politici e sociali, al cuore della pratica e della teoria del femminismo contemporaneo.

L'origine del termine è incerta, ma la prima a definirsi femminista è una francese, Hubertine Auclert, che nel suo giornale, “La Citoyenne”, lo introdusse nel 1882 per definire se stessa e tutte coloro che si battevano per i diritti delle donne. A partire dal 1894-95, i termini femminismo/femminista si diffusero in Gran Bretagna e successivamente in Belgio, Spagna, Italia, Grecia, Germania, Russia e ancora in Argentina, Cuba, Stati Uniti e nei primi decenni del Novecento in Giappone, nei paesi arabi, in Turchia, Egitto⁴.

Anche se la diffusione fu globale, in realtà a questo termine fin dalle origini si associarono significati differenti sulla base del fatto che i movimenti politici e la riflessione politica delle donne si svilupparono in relazione (o a volte in conflitto) con quelle che sono state le correnti di pensiero politico sviluppatesi nel corso dell'Ottocento e del Novecento – dal liberalismo al nazionalismo, dal socialismo al comunismo o all'anarchia, nei diversi contesti nazionali e regionali.

Tuttavia il femminismo, come suggerito da Guerra, ha rappresentato una specifica elaborazione politica e teorica che, pur dialogando con le altre culture politiche della modernità, presenta caratteristiche proprie, tali da renderlo una delle culture politiche del lungo Novecento. Anzi, fra i tanti “ismi” prodotti nel corso dell'Ottocento e del Novecento, il femminismo appare come l'unica cultura politica che è riuscita a sopravvivere a quella crisi tardo novecentesca che ha riguardato il comunismo, il socialismo, come pure il liberalismo e il pensiero democratico.

Una cultura politica che, fin dalle origini, ha prestato attenzione alla necessità di affermare sia il riconoscimento delle donne come “individui” uguali e con gli stessi diritti degli uomini – modificando, quindi, le relazioni fra i generi alla base della subordinazione delle donne stesse –, sia, come si è accennato sopra, quello delle donne come soggetto politico “differente”. Come già alla fine del Settecento aveva compreso Mary Wollstonecraft, la battaglia delle donne era per il riconoscimento degli uguali diritti, ma in quanto donne, non come individui astratti, non come se le donne fossero uomini⁵.

³ E. Guerra, *Storia e cultura politica delle donne*, Bologna, Archetipolibri, 2008, p. 4.

⁴ K. Offen, *European Feminisms 1700-1950. A Political History*, Stanford, Stanford University Press, 2000, p. 19.

⁵ M. Wollstonecraft, *A Vindication of the Rights of Women*, London, 1792. È stata Carole Pateman a

Non fu un movimento lineare e progressivo, non una storia “altra”, né una storia parziale o particolare. La storia del femminismo (o meglio dei femminismi, essendo plurali fin dalle origini), ci può illuminare sul modo in cui i diritti e la cittadinanza vengono concepiti, attuati e affermati in un determinato contesto e periodo storico.

Fin dalle origini, l'ambizione delle femministe fu quello di «cambiare se stesse per cambiare il mondo». Affermava Wollstonecraft: «la libertà è la madre delle virtù e se le donne sono, per costituzione, delle schiave, e non è concesso loro di respirare l'aria rigenerante e penetrante della libertà, allora sono destinate a languire sempre, come piante esotiche, ed essere riconosciute solo come bellissime imperfezioni della natura. L'unica imperfezione della natura». E continuava: «È giunta l'ora di dare inizio a una rivoluzione nei costumi delle donne, è giunta l'ora di recuperare la dignità perduta, e far sì che esse, in quanto parte della specie umana, si adoperino per riformare se stesse e per riformare il mondo»⁶.

Non è una storia unica e progressiva. A lungo la storiografia ha individuato diverse fasi, definite anche “ondate” – la prima ondata, quella che ha riguardato soprattutto la lotta suffragista, il femminismo della seconda ondata negli anni Settanta del Novecento, ma anche un terzo e quarto femminismo legati alle rivendicazioni delle donne africane-americane, *latinos* e del sud globale. Una periodizzazione che è stata recentemente ripensata perché rischia di mettere in subordine le diverse e molteplici forme di attivismo delle donne che si sono sviluppate anche nei periodi di intervallo fra le diverse ondate. Inoltre, quella periodizzazione ha avuto come soggetto di riferimento le donne bianche di classe media, lasciando sullo sfondo i percorsi diversi e a volte conflittuali che hanno riguardato le donne povere, le lavoratrici, le donne delle minoranze etniche e razziali come pure i movimenti delle donne sorti nei contesti coloniali e postcoloniali.

Tuttavia, la metafora dell'ondata ha una sua pregnanza simbolica. È in grado, cioè, di rendere evidente come la battaglia per i diritti e per la libertà delle donne non è mai vinta una volta per tutte, ma, invece, soggetta a sfide continue, a movimenti carsici e a ripetuti tentativi di riportare le condizioni materiali e simboliche delle donne indietro nel tempo. Il riconoscimento delle donne come soggetti liberi e capaci di autodeterminarsi è continuamente messo in discussione e soggetto a processi di negoziazione, in particolare per quel che riguarda i diritti sociali e riproduttivi, come il tentativo di rimettere in discussione la legge 194, approvata in Italia nel 1978 e confermata dal referendum del 1981, o la sentenza *Roe vs. Wade* del 1973 negli Stati Uniti, solo per fare un paio di esempi che riguardano il lacerante tema dell'aborto, contribuiscono a dimostrare.

2. Uguaglianza/Differenza

Il femminismo come movimento politico specifico nacque all'interno dei grandi mutamenti rivoluzionari fra Settecento e Ottocento che portarono alla costituzione delle attuali società liberali e democratiche. Non che siano mancate nel passato riflessioni delle donne sulla propria subordinazione ed esempi illustri si possono ritrovare nel mondo antico come pure in quello medievale e moderno.

D'altronde è nella Grecia classica che si strutturò una rappresentazione delle donne che

parlare del “dilemma di Wollstonecraft”, nel suo *Il contratto sessuale*, Roma, Editori Riuniti, 1997.

⁶ M. Wollstonecraft, *Vindication of the Rights of Women*, cit., pp. 45 e 56.

ha costituito il fondamento della legittimazione della loro subordinazione nei secoli a venire. In particolare fu Aristotele ad affermare che il posto delle donne, assieme ai bambini e agli schiavi, era nella casa, perché le donne, non potendo prescindere dal loro corpo, da una funzione riproduttiva che le legava al mondo della natura, non erano in grado di sviluppare quel pensiero razionale necessario per agire nella sfera pubblica e politica. Un'affermazione che è servita alla costruzione di un'idea di femminile e di femminilità giocata come un lavoro di sottrazione rispetto al maschile.

Nel suo celebre *Il secondo sesso* (1949), Simone de Beauvoir non casualmente affermò: «donna non si nasce, si diventa». La donna, continuava De Beauvoir, era stata sempre rappresentata come un essere mancante, ma: «Nessun destino biologico, psichico, economico definisce l'aspetto che riveste in seno alla società la femmina dell'uomo; è l'insieme della storia e della civiltà a elaborare quel prodotto intermedio tra il maschio e il castrato che chiamiamo donna»⁷. Ciò che è femminile o maschile non era un dato "naturale", ma il frutto di condizioni storiche, economiche, sociali e politiche, di specifici rapporti di potere. Per de Beauvoir, tuttavia, che esaminava gli apporti della psicanalisi come pure le riflessioni del materialismo storico, i processi di formazione dei miti religiosi e le condizioni storiche delle donne, il dato costante che lei ravvisava era quello della costruzione e rappresentazione della donna come "Altro" rispetto all'uomo considerato come Soggetto, l'Assoluto⁸. E tuttavia, alla fine della sua minuziosa analisi che doveva dimostrare come le donne non fossero vittime del destino e di «nessuna misteriosa fatalità»⁹, de Beauvoir ribadiva anche che la libertà delle donne non significava uniformità e che potevano esserci delle «differenze nell'egualianza» (richiamando così Wollstonecraft) perché «i suoi rapporti col proprio corpo, col corpo maschile, col figlio, non saranno mai identici a quelli che ha l'uomo col proprio corpo, col corpo femminile e col figlio»¹⁰.

Per certi versi de Beauvoir prefigurava quel concetto di differenza che non aveva il significato di diversità "ontologica", essenzialista ma si coniugava con quella categoria di genere che ha segnato la riflessione teorica a partire dagli anni Ottanta del Novecento. In ambito storiografico, è stata soprattutto Joan W. Scott a introdurre il "genere" come «un elemento costitutivo delle relazioni sociali fondate su una cosciente differenza tra i sessi»; o meglio, per la storica statunitense, «il genere è un fattore primario del manifestarsi dei rapporti di potere. I mutamenti nell'organizzazione dei rapporti sociali corrispondono sempre a mutamenti nelle rappresentazioni del potere, ma la direzione del mutamento non è necessariamente unica»¹¹. Una definizione, questa, che come la stessa Scott ha ribadito successivamente, aiuta anche a sfidare una contrapposizione tra "genere", frutto dei processi culturali, e "sesso", fattore biologico, naturale. Invece, afferma Scott, «sia il sesso sia il genere sono espressioni di alcune credenze sulla differenza sessuale; sono organizzazioni della percezione piuttosto che descrizioni trasparenti o riflessi della natura»¹². D'altronde, nella riflessione filosofica, Judith

⁷ S. De Beauvoir, *Il secondo sesso*, Milano, Il Saggiatore, 1994 (1949), p. 325.

⁸ Ivi, p. 16.

⁹ Ivi, p. 829.

¹⁰ Ivi, p. 832.

¹¹ J.W. Scott, *Il 'genere': un'utile categoria di analisi storica* (1987), in J.W. Scott, *Genere, politica, storia*, a cura di Ida Fazio, Roma, Viella, 2013, p. 52.

¹² J.W. Scott, *Ancora qualche riflessione su genere e politica* (1999), ivi, p. 68.

Butler, negli stessi anni, elaborava ulteriormente il nesso natura/cultura, perché anche la natura (e non solo la cultura) ha una sua storicità come pure lo ha la stessa nozione di sesso. Come è stato osservato, «La soggettività è così indagata da Butler in quanto processo, come configurazione instabile che non può mai essere considerata un dato acquisito né rimandare a una verità intima del sé da ritrovare o a cui anelare nostalgicamente»¹³.

In quanto «organizzazioni della percezione», le differenze di genere, il significato di ciò che si intende per “femminile” o per “maschile”, è mutato nel corso del tempo in quanto espressione dei rapporti di relazione e di potere nei diversi contesti storici, politici, economici, sociali e culturali. Trascurare, quindi, la dinamicità e complessità di queste costruzioni storiche e culturali, finisce, come avvertiva de Beauvoir, per avvalorare dicotomie rigide (natura vs. cultura, per esempio) che contribuiscono alla formazione e rafforzamento di stereotipi di genere che hanno storicamente giocato un ruolo fondamentale nella determinazione dei ruoli sociali e culturali, nelle relazioni fra uomini e donne, nella riproposizione di forme mutevoli di gerarchie economiche, sociali e politiche, nella produzione, infine, di forme di discriminazione nei confronti di chi non si è riconosciuto o non aderisce alle definizioni culturalmente e socialmente costruite o imposte di femminile e di maschile; nei riguardi di chi ha sfidato i confini di identità sessuali culturalmente imposti, spiazzandoli e sovvertendoli come nel caso dei soggetti e dei movimenti LGBTQ. In questa prospettiva, la frase celebre di de Beauvoir sopra richiamata – «donna non si nasce, si diventa» – andrebbe quindi riformulata in «Non si nasce donna e non lo si diventa mai», perché «tutti gli sforzi di “diventare donna” sono destinati al fallimento, perché non c’è un’autenticità da riscoprire, un paradigma a cui conformarsi»¹⁴.

3. Le donne tra sfera privata e sfera pubblica

Per ritornare alle origini dei movimenti politici delle donne, essi si collocarono all’interno di quel sovvertimento rivoluzionario che, nello spazio atlantico fra Settecento e Ottocento, si batteva per l’affermazione di quei principi di uguaglianza, libertà, diritti naturali, alla base delle moderne liberaldemocrazie.

Nel 1700 l’inglese Mary Astell si chiedeva «Se tutti gli uomini sono nati liberi, com’è che tutte le donne sono nate schiave?»¹⁵. Domanda tutt’altro che astratta e che venne riproposta quando, dentro il contesto rivoluzionario, si crearono le condizioni per cui quell’affermazione, «tutti gli uomini sono nati liberi», divenne fondamentale per la costruzione di nuovi ordini politici. La riprese, nel corso della rivoluzione americana, Abigail Adams, nel 1776, quando rivolgendosi al marito, John, uno dei padri fondatori degli Stati Uniti, scrisse «voi che state dando vita a nuove leggi, ricordatevi delle donne»; e durante la rivoluzione francese si ripropose quando Olympe de Gouges riscrisse al femminile la Dichiarazione dei diritti dell’uomo e del cittadino del 1789¹⁶.

¹³ Il testo di riferimento di J. Butler è *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, New York, Routledge, 1990. Cfr. V. Gennero, *La manomissione del genere*, Torino, Nuova Trauben, 2015, p. 39.

¹⁴ Ivi, p. 41.

¹⁵ Su Mary Astell, vedi E. Cappuccilli, *Tra Dio e la sfera pubblica. Mary Astell nella storia costituzionale inglese*, [Dissertation thesis], Alma Mater Studiorum Università di Bologna. Dottorato di ricerca in Politica, Istituzioni, Storia, 28 Ciclo, 2016.

¹⁶ A. Rossi-Doria, *La libertà delle donne. Voci della tradizione politica suffragista*, Torino, Rosenberg&Sellier, 1990.

Episodi, questi, non isolati, non facilmente classificabili come il gesto di singole donne, in quanto contribuirono ad avviare riflessioni e pratiche politiche che, in alcuni contesti, come quello americano e per certi versi inglese, portò alla formazione di movimenti che ebbero un carattere di massa, mettendo a nudo quelle contraddizioni alla base dei moderni sistemi liberali e poi democratici: l'affermazione degli uguali diritti di tutti gli esseri umani e l'esclusione giuridica e politica delle donne.

Non solo quella richiesta di libertà femminile, apparentemente ovvia, divenne irricevibile nel contesto rivoluzionario settecentesco, ma quel rifiuto si riproporrà anche in futuro, all'indomani di ogni rivoluzione scoppiata all'insegna delle rivendicazioni di libertà e diritti. Lo si ritrovò nelle istanze poste dalle donne nelle rivoluzioni europee ottocentesche, nella Francia del 1848 come nell'Italia del Risorgimento. Durante la prima guerra mondiale, negli Stati Uniti, le donne denunciarono la contraddizione fra l'ambizione di Wilson di entrare in guerra per mettere fine a tutte le guerre e promuovere la democrazia e gli ostacoli posti al riconoscimento del suffragio femminile. Le suffragiste americane che ogni giorno davanti ai cancelli della Casa Bianca innalzavano uno stendardo con la scritta «Mr. President, fino a quando le donne dovranno aspettare per essere libere», venivano insultate, aggredite e accusate di essere “un-patriotic” e “un-American”.

Durante la seconda guerra mondiale, poi, il contributo delle donne alla resistenza venne ripagato con un voto che inizialmente era inteso come attivo e non come passivo (al pari di quello che era avvenuto all'indomani della prima grande ondata di leggi sul suffragio femminile, agli inizi del Novecento) e per molti anni l'esperienza delle donne partigiane fu rimossa e le loro azioni rese invisibili¹⁷. In modo del tutto paradossale, inoltre, nei rivoluzionari anni Sessanta, all'interno di quei movimenti che sia negli Stati Uniti sia nell'Europa occidentale, si nutrivano di parole d'ordine come libertà, anti-autoritarismo, anti-imperialismo e anti-colonialismo, le donne sperimentarono forme di discriminazione e marginalizzazione, relegate al ruolo di “angeli del ciclostile”, senza diritto di parola. Non casualmente, le attiviste del movimento per i diritti civili statunitense, nel 1964, consapevoli della radicalità del loro gesto, decisero di presentare in forma anonima il documento che denunciava le asimmetrie nei rapporti fra uomini e donne esistenti all'interno dell'organizzazione¹⁸. E, ancora, meccanismi simili hanno contraddistinto le battaglie delle donne nei movimenti anticoloniali e per l'indipendenza nazionale, come pure, in anni più recenti, all'interno dei cosiddetti movimenti delle “primavere arabe”.

Esempi, questi, che dimostrano come la battaglia per i diritti e la libertà delle donne sia stata una battaglia lunga, tortuosa, non del tutto compiuta, ma anche come occorra andare più a fondo per comprendere quel nodo, non completamente sciolto, che ha prodotto e per certi versi continua a produrre una resistenza ancora così forte.

Uno degli aspetti principali, almeno per quel che riguarda il contesto occidentale, per comprendere la forza degli ostacoli posti al riconoscimento della cittadinanza delle donne (non casualmente definita imperfetta, incompiuta, debole)¹⁹ risiede nella costruzione della

¹⁷ Sulle donne partigiane, A.M. Bruzzone, R. Farina, *La Resistenza taciuta*, Milano, La Pietra, 1976; A. Bravo (a cura di), *Donne e uomini nelle guerre mondiali*, Roma-Bari, Laterza, 1991.

¹⁸ S.M. Evans, *Born for Liberty: A History of Women in America*, New York, Simon&Schuster, 1997.

¹⁹ G. Bonacchi, A. Groppi (a cura di), *Il dilemma della cittadinanza. Diritti e doveri delle donne*, Roma-Bari, Laterza, 1993.

dicotomia tra sfera pubblica e sfera privata, alla base della trasformazione dell'istituto familiare all'interno della costruzione ottocentesca dei moderni stati-nazione.

La famiglia borghese, considerata come unione e complemento di uomo e donna, elemento di ordine e di disciplinamento sociale, si fondava sulla rigida divisione delle due sfere pubblica e privata, basata su criteri di genere. Se la sfera pubblica e politica era spazio dell'azione maschile, quella privata, luogo privilegiato di relazioni affettive che si dipanavano però all'interno dei criteri di un ordine patriarcale che legittimava il dominio del padre e del marito, era invece appannaggio dell'agire femminile. I due ambiti erano contraddistinti da principi, valori e linguaggi differenti (l'affetto, la cura, la dipendenza nella sfera privata; i diritti, l'indipendenza, la razionalità in quella pubblica/politica)²⁰, pur dentro articolazioni differenti dal punto di vista dei diversi contesti nazionali. L'ideologia vittoriana delle sfere separate, ad esempio, in area anglo-americana, tendeva a mettere l'accento non tanto sulla subordinazione (per quanto questa fosse giuridicamente sancita attraverso il sistema della *coverture*), ma sulla complementarietà dei ruoli e sulla superiorità morale delle donne che doveva essere preservata e difesa da una sfera pubblica in cui vigenti erano le relazioni contrattuali e i conflitti politici.

Da questo punto di vista, la rivendicazione da parte dei movimenti delle donne del voto e della cittadinanza o meglio del riconoscimento delle donne come individui, soggetti nella sfera pubblica e politica, non poteva che essere considerato un elemento di disordine politico prima ancora che sociale, ciò che sovvertiva il naturale corso delle cose.

Il confinamento delle donne nella sfera privata e la relativa subordinazione giuridica erano funzionali al modo in cui veniva concepita la nazione, intesa come una sorta di famiglia estesa, legata dai vincoli di sangue, dalla lingua comune, da tradizioni comuni. Alle donne, la retorica nazionalista affidava il compito di "guardiane simboliche" della nazione, di numi tutelari dell'omogeneità della comunità di sangue e di cultura. L'esaltazione della fedeltà e delle virtù femminili, quindi, divenivano cruciali in un contesto in cui, attraverso il controllo del corpo delle donne, sarebbe stato possibile governare il processo di riproduzione della nazione stessa²¹. Aspetti che si possono ritrovare anche nei processi di costruzione teorica e politica di quei movimenti che hanno ripreso dispositivi e retoriche nazionaliste, come nel caso del nazionalismo africano-americano o latino negli Stati Uniti, ma anche in quelle comunità etniche e religiose che vogliono preservare le loro identità e peculiarità culturali. È all'interno di questo contesto politico e simbolico che devono essere situate politiche e atti, anche molto diversi e distanti fra loro, ma accomunati dalla paura del "disordine" provocato da una sessualità femminile non controllata: dalle leggi fasciste che consideravano l'aborto un reato contro la stirpe, all'uso dello stupro come arma di annientamento etnico, al divieto dei matrimoni misti sia dal punto di vista etnico-razziale che religioso.

Quest'idea del "disordine" provocato dalle rivendicazioni delle donne venne evocata, in maniera sarcastica, già nel 1848, in occasione della prima convenzione sui diritti-

²⁰ C. Pateman, *Il contratto sessuale*, Roma, Editori Riuniti, 1997.

²¹ N. Yuval Davis, *Gender and Nation*, London-New York, Sage Publications, 1997; per il caso europeo vedi A. Banti, *L'onore della nazione. Identità sessuali e violenza nel nazionalismo europeo dal XVIII secolo alla Grande Guerra*, Torino, Einaudi, 2005; Ilaria Porciani (a cura di), *Famiglia e nazione nel lungo Ottocento. Modelli, strategie e reti di relazioni*, Roma, Viella, 2006.

ti delle donne, convocata a Seneca Falls nello stato di New York. Nel corso dei lavori venne letta una poesia di Maria W. Chapman, dal titolo “Tempi che provano le anime degli uomini”. La poesia dava voce ai “signori del creato”: «La confusione ci ha afferrati e tutto va male, le donne balzano fuori dalla “loro sfera” e invece di restare stelle fisse saettano come comete e prendono il mondo per le orecchie!» Le donne si muovevano in modo erratico, confuso, scomposto, continuava la poesia, con i sapienti che guardavano con spavento e timore coloro che «si son fatte l’idea di voler parlare per sé e brandiscono la lingua e la penna». Atto inaudito, poi, «Sono salite sul rostro, quelle elfi-megere, e – orrendo! – parlano agli uomini! Senza sbiancare vengono davanti a noi ad arringarci, dicono, a favore degli sciocchi»²².

Più di cento anni dopo, sempre negli Stati Uniti, la scelta separatista delle donne, la loro uscita dai movimenti della New Left, atto fondativo del femminismo radicale, venne descritta come l’uscita della luna dall’orbita del sole, una rivoluzione copernicana che sovvertiva l’ordine delle cose²³.

L’idea di una separazione netta fra sfera privata e sfera pubblica costituì lo sfondo che legittimava la costruzione di ordinamenti giuridici che dovevano sancire non solo il confinamento delle donne nella sfera privata, ma anche la loro subordinazione all’autorità maschile, del padre o del marito, pur all’interno di contesti normativi diversi a seconda delle tradizioni giuridiche. Se nei paesi che avevano recepito il codice napoleonico, l’istituto prevalente era quello dell’autorità maritale, in quelli di *common law*, come in Gran Bretagna e negli Stati Uniti, l’istituto vigente era quello della “coverture”, come si è accennato. Le donne denunciavano una condizione che le rendeva “civilmente morte”, invisibili, accomunate agli idioti e ai bambini, perché la loro personalità giuridica era assunta da quella del marito.

È famoso l’episodio narrato da Millicent Fawcett, una delle esponenti più note del suffragismo inglese. Fawcett raccontò che quando volle denunciare il furto di un portamonete, il giudice le fece notare che lei non aveva diritto a denunciare il furto perché il denaro rubato non apparteneva a lei bensì a suo marito. Fawcett confessava di essersi sentita umiliata, vergognandosi come se essa stessa fosse stata accusata di furto²⁴.

L’americana Elisabeth Cady Stanton, in una lettera all’amica rivendicava il diritto di essere chiamata con il suo nome e non con quello del marito, come è stato in uso negli Stati Uniti fino agli anni Sessanta del Novecento: «il nome è importante ... Perché gli schiavi non hanno nome fino a quando non assumono quello del padrone? Semplicemente perché non hanno un’esistenza indipendente ... Così è per le donne. L’abitudine di chiamare le donne Mrs. John This e Mrs. Tom That, e gli uomini di colore Sambo e Zip Coon, si basa sul principio che gli uomini bianchi sono i signori di entrambi. Io non posso accettare questo principio e quindi non posso portare il nome di un altro»²⁵.

²² “Tempi che provano le anime degli uomini”, pubblicata in *Il sentimento delle libertà. La Dichiarazione di Seneca Falls e il dibattito sui diritti delle donne negli Stati Uniti di metà Ottocento*, a cura di R. Baritono, Torino, La Rosa editrice, 2001, pp. 25-27.

²³ K.C. Berkeley, *The Women’s Liberation Movement in America*, Westport, Conn., Greenwood Press, 1999.

²⁴ A. Rossi-Doria, *Le idee del suffragismo*, in Ead., *Dare forma al silenzio*, Roma, Viella, 2007, p. 77.

²⁵ Citato in B.S. Anderson, *Joyous Greetings. The First International Women’s Movement 1830-1860*, Oxford-New York, Oxford University Press, 2000, p. 86.

Questa concezione che si fondava sull'idea di "naturali" attitudini dei due sessi da riconoscersi giuridicamente oltre che socialmente e politicamente, vedeva le donne dedite alle cure domestiche, soggetti dotate di una moralità più alta e quindi bisognose della protezione maschile per evitare che venissero "contaminate" dalle asperità, dai conflitti, dalle durezze della vita pubblica, così negando loro, di fatto, il riconoscimento dello status di individui liberi, indipendenti e responsabili.

Una rappresentazione che era funzionale soprattutto alle classi medie e alla nascente borghesia, ma che cozzava con la realtà delle trasformazioni economiche e industriali che vedeva sempre più l'ingresso delle donne nel lavoro industriale. A lungo si è discusso circa la possibilità di essere donna e di essere lavoratrice, sulla "rispettabilità" delle donne lavoratrici all'interno di un modello di riferimento come quello della domesticità che si coniugava a quella, altrettanto radicata, del lavoro femminile come provvisorio e temporaneo, di valore minore e che quindi giustificava salari più bassi e discriminazioni rispetto all'accesso a lavori più qualificati o alla carriera. Una rappresentazione, quella del lavoro delle donne come accessorio, marginale o complementare, mai completamente messa da parte, anche in anni più recenti. Come è stato sottolineato, «il valore reale e simbolico del lavoro cambia da una società all'altra e da un'epoca all'altra e certamente il lavoro femminile non è sempre stato valorizzato, né in passato né nel presente. Per le donne, l'identità di genere prevale sull'identità lavorativa: più che di "lavoratrici" si parla, ancor oggi, di "donne che lavorano"». Una costruzione che si è fondata su «un lavoro costante e pervasivo per sminuire le attività femminili, considerarle non specializzate anche quando lo erano, rendere difficile o impedire alle donne l'accesso alla formazione, all'educazione e all'apprendistato»²⁶.

Se il concetto di separazione fra pubblico e privato ha modellato le rappresentazioni e i ruoli di genere, legittimato asimmetrie di carattere giuridico, economico e sociale e l'esclusione delle donne dalla cittadinanza politica, tuttavia, nella realtà storica, questo non ha significato l'assenza delle donne nella sfera pubblica e in alcuni casi anche in quella politica. A differenza di interpretazioni storiografiche a lungo dominanti, le donne non sono "entrate" nella sfera pubblica e politica solo con la conquista del voto. In realtà proprio l'esperienza storica dell'attivismo femminile, permette, al contrario, di dare un significato più ampio e plurale al concetto di sfera pubblica e politica, di avere una visione più larga della categoria stessa di politica, non necessariamente legata solo alla lotta partitica e al rapporto con le istituzioni statali.

Escluse dalla cittadinanza, l'azione politica delle donne ha assunto fin dalle origini modalità e linguaggi differenti che rimandano anche alle divisioni fra le donne rispetto al percorso di cittadinanza. Da un lato, infatti, la loro azione si delineò all'interno dei movimenti che lottavano per i diritti civili, politici e sociali, per rivendicare alle donne lo status di individue e cittadine e quindi sfidando direttamente l'ordine costituito. Una battaglia lunga e anche particolarmente dura se si pensa alle repressioni subite dalle militanti dei movimenti suffragisti. In Inghilterra, ad esempio, le donne che protestavano per rivendicare il diritto di voto venivano arrestate, se praticavano lo sciopero della fame venivano intubate. Il trattamento che la polizia riservava loro era particolarmente duro. Le americane che andavano in Inghilterra per partecipare e assistere alle lotte delle suffragiste erano meravigliate dal fatto

²⁶ A. Bellavitis, *Il lavoro delle donne nelle città dell'Europa moderna*, Roma, Viella, 2016, pp. 8-9.

che la polizia era molto più dura nei riguardi delle suffragiste che non nei confronti degli indipendentisti irlandesi²⁷.

Dall'altra parte, se la lotta suffragista finì per riguardare comunque una minoranza, molto più ampie erano altre modalità di azione collettiva che non necessariamente sfidavano gli assetti di potere correnti, e anzi rivendicavano la loro legittimità in nome della domesticità e del maternalismo. Tuttavia, la loro azione nello spazio pubblico e politico, pur in nome della "differenza biologica" femminile, del loro essere mogli e madri, finì per allargare il concetto stesso di domesticità che dalla famiglia e dalla casa si estendeva alla società e allo stato.

Soprattutto in ambito anglo-americano, fin dall'Ottocento, esaltando le virtù morali e civiche dell'educazione, l'azione di "civility", le donne agirono attraverso lo strumento delle associazioni civiche e filantropiche per la promozione di politiche sociali, per il miglioramento delle condizioni igieniche della città, per l'approvazione di leggi di tutela a favore dei minori e delle donne lavoratrici, di norme sulla difesa dei consumatori e su quello che potremmo definire come "consumo etico".

Un attivismo che si basava anche su una diversa interpretazione che le "benevolent women" davano ai fenomeni della povertà e della prostituzione, a loro avviso non espressione della debolezza "morale" (secondo la visione vittoriana), dell'incapacità dell'individuo di agire come attore morale e responsabile, bensì conseguenza ed effetto del disagio sociale e delle crescenti disuguaglianze economiche. Negli Stati Uniti, associazioni come la Women Temperance Union League legava la diffusione dell'alcolismo alla povertà e al disagio sociale, come pure alla violenza domestica e alla crescente miseria femminile. L'azione delle donne, quindi, solo superficialmente poteva dirsi parte dell'azione caritatevole e filantropica, per assumere sempre più un carattere politico, come ricordò una *social worker* americana, Lillian Wald, che a New York, dirigeva una *settlement house*: lavorare a favore dei bambini e degli immigrati significava fare politica²⁸. Così come, in nome dell'essere madri, le donne animarono i movimenti pacifisti fra Otto e Novecento, che sempre più coniugavano il tema della pace e della creazione di un nuovo ordine internazionale con la necessità di estendere i diritti e la democrazia²⁹.

Linguaggio dei diritti e linguaggio maternalista sintetizzano le due, principali, modalità di azione delle donne che hanno riguardato tutto il Novecento e che mettono anche in luce i conflitti, le divisioni che si produssero all'interno di un movimento che non poteva essere considerato come un soggetto monolitico. Piattaforme centrate sul principio dell'uguaglianza dei diritti venivano avversate da chi riteneva che un'applicazione rigida di questo principio avrebbe messo in pericolo le leggi di protezione delle donne lavoratrici e delle madri. Una contrapposizione fra esigenza di essere riconosciute come individue a tutti gli effetti e necessità di tener conto della differenza femminile che si è riproposta costantemente

²⁷ P. Greenwood Harrison, *Connecting Links. The British and American Woman Suffrage Movements, 1900-1914*, Westport, Greenwood Press, 2000.

²⁸ L. Wald, *The House on Henry Street*, New York, Holt&Co, 1915.

²⁹ E. Guerra, *Il dilemma della pace: femministe e pacifiste sulla scena internazionale, 1914-1939*, Roma, Viella, 2014; M.G. Suriano, *Percorrere la nonviolenza. L'esperienza politica della Women's International League for Peace and Freedom (1915-1939)*, Roma, Aracne, 2012; M.S. Garroni, *La Women's International League for Peace and Freedom tra le due guerre: un percorso tra istituzioni e società*, in "Giornale di Storia Contemporanea", 12, 2, 2009, 90-115.

nei diversi contesti nazionali anche in anni recenti e che, dallo spazio nazionale si è estesa anche a quello internazionale come i dibattiti all'interno delle Nazioni Unite, e in particolare dentro la UN Commission on the Status of Women, dimostrano.

Questa pluralità di forme di attivismo politico, a cui bisognerebbe sommare quello all'interno dei partiti politici (già significativo nel contesto anglo-americano prima del riconoscimento del diritto di voto), ci permette anche di sottolineare un'altra differenza del percorso della cittadinanza femminile rispetto a quello proprio maschile. A differenza della linea evolutiva delineata da T.H. Marshall³⁰, secondo la quale l'acquisizione dei diritti civili è stata seguita prima da quella dei diritti politici e infine dalla conquista di quelli sociali, il percorso della cittadinanza femminile è stato più tortuoso e meno lineare: le donne hanno spesso ottenuto i diritti sociali, prima di acquisire quelli politici e civili. Anche in questo caso, il maternalismo, il linguaggio della cura sono sembrati a molte una strada più efficace per l'acquisizione dei diritti sociali, come nel caso della concessione delle pensioni alle madri e alle vedove negli Stati Uniti avvenuta prima del riconoscimento dei benefici previdenziali ai lavoratori maschi, o le legislazioni sociali approvate per proteggere il lavoro delle donne e impedire quello notturno³¹. Il maternalismo costituiva un linguaggio più riconoscibile e legittimato, apparentemente impolitico perché non metteva in discussione l'ordine simbolico dei rapporti tra i generi. E tuttavia, è indubbio che in alcuni contesti, il maternalismo abbia costituito una strategia politica che ha aiutato, non impedito, l'acquisizione di maggiori spazi di libertà e agibilità politica delle donne. Il nodo storico, teorico e politico che tuttora deve essere indagato in modo più approfondito, all'interno di un quadro transnazionale e comparativo, riguarda, semmai, quello relativo ai fattori e alle dinamiche politiche e sociali che sono state alla base del diverso impatto e significato che il maternalismo ha avuto nei diversi sistemi politici e sociali: come e perché in alcuni contesti esso è riuscito ad essere una via privilegiata per l'accesso delle donne alla decisione politica (come per esempio negli Stati Uniti), mentre in altri ha avuto il significato, come nel caso italiano, di sancire la subordinazione delle donne stesse³².

4. Il carattere internazionale e transnazionale dei movimenti delle donne

Un altro aspetto che vale la pena sottolineare riguarda non solo la natura dialettica e plurale dei femminismi, ma anche un'identità che fin dalle origini è stata transnazionale e internazionale.

Fin dal Settecento i movimenti delle donne si sono nutriti di reti, legami, corrispondenze che hanno visto l'Atlantico come spazio politico di circolazione di idee, concetti, pratiche e attivismo politico. La maturazione delle idee suffragiste e femministe nel corso dell'Ot-

³⁰ T.H. Marshall, *Cittadinanza e classe sociale*, a cura di S. Mezzadra, Roma-Bari, Laterza, 2002.

³¹ T. Skocpol, *Protecting Soldiers and Mothers: The Political Origins of Social Policy in the United States*, Cambridge, Massachusetts, Belknap Press of Harvard University Press, 1992; S. Michels, *Mothers of a New World: Maternalist Politics and the Origins of Welfare States*, London, Routledge, 1993; E. Vezzosi, *Madri e Stato. Politiche sociali negli Stati Uniti del Novecento*, Roma, Carocci, 2002; L. Gordon, *Pitied But Not Entitled: Single Mothers and the History of Welfare*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1995.

³² Per il caso italiano, vedi ad esempio S. Soldani, *Una patria "madre e matrigna"*, in M.T. Mori, A. Pescarolo, A. Scattigno, S. Soldani (a cura di), *Di generazione in generazione. Le italiane dall'Unità a oggi*, Roma, Viella, 2014, pp. 37-60.

tocento si situò all'interno della delimitazione di reti transnazionali, spesso di carattere religioso, come nel caso dei movimenti antischiavisti e delle associazioni che si battevano per l'abolizione della tratta.

Non solo, la dimensione internazionale e transnazionale ha giocato un ruolo decisivo nella sedimentazione e legittimazione dell'azione delle donne. Il fatto di sentirsi partecipi di una comunità internazionale ha contribuito alla costruzione di quella identità collettiva, sintetizzata nel concetto di "sisterhood" che poteva rafforzare le strategie a livello nazionale. La consapevolezza di essere parte di un soggetto collettivo che sperimentava le stesse forme di discriminazione e subordinazione, portò, fra Otto e Novecento, alla formazione delle grandi organizzazioni internazionali – International Council of Women (1888), International Woman Suffrage Alliance (1904), Women's International League for Peace and Freedom (1919) – che ebbero l'ambizione di rappresentare tutte le donne e di porsi poi come interlocutori sia nei riguardi della Società delle Nazioni prima sia, successivamente, nei confronti delle Nazioni Unite³³. Non sempre, tuttavia, l'identità collettiva inter/transnazionale si conciliava con le appartenenze nazionali come i drammatici contesti delle due guerre mondiali e lo scoppio della guerra fredda dimostrarono. Durante la prima guerra mondiale, i nazionalismi finirono per incrinare la comune adesione alla "sisterhood", dividendo le francesi dalle tedesche; durante la guerra fredda, la cortina di ferro riaffermò la prevalenza dei valori occidentali e rese più complicato, se non impossibile, la collaborazione fra donne dell'ovest e dell'est³⁴.

Vi è un altro aspetto che vale la pena sottolineare. Sebbene il femminismo, come si è accennato sopra, sia parte integrante del processo di costruzione della modernità occidentale, tuttavia, sarebbe errato limitarlo a fenomeno euro-americano. Soprattutto se si sposta l'attenzione sulle dinamiche internazionali, appare evidente come, già nelle organizzazioni internazionali, significativa fu, per i temi e le contraddizioni sollevati, la presenza non solo di donne inglesi, americane, olandesi, tedesche o francesi, ma anche di donne egiziane, turche, latinoamericane, indiane. Donne certo appartenenti alle élite (non diversamente, del resto, da quello che succedeva in Europa), ma che contribuirono alla nascita di movimenti femministi significativi, come nel caso di quello egiziano³⁵. Tuttavia, occorre tener conto di questo aspetto per comprendere il ruolo cruciale che le donne ebbero nei movimenti anticoloniali, per le quali l'obiettivo della lotta non era solo la liberazione dalle potenze imperiali, ma l'emancipazione delle donne stesse, per quanto tali aspettative siano state poi tradite o disattese.

I movimenti delle donne del sud del mondo che sono stati riconosciuti come protagonisti dei dibattiti internazionali promossi dalle Nazioni Unite, a partire dal cosiddetto Decennio delle donne, inaugurato con la Conferenza di Città del Messico del 1975, hanno quindi radici lunghe e ramificate. Quando, con la conferenza di Nairobi del 1985, si assistette a un vero e proprio cambio di leadership, a favore delle donne africane, asiatiche, latinoamericane, questo mutamento si inseriva all'interno di una storia di lungo periodo. Le stesse *issues*

³³ L.J. Rupp, *Worlds of Women: The Making of an International Women's Movement*, Princeton, Princeton University Press, 1997.

³⁴ R. Baritono, *An ideology of sisterhood?: American women's movements between nationalism and transnationalism*, in "Journal of Political Ideologies", 13, 2, 2008, pp. 181-199; F. de Haan (ed.), *Women's Activism: Global Perspectives from the 1890s to the Present*, New York, Routledge, 2012.

³⁵ L. Casini, M. Paniconi, L. Sorbera, *Modernità Arabe. Nazione, narrazione e nuovi soggetti nel romanzo egiziano*, Messina, Mesogea, 2012.

imposte dalle donne del sud del mondo – lotta alla povertà, effetti negativi dei processi di globalizzazione, ambientalismo – si richiamavano a temi che erano già stati introdotti all’inizio del Novecento dalle donne che ritenevano fondamentale legare il tema della pace e dei diritti delle donne a quello della lotta al colonialismo. Un fenomeno, quindi, che ha una sua storicità che deve essere ancora pienamente indagata e studiata. Una visione eccessivamente euro-americana della storia dei movimenti delle donne ha teso per esempio a rimuovere il fatto che, dopo il 1945, la UN Commission on the Status of Women fu un organismo fortemente voluto, non dalle statunitensi o dalle europee, bensì proprio dalle donne latinoamericane, indiane, asiatiche presenti, seppure pur in numero limitato all’assemblea costitutiva delle Nazioni Unite. Nella Commission, esse videro uno strumento importante di pressione per modificare in senso progressista le legislazioni nazionali e riconoscere adeguatamente i diritti di cittadinanza delle donne.

Non solo; proprio il protagonismo delle donne provenienti dai contesti coloniali e post-coloniali dentro le organizzazioni internazionali delle donne, fece esplodere, come si è accennato sopra, le contraddizioni dovute alle differenze razziali, etniche oltre che di classe, che un concetto troppo omologante di “sorellanza” tendeva a rimuovere o ad emarginare.

In nome di una comune oppressione e della lotta al patriarcato che sembrava manifestarsi negli stessi termini in tutti i contesti politici, sociali e culturali, il femminismo euro-americano ha teso spesso a proporre il suo percorso come modello di riferimento unico e progressivo, come se l’emancipazione e la libertà delle donne avessero una sola traiettoria. Una concezione egemonica che ha finito per veicolare l’idea di una visione gerarchica basata sulla supposta, maggiore agibilità politica delle donne occidentali le quali, conseguentemente, in quanto soggetti più consapevoli, hanno ritenuto di poter e dover agire in nome di chi – le donne del sud del mondo – veniva ritenuto incapace di azione e di presa di parola.

È stata questa la denuncia della studiosa indiana, ma operante negli Stati Uniti, Chandra Mohanty, nel suo saggio *Sotto gli occhi dell’occidente* in cui ha messo in luce come anche le femministe occidentali degli anni Sessanta e Settanta del Novecento, e non solo le “imperial ladies” ottocentesche, non siano state esenti da una visione stereotipata che ha diffuso la rappresentazione delle donne del sud del mondo come soggetti “senza voce”, passivi, perennemente immerse in contesti immobili e senza tempo, oppresse dalla tradizione e dalla religione³⁶. Una rappresentazione che non ha riconosciuto né la loro *agency*, né la loro capacità di azione e di resistenza.

D’altronde, la critica a una visione egemonica del femminismo bianco era stata avanzata già nel corso degli anni Settanta, negli Stati Uniti, dalle attiviste africane-americane. Frances Beal, ad esempio, aveva messo in luce come le donne nere non potessero riconoscersi nella rappresentazione della *womanhood* bianca. La descrizione della famiglia come “gabbia dorata”, secondo la famosa espressione di Betty Friedan, non poteva essere accolta in pieno dalle donne nere, per le quali la famiglia era stata rifugio dalla violenza razzista, luogo di costruzione dell’identità nera³⁷.

³⁶ Ch.T. Mohanty, *Femminismo senza frontiere. Teorie, differenze, conflitti*, Verona, ombre corte, 2012; G.C. Spivak, *Can the Subaltern Speak?* in C. Nelson, L. Grossberg (eds.), *Marxism and the Interpretation of Culture*, Basingstoke, Macmillan Education, 1988, pp. 271-313.

³⁷ F.M. Beal, *Double Jeopardy. To Be Black and Female* (1970), ripubblicato in “Meridians: feminism,

Incomprensioni, conflitti e asimmetrie fra donne, frutto di diversi posizionamenti etnici, sociali e culturali, che si ritrovano anche nel dibattito contemporaneo. L'esempio più significativo è rappresentato dalle discussioni che periodicamente si accendono attorno alla questione del velo islamico. Un dibattito che tende a schiacciare la complessità di significati che il velo assume nei contesti contemporanei, polarizzando ed essenzializzando posizioni contrapposte e, soprattutto, a ridurre al silenzio le donne immigrate e musulmane. A questa polarizzazione ed essenzializzazione hanno dato un contributo pure alcune posizioni femministe (come nel caso del dibattito francese) che, in nome della difesa della laicità, hanno teso ad avvalorare la rappresentazione delle donne musulmane solo nei termini di soggetti oppressi dal sistema patriarcale e religioso³⁸.

Insomma, spesso, anche all'interno del dibattito femminista, non sempre si è stati consapevoli della pluralità dei percorsi, né dei contesti storici e delle dinamiche politiche che hanno impedito ai movimenti delle donne, come nel caso dei femminismi egiziano o algerino, di esercitare un'azione riformatrice più profonda nelle loro società di appartenenza. Inoltre, meriterebbe di essere ulteriormente approfondito un aspetto estremamente problematico, vale a dire il modo in cui il tema dei diritti delle donne e lo stesso femminismo siano diventati oggetto di un vero e proprio uso politico come strumento di legittimazione e che ha finito per provocare fenomeni di rigetto proprio nei contesti post-coloniali. In molti casi, infatti, governi autoritari hanno a volte utilizzato il femminismo come strumento forzato di modernizzazione (si pensi ad esempio all'Iran di Rezi Pahlavi)³⁹, favorendo la semplificazione dell'equiparazione fra femminismo e occidentalizzazione forzata. Un esito che si riallacciava, d'altronde, al modo in cui il tema dei diritti delle donne era stato in precedenza usato dalle politiche imperiali, specialmente britanniche, come una sorta di test di civilizzazione e di politiche di modernizzazione imposte dall'alto. Per certi versi, questo dispositivo proprio del discorso imperiale tende a riprodursi anche in contesti recenti. In qualche modo, lo si può rintracciare anche nel modo in cui George W. Bush ha introdotto nei suoi discorsi, all'indomani dell'11 settembre, il riferimento ai diritti delle donne come diritti umani, fino a renderlo elemento di giustificazione e legittimazione per gli interventi bellici in Afghanistan e in Iraq.

5. Libertà-uguaglianza

Per quanto tortuoso e denso di contraddizioni, il movimento delle donne, sia in Occidente sia nei contesti postcoloniali, ha dimostrato di essere capace di costituire una forza politica in grado di delineare un diverso ordine politico. La sua capacità pervasiva può essere misurata anche attraverso l'analisi di quel fenomeno che una studiosa americana, Susan Faludi⁴⁰, ha definito come "contrattacco", parlando della reazione che si è prodotta negli Stati Uniti e in Europa contro le battaglie femministe degli anni Settanta, ad opera dei nuovi movimenti

race, transnationalism", 8, 2, 2008, pp. 166-176; A. Davis, *Bianche e nere*, Roma, Editori Riuniti, 1985; B. Hooks, *Elogio del margine*, Milano, Feltrinelli, 1998 (1991); B. Friedan, *La mistica della femminilità* (1963), Roma, Castelvecchi, 2012.

³⁸ J.W. Scott, *The Politics of the Veil*, Princeton, Princeton University Press, 2007.

³⁹ N. Naghibi, *Rethinking Global Sisterhood: Western Feminism and Iran*, Minneapolis, University of Minnesota Press, 2007.

⁴⁰ S. Faludi, *Contrattacco. La guerra non dichiarata contro le donne*, Milano, Dalai, 1997.

conservatori che hanno messo in discussione le conquiste in tema di diritti sociali e riproduttivi, o riproposto stereotipi e ruoli tradizionali di genere, con il contributo dei vecchi e nuovi media, attraverso i quali si sono prodotte vere e proprie strategie di delegittimazione dei movimenti femministi. Anche in questo caso, un approccio globale potrebbe aiutare a comprendere come il “contrattacco” abbia riguardato, seppure attraverso l’uso di linguaggi, obiettivi e modalità diverse, contesti anche radicalmente differenti dal punto di vista dei sistemi politici e culturali. E, tuttavia, proprio la sfida dei movimenti conservatori a livello globale, sta inducendo la riflessione delle donne a rivedere alcune posizioni che, soprattutto a partire dagli anni Settanta, ha teso a privilegiare i concetti di “differenza”, “libertà”, “auto-determinazione” al posto di quello di “diritti”.

Nonostante la necessità di tenere presente la storia “lunga” dei femminismi, infatti, gli anni Settanta del Novecento, sia nei paesi euro-americani sia anche negli altri contesti geopolitici, hanno rappresentato una rottura teorica e prodotto una vera e propria cesura.

Ciò che venne svelato dai movimenti femministi, in alcuni casi veri e propri movimenti di massa, come in quello italiano, fu la inefficacia di un discorso sui diritti che non faceva i conti con la realtà di una “differenza” femminile, né con la persistenza delle strutture di potere patriarcale pur dentro lo sviluppo di sistemi liberali e democratici.

Occorreva cioè indagare più a fondo per comprendere le radici della cittadinanza imperfetta delle donne, così come si era prodotta con un’estensione dei diritti che non aveva significato la fine delle discriminazioni e della condizione di subordinazione. Da questo punto di vista, cruciale fu il passaggio da un discorso centrato sui diritti a una pratica politica basata sul concetto di libertà e di liberazione, e in primis sulla libertà di autodeterminazione del proprio corpo.

Questo passaggio teorico ha avuto come perno il concetto di differenza sessuale, non come dato biologico, bensì nei termini di un’identità sessuata, di un’alterità che deve essere riconosciuta, come si è accennato all’inizio di questo intervento, perché le donne non potevano essere incluse nel corpo politico «come se fossero uomini»⁴¹.

A partire dagli anni Settanta, quindi, la pratica politica e la riflessione teorica femministe hanno messo al centro l’idea di libertà e della relazione fra donne come riferimenti politici e teorici per riflettere sui temi dell’identità, del corpo, della libertà femminile, all’interno di un percorso teorico complesso e diversificato che ha avuto esiti teorici significativi⁴².

Questa frattura teorica, tuttavia, che ha indotto a riflettere sui temi del potere, delle identità sessuali e del loro riconoscimento sul piano pubblico e politico, sulle molteplici forme del patriarcato, ha permesso anche di leggere con lenti e domande nuove alle esperienze di mobilitazione delle donne che si erano avute in precedenza e che, in alcuni contesti, erano state rimosse, quasi a voler segnare in modo chiaro la necessità della cesura.

Ritornare a leggere le esperienze del passato attraverso le categorie di analisi e le innovazioni prodotte dal pensiero femminista contemporaneo, ha reso possibile non solo cri-

⁴¹ A. Cavarero, *Per una teoria della differenza sessuale*, in AA.VV., *Diotima. Il pensiero della differenza sessuale*, Milano, La Tartaruga, 1987.

⁴² Per una prima introduzione alla riflessione teorica femminista contemporanea, mi permetto di rimandare al mio *Il pensiero politico delle donne* (versione ampliata e aggiornata) in R. Gherardi (a cura di), *La politica e gli Stati. Problemi e figure del pensiero occidentale*, Roma, Carocci, nuova ed. 2011, pp. 65-78.

ticare una deriva essenzialista che ha riguardato un uso del concetto di differenza sessuale de-storicizzato (come la discussione sul concetto di “gender” prima richiamata ha messo in evidenza), ma anche rivedere una lettura eccessivamente contrapposta fra emancipazione e liberazione, per dare invece spazio e visibilità alla complessità delle esperienze dei movimenti delle donne.

Nel 1852 l’abolizionista statunitense Angelina Grimkè affermava che essere libere significava essere libere di pensare i nostri pensieri e nel 1855 Elisabeth Cady Stanton scriveva «È poca cosa per me avere il diritto di voto, di proprietà e così via se io non possiedo il mio corpo, come un mio assoluto diritto»⁴³. La dialettica fra diritti e libertà non è mai stata scissa, in realtà, da una riflessione che riguardava il corpo delle donne e la loro differenza. Contrapporre il linguaggio dei diritti a quello della libertà potrebbe portare a posizioni che, in nome della libertà femminile, finirebbero per liquidare in modo troppo sbrigativo la necessità dei diritti, come se essi fossero superati o non in grado di garantire la libertà femminile, perché usurati o perché i diritti, dovendosi tradurre necessariamente in norme, finiscono per non ricomprendere tutte le possibili sfaccettature ed esigenze di una libertà femminile che non può mai essere concepita in termini astratti. Eppure, uno dei contributi più significativi dei movimenti delle donne del sud del mondo o dei movimenti africani-americani e *latinos* è proprio quello di aver recuperato il discorso sui diritti, come pure aver ripreso un concetto di uguaglianza, non come omologazione, ma come critica alle asimmetrie di potere e a favore di politiche di giustizia sociale.

Non bisogna, infatti, trascurare il fatto che proprio l’esperienza delle donne abbia dimostrato come “libertà” sia da un lato parola estremamente potente, ma dall’altro anche termine ambivalente, specie nel contesto contemporaneo, soprattutto se non coniugato con quello di uguaglianza. Lo aveva messo in luce Anna Kuliscioff, quando, contrapponendosi ad Anna Maria Mozzoni a proposito delle divisioni fra femministe maternaliste o sociali e quelle che volevano la parità dei diritti, affermava: «È solo a costoro (agli imprenditori ndr) che riesce immensamente comodo confondere – e far confondere – due cose che stanno tra loro agli antipodi: la libertà della donna e la libertà di sfruttamento della donna»⁴⁴. Parole non dissimili da quelle usate recentemente per mettere in luce come i processi di globalizzazione, dispiegatesi soprattutto dopo la fine della guerra fredda, abbiano accelerato processi come quelli della femminilizzazione del lavoro e della povertà e della diffusione della precarietà del lavoro. Un’esponente della Duma russa affermò: «Abbiamo salutato con gioia l’abbattimento del muro di Berlino, peccato sia caduto sulla testa delle donne»⁴⁵.

La libertà femminile è anche e soprattutto conflitto tra diverse visioni e interpretazioni, di vite poste ai margini e fra i confini e che rispondono alla molteplicità dei dispositivi e degli assetti di potere: per esempio, di donne, come quelle migranti, o quelle appartenenti alle minoranze etniche o alle donne del sud del mondo, la cui soggettività è data dalla compresenza, dalla simultaneità di diversi assi di potere. E che sperimentano, non tanto o solo molteplici forme di oppressione, ma modalità multiple di confronto/scontro con diverse

⁴³ Cfr. L.D. Ginzberg, *Elizabeth Cady Stanton: An American Life*, New York, Hill and Wang, 2009.

⁴⁴ A. Kuliscioff, *In nome della libertà della donna*, in “L’Avanti”, 18 marzo 1898, in E. Guerra, *Storia e cultura politica delle donne*, cit., p. 111.

⁴⁵ Citato in L. Napoleoni, *Economia canaglia*, Milano, Il Saggiatore, 2009, p. 17.

configurazioni di potere: quello patriarcale tradizionale, ma anche assetti di potere apparentemente “disincarnati” come quelli propri del nuovo impero, di processi economici e politici che usano il linguaggio tecnologico e scientifico della modernizzazione

La crisi economica e gli effetti negativi dei processi di globalizzazione hanno quindi imposto di ripensare e coniugare in un’ottica di genere libertà-diritti-uguaglianza. Nancy Fraser ha sottolineato come una certa interpretazione del femminismo della seconda ondata abbia avuto un effetto significativo dal punto di vista della mentalità, dei processi culturali, della percezione del sé, ma non è riuscita a incidere sugli assetti politici e istituzionali, sulla struttura politica e sociale. Troppo concentrate sul problema del riconoscimento e del desiderio femminile, alcune espressioni del femminismo della seconda ondata hanno trascurato invece il problema della redistribuzione e della giustizia sociale, portando paradossalmente acqua alla trasformazione neoliberale del capitalismo contemporaneo⁴⁶.

Solo l’articolazione dei tre concetti di libertà-uguaglianza-diritti, può costituire quella griglia interpretativa in grado di dare conto del modo in cui molteplici assi di potere agiscono nei diversi contesti storici, politici e culturali e del modo in cui assumono configurazione diverse a seconda del posizionamento stesso delle donne sulla base delle appartenenze etniche, razziali e di classe.

D’altronde, come ha sottolineato Anna Rossi-Doria, la critica femminista ai diritti ha puntato non al loro rifiuto, bensì alla denuncia «del mancato sviluppo delle loro potenzialità». Non rifiuto *tout court*, ma semmai spinta a un ripensamento teorico, nella consapevolezza che forse un «nuovo universalismo» è possibile⁴⁷.

BIBLIOGRAFIA

- Baritono, R. (a cura di), *Il sentimento delle libertà. La Dichiarazione di Seneca Falls e il dibattito sui diritti delle donne negli Stati Uniti di metà Ottocento*, Torino, La Rosa editrice, 2001.
- Bertilotti, T., Galasso C., Gissi A., Lagorio F. (a cura di), *Altri femminismi. Altri femminismi. Corpi, violenza, riproduzione, culture, lavoro*, Roma, Manifestolibri, 2018 (2006).
- Bonacchi, G., Groppi A. (a cura di), *Il dilemma della cittadinanza. Diritti e doveri delle donne*, Roma-Bari, Laterza, 1993.
- Bravo, A. (a cura di), *Donne e uomini nelle guerre mondiali*, Roma-Bari, Laterza, 1991.
- De Beauvoir, S., *Il secondo sesso*, Milano, Il Saggiatore, 1994 (1949).
- Guerra, E., *Storia e cultura politica delle donne*, Bologna, Archetipolibri, 2008.
- Guerra, E., *Il dilemma della pace: femministe e pacifiste sulla scena internazionale, 1914-1939*, Roma, Viella, 2014.
- Mori, M.T., Pescarolo A., Scattigno A., Soldani S. (a cura di), *Di generazione in generazione. Le italiane dall’Unità a oggi*, Roma, Viella, 2014, pp. 37-60.
- Pateman, C., *Il contratto sessuale*, Roma, Editori Riuniti, 1997.

⁴⁶ N. Fraser, *Fortune del femminismo. Dal capitalismo regolato dallo Stato alla crisi neoliberista*, Verona, ombre corte, 2015.

⁴⁷ A. Rossi-Doria, *Diritti delle donne e diritti umani*, in Ead., *Dare forma al silenzio*, cit., p. 222.

- Porciani, I. (a cura di), *Famiglia e nazione nel lungo Ottocento. Modelli, strategie e reti di relazioni*, Roma, Viella, 2006.
- Rossi-Doria, A., *La libertà delle donne. Voci della tradizione politica suffragista*, Torino, Rosenberg&Sellier, 1990.
- Rossi-Doria, A., *Dare forma al silenzio*, Roma, Viella, 2007.
- Scott, J. W., *Genere, politica, storia*, a cura di Ida Fazio, Roma, Viella, 2013.
- Vezzosi, E., *Madri e Stato. Politiche sociali negli Stati Uniti del Novecento*, Roma, Carocci, 2002.



Le relazioni fra generi sul luogo di lavoro

Cinzia Albanesi, Rita Chiesa

1. Introduzione

Il presente capitolo prende in esame il modo in cui le questioni di genere entrano in gioco nei luoghi di lavoro, mettendo a fuoco alcuni punti di interesse. In primo luogo analizzeremo la condizione delle donne nel mondo del lavoro, offrendo informazioni sulla distribuzione della forza lavoro maschile e femminile nel mercato del lavoro. In secondo luogo esamineremo come questa distribuzione sia la risultante di barriere psicologiche e contestuali, che se da un lato rendono la vita professionale delle donne più complicata, dall'altro non impediscono alle donne che lavorano di "ridefinire" una via femminile al successo professionale.

2. La condizione delle donne nel mondo del lavoro

Dal 2006 ogni anno il World Economic Forum calcola il Gender Gap Index, ovvero un indice che misura le differenze di accesso in base al genere a risorse e opportunità rispetto a 4 aree: lavoro, educazione, salute, politica. Nel 2016 l'Italia si è aggiudicata globalmente il 50esimo posto (perdendo 9 posizioni rispetto all'anno precedente), con performance eccellenti nell'area dell'educazione (arrivando addirittura al primo posto per partecipazione delle donne nell'educazione terziaria) ma decisamente meno confortanti nell'area del lavoro: 117esimo posto in riferimento alla partecipazione economica delle donne: 127esimo per uguaglianza salariale, 89esimo posto per tasso di occupazione delle donne, e il 98esimo per reddito percepito. Una donna italiana guadagna fino al 30% in meno di un uomo di pari grado: il gap è più alto per le posizioni manageriali e più basso per le professioni impiegatizie e con bassa qualificazione, ma anche in questo caso non scende sotto il 7%.

Anche Eurostat (2015) conferma questi dati non lusinghieri: nel 2014 il tasso di occupazione degli uomini nell'UE-28 era del 70,1%, mentre quello delle donne era del 59,6%: a fronte di un trend globalmente positivo (l'occupazione femminile in 10 anni è aumentata di quasi 5 punti %), in Italia la percentuale di donne occupate (2017) non supera il 52% con un divario di oltre 10 punti rispetto agli uomini. Non va meglio se oltre alla "quantità" del lavoro femminile, ne consideriamo anche la qualità: il rapporto 2017 della Commissione Europea su eguaglianza tra uomini e donne nell'UE mostra che il nostro paese tra quelli europei è quello meno capace di includere le donne nel lavoro, più spesso lavoratrici precarie, e part-time, più frequentemente occupate degli uomini nel lavoro non retribuito (24

ore settimanali contro le 9 degli uomini), in particolare nel caregiving. Il nostro paese è nelle prime posizioni a livello europeo anche per quanto riguarda la segregazione verticale. Sui 7,2 milioni di posizioni da manager disponibili in Europa, solo il 35% è occupato da donne, mentre in Italia, le donne manager sono solo il 22%: in pratica una donna su cinque.

3. Quello che le donne vogliono dalla carriera

Sebbene in ambito psico-sociale negli ultimi decenni molti studiosi si siano interessati al tema della carriera al femminile, quest'ultima è stata descritta soprattutto in termini di "mancanze" rispetto alla carriera maschile. In particolare, ci si è soffermati su due aspetti:

1. *le scelte occupazionali* ed il perché uomini e donne costruiscano i propri percorsi professionali in settori differenti;

2. *l'adattamento e il successo lavorativi*, in particolare le difficoltà delle donne di vivere un'esperienza lavorativa positiva, a causa di pregiudizi e discriminazioni all'interno delle organizzazioni ma anche del conflitto che si genera tra richieste del contesto lavorativo e istanze delle altre sfere di vita.

a) *Le scelte occupazionali*

Per quanto riguarda le scelte occupazionali, la partecipazione femminile al mercato del lavoro seppure mantenga un trend in crescita, si è realizzata in modo variabile, tanto rispetto alle differenze tra Paesi, quanto considerando i diversi segmenti del lavoro. Infatti, nonostante sulla carta le preclusioni di accesso ad alcuni settori sulla base del genere siano state progressivamente eliminate, le scelte professionali delle donne risultano confinate ad un dominio molto più limitato in confronto a quelle maschili. Esse difatti non si distribuiscono in maniera uniforme nei settori di attività, concentrandosi in prevalenza in poche occupazioni, spesso collegabili a stereotipi sociali e affini ai ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura (insegnanti, segretarie, impiegate, parrucchiere, infermiere, commesse, assistenti sociali, cassiere, dietiste...). Questi lavori sono caratterizzati da retribuzioni poco elevate, bassa qualificazione e scarse prospettive di carriera, ma sono tendenzialmente più compatibili di altri con la gestione delle responsabilità familiari (perché vicini al luogo di residenza, con orari flessibili, con incarichi di routine che non richiedono trasferimenti e straordinari...) (Rosti, 2006). Secondo alcuni autori (ad esempio, Framer, 1976; Harmon, 1977), le scelte e lo sviluppo di carriera femminile sarebbero condizionati sia da fattori interni o psicologici, quali scarsa fiducia in se stessi e paura del successo, sia da fattori esterni o sociali, quali discriminazioni e mancanza di supporto da parte di altri significativi.

Le modalità con cui fattori personali ed ambientali interagiscono nel determinare lo sviluppo del percorso lavorativo di ciascun individuo sono state ben descritte dalla *Social Cognitive Career Theory-SCCT* (Lent, Brown, Hackett, 1994), la quale applica allo studio delle carriere i principi generali della teoria socio-cognitiva di Bandura (1997). Secondo la SCCT, gli individui tendono ad interessarsi ad una tipologia di carriera e conseguentemente a sceglierla e perseguirla, se reputano di essere adatti e se contemporaneamente ritengono che essa porterà i risultati da loro desiderati. In altre parole, la percezione di autoefficacia e le aspettative di risultato determinano l'interesse per un'attività lavorativa; tale interesse porta la persona ad orientare i propri obiettivi di carriera in un determinato campo e a perseguirli mettendo in atto determinati comportamenti. Autoefficacia e aspettative di risultato sono

fortemente influenzati dall'ambiente per cui, se l'individuo colleziona esperienze positive legate ad una determinata carriera, allora il suo senso di autoefficacia aumenterà insieme alle aspettative di successo in quell'ambito. Al contrario se le esperienze non saranno positive, l'interesse per quel tipo di carriera decrescerà. Secondo questo modello i gruppi stigmatizzati, come le donne, le minoranze etniche o le persone diversamente abili potrebbero non esperire, o farlo in misura sensibilmente più limitata, determinate situazioni positive e quindi disinteressarsi a certe specifiche tipologie di carriera. Questo meccanismo viene spesso utilizzato per spiegare ad esempio perché le donne non mostrano interesse per l'ambito scientifico: sin dalla scuola elementare le bambine infatti ricevono meno rinforzi positivi e incoraggiamenti da insegnanti e genitori rispetto alla propria performance in matematica, ragione per cui crescendo tenderanno a mostrare poco interesse per questa disciplina.

L'influenza del contesto socio-culturale è dunque determinante nel definire le scelte professionali individuali e può agire secondo due meccanismi: l'influenza prossimale e distale. L'influenza prossimale riguarda i fattori che intervengono sul processo attraverso cui le persone trasformano gli interessi in obiettivi e cercano di concretizzare gli obiettivi in azioni. A questo livello, discriminazioni e mancanza di supporto possono fortemente influenzare la carriera al femminile. Si pensi ad esempio come all'interno delle organizzazioni siano presenti aspettative circa i ruoli degli uomini e delle donne, costruite nelle interazioni di tutti i giorni, le quali influiscono anche sulle risposte dell'ambiente lavorativo nei confronti delle donne, a seconda del comportamento che queste ultime assumono. Si tratta di atteggiamenti svalutanti e tendenti a marginalizzare l'apporto lavorativo delle donne, che influenzano molte pratiche organizzative, prime tra tutte i processi di selezione in cui il giudizio sulle candidate può essere deformato dalle attese che l'esaminatore ha rispetto ai ruoli di genere e gli stereotipi (Menegatti, Mariani, Rubini, 2012) e ciò porta spesso alla tendenza a privilegiare candidati uomini, a parità di qualifica o competenze (Cacace, d'Andrea, 1999).

L'influenza distale riguarda l'impatto di fattori di contesto e background sulle esperienze che, a loro volta, condizionano autoefficacia e risultati attesi. Un fattore distale molto rilevante è rappresentato dagli stereotipi di genere. Gli stereotipi sono generalizzazioni cognitive, immagini mentali semplificate al massimo riguardanti una categoria di persone, oggetti o eventi, che, se condivisi da grandi masse di persone, diventano stereotipi sociali (Stallybrass, 1977).

Gli stereotipi di genere associano automaticamente tratti, capacità e ruoli specifici a uomini e donne, e la loro influenza agisce sia sulla percezione che la persona ha di sé sia sul giudizio degli altri (Rudman, Glick 2001). Caratteristiche come operatività, assertività, ambizione, competenza, autodirezione, orientamento allo scopo, indipendenza, autonomia, definiscono il maschile; mentre il femminile è maggiormente definito da qualità interpersonali come emotività, gentilezza, cordialità, sensibilità alle relazioni, bisogno di filiazione e nel contempo passività, remissività, dipendenza ecc. (Spence, Deaux, Helmreich, 1985). Le donne sono generalmente viste come più sensibili, non adatte a lavori fisicamente impegnativi o che richiedono una forte leadership e particolarmente portate per le relazioni interpersonali, "naturalmente" predisposte alla cura della famiglia e dei figli. Gli uomini, d'altro canto, sono considerati più forti, fisicamente e psicologicamente, e per questo predisposti per lavori pesanti o manageriali, associati al mantenimento economico della famiglia.

Gli stereotipi di genere possono mutare a seconda del contesto e del momento storico,

ma essi hanno un ruolo nel definire la divisione di genere del lavoro, l'attribuzione delle responsabilità nella sfera familiare e della riproduzione sociale: cioè determinano i rapporti di potere esistenti e l'accesso alle risorse. Stabiliscono cosa è adeguato per uomini e donne. Benché siano "radicati" nella "natura", queste attribuzioni hanno poco a che fare con le differenze biologiche. Infatti è il sistema educativo e sociale ad aver il maggior rilievo nella formazione dei ruoli di genere. Questo non li rende meno pervasivi e potenti, agendo su un duplice binario: quello descrittivo (ci dicono come sono le donne e gli uomini) e quello prescrittivo (ci dicono anche come devono essere, e cosa ci si aspetta da loro). Sul versante descrittivo, possiamo fare riferimento al lavoro di Silvia Gherardi (1995) che ha analizzato diverse tipologie di organizzazioni nel nostro territorio, evidenziando alcuni modelli culturali di femminile che configurano nei loro tratti essenziali modelli di donna e di relazione con il pubblico e con il maschile che hanno un carattere archetipo e per questo li descrive ricorrendo ad immagini tratte dalla mitologia greca. Tali modelli sono riconducibili a due tipologie: le dee vulnerabili che rappresentano i ruoli tradizionali di moglie, madre e figlia, la cui identità ed il benessere dipendono dalla presenza, nella loro vita, di un rapporto significativo e le dee vergini, che rappresentano le qualità femminili dell'indipendenza e dell'autosufficienza, non agiscono da vittime e non soffrono, esistono separate dall'uomo e non hanno bisogno della sua approvazione. Le prime, come Era e Demetra, sperimentano la possibilità di crescita attraverso la sofferenza e spesso reagiscono con vittimismo. Sono caratterizzate dall'oblatività, e dal desiderio di accudire (le manager chioccia, le donne che si occupano del benessere dei colleghi, quelle che considerano che la vita vera è fuori dall'ufficio), le seconde, come Artemide e Atena, puntano all'obiettivo, sono determinate, non cercano supporto ma lo offrono e sono più centrate sulla competenza e sulla loro professionalità.

Gli esempi che possiamo trarre dalla letteratura sul contesto organizzativo sono molteplici: se una donna assume uno stile di leadership direttivo viene valutata più negativamente di un uomo, ciò non accade se utilizza uno stile più democratico (cfr. Garcia-Retamero, López-Zafra, 2006); le espressioni di rabbia nel comportamento lavorativo sono maggiormente tollerate negli uomini rispetto alle donne; i comportamenti di autopromozione o negoziazione salariale hanno esito più favorevole per gli uomini, per i quali sono ritenuti più accettabili rispetto alle donne (cfr. Moss-Racusin, Rudman, 2010). Questi esempi mostrano come gli stereotipi di genere "rinchiudano" gli uomini e le donne in ruoli e situazioni sociali predefinite e contribuiscono a determinare in maniera, spesso inconsapevole, diverse scelte di vita delle persone, già molto prima di entrare in azienda: si va dalla scuola superiore da frequentare (es. le ragazze sono più indirizzate verso i licei, mentre i ragazzi verso i tecnici o professionali) al lavoro che si vuol fare da grandi, fino agli hobby o sport (per le donne è più usuale la scelta di sport meno pericolosi, o di sport che non "compromettono" l'armonia della figura femminile, cfr. Slater, Tiggermann, 2011).

Quando gli individui associano un modello di comportamento ad un uomo o ad una donna, essi trascurano le variazioni individuali e le eccezioni, e si convincono che una condotta possa essere inevitabilmente associata ad un genere piuttosto che all'altro. Gli stereotipi di genere sono estremamente influenti: essi condizionano la concettualizzazione degli uomini e delle donne e definiscono le categorie sociali di genere. Nel caso specifico della carriera lavorativa, queste classificazioni possono indurre le donne a sentirsi meno capaci negli ambiti occupazionali tradizionalmente maschili e di conseguenza riducono la probabi-

lità che le donne mostrino interesse ad investire in questi ambiti. Ciò contribuisce a spiegare il fenomeno della segregazione orizzontale, che relega le donne ad alcuni settori produttivi che offrono ruoli in linea con gli interessi e i ruoli tipicamente femminili, riducendo il ventaglio di opportunità di cui invece godono gli uomini. Il fenomeno, benché diffuso a livello planetario, è particolarmente pregnante nel nostro paese: se si considera il settore educativo, ad esempio, si rileva come la presenza di uomini sia inversamente proporzionale all'ordine di scuola. I dati forniti dal ministero dell'Istruzione (2016/2017) indicano che gli uomini che insegnano nella scuola dell'infanzia statale sono meno dell'1% (0,7 esattamente) e non raggiungono il 5% nella scuola primaria (3,6%). Alla secondaria di primo grado la presenza di insegnanti di sesso maschile raggiunge il 22% ma non arriva al 40% nella scuola secondaria di primo grado. Per contro i dati sulle professioni STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) rivelano un quadro opposto: secondo l'Unione europea la fisica è tra le discipline scientifiche con la più bassa rappresentatività di donne a tutti i livelli di carriera. E anche se la presenza delle donne nei settori ingegneristici e tecnologici sta aumentando in tutta Europa (si veda il rapporto della commissione Europea "She figures 2015") in molti paesi, incluso l'Italia, il gap di genere persiste. Studi condotti negli ultimi 10 anni (Eagly, Wood 2012; Koenig, Eagly 2014, Cundiff, Vescio, 2016) hanno mostrato che la scarsa presenza di donne nel settore scientifico contribuisce a rafforzare credenze stereotipiche in base alle quali le donne non avrebbero le competenze e le capacità per lavorare in questi settori.

b) L'adattamento e il successo lavorativi

Il percorso professionale delle donne verso l'integrazione lavorativa sembra dunque in salita a partire dal momento della sua pianificazione. In aggiunta, anche la sua realizzazione è descritta come difficoltosa, soprattutto dagli studiosi che si sono concentrati sul tema della conciliazione tra diverse sfere di vita. Attualmente la maggior parte delle ricerche che hanno analizzato il rapporto lavoro-famiglia sono basate sulla Teoria della Scarsità dell'Energia Umana (Greenhaus, Beutell, 1985; Marks, 1977). Per questa teoria le risorse di energia, attenzione e tempo sono limitate, per questo l'attenzione e la devozione ad un ruolo implica necessariamente che un minor numero di risorse possa essere speso per un altro ruolo e questo ha un impatto negativo sul bilanciamento tra ruoli (Greenhaus, Beutell, 1985; Marks, 1977). In altre parole, un'assunzione centrale in questa teoria è che la partecipazione ad un ruolo tende ad avere un effetto negativo sull'altro ruolo. Per questo motivo ci si attende che la compresenza di un investimento nella sfera lavorativa e in quella familiare sia portatore di conflitto. Il conflitto tra vita privata e vita lavorativa è definito come «un tipo di conflitto di ruolo che nasce quando le pressioni congiunte del ruolo lavorativo e del ruolo familiare sono vissute come incompatibili in un certo aspetto, a seguito di cui la partecipazione ad uno ruolo è resa più difficile a causa della partecipazione all'altro ruolo» (Greenhaus, Beutell, 1985, p. 77). Dato che il ruolo lavorativo, secondo le aspettative circa i ruoli tradizionali di genere, sarebbe innaturale per le donne (Greenhaus, Parasuraman, 1999), o a causa del fatto che le donne sarebbero soggette a portare la propria vita casalinga all'interno del lavoro (ad esempio, Behson, 2002), sarebbero le donne a percepire più spesso livelli di conflitto lavoro-famiglia e famiglia-lavoro più alti, con effetti sul benessere individuale e la soddisfazione lavorativa (Van Steenbergen, Ellemers, Mooijaart, 2007).

Dal quadro appena tratteggiato la carriera femminile appare dunque come potenzialmente costellata di molte barriere, siano esse psicologiche o contestuali, che limitano la presenza delle donne in alcuni segmenti del mercato, rendono più stressante l'esperienza lavorativa, e non permettono di fatto alle donne di raggiungere posizioni dirigenziali nelle realtà in cui operano.

Seppure questi fenomeni siano innegabili, e influenzino fortemente lo sviluppo professionale di ciascuna donna, fermarsi a descrivere ciò che non permette alle donne di raggiungere gli stessi risultati degli uomini può non bastare per capire il senso dell'esperienza lavorativa all'interno del percorso di vita femminile (Larwood, Gutek, 1987). Questa consapevolezza è stata acquisita solo abbastanza di recente dagli studiosi (Mavin, 2001). Infatti la carriera è stata descritta tradizionalmente come una progressione lineare "dal basso all'alto", ovvero come passaggio da posizioni organizzative con status, responsabilità e remunerazione relativamente bassi a posizioni più elevate, che avviene attraverso promozioni, le quali rappresentano la forma più diffusa di mobilità dentro ad una organizzazione. Questo pattern di sviluppo, delineato dalla maggior parte dei modelli sulla carriera, risulta fortemente ancorato all'esperienza lavorativa maschile, ma poco consoni a descrivere l'evoluzione della carriera femminile: si pensi ad esempio a come l'evento maternità possa influenzare la traiettoria lavorativa delle donne, rendendola non lineare. L'utilizzo di un paradigma maschile per leggere storie e successi professionali rischia dunque di aumentare nelle donne il senso di inappropriatezza verso il lavoro il che in alcuni casi le spinge ad abbandonare la carriera ritenendo più attraente l'investimento in altre sfere di vita come la famiglia, in altri, al contrario, le costringe a rinunciare ad altre forme di realizzazione come la maternità in quanto ritenute incompatibili al successo professionale (White, 1995).

Cosa significa quindi studiare la carriera da un punto di vista femminile? Innanzitutto, è bene considerare differenti forme di successo. Infatti, il successo di carriera si può distinguere in *successo di carriera oggettivo*, ovvero come situazione lavorativa di un individuo in un dato momento, misurata su alcuni parametri come retribuzione, status, numero di progressioni ottenute, ecc., e *successo di carriera soggettivo*, ovvero la valutazione interna della propria carriera compiuta dall'individuo, attraverso tutte le dimensioni che sono importanti per l'individuo stesso.

Dunque, il successo di carriera oggettivo riflette aspettative sociali condivise mentre il successo di carriera soggettivo rispecchia le aspettative del singolo individuo.

È stato dimostrato che gli uomini usano più di frequente misure oggettive come il salario o le promozioni per valutare il proprio successo, mentre le donne utilizzano maggiormente indicatori soggettivi come la soddisfazione personale e professionale, la percezione della qualità dell'esperienza e delle possibilità di crescita e sviluppo (Powell, Mainiero, 1992; White, Cox, Cooper, 1992). Tra questi indicatori soggettivi troviamo anche la percezione di successo legata alla capacità di mantenere equilibrio tra carriera e le relazioni significative per la persona (O'Leary, 1997).

Alla luce di questa prospettiva, anche l'indagine sulle possibilità di conciliazione tra sfere di vita è stata ripensata. Partendo dalla Teoria dell'Espansione di Ruolo (Marks, 1977), gli studiosi hanno esaminato come la partecipazione ad un ruolo possa migliorare o rendere più facile la partecipazione ad un altro ruolo, in quanto ogni ruolo richiede sì

l'investimento di energie ma fornisce al tempo stesso risorse aggiuntive alla persona che riguardano, ad esempio, lo sviluppo di nuove abilità, l'ampliamento della rete di contatti sociali che possono offrire supporto, eccetera (Van Steenbergen, Ellemers, Mooijaart 2007; Wayne, Musisca, Fleeson, 2004). Dal momento che le donne che lavorano riportano livelli di benessere e salute più alte delle donne che non sono impegnate in un lavoro retribuito (Moen, Dempster-McClain, Williams, 1992), possiamo considerare come positiva e benefica l'esperienza delle donne di un lavoro combinato con gli altri ruoli della loro vita. Thoits (2003) suggerisce che se si considerano gli effetti di avere ruoli multipli, è possibile fare una distinzione tra ruoli volontari e ruoli obbligatori ai quali gli individui adempiono nella vita: i ruoli volontari sono più spesso associati al benessere individuale. Per le donne l'elemento di scelta per il ruolo lavorativo è psicologicamente più saliente rispetto agli uomini, a causa delle aspettative di ruolo di genere. Il ruolo del *caregiver* infatti è ancora culturalmente considerato come ruolo primario per le donne, mentre quello di *provider* lo è per gli uomini. Così, nonostante si riconosca che per molte donne svolgere un ruolo lavorativo sia necessario per il sostentamento economico, sulla base della tradizione delle aspettative dei ruoli di genere e delle differenze di genere nell'adempiere un ruolo che esistono ancora nella società odierna, si può sostenere che la conciliazione del ruolo lavorativo con altri ruoli della vita abbia un significato psicologico diverso per gli uomini e per le donne, in quanto i primi possono sentirsi maggiormente in dovere a svolgere un ruolo lavorativo rilevante, mentre le donne possono percepire più facilmente come scelta volontaria l'investimento professionale e dunque associarlo ad un livello più elevato di soddisfazione personale.

4. Riflessioni conclusive

Sulla base delle precedenti riflessioni, è possibile concludere che nonostante i progressi fatti, siano ancora molti i margini di miglioramento per quanto riguarda l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro. Nonostante ciò, l'esperienza lavorativa femminile non può e non deve essere vista come un fenomeno marginale, in quanto studi dimostrano che essa risulta associata ad esiti positivi sia a livello individuale sia a livello organizzativo (i.e. Lee, Farh, 2004). A fronte dei vincoli soggettivi e oggettivi allo sviluppo di carriera delle donne, e dell'impegno delle donne nella vita organizzativa e aziendale, ci sentiamo di dire che la strada da perseguire per ridurre i gaps di genere e promuovere il benessere delle donne nelle organizzazioni rimandi ad alcune azioni chiave:

- innovazione organizzativa, ad esempio attraverso l'adozione di pratiche attente alla dimensione di genere, come il bilancio di genere o il diversity management;
- la messa a sistema di politiche di conciliazione efficaci;
- formazione sulle life skills, per fare sì che le donne non "perdano" in autostima e fiducia in loro stesse, potenziando le loro capacità di coping, necessarie per gestire i momenti di stress e superare quel senso di inadeguatezza che più tipicamente accompagnano l'esperienza di chi è oggetto di discriminazione;
- sensibilizzazione e azione culturale ad esempio attraverso ricerche-azioni- partecipate, tese a decostruire gli stereotipi sessisti in particolare nei luoghi di lavoro.

BIBLIOGRAFIA

- Bandura, A., *Self-efficacy: The exercise of control*, New York, Freeman, 1997.
- Behson, S.J., *Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family*, in "Journal of Occupational Health Psychology", 7, 2002, pp. 324-341.
- Cacace, M., D'Andrea, L., *Ricerca-azione su genere e professione. Memoria scientifica*, Roma, Laboratorio di scienze della cittadinanza, 1999.
- Cundiff, J.L., Vescio, T.K., *Gender stereotypes influence how people explain gender disparities in the workplace*, in "Sex Roles", 75, 3-4, 2016, pp. 126-138.
- Farmer, H.S., *What inhibits achievement and career motivation in women?*, in "The Counseling Psychologist", 6, 1976, pp. 12-14.
- Garcia-Retamero, R., López-Zafra, E., *Prejudice against women in male-congenial environments: Perceptions of gender role congruity in leadership*, in "Sex roles", 55, 1, 2006, pp. 51-61.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N., *Sources of conflict between work and family roles*, in "Academy of Management Review", 10, 1985, pp. 76-88.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., *Research on work, family, and gender: Current status and future decisions*, in G.N. Powell (ed.), *Handbook of gender and work*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, 1999, pp. 391-413.
- Harmon, L.W., *Career counseling for women*, in E. Rawlings, D. Carter (eds.), *Psychotherapy for women*, Springfield, IL, Thomas, 1977, pp. 197-206.
- Larwood, L., Gutek, B.A., *Working toward a theory of women's career development*, in B.A. Gutek, L. Larwood (eds.), *Women's career development*, Beverly Hills, Sage, 1987, pp. 106-127.
- Lee, C., Farh, J., *Joint effects of group efficacy and gender diversity on group cohesion and performance*, in "Applied Psychology: An International Review", 53, 1, 2004, pp. 136-154.
- Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G., *Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance*, in "Journal of Vocational Behavior", 45, 1, 1994, pp. 79-122.
- Marks, S.P., *Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment*, in "American Sociological Review", 42, 1977, pp. 921-993.
- Mavin, S., *Women's career in theory and practice: Time for change*, in "Women in Management Review", 16, 4, 2001, pp. 183-192.
- Menegatti, M., Mariani, M.G., Rubini, M., *Discriminazione di genere nella selezione del personale*, in "Psicologia Sociale", 2012.
- Moen, P., Dempster-McClain, D., Williams, R.M., *Successful aging: A life-course perspective on women's multiple roles and health*, in "American Journal of Sociology", 97, 1992, pp. 1612-1638.
- Moss-Racusin, C.A., Rudman, L.A., *Disruptions in women's self promotion: the backlash avoidance model*, in "Psychology of women quarterly", 34, 2, 2010, pp. 186-202.
- O'Leary, J., *Developing a new mindset: the "career ambitious" individual*, in "Women in Management Review", 12, 3, 1997, pp. 91-99.
- Powell, G.N., Mainiero, L.A., *Cross currents in the river of time: conceptualising the complexities in women's careers*, in "Journal of Management", 18, 2, 1992, pp. 215-237.

- Rosti, L., *La segregazione occupazionale in Italia*, in A. Simonazzi (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Milano, Carocci, 2006, pp. 1-24.
- Rudman, L.A., Glick, P., *Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women*, in "Journal of Social Issues", 57, 2001, pp. 743-762.
- Spence, J.T., Deaux, K., Helmreich, R.L., *Sex roles in contemporary American society*, in "Handbook of social psychology", 2, 1985, pp. 149-178.
- Stallybrass, O., *Stereotype*. In *The Fontana dictionary of modern thought*, London, Fontana-Collins, 1977.
- Slater, A., Tiggemann, M., *Gender differences in adolescent sport participation, teasing, self-objectification and body image concerns*, in "Journal of adolescence", 34, 3, 2011, pp. 455-463.
- Thoits, P.A., *Personal agency in the accumulation of multiple identities*, in P.J. Burke, T.J. Owens, R.T. Serpe (eds.), *Identity theory and research*, 2003, pp. 179-194.
- Van Steenbergen, E.F., Ellemers, N., Mooijaart, A., *How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men*, in "Journal of Occupational Health Psychology", 12, 2007, pp. 279-300.
- Wayne, J.H., Musisca, N., Fleeson, W., *Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and enrichment*, in "Journal of Vocational Behavior", 64, 2004, pp. 108-130.
- White, B., *The career development of successful women*, in "Women in Management Review", 10, 3, 1995, pp. 4-15.
- White, B., Cox, C. Cooper, C.L., *Women's Career Development: A Study of High Flyers*, Oxford, Blackwell Business, 1992.

L'empowerment femminile nei luoghi di lavoro: metodologie, progetti e social media*

Elena Luppi, Elena Pacetti

1. Sulla nozione di *empowerment*

L'*empowerment* è un costrutto (una nozione che ha maggior ampiezza di significato rispetto a un concetto) che fa riferimento al potere inteso, nella sua accezione positiva, come margine di intervento sugli eventi della vita. L'*empowerment* implica, infatti, una serie complessa e articolata di abilità e risorse che mettono la persona nella condizione di esercitare azioni positive di intervento e cambiamento sulla propria vita. Il concetto di *empowerment* è difficilmente traducibile, si tratta di un termine che ha più di un significato e diverse implicazioni in ambito educativo. Piccardo¹ propone un'analisi del concetto di *empowerment* a partire dalla scomposizione della parola in tre elementi: il prefisso *em* che indica un'azione o un movimento verso e suggerisce l'idea di "mettere in condizione di", la parte centrale *power* ovvero potere, che va inteso, non nel senso negativo dell'esercitare potere su qualcuno o verso qualcuno, ma in senso positivo e costruttivo, in quanto capacità, potere di fare o agire; infine il suffisso *ment* che definisce sia un processo sia un risultato.

L'*empowerment* è stato definito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (WHO 1998) come: «un processo sociale, culturale, psicologico o politico attraverso il quale gli individui e i gruppi sociali sono in grado di esprimere i propri bisogni e le proprie preoccupazioni, individuare le strategie per essere coinvolti nel processo decisionale e intraprendere azioni di carattere politico, sociale e culturale che consentano loro di soddisfare tali bisogni. Attraverso questo processo gli individui riescono a percepire una più stretta corrispondenza tra i propri obiettivi di vita e il modo in cui raggiungerli, ma anche una correlazione tra gli sforzi compiuti e i risultati ottenuti».

L'*empowerment* determina le capacità e le risorse attraverso cui le persone riescono a gestire le situazioni critiche o di transizione e dipende da fattori personali di risposta psicologica e comportamentale. L'*empowerment* può essere, quindi, interpretato come la somma e il risultato delle caratteristiche individuali, delle condizioni e dei processi che aumentano la capacità dell'individuo di perseguire i propri obiettivi, esercitare il proprio margine di iniziativa sugli eventi e fronteggiare le situazioni problematiche.

* Il contributo è stato discusso da entrambe le autrici: Elena Luppi ha elaborato i paragrafi 1, 2 e 3, Elena Pacetti i paragrafi 4, 5 e 6.

¹ C. Piccardo, *Empowerment: Strategie di sviluppo organizzativo centrate sulla persona*, Milano, Raffaello Cortina, 1995.

Secondo le definizioni di Rappaport² e Zimmerman³, l'*empowerment* è un processo che mette gli individui nella condizione di accrescere le capacità di controllare attivamente la propria vita e include tre livelli o dimensioni, strettamente intrecciati fra loro: un livello individuale e psicologico, un livello sociale organizzativo e un livello politico o di comunità. La dimensione individuale dell'*empowerment* è legata al *concetto di sé*, cioè all'insieme delle rappresentazioni mentali che un individuo ha di se stesso (tratti, interessi, ideali, valori, ecc.), tra loro fortemente connesse e immagazzinate in memoria in uno specifico schema concettuale. I costrutti correlati al concetto di *sé*, anch'essi fondamentali nel fronteggiamento della situazione critica, sono l'autostima, l'autoefficacia, il *locus of control* e lo stile di *coping*. Tutte queste variabili di ordine personale aumentano la capacità del singolo di superare con successo gli eventi problematici riducendo gli effetti negativi dello stress. Il concetto di autostima fa riferimento alla connotazione positiva o negativa che la persona associa all'idea di sé⁴ ed è correlato alla capacità di far fronte con successo a eventi problematici, quali l'adattamento alla condizione di fragilità.

Per autoefficacia si intende la percezione che il soggetto ha della propria capacità di organizzare e realizzare il corso d'azioni necessario a gestire adeguatamente i compiti, le sfide e a raggiungere i risultati prefissati. L'autopercezione di efficacia influenza il modo in cui le persone pensano, si sentono, trovano delle fonti di motivazione personale, agiscono ed è fondamentale nel determinare l'adattamento e il conseguente benessere⁵.

Il concetto di *locus of control* fa riferimento al processo di attribuzione di causalità del proprio comportamento, cioè al fatto che la persona percepisca ciò che le succede come più o meno influenzato dalla propria autodeterminazione. Il concetto di *locus of control* è strettamente legato alla percezione di autoefficacia: da un lato l'autoefficacia influenza le attribuzioni causali, dall'altro, il feed-back su queste ultime, influenza il senso di efficacia⁶.

Per *coping* si intende l'azione di attivazione di comportamenti specifici finalizzati alla risoluzione del problema. Sono strategie di *coping* tutti i tentativi (sia comportamentali, sia cognitivi) che la persona è in grado di mettere in atto per far fronte a una data situazione percepita come stressante⁷. Una persona in grado di fronteggiare l'evento critico ha buone risorse in termini di stile di *coping*.

La dimensione socio-relazionale dell'*empowerment* chiama in causa i bisogni sociali della persona, in relazione al contesto di riferimento in cui si trova e alla costruzione e ricostruzione di significati nelle relazioni interpersonali. Rientrano in questa dimensione le capacità di co-

² J. Rappaport, *In Praise of Paradox. A Social Policy of Empowerment over Prevention*, in "American Journal of Community Psychology", 1, 1981, pp. 1-25.

³ M.A. Zimmerman, *Empowerment Theory. Psychological, Organizational and Community Levels of Analysis*, in J. Rappaport, E. Seidman, "Handbook of Community Psychology", New York, Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2000.

⁴ L. Arcuri, A. Maass, *Le dimensioni sociali del sé*, in L. Arcuri (a cura di), *Manuale di psicologia sociale*, Bologna, Il Mulino, 1995, pp. 131-159.

⁵ A. Bandura, *Self-efficacy mechanism in physiological activation and health-promoting behaviour*, in J. Madden, *Neurobiology of learning, emotion and affect*, 4 ed., New York, Raven, 1991, pp. 229-270.

⁶ J.B. Rotter, *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*, "Psychological Monographs", General and Applied, 80, 1, (n. 609), 1966.

⁷ K. Horney, *New Ways in Psychoanalysis*, London, 1966, pp. 254-255.

municare all'interno di un gruppo (comunicare le proprie opinioni e il proprio punto di vista), di sentirsi parte di un gruppo e creare legami di interdipendenza positiva. *Empowerment* socio-relazionale significa anche sentire di poter rivestire diversi ruoli all'interno di un gruppo, in funzione delle proprie esigenze: ruoli propositivi, oppositivi o di mediazione, tollerare o gestire i conflitti nel gruppo. Lo stile di *empowerment* socio-relazionale ha un forte impatto nel determinare le potenzialità di fronteggiamento delle situazioni critiche e degli eventi problematici.

Un processo che favorisce *empowerment* è orientato a dotare gli individui dei mezzi, delle competenze e degli strumenti che li rendono liberi (Freire, 1996). *L'empowerment* implica un aumento del potere di autoemancipazione degli individui. Per comprendere la portata dell'*empowerment* nella sua dimensione istituzionale è utile riprendere la definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità in cui viene sottolineata una distinzione: «... tra *empowerment* degli individui ed *empowerment* di comunità». Il primo si riferisce soprattutto alla capacità del singolo individuo di prendere decisioni e di assumere il controllo della propria vita. *L'empowerment* di comunità, invece, si riferisce agli individui che agiscono a livello collettivo per riuscire a influenzare e controllare maggiormente i determinanti di salute e la qualità della vita nella propria comunità. Si tratta di un obiettivo di grande rilevanza nell'ambito delle azioni della comunità per la salute. Dal punto di vista istituzionale l'*empowerment* deve essere sostenuto e promosso attraverso le politiche, i contesti e i progetti educativi. Le istituzioni e gli attori delle organizzazioni educative e formative possono e devono sviluppare *empowerment* per aiutare i soggetti in formazione a determinare e agire un margine di intervento e di iniziativa sul proprio contesto di vita.

L'empowerment rappresenta, quindi, un obiettivo fondamentale per dotare ciascun individuo e, in particolare, chi si trova in una condizione di reale o potenziale svantaggio, discriminazione o segregazione, di tutte le risorse necessarie e sufficienti a fronteggiare tali sfide, al fine di innalzare il livello di qualità della vita, partecipazione e cittadinanza attiva.

Il raggiungimento di obiettivi di *empowerment* femminile implica un'analisi dei bisogni delle stakeholder bambine, ragazze e donne. Tale analisi non può prescindere dai diversi livelli di benessere e accesso alle risorse di ciascuna, in funzione delle diversità etniche, sociali, culturali, di salute, orientamento sessuale, ecc, in qualunque realtà locale. Per questa ragione occorre guardare ai possibili livelli e obiettivi di *empowerment* secondo una logica di analisi dei bisogni che risponda all'approccio di Maslow⁸ il quale propone una scala gerarchica in cui ci sono bisogni primari o preliminari al soddisfacimento di quelli successivi, in un crescendo di autorealizzazione, benessere e pienezza esistenziale. I bisogni, nel modello di Maslow, sono collocati in una piramide che vede, a partire dalla base, e via via crescendo:

- i *bisogni primari*: bisogni fisiologici legati al nutrimento, al sonno, ecc.;
- i *bisogni di sicurezza*: bisogno di protezione, di tranquillità, di non aver paura, di poter considerare l'ambiente esterno come una realtà ragionevolmente prevedibile e organizzata, sentirsi sicuri nel proprio contesto di vita, ecc.;
- i *bisogni psicologici*: bisogni di appartenenza e di affettività (desiderio di dare e ricevere affetto, di sentirsi accettati nel proprio contesto sociale di riferimento, di appartenere ad un gruppo, di evitare l'isolamento e l'abbandono, ecc.);

⁸ A.H. Maslow, *Motivation and Personality*, New York, Harper&Row, 1954 (trad. it. *Motivazione e personalità*, Roma, Armando Editore, 1973).

- i bisogni di *stima e competenza*: il bisogno di sentirsi rispettati, apprezzati, considerati, aspirare all'autostima e all'indipendenza;

- i bisogni di *autorealizzazione*: legati alla progettualità e alla costruzione di senso nelle scelte esistenziali.

La gerarchia dei bisogni di Maslow rappresenta un importante contributo metodologico per individuare gli elementi chiave dell'*empowerment* femminile per ciascuna e per tutte le donne, secondo percorsi che rispondano alle necessità autentiche e contingenti e che offrano tutti gli strumenti emancipatori possibili, da quelli primari a quelli più avanzati, senza lasciare indietro nessuna.

2. L'impegno per l'*empowerment* femminile

Il concetto di *empowerment* femminile è presente nell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile: un programma sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Si tratta di un documento che include 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile –*Sustainable Development Goals*, in un macro programma d'azione declinato in 169 sotto obiettivi che i paesi firmatari si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

Gli Obiettivi per lo Sviluppo danno seguito ai risultati degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (*Millennium Development Goals*) che li hanno preceduti, e rappresentano finalità comuni, ovvero universalmente estendibili, su un nucleo di questioni fondamentali per lo sviluppo, con istanze sociali, ambientali ed economiche.

La presenza di obiettivi legati alle donne e alla parità di genere si riscontra già nei "*Millennium development goals*" in particolare: l'obiettivo 3 "*Promote gender equality and empower women*" e l'obiettivo 5 "*Improve maternal health*". Nei successivi "*Sustainable development goals*" il concetto di *empowerment* femminile viene ripreso e reintegrato in modo più ampio, inclusivo ed esteso a vari ambiti. Uno degli obiettivi, cosiddetti 2030, resta esplicitamente legato alla "*Gender Equality*" (obiettivo n. 5) "*Achieve gender equality and Empower all women and girls*" "Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze". A differenza del precedente obiettivo si include una visione generazionale dell'eguaglianza e dell'emancipazione femminile, citando le ragazze, insieme alle donne, come target delle azioni di *empowerment*.

Analizzando i sotto obiettivi emerge una visione più complessa e articolata delle cause di disuguaglianza e di segregazione di genere e una prospettiva che non esclude, ma anzi, mette in luce il ruolo del maschile, in ottica di cambiamento di prospettiva positiva per tutta la società.

L'obiettivo "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze" si articola nei seguenti traguardi:

5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.

5.2 Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo.

5.3 Eliminare ogni pratica abusiva come il matrimonio combinato, il fenomeno delle spose bambine e le mutilazioni genitali femminili.

5.4 Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un

servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali.

5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

5.6 Garantire accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti in ambito riproduttivo, come concordato nel Programma d'Azione della Conferenza internazionale su popolazione e sviluppo e dalla Piattaforma d'Azione di Pechino e dai documenti prodotti nelle successive conferenze.

5.a Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali.

5.b Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna.

5.c Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli⁹.

Oltre a obiettivi legati alla salute delle donne e delle bambine, una serie di sotto obiettivi fa riferimento al contrasto di tutte le forme di violazione dei diritti umani che incidono sulle vite delle donne: violenza, discriminazione, traffico di donne, matrimoni combinati, mutilazioni genitali femminili, il fenomeno delle "spose bambine". Altri obiettivi richiamano strumenti e azioni per l'emancipazione femminile più esplicitamente riconducibili alla nozione di *empowerment*: in particolare la partecipazione femminile ai ruoli di leadership, l'accesso alle risorse economiche, alle tecnologie abilitanti. Pur essendo centrati sul femminile, questi obiettivi riguardano le questioni di genere in modo più inclusivo: in particolare fanno riferimento alle disuguaglianze nel lavoro domestico/ non pagato, una delle principali cause della scarsa presenza femminile nel mercato del lavoro e nei luoghi del potere. Si vuole affermare l'idea che l'*empowerment* femminile è, non solo un elemento cruciale per la vita delle donne e delle bambine, ma anche un motore di benessere e coesione sociale per tutte le comunità. L'obiettivo 5 viene, inoltre, visto come funzionale, strategico e trasversale a tutti gli altri obiettivi. Il commento all'obiettivo "Gender Equality" recita: «Concretizzare la parità dei sessi e l'emancipazione delle donne e delle ragazze darebbe un contributo fondamentale al progresso di tutti gli Obiettivi e dei traguardi. Il raggiungimento del pieno sviluppo del potenziale umano e dello sviluppo sostenibile non potrà realizzarsi se ancora metà della popolazione mondiale è privata di diritti e opportunità. Donne e ragazze devono poter godere della parità di accesso ad un'educazione di qualità, alle risorse economiche e alla partecipazione politica nonché delle pari opportunità con uomini e ragazzi per quanto riguarda il lavoro e le responsabilità dirigenziali e decisionali. Lavoreremo per un rilevante incremento degli investimenti per colmare il divario tra uomini e donne e potenzieremo il supporto alle istituzioni per quanto riguarda la parità di genere e l'emancipazione femminile a livello mondiale, regionale e nazionale. Ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne e delle ragazze sarà eliminata, anche attraverso

⁹ ONU, Assemblea Generale, 25 settembre 2015, Risoluzione 66/288, *Il futuro che vogliamo*.

il coinvolgimento di uomini e ragazzi. L'attuazione di una prospettiva sistematica sulla parità dei sessi all'interno dell'Agenda è fondamentale»¹⁰.

Analogamente agli obiettivi ONU, i *Women empowerment principles* elaborati da UN Women fissano alcuni traguardi fondamentali per il riconoscimento della parità donne-uomini, in particolare nei luoghi di lavoro. Questi obiettivi richiamano i meccanismi di segregazione verticale e orizzontale, il principio della non discriminazione, l'educazione e la formazione come strumenti di eguaglianza, la sicurezza, la salute e il benessere sul luogo di lavoro e altri elementi che concorrono a modelli di partecipazione più equa e bilanciata alla vita pubblica:

1. Stabilire leadership aziendale di alto livello per la parità di genere.
2. Trattare tutte le donne e gli uomini in maniera corretta sul lavoro, nel rispetto e sostegno dei diritti umani e della non discriminazione.
3. Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutte le donne e dei lavoratori uomini.
4. Promuovere l'educazione, la formazione e lo sviluppo professionale per le donne.
5. Implementare politiche di sviluppo aziendale e pratiche di marketing che contribuiscano all'*empowerment* femminile.
6. Promuovere la parità attraverso iniziative di comunità e di *advocacy*.
7. Misurare e riferire pubblicamente sui progressi compiuti per raggiungere la parità di genere¹¹.

Gli obiettivi ONU, insieme ai principi UN Women, offrono un elenco di finalità e mete verso cui dovrebbero orientarsi le scelte politiche, economiche e sociali, nell'ottica di una maggiore e migliore partecipazione delle donne alla vita delle proprie comunità. L'equità e l'istituzione di principi di pari opportunità rappresentano, infatti, strumento e garanzia di democrazia, benessere, sviluppo e qualità della vita per tutti i membri della comunità.

3. Cause strutturali della mancanza di *empowerment* femminile

La scarsa presenza delle donne nel mercato del lavoro si concretizza nel fenomeno della segregazione di genere, articolato nella "segregazione verticale" e nella "segregazione orizzontale". La prima fa riferimento alla sotto rappresentazione femminile ai livelli più alti di ogni occupazione o settore produttivo, la seconda alla scarsa presenza di donne in alcuni settori produttivi. La segregazione verticale, descritta anche come "fenomeno del soffitto di cristallo", implica la netta prevalenza di uomini a ricoprire le cariche di potere, di leadership e i ruoli decisionali, nella politica e nel mercato del lavoro. La segregazione orizzontale determina una presenza molto scarsa o nulla delle donne negli ambiti scientifici, tecnologici, informatici.

La segregazione di genere nei ruoli di potere è un fenomeno che può essere letto sia come causa che come effetto della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Se le donne sono meno presenti in molti ruoli professionali, difficilmente esse riescono a raggiungere ruoli di potere; d'altro canto, la scarsa presenza femminile ai vertici costituisce un freno allo sviluppo di politiche del lavoro orientate al genere e di organizzazioni *women friendly*. Un'aumentata presenza delle donne nei ruoli di potere, in particolare nella poli-

¹⁰ Ibidem.

¹¹ <http://www.unwomen.org/en/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles>.

tica, permette o permetterebbe di migliorare le condizioni delle donne stesse e, allo stesso tempo, lo sviluppo sociale ed economico potrebbe alimentare la spinta delle donne a migliorare il proprio status nei contesti politici e decisionali. Stevens¹² sottolinea la circolarità causale che lega i meccanismi di accesso ai ruoli di potere con le caratteristiche economiche e la struttura sociale.

Gli ultimi dati del World Economic Forum presentati nel Global Gender Gap Report del 2016¹³ mettono in evidenza una situazione preoccupante per l'Italia, dove solo il 51% delle donne lavora, a fronte del 74% degli uomini. Inoltre, nel nostro paese, il "gender pay gap" (la differenza fra salari femminili e maschili) è piuttosto elevato: una donna italiana guadagna in media 0,47 centesimi per ogni euro guadagnato da un uomo. Nella classifica sull'eguaglianza salariale percepita l'Italia è al 124esimo posto su 136 paesi. Nonostante la presenza delle donne nel lavoro sia aumentata, nessun paese è riuscito a colmare il gender gap nella partecipazione economica delle donne. Ovviamente alcuni paesi (in particolare del nord Europa) sono più vicini a colmare questo divario mentre l'Italia si colloca agli ultimi posti nelle statistiche relative agli indicatori di partecipazione femminile al mercato del lavoro. I dati dell'Istituto Nazionale Statistico Italiano (ISTAT) del 2017 mostrano un grande divario fra il tasso di occupazione maschile e quello femminile nonostante i laureati siano in prevalenza donne dalla metà degli anni Novanta. L'ultimo rapporto ISTAT mette, inoltre, in luce le forti differenze fra uomini e donne nella quota di lavoro non pagato di cui si fanno rispettivamente carico: le donne dedicano mediamente il 20% del proprio tempo giornaliero ad attività domestiche e di cura, gli uomini solo il 7%¹⁴. Nonostante i tassi di occupazione femminile siano ancora bassi, le donne italiane continuano a studiare di più e meglio degli uomini. Come suggeriscono Sartori e Tamarini (2007), nel mondo scolastico italiano (così come in moltissimi altri paesi) si profila un *gender gap* maschile, mentre nel mondo del lavoro è ancora presente un *gender gap* femminile. Nonostante i migliori risultati nei percorsi formativi, le donne risultano sempre penalizzate e la penalizzazione è particolarmente forte per le laureate. I laureati raggiungono, infatti, posizioni dirigenziali e intellettuali molto più spesso delle laureate, molte delle quali occupano, invece, posizioni tecniche e impiegatizie. I maschi diplomati risultano più rappresentati tra i dirigenti e nei lavori operai specializzati e qualificati, mentre la maggior parte delle diplomate si concentra tra le impiegate, le addette alle vendite e le addette ai servizi alla persona (Cnel 2010).

Per comprendere la condizione lavorativa femminile italiana e le diseguaglianze nella distribuzione del lavoro domestico e di cura occorre analizzare le caratteristiche del nostro sistema di welfare: i modelli di welfare costituiscono, infatti, un ulteriore elemento che fa da freno o da propulsore alla partecipazione femminile al mercato del lavoro e ai ruoli di potere.

Secondo la classificazione di Esping-Andersen¹⁵, esistono tre modelli di *welfare state*: il modello socialdemocratico, il modello liberale e il modello corporativo. Il modello social-

¹² A. Stevens, *Women, Power and Politics*, Basingstoke, Palgrave MacMillian Houndmills, 2007.

¹³ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=ITA>.

¹⁴ <https://www.istat.it/it/archivio/199318>.

¹⁵ G. Esping-Andersen, *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Bologna, Il Mulino, 2000.

democratico è tipico dei paesi scandinavi e dell'Olanda e si caratterizza per un intervento pubblico importante, a sostituzione del mercato, da un lato, e della famiglia, dall'altro. Si tratta di un sistema volto a garantire a tutta la popolazione accesso a prestazioni di alto livello e di qualità. Il modello liberale, dei paesi anglosassoni, è soprattutto orientato alla riduzione delle forme di povertà estreme e dei fenomeni connessi all'emarginazione sociale. Tale modello prevede consistenti interventi di assistenza sociale e vari sistemi di sussidi, in funzione delle condizioni di bisogno rilevate. Il modello cosiddetto corporativo, presente nei paesi dell'Europa continentale, di matrice culturale e religiosa protestante, è principalmente finalizzato a creare e mantenere un sistema di protezione dei lavoratori e delle loro famiglie. Questo sistema mette in relazione le prestazioni sociali con la posizione lavorativa degli individui, diversificando gli interventi per categorie.

Il modello di *welfare* che caratterizza i paesi mediterranei, in particolare l'Italia, è un modello misto che è stato oggetto di vari tipi di analisi classificatorie. Alcuni autori lo definiscono modello di *welfare* mediterraneo, individuando molti aspetti in comune con il *welfare* corporativo, ma una differenza fondamentale: il primo ricorre più spesso a prestazioni monetarie in sostituzione o a compensazione rispetto alle forniture di servizi. Questo sistema di compensazione economica è spesso determinato da una presenza delle istituzioni non omogenea sul territorio e da una notevole frammentazione nei servizi e nei programmi di intervento.

All'interno del *welfare* italiano, che, come si è detto, si configura come un welfare mix, è storicamente forte la presenza della Chiesa Cattolica nei servizi alla persona, tuttavia, nel nostro paese, il principale soggetto cui è delegata la funzione di dare risposta ai bisogni di cura, assistenza e sostegno degli individui rimane la famiglia¹⁶.

Il modello di *welfare* italiano viene anche definito del *male breadwinner*¹⁷. In questo modello lo Stato demanda alla famiglia e, nella fattispecie alle donne, la maggior parte dei compiti e delle responsabilità di cura (in particolare la cura della prole e la cura degli anziani e dei soggetti fragili) attribuendo alla famiglia stessa un ruolo di assoluta centralità e di altrettanta invisibilità nella gestione dei servizi alla persona. Per assolvere le mansioni di cura di cui il *welfare* italiano non si fa carico (si pensi alla persistente scarsità di servizi per la prima infanzia e di servizi assistenziali per la terza età che non siano di natura residenziale e a carico dell'utente), le famiglie italiane sono implicitamente portate a mantenere una divisione dei ruoli caratterizzata appunto dal modello del *male breadwinner*, in cui l'uomo è il soggetto portatore di reddito e la donna colei che, in modo non istituzionalmente riconosciuto, si occupa della cura familiare di figli e anziani¹⁸. Il sostegno sociale a questo modello, più o meno accentuato, accompagnato allo scarso sviluppo di servizi pubblici per bambini e anziani, genera un sistema di aspettative di solidarietà familiare e parentale da parte dello Stato. Difficilmente il ruolo della donna nel mondo del lavoro può cambiare senza un ripensamento di questo modello.

¹⁶ M. Naldini, *Le politiche sociali in Europa. Trasformazioni dei bisogni e risposte di policy*, Roma, Carocci, 2006.

¹⁷ J. Lewis, I. Ostner, *Gender and Evolution of European Social Policies*, "ZeS-Arbeitspapier", n. 4, Centre for Social Policy Research, Bremen, 1994.

¹⁸ M. Naldini, *Le politiche sociali in Europa*, cit.

4. Ostacoli culturali all'empowerment femminile

Un altro fattore che determina una scarsa presenza delle donne nel mercato del lavoro e in posizioni di minor rilievo, almeno rispetto ai colleghi maschi, è strettamente legato all'immaginario di genere, sia al nostro, sia a quello che la cultura intorno a noi veicola. Tutte le dimensioni della nostra quotidianità sono influenzate dal genere e dal valore che attribuiamo all'essere maschi o femmine, dal modo in cui ci percepiamo nel mondo al ruolo che ricopriamo nelle nostre relazioni, dalla nostra autostima alla professione a cui ambiamo, dai vestiti che indossiamo nelle diverse occasioni della vita, fino alla gestione dello spazio che occupiamo nel lavoro, sui mezzi pubblici, durante un evento. Le categorie "uomo" e "donna" non dipendono dal sesso biologico, ma sono condizionate dal contesto culturale, sociale, storico e politico della società¹⁹.

Questo condizionamento ci accompagna lungo tutto l'arco della vita: «Ancor prima che il bambino nasca, i genitori tendono ad avere un diverso atteggiamento rispetto al sesso del figlio... Se si pensa che sarà un maschio, lo si immagina portato per le attività sportive, teso al successo, forte e indipendente. Se si pensa che sarà una femmina, si pensa a caratteristiche come la bellezza, la grazia, la sensibilità, il talento artistico e l'attitudine alla vita matrimoniale»²⁰.

Le aspettative sul nostro ruolo nella società sono legate a stereotipi di genere che non hanno nulla a che vedere con una predeterminazione biologica: lo stereotipo²¹ in ambito sociale può essere definito come «quell'insieme costituito da credenze, rappresentazioni ipersemplicate e schematiche della realtà e da opinioni che un gruppo sociale associa ad un altro gruppo»²².

Si generalizzano e assolutizzano singoli punti di vista, in maniera rigida e rispetto all'appartenenza a una classe o a una categoria, senza che ci sia necessariamente un'esperienza personale diretta tale da giustificare l'applicazione. In questo modo siamo in grado di semplificare la realtà intorno a noi per poterla comprendere meglio. Attribuire categorie e ruoli con gli stereotipi consente inoltre di difendere se stessi e il gruppo di appartenenza e di omologarci ad esso per esserne accettati: «La funzione concettuale fondamentale dello stereotipo è fornirci una griglia di lettura del mondo [...] al fine di proteggere i nostri valori, le nostre convinzioni, il nostro modo di vedere il mondo»²³.

Gli stereotipi di genere, nello specifico, sono «un insieme coerente e abbastanza rigido di credenze, condivise e trasmesse socialmente, su quelle che sono o dovrebbero essere le

¹⁹ Cfr. F. Monceri, *Pensare multiplo. Oltre le dicotomie di sesso e genere*, in G. Gamberi, A.M. Maio, G. Selmi (a cura di), *Educare al genere*, Roma, Carocci, 2010, pp. 71-82.

²⁰ W.H. Masters, V.E. Johnson, R.C. Kolodny, *Il sesso e i rapporti amorosi*, Milano, Longanesi, 1987, pp. 197-198.

²¹ Il termine stereotipo deriva dal greco stereòs = rigido e da tûpos = impronta; è un termine mutuato per metafora dalla stampa e dalla tipografia, dove si riferiva agli stampi in forma rigida in cui veniva fatto calare il piombo fuso per riprodurre ripetitivamente il testo. Per ulteriori approfondimenti si vedano, tra gli altri, B. Mazzara, *Stereotipi e pregiudizi*, Bologna, Il Mulino, 1997 e P. Villano, *Pregiudizi e stereotipi*, Roma, Carocci, 2013.

²² M.E. De Caroli, E. Sagone, *Un 'puzzle' di genere, un 'genere' di puzzle. Prospettive teoriche e studi empirici sugli stereotipi di genere*, Acireale-Roma, Bonanno Editore, 2009, p. 14.

²³ T. Agostini, *Alle radici della disuguaglianza*, Venezia, Marcianum Press, 2011, p. 49.

caratteristiche fisiche, psicologiche e le attività tipiche dei due sessi»²⁴. Queste immagini e rappresentazioni influenzano il pensiero collettivo secondo un carattere *descrittivo* (definiscono ciò che sono le persone) e *prescrittivo* (come dovrebbero essere), assumendo, quindi, una funzione normativa nel prefigurare un certo tipo di comportamento come più desiderabile per un genere anziché per un altro. Quindi hanno il potere di dirigere i comportamenti delle persone a cui viene attribuito, influenzando le nostre modalità di relazione e la formazione della nostra stessa identità²⁵.

Questo schema cognitivo così semplificato porta facilmente al pregiudizio nei confronti della categoria femminile/maschile precedentemente schematizzata nello stereotipo: si tratta di un giudizio, di norma negativo, che precede l'esperienza e che viene formulato in assenza di dati²⁶. Aderire alla visione stereotipata del femminile significa considerare le donne per natura: dipendenti, tranquille, inclini all'ascolto, all'affetto e al lavoro di cura, gentili, precise e accurate, empatiche, con tatto, attente alla propria immagine, bisognose di sicurezza, che esprimono sentimenti di tenerezza, ecc. Mentre aderire alla visione stereotipata del maschile significa considerare gli uomini per natura forti, duri, resistenti, razionali, indipendenti, attivi, poco sentimentali, "machi", inclini al lavoro produttivo e alla politica. Ancora, il modello normativo estetico femminile è centrato sulla bellezza e il culto del corpo, sulla sensualità e la moda, mentre quello maschile su armonia, prestantza fisica, rudezza. Il modello normativo relazionale "impone" alla donna l'esibizione del proprio corpo come strumento per stimolare il desiderio di chi guarda, e in subordinazione rispetto all'uomo che, da parte sua, è dominato da una istintualità del desiderio sessuale, da una sua sopraffazione, a causa di una rimozione delle emozioni e autocontrollo razionale. Infine il modello normativo socio-culturale promuove nella donna la dimensione privata e domestica, un'identificazione con funzioni e azioni di cura e accudimento, esemplificata nel suo ruolo di madre e moglie (con conseguente mancanza di altre dimensioni identitarie). Al contrario, nell'uomo è prioritaria una dimensione pubblica e un investimento nel lavoro, nella realizzazione di se stesso in quanto "vincente", a scapito della cura e della relazione. Trattati di personalità culturalmente e socialmente trasmessi acquisiscono perciò "carattere naturale", venendo percepiti come qualità date in natura e non acquisite fin dalla nascita attraverso processi di socializzazione.

Nella società occidentale gli stereotipi di genere e le discriminazioni che ne derivano sopravvivono e continuano ad essere trasmessi, più o meno consapevolmente, nonostante si siano ridotte le differenze a livello macrosociale e le donne siano riuscite ad affermarsi in campi e settori, della vita pubblica e privata, che erano loro preclusi fino a poco tempo fa. Come veicoliamo quindi gli stereotipi di genere?

Le agenzie di socializzazione più tradizionali, ovvero la famiglia e la scuola, sono le prime a trasmettere stereotipi e ruoli di genere: la prima rappresenta «lo spazio storico e simbolico nel quale, e a partire dal quale, si dispiega la divisione del lavoro, degli spazi, delle

²⁴ E. Ruspini, Introduzione. *Il genere e i media: dallo sguardo maschile alle rappresentazioni plurali/queer*, in G. Grossi, E. Ruspini (a cura di), *Ofelia e Parsifal. Modelli e differenze di genere nel mondo dei media*, Milano, Ed. Libreria Cortina, 2007, pp. XXVI-XXVII.

²⁵ Cfr. P. Villano, *Pregiudizi e stereotipi*, cit.

²⁶ Cfr. B. Mazzara, *Stereotipi e pregiudizi*, cit., p. 10.

competenze, dei valori, dei destini personali di uomini e donne [...]. È innanzitutto a livello della famiglia che l'appartenenza sessuale diviene un destino sociale, implicitamente o esplicitamente normato, e che viene collocata entro una gerarchia di valori, potere, responsabilità²⁷. La seconda rafforza spesso questi ruoli trasmettendo modelli di mascolinità/femminilità anche rispetto alle aree di apprendimento e alle modalità di socializzazione, condizionando le aspettative che alunni e alunne hanno su se stessi/e.

I giochi e i giocattoli rappresentano un medium che condiziona e veicola stereotipi di genere: dal colore degli oggetti (nella tipica contrapposizione rosa/azzurro), alle loro funzionalità, spesso le proposte ludiche differenziano ciò che è adatto ai maschi e alle femmine, arrivando ad esporre nei negozi la merce in settore specifici e differenziati. Giochi di azione, di costruzione, di scoperta vengono proposti ai maschi, mentre quelli di accudimento e di cura del corpo sono proposti alle femmine, trasmettendo l'idea che questi ruoli non siano mai intercambiabili. Non si tratta, infatti, di negare le possibili differenze, ma di smettere di proporre modelli stereotipati e prefissati.

Ancora, anche il linguaggio, nel suo descrivere e prescrivere, costruisce gerarchie e stereotipi, e la lingua italiana fatica a rinnovarsi e, forse, a domandarsi perché nell'età contemporanea non sia possibile utilizzare forme maschili e femminili per mestieri e funzioni politiche, sociali, direttive²⁸.

Per quel che riguarda i ruoli di genere la televisione, e più in generale la pubblicità, in ogni sua forma, non fanno che rafforzare immagini stereotipate e anacronistiche dell'uomo e della donna²⁹. La sovraesposizione mediatica del corpo femminile e la sua mercificazione, per esempio, propagano il modello della donna velina, giovane, bellissima e perfetta, oggetto sessuale ma al tempo stesso soggetto vuoto di contenuti, capacità e valori positivi: in poche parole corpi e non teste. Questo stereotipo non solo è chiaramente riduttivo rispetto al complesso ruolo svolto dalla donna nella vita familiare, sociale, economico-produttiva e culturale del nostro paese, ma offre una rappresentazione della donna svilente, poco dignitosa e spesso offensiva³⁰.

Libri, riviste, film, il mondo dello sport e della musica: ogni settore trasmette messaggi che polarizzano il maschile e il femminile in ruoli talmente stereotipati e consolidati da sembrare naturali e ogni eccezione viene considerata una deviazione alla norma da guardare con sospetto o da ridicolizzare.

I numeri sconcertanti sul tasso di occupazione femminile, sulla presenza delle donne nelle posizioni di vertice delle aziende e nei ruoli di potere (basti pensare al numero di donne che siedono in Parlamento), sulle differenze di reddito a parità di ruolo, sulla suddivisione asimmetrica dei compiti familiari e del carico di lavoro domestico e altri indicatori fin troppo noti, sono anche frutto della diffusione e del radicamento degli stereotipi nel nostro

²⁷ C. Saraceno, M. Naldini, *Sociologia della famiglia*, Bologna, Il Mulino, 2001, p. 12.

²⁸ Cfr. G. Priulla, *Parole tossiche. Cronache di ordinario sessismo*, Cagliari, Settenove, 2014.

²⁹ Si pensi alle pubblicità di detersivi e prodotti per l'igiene della casa, quasi esclusivamente rivolte alle donne (in Italia: in altri paesi non è così) e a quelle di automobili e strumenti per il fai da te di norma rivolte a un pubblico maschile, come se nessun uomo pulisse casa o nessuna donna si trovasse ad aggiustare un oggetto.

³⁰ Su questo tema si vedano in particolare L. Zanardo, *Il corpo delle donne*, Milano, Feltrinelli, 2010, e M. Marzano, *Sii bella e stai zitta. Perché l'Italia di oggi offende le donne*, Milano, Mondadori, 2010.

Paese. Stereotipi che rinchiodano la donna in modelli segreganti, e che sono impermeabili al cambiamento evidente dei nostri tempi in cui la donna ricopre nuovi ruoli. Ma che, evidentemente, hanno un impatto molto forte sulle nostre decisioni al punto da influenzare le nostre scelte politiche.

Si pensi, ad esempio (e volutamente per uscire dal contesto italiano e rimarcare che le pari opportunità non sono state raggiunte in tanti paesi), a Hillary Clinton: una donna che si è costruita faticosamente una sua credibilità politica non in quanto moglie dell'ex presidente degli Stati Uniti, e che, tuttavia, al pubblico si è presentata sempre con il cognome da sposata. Senza voler entrare nel merito delle sue idee politiche, è indubbio che la candidatura di una donna alle presidenziali degli Stati Uniti abbia evidenziato gli stereotipi e i pregiudizi che da sempre accompagnano le donne che ambiscono a ruoli di potere nella politica e non solo, e che qualunque strategia di comunicazione risultasse una sfida particolarmente difficile. Afferma infatti la Clinton: «è impegnativo presentare se stessi nel modo migliore possibile. Devi comunicare in modo che la gente dica: "Ok, l'ho capita". E questo può essere più difficile per una donna. Infatti chi sono i tuoi modelli? Se vuoi candidarti al senato, o diventare presidente, la gran parte dei tuoi modelli di riferimento sono maschili. E quello che funziona per loro non funziona per te. Le donne sono viste attraverso una lente diversa. Non è un male. È solo un dato di fatto»³¹.

5. Dalle differenze alle disuguaglianze di genere

Il genere influenza a tal punto la vita di una persona da creare ostacolo o da precludere la possibilità di essere diversi e diverse da quello che la società si aspetta da noi: e questo può portare alla scelta di una professione sulla base non di un interesse personale, ma delle aspettative e inclinazioni suggerite dall'appartenenza a un genere. «Quelle che potrebbero essere interpretate come differenze legate al genere, determinate da motivazioni e interessi dissimili, diventano disuguaglianze in quanto incidono sui ruoli occupazionali e sociali che donne e uomini vanno a ricoprire»³². In ambito occupazionale parliamo di segregazione orizzontale rispetto alla concentrazione di lavoratrici o lavoratori in un determinato settore, e di segregazione verticale rispetto ai percorsi di carriera pubblica o privata.

La segregazione orizzontale evidenzia una disuguaglianza nelle professioni che sono considerate tipicamente femminili (come le professioni di cura e l'insegnamento) e che continuano a vedere una maggiore presenza delle donne che vengono orientate, fin da piccole, a fare quella scelta (e viceversa per gli uomini). Anche la scuola indirizza le proprie alunne verso queste professioni femminili, escludendo la possibilità che possano esserci altri interessi. «All'interno dell'istituzione scolastica si assume che contenuti e metodi della formazione siano neutri rispetto alle differenze, e che basti non nominarle per contrastare le disuguaglianze»³³. Le ricerche, invece, evidenziano che gli insegnanti (inconsapevolmente)

³¹ H. Clinton, *Humans of New York*, disponibile online su <http://www.humansofnewyork.com/post/150136510691/im-not-barack-obama-im-not-bill-clinton-both> (versione tradotta in italiano in G. De Mauro, *Modelli*, in "Internazionale", 23 settembre 2016, disponibile online su <http://www.internazionale.it/opinione/giovanni-de-mauro/2016/09/23/modelli-hillary-clinton-humans-new-york>).

³² F. Sartori, *Differenze e disuguaglianze di genere*, Bologna, Il Mulino, 2009, p. 75.

³³ G. Priulla, *Parole tossiche*, cit., p. 11.

incoraggiano maggiormente i maschi nelle materie scientifiche perché li considerano “naturalmente” portati verso queste discipline: e così facendo le femmine tendono ad abbandonare più facilmente le aree di studio scientifiche a favore di quelle umanistiche. Attraverso la somministrazione di Implicit Association Test (IAT – Test d’Associazione Implicita)³⁴ è stato evidenziato che gli stereotipi impliciti e le differenze di genere rispetto a partecipazione e risultati ottenuti in matematica e scienze si rinforzano reciprocamente e contribuiscono al mantenimento di un gap tra maschi e femmine³⁵. Ovvero, gli insegnanti e le famiglie, spesso senza accorgersene, promuovono maggiormente gli apprendimenti scientifici nei maschi, i quali ottengono così risultati migliori rafforzando l’idea di essere migliori delle femmine che, al contrario, vengono trascurate: dato che il processo inizia già nella scuola primaria, condiziona le scelte future delle ragazze sia nella scuola secondaria, sia all’università. Lo stesso meccanismo si instaura rispetto alle scienze umane e sociali, considerate più idonee per le femmine che vengono così spinte verso quel settore.

Se analizziamo gli immatricolati all’Università di Bologna per genere³⁶, risalta subito l’alta percentuale (83%) di donne iscritte ai corsi di laurea triennale della Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione rispetto al 25% di quelle iscritte ai corsi della Scuola di Ingegneria e Architettura. Sono soprattutto i corsi di studio che formano l’educatore nei servizi di prima infanzia e gli insegnanti di scuola dell’infanzia e scuola primaria a risentire di questa massiccia presenza femminile in un processo che si autoalimenta poiché pochi risultano i modelli maschili presenti in ambito educativo e scolastico tra 0 e 11 anni. E i ragazzi che scelgono di diventare maestri vengono spesso guardati con sospetto³⁷.

Come smontare questo stereotipo? Come invertire questa tendenza e colmare questo divario perché maschi e femmine si sentano liberi di scegliere senza farsi condizionare?

Il progetto #boysineducation ha coinvolto un gruppo di studenti Unibo (ragazze e ragazzi) iscritti al Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico in Scienze della Formazione Primaria: si è scelto di realizzare un video³⁸ dal titolo “L’educazione non ha genere”, video da presentare durante le giornate di Almaorienta per spiegare che cosa significhi fare l’insegnante e come questa professionalità non sia unicamente per le donne, ma sia per tutti coloro che si interessano di educazione, di processi di insegnamento/apprendimento, di creatività, di riflessione critica.

La riflessione sviluppata dalle e dagli studenti di Scienze della Formazione Primaria si è proprio voluta concentrare sulle disuguaglianze di genere: le storie personali di chi ha do-

³⁴ Questi tipi di testi indagano le divergenze tra le opinioni consapevoli e inconsapevoli su diversi temi (come l’etnia, la disabilità, il genere, la nazionalità, ecc.).

³⁵ Cfr. B.A. Nosek et al., *National differences in gender-science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement*, in “Proceedings of the National Academy of Sciences”, vol. 106, n. 26, 2009, pp. 10593-10597.

³⁶ I dati sono reperibili nel documento sul Bilancio di genere 2017 dell’Università di Bologna, disponibile online su <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere/bilancio-di-genere>.

³⁷ Si veda, a questo proposito, la ricerca condotta dal CSGE (Centro Studi sul Genere e l’Educazione) del Dipartimento di Scienze dell’Educazione dell’Università di Bologna: C. Cretella, F. Crivellaro, M. Gallerani, G. Guerzoni, S. Lorenzini, F. Tarabusi, E. Truffelli, F. Zanetti, *Generi in relazione. Scuole, servizi educativi 0/6 e famiglie in Emilia-Romagna*, Casoria, Napoli, Loffredo Editore, 2013.

³⁸ Il video è pubblicato nel canale youtube del Dipartimento di Scienze dell’Educazione all’indirizzo <https://www.youtube.com/watch?v=nOEGCON2SGk>.

vuto affrontare ostacoli e pregiudizi per potersi iscrivere (e sono i maschi) o di chi è stato sollecitato a scegliere una professionalità che esalta le qualità femminili (e sono ovviamente le femmine) sono state uno stimolo per decostruire stereotipi e pregiudizi legati alla professionalità insegnante, le differenti opportunità incontrate durante la carriera scolastica a causa del genere e le quotidiane difficoltà per difendere le proprie scelte “al di là del genere”. In questo senso si è lavorato sull'empowerment non solo femminile, ma anche maschile, utilizzando metodologie didattiche attive e un approccio laboratoriale e autobiografico.

Similmente si potrebbe lavorare con gli studenti di Ingegneria (ragazzi e ragazze) per decostruire gli stereotipi e promuovere la conoscenza e l'interesse per materie considerate tipicamente maschili. È evidente che il processo di condizionamento inizi molto prima della scelta del corso universitario³⁹ e che sia necessario agire su diversi fronti per combattere le disuguaglianze di genere.

Rispetto alla segregazione verticale, in tutte le professioni si evidenzia una maggiore presenza maschile nelle gerarchie superiori: e l'Università di Bologna non fa eccezione. I dati pubblicati nel Bilancio Sociale 2017⁴⁰, infatti, confermano un numero maggiore di dottorande rispetto ai dottorandi, una sostanziale equità nei ricercatori, un 42% di donne tra i professori associati e solo il 25% tra i professori ordinari. Le donne, quindi, non progrediscono nella carriera professionale pur ottenendo ottimi risultati negli studi.

Vediamo quindi quali azioni sia possibile intraprendere per sostenere l'empowerment femminile e promuovere le pari opportunità.

6. Smontare gli stereotipi di genere utilizzando i social media

Appare quindi evidente lo stretto legame tra pari opportunità e stereotipi e pregiudizi di genere: se vogliamo promuovere l'empowerment femminile per consentire a tutte una libera scelta rispetto a formazione, lavoro, famiglia, è necessario smontare e decostruire gli stereotipi sul femminile e sul maschile per superare i modelli tradizionali di comportamenti di genere e i ruoli stereotipati.

Per «spezzare la catena di condizionamenti che si trasmette pressoché immutata da una generazione all'altra»⁴¹ è necessario costruire insieme una cultura diversa in cui tutti i soggetti siano più consapevoli e più responsabili ed attenti a promuovere una cultura delle pari opportunità e della valorizzazione della diversità, basata su reciprocità e rispetto. E poiché come abbiamo visto stereotipi e pregiudizi attecchiscono fin dalla prima infanzia è indispensabile che tutte le agenzie di socializzazione facciano la propria parte: famiglia, scuola (dal nido all'università), associazionismo, mass media.

Proprio i nuovi media possono diventare alleati preziosi per promuovere le pari opportunità, per educare alla pluralità di modi di essere e vedere il mondo anche con gli occhi degli altri, incoraggiando il pensiero critico, la capacità e il coraggio di esprimere opinioni.

³⁹ A questo proposito, una piccola parte del gruppo studenti impegnato nello smontare gli stereotipi di genere nella professionalità insegnante ha partecipato all'*open day* del Liceo delle Scienze Umane “Laura Bassi” di Bologna incontrando alunni e alunne alle prese con la scelta della scuola secondaria di secondo grado al termine del primo ciclo di istruzione.

⁴⁰ Bilancio sociale 2017 dell'Università di Bologna, cit., p. 56.

⁴¹ E. Gianini Belotti, *Dalla parte delle bambine. L'influenza dei condizionamenti sociali nella formazione del ruolo femminile nei primi anni di vita*, Milano, Feltrinelli, 1973, p. 8.

La rete web è il luogo in cui è possibile incontrarsi (o scontrarsi), creare una comunità consapevole di persone aperte al dialogo, all'interazione, pronte a mettersi in discussione e a partecipare attivamente. La rete è uno spazio virtuale che è però presente nelle nostre vite reali e ci consente di acquisire nuove forme di socialità (incontrare, comunicare, scambiare, entrare potenzialmente – appunto, virtualmente – in contatto con persone in ogni parte del mondo)⁴².

Il 13° Rapporto Censis-Ucsi sulla comunicazione ha evidenziato che anche in Italia (come da più tempo negli altri paesi occidentali) le donne sono diventate i nuovi motori di consumo dei nuovi media e, dopo aver sorpassato gli uomini nella lettura di libri, di settimanali e di mensili, predominano anche nell'utilizzo di internet (74,1% di utenza femminile e 73,2% di utenza maschile)⁴³.

Nella rete, da cittadini e cittadine digitali, possiamo vivere la dimensione della comunità e dell'attivismo partecipativo grazie ai social network che consentono di potenziare il collegamento tra persone e tra le diverse "comunità" (sociali, lavorative, di interesse...) riconoscendo come le esperienze dei singoli e delle comunità, formali e informali, possano diventare un patrimonio da condividere con gli altri secondo un approccio inclusivo che consente l'*empowerment* a livello individuale e collettivo. «I social network, attraverso i collegamenti che posso operare a livello di piccola e grande rete, consentono potenzialmente a uomini e donne di mediare il loro pensiero, di comprendere le differenze, di dialogare, di dare voce ai pensieri e ai bisogni più inespresi utilizzando diversi codici comunicativi»⁴⁴.

La rete diventa lo spazio del possibile, della denuncia sociale, della valorizzazione di identità plurali, della riorganizzazione del lavoro, della consapevolezza, della solidarietà, dell'affermazione di sé, per rompere gli stereotipi di genere.

Emerge una nuova cultura che, a partire dall'*empowerment* femminile, promuove nella società consapevolezza e invita ad agire civilmente. I nuovi media, in particolare i social media, veicolano questi messaggi utilizzando diversi linguaggi e strumenti. In ambito internazionale, ad esempio, numerose sono le campagne per promuovere la parità di genere ed evidenziare le discriminazioni provocate da un linguaggio sessista: grazie ai social network, all'uso di video accompagnati da hashtag e a testimonianze dirette di personaggi famosi, diventa possibile raggiungere ampie fasce della popolazione e consapevolizzare la società civile.

La campagna *Ban bossy*⁴⁵ mira ad eliminare il termine inglese *bossy* (letteralmente autoritario, prepotente) utilizzato in senso dispregiativo nei confronti di bambine, ragazze e donne che appaiono determinate e dotate di capacità di leadership, ovvero quelle qualità che, al contrario, nell'uomo vengono non solo apprezzate, ma anche incoraggiate. Utilizzare questo termine verso le donne, soprattutto quando ancora giovani, equivale a rimarcare il loro ruolo subordinato e secondario e a minare la loro autostima.

⁴² Cfr. E. Pacetti, *Social software, community e reti sociali: vivere il web 2.0*, in L. Guerra (a cura di), *Tecnologie dell'educazione e innovazione didattica*, Bergamo, Edizioni Junior, 2010, pp. 87-99.

⁴³ Cfr. Censis, *I media digitali tra élite e popolo*, 28/09/2016, disponibile online su http://www.censis.it/7?shadow_comunicato_stampa=121073.

⁴⁴ E. Pacetti, *Donne, relazioni e social network*, in "RPD Ricerche di Pedagogia e Didattica", vol. 6, 2011, p. 14.

⁴⁵ Il portale di tale campagna, che utilizza l'hashtag #banbossy, è online su <http://banbossy.com/>.

*No gender December*⁴⁶ è lo slogan lanciato da Play Unlimited⁴⁷ per sottolineare come sia necessario dare all'infanzia giochi e non stereotipi: la campagna vuole contrastare la stereotipizzazione dei giocattoli, divisi tra maschili e femminili, e promuovere la libertà di opportunità e scelte per bambini e bambine.

Per fornire modelli al femminile, il mondo dell'ingegneria ha utilizzato i social media in modi molto creativi: dalla campagna lanciata nel 2010 dalla Society of Women Engineers per indirizzare la Mattel alla produzione di una Barbie ingegnere informatico⁴⁸ alla creazione di un hashtag per diffondere, grazie a Twitter, modelli non stereotipati di donne ingegneri⁴⁹.

La campagna *Like a girl*, lanciata dall'azienda Always, utilizza l'hashtag #LikeAGirl per combattere l'utilizzo di tale frase in senso dispregiativo e diffondere una cultura a sostegno dell'empowerment delle bambine e delle ragazze. Dire "Corri come una ragazza" oppure "Ti muovi come una ragazza" viene percepito come un'offesa che rimarca la debolezza, la vanità, spesso l'incapacità di compiere queste azioni da parte della popolazione femminile: e questa sensazione aumenta con il crescere dell'età parallelamente all'influenza culturale degli stereotipi di genere. In questa campagna si è puntato alla produzione e diffusione di video tramite canale Youtube che documentano i sondaggi e focus group realizzati con giovani adolescenti maschi e femmine proprio sull'uso di questi termini⁵⁰.

Nella società civile la nostra partecipazione attiva diventa atto di discussione e denuncia quando segnaliamo l'uso di linguaggio e immagini sessiste in ambito pubblicitario: è quanto fa il gruppo Facebook *La pubblicità sessista offende tutti*⁵¹, creato nel 2011 e con più di 7.000 iscritti, che si propone di diffondere una cultura rispettosa del maschile e femminile e non stereotipata.

Altre strategie di segnalazione di disparità di genere sono quelle di *Gender Avenger*⁵² e *All male panels*⁵³: la prima è una comunità che vuole dare voce alle donne nel dialogo pubblico e quindi segnala tutti gli eventi pubblici nei quali le donne sono sottorappresentate o non affatto presenti. Ugualmente il secondo sito consente di segnalare i seminari, le conferenze, gli eventi dove vi siano solo interventi di esperti uomini.

Risulta chiaro che queste strategie possono funzionare se sono accompagnate da una riflessione costante e problematizzata delle questioni di genere e soprattutto se sono utilizzate insieme da uomini e donne: il maschile e il femminile devono ridisegnare nuove identità

⁴⁶ Disponibile online su <http://www.nogenderdecember.com/>.

⁴⁷ Online su <http://www.playunlimited.org.au>.

⁴⁸ Periodicamente la Mattel lancia un sondaggio per comprendere quale siano le richieste da parte del pubblico. In questo caso veniva chiesto quale mestiere avrebbe dovuto fare la prossima Barbie e la Società delle donne ingegnere ha invitato tutti a richiedere una Barbie che ricoprisse tale ruolo. Si veda, a tal proposito, [https://en.wikipedia.org/wiki/Computer_Engineer_Barbie](https://en.wikipedia.org/wiki/Computer_Engineer_B Barbie) (con numerosi fonti).

⁴⁹ Per visualizzare immagini relative a questa campagna, si veda <https://twitter.com/hashtag/ILookLikeAnEngineer>.

⁵⁰ A titolo esemplificativo, il video Always #LikeAGirl, online su <https://www.youtube.com/watch?v=XjJQBjWYDTs>, motiva le scelte e l'impegno dell'azienda ed è stato visualizzato più di 64 milioni di volte.

⁵¹ Online su <https://www.facebook.com/groups/publicitasessistaoffende/>.

⁵² Disponibile online su <http://www.genderavenger.com>.

⁵³ Online su <http://allmalepanels.tumblr.com>.

e nuovi modelli di convivenza e potenziare la loro alleanza. In questa direzione va anche la campagna di UN Women (Agenzia delle Nazioni Unite) *He for she*⁵⁴ che combatte per l'uguaglianza di genere con azioni mediatiche e visibili e con kit specifici rivolti agli uomini (denominati Barbershop Toolbox, con un esplicito e ironico riferimento al negozio del barbiere come luogo di incontro dei maschi) per realizzare iniziative che rendano attivi e impegnati civilmente anche gli uomini.

Smontare gli stereotipi di genere non significa convincere o costringere in una direzione piuttosto che un'altra, né sostituire un ruolo imposto culturalmente con un altro ugualmente sentito come non proprio: significa scardinare stereotipi e ruoli prescritti, comprendendone l'origine e il peso nella vita di tutti i giorni, per fare spazio a nuove forme di conoscenza e di relazione oltre le dicotomie classiche di femminilità e maschilità. Significa offrire strumenti critici e di sovversione, promuovere la conoscenza di modelli altri e plurali di maschilità e femminilità, coglierne la parzialità, l'iniquità e la relatività⁵⁵.

Dobbiamo riconoscere che l'uguaglianza di genere non è più o non soltanto una questione femminile, ma anche una questione maschile. «Oggi sono gli uomini che devono affrontare la più dura delle battaglie, quella con se stessi: con i valori che fino ad oggi hanno incarnato, con i ruoli che finora hanno giocato»⁵⁶.

Allora l'invito è a fare nostro il manifesto della scrittrice Chimamanda Ngozi Adichie che nel 2013 ha realizzato una TED conference⁵⁷ sull'essere femministe oggi e che incoraggia tutti ad essere femministe: «La mia definizione di femminista è: femminista è un uomo o una donna che dice: "Sì, c'è un problema di genere oggi come oggi, e dobbiamo risolverlo, dobbiamo fare meglio"»⁵⁸.

BIBLIOGRAFIA

- T. Agostini, *Alle radici della disuguaglianza*, Venezia, Marcianum Press, 2011.
- L. Arcuri, A. Maass, *Le dimensioni sociali del sé*, in L. Arcuri (a cura di), *Manuale di psicologia sociale*, Bologna, Il Mulino, 1995, pp. 131-159.
- A. Bandura, *Self-efficacy mechanism in physiological activation and health-promoting behaviour*, in G. Esping-Andersen, *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Bologna, Il Mulino, 2000.
- H. Clinton, *Humans of New York*, disponibile online su <http://www.humansofnewyork.com/post/150136510691/im-not-barack-obama-im-not-bill-clinton-both>.
- Cnel, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, *Il lavoro delle donne in Italia: osservazioni e proposte*, Roma, 2010.
- R. Connell, *Questioni di genere*, Bologna, Il Mulino, 2006.

⁵⁴ Disponibile online su <http://www.heforshe.org/en>.

⁵⁵ Cfr. G. Gamberi, A.M. Maio, G. Selmi (a cura di), *Educare al genere*, cit.

⁵⁶ G. Priulla, G. Priulla, *Parole tossiche*, cit., p. 10.

⁵⁷ Chimamanda Ngozi Adichie, *We should all be feminists*, 2013, disponibile online su https://www.youtube.com/watch?v=hg3umXU_qWc.

⁵⁸ La versione trascritta e tradotta in italiano della Ted conference di Chimamanda Ngozi Adichie è disponibile online su <http://haidaspicciare.blogspot.it/2014/05/chimamanda-ngozi-adichie-dovremmo.html>.

- C. Cretella et al., *Generi in relazione. Scuole, servizi educativi 0/6 e famiglie in Emilia-Romagna*, Casoria, Napoli, Loffredo Editore, 2013.
- M.E. De Caroli, E. Sagone, *Un 'puzzle' di genere, un 'genere' di puzzle. Prospettive teoriche e studi empirici sugli stereotipi di genere*, Acireale-Roma, Bonanno Editore, 2009.
- G. Gamberi, A.M. Maio, G. Selmi (a cura di), *Educare al genere*, Roma, Carocci, 2010.
- E. Gianini Belotti, *Dalla parte delle bambine. L'influenza dei condizionamenti sociali nella formazione del ruolo femminile nei primi anni di vita*, Milano, Feltrinelli, 1973.
- K. Horney, *New Ways in Psychoanalysis*, London, 1966, pp. 254-255.
- J. Lewis, I. Ostner, *Gender and Evolution of European Social Policies*, "ZeS-Arbeitspapier", n. 4, Centre for Social Policy Research, Bremen, 1994.
- J. Madden, *Neurobiology of learning, emotion and affect*, 4 ed., New York, Raven, 1991, pp. 229-270.
- A.H. Maslow, *Motivation and Personality*, New York, Harper&Row, 1954 (trad. it. *Motivazione e personalità*, Roma, Armando Editore, 1973).
- W.H. Masters, V.E. Johnson, R.C. Kolodny, *Il sesso e i rapporti amorosi*, Milano, Longanesi, 1987.
- M. Marzano, *Sii bella e stai zitta. Perché l'Italia di oggi offende le donne*, Milano, Mondadori, 2010.
- B. Mazzara, *Stereotipi e pregiudizi*, Bologna, Il Mulino, 1997.
- F. Monceri, *Pensare multiplo. Oltre le dicotomie di sesso e genere*, in G. Gamberi, A.M. Maio, G. Selmi (a cura di), *Educare al genere*, Roma, Carocci, 2010, pp. 71-82.
- M. Naldini, *Le politiche sociali in Europa. Trasformazioni dei bisogni e risposte di policy*, Roma, Carocci, 2006.
- B.A. Nosek et al., *National differences in gender-science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement*, in "Proceedings of the National Academy of Sciences", vol. 106, n. 26, 2009, pp. 10593-10597.
- ONU Assemblea Generale Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale il 25 settembre 2015.
- E. Pacetti, *Social software, community e reti sociali: vivere il web 2.0*, in L. Guerra (a cura di), *Tecnologie dell'educazione e innovazione didattica*, Bergamo, Edizioni Junior, 2010, pp. 87-99.
- E. Pacetti, *Donne, relazioni e social network*, in "RPD Ricerche di Pedagogia e Didattica", vol. 6, 2011, pp.1-16. Disponibile online su <https://rpd.unibo.it/article/view/2239/1617>.
- C. Piccardo, *Empowerment: Strategie di sviluppo organizzativo centrate sulla persona*, Milano, Raffaello Cortina, 1995.
- G. Priulla, *Parole tossiche. Cronache di ordinario sessismo*, Cagli, Settenove, 2014.
- J. Rappaport, *In Praise of Paradox. A Social Policy of Empowerment over Prevention*, in "American Journal of Community Psychology", 1, 1981, pp. 1-25.
- Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale il 25 settembre 2015 ONU "Il futuro che vogliamo" (Risoluzione 66/288).
- J.B Rotter, *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. Psychological Monographs, General and Applied, 80, 1, (n. 609), 1966.
- E. Ruspini, *Introduzione. Il genere e i media: dallo sguardo maschile alle rappresentazioni plu-*

- rali/queer*, in G. Grossi, E. Ruspini (a cura di), *Ofelia e Parsifal. Modelli e differenze di genere nel mondo dei media*, Milano, Ed. Libreria Cortina, 2007, pp. XXIII-XLIII.
- C. Saraceno, M. Naldini, *Sociologia della famiglia*, Bologna, Il Mulino, 2001.
- F. Sartori, *Differenze e disuguaglianze di genere*, Bologna, Il Mulino, 2009.
- A. Stevens, *Women, Power and Politics*, Basingstoke, Palgrave MacMillian Houndmills, 2007.
- P. Villano, *Pregiudizi e stereotipi*, Roma, Carocci, 2013.
- L. Zanardo, *Il corpo delle donne*, Milano, Feltrinelli, 2010.
- M.A. Zimmerman, *Empowerment Theory. Psychological, Organizational and Community Levels of Analysis*, in J. Rappaport, E. Seidman, "Handbook of Community Psychology", New York, Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2000.
- World Health Organization, *Health Promotion Glossary*, Geneva.

SITOGRAFIA

- <http://www.unwomen.org/en/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles>.
- <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=ITA>.
- <https://www.istat.it/it/archivio/199318>.
- Bilancio di genere 2017 dell'Università di Bologna, disponibile online su <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere/bilancio-di-genere>.
- Bilancio sociale 2017 dell'Università di Bologna, disponibile online su <http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-sociale/bilancio-sociale>.
- Censis, *I media digitali tra élite e popolo*, 28/09/2016, disponibile online su http://www.censis.it/7?shadow_comunicato_stampa=121073.
- L'educazione non ha genere, 2016, <https://www.youtube.com/watch?v=nOEgCON2SGk>.
- <http://banbossy.com/>.
- <http://www.nogenderdecember.com/>.
- <http://www.playunlimited.org.au>.
- https://en.wikipedia.org/wiki/Computer_Engineer_Barbie.
- <https://twitter.com/hashtag/ILookLikeAnEngineer>.
- Always #LikeAGirl, 2014, <https://www.youtube.com/watch?v=XjJQBjWYDTs>.
- <https://www.facebook.com/groups/pubblcitasessistaoffende/>.
- <http://www.genderavenger.com>.
- <http://allmalepanels.tumblr.com>.
- Chimamanda Ngozi Adichie, *We should all be feminists*, 2013, disponibile online su https://www.youtube.com/watch?v=hg3umXU_qWc.

Il *gender audit* in un ente pubblico

Alessia Franchini

1. Le *policies* europee

Per comprendere il senso e le finalità del processo di *gender audit* all'interno di un ente pubblico come l'università occorre partire dalle *policies* e dalle iniziative che, a livello europeo, definiscono il rapporto tra parità di genere e ricerca.

Dobbiamo innanzitutto fare riferimento a Europa 2020, la strategia dell'Unione Europea che mira a creare un contesto favorevole per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, focalizzandosi su cinque obiettivi: occupazione; ricerca e innovazione; istruzione; lotta alla povertà e all'emarginazione; cambiamenti climatici e sostenibilità energetica.

Il Comitato Economico e Sociale Europeo ha sostenuto con forza l'importanza di favorire la *mainstreaming* della dimensione di genere in tutte le iniziative prioritarie di tale strategia, inserendo misure specifiche negli obiettivi, nell'implementazione, nel monitoraggio e nella valutazione di tutte le *policies* sviluppate nel quadro di Europa 2020¹. L'assunto è che senza un'adeguata considerazione della dimensione di genere, l'Europa non può raggiungere i suoi obiettivi in termini di occupazione, crescita, coesione sociale e rafforzamento di una base di conoscenza eccellente.

Ma è importante considerare le peculiarità del settore della ricerca e le sfide che lo caratterizzano per comprendere gli obiettivi specifici perseguiti dalla Commissione Europea per il superamento delle persistenti disuguaglianze di genere in quest'ambito.

Unione dell'Innovazione, una delle sette iniziative prioritarie di Europa 2020, definisce un nuovo approccio strategico alla ricerca e all'innovazione che mira a rimuovere gli ostacoli che impediscono alle idee innovative di tradursi in nuovi prodotti e servizi in grado di stimolare la crescita e l'occupazione. Guardando al di là dell'obiettivo quantitativo – aumentare fino al 3% del PIL dell'Unione gli investimenti in ricerca e sviluppo entro il 2020 – troviamo al cuore di questa strategia il principio dell'eccellenza, lo sviluppo di competenze e risorse umane e una profonda necessità di riforma dei sistemi nazionali di ricerca e innovazione che miri all'efficienza, all'incremento degli investimenti e al superamento della frammentazione.

Per andare in questa direzione è cruciale la costruzione di uno Spazio Europeo della Ricerca (SER) in cui ricercatori e conoscenze scientifiche possano circolare liberamente e in

¹ Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema *La dimensione di genere nella strategia Europa 2020* (parere d'iniziativa), (2013/C 76/02), Bruxelles, 2013.

cui i principi di concorrenza e cooperazione garantiscano, da un lato, che i finanziamenti vadano ai migliori team di ricerca e dall'altro che le menti più brillanti collaborino per affrontare le grandi sfide sociali ed evitare duplicazioni nella ricerca nazionale e negli investimenti sulle infrastrutture di ricerca. Assicurare all'Europa le migliori competenze scientifiche, combattendo il *brain drain*, è una delle grandi sfide dello Spazio Europeo della Ricerca.

La perdita e spreco del talento di donne ricercatrici altamente qualificate; la scarsa presenza di donne in posizioni di leadership e nei processi decisionali; una scarsa integrazione della dimensione di genere nell'elaborazione, la valutazione e l'attuazione delle attività di ricerca: questi tre fattori limitano fortemente la qualità e la pertinenza della ricerca stessa e determinano la perdita di opportunità in termini di innovazione e sviluppo di mercati, minacciando la competitività dell'Europa a livello internazionale.

Per combattere lo spreco di talenti, diversificare opinioni e strategie nel campo della ricerca e favorirne l'eccellenza, la Commissione Europea ha identificato tra le cinque priorità dello Spazio Europeo della Ricerca² la parità di genere e l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca.

La Commissione Europea incoraggia gli Stati Membri a creare un quadro normativo e politico e a fornire incentivi che vadano in direzione di un cambiamento culturale e istituzionale sulle questioni di genere, al fine di:

1. rimuovere le barriere giuridiche e altri ostacoli all'assunzione, al mantenimento e alla carriera delle ricercatrici.

2. Affrontare gli squilibri di genere nei processi decisionali.

3. Rafforzare la dimensione di genere nei programmi di ricerca.

Gli Stati Membri hanno dunque un ruolo centrale nell'implementazione della strategia della Commissione Europea, una strategia imperniata sul concetto di cambiamento istituzionale sia nelle organizzazioni che finanziano la ricerca (*Research Funding Organisations, RFO*) sia nelle Università e nei Centri di Ricerca (*Research Performing Organisations, RPO*). RFO e RPO sono incoraggiate a realizzare cambiamenti istituzionali che coinvolgano la gestione delle risorse umane, i finanziamenti, i processi decisionali e i programmi di ricerca. Tali cambiamenti si realizzano mettendo in atto Piani di parità di genere (*Gender Equality Plans*), che devono avere tre obiettivi fondamentali: effettuare valutazioni di impatto/audit delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere; attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi; fissare obiettivi e verificare i progressi mediante indicatori.

Da questo quadro emerge chiaramente che negli ultimi dieci anni le *policies* della Commissione Europea sono profondamente cambiate passando da un approccio «fixing the women», imperniato su iniziative rivolte alle ricercatrici (ad esempio, incentivi all'assunzione di ricercatrici, supporto individuale allo sviluppo di carriera attraverso *fellowships*), a un approccio «fixing the institutions»³ volto a portare avanti un cambiamento strutturale e

² Commissione Europea COM(2012) 392 final, Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, *Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita*, Bruxelles 2012.

³ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Gender Equality Policies in Public Research*, Luxembourg Publications Office of the European Union, 2014.

sistemico basato sul *gender mainstreaming* e sulla modernizzazione delle pratiche e della cultura organizzativa delle istituzioni. Il focus si sposta dagli individui alle organizzazioni e dal breve periodo al lungo periodo, con un'attenzione alla sostenibilità del cambiamento: «Structural change in universities and research institutions means making them more gender aware thereby modernizing their organizational culture. This has important implications for equal opportunities, full use of talent, appeal of scientific career, and quality of scientific research. It implies systemic, integrated, long term approaches rather than piecemeal short-term measures»⁴.

L'impegno della Commissione Europea, degli Stati Membri e delle organizzazioni di ricerca verso la parità di genere nella ricerca passa ora attraverso il concetto di cambiamento strutturale a livello istituzionale.

2. Il cambiamento istituzionale e il progetto PLOTINA

Il cambiamento istituzionale costituisce uno strumento per promuovere la parità di genere ed è parte fondamentale del processo di modernizzazione delle organizzazioni di ricerca, a livello di strutture, processi e pratiche. Rendere i processi decisionali più trasparenti; rimuovere i pregiudizi (anche inconsci) dalle pratiche istituzionali; promuovere l'eccellenza attraverso la valorizzazione della diversità; migliorare la qualità e la rilevanza della ricerca attraverso l'integrazione di una prospettiva di genere; modernizzare il management delle risorse umane: sono questi gli elementi essenziali del cambiamento istituzionale⁵.

Le pre-condizioni fondamentali di tale cambiamento sono tre:

1. una conoscenza approfondita dell'istituzione basata sulla raccolta e l'analisi di dati disaggregati (ad esempio su reclutamento, carriera, *pay gap*, composizione dei comitati, ecc.) che permettano di elaborare una strategia di cambiamento mirata, basata sulle evidenze specifiche del contesto istituzionale.

2. Il supporto dei livelli più alti dell'istituzione: senza un forte *commitment* della *governance* dell'organizzazione, la definizione e l'implementazione delle strategie di cambiamento istituzionale non possono realizzarsi.

3. Lo sviluppo di pratiche di *management* e processi decisionali che riconoscono e si propongono di superare i pregiudizi e le diseguaglianze di genere nell'istituzione.

La realizzazione di queste tre condizioni richiede, da parte delle organizzazioni di ricerca, l'adozione di approcci sistemici e innovativi come lo sviluppo e l'implementazione di Piani di parità di genere che prevedano obiettivi e azioni mirate rispetto ai bisogni dell'istituzione, risorse umane e finanziarie adeguate e meccanismi appropriati di valutazione e di monitoraggio.

I Piani di parità di genere rappresentano dunque *drivers* essenziali per portare avanti un cambiamento istituzionale e sistemico.

Come è emerso dalla survey del 2013 tra i membri dell'*Helsinki Group*, l'*advisory group*

⁴ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Structural Change in Research Institutions: Enhancing Excellence, Gender Equality and Efficiency in Research and Innovation*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2011.

⁵ O. Vinogradova, Y. Jänchen, G. Obexer-Ruf, *Plans and initiatives in selected research institutions aiming to stimulate gender equality and enact structural change*, GENDER-NET project, 2015.

della Commissione Europea su gender, Ricerca e Innovazione⁶, il numero dei sistemi accademici che promuovono la modernizzazione del management delle risorse umane attraverso piani di parità di genere è aumentato, ma non significativamente, dal 2008. I piani di parità di genere sono obbligatori per legge in alcuni Paesi leader o più proattivi nell'ambito della *gender equality*; in altri Paesi tali piani sono opzionali, ma sono stati predisposti altri strumenti di policy quali *awards* e incentivi. Solo di recente in alcuni di questi Paesi sono stati stabiliti legami concreti tra performance in termini di parità di genere rispetto a determinati target e incentivi o finanziamenti alla ricerca.

Il Consiglio dell'Unione Europea⁷ incoraggia gli Stati Membri a rendere il cambiamento istituzionale un elemento cardine del quadro nazionale di policy sulla parità di genere nella ricerca e nell'innovazione e sottolinea l'importanza degli incentivi, anche da parte delle RFO, nel favorire questo processo. Permane comunque un gap significativo tra paesi proattivi e paesi inattivi.

Per colmare questo gap, attraverso il programma quadro Horizon 2020, la Commissione Europea finanzia una linea specifica (*Science with and for Society*) volta a sostenere progetti di cambiamento istituzionale nelle RPO e nelle RFO in relazione non solo alla *gender equality*, ma a tutti gli aspetti chiave del concetto di Ricerca e Innovazione Responsabile (RRI): etica, parità di genere, istruzione scientifica, open science e public engagement. In altri termini, la Commissione Europea sostiene l'evoluzione delle organizzazioni di ricerca verso un cambiamento che integri e promuova tutti gli aspetti di una ricerca e un'innovazione responsabili, ossia allineate con i valori, i bisogni e le aspettative della società.

È all'interno di questo quadro, nel bando 2014 *Science with and for Society* (topic GERI-4-2014 *Support to research organisations to implement gender equality plans*) che l'Università di Bologna ha presentato e vinto in qualità di coordinatore il progetto PLOTINA "Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training"⁸.

PLOTINA è un progetto che promuove il cambiamento strutturale e culturale nelle istituzioni coinvolte, in linea con le priorità strategiche sulla parità di genere dello Spazio Europeo della Ricerca. L'eccellenza della ricerca e il valore sociale dell'innovazione costituiscono il cuore di un progetto che vuole prevenire lo spreco di talenti, favorire la diversificazione delle prospettive e degli approcci e l'inclusione delle variabili sesso/genere nella ricerca e nella didattica sia ambito SSH (*Social Sciences and Humanities*) che in ambito STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*).

In linea con le priorità definite dalla Commissione Europea, PLOTINA si propone di:

⁶ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Gender Equality Policies in Public Research*, Luxembourg Publications Office of the European Union, 2014.

⁷ Conclusioni del Consiglio (adottate l'1/12/2015), *Promozione della parità di genere nello spazio europeo della Ricerca*, Bruxelles, 2015.

⁸ Grant Agreement No. 666008, www.plotina.eu Coordinatrice: Tullia Gallina Toschi. I partner del progetto PLOTINA sono: Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, UNIBO (Italia); Kemijski Inštitut-National Institute of Chemistry, NIC (Slovenia); Mondragon Unibersitatea, MU (Spagna); Zentrum fuer Soziale Innovation GMBH, ZSI (Austria); Ozyegin Universitesi, OZU (Turchia); Centro Studi Progetto Donna e Diversity MGMT, PD (Italia); University of Warwick (UK); Lisbon School of Economics and Management, ISEG (Portogallo); JUMP (Belgio); Elhuyar Aholkukularitza (Spagna).

contribuire a rimuovere gli ostacoli all'assunzione e all'avanzamento di carriera al fine di prevenire il mancato impiego di ricercatrici e ricercatori di talento; affrontare le disparità di genere nei processi decisionali; integrare le variabili "sesso" e "genere" nel ciclo delle attività di ricerca – dove pertinenti – e nella sua valutazione, e a tutti i livelli della didattica.

Questi obiettivi saranno realizzati attraverso la progettazione e l'implementazione di *Gender Equality Plans* (GEP), attraverso strategie sostenibili e innovative, in sei RPO, basate in Italia, Regno Unito, Slovenia, Spagna, Portogallo e Turchia. Due associazioni professionali sono coinvolte con un ruolo di *coaching* rispetto al processo di definizione e implementazione dei GEP nelle RPO coinvolte. Completano il consorzio un partner per il monitoraggio e la valutazione dei progressi nelle RPO e un partner per la comunicazione e disseminazione – attività centrali per il raggiungimento dell'impatto in termini di diffusione degli strumenti sviluppati dal progetto e promozione del loro utilizzo da parte di altre università e centri di ricerca.

Nelle organizzazioni coinvolte, le azioni incluse nei GEP sono progettate sulla base delle caratteristiche e dei bisogni specifici dei singoli contesti istituzionali: questo aspetto è di fondamentale importanza se consideriamo la diversità di contesti geografici e culturali coinvolti nel progetto e le differenze tra le RPO in termini di struttura organizzativa, dimensioni, *mission* e ambiti di attività. La diversità delle istituzioni non è solo un punto di partenza imprescindibile, ma anche il valore aggiunto dei principali output del progetto: una Libreria di Azioni online che evidenzia processi, attori, criticità, risultati e valorizzi le Buone Pratiche in ogni istituzione, ponendosi come strumento di riferimento per le altre RPO che vorranno implementare quelle stesse azioni nel proprio contesto; una metodologia innovativa di valutazione dei progressi legati all'implementazione del GEP che include un software specifico e un catalogo di indicatori; un set di casi studio basati sull'integrazione delle variabili sex/gender in ambiti di ricerca diversificati ed estremamente rilevanti per le grandi sfide sociali a livello europeo, quali ad esempio *food*, design, cambiamento climatico.

Nell'articolato piano di lavoro del progetto, il primo passo è proprio fotografare la diversità delle singole istituzioni in termini di *gender equality* attraverso un audit di genere e, sulla base di un'analisi approfondita dei dati qualitativi e quantitativi raccolti, disegnare una strategia mirata di cambiamento, ossia azioni specifiche di un GEP "su misura" per ciascuna RPO.

È dunque all'interno del progetto PLOTINA che l'Università di Bologna ha realizzato un audit di genere, che rappresenta il primo passo di un cambiamento strutturale, sistemico e sostenibile che passa attraverso la realizzazione di un Piano di parità di genere e coinvolge l'intera istituzione, posizionandola tra gli attori chiave della Ricerca e Innovazione Responsabile in Europa.

3. Il gender audit all'Università di Bologna

Condurre un audit di genere in un contesto organizzativo complesso come quello di una grande università pubblica richiede un'attenta analisi che consideri: contesto, attori, processo, strumenti/metodologie e aree di analisi.

Il Gender Audit è un processo, basato su una metodologia analitica e partecipativa di ricerca-azione, che consente di analizzare e valutare un'organizzazione dal punto di vista

dell'integrazione della parità di genere nelle *policies*, nelle strategie e nei processi, restituendo una "fotografia di genere" dell'organizzazione⁹.

Rispetto al classico audit finanziario, che verifica la conformità dell'organizzazione a un insieme pre-definito di regole, l'audit di genere partecipativo rientra nella categoria degli "audit di qualità" e ha l'obiettivo di valutare se e in che misura la parità di genere è integrata nelle *policies*, strategie e pratiche interne dell'organizzazione e se e in quale misura i valori e gli obiettivi dell'organizzazione stessa in materia di parità di genere vengono soddisfatti, attraverso quali procedure, processi e sistemi di supporto, evidenziando sfide, criticità e possibili aree e strategie di intervento/miglioramento nonché documentando le buone pratiche.

È importante evidenziare che l'audit di genere partecipativo prevede, oltre all'analisi di dati oggettivi misurabili, un processo interattivo e partecipativo che coinvolge una molteplicità di attori e che mira a una riflessione in profondità su percezioni, comportamenti e credenze di chi lavora all'interno dell'organizzazione. Un audit partecipativo mira a stimolare nei partecipanti la consapevolezza e la conoscenza della situazione dell'organizzazione in termini di uguaglianza, diversità, inclusione, favorendo quindi la loro partecipazione e il loro supporto rispetto al cambiamento che seguirà l'audit stesso. In questo senso possiamo vedere l'audit non soltanto come uno strumento di analisi organizzativa, ma anche come un processo attivo di auto-valutazione, riflessione, condivisione dell'informazione e apprendimento che contribuisce a creare consapevolezza e *ownership* rispetto agli obiettivi dell'organizzazione in termini di *gender equality*.

Possiamo sintetizzare come segue gli obiettivi dell'audit di genere all'interno del progetto PLOTINA:

- Analizzare *policies*, strategie, processi, pratiche e cultura organizzativa delle RPO per individuare punti di forza e di debolezza.
- Identificare aree di intervento e di miglioramento.
- Fornire raccomandazioni per lo sviluppo di strategie e azioni innovative che saranno incluse nel *Gender Equality Plan* di ciascuna RPO.
- Contribuire a definire gli indicatori per il monitoraggio e la valutazione dei progressi dell'istituzione.
- Creare consapevolezza e conoscenza condivisa tra gli attori-chiave sullo stato della parità di genere nell'istituzione, stimolandone al tempo stesso la partecipazione e il supporto.

Nella fase preparatoria del processo di audit, si dovrà procedere a un'attenta ricostruzione dello scenario di partenza, analizzando il contesto da almeno tre punti di vista: 1) il quadro legislativo, politico e programmatico a livello nazionale e regionale a cui ogni ente pubblico fa riferimento; 2) il quadro istituzionale in termini di politiche e documenti ufficiali che definiscono valori e obiettivi dell'istituzione in materia di *gender equality*; 3) le strutture esistenti e le azioni precedentemente implementate nell'ambito della parità di genere, incluse le raccolte dati precedenti o in corso nell'istituzione, quali il Bilancio Sociale e il Bilancio di Genere.

⁹ A. Genova, B. De Micheli, F. Zucco, C. Grasso, B. Magri, *Achieving gender balance at the top of scientific research: guidelines and tools for institutional change*, Genis Lab project, Fondazione Giacomo Brodolini, Roma, 2014.

Ulteriori elementi che sono al tempo stesso fonte di potenzialità e criticità sono la struttura dell'ente e le sue dimensioni. Se consideriamo che l'Università di Bologna ha 33 Dipartimenti, 11 Scuole, 5 Campus (Bologna, Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini) e quasi 5.800 unità di personale¹⁰, inclusi docenti e ricercatori e personale tecnico-amministrativo, vediamo chiaramente che nel processo di audit vanno pensate attentamente sia le modalità di coinvolgimento degli attori nella fase preparatoria dell'audit, sia le metodologie e le tempistiche della raccolta dati nella fase di implementazione.

Il team di PLOTINA ha pensato una strategia specifica volta a garantire il coinvolgimento degli attori-chiave e dei target group rilevanti per l'audit e l'efficace implementazione del processo, mettendo al tempo stesso le basi per una sostenibilità futura delle azioni. Tale strategia è basata su un doppio livello: da un lato un'azione top-down che parte dalla stretta interazione con la *governance* dell'ente e con le sue figure chiave; dall'altro, un'azione bottom-up volta a creare un'infrastruttura di referenti e facilitatori e a promuovere un processo diffuso e pervasivo di *awareness-raising* presso tutte le componenti dell'istituzione.

Per quanto riguarda il livello top-down, ottenere un *endorsement* ufficiale da parte dei livelli più alti della *governance* è stato, come in ogni processo di cambiamento strutturale, il primo passo. Tale *endorsement* costituiva un requisito preliminare alla presentazione della proposta progettuale, ma immediatamente dopo l'avvio del progetto, la Coordinatrice ha incontrato gli attori chiave della *governance* dell'Ateneo ricevendo una rinnovata conferma della forte volontà politica a supporto degli obiettivi del progetto. Le presentazioni ufficiali del progetto a tutti gli organi dell'Ateneo, oltre a creare consapevolezza e un forte *commitment*, hanno contribuito a far emergere la coerenza tra la visione di PLOTINA, incentrata sull'eccellenza della ricerca e il valore sociale dell'innovazione, e gli obiettivi strategici dell'istituzione.

Come ben evidenziato dal report "Institutional Practices and Processes" del progetto GenPORT¹¹, superare le resistenze e i pregiudizi inconsci e garantire un'efficace implementazione delle azioni, coinvolgendo gli attori chiave dei processi decisionali sia a livello centrale che a livello dipartimentale, è la preconditione non solo di un processo di gender audit, ma di ogni cambiamento istituzionale.

Nelle azioni per il coinvolgimento bottom-up degli attori rilevanti dell'ente, ha avuto un ruolo centrale il *Gender Audit Team* (GAT), un gruppo costituito all'inizio delle attività di progetto con il compito di portare avanti concretamente la realizzazione dell'audit¹². Il GAT è stato costituito in modo tale da includere e valorizzare una grande diversità e complementarità in termini di competenze ed esperienze professionali, settori scientifico-disciplinari di appartenenza, livello di *seniority*, posizione organizzativa. Questa diversità è fondamentale non solo per avere tutte le competenze necessarie per lo svolgimento dell'audit (con particolare riferimento

¹⁰ Dati tratti dal bilancio Sociale 2015 dell'Università di Bologna, disponibile al link: <http://www.uni-bo.it/ateneo/chi-siamo/bilancio-sociale/bilancio-sociale>.

¹¹ R. Palmén, A. Bitusikova (in collaboration with the GenPORT Consortium), Research Synthesis 3 - Institutional Practices and Processes, GenPORT project, 2015.

¹² T. Gallina Toschi et al. (2017), *Appunti di processo: il gender audit del progetto Plotina all'Università di Bologna*, in *SAPERI di GENERE. Prospettive interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politiche e movimenti sociali*, Trento, Open access: CC BY-NC-ND, pp. 518-539, risorsa disponibile al link: http://eprints.whiterose.ac.uk/128181/1/E-book_SaperidiGenere_def%20%282%29.compressed.pdf.

alle metodologie qualitative e quantitative di raccolta e analisi dei dati), ma anche per riuscire a condurre un'azione capillare di informazione, mobilitazione e reclutamento verso tutte le componenti rilevanti di un Ateneo di grandi dimensioni e diffuso sul territorio. Il GAT ha inoltre un ruolo fondamentale nel portare avanti una comunicazione interna costante ed efficace, (attraverso incontri, presentazioni, mail, invio di materiale informativo, ecc.) volta a creare una consapevolezza diffusa del processo di cambiamento istituzionale in corso.

La costituzione del GAT e l'identificazione di attori-chiave e target group dell'audit costituisce un'azione così cruciale che il progetto PLOTINA ha previsto di includere all'interno di un *deliverable* specifico¹³ questa mappatura preliminare di attori e facilitatori del processo, che rappresenta l'ossatura dell'audit di genere e un'essenziale preconditione di fattibilità.

Per ciascun Dipartimento e per ciascuna Scuola sono stati identificati due delegate/i, un rappresentante del personale docente e un rappresentante del personale tecnico-amministrativo, con una funzione di "punti di contatto" per il progetto PLOTINA e, in prospettiva, per la parità di genere e il benessere lavorativo in Ateneo. Su 33 Dipartimenti, 29 hanno aderito al progetto nominando delegate/i e che supporteranno attivamente lo svolgimento delle attività di audit e le fasi successive. Si tratta di una importante e solida infrastruttura di sostegno che ha un ruolo centrale nel connettere le attività del GAT e, in generale del team di PLOTINA, con la realtà dei Dipartimenti e nel garantire non solo l'efficacia ma anche la sostenibilità sul lungo periodo delle azioni portate avanti dal progetto.

In generale, possiamo dire che la strategia di individuazione e coinvolgimento dei target group dell'audit si è ispirata ai seguenti principi: inclusività rispetto a tutte le componenti dell'ente; volontarietà della partecipazione; rappresentatività in termini di ruoli, *seniority*, posizioni organizzative e settori scientifico-disciplinari; valorizzazione degli interessi personali e delle competenze; definizione di target numerici adeguati rispetto alle dimensioni dell'ente; comunicazione costante, trasparente e capillare degli obiettivi del progetto così da contestualizzare adeguatamente l'azione specifica del processo di audit.

Le metodologie dell'audit sono state definite in stretta collaborazione con le associazioni professionali coinvolte nel progetto, partendo da principi e da strumenti di indagine comuni ma con un continuo lavoro di adattamento di tali strumenti alla specificità del contesto istituzionale delle RPO coinvolte¹⁴.

In generale, il processo prevede per tutte le organizzazioni:

- un'analisi *desk* finalizzata alla raccolta di dati quantitativi disaggregati per genere relativi a tutte le componenti dell'organizzazione (personale docente, personale tecnico-amministrativo, organi e posizioni di vertice, studenti), alla didattica e alla ricerca;
- un'analisi *field* finalizzata alla raccolta di dati qualitativi relativi a processi, pratiche e cultura dell'ente.

¹³ PLOTINA (2016), D2.1 "Collection and analysis of Actions already undertaken by RPOs partners and GEPs available of public domain in Europe and list of key individuals identified by each Partner and members of the Gender Audit Teams". Il Deliverable include la composizione dei GAT e la mappatura degli attori-chiave per ciascuna delle RPO coinvolte nel progetto.

¹⁴ Si fa qui riferimento ai documenti di lavoro prodotti da Roberta Bortolucci, Maria Mantini Satta e Andrea Maccaferri di Progetto Donna&Diversity Management, in particolare *Carrying out a gender audit inside the RPOs*, documento di lavoro prodotto per indirizzare i partner nell'impostazione del processo di audit.

Una checklist quantitativa e una checklist qualitativa per la raccolta dei dati sono state definite in un processo collaborativo, guidato rispettivamente dai partner Elhuyar e da Progetto Donna.

Sia l'analisi quantitativa che l'analisi qualitativa nel progetto PLOTINA si focalizzano su cinque aree-chiave: 1) organi di governo, attori chiave e decisori; 2) reclutamento, progressione di carriera e permanenza; 3) integrazione del lavoro con la vita personale; 4) Ricercatori, ricercatrici e ricerca: l'equilibrio nei gruppi di lavoro e l'integrazione delle variabili "sesso" e "genere", ove pertinenti, nei contenuti della ricerca; 5) L'integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nei programmi didattici.

I dati per la compilazione della checklist quantitativa saranno raccolti attraverso il sistema informativo dell'Ateneo (ad esempio, *data warehouse*) ma anche attraverso specifici questionari da somministrare ai dipendenti, con una forte attenzione a sviluppare solo indagini mirate e realmente di valore aggiunto rispetto ai dati già disponibili e a selezionare – dove possibile – campioni rappresentativi. Se consideriamo i numerosi questionari e sondaggi sia interni che esterni all'ente, emerge infatti il rischio di sovraccaricare i dipendenti con un numero eccessivo di richieste di compilazione, creando effetti negativi, di affaticamento, saturazione e conseguente "resistenza" rispetto alla tematica del *gender*. Va inoltre considerato che raccogliere alcuni dati disaggregati potrebbe richiedere molto tempo laddove non ci sia una base disponibile di dati in formato digitale.

È essenziale in ogni caso un efficiente coordinamento con gli uffici competenti che forniranno i dati da elaborare, o con i Delegati dei Dipartimenti che saranno coinvolti nella somministrazione dei questionari.

La checklist qualitativa include un insieme di standard di qualità, ossia di requisiti di riferimento con cui ogni RPO si deve confrontare e che rappresentano processi, pratiche e comportamenti di una cultura organizzativa virtuosa in termini di parità di genere. La checklist prevede che ad ogni standard corrispondano delle evidenze attraverso le quali mostrare se lo standard è o meno soddisfatto e delle possibili domande con cui l'auditor può condurre la propria verifica; infine, c'è una valutazione numerica con cui l'auditor quantifica il livello di soddisfazione dello standard. I dati qualitativi saranno raccolti attraverso interviste individuali e focus group. Le interviste individuali si rivolgeranno principalmente agli attori di vertice dell'Ateneo, mentre i focus group potranno riguardare anche ricercatori e ricercatrici più junior, anche non strutturati/e. Queste metodologie consentiranno di mappare sia il livello centrale dell'organizzazione (*governance* e aree dell'amministrazione) che un campione significativo di Dipartimenti, sia in ambito STEM che in ambito SSH: questo aspetto è particolarmente importante in un grande Ateneo che copre tutte le aree disciplinari e che valorizza l'interdisciplinarietà attraverso iniziative specifiche.

Ma è importante sottolineare la flessibilità di questo strumento rispetto al contesto organizzativo in cui viene concretamente utilizzato. Dal punto di vista del processo di realizzazione dell'audit, ogni partner di progetto potrà adattare la checklist qualitativa individuando i propri target, stabilendo per ciascun target gli standard da auditare e ri-elaborando le domande in modo che siano significative rispetto alle specificità degli interlocutori e del contesto. Questo adattamento si tradurrà in un *Audit Plan* specifico per ogni RPO e flessibile rispetto a un processo dell'audit che può prevedere cambiamenti in itinere.

In termini di flessibilità, va anche considerato l'adattamento di standard specifici al con-

testo normativo in cui si inserisce un ente pubblico italiano. Ad esempio, ci saranno certamente standard non applicabili al contesto di un'università pubblica, quali le differenze salariali tra uomini e donne; oppure standard, come quelli relativi alla selezione e alle progressioni di carriera, che andranno inquadrati all'interno di norme e procedure giuridiche di carattere nazionale.

La checklist quantitativa e quella qualitativa compongono il *Common Audit Tool* realizzato dal progetto PLOTINA: si tratta di uno strumento al tempo stesso altamente specifico e flessibile rispetto alle diverse esigenze dei contesti istituzionali – e dunque di grande utilità potenziale per le altre RPO che vorranno utilizzarlo. Percezioni, comportamenti, bisogni stereotipi e consapevolezza emergeranno dall'analisi qualitativa che, congiuntamente all'analisi dei dati quantitativi, restituirà una fotografia dell'ente dal punto di vista della parità di genere. L'audit report, output del processo di audit, dovrà dunque contenere le conclusioni e le raccomandazioni relative alle possibili azioni di intervento e di miglioramento e costituirà a sua volta lo strumento essenziale per la definizione di un Piano di parità di genere mirato alle esigenze, alle criticità e ai bisogni del contesto organizzativo specifico.

L'audit rappresenta il punto di partenza di un cambiamento strutturale e, attraverso un processo partecipativo e di analisi, ne getta le basi. È dunque essenziale condurre un'indagine accurata, fondata su una metodologia solida e che si avvalga di strumenti specifici, flessibili e adattabili rispetto al contesto normativo, organizzativo e culturale. Inoltre, nel contesto articolato e complesso di un ente pubblico, è importante che il processo si basi sull'attivazione di un'ampia infrastruttura di attori che ne condividono gli obiettivi ma che, al tempo stesso, non risulti invasivo e che sia comunicato in modo corretto, capillare ed efficace, facendo sempre riferimento al contesto più ampio delle *policies* europee in cui si inserisce.

Grazie al progetto PLOTINA l'Università di Bologna si posiziona tra le istituzioni europee proattive che portano avanti un'innovazione organizzativa che va non soltanto in direzione delle parità di genere ma, più in generale, di una ricerca e un'innovazione responsabili.

Ma in questo scenario un elemento cruciale è proprio il confronto costante con altre istituzioni a livello europeo e internazionale, finalizzato allo scambio di esperienze, alla capitalizzazione degli strumenti e delle buone pratiche, al *networking* e alla creazione di una vasta rete di *stakeholders* che permetta l'attivazione di processi virtuosi di *mentoring*. Solo attraverso questo confronto è possibile affrontare le sfide più difficili del cambiamento istituzionale, in particolare la valutazione imparziale dei progressi dell'ente attraverso indicatori e la sostenibilità a lungo termine delle azioni e del cambiamento culturale.



Il progetto PLOTINA (*"Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training"*) è stato finanziato dal programma dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione Horizon 2020 (Grant Agreement No. 666008). Le visioni e le opinioni espresse in questa pubblicazione sono esclusiva responsabilità dell'autrice e non riflettono necessariamente la posizione della Commissione Europea.

BIBLIOGRAFIA

- Conclusioni del Consiglio (adottate l'1/12/2015), *Promozione della parità di genere nello spazio europeo della Ricerca*, Bruxelles, 2015.
- Commissione Europea, COM(2010) 546 final, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - *Iniziativa faro Europa 2020 - L'Unione dell'innovazione*, Bruxelles, 2010.
- Commissione Europea COM(2012) 392 final, Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, *Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita*, Bruxelles, 2012.
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Structural Change in Research Institutions: Enhancing Excellence, Gender Equality and Efficiency in Research and Innovation*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2011.
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Gender Equality Policies in Public Research*, Luxembourg Publications Office of the European Union, 2014.
- Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema "La dimensione di genere nella strategia Europa 2020" (parere d'iniziativa), (2013/C 76/02), Bruxelles, 2013.
- ILO, *A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology*, 2nd edition, Geneva, International Labour Office, 2012.
- T. Gallina Toschi, A. Balzano, F. Crivellaro, M. Mantini Satta, E. Luppi, B. Siboni, V. Cardenia, M.T. Rodriguez-Estrada, M. Balboni, D. Sangiorgi, C. Possenti, S. Poli, A. Franchini (2017), *Appunti di processo: il gender audit del progetto Plotina all'Università di Bologna*, in *SAPERI di GENERE. Prospettive interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politiche e movimenti sociali*, Trento, Open access: CC BY-NC-ND, pp. 518-539, risorsa disponibile al link: http://eprints.whiterose.ac.uk/128181/1/E-book_Saperidi-Genere_def%20%28%29.compressed.pdf.
- A. Genova, B. De Micheli, F. Zucco, C. Grasso, B. Magri, *Achieving gender balance at the top of scientific research: guidelines and tools for institutional change*, Genis Lab project, Fondazione Giacomo Brodolini, Roma, 2014.
- R. Palmén, A. Bitusikova (in collaboration with the GenPORT Consortium), *Research Synthesis 3 - Institutional Practices and Processes*, GenPORT project, 2015.
- O. Vinogradova, Y. Jänchen, G. Obexer-Ruf, *Plans and initiatives in selected research institutions aiming to stimulate gender equality and enact structural change*, GENDER-NET project, 2015.

Aspetti di bilancio di genere all'Università di Bologna

Benedetta Siboni

1. Premessa: origini e finalità del bilancio di genere

Il bilancio di genere ha origine nei governi nazionali e locali quale forma di analisi che intende contestare la pretesa di neutralità dei bilanci di previsione pubblici. Quest'ultima è fondata sull'idea che le politiche, in quanto indirizzate a servire l'interesse pubblico e i bisogni degli individui, non produrrebbero effetti sulla situazione di equità di genere della società (Elson, 1998; Sharp, 2002).

Viceversa, la logica del bilancio di genere è studiare le influenze che le varie politiche pubbliche produrranno sulle comunità, influenze che si caratterizzano diversamente sulle donne e sugli uomini alla luce della loro differente situazione di partenza e dei bisogni che li contraddistinguono. In questa logica, le politiche e i relativi stanziamenti di spesa e di entrata vengono riclassificati sulla base dell'effetto generato (diretto, indiretto, o neutrale) sulla situazione di equità di genere di partenza, nei vari contesti territoriali¹. Obiettivo ultimo del bilancio di genere, e della più ampia analisi di *gender mainstreaming* in cui il documento si inserisce, è pertanto aumentare la consapevolezza degli organi politici e delle comunità amministrative sugli impatti che le varie scelte politiche producono sulla situazione di equilibrio di genere di partenza, muovendo, in questo modo, alla formulazione di politiche che perseguano obiettivi di equità, efficienza, trasparenza e consapevolezza, così come individuati nella risoluzione sul bilancio di genere approvata dal Parlamento europeo (UE, 2003)².

In questa direzione, la realizzazione del ciclo dell'*accountability* di genere (Galizzi, 2011)

¹ Come indica Galizzi (2010), in molti territori locali le donne rappresentano le principali fruitrici del servizio di trasporto pubblico locale. Ne consegue che le scelte politiche che interessano tale servizio, benché a primo avviso potrebbero apparire neutrali rispetto al genere, in realtà possono produrre un impatto "indiretto" sulla promozione dell'equità di genere nei territori. In questa logica, ad esempio, una riduzione nella frequenza delle corse inciderà sui tempi della vita delle donne, influenzando, a seconda delle fasce orarie maggiormente toccate, sui loro spostamenti legati al lavoro o alle attività di cura. Viceversa, la decisione di eliminare specifiche tratte inciderà sulle loro scelte e possibilità di spostamento legate a motivi di lavoro e/o di cura. Una scelta alternativa finalizzata a incrementare l'autofinanziamento prodotto dal servizio attraverso l'aumento del costo del biglietto produrrebbe invece un impatto sull'ammontare di risorse finanziarie a disposizione delle donne, che in genere risulta inferiore rispetto a quello degli uomini.

² P5_TA(2003)0323, Definizione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva del genere, Risoluzione del Parlamento europeo sul *gender budgeting* – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere (2002/2198(INI)).

sottende un processo che si realizza attraverso una prima fase di *audit*, indirizzata ad analizzare la situazione di genere esistente in una certa realtà (governo centrale, governo locale, altra organizzazione), a cui segue una seconda fase di indagine dei bisogni diversificati delle donne e uomini che compongono quella realtà, finalizzata a sviluppare la consapevolezza degli organi di vertice sulla situazione di partenza e sulle specifiche esigenze. Da queste premesse prende le mosse la terza fase che consiste nella progettazione di politiche e interventi volti a raggiungere risultati che rispondano alle necessità rilevate, producendo impatti equi sotto il profilo del genere. Il monitoraggio dei risultati prodotti è oggetto della quarta ed ultima fase, durante la quale si realizza la verifica e valutazione periodica degli effetti prodotti dalle politiche attuate sulla situazione di genere iniziale (Budlender, 2007).

Le tappe che hanno fornito la spinta introduttiva alla promozione dell'analisi di genere a livello internazionale, e specialmente europeo, possono essere sintetizzate come segue:

- nel 1995, IV Conferenza mondiale sulle donne, tenutasi a Pechino (*Beijing Platform for Action*), che ha inteso stimolare i governi nazionali e locali dei paesi industrializzati e in via di sviluppo ad avviare delle iniziative di analisi di genere dei loro bilanci;

- nel 1996, la Commissione Europea ha approvato una politica di *gender mainstreaming* e di inserimento delle pari opportunità tra donne e uomini in tutte le attività e le politiche comunitarie³;

- nel 2003, approvata la Risoluzione del Parlamento Europeo sul *gender budgeting*⁴, con cui gli stati membri e i governi territoriali sono stati invitati ad adottare e promuovere la diffusione di informazioni sul bilancio di genere;

- nel 2006, pubblicato il primo Rapporto comunitario sull'uguaglianza tra donne e uomini⁵, che mette in evidenza una serie elementi di disparità: il fatto che l'occupazione femminile è concentrata su di un numero limitato di settori e di professioni; il notevole divario della percentuale di occupazione femminile e maschile e la disparità nelle retribuzioni a parità di mansioni; l'insufficiente partecipazione delle donne alle decisioni politiche.

In Italia, il fenomeno dell'analisi di genere dei bilanci pubblici ha cominciato a diffondersi solo in tempi recenti, interessando principalmente enti locali e regioni, i quali, come nelle esperienze internazionali, si sono cimentati in primo luogo nella stesura di *gender audit* (Bettio et al., 2002; Pulejo et al., 2008).

Attualmente, l'implementazione di un processo di *gender mainstreaming* rimane una pratica prevalentemente volontaria, nonostante i diversi interventi regolamentari che sono stati proposti allo scopo di incentivare la diffusione del bilancio di genere nelle amministrazioni pubbliche. In primo luogo va menzionata la Direttiva sulle misure per attuare parità

³ Comunicazione della Commissione, del 21 febbraio 1996, "Integrare la parità di opportunità fra le donne e gli uomini nell'insieme delle politiche e delle azioni comunitarie" (COM(96) 67 def. – Non pubblicata sulla Gazzetta ufficiale).

⁴ P5_TA(2003)0323, Definizione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva del genere, Risoluzione del Parlamento europeo sul *gender budgeting* – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere (2002/2198(INI)).

⁵ European Commission – Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.1, "Report on equality between women and men", European Commission, 2006.

e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, il 23.05.2007, che al capo VI. “formazione e cultura organizzativa”, lett. f) prevede che le organizzazioni pubbliche debbano «promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (ad esempio redigendo il bilancio di genere). Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino prassi consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni». Inoltre, per incentivare la diffusione della raccolta e analisi dei dati per genere, la medesima Direttiva, al punto 4, dispone che annualmente le direzioni del personale delle amministrazioni pubbliche, in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità, redigano e inviino al Dipartimento della Funzione pubblica e al Dipartimento delle Pari opportunità una relazione di sintesi che esponga il personale suddiviso per genere, le azioni realizzate nell’anno e quelle da realizzare negli anni successivi, evidenziando i capitoli di spesa e le risorse impiegate.

In secondo luogo, la legge Finanziaria per il 2008 (legge n. 244 del 24 dicembre 2007, recante le Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato) ha sancito l’obiettivo di introdurre il bilancio di genere per le amministrazioni statali e attivare sperimentazioni del documento presso i Ministeri della Salute, della Pubblica Istruzione, del Lavoro e della previdenza sociale, dell’Università e della ricerca. Successivamente, la legge n. 39 del 07 aprile 2011 recante le Modifiche alla legge 31 dicembre 2009, n. 196 (legge di contabilità e finanza pubblica) ha delegato il Governo per il riordino del bilancio dello Stato, introducendo all’art. 40 la sperimentazione del bilancio di genere nello Stato. Il successivo D.Lgs. n. 90 del 12 maggio 2016 (poi modificato con legge n. 163 del 4 agosto 2016), ha inserito l’art. 38 *septies* nella legge n. 196 del 2009, il quale impone la sperimentazione del bilancio di genere nel bilancio dello Stato, come mezzo per valutare il diverso impatto delle politiche in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito. A quest’ultima disposizione hanno fatto seguito le Linee guida e l’avvio della sperimentazione relativa al bilancio di genere nel Rendiconto generale dello Stato 2016 (DPCM del 16 giugno 2017 e Circolare della Ragioneria generale dello stato n. 25 del 5 luglio 2017 del Ministero dell’Economia e delle Finanze). Le linee guida per la stesura del bilancio di genere si rivolgono alla Presidenza del Consiglio dei ministri e ai ministeri, tuttavia prevedono che altre amministrazioni pubbliche possono decidere di adottare un bilancio di genere in analogia a quello dello Stato. La metodologia proposta dalle linee guida, in buona sostanza, prevede la riclassificazione contabile delle spese in base al loro impatto in termini di genere (neutre, destinate a ridurre le disuguaglianze, sensibili), la ripartizione per genere della spesa per il personale, gli indicatori per il monitoraggio degli impatti (politiche del personale, politiche settoriali), l’illustrazione delle azioni intraprese e indirizzi specifici, con evidenza del contributo di ciascuna amministrazione, e l’analisi delle politiche di entrata.

Accanto alla sperimentazione del bilancio di genere nel Rendiconto generale dello Stato, il D.Lgs. 150 del 27 ottobre 2009 sull’Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni aveva già previsto che nell’ambito del ciclo di gestione della *performance* le amministrazioni dovessero redi-

gere annualmente una relazione consuntiva deputata a illustrare i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse stanziate, rilevando gli eventuali scostamenti, nonché illustrando il «bilancio di genere realizzato» (art. 10, co. 1, lett. b). Nella stessa direzione va ricordata la legge n. 8 del 18.03.2009 sull'Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione Piemonte e disposizioni per l'istituzione dei bilanci di genere, che spronava gli enti locali della regione ad adeguare i propri bilanci alle finalità di realizzazione delle pari opportunità di genere, attraverso l'organizzazione di specifici corsi di formazione finalizzati a istruire il personale sulle tecniche di formulazione dei bilanci di genere. Disposizione alla quale ha fatto seguito, nel 2011, la pubblicazione della Guida per la realizzazione del bilancio di genere negli enti locali realizzata dalla Regione Piemonte in collaborazione con l'Istituto di ricerche economico aziendali IRES (Andriolo, Zanoni, 2011). Infine, è opportuno segnalare il contributo fornito dal Consiglio Nazionale dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili, che nel 2008 ha emesso una guida sugli strumenti operativi di cui un'amministrazione pubblica si deve dotare per avviare un bilancio di genere (CNDCEC, 2008).

2. Parità di genere e bilancio di genere nel comparto universitario

Se il bilancio di genere ha origine, come illustrato, nei governi territoriali, ben presto se ne ravvisa la necessità anche nel comparto dell'università e negli altri istituti deputati alla produzione della ricerca scientifica. Il mondo della scienza, infatti, da sempre considerato essere perfettamente oggettivo e come tale autorizzato a prescindere dalla considerazione delle questioni di genere, di recente è stato messo sotto accusa, mostrando come in tale contesto agiscano una moltitudine di meccanismi nascosti di discriminazione, di cui spesso non si accorgono nemmeno coloro che vi lavorano. Tali meccanismi «sono incorporati nella lingua, nella dimensione simbolica, in modelli di comportamento del tutto automatico, nel senso comune e nelle credenze diffuse ben radicate. Nel complesso, essi contribuiscono, non necessariamente ad attivare direttamente i processi discriminatori, ma piuttosto a creare un clima o un ambiente favorevole per condizioni discriminatorie nei confronti delle donne» (PRAGES, 2009, p. 24, *ns. trad.*).

L'agire congiunto di questi meccanismi, negli anni, ha prodotto delle forme di esclusione e di discriminazione, principalmente a carico delle donne, che hanno generato un forte disequilibrio di genere nella partecipazione al mondo della ricerca (UN, 2010; UNESCO, 2012), evidenziando l'operare dei fenomeni noti come segregazione orizzontale, segregazione verticale e *ceiling glass* (UE, 2012a; 2016). Effetto prodotto dalla segregazione orizzontale è la polarizzazione della presenza maschile e femminile in diverse aree del sapere. Ciò comporta l'assenza, o limitatissima presenza, di donne che intraprendono gli studi e la carriera nelle discipline appartenenti alle aree STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), le quali sono tradizionalmente rappresentate attraverso immagini maschili («lo scienziato») e legate all'espressione di uno stereotipo del modello maschile (oggettività, razionalità, aggressività, forte competitività, ecc.)⁶. Per contro il numero di donne è pre-

⁶ Secondo Booy et al. (2011) il forte radicamento culturale di immagini stereotipate (implicite o subcoscienti) impedisce alle donne sia di intraprendere gli studi sia di avere accesso a una successiva carriera nei settori dello STEM. Ciò causa due gravi implicazioni. Innanzitutto, la mancanza di modelli di ruolo

ponderante tra coloro che abbracciano lo studio e la carriera nelle discipline di area umanistica; queste ultime tipicamente rappresentate con caratteristiche legate allo stereotipo del modello femminile (emotività, soggettività, ecc.). Agli elementi anzidetti si aggiungono gli effetti prodotti dalla segregazione verticale e dal *ceiling glass* che registrano, rispettivamente, il primo, una quota di donne che decresce progressivamente al crescere della scala gerarchica della carriera accademica (nel passaggio da dottore di ricerca a ricercatore, da ricercatore a docente di II fascia, da docente di II fascia a docente di I fascia), mentre, il secondo⁷, una minore probabilità per le donne di giungere a ricoprire la posizione più elevata della carriera (docente di I fascia) rispetto alla controparte maschile. Effetti, questi ultimi, associati alla convinzione, culturalmente diffusa, che essendo il mondo della ricerca fortemente concorrenziale, coloro che vi operano per poter avere successo debbano presentare caratteristiche proprie di *leadership* maschile, quali l'aggressività e la forte capacità competitiva, unita a una disponibilità di tempo che non si adegua alle necessità derivanti dal lavoro di cura di cui sono considerate "naturali" depositarie le donne (Booy et al., 2011).

Prendendo le mosse da questo contesto, numerosi studi e rapporti prodotti da organizzazioni internazionali hanno messo in luce l'urgenza di promuovere la realizzazione della parità di genere nelle università e negli istituti di ricerca, in quanto il perdurare dell'attuale situazione di disparità contribuisce ad alimentare effetti negativi quali (Siboni et al., 2016):

- il rischio per le donne di non raggiungere l'uguaglianza nel settore lavorativo;
- il rischio per la società nel suo complesso di sprecare i talenti femminili che potrebbero essere utilmente impiegati in ricerca scientifica e come conseguenza perdere risultati altrimenti non ottenibili. È stato infatti evidenziato (Sinnes, 2006), in base a un approccio *gender sensitive*, come né gli uomini né le donne siano in grado di prendere l'uno il posto dell'altra nel descrivere il mondo, dunque nel produrre ricerca; per questo motivo, le università e le altre istituzioni scientifiche dovrebbero promuovere una equa partecipazione di entrambi i sessi, al fine di non perdere, nello sviluppo della conoscenza scientifica, la ricchezza apportata dalle prospettive, gli approcci e la storia di ciascuno dei due sessi.

Fondandosi su queste premesse, e sulla consapevolezza che la disparità di genere ostacola in tutta Europa il conseguimento dell'eccellenza nella ricerca, a partire dalla fine degli anni Novanta l'Unione Europea ha affrontato la questione della parità di genere in ambito

femminili che possano proporsi quali esempi da seguire per le studentesse e le laureate in queste discipline, orientandole nelle loro scelte future di carriera. In secondo luogo, i sentimenti di isolamento avvertiti dalle donne presenti nei dipartimenti dello STEM che derivano dal mancato raggiungimento di una "massa critica" di presenza femminile che consenta la loro piena e libera espressione.

⁷ L'indice di *glass ceiling* è determinato come il rapporto tra la quota di donne presenti nel personale docente (somma delle donne presenti nelle posizioni di ricercatore, II fascia, I fascia) e la quota delle donne che ricopre il ruolo di docente di I fascia. Il valore di questo indice può variare da 0 a infinito. Un valore dell'indice pari a 1 segnala che non vi è alcuna differenza tra donne e uomini nella probabilità di raggiungere il livello massimo di carriera (I fascia); un valore dell'indice inferiore a 1 significa che la quota di donne nel ruolo massimo raggiungibile (I fascia) è superiore alla loro presenza media tra il personale docente; un valore dell'indice superiore all'unità mostra invece la presenza dell'effetto noto come "soffitto di vetro" (*glass ceiling effect*), che vede le donne meno rappresentate nelle posizioni di vertice (I fascia) rispetto alla loro presenza media nell'ambito del personale docente. Maggiore è il valore assunto sopra all'unità dall'indice di *Glass Ceiling*, più forte è l'effetto del soffitto di vetro e più difficile è per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica. Cfr.: UE (2016), p. 137.

scientifico assegnandole una valenza strategica per la realizzazione degli obiettivi di crescita economica e sociale (UE, 2012b, UE, 2012c), impegnandosi in un percorso di promozione della partecipazione femminile al mondo della ricerca che ha visto il susseguirsi di diverse tappe. In particolare vanno ricordate: l'approvazione da parte della Commissione Europea del *Women and Science Action Plan* (febbraio 1999)⁸, finalizzato a mobilitare la partecipazione delle donne nella ricerca; l'approvazione della *Resolution on Women and Science* ad opera del Consiglio dell'Unione Europea (maggio 1999)⁹, che si pone quale stimolo rivolto agli stati membri per lo scambio di esperienze su politiche e *best practices* in tema; la costituzione del Gruppo *Gender in research and innovation*, conosciuto come *Helsinki Group* (novembre 1999), allo scopo di presidiare la raccolta di statistiche nazionali dalle quali deriva la pubblicazione del report *She Figures* che rileva, con cadenza triennale, la composizione di genere di coloro che operano nel mondo della ricerca, a livello di singoli Stati e di media europea. Nel 2012, la Commissione Europea ha poi approvato la Comunicazione COM(2012) 392 *A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*¹⁰, attraverso la quale ha invitato gli stati membri a:

- creare un quadro legislativo idoneo a rimuovere gli ostacoli alla parità di partecipazione di donne e uomini al mondo della ricerca;
- affrontare gli squilibri nella partecipazione di donne e uomini ai processi decisionali;
- rafforzare la dimensione di genere nei programmi di ricerca;
- creare partenariati tra enti finanziatori, organismi di ricerca e università;
- garantire la presenza di almeno il 40% di donne nei comitati per le carriere e per la valutazione dei programmi di ricerca.

La Comunicazione ha altresì invitato le università e le altre istituzioni operanti nei settori della ricerca ad adottare dei Piani di eguaglianza di genere (*Gender equality plans*) finalizzati a realizzare cambiamenti istituzionali in materia di gestione di risorse umane, finanziamenti, processi decisionali e programmi di ricerca. Per supportare la realizzazione di questi obiettivi l'Unione Europea ha utilizzato la leva finanziaria, intervenendo, in un primo momento attraverso il VI e VII Programma Quadro, tramite i quali ha finanziato la realizzazione di linee guida volte a promuovere l'adozione di politiche e azioni positive da parte delle università, e, in un secondo momento, mediante il programma Horizon2020, che contiene l'azione *Science with and for Society* in cui rientra GERI – *Call for promoting gender equality in research and innovation*, al cui interno si trova l'azione GERI.4.2014-2015 – *Support to research organisations to implement gender equality plans*.

Frutto di questa azione propulsiva, ad oggi, oltre alla sperimentazione dei primi *Gender equality plans* in alcuni atenei, è la pubblicazione di una serie di linee guida contenenti raccomandazioni di carattere generale rivolte alle università e agli istituti di ricerca che intendano intraprendere un'azione finalizzata alla concreta promozione dell'equità di genere al

⁸ M. Marchetti, T. Raudma (eds.), *Stocktaking 10 years of "Women in Science" policy by the European Commission 1999-2009*, European Commission, Directorate-General for Research, Luxemburg, 2010.

⁹ Risoluzione del Consiglio del 20 maggio 1999 su donne e scienza (1999/C 201/01).

¹⁰ "Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni "Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita", Bruxelles, 17.7.2012, COM(2012) 392 final.

loro interno. I contenuti delle principali linee guida sono sintetizzati nel seguito.

1. *Gender Budgeting as a Management Instruments for University* (GBMIU, 2008), finanziato dal *VI Framework Programme for activities contributing to the creation of the European Research Area and to Innovation – 2002/2006*, è un progetto realizzato da un gruppo di ricercatori appartenenti a tre università, situate in Polonia, Germania e Austria. La linea guida promuove l'utilizzo del *gender budgeting* inteso come strumento manageriale volto a indirizzare le scelte di allocazione delle risorse (economiche, umane, strumentali) all'interno delle organizzazioni, allo scopo di promuovere l'equilibrio di genere. Il processo di *gender budgeting* proposto prende avvio da una fase di studio iniziale dell'organizzazione (*gender audit*), che consente di rilevare la situazione di genere di partenza, consentendo di fare emergere le *issues* presenti a cui è necessario fornire risposta. Segue la formulazione di specifiche strategie e interventi, per conseguire i quali verranno allocate le risorse, e i cui esiti saranno oggetto di un monitoraggio periodico, che, al termine del piano, sfocerà in una valutazione finale indirizzata a rilevare come le misure adottate abbiano inciso sulla modifica della situazione di equità di genere rilevata in partenza. La buona riuscita di questo processo è sostenuta, e a sua volta alimenta, la presa di coscienza delle tematiche di genere e dalla creazione di competenze specifiche su tali aspetti. Il progetto si conclude con l'elencazione di una serie di raccomandazioni indirizzate a promuovere l'equilibrio di genere, che vengono rivolte segnatamente alle università, agli stati membri e all'Unione europea.

2. *Guidelines for Gender equality programmes in Science* (PRAGES, 2009), finanziato nell'ambito del *VII Framework Programme on building the Europe of Knowledge – 2007/2013*, è un progetto sviluppato da un gruppo di studiosi appartenenti a università e associazioni e fondazioni, europee, statunitensi e australiane. Il progetto ha rilevato e sistematizzato i programmi di promozione della parità di genere adottati da organizzazioni scientifiche operanti in Europa, Nord America e Australia, allo scopo di fornire esempi di politiche e interventi concreti che siano di aiuto per altri enti che intendono approcciarsi al tema. Sono stati esaminati complessivamente circa un centinaio di esperienze, da cui gli studiosi hanno elaborato una struttura che si sviluppa a cascata elencando: 3 strategie, 9 obiettivi, 31 raccomandazioni, 62 linee di azione. Si riportano, a titolo esemplificativo, le strategie e i relativi obiettivi:

- strategia 1. Un ambiente favorevole per le donne: cambiare la cultura e i comportamenti; promuovere l'equilibrio vita-lavoro; sostenere lo sviluppo delle carriere nelle fasi iniziali;

- strategia 2. Una scienza consapevole della dimensione di genere: superare gli stereotipi di genere nella scienza; inserire la prospettiva di genere nella scienza;

- strategia 3. Una *leadership* scientifica delle donne in una società che sta cambiando: sostenere le donne nella conquista di posizioni chiave nella pratica della ricerca; sostenere le donne nella conquista di posizioni chiave nella gestione della ricerca; rafforzare la visibilità delle donne e il loro ruolo nella comunicazione; accrescere l'influenza delle donne nell'innovazione e nei rapporti scienza-società.

3. *Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science* (GenSET, 2010), finanziato dal *VII Framework Programme on building the Europe of Knowledge – 2007/2013*, è un progetto realizzato da un gruppo di ricerca composto da università, riviste scientifiche, istituzioni di *stakeholder*, scienziati, esperti di genere, e *decision-makers* operanti nel settore

della scienza di paesi appartenenti al continente europeo. Il documento indica azioni concrete per implementare Piani di eguaglianza di genere (*Gender action plans*) all'interno delle istituzioni scientifiche. In particolare, la linea guida fornisce 13 raccomandazioni classificate su 4 aree prioritarie, ritenute strategiche per la parità nelle istituzioni scientifiche:

- area della produzione delle conoscenze scientifiche: creare un *commitment* degli organi di vertice sulla necessità di incorporare metodi di analisi di genere nel mondo delle scienze applicate; formare dei ricercatori sull'uso di metodi di analisi di genere; integrare la variabile di genere in tutte le forme di valutazione (selezione dei *paper* da pubblicare, concorsi e promozioni, assegnazione di premi, ecc.);

- area del capitale umano: promuovere la diversità di genere nei *team* di ricerca; attuare una pari rappresentazione di genere in tutti i comitati, specie in quelli decisionali; creare consapevolezza e valorizzare i differenti approcci di *management* maschile e femminile; fornire visibilità alle donne che lavorano nelle istituzioni scientifiche;

- area dei processi e delle pratiche: considerare, in tutte le procedure di valutazione, la qualità più che la quantità della ricerca prodotta; supportare i ricercatori con carichi eccessivi di lavoro (amministrativi e in commissioni) attraverso uno *staff* di ricerca o riduzioni dell'attività didattica; esaminare le politiche e procedure che influenzano le condizioni di lavoro per far sì che producano benefici sia per uomini che per donne; incentivare le candidature femminili;

- area della regolazione e della conformità: integrare gli obiettivi di miglioramento della parità di genere nella strategia complessiva delle organizzazioni; integrare le tematiche di genere nelle valutazioni (sia di carattere interno che esterno) delle organizzazioni; considerare la dimensione di genere nello sviluppo delle politiche dell'ente a tutti i livelli.

A livello nazionale, tra gli strumenti attivati per promuovere la parità di genere nelle amministrazioni pubbliche (tra cui le università statali) vanno menzionati i Piani di azioni positive¹¹, introdotti a seguito dell'approvazione della legge 125 del 10 aprile 1991 e del D.Lgs. 198 del 11 aprile 2006 contenente il Codice per le pari opportunità tra uomo e donna. Nell'ambito della pubblica amministrazione, i Piani di azioni positive hanno la funzione di riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (D.Lgs. 198/2006, art. 48, co. 1). A tale scopo è previsto che, in occasione tanto delle assunzioni quanto delle promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile debba essere accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione (D.Lgs. 198/2006, art. 48, co. 2). Inoltre, alla promozione della parità di genere è preordinata l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, disciplinato dalla legge 183 del 4 novembre 2010. Tra le altre competenze attribuite a tale Organo vi è l'elaborazione e approvazione del Piano delle azioni positive sopra menzionato. Ancora, con specifico riferimento alle università, è stata disposta l'osservanza del principio di pari opportunità nella composizione del Consiglio di Amministrazione, ai sensi della legge 240 del 30 dicembre 2010.

¹¹ Per un'analisi delle azioni presenti nei piani emanati dalle università italiane si rinvia a Galizzi, Siboni (2016).

Le università statali, in quanto amministrazioni pubbliche, sono altresì soggette alle già citate disposizioni sulla raccolta dei dati disaggregati per genere riferiti al proprio personale (previsti dalla Direttiva sulle Pari opportunità del 2007) e alla formulazione del bilancio di genere quale parte integrante della propria Relazione sulla performance (legge 150/2009)¹².

Nonostante questi interventi propulsivi, ad oggi la diffusione del bilancio di genere nelle università italiane risulta ancora molto limitata in termini numerici. Si contano, infatti, tra le esperienze finora realizzate quella pionieristica dell'Università di Ferrara, che elabora il documento in modo ininterrotto dal 2011, l'Università di Perugia, che ha elaborato un Rapporto sulla composizione di genere dell'Ateneo nel 2015 e nel 2018, l'Università di Foggia e i megatenei dell'Università di Napoli – Federico II e dell'Università di Bologna, che hanno elaborato il loro primo Bilancio di genere tutti nel 2016 e dell'Università di Padova che vi ha provveduto nel 2017. Ai documenti sopra citati, che si propongono come documenti autonomi di analisi, si aggiungono delle analisi dei dati disaggregati per genere realizzate dall'Università di Pisa, dall'Università della Calabria. Ancora, l'Università di Genova ha indicato la stesura del bilancio di genere tra gli obiettivi futuri del Comitato Pari Opportunità.

I documenti finora prodotti propongono una rassegna dello stato di partecipazione di donne e uomini nelle differenti anime che compongono gli atenei (componente docente, componente tecnico-amministrativa, componente studentesca) e indagano la presenza femminile e maschile negli organi di governo e nelle strutture delle istituzioni, nonché nei ruoli di *leadership* quali il coordinamento di progetti di ricerca e la direzione di dottorati di ricerca. Inoltre, i documenti mettono in luce il differente utilizzo da parte di donne e uomini dei periodi di assenza e dei permessi, indagando in particolar modo le assenze connesse allo svolgimento delle attività di cura (congedi parentali, per malattia figlio, per legge 104), al fine di verificare se esse gravino maggiormente su uno dei due sessi. Ancora, i bilanci prodotti illustrano gli organi preposti, all'interno dei singoli atenei, all'effettuazione di azioni di promozione e garanzia delle pari opportunità di genere, indicando le loro funzioni e le misure adottate: centri di ricerca e formazione interdisciplinari sulle tematiche connesse al genere; corsi di studio e attività formative che trattano tali tematiche; premi di laurea dedicati; contributi finanziari che vanno a interessare attività tipicamente rientranti nell'ambito dei compiti di cura che gravano culturalmente in maniera maggiore sulle donne.

3. Questione di genere... questione di numeri: il Bilancio di genere dell'Università di Bologna

Al fine di intraprendere il processo di *accountability* di genere indicato nel primo paragrafo di questo lavoro, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) dell'Alma Mater, tra gli altri interventi inclusi nel proprio Piano di azioni positive

¹² In questo ambito si inserisce inoltre la stipula di un Accordo tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le Pari Opportunità e l'Università di Ferrara, che ha portato alla realizzazione delle linee guida per la realizzazione del bilancio di genere in relazione a diversi comparti pubblici, tra i quali le università (GEPRA, 2015).

2014-2017¹³, ha inserito la formulazione annuale del bilancio di genere, nonché la possibilità di formulare un Piano di eguaglianza di genere, quali strumenti finalizzati a prendere coscienza della situazione di genere esistente in Ateneo e assumere misure per il miglioramento dell'equità. In questa logica, in gennaio 2016, il CUG ha nominato un Comitato Scientifico e un Comitato Operativo, interni all'Ateneo, incaricati della definizione del modello di rendicontazione e dei contenuti del bilancio di genere per l'anno 2015 e della sua concreta formulazione; i Comitati sono stati successivamente confermati per la stesura dell'edizione di bilancio di genere 2016 e 2017. A testimonianza del *commitment* posto dalla *governance* dell'Università di Bologna sulle tematiche di genere, va sottolineata la partecipazione al Comitato Scientifico del Magnifico Rettore, della Prorettrice alle Risorse umane e delle Delegate al Benessere lavorativo e alle Pari opportunità, nonché del Delegato al Bilancio. Inoltre, per consentire un approccio di analisi interdisciplinare, i Comitati hanno previsto la presenza di membri appartenenti alle aree umanistica, sociale e dello STEM.

Il modello di rendicontazione formulato prende spunto dalle principali tematiche affrontate nell'ambito della letteratura e delle linee guida sulla parità di genere nella ricerca prodotte a livello internazionale e nazionale (in particolare PRAGES, 2009, GenSET, 2010, GBMIU, 2008, GEPRA, 2015) ed è stato arricchito grazie al confronto instaurato con le referenti nazionali del Gruppo di Helsinki e con alcune colleghe di altri atenei che si erano già cimentate nella stesura di documenti simili. L'impianto di rendicontazione proposto tiene conto altresì degli elementi emersi attraverso momenti di coinvolgimento del personale e degli studenti dell'Alma Mater. Va, infine, sottolineato che il bilancio di genere è stato formulato in stretta integrazione con gli altri strumenti di programmazione e controllo dell'Università di Bologna, in particolare con il bilancio sociale e con il *Report on United Nations sustainable development goals* ed è inserito, in qualità di allegato, alla Relazione della performance, approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Venendo ai contenuti, il bilancio di genere si apre con alcune note introduttive e indicazioni metodologiche, a cui fa seguito il richiamo delle normative poste a tutela della parità di genere, che precedono la presentazione delle figure preposte in Ateneo a garanzia delle pari opportunità (CUG, Consigliera di fiducia, Prorettrice alle Risorse umane, Delegata al benessere lavorativo, Delegata alle pari opportunità) e il richiamo dei contenuti del Piano di azioni positive 2014-2017 seguito dalla rendicontazione degli interventi realizzati nell'anno di rendicontazione.

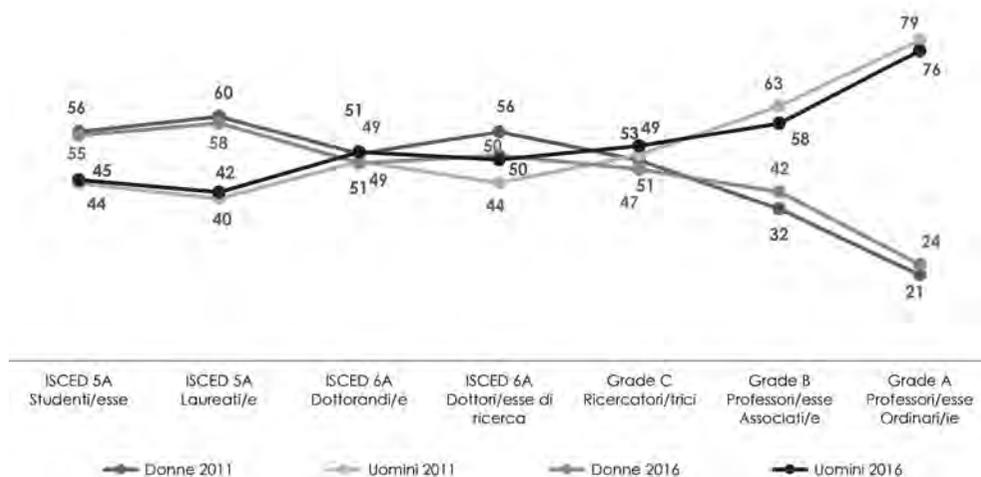
Successivamente viene riportata l'analisi del contesto iniziale, attraverso l'esposizione dei dati disaggregati per genere delle componenti studentesca, docente e ricercatore, TA, e della partecipazione negli Organi di vertice e nelle posizioni di *leadership*. Dall'esame dei dati è possibile notare come anche nell'Alma Mater operino i già citati fenomeni della se-

¹³ Il CUG di Ateneo è stato costituito a fine 2013 ed è attivo da gennaio 2014, sostituendo e integrando le funzioni dei precedenti Comitato Pari opportunità e Comitato paritetico contro il fenomeno del *Mobbing* dell'Ateneo. A inizio 2015 il Comitato ha approvato il primo Piano di azioni positive 2014-2017, che prevede gli interventi da realizzarsi per la promozione delle pari opportunità e il contrasto delle discriminazioni. Cfr.: <http://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug>.

gregazione orizzontale, verticale e del *ceiling glass*, che sono desumibili tramite l'esame di diverse dimensioni.

La segregazione orizzontale emerge, in primo luogo, attraverso l'indagine della componente studentesca delle 11 Scuole che compongono l'Ateneo, che vede le donne rappresentare la stragrande maggioranza degli iscritti delle Scuole di area umanistica (oltre l'80% nelle Scuole di Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione, di Psicologia e di Scienze della Formazione) e, viceversa, solo un quarto degli iscritti della Scuola di Ingegneria e Architettura. Tale fenomeno si evidenzia anche considerando gli iscritti ai Corsi di Dottorato di ricerca, dove, nelle aree delle scienze sociali e umanistiche si iscrive il 10% delle donne contro il 6% degli uomini, mentre nell'area di ingegneria dell'informazione, industriale, civile e architettura si iscrive solo il 7% delle donne, contro il 14% degli uomini. La segregazione verticale emerge, invece, comparando le quote di distribuzione per genere degli iscritti ai Corsi di Studio rispetto alle quote di partecipazione femminile e maschile presenti nei vari *step* della carriera accademica. Si nota, così, che nonostante le donne rappresentino la quota maggioritaria degli iscritti ai Corsi di Studio (55%) e dei laureati dell'Ateneo (58%), e che esse ottengano dei voti di laurea in genere più elevati della controparte maschile¹⁴, sono in minoranza nella componente dei docenti e i ricercatori, evidenziando altresì il progressivo assottigliarsi della presenza femminile al crescere della scala gerarchica di carriera (fig. 1). Le donne, infatti, costituiscono il 47% dei ricercatori, il 42% dei docenti di II fascia e solo il 24% dei docenti di I fascia.

Figura 1. Composizione % di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna – studenti/esse e personale docente – confronto 2011-2016.



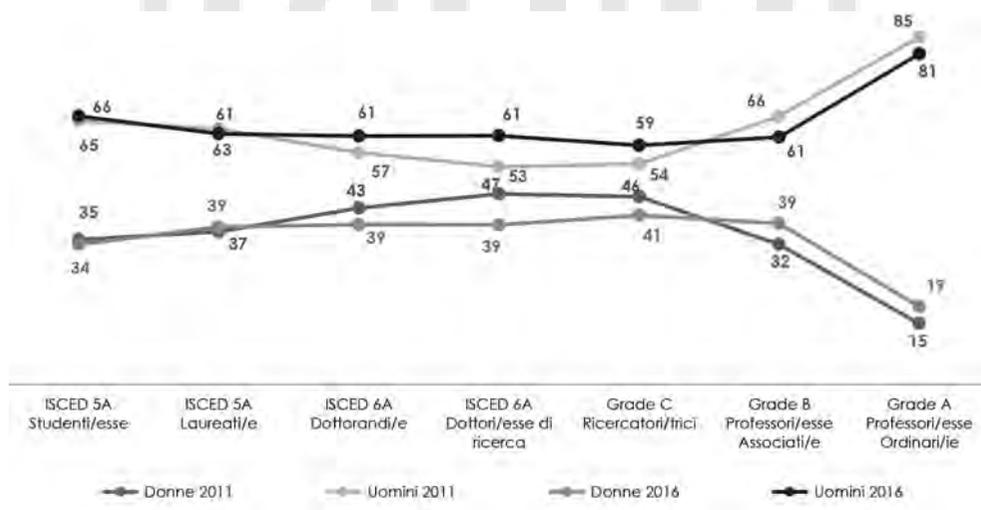
Fonte: Alma Mater Studiorum Università di Bologna, *Bilancio di genere* 2016, fig. 17.

¹⁴ Si veda Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, *Bilancio di genere* 2016, fig. 6.

Queste proporzioni risultano ulteriormente aggravate, a danno delle donne, qualora si restringe l'osservazione alle Scuole e ai Dipartimenti delle aree STEM (fig. 2). In tal caso, si nota già in partenza un disequilibrio di genere tra gli iscritti a scapito delle donne (34%), squilibrio che si riduce tra i laureati, dottorandi e dottori di ricerca e ricercatori (dove la quota di donne si avvicina al 40%), per effetto del fatto che la componente femminile tende a laurearsi con maggiore probabilità in corso e con voti più elevati e ad abbandonare gli studi durante il dottorato meno frequentemente della controparte maschile¹⁵. Ciononostante, il divario torna a crescere di nuovo a svantaggio femminile nelle posizioni strutturate della carriera accademica, registrando, nella posizione di docente di docente I fascia, solo il 19% di donne.

Considerando le evoluzioni di carriera rispetto a un normale andamento di età anagrafica, pare sensato affermare che la perdita della componente femminile al crescere del livello gerarchico di carriera avviene nelle fasce di età che maggiormente si legano ai tipici carichi di cura che gravano ancora principalmente sulle donne: la costituzione della famiglia e la cura dei figli, successivamente la cura dei genitori non più autosufficienti. Per tale motivo, è specialmente in queste fasce di età che sarebbe opportuno intervenire attraverso misure di sostegno e supporto mirato, finalizzate a non disperdere/rallentare la carriera dei talenti femminili. A conferma della necessità di assumere tali azioni, si evidenzia, inoltre, come l'esame delle distribuzioni di genere citate, in ottica di *trend* pluriennale, non faccia emergere scostamenti tali da far ipotizzare delle autonome inversioni di tendenza nel tempo a favore di una maggiore equità.

Figura 2. Composizione % di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna nell'area STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) – studenti/esse e personale docente – confronto 2011-2016.



Fonte: Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, *Bilancio di genere* 2016, fig. 18.

¹⁵ Si vedano figura 5 e 10 del bilancio di genere 2016, che riportano, rispettivamente, la % di laureati in corso disaggregata per Scuola e i tassi di abbandono degli iscritti ai Corsi di dottorato di ricerca disaggregati per area disciplinare e genere.

La minore probabilità per le donne di raggiungere la posizione più elevata della carriera accademica (docente di I fascia) è rivelata anche dall'indice di *glass ceiling*¹⁶, che nel 2016 si attesta per l'Alma Mater a un valore pari ad 1,65, segnalando, tuttavia, un miglioramento rispetto agli anni precedenti, in cui l'indice assumeva un valore di circa 1,8¹⁷.

Osservando, infine, la componente docente e ricercatore in ruolo per Dipartimento di afferenza¹⁸, si nota l'operare congiunto dei fenomeni della segregazione verticale e orizzontale. In particolare, nel 2016, il numero di docenti di I fascia donna risulta superiore a quello degli uomini solo in 5 Dipartimenti sui 33 totali dell'Ateneo, 4 dei quali appartengono all'area umanistica e 1 sociale: Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne; Dipartimento di Interpretazione e Traduzione; Dipartimento di Psicologia; Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin"; Dipartimento di Scienze Statistiche "Paolo Fortunati". In tutti gli altri casi la prevalenza del genere maschile è netta: partendo da 2 casi in cui vi sono esclusivamente docenti di I fascia uomini (Dipartimento di Architettura; Dipartimento di Ingegneria Industriale), passando attraverso 22 casi in cui la quota di donne presente tra il personale docente di I fascia, pur maggiore di 0, risulta sotto alla soglia di un terzo (e in 3 casi addirittura sotto il 10%)¹⁹, indicando solo pochi casi non distanti dalla parità. È utile altresì notare che tale composizione percentuale non risulta coerente con la distribuzione delle scelte di iscrizione degli studenti nei Corsi di Studio. Infatti, anche nelle Scuole in cui prevalgono iscritti di genere femminile (tipicamente quelle dove sono più numerose le discipline di stampo umanistico), quando si passa alla carriera accademica, i Dipartimenti appartenenti a tali aree mostrano nel complesso un numero di donne tra i docenti e ricercatori che scende sotto quello degli uomini e quasi sempre è scarissimo salendo nella scala gerarchica di carriera.

Un ulteriore esame effettuato, per verificare la presenza di un eventuale *gender pay gap* nella componente docente e ricercatore, ha comportato l'indagine degli stipendi medi annui suddivisa per genere, esame da cui emerge l'assenza di differenze significative tra i due sessi²⁰. In particolare, per il personale ricercatore lo stipendio medio annuo conseguito dalle donne risulta superiore a quello degli uomini per 1.254 Euro, mentre nelle posizioni di docente di II fascia e docente di I fascia il valore dello stipendio medio annuo risulta più elevato per gli uomini, rispettivamente di 1.203 Euro e di 1.020 Euro. Su tali valori, pur nella media contenuti, incide la differente classe di età di prevalenza dei due generi presenti nei differenti ruoli: tra i ricercatori mediamente le donne presentano delle età maggiormente elevate (dovute alla loro minore capacità di crescita di carriera), di conseguenza esse hanno maturato un numero maggiore di scatti di anzianità e dunque mostrano retribuzioni mediamente superiori alla controparte maschile (di età e incardinamento più recente).

Viceversa, la minore presenza, come si descriverà nel seguito, di donne che ricopre cariche di governo comporta il fatto che, anche qualora presenti nei ruoli dei docenti di I e II

¹⁶ Si veda *supra* nota n. 3.

¹⁷ Si veda Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, *Bilancio di genere* 2016, fig. 16.

¹⁸ Ivi, tab. 4.

¹⁹ Si tratta dei Dipartimenti di: Ingegneria Civile, Chimica, Ambientale e dei Materiali; Ingegneria dell'Energia Elettrica e dell'Informazione "Guglielmo Marconi"; Scienze Mediche e Chirurgiche.

²⁰ Si veda Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, *Bilancio di genere* 2016, fig. 20.

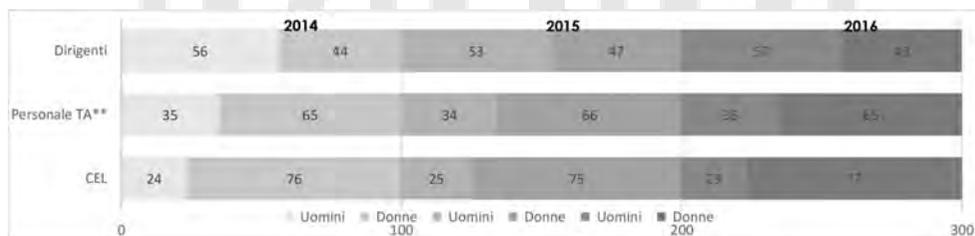
fascia, esse non risultino destinatarie delle indennità di retribuzione aggiuntiva legate alla copertura di tali posizioni e che pertanto, mediamente, la componente femminile in tali ruoli registri delle retribuzioni annue inferiori alla controparte maschile.

Passando all'esame della distribuzione di genere nella componente TA si nota una inversione di tendenza (a favore delle donne) della situazione illustrata per la componente docente e ricercatore. In questo caso (fig. 3), il genere femminile è quello che numericamente prevale, con una media di circa il 65% di donne tra il TA e il 77% tra i Lettori e collaboratori linguistici (CEL).

All'interno della categoria del personale TA non si osservano scostamenti significativi nella distribuzione di genere tra le diverse qualifiche contrattuali (B, C, D, EP), mentre il numero di donne risulta inferiore a quello degli uomini nel livello più elevato della scala gerarchica (dirigenti), in cui si contano 6 donne contro 8 uomini. Questo andamento mostra come operi anche nella componente TA il noto fenomeno del *glass ceiling*, che vede le donne, pur presenti in numero superiore agli uomini nei precedenti livelli gerarchici, incontrare delle barriere che si frappongono al raggiungimento della posizione di vertice.

L'esame della distribuzione del personale TA per regime di impegno evidenzia che nel triennio la scelta del tempo parziale risulta stabile e in misura ridotta rispetto all'impiego a tempo pieno. In proporzione sono prevalentemente le donne a scegliere il contratto a tempo parziale: infatti nel 2016 è il 17% del personale femminile TA a scegliere il tempo parziale contro il 6% degli uomini, senza segnare modifiche significative nel corso del triennio. È sensato supporre che questa scelta si leghi alla necessità di adempiere ai carichi di cura, che rimangono prerogativa ancora principalmente femminile, come si vedrà confermato anche da analisi che seguono.

Figura 3. Composizione % per ruolo e genere* (confronto 2014-2016).



*Comprende personale con contratto a tempo indeterminato e determinato.

**Comprende gli Operai Agricoli.

L'indagine delle assenze legate all'assunzione di congedi parentali facoltativi, congedi per malattia figlio e delle assenze retribuite per legge 104 per assistenza ai familiari, sia per la componente docente e ricercatore sia per quella TA, mostra come tali congedi siano assunti in maniera predominante dalle donne, supportando nuovamente la posizione che le attività di cura vengono svolte prevalentemente da donne²¹.

L'indagine delle posizioni di *leadership* e di *governance* dell'Alma Mater mostra come queste rimangono ancora appannaggio predominante della componente maschile. L'analisi

²¹ Ivi, tabb. 6 e 14 e figg. 19 e 25.

per genere dei Coordinatori di progetti di ricerca invitati alla negoziazione su programmi di finanziamento europeo (FP7 e H2020), così come dei Responsabili di progetti finanziati su programmi di finanziamento nazionali (PRIN, Futuro in Ricerca, FARB, SIR) mostra una netta prevalenza di uomini. Mentre, la distribuzione dei membri componenti gli Organi dell'Ateneo (fig. 4)²² registra una quota di uomini complessivamente pari al 62%; da notare inoltre che essi costituiscono gli unici membri o la maggioranza dei componenti di 10 sui 13 Organi d'Ateneo. In particolare, gli Organi monocratici sono sempre ricoperti da uomini (Rettore, Direttore generale, Garante degli studenti), mentre la componente femminile risulta vicina al terzo nel Senato accademico (31%) e nel CdA (27%). Solo nella Consulta del personale TA la distribuzione di genere risulta “apparentemente” equilibrata, benché tale distribuzione, che vede uomini e donne presenti al 50%, non sia coerente con la presenza complessiva dei due generi all'interno della componente personale TA precedentemente illustrata. In controtendenza rispetto alla situazione generale sopra evidenziata risultano le figure dei Prorettori, del Collegio dei revisori dei conti e del CUG, dove la quota femminile è numericamente superiore.

Figura 4. Composizione % degli Organi in carica al 31/12/2016 per genere.



²² Lo Statuto di Ateneo dell'Alma Mater prevede una disposizione generale di rispetto del principio di parità di genere in riferimento al Nucleo di valutazione (art. 9, co. 3), al Consiglio degli studenti (art. 11, co. 11) e alla Consulta del personale TA (art. 12, co. 4). Inoltre, vi sono specifiche disposizioni finalizzate a realizzare il principio delle pari opportunità nelle candidature del Senato accademico e del CdA. Per il Senato accademico è previsto che possano essere espresse 1 o 2 preferenze; in caso di espressione di doppia preferenza, una di esse deve riguardare una candidata di genere femminile e l'altra di un candidato di genere maschile, pena l'annullamento della seconda preferenza (art. 6, co. 6). Per il CdA è previsto che il principio delle pari opportunità debba essere rispettato in riferimento alla componente dei rappresentanti degli Studenti e che, tra gli 8 membri nominati dal Senato accademico, debbano essere presenti almeno 2 donne e almeno 2 uomini (art. 7, co. 5).

Anche dall'esame delle posizioni di vertice ricoperte nelle strutture dedicate alla ricerca e alla didattica emerge come la componente femminile sia rappresentata solo marginalmente. In relazione alle cariche di Coordinatore di Corsi di studio e di Coordinatore di Corso di dottorato, la quota di donne risulta inferiore al 40%. Tra i Direttori di Dipartimento, si contano solo 4 donne (Dipartimento delle Arti, Dipartimento di Scienze statistiche "Paolo Fortunati", Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia, Dipartimento di Storia, Culture Civiltà) sui 33 Dipartimenti dell'Ateneo. Mentre, sulle 11 Scuole dell'Alma Mater solo 2 vedono un Presidente donna (Scuola di Giurisprudenza e Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione), segnalando, in entrambi i casi, anche l'operare del fenomeno della segregazione orizzontale, che vede le donne presenti in maggioranza in Dipartimenti e in Scuole in cui sono prevalenti discipline di carattere umanistico e in parte sociale, mentre gli uomini concentrati in Dipartimenti e in Scuole con vocazione prevalente alle discipline dello STEM.

Oltre alla distribuzione per genere delle varie componenti sopra citate, il bilancio di genere dell'Università di Bologna propone una parte descrittiva in cui è presentato l'investimento effettuato dall'Ateneo per la promozione della variabile sesso/genere nell'attività di didattica e di ricerca. In riferimento alla prima, sono presentati il Curriculum di laurea magistrale *Women's and Gender Studies – Studi di Genere e delle Donne* (GEMMA) del corso di Letterature moderne, comparate e postcoloniali e il numero di attività formative che riportano nel loro titolo tematiche di sesso/genere suddiviso per Scuole. Anche questa analisi riconduce al fenomeno di segregazione verticale già menzionato: infatti, le attività formative attente al genere sono concentrate in 6 sulle 11 Scuole dell'Ateneo, prevalentemente di area umanistica (75% delle attività formative), seguite dalle sociali (19%) e dall'area medica (6%). Seguono: le "azioni di orientamento mirate" effettuate dall'Alma Mater durante l'iniziativa *Almaorienta*, per promuovere negli studenti delle scuole superiori una scelta di immatricolazione libera da stereotipi di genere; la partecipazione ai progetti europei sul tema del genere; l'attività dei Centri di ricerca e delle associazioni che operano in Ateneo sui temi del genere (METRA – Centro di Studi interdisciplinari sulla Mediazione e la Traduzione a opera di e per Ragazze/i; CSGE – Centro Studi sul Genere e l'Educazione; WiTEC – *Women in Science, Technology Engineering*; IRT Alma Gender – *Alma Gender Integrated Research Team*, AddU – Associazione delle Docenti Universitarie dell'Università di Bologna).

L'attenzione posta sulle tematiche di genere in termini di ricerca viene inoltre sottolineata considerando il numero di tesi di dottorato presentate e di assegni di ricerca banditi dall'Ateneo su tali tematiche; dall'analisi dei quali emerge un *trend* pressoché costante negli anni e nuovamente emerge il fenomeno di segregazione orizzontale, poiché entrambe le variabili risultano concentrate in un numero limitato di Dipartimenti che, salvo poche eccezioni, appartengono alle aree umanistiche e sociali. L'investimento in termini di ricerca viene altresì misurato attraverso la rilevazione del numero di pubblicazioni realizzate da studiosi dell'Alma Mater che trattino dei temi di genere.

L'investimento per la promozione della parità di genere viene poi rappresentata mediante la rendicontazione delle iniziative pubbliche (quali presentazioni, spettacoli, seminari, cerimonie, ecc.) che sono state organizzate, patrocinate o a cui l'Ateneo ha partecipato nelle città in cui ha sede, ma anche a livello nazionale ed internazionale.

Infine, il bilancio di genere dell'Alma Mater, ponendosi in modo fortemente innovativo

rispetto agli altri documenti elaborati dalle università italiane e riprendendo le esperienze di bilancio di genere sviluppate nei governi nazionali e locali, ha integrato all'esame della distribuzione dei sessi un tentativo di quantificazione dell'investimento economico-finanziario effettuato per promuovere le pari opportunità, distinguendo le spese per interventi "direttamente" connessi a tali tematiche da quelle impiegate per interventi che risultano "indirettamente" collegati. Questi ultimi sono quelli che vanno a finanziare attività che sono legate a compiti che culturalmente in Italia gravano maggiormente sulle donne. Rientrano in questa prima lettura, tra gli interventi direttamente connessi al genere i *budget* stanziati per le attività del CUG e per la realizzazione di bandi per tesi di laurea sui temi del genere, mentre tra gli interventi indirettamente connessi al genere il contributo stanziato per l'iscrizione dei figli agli asili di infanzia e il premio di natalità.

4. Conclusioni

Il presente contributo ha affrontato il tema del bilancio di genere partendo dalle sue origini, che si legano all'analisi degli stanziamenti di entrata e di spesa effettuate dai governi nazionali e locali, per approfondire successivamente i motivi che hanno spinto le istituzioni internazionali ed europee a promuoverne la diffusione in riferimento alle università e agli altri istituti di ricerca.

Come si è avuto modo di delineare nell'ambito del lavoro sono varie le forme di discriminazione che operano nel mondo della scienza, portando a escludere o a penalizzare in tali contesti l'accesso e la progressione di carriera in particolar modo delle donne. Tali discriminazioni si legano in parte a stereotipi culturali ancora largamente accettati dalla società, che muovono a comportamenti spesso inconsci nelle persone che li mettono in pratica. Altre volte derivano da comportamenti consapevoli, connessi a forme di autoesclusione da determinate carriere derivanti dalla mancanza di modelli di ruolo femminili e, ancora, dai rilevanti carichi di cura che rimangono ancora oggi responsabilità quasi esclusivamente posti a carico delle donne.

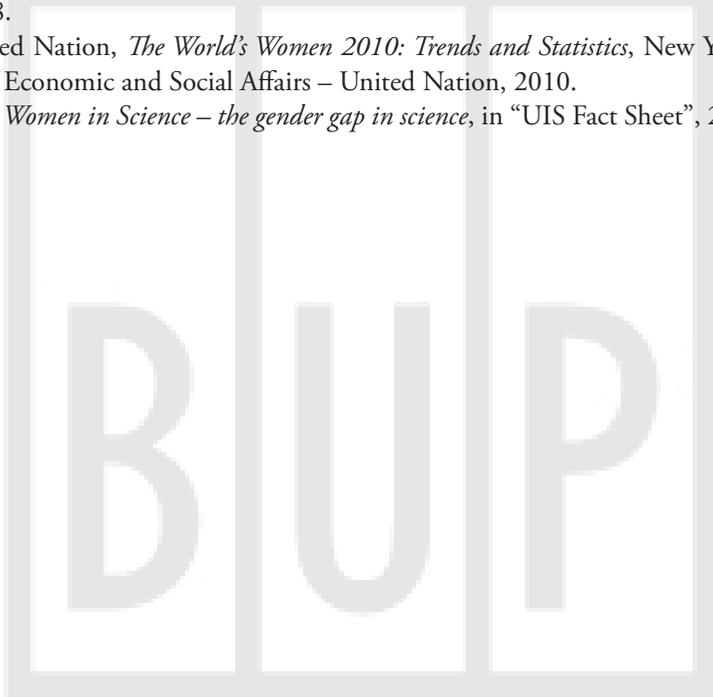
Proponendosi di contribuire alla letteratura e alla diffusione delle pratiche di analisi connesse al *gender mainstreaming* negli atenei italiani, il presente saggio ha inteso presentare l'analisi della parità di genere nel caso dell'Università di Bologna, effettuata attraverso l'elaborazione del bilancio di genere, nella sua prima edizione riferita all'anno 2015 e nella seconda relativa all'anno 2016 (mentre risulta in corso di pubblicazione la terza connessa al 2017). L'esperienza illustrata propone l'indagine sia dei motivi che hanno spinto alla realizzazione del documento, sia dei contenuti da esso esposti, discutendo in particolar modo i fenomeni di segregazione orizzontale, verticale e di *ceiling glass* che emergono dall'esame dei dati, nella prospettiva di fornire ulteriori chiavi di lettura utili alla *policy* di Ateneo per formulare azioni positive indirizzate a migliorare la situazione di parità genere.

Il lavoro si propone inoltre di promuovere la consapevolezza delle tematiche di genere presso la comunità dell'Alma Mater, nelle sue componenti studentesca, docente e ricercatore e TA, augurandosi che alla crescita della consapevolezza si accompagni una maggiore attenzione di ciascuno e ciascuna nei propri comportamenti quotidiani, sia nei rispettivi ruoli e ambiti di responsabilità in Ateneo, sia nella propria esperienza di vita privata.

BIBLIOGRAFIA

- M. Andriolo, M. Zanoni, *Guida alla realizzazione del Bilancio di genere degli Enti locali*, Istituto di Ricerche Economico-Sociali del Piemonte – IRES, Torino, 2011.
- F. Bettio, A. Rosselli, G. Vingelli, *Gender Auditing dei Bilanci Pubblici*, Bergamo, Mimeo Fondazione A.J. Zaninoni, 2002.
- D. Budlender, *Gender-responsive call circulars and gender budget statements*, in “Guidance Sheet Series”, 1, January, New York, UNIFEM, 2007.
- C. Booy et al., *Trend analysis. Gender in higher STEM education. National expert organisation girls/women in science/technology*, Amsterdam, ZuidamUithof, 2011.
- Circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato 5 luglio 2017, n. 25 in materia di «Bilancio di genere, linee guida e avvio della sperimentazione relativa al Rendiconto generale dello Stato 2016».
- CNDCEC – Consiglio Nazionale dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili, *Strumenti operativi per avviare il Bilancio di genere in una Pubblica amministrazione*, 2008, www.cndcec.it/.
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 16 luglio 2017 in materia di «Bilancio di genere».
- D. Elson, *Integrating Gender Issues into National Budgetary Policies and Procedures: Some Policy Options*, in “Journal of International Development”, 7, 1998, pp. 929-941.
- GBMIU – A. Rothe et al., *Gender Budgeting as a Management Strategy for a Gender Equality at University*, München, Frauenakademie Munchen e. V. Munchen, 2008.
- GenSET, *Recommendations for action on the gender dimension in science*, London, Portia, 2010.
- G. Galizzi, *The Formulation of Gender Sensitive Budgets: Integrating Gender into the Balanced Scorecard*, in “Economia Aziendale Online”, 3, 2010, pp. 335-343.
- G. Galizzi, *Il Bilancio di genere negli enti pubblici territoriali. Origini, strumenti e implicazioni aziendali*, Milano, Franco Angeli, 2011.
- G. Galizzi, B. Siboni, *Positive action plans in Italian universities: does gender really matter?*, in “Meditari Accountancy Research”, 2, 2016, pp. 246-226.
- GEPR, *Bilancio di genere per le pubbliche amministrazioni*, Napoli, Jovene Editore, 2015.
- Legge 31 dicembre 2009, n. 196, in materia di «Legge di contabilità e finanza pubblica».
- L. Pulejo, D. Rupo, G. Barresi, R. Cappolino, C. Marisca, *Le strategie di gender mainstreaming negli enti pubblici territoriali: l'esperienza italiana*, in AA.VV., *Innovazione e accountability nella pubblica amministrazione. I drivers del cambiamento*, Roma, Rirea, 2008, pp. 284-350.
- PRAGES – M. Cacace, *Guidelines for gender equality programmes in science. Practising Gender Equality in Science*, Roma, ASDO, 2009.
- R. Sharp, *Moving Forward: Multiple Strategies and Guiding Goals, Gender Budget Initiatives: Strategies, Concepts and Experiences*, New York, UNIFEM, 2002, pp. 86-98.
- UE – Unione Europea, *P5_TA(2003)0323, Risoluzione del Parlamento europeo sul gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere (2002/2198(INI))*, 2003, Parlamento Europeo.
- UE – Unione Europea, *Meta-Analysis of Gender and Science Research*, 2012a, Commissione Europea.

- UE – Unione Europea, *Structural Change in Research Institutions: Enhancing Excellence, Gender Equality and Efficiency in Research and Innovation*, 2012b, Commissione Europea.
- UE – Unione Europea, *COM(2012) 392 final - Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*, 2012c, Commissione Europea.
- UE – Unione Europea, *She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, 2016, Commissione Europea.
- A. Sinnes, *Three approaches to gender equity in science education*, in “NorDina”, 3, 2006, pp. 72-83.
- B. Siboni, D. Sangiorgi, F. Farneti, C. de Villiers, *Gender (in) accounting: insights, gaps and an agenda for future research*, in “Meditari Accountancy Research”, 2, 2016, pp. 158-168.
- UN – United Nation, *The World's Women 2010: Trends and Statistics*, New York, Department of Economic and Social Affairs – United Nation, 2010.
- UNESCO, *Women in Science – the gender gap in science*, in “UIS Fact Sheet”, 23, 2012, pp. 1-3.



APPENDICE

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BOLOGNA,
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO - CUG

Indicazioni per la visibilità di genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna

Premessa: differenziare per non discriminare

Nella comunicazione istituzionale è opportuno dare “visibilità linguistica” a entrambi i generi ed entrare in una nuova prospettiva che non distingua – sulla base di considerazioni linguistiche spesso pretestuose – tra espressioni “belle” e “brutte”, ma promuova un uso consapevole delle parole. Occorre, insomma, superare alcune resistenze che dietro apparenti ragioni formali o di gusto nascondono spesso pregiudizi che hanno le loro radici storiche nella strutturazione sessista e/o classista della società.

Utilizzare parole come *avvocata*, *rettrice*, *dottoressa*, *ministra*, *architetta* ecc. non significa, dunque, oltraggiare la lingua italiana, dal momento che questa contempla sia il maschile che il femminile. Anche grazie alla sua storia (in particolare al latino, da cui deriva) la lingua italiana possiede suffissi e desinenze che possono pienamente esprimere il genere femminile.

Usare parole declinate al femminile per esprimere ruoli ricoperti da persone di genere femminile significa rappresentare la realtà in maniera più completa e oggettiva, restituire alle donne la loro soggettività, ma anche e soprattutto cambiare le strutture profonde dell'ordine simbolico che si consolidano attraverso la lingua. Perché la lingua non è solo descrizione del reale, ma è un decisivo fattore di creazione e costruzione di realtà.

Che *rettore* possa essere percepito come più importante di *rettrice*, *coordinatore* di *coordinatrice*, *professore* di *professoressa* è idea – non di rado implicitamente condivisa anche da chi è sensibile alle discriminazioni di genere – che nasce da una interiorizzazione del maschile come codice universale: la centralità del genere maschile è introiettata come un limite invalicabile. Del resto, è sintomatico che si accetti senza obiezioni *maestra* (elementare), mentre

si nutrono riserve su *rettrice* o *ministra*: dovrebbero essere evidenti il sessismo e il classismo impliciti in queste diverse reazioni a fenomeni linguistici identici.

Partendo da queste considerazioni, le indicazioni qui presentate si propongono di favorire un percorso di cambiamento nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna, sia all'interno, sia verso l'esterno, nella convinzione che l'Alma Mater possa essere un luogo ideale per elaborare azioni positive su questo tema e per offrirle quale modello alla società in cui l'Alma Mater opera.

Non si tratta di adeguarsi meccanicamente a norme redazionali rigide, ma individuare strategie comunicative flessibili. Più che immaginare un cambiamento solamente formale, è importante individuare su quali aspetti e in quali modi intervenire a seconda della struttura del testo, della funzione e della situazione comunicativa in cui si inserisce.

Gli esempi che seguono (tutti rigorosamente tratti da reali comunicazioni dell'Ateneo) riguardano, oltre alla comunicazione scritta, anche quella visuale. Il sessismo viene convogliato e rinforzato anche dalle immagini e dai testi audiovisivi, per quanto in modo meno rigidamente codificato.

❑ **Tutte le volte che è possibile, dare spazio sia alla forma femminile che a quella maschile**

- ✓ La doppia forma si realizza facilmente nelle formule di saluto che aprono il testo di e-mail, lettere e circolari rivolte indistintamente a maschi e femmine.

Anziché scrivere così...

Gentilissimi,
ho il piacere di invitarvi alle prossime presentazioni che si terranno presso la biblioteca...

Cari colleghi, ...

Ai direttori e ai segretari amministrativi delle Scuole di specializzazione.

Ai presidenti e ai dirigenti dei poli scientifico-didattici.

...meglio ad esempio scrivere così

Gentilissime e gentilissimi,
ho il piacere di invitarvi alle prossime presentazioni che si terranno presso la biblioteca...

Cari colleghi e care colleghe, ...

A:
direttrici e direttori, segretarie amministrative e segretari amministrativi delle Scuole di specializzazione.

presidenti e dirigenti dei Poli scientifico-didattici.

- ✓ Con un po' di attenzione è possibile mantenere la doppia forma all'interno di tutto il testo.

Anziché scrivere così...

... ringrazio innanzitutto i colleghi che mi hanno sollecitato a partecipare...

...meglio ad esempio scrivere così

... ringrazio innanzitutto le colleghe e i colleghi che mi hanno sollecitato a partecipare...

- ✓ Particolare attenzione deve essere dedicata ai moduli, per consentire la doppia forma nella compilazione.

Anziché scrivere così...

Il sottoscritto.....
nato aprov.....il
iscritto al anno del corso di
laurea

...meglio ad esempio scrivere così

Il/la (o La/il)
sottoscritt.....
nat... aprov.....il
iscritt... al anno del corso di
laurea

- ✓ Se il tipo di testo e il contesto lo consentono, è possibile prevedere delle abbreviazioni o altri accorgimenti che uniscano i due generi, come ad esempio:

lavoratrici/tori
gentili colleghe/i
ai/alle presidi
ai/alle presidenti

❑ Evitare l'uso di termini esclusivamente maschili per riferirsi a entrambi i generi

- ✓ Per quanto possibile, è preferibile evitare la sola forma maschile per riferirsi indistintamente a maschi e femmine:

studenti
professori



studentesse e studenti
professoresse e professori

Anziché scrivere così...

Le ricordiamo che *i seguenti studenti* intendono laurearsi nell'appello del 10/07/2015 e sono in attesa della sua validazione entro il 19/06/2015:

... l'Ateneo promuove e premia l'impegno e la qualità dei risultati conseguiti *da studenti, professori, ricercatori* e personale tecnico amministrativo...

I neo dottori potranno frequentare corsi di dottorato all'Università di Bologna usufruendo di una borsa di studio erogata da...

...meglio ad esempio scrivere così

Le ricordiamo che *le studentesse e gli studenti elencati di seguito* intendono laurearsi nell'appello del 10/07/2015 e sono in attesa della sua validazione entro il 19/06/2015:

... l'Ateneo promuove e premia l'impegno e la qualità dei risultati conseguiti *da studentesse e studenti, professoresse e professori, ricercatrici e ricercatori* e personale tecnico amministrativo...

Le neo dottoresse e i neo dottori potranno frequentare corsi di dottorato all'Università di Bologna usufruendo di una borsa di studio erogata da...

- ✓ Per alcuni tipi di testo come regolamenti, contratti, bandi è possibile rendere esplicito il genere in un punto del testo.

Anziché scrivere così...

I lavoratori dell'Università di Bologna...

...meglio ad esempio scrivere così

Le lavoratrici e i lavoratori dell'Università di Bologna (d'ora in poi *dipendenti*)...

- ✓ Sono possibili alternative comunicative che consentono di non esplicitare il genere, come l'uso della terza persona singolare o della seconda persona singolare nelle comunicazioni, a seconda dei casi.

Anziché scrivere così...

Si invitano tutti gli interessati a compilare il modulo allegato...

...meglio ad esempio scrivere così

La invitiamo a compilare il modulo allegato...

❑ Usare la forma femminile di nomi di professioni e qualifiche per rivolgersi a donne

- ✓ Usare la forma femminile di nomi di professioni e qualifiche per tutte quelle forme non problematiche (*professoressa, direttrice, segretaria, (la/il) presidente o presidentessa, ecc.*); ciò a partire dalle pagine istituzionali, dove tuttora "ricercatore", "professore", "direttore" e simili contrassegnano in maniera indistinta persone di genere diverso
- ✓ Promuovere l'uso di nomi di professione anche se non ancora entrati pienamente nell'uso (*architetta, avvocat(a)*).

Anziché scrivere così...

Maria Rossi, professore associato di...

Prof.ssa Maria Rossi, direttore del Centro...

Maria Rossi... la proclamo dottore in...

...meglio ad esempio scrivere così

Maria Rossi, professoressa associata di...

Prof.ssa Maria Rossi, direttrice del Centro...

Maria Rossi... la proclamo dottoressa in...

- ✓ Per quanto possibile, evitare di usare la sola forma maschile per etichette generali e nomi di cariche, come negli esempi che seguono, tratti dal sito di Ateneo.



❑ Evitare l'articolo davanti a nomi e cognomi femminili

- ✓ È preferibile evitare formule come *la Rossi* per una collega. Meglio riferirsi alla collega Maria Rossi con nome e cognome, come con Mario Rossi.
- ✓ Nelle bibliografie, nome e cognome per esteso danno una più completa rappresentazione della persona in questione: Mario Rossi/Maria Rossi è meglio di M. Rossi

❑ Prestare attenzione all'uso delle immagini

- ✓ Il sessismo viene convogliato e rinforzato anche dalle immagini e dai testi audiovisivi.
- ✓ Il luogo comune più ricorrente è la rappresentazione dei soggetti femminili – dei loro visi e dei loro corpi – che stanno per l'oggetto (la merce, il servizio) che viene pubblicizzato e “presentato”.

Talvolta anche piccoli dettagli possono veicolare, del tutto involontariamente, messaggi ambigui. Per esempio, la foto scelta per la campagna 5x1000 si potrebbe giudicare – sulla base di impressioni raccolte presso colleghe e colleghi – non del tutto felice: essa mostra infatti due giovani ricercatrici in camice bianco, laddove i giovani ricercatori sono ritratti senza alcun segno professionale distintivo. La figura della donna ricercatrice risulta dunque “marcata” rispetto alla figura dell'uomo ricercatore, come a suggerire che solo una divisa può qualificarla a significare la sua professione.



- ✓ Nei casi in cui il soggetto femminile non alluda o rappresenti direttamente il servizio, ma il possibile “utente” (le studentesse o le ricercatrici), le immagini possono rinforzare stereotipi, ruoli e posizioni di genere che riguardano l'aspetto fisico, l'atteggiamento e il comportamento. Le ragazze ritratte sono tendenzialmente “carine” ed eccessivamente sorridenti: le donne ridono più spesso degli uomini.

Ad esempio, l'inquadratura a fianco è tratta da un video promozionale dell'Alma Mater. Il video promuove spazi, luoghi e persone della comunità universitaria per convincere studentesse e studenti a iscriversi all'Alma Mater. In questo caso specifico, la studentessa dell'Alma Mater afferma che, se ci si iscrive a Bologna, si troveranno "emozioni". Ancora una volta un soggetto femminile non solo è direttamente collegato al "sentire" (e non, per esempio, all'apprendere), ma anche alla piacevolezza del suo apparire, oltre che al mostrare parte del suo corpo e alla sua potenziale capacità di "seduzione".



Studi sul linguaggio di genere nella comunicazione pubblica e linee guida esistenti

- Cancelleria Federale di Berna, *Pari trattamento linguistico. Guida al trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione*, Berna, Cancelleria federale, Servizi linguistici centrali, Divisione italiana, 2012.
- Francesca Mandelli, Bettina Müller, *Il direttore in bikini e altri scivoloni linguistici tra femminile e maschile*, Bellinzona, Casagrande, 2013.
- Parlamento Europeo, *La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo*, Parlamento Europeo, Ufficio di Presidenza, 2008.
- Regione Emilia-Romagna, *Linee guida in ottica di genere della Regione Emilia-Romagna. Uno sguardo nuovo nella comunicazione pubblica*, Bologna, Regione Emilia-Romagna, Gruppo interdirezionale comunicazione integrata, 2015.
- Cecilia Robustelli, *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, Progetto Genere e linguaggio. Parole e immagini delle comunicazione, Firenze, Comune di Firenze, 2012.
- Cecilia Robustelli, *Pari trattamento linguistico di uomo e donna, coerenza terminologica e linguaggio giuridico*, in *La buona scrittura delle leggi*, a cura di Roberto Zaccaria, Atti del convegno (Roma, 15.9.2011), Roma, Camera dei deputati, pp. 181-198, 2012.
- Alma Sabatini, *Il sessismo nella lingua italiana, Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna*, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1987.
- Maria Serena Sapegno, (a cura di), *Che genere di lingua? Sessismo e potere discriminatorio delle parole*, Roma, Carocci, 2010.
- Università di Trieste - Università di Udine - Scuola Superiore di Studi Avanzati di Trieste, *Dichiarazione di intenti per la condivisione di buone pratiche per un uso non discriminatorio della lingua italiana*, 2014.

Gruppo di lavoro per la redazione delle Indicazioni per la visibilità di genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna

Giuliana Benvenuti

Federico Condello

Cristina Demaria

Rita Monticelli

Bruna Pieri

Matteo Viale



APPENDICE

PROGETTO PLOTINA,
IN COLLABORAZIONE CON
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
NEL LAVORO – CUG

Contrastare gli stereotipi di genere nelle valutazioni e selezioni del personale docente¹

Introduzione

Tutte le valutazioni e le selezioni che avvengono nel nostro Ateneo devono seguire i criteri dell'oggettività, della trasparenza e della professionalità. I giudizi devono sempre essere fondati sul merito e deve sempre essere garantito un eguale trattamento delle/dei candidate/i, a prescindere da sesso e genere, provenienza e nazionalità, orientamento sessuale, religione, disabilità, nel rispetto della normativa vigente.

L'Università di Bologna ha l'obiettivo di incentivare e generare ricerca di qualità, e questa non può che beneficiare della piena valorizzazione del merito e dell'eterogeneità di genere dei gruppi di ricerca², in linea con quanto raccomandato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, che nel documento *Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella ricerca* specifica che: «per quanto riguarda la selezione di ricercatori/trici e di docenti di I e II fascia occorre comporre le commissioni concorsuali tenendo conto dell'equilibrio di genere, come raccomandato dall'Aggiornamento 2017 del Piano Nazionale Anticorruzione; i/le commissari/e e i/le valutatori/trici devono essere formati tramite appositi materiali ed eventi alla problematica del genere nella ricerca»³.

¹ Il video è disponibile al seguente link: <http://www.unibo.it/DocumentiPlotinaCUG>.

² L.G. Campbell, S. Mehtani, M.E. Dozier, J. Rinehart, *Gender-heterogeneous working groups produce higher quality science*, in "PloS One", 8, 10, 2013, e79147.

³ http://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento_+Indicazioni_azioni_positive_MIUR_su_temi_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0.

L'*European Research Council* (ERC) suggerisce che è necessario rendere i processi di selezione e valutazione scervi quanto più possibile da pregiudizi e stereotipi⁴. Anche chi ha un'ottima predisposizione al riconoscimento del merito può infatti incorrere in un pregiudizio inconsapevole. Molti studi attestano gli effetti che derivano dai pregiudizi espressi in sede di valutazione⁵, effetti che penalizzano soprattutto le carriere delle ricercatrici. Come sostiene la *Research and Innovation Area* (RIA) della Commissione europea "i pregiudizi inconsapevoli possono condurre a valutazioni ingiuste delle ricercatrici e diminuire le loro capacità di successo"⁶.

Per contrastare lo spreco di talenti e garantire l'uguaglianza di genere, il nostro Ateneo deve continuare a impegnarsi per migliorare i processi di valutazione e selezione. L'Università di Bologna, a capo del Progetto H2020 PLOTINA: *Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training* (G.A. 666008), invita pertanto le/i commissari/e a visualizzare e condividere il video "Contrastare gli stereotipi inconsapevoli nella valutazione" per prevenire la formulazione di giudizi eventualmente condizionati da stereotipi e per tutelare le pari opportunità delle/dei candidate/i.

Che cos'è un pregiudizio inconsapevole?

Tutte/i noi prendiamo decisioni istantanee fondate su connessioni inconsapevoli tra idee, esperienze personali e informazioni ricevute. Queste connessioni inconsapevoli non sono prive di stereotipi e pregiudizi, perché sono fortemente influenzate dal contesto, dal gruppo di appartenenza e dalla cultura dominante. Quando esprimiamo un giudizio senza riferirci al merito, ma sulla base di nostre convinzioni e/o opinioni personali, senza neppure accorgercene, stiamo in realtà ricadendo in un pregiudizio inconsapevole.

Qual è il nesso tra pregiudizi, valutazione scientifica e selezione accademica?

I risultati dei test sulle associazioni inconsapevoli attestano che agli uomini vengono solitamente riferiti i concetti relativi alla carriera e alla scienza, mentre alle donne vengono sovente associati i concetti relativi a famiglia e arte⁷. Numerose ricerche dimostrano poi che in ambito accademico scientifico, a parità di curriculum, le donne sono penalizzate nelle procedure di selezione rispetto agli uomini⁸. Anche le donne possono esprimere pregiudizi inconsapevoli e favorire a loro volta candidati uomini, per questo è importante che tutte/i coloro che partecipano ai processi di selezione e valutazione siano formati all'oggettività e alla sensibilità al merito e alle differenze.

⁴ <https://erc.europa.eu/thematic-working-groups/working-group-gender-balance>.

⁵ <https://www.leru.org/files/implicit-bias-in-academia-full-paper.pdf>.

⁶ http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/report_on_implicit_gender_biases_during_evaluations.pdf.

⁷ A questo link è possibile sottoporsi al test per conoscere la propria tendenza ad associare professioni, generi e carriere scientifiche, nonché visualizzare i precedenti risultati della ricerca sulle associazioni inconsapevoli: <https://implicit.harvard.edu/implicit/italy/>.

⁸ V. Ahlqvist, J. Andersson, L. Söderqvist, J. Tumpone, *A gender-neutral process? A qualitative study of the evaluation of the research grant applications 2014*, Stockholm, Swedish Research Council, 2015. N. Zinovyeva, M. Bagues, *Does Gender Matter for Academic Promotion? Evidence from a Randomised Natural Experiment*, SSRN, 2010. C. Zogmaister, L. Arcuri, L. Castelli, E.R. Smith, *The Impact of Loyalty and Equality on Implicit Ingroup Favoritism*, in "Group Processes & Intergroup Relations", 11, 4, 2008, pp. 493-512.

Come contrastare i pregiudizi inconsapevoli

Per mancanza di tempo siamo spesso indotte/i a valutare meglio chi ci risulta familiare, chi ha consuetudini e cultura simili alle nostre. Per non farsi influenzare da questi fattori e riconoscere la/il candidata/o migliore, la soluzione è prendersi il tempo necessario per un'equa e attenta valutazione.

È più facile individuare i pregiudizi inconsapevoli nelle analisi degli/le altri/e commissari/ie piuttosto che nelle proprie. Una buona regola della Commissione dovrebbe essere quella di incentivare le/i commissarie/i a correggersi a vicenda in caso di valutazione non oggettiva.

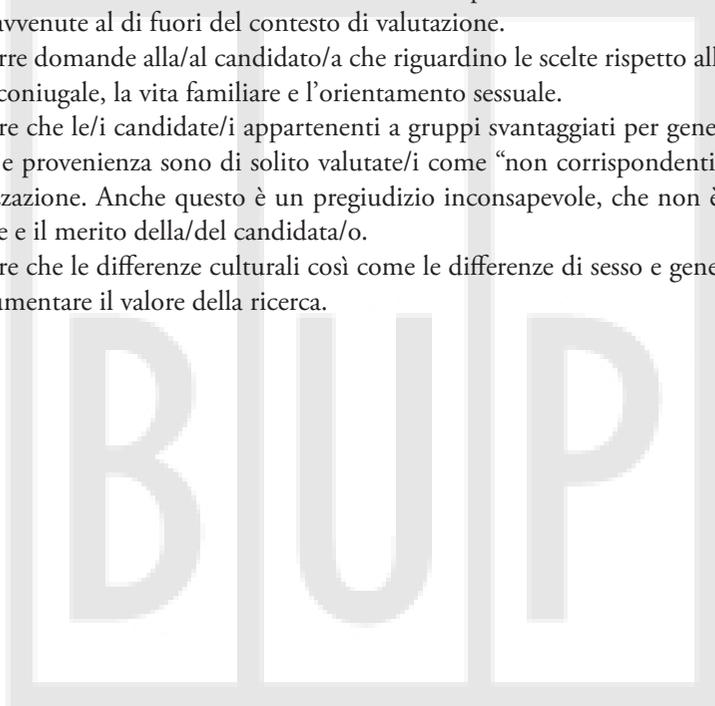
È utile verificare che tutte le decisioni prese siano fondate sull'evidenza e possano essere supportate da fatti reali, che si riferiscano solo al curriculum della/del candidata/o, alla sua produttività scientifica ed al colloquio, ove previsto.

È auspicabile che non siano considerati attendibili per la valutazione conversazioni e o esperienze avvenute al di fuori del contesto di valutazione.

Non porre domande alla/al candidato/a che riguardino le scelte rispetto alla genitorialità, lo stato coniugale, la vita familiare e l'orientamento sessuale.

Ricordare che le/i candidate/i appartenenti a gruppi svantaggiati per genere, disabilità, nazionalità e provenienza sono di solito valutate/i come "non corrispondenti" alla cultura dell'organizzazione. Anche questo è un pregiudizio inconsapevole, che non è in relazione con il valore e il merito della/del candidata/o.

Ricordare che le differenze culturali così come le differenze di sesso e genere contribuiscono ad aumentare il valore della ricerca.





Finito di stampare nel mese di febbraio 2019
per i tipi di Bologna University Press