

## La parità come metodo. Spunti per ripensare il processo di policy making in accademia

Lorenza Perini

Inizio formulando gli assunti che guidano il mio ragionamento:

- A) La discriminazione di genere è costosa, inutile e dannosa principalmente per le persone, ma anche per le istituzioni e per la ricerca scientifica in generale.
- B) La parità deve lasciare la sua eterna dimensione di “strategia” e deve diventare “strategica”
- C) Gli strumenti normativi per agire efficacemente sul fronte delle discriminazioni – di qualsiasi tipo, specialmente quelle legate al genere- così come quelle per fare della parità un pilastro primario del policy making, esistono, ci sono, sono tutti a disposizione.

### Abstract

A seguito dell’esperienza maturata nella rete dei “Sister Projects” del 7FP- EU 2013-2016, propongo una riflessione sul rapporto tra esistenza di strumenti legislativi di pari opportunità (in base alle quali sono istituiti in tutti gli atenei organi di tutela e garanzia, sono predisposti piani triennali di Azioni Positive, vengono nominati delegati/e del Rettore sulle tematiche di genere, nonché viene promossa l’adozione di specifici codici di condotta contro le molestie e il mobbing) e l’effettività di tutto questo scenario normativo in termini di risultati.

La mappa degli “strumenti “ disponibili include anche altri nodi istituzionali della “rete” dei saperi di genere in ambito accademico, rappresentati dai centri di ricerca, dai corsi dedicati alle pari opportunità o a specifiche tematiche che (r)esistono nel manifesto degli studi di molti atenei; dai master e dai dottorati che investono su queste tematiche direttamente o lateralmente, nonché da tutte le altre forme frammentate di disseminazione che si propongono in prospettiva di Long Life Learning con modalità di dialogo rispetto al territorio (il riferimento va ai corsi Donne Politica e Istituzioni o variamente denominati che (r)esistono dal 2004 in molte realtà accademiche).

Si tratta di una serie di “azioni istituzionali” dal valore altamente positivo, che però vivono il più delle volte in maniera scollegata – scollegata tra loro e scollegate anche in alcuni casi dalle realtà cui sono rivolte.

A fronte di questo dispiegamento di mezzi, la parità continua a tutti gli effetti a non essere assunta come valore fondante della comunità scientifica e a non informare di sé in maniera sistematica le politiche istituzionali.

La necessità evidente di introdurre elementi catalizzatori, affinché più velocemente si arrivi a rendere tangibile l’impegno delle istituzioni sul tema articolato della parità, induce una riflessione sui metodi: forse oltre alle spinte “dal basso” che l’Unione europea con la sua azione da vent’anni almeno indica come necessarie affinché le istituzioni di ricerca perseguano una strada di autonomia e in buona sostanza di “auto-costruzione dei mezzi di produzione” di parità, potrebbe risultare interessante arrivare ad impegnare contemporaneamente “dall’alto” le istituzioni governative (in paesi come l’Italia certamente) almeno su alcuni punti chiave: sul sostegno ad una politica che favorisca l’introduzione del bilancio di genere e sulla lotta alle molestie morali e sessuali ad esempio, adottando un approccio in qualche modo simile al sistema definito di “quality assurance” di stampo anglosassone (ma non solo). Una riflessione su questo appare oggi necessaria, anche alla luce della costituzione della rete degli atenei appartenenti ai sister projects che ha contribuito a mettere a tema a livello nazionale questi aspetti fondamentali della vita accademica, sottoponendo recentemente alla Conferenza dei rettori (CRUI) un documento relativo ad una

richiesta di impegno concreto su questi temi da sottoporre successivamente al Ministero dell'istruzione e della ricerca (MIUR).

### **1. Le tre fasi di *fixing* e il ruolo della UE**

Sia nei contesti nazionali accademici che nei contesti internazionali – a livello di commissione europea ad esempio- negli ultimi vent'anni si è passati da una fase orientata al “fix the number” (attivare politiche per conoscere e accrescere i numeri delle donne nelle carriere accademiche scientifiche e in generale nei ruoli apicali ad esclusivo appannaggio maschile), a una fase di “fix the knowledge” (cioè aprire la ricerca scientifica – tutta- ad una prospettiva di genere, tenendo cioè in conto fin dalle fasi preliminari della progettazione, di tutte le ricadute che ogni azione/sperimentazione può avere su sessi diversi), transitando per una –necessaria- fase politica di “fix the institution”, cioè a dire dotare le istituzioni accademiche di strumenti adatti quali norme, codici, regolamenti, organismi e affinché sia chiara la volontà di prendere in carico e affrontare il problema della discriminazione di genere esistente in tutti gli ambiti della ricerca e della carriera accademica senza esclusioni. In questo processo, pur articolato, la Commissione Europea ha sempre creduto fortemente e nell'ultimo quinquennio ha investito molto -in termini anche di risorse economiche- affinché le università e i centri di ricerca si dotassero autonomamente di strumenti modellati sul loro specifico contesto e quindi da considerarsi i più adatti per riconoscere e combattere le disuguaglianze in quella determinata cultura, tradizione, società.

Oggi, in Italia, possiamo dire di aver sfruttato ampiamente questo momento: gli atenei e le istituzioni di ricerca sono tutte in possesso degli strumenti migliori per affrontare le questioni legate alla discriminazione e alla disparità di genere. Sono stati adottati specifici codici, si sono costituiti robusti organi di ateneo preposti al controllo e alla divulgazione di una cultura di parità e a disposizione di tutti vi sono solide competenze sulle questioni di genere pronte per essere trasmesse, così come sono a disposizione metodologie per analizzare i contesti e capire in maniera precisa dove stanno i problemi e come risolverli.

### **2. La domanda che resta**

Ma la domanda cruciale resta: al di là di tutto questo apparato di strumenti e di saperi, come rendere la parità un valore veramente di base, da cui far nascere tutte le politiche accademiche? Come indurre le istituzioni nazionali e locali a considerare la prospettiva di Gender Equality un'imprescindibile responsabilità etica, con ricadute forti e positive sulla *governance* delle istituzioni stesse, ma anche e soprattutto sulla qualità della vita di chi nelle istituzioni vive e lavora e sulla qualità della ricerca scientifica che in tali istituzioni si produce?

### **3. la voce delle istituzioni nazionali che manca**

Da un lato possiamo pensare che manchi, almeno a livello italiano, un appoggio forte – un aggancio solido, costante e affidabile- alle istituzioni di governo che, sostanzialmente, al momento non sembrano prestare tutta l'attenzione dovuta alla questione né a livello sociale, né a livello accademico se non per tempi brevi – lo spazio di una legislatura o di uno stanziamento di denaro una-tantum sollecitato da urgenze momentanee su temi specifici come la violenza, la lotta agli stereotipi, i tempi di vita e le questioni legate alla conciliazione-il tutto ovviamente per azioni singole, per progetti temporanei, apparentemente senza un filo conduttore che mostri un preciso intento o comunque un serio coinvolgimento a lungo termine. Dipende sempre tutto dalle persone, dalle singole sensibilità... un po' poco, se si concorda sul fatto che la parità debba essere un pilastro strategico del policy making di ogni istituzione e non un progetto temporaneo da far finanziare di volta in volta.

### **4. necessità di elementi catalizzatori**

Impegni su temi precisi come il bilancio di genere, rispetto alla necessità di linee guida comuni per i piani di azioni positive e su come contrastare efficacemente le molestie e le discriminazioni di genere, al momento esistono solo sulla carta, come manifestazione di intenti o poco più. Se fino ad ora l'Europa ha sostenuto le istituzioni nella produzione non solo di conoscenza ma anche di strumenti per la parità, adesso pare giunto il momento di rendere autonoma e sostenibile questa materia, di mostrare che se ne è capito il valore. E questo perché, in assenza di segnali concreti a livello nazionale, di strategie più ampie di una singola misura finanziata una-tantum, anche l'Europa comincia ad essere difficilmente accessibile per le singole istituzioni: sono sempre meno infatti i finanziamenti per progetti specifici sulla gender equality nel programma H2020, preferendo un concetto diverso, quello di *mainstreaming* della prospettiva di genere in tutti i settori del sapere e della ricerca. Troppo avanzato, si dirà. Ma è in quella direzione che bisogna necessariamente tendere e per farlo bisogna concentrarsi su meccanismi diversi dal progetto/finanziamento: se l'obiettivo è far sì che la prospettiva di genere sia assunta *velocemente* come priorità, forse bisogna considerare l'opportunità di introdurre alcuni elementi che facciano da catalizzatori, che cioè accelerino i processi di cambiamento che comunque da decenni sono in atto in Europa e anche nel nostro Paese<sup>1</sup> ma che tuttavia procedono con estrema lentezza<sup>2</sup>, rischiando di disperdere nel tempo energie e saperi faticosamente acquisiti.

## 5. Qualcosa sta cambiando?

Le politiche accademiche in via generale sono attualmente sotto una significativa pressione per il cambiamento in molti settori. Concetti come *eccellenza nella ricerca*, *innovazione* e *internazionalizzazione* sono entrati stabilmente nel vocabolario accademico e come risultato di queste nuove aree di interesse, gli sforzi in direzione di una maggiore parità tra i sessi rispetto a ambiti come l'accesso alle risorse e alle carriere, si sono fatti più intensi e diversificati, nel segno di una maggior trasparenza, non solo del problema ma anche delle sue soluzioni. Questo perché è di grande importanza, per le donne e per gli uomini che vivono e lavorano nel medesimo mondo della ricerca scientifica, essere profondamente consapevoli del fatto che l'istituzione è l'ambiente in cui trascorrono la maggior parte del loro tempo, in cui hanno investito le loro aspettative di carriera e non si tratta assolutamente di un contesto "speciale" posto al di fuori della vita reale e della società, scevro dalle "normali" dinamiche relazionali. L'accademia non è uno spazio in cui le implicazioni di genere come rapporto culturalmente costruito tra i sessi sono interazioni nulle, anzi, esattamente il contrario: poiché si tratta di istituzioni volte all'educazione alla ricerca e alla cultura, ci sia spetta che siano d'esempio.

L'obiettivo di fare della parità di genere un impegno etico per le istituzioni accademiche sembra essere naturale e ragionevole, alla luce della quantità di studi condotti che puntano il dito in questo senso dimostrando che la dimensione di genere è un fattore di arricchimento e può diventare proficuamente un metodo, una regola base da seguire in ogni fase della vita accademica e della ricerca scientifica poiché è dimostrato che produce effetti positivi rispetto al benessere lavorativo alla produttività e alla qualità della ricerca scientifica in sé. Tuttavia, appare ancora decisamente scarsa -proprio in ambito accademico- la consapevolezza che le azioni e le regole intese come "uguali per tutti" possono avere effetti profondamente diversi su ognuno preso singolarmente, sugli uomini e sulle donne, e che questa diversità - inserita in un contesto di parità di diritti e opportunità - va messa in trasparenza e valorizzata, invece di restare nascosta, pronta per "ritorcersi contro" sotto forma di discriminazione. Succede nella vita

---

<sup>1</sup> La Carta Europea dei Ricercatori (contenente raccomandazioni per l'applicazione di buone pratiche da parte dei ricercatori, dei datori di lavoro e/o degli enti finanziatori) e il Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (che delinea i principi da seguire per l'assunzione e la promozione dei ricercatori), prodotti dalla Comunità Europea [http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/am509774CEE\\_EN\\_E4.pdf](http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/am509774CEE_EN_E4.pdf)

<sup>2</sup> Molti altri paesi, come la Germania ad esempio, hanno adottato schemi simili. Si veda [https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/Prages/linee\\_guida2011\\_prages.pdf](https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/Prages/linee_guida2011_prages.pdf)

quotidiana? Ebbene la Ricerca e la Scienza sono vita quotidiana.

## 6. Osare nuove parole

La difficile e faticosa interazione tra tutti gli “attori” presenti sulla scena accademica, così come la non perfetta conoscenza dei contesti reali dell’implementazione delle azioni più a lungo termine (molto evidente rispetto ai piani di azioni positive, spesso irrealistici, eccessivamente ambiziosi o troppo circoscritti e calibrati in molti casi su una sola componente), induce a riflettere non solo sulla necessità di disporre di altri tipi di strumenti, da affiancare a quelli esistenti, per accompagnare-misurare-monitorare le politiche che si mettono in atto in modo da comprenderne l’impatto e correggerne eventualmente il tiro. Ma la riflessione va fatta anche a livello semantico: le parole che usiamo – genere, parità, pari opportunità – sono utilizzate nel loro significato proprio oppure nel tempo hanno accumulato una *traduzione culturale* che le ha caricate di stereotipi fino a distorcerne il significato? Siamo certi che con *genere* tutti e tutte intendiamo la stessa cosa, che *parità* e *pari opportunità* abbiano un significato condiviso e scevro di pregiudizi, che se parliamo di *prospettiva femminista*, di *inclusione*, di *non discriminazione*, di *bilancio di genere* – solo per indicarne alcune – si abbia tutti in mente che a queste parole corrispondono determinati e precisi concetti che impattano sulla vita di tutti e non solo delle donne? L’ipotesi è che nel corso dei decenni una parte almeno del vocabolario della parità sia passato attraverso una sorta di “candeggio intellettuale” per cui, lanciate nella conversazione esse abbiano prodotto “onde”, senza però colpire nulla. La necessità quindi di una riflessione sul linguaggio appare imprescindibile. Inventare qualcosa di nuovo, osare nuove parole: non è una pratica impossibile, se serve a superare logiche sterili, che non permettono un riposizionamento.

## 7. E comunque ancora non basta

E’pur vero che la situazione descritta fino ad ora non è solo italiana, ma accomuna molti paesi, compresa l’UE come istituzione. La verità è che gran parte della “questione parità” è ancora a livello di intenzione: molti dei risultati attesi non sono stati ancora raggiunti, e le soluzioni proposte sono ancora troppo limitate e frammentate. Soprattutto, gli sforzi fatti finora sembrano aver scalfito solo in minima parte le barriere strutturali e culturali che si riproducono nel mondo accademico e in istituti di ricerca nello stesso sistema discriminatorio osservabile all’interno della società (Ceci, Williams, 2011). Disuguaglianze che, nel caso di carriera delle donne, si perpetuano sotto forma diversa, spesso in una modalità del tutto invisibile (Acker, 2006), ma con il risultato di produrre l’effetto sottile di “accumulo” di tanti piccoli atti discriminatori (Godfroy, 2015). Un meccanismo che nell’ambiente della ricerca scientifica, come in qualsiasi altro settore del mercato del lavoro, non sembra cambiare né dare segni di cedimento in questo momento. E in questo senso è un dato di fatto che nessun metodo pratico, condiviso e affidabile, sia ancora concretamente disponibile per il rilevamento di questo tipo di situazioni complesse che compongono il multiforme volto della discriminazione nel mondo accademico.

## 8. Troppi dati niente dati

Una delle principali ragioni di questo grave ritardo nell’azione pratica sta non solo nella mancanza di metodi e strumenti comuni di contrasto ai fenomeni. Il problema fondamentale sembra risiedere in realtà nell’impossibilità di utilizzare l’enorme quantità di dati già disponibili a livello istituzionale, e questo a causa dei diversi metodi di raccolta utilizzati non solo all’interno delle istituzioni dello stesso paese, ma anche all’interno dei dipartimenti e gli uffici di ciascuna istituzione, per non parlare delle differenze che possono verificarsi tra i paesi rendendo in questo modo impossibile ogni comparazione. Un limite “qualitativo” si traduce dunque in una quantità enorme di diversità intrecciate che non permettono di sviluppare strumenti affidabili né metodi per il monitoraggio e la valutazione della parità di genere, rendendo

impossibile delineare le differenze di impatto della politiche sulle persone e quindi rendendo invisibili i principali nodi di discriminazione.

Indici e sistemi di indicatori – quando disponibili- si posso comunque implementare – si veda l’utilissimo *Gender Equality Index* di EIGE per il confronto tra popolazioni d’Europa e l’UNIPD GEI (Badaloni- Perini, 2016) nato all’interno del progetto *GenderTime* da una sperimentazione del team di UNIPD<sup>3</sup>. Il punto è sapere cosa fare poi di quei dati, avere chiaro come tradurli in analisi e in pratiche realmente effettive ed efficaci.

## 9. Per nuove strade

Se guardiamo a realtà diverse da quella dell’accademia italiana e in parte diverse anche da quelle europee in senso stretto, caratterizzate da approcci misti, e volgiamo l’attenzione ad esempio alla situazione inglese – ora anche irlandese e australiana- che adotta uno specifico sistema di accreditamento tipo *quality assurance* – cioè di adesione ad una carta di principi- forse qualche suggerimento o ispirazione può venire. La carta, nota come Athena Swan in vigore da parecchi anni nel sistema universitario inglese, non si rivolge direttamente a membri di commissioni e comitati accademici, ma alle università intese come aree disciplinari e ai dipartimenti in particolare. Athena Swan sollecita l’impegno volontario delle istituzioni di ricerca a sottoscrivere una serie di principi che assicurino un’equa rappresentanza tra i sessi e condizioni di lavoro paritarie nei singoli dipartimenti.

Il programma si basa sulla libera e volontaria osservanza di tali principi da parte di chi dirige e amministra e sul loro impegno a tradurli in fatti concreti, attraverso lo sviluppo e la messa in atto di piani d’azione aperti alla valutazione esterna. Alle esperienze di maggiore qualità viene assegnato un riconoscimento pubblico<sup>4</sup>. Si tratta di un sistema che nasce nell’ambito delle facoltà scientifiche STEM e poi allargato progressivamente a tutti i settori disciplinari e certamente presenta risvolti problematici se riportato nel contesto d’azione in cui operano i nostri atenei, molto grandi e pluri-facoltà. Tuttavia esso può essere utile fonte di seria ispirazione, non tanto per l’architettura del sistema, ma per i principi di inclusione su cui si basa, per l’azione capillare che mette in atto incidendo direttamente sulla vita dei luoghi di maggior intensità della ricerca e della didattica – i dipartimenti appunto- e utilizzando meccanismi premiali più che sanzionatori, molto più efficaci in termini di appeal e quindi di risultati.

## 10. Niente di impossibile

Vale la pena a questo punto di ricapitolare i dieci punti su cui si basa Athena Swan:

1. Riconosciamo che il mondo accademico non può raggiungere il suo pieno potenziale se non riesce a beneficiare dei talenti di tutti.
2. Ci impegniamo a far progredire la parità di genere nel mondo accademico, in particolare affrontando il fenomeno del *leaky pipe* nelle progressioni di carriera delle donne e adottando misure di contrasto alla scarsa presenza di donne nei ruoli apicali accademici, professionali e di supporto.

---

<sup>3</sup> Il team di UNIPD all’interno del progetto *GenderTime* (FP7-SCIENCE-IN-SOCIETY- 2013/2016 - [www.gendertime.org](http://www.gendertime.org)) include: S. Badaloni (Dei) – Scientific Manager; M. De Rossi, Transfer Agent (Fisppa); A.M. Manganelli (Fisppa); E. Restiglian (Fisppa); L. Perini, (Dei). La ricerca è stata condotta in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Statistiche dell’Università di Padova (G. Boccuzzo, I. Rocco, M. Silan).

<sup>4</sup> <http://www.athenaswan.org.uk/html/athena-swan>.

3. Ci impegniamo ad affrontare la questione della disegualianza nella rappresentanza di genere nelle discipline accademiche e nelle funzioni professionali e di supporto. In questo riconosciamo l'esistenza di differenze tra le discipline e individuamo come problematico il contesto delle scienze dure (STEMM)
4. Ci impegniamo ad affrontare il divario retributivo di genere.
5. Ci impegniamo a rimuovere gli ostacoli incontrati dalle donne, rispetto ai "nodi" di sviluppo e di progressione della carriera, individuati in particolare nel passaggio dal dottorato alla ricerca
6. Ci impegniamo ad affrontare le conseguenze negative dell'utilizzo di contratti a breve termine per il mantenimento e la progressione del personale nel mondo accademico, in particolare per le donne.
7. Ci impegniamo ad affrontare le discriminazioni spesso vissute dalle persone transgender.
8. Riconosciamo che la promozione dell'uguaglianza di genere richiede l'impegno e l'azione di tutti i livelli dell'organizzazione e, in particolare, una leadership attiva e partecipa a partire dai ruoli di alto livello.
9. Ci impegniamo a integrare cambiamenti strutturali e culturali sostenibili per promuovere la parità di genere, riconoscendo che le iniziative e le azioni che supportano i singoli individui non sono sufficienti per far progredire la parità.
10. L'identità degli individui è composta da diversi fattori: ci impegniamo a tenere conto delle intersezioni tra discriminazioni di genere e altri tipi di discriminazioni ove possibile.

Non c'è assolutamente niente di non condivisibile in questi dieci punti, di non fattibile, di non sottoscrivibile qui ed ora da tutti gli atenei italiani. Il problema, se vogliamo, è rendere le istituzioni sensibili, far rispettare e quindi monitorare e valutare – e nel caso premiare- chi aderisce a questo percorso. Un problema che rimane disatteso se non si mettono in campo risorse e soprattutto se non si mostra di avere una *visione* sulla parità. Si tratta di comprendere che ci sono dei traguardi da raggiungere rispetto ad essa, e che un risultato, raggiunto in modo coerente – non per frammenti di idee e di singole iniziative, ma dentro un certo tipo di frame, sarà qualcosa che migliorerà certamente la nostra vita, così come la vita delle istituzioni in cui facciamo ricerca. Athena Swan non è una ricetta magica, non è altro che un piano di azione strutturato e monitorato, un modo di organizzare le cose - nel caso specifico a livello nazionale- che mette in evidenza degli step da raggiungere e propone dei modi per farlo, a certe scadenze, con l'obiettivo, non secondario, di creare nelle istituzioni che aderiscono, un clima coesione.

## **11. Integrare, riflettere, cambiare**

Lo spazio che organismi istituzionali di parità, centri di ricerca, corsi accademici, progetti europei hanno creato in questo frangente specifico del settimo programma quadro ad esempio, anche in termini di persone coinvolte e circolazione di saperi, è in tutta evidenza notevole. Uno spazio in cui –sia all'interno di ogni singolo ateneo, ma anche e soprattutto tra atenei dello stesso paese o in una cerchia più larga di istituzioni "simili"- si può riflettere in maniera proficua sulle misure da adottare a favore di un'università più inclusiva. Ciò che a parere di chi scrive è emerso come tema comune, al di là di diversi livelli di implementazione di politiche, è il tema del linguaggio – ciò che le parole che usiamo per trasmettere la

parità veramente significano.

Come accennato in precedenza vi è un problema culturale - non solo "accademico", ma di tutta la società rispetto alla consapevolezza che la parità di genere è – e non può essere che così- una questione che in accademia è direttamente legata all'eccellenza (in termini di ricerca, di qualità della vita...); che parità di genere significa sviluppo del capitale umano; che dare valore alle diversità e all'inclusione è un modo – il modo- più semplice per migliorare la produttività della ricerca; che la discriminazione di genere è costosa, inutile e dannosa per l'istituzione.

Per far sì che la parità lasci - anche presso le istituzioni di ricerca- la dimensione di strategia di "aiuto per le donne e gruppi sociali disagiati" bisogna che assuma il significato di politica strategica per istituzioni, paesi, e per la società tutta. Questo è il vero significato di *gender mainstreaming*. Nient'altro. E il punto nodale di questo processo che non riesce a iniziare è molto spesso il linguaggio, il modo in cui si chiamano le cose. Una delle domande che nella rete dei sister projects è emersa più volte è la seguente: vogliamo davvero che la parità diventi elemento strategica per istituzioni accademiche, in modo tale che possano affrontare le sfide del futuro della ricerca e dell'insegnamento con una reale ed effettiva prospettiva di genere?? Bene, allora *genere* e *parità* non devono essere concetti invischianti nella selva degli stereotipi, non devono divenire sinonimo di donne e basta, devono mantenere tutto il loro contesto ricco e fertile di relazioni, di slancio verso una dimensione nuova e più vitale. E se questo vuol dire "tradurre" gender equality con inclusività; pari opportunità con non discriminazione; gender budgeting con distribuzione equa delle risorse, conciliazione con condivisione, politiche di genere (locuzione intrinsecamente ingannevole) con politiche di welfare, non si sarà fatto certo un torto alla storia dei femminismi cui dobbiamo tantissimo proprio in questo campo dell'innovazione linguistica, quanto piuttosto un progresso verso un approccio più responsabile e concreto alle cose. *Siamo le parole che usiamo*<sup>5</sup> è il titolo di un recente convegno organizzato all'Università di Padova con la collaborazione – forse per la prima volta- di tutti gli organi di parità dell'ateneo. Ebbene, se in quella sede si rifletteva sulla necessità di innovare e aggiornare la lingua italiana rispetto all'entrata nello spazio pubblico delle professioni delle donne -per cui una donna avvocato è avvocatessa, una donna ministro è ministra, una donna sindaco è sindaca, senza timore di corrompere la purezza della lingua di Dante- è vero anche che tutte le doti di elasticità e vitalità della nostra lingua hanno modo di dispiegarsi se il contesto culturale in cui ci si muove è altrettanto elastico e vitale, se cioè è disposto a cambiare, se non ricade negli stessi stereotipi di prima (la chiamo avvocatessa, ma penso che sia un diminutivo di avvocato e che quindi sia meno preparata...). Il contesto è la mentalità e la mentalità e il linguaggio devono cambiare insieme. Se per muovere lo zoccolo duro che lega le parole ad immagini fisse e degradanti devo fare anche azioni "di forza", ben vengano allora queste azioni.

## 12. parità come valore di libertà

Desiderare e lottare per un linguaggio più inclusivo, che faccia sentire tutti più partecipi dei cambiamenti e non segni confini, determini esclusioni è una questione fondamentale ed importante, che va affrontata però in termini di estrema consapevolezza dei contesti in cui si agisce. Forzare la mano a volte può funzionare. Ma altre volte no. Dal punto di vista di chi scrive, la modificazione delle mentalità in modo da decostruire gli stereotipi culturali che frenano il riconoscimento della parità come valore non si affronta né in termini di "passiamo al neutro", né in termini di imponiamo il "femminile", ma in termini di costruiamo uno spazio in cui condividiamo una cosa: il fatto che la parità sia una necessità imprescindibile, una responsabilità che ci vogliamo prendere. E in questo spazio ci saranno cose che ci accomunano e cose che ci dividono, ma un linguaggio nel senso di obbiettivi comuni dobbiamo trovarlo, altrimenti tra normative e loro effettività continuerà a scorrere un fiume. Se *gender budgeting* riproduce in taluni contesti culturali ancora una ghettizzazione delle donne come gruppo specifico e bisognoso di aiuto e non

---

<sup>5</sup> <http://www.libreriauniversitaria.it/siamo-parole-usiamo-quale-genere/libro/9788869380891>

fa comprendere che da una prospettiva inclusiva come quella di genere beneficia tutto il sistema di *policy making* di un'istituzione e gli effetti positivi dell'eliminazione delle discriminazioni ricadono su tutti, nessuno escluso, allora non si dovrebbe esitare a cambiare nome a questo processo di analisi così importante. Chiamiamolo *fair distribution of resources* -distribuzione equa delle risorse (Finnborg et alii, 2016). Si tratta solo un esempio. E con il linguaggio devono aprirsi alla prospettiva di genere come metodo non solo tutti gli strumenti di raccolta dei dati – in molti casi già aggiornati- ma soprattutto gli strumenti culturali di analisi dei dati raccolti. In molti casi è questo il nodo cruciale: la realtà universitaria parla già da tempo un linguaggio di genere, ma non si è in grado di decodificarlo e di tradurlo in pratiche portatrici di messaggi di inclusività e di libertà<sup>6</sup>. E' venuto il tempo di farlo.

## Bibliografia

Acker J., *Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations*, "Gender & Society", vol. 20, August 2006, n. 4, p. 441-464.

Badaloni S.- Perini L., (Eds), *A Model for building a Gender Equality Index for Academic Institutions*. Padova University Press, June 2016.

Ceci S., William W., *Understanding current causes of women's underrepresentation in science*, Proceedings of the National Academies of Science, vol. 108, n. 8, (2011), p. 3157-3162 (<http://www.pnas.org/content/108/8/3157>).

Finnborg S.- Steinflórsdóttir, Thamar M. Heijstr, Thorgerdur Einarsdóttir, Gyda M. Pétursdóttir, *Gender budgeting in academia – Toolkit*. GARCIA Working Paper 14, GARCIA – GA n. 611737, 2016.

Godfroy, A., *The Cumulative Effects of Science Norms on Gender Inequalities in Academic Careers: lessons learned from the GenderTime project*, Trigger Conference "Women in academic world", Paris, March 2015.

---

<sup>6</sup> Un esempio di questo "limite" è rappresentato dai rapporti dei nuclei di valutazione degli atenei, in cui non compare un'analisi approfondita dei dati gender oriented pur in presenza di dati disaggregati (si veda ad esempio [www.unipd.it/nucleo/indagine-personale-dipendente](http://www.unipd.it/nucleo/indagine-personale-dipendente) anno 2016).