



Università
di Genova

DIGI DIPARTIMENTO
DI GIURISPRUDENZA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Dipartimento di Giurisprudenza

Curriculum di dottorato in Filosofia del diritto e Storia della cultura giuridica - XXXIV Ciclo

Il bilancio di genere nelle università italiane

come il genere viene costruito attraverso le *policy* di genere

Tesi di dottorato di GIULIA ARENA

Advisor:

prof.ssa Isabel Fanlo Cortés

prof. Realino Marra

“No statistics, no problem, no policy”

slogan utilizzato dalla sociologa inglese Hilary Rose durante la prima conferenza
"Donne e scienza" organizzata dalla Commissione europea a Bruxelles nel 1998

Indice

<u>INDICE</u>	<u>2</u>
<u>INTRODUZIONE</u>	<u>4</u>
<u>CAPITOLO PRIMO: DEFINIZIONE, ORIGINE E APPLICAZIONI DEL BILANCIO DI GENERE</u>	<u>9</u>
INTRODUZIONE.....	9
1. BILANCIO DI GENERE: UN TENTATIVO DI DEFINIZIONE.....	9
2. POLITICHE PER LA PARITÀ E GENDER MAINSTREAMING.....	12
3. ORIGINI E STORIA DEL BILANCIO DI GENERE.....	28
4. DIVERSE TIPOLOGIE DI BILANCIO DI GENERE.....	37
5. ITALIA: NORMATIVA SULLA PARITÀ DI GENERE, BILANCIO DI GENERE ED ESPERIENZE LOCALI.....	45
<u>CAPITOLO SECONDO: IL BILANCIO DI GENERE ALL'INTERNO DEGLI ATENEI ITALIANI</u>	<u>56</u>
INTRODUZIONE.....	56
1. LE CATEGORIE CONCETTUALI PER INQUADRARE LE DISPARITÀ DI GENERE NELLE UNIVERSITÀ.....	57
2. POSSIBILI SPIEGAZIONI AL FENOMENO DELLA LEAKING PIPELINE.....	76
3. INQUADRAMENTO STORICO E TEORICO DEL BILANCIO DI GENERE NELLE UNIVERSITÀ: REALTÀ PICCOLE, MA COMPLESSE.....	84
4. L'ESEMPIO DELLE LINEE GUIDA PER IL BILANCIO DI GENERE NEGLI ATENEI ITALIANI.....	88
5. UN BILANCIO DI GENERE UNIVERSITARIO: SEZIONI, QUESTIONI E DATI.....	95
<u>CAPITOLO TERZO: IL BILANCIO DI GENERE ATTRAVERSO LE LENTI DELLA CRITICA FEMMINISTA: FRAMEWORK TEORICI E NARRAZIONI DI GENERE</u>	<u>116</u>
INTRODUZIONE.....	116
1. FRAMEWORK TEORICI PER INQUADRARE IL BILANCIO DI GENERE UNIVERSITARIO.....	117
2. POTENZIALITÀ TRASFORMATIVE E LIMITI DEL BILANCIO DI GENERE UNIVERSITARIO IN ITALIA.....	121
3. L'APPORTO FEMMINISTA DELLA CRITICAL FRAME ANALYSIS E I POSSIBILI FRAMEWORK PER INQUADRARE LE POLITICHE DI GENERE.....	130
<u>RIFLESSIONI CONCLUSIVE</u>	<u>159</u>

<u>IL CASO STUDIO DEL BILANCIO DI GENERE DI UNIGE</u>	<u>166</u>
1. ORGANI DI ATENEO PER LA TUTELA DELLA PARITÀ DI GENERE	166
2. PROCEDURA	167
3. CONTENUTI E PRINCIPALI RISULTATI DELLE PRIME DUE EDIZIONI DEL BILANCIO DI GENERE UNIGE ...	168
4. IL GENDER EQUALITY PLAN	175
5. CONCLUSIONI	177
<u>POST-SCRIPTUM E RINGRAZIAMENTI</u>	<u>179</u>
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	<u>182</u>

Introduzione

Questa ricerca nasce dall'esigenza di comprendere in maniera critica un fenomeno "nuovo" come il bilancio di genere, soprattutto nel contesto universitario italiano. Il bilancio di genere è uno strumento che viene ricondotto all'alveo del *gender mainstreaming* e consiste in un'analisi di contesto e finanziaria del diverso impatto che hanno le decisioni politiche su uomini e donne, partendo dall'assunto che non ci siano decisioni realmente neutre per quanto riguarda l'effetto che hanno sulla parità di genere. Lo scopo della ricerca è quello di approcciare il bilancio di genere secondo una prospettiva critica e femminista e non meramente descrittiva, con l'obiettivo di indagare i *framework* teorici utilizzati nell'attuazione dei bilanci di genere, dal momento che questi documenti si stanno diffondendo in maniera massiccia nel contesto universitario italiano, anche grazie ad alcune iniziative che verranno debitamente analizzate.

La domanda principale che ha guidato il presente lavoro di ricerca è in che modo il bilancio di genere si rapporti con le disuguaglianze di genere già presenti nel mondo accademico e in che modo trasformi a sua volta l'idea di parità di genere che viene promulgata dall'istituzione universitaria. Il bilancio di genere è infatti un documento di *policy* per la parità di genere che si inserisce in un contesto più ampio di trasformazioni organizzative, sociali ed istituzionali che riguardano l'uguaglianza di genere, ma proprio questo elemento rende necessario chiedersi: che tipo di parità di genere viene in realtà promulgata da questo tipo di documenti?

Il contributo principale del progetto risiede proprio nell'aver applicato al caso dei bilanci di genere, universitari ed italiani, una metodologia critica che finora era stata utilizzata solamente per analizzare fenomeni più ampi come il *gender mainstreaming* nel suo complesso (su questo punto, v. oltre). L'obiettivo era quello di capire in che modo lo strumento "bilancio di genere" abbia assunto caratteristiche proprie nel contesto accademico italiano e che tipo di narrazioni di genere sia possibile rinvenire in questi documenti.

I principali risultati del lavoro di ricerca portano a concludere che esiste una stretta correlazione tra il tipo di indicatori che si decide di utilizzare nel bilancio di genere e lo scopo che il documento assolve all'interno dell'istituzione. Al contempo, sono stati rintracciati quattro *framework* teorici principali che possono fare da base informativa per i bilanci di genere, smentendo in questo modo l'idea che questo tipo di strumento sia riconducibile unicamente alla strategia del *gender mainstreaming*.

Più nel dettaglio, la ricerca si situa in un campo interdisciplinare in cui convergono diversi saperi: diritto, sociologia, studi di genere, economia, scienze politiche, e così via. Gli studi di genere ed in particolare le analisi giusfemministe hanno apportato la griglia critica attraverso

la quale è stato possibile inquadrare, fin dall'inizio della ricerca, alcuni fenomeni e termini chiave come "azioni positive", "*gender mainstreaming*", "paradigma dell'eguaglianza" e così via. Sarebbe stato impossibile approcciarsi al tema del bilancio di genere senza il bagaglio di conoscenze che il giusfemminismo ha creato nel corso degli ultimi decenni, perché lo strumento stesso va ad inserirsi in un dibattito, teorico e pratico, che non è ancora sopito, cioè quello tra i diversi modi di intendere la parità di genere: come uguaglianza, come differenza, oppure è ipotizzabile una terza via¹? Se è necessario chiedersi a che tipo di *framework* teorico si stia in realtà facendo riferimento, la letteratura femminista ed in particolare giusfemminista sono in grado di fornire il quadro teorico di partenza.

Per comprendere appieno lo strumento del bilancio di genere è stato però necessario, ovviamente, fare anche riferimento alla ricca letteratura sulla sua origine, diffusione e sui diversi modi di intenderlo ed applicarlo². Il merito di questa letteratura, che spesso proviene dal campo c.d. della *feminist economics*, è stato quello di aver accuratamente analizzato le varie esperienze concretamente attuate dagli anni '80 in poi, identificandone debolezze e vantaggi e fornendo una descrizione precisa dei modi in cui il bilancio di genere può essere implementato. Tuttavia, tale letteratura non si è quasi mai confrontata con il contesto universitario e le pratiche di genere che in quel luogo ridisegnano i ruoli maschili e femminili secondo precise regole di genere, ma per gli scopi della presente ricerca è stato necessario recuperare anche gli studi sociologici che si sono incentrati sulle disparità di genere nell'accademia³.

¹ Cfr. Fraser N., *Fortunes of feminism: from state-managed capitalism to neoliberal crisis*, Verso Books, New York, 2013; Re L., *Eguaglianza, differenza e diritto. Uno sguardo al dibattito femminista contemporaneo*, in «AG About Gender - Rivista internazionale di studi di genere», VIII-15, 2019, pp. 1-42; Walby S., *Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XII-3, 2005, pp. 321-343.

² Cfr. A. O'Hagan, E. Klatzer (a cura di) *Gender Budgeting in Europe*, Springer International Publishing, Cham, 2018; Budlender D. e Hewitt G., *Engendering Budgets*, OECD Publishing, 2003; Sharp R. e Broomhill R., *Budgeting for Equality: The Australian Experience*, in «Feminist Economics», VIII-1, 2002, pp. 25-47.

³ Cfr. A. Murgia e B. Poggio (a cura di), *Gender and precarious research careers: a comparative analysis*, Routledge, New York, 2019; F. Galgano, M.S. Papillo (a cura di), *Diversity Management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari*, FedOA - Federico II University Press, Napoli, 2020; Riegraf B. e Weber L., *Excellence and Gender Equality Policies in Neoliberal Universities*, in «Gender a výzkum / Gender and Research», XVIII-1, 2017, pp. 92-112.

Infine, è stato fondamentale l'apporto metodologico e critico della c.d. *Critical Frame Analysis*, creata da Bacchi ed Eveline⁴ e sviluppata poi ulteriormente da altre studiose⁵ per analizzare in maniera critica i documenti di *policy* da un punto di vista femminista. L'utilità di questo approccio nel contesto del lavoro di ricerca non si riduce soltanto alla parte metodologica ma riguarda anche i fondamentali contributi che sono stati sviluppati sul tema del *gender mainstreaming* e delle politiche pubbliche di genere.

Questa ricerca si situa in maniera trasversale rispetto ai saperi e alle discipline appena considerati e dalla breve ricognizione appena svolta è già possibile scorgere anche le lacune che si è inteso colmare. Se gli studi sul bilancio di genere si sono spesso limitati ad uno scopo descrittivo e ad un giudizio di utilità e se gli studi critici invece si sono rapportati con il *gender mainstreaming* in generale, ma senza mai considerare nel dettaglio lo strumento del bilancio di genere, si è sentita allora la necessità di colmare il gap che si viene a creare sulla mancanza di una riflessione critica sui fondamenti teorici del bilancio di genere.

Tale riflessione è vera non soltanto analizzando la letteratura globale, ma lo è ancora di più con attenzione alle specificità del contesto italiano. Infatti, l'evoluzione italiana dello strumento del bilancio di genere si è fin da subito situata in maniera sui generis rispetto al resto del mondo: l'Italia ha prima vissuto una ricca stagione di sperimentazioni di bilanci di genere a livello locale in un contesto di normativa pressoché assente, per poi subire una battuta d'arresto motivata dalla crisi economica mondiale. Pochi anni dopo, però, il bilancio di genere torna a fare la sua comparsa negli atenei italiani fino ad arrivare alla redazione delle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani adottate nel 2019 dalla CRUI, grazie al lavoro svolto dal Gruppo di lavoro apposito. Da quel momento e grazie alla sempre più forte *peer pressure* tra atenei, le università italiane che hanno adottato un bilancio di genere crescono di anno in anno e molte di esse sono già ad un'esperienza pluriennale. Considerato il successo e la diffusione dello strumento nell'accademia italiana, è stato ritenuto importante focalizzare la ricerca sulle caratteristiche del contesto nazionale: le condizioni normative di contorno (mancando ad oggi una vera e propria disciplina dei bilanci di genere pubblici), la disciplina sulla parità di genere nelle università, il modo in cui il finanziamento statale viene ripartito tra gli atenei e così via. D'altra parte, una ricerca troppo ampia (basata per esempio sul contesto europeo) avrebbe comportato il rischio di dare per scontato che alcuni fenomeni osservabili altrove fossero presenti in egual modo nel contesto italiano.

⁴ C. L. Bacchi e J. Eveline, *Mainstreaming politics: gendering practices and feminist theory*, University of Adelaide Press, Adelaide, 2010.

⁵ Cfr. Lombardo E., Meier P. e Verloo M., *Policy making and gender*, FREIA Working paper series, n. 81, 2012; Verloo M., *Mainstreaming gender equality in Europe. A critical frame analysis approach*, in «The Greek Review of Social Research», vol. 117, 2005, pp. 11-34.

Si ritiene pertanto che la novità e l'importanza di questo lavoro di ricerca risieda soprattutto nel tentativo di far dialogare campi epistemologici anche molto lontani tra di loro, con lo scopo di colmare il gap che è già stato evidenziato. Il bilancio di genere universitario di per sé presenta caratteristiche e problemi propri che la letteratura generica sul bilancio di genere ovviamente non può tenere in considerazione, dal momento che il bilancio di genere come strumento nasce in realtà indirizzato ai governi e agli enti territoriali. Se a ciò si aggiungono le specificità del contesto italiano, una riflessione più approfondita su che cosa significhi realmente redigere bilanci di genere nel contesto accademico è sempre più urgente, tenendo in considerazione limiti, utilità, significato e impatto dello strumento per come è stato concretamente attuato nelle università italiane.

La domanda chiave che ha guidato la ricerca riguarda quindi, in sintesi, quale tipo di narrazione di genere questo tipo di documenti produca, nell'ottica di un genere che viene fatto e "disfatto" continuamente anche nel contesto accademico. Per rispondere a questa domanda, la tesi è stata strutturata in tre capitoli, seguiti dalle riflessioni conclusive e da un'appendice.

Il primo capitolo ha proprio il compito di tracciare e ricostruire la nascita dello strumento all'interno della nuova strategia politica per la parità di genere, il *gender mainstreaming*, adottata anche dall'Europa. Per questo motivo si sono analizzate le caratteristiche del *gender mainstreaming* e in che modo il bilancio di genere, dai primi esperimenti nazionali, sia diventato uno strumento consigliato dalle principali organizzazioni internazionali come le Nazioni Unite e l'Unione Europa, attraverso la ricostruzione della sua derivazione istituzionale e della sua derivazione accademica, grazie agli studi della c.d. *feminist economics* che dagli anni '80 ha iniziato a decostruire le nozioni patriarcali su cui si basava l'economia classica. Il bilancio di genere è frutto di questi studi.

In Italia, il bilancio di genere è stato recepito ed attuato secondo diversi canali ed esperienze (v. capitolo primo), ma, per quanto riguarda gli atenei, è da ricordare soprattutto l'adozione delle Linee Guida CRUI. Quest'ultime hanno fornito un modello che aspira ad essere universale per tutte le università italiane, anche attraverso azioni di raccordo con altre istituzioni pubbliche come il Ministero dell'Università e della Ricerca, e per tale motivo sono state analizzate nel dettaglio nei loro contenuti.

Il secondo capitolo è dedicato proprio ad analizzare, da un lato, le evidenze più interessanti della letteratura che si è occupata di disparità di genere in accademia, e, dall'altro lato, a cercare di comprendere se il modello fornito dalle Linee Guida sia in grado di mappare efficacemente i principali fenomeni di disparità per come emergono dagli studi effettuati fino ad ora. Per fare questo, è stato necessario analizzare gli indicatori proposti nelle Linee Guida

confrontandoli anche con l'esperienza della redazione del bilancio di genere dell'Università degli Studi di Genova.

Il terzo capitolo, infine, intende analizzare e tentare di rispondere proprio alla domanda che è stata appena illustrata e per farlo si è deciso di utilizzare la metodologia nota come *Critical Frame Analysis*, nell'ottica di far emergere i *framework* sottostanti che spesso non coincidono con il *framework* teorico di riferimento esplicitamente indicato dai *policy maker*.

Due sono i limiti principali del lavoro di ricerca: il primo riguarda l'assenza di una ricerca empirica che abbia potuto testare la validità delle tesi sviluppate e che sicuramente rappresenta il prosieguo naturale e logico del presente lavoro, da realizzarsi al più presto. Il secondo limite è rappresentato in realtà da una certa difficoltà nel rapportarsi con una letteratura che spesso è di origine straniera e non può prendere in considerazione, per ovvie ragioni, le specificità del caso italiano. Questo aspetto dimostra ancora una volta la necessità di continuare ad investire su ricerche rivolte al contesto nazionale per indagare le disparità di genere presenti nel contesto accademico, che in Italia sono spesso scarse e risalenti nel tempo, soprattutto tramite indagini quantitative che sappiano riportare un'immagine il quanto più possibile fedele della situazione italiana attuale. Nel capitolo terzo si è fatto un tentativo di ipotizzare alcuni elementi rilevanti per la parità di genere nell'analisi delle modalità di distribuzione del Fondo Ordinario agli atenei italiani, ma sono necessarie ricerche ulteriori in questa direzione.

In conclusione, col presente lavoro si è cercato di scomporre il bilancio di genere nei suoi elementi costitutivi, per analizzare a che tipo di *framework* teorico fosse possibile ricondurre ogni elemento, tenendo sempre in considerazione il modo in cui il bilancio di genere è stato ed è concretamente attuato nel contesto degli atenei italiani, utilizzando infine (v. Appendice) l'esperienza concreta del bilancio di genere dell'Università di Genova come caso di studio per analizzare alcuni fenomeni emersi nel corso della presente ricerca.

Capitolo primo

Definizione, origine e applicazioni del bilancio di genere

1. Bilancio di genere: un tentativo di definizione
2. Politiche per la parità e *gender mainstreaming*
3. Origini e storia del bilancio di genere
4. Diversi approcci allo strumento
5. Italia: normativa sulla parità di genere, bilancio di genere ed esperienze locali

Introduzione

Il presente capitolo ha la finalità di indagare i fondamenti storici, teorici e normativi del bilancio di genere, inquadrandolo all'interno della strategia di policy pubblica nota come *gender mainstreaming*, con riguardo anche alle critiche che sono state mosse a questo processo (per esempio, da parte di studiosi come Walby, Fraser, Verloo, etc.). Si intende esplorare lo sviluppo dello strumento indagando la sua derivazione istituzionale e quella accademica, mentre dal punto di vista legislativo si intende ricostruire l'evoluzione normativa a livello europeo e nazionale in tema di *gender mainstreaming* e bilancio di genere, con particolare riferimento alle esperienze concretamente attuate in Italia.

Nel panorama italiano in particolare è utile inserire il bilancio di genere all'interno e in confronto con altri tipi di strategie per la parità di genere (per esempio, le pari opportunità o il modello VISPO), approfondendo che tipo di applicazione abbia avuto in contesti come quello statale, regionale o locale.

Infine, si intende restituire quale sia stata nel corso degli ultimi trent'anni la rielaborazione teorica e pratica intorno a questo strumento, quali siano i tipi di *gender budget* e che quali *framework* utilizzino, per esempio facendo riferimenti ai modelli di Elson, Budlender e Sharp, ma anche all'approccio delle capacità e del benessere.

1. Bilancio di genere: un tentativo di definizione

Difficile dare una definizione di bilancio di genere, espressione che racchiude molti significati. Sarebbe forse più corretto parlare fin da subito di definizioni, al plurale, per rendere conto della natura di uno strumento complesso, che si piega facilmente ai fini più disparati e che può essere concepito in modi anche molto diversi tra di loro. La stessa definizione di genere non è univoca a seconda della disciplina considerata e oggetto di dibattito anche

all'interno degli studi di genere⁶. La pluralità di significati ascrivibili al bilancio di genere deriva soprattutto dall'eterogeneità dei soggetti che hanno avuto a che fare con esso: dai legislatori locali, nazionali ed europei, all'ONU, alla critica giusfemminista, alle pubbliche amministrazioni, ai *policy maker* e così via. Non c'è solo una diversità di soggetti, ma anche diversità di fini e di modi di attuazione, che alla fine può sfociare in un variegato complesso di definizioni in cui diventa difficile definire cosa sia veramente il bilancio di genere. Come ha scritto Diane Elson, una delle principali studiosi in questo campo, un bilancio di genere comporta sempre un'analisi di genere di alcune dimensioni della riscossione e dell'utilizzo del denaro pubblico, «ma non esiste un unico modo per farlo e si possono utilizzare diversi strumenti analitici»⁷. Proviamo ad addentrarci, evidenziando quantomeno gli elementi più ricorrenti e significativi.

Si tratta infatti, prima di tutto, di uno strumento a disposizione di chi voglia ristrutturare le proprie decisioni di spesa nell'ottica di favorire la parità di genere: in questo senso si rivolge principalmente a istituzioni pubbliche. Ma si tratta anche di un documento composto da un'analisi di contesto, che sfrutta strumenti statistici come il *Gender Equality Index* per fornire una “fotografia” del livello di parità di genere attualmente esistente all'interno di quel soggetto, insieme ad una riclassificazione delle spese di bilancio tenendo conto dei loro effetti sulla parità di genere, quindi un documento contabile. Non bisogna altresì dimenticare che il bilancio è un documento politico e programmatico, che riflette le sottese negoziazioni tra

⁶ Di norma si è soliti ripetere che il sesso sia una categoria biologica mentre il genere è una categoria sociale e culturale. Questa distinzione, tuttavia, è stata sottoposta a critiche anche aspre sotto diversi aspetti: la dicotomia che reca con sé, la sua reale utilità e così via (cfr., per esempio, J. Butler, *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*, Routledge, New York, 2006, o T. Moi, *What is a woman? And other essays*, Oxford University Press, Oxford, 2001). Scott, per esempio, definisce il genere come segue: «il genere è un elemento costitutivo delle relazioni sociali basate sulle differenze percepite tra i sessi, e il genere è un modo primario di significare le relazioni di genere» (J. Scott, *Gender: A Useful Category of Historical Analysis*, in «The American Historical Review», n. 5. 1986, p. 1067). Questa attenzione alla corporeità come «dato socialmente mediato» (dall'introduzione di R. Sassatelli a R. Connell, *Questioni di genere*) è propria anche di Connell, che definisce il genere come «quella struttura delle relazioni sociali che è incentrata sull'arena riproduttiva, e quell'insieme di pratiche che fanno rientrare le differenze riproduttive dei corpi nei processi sociali» (R. Connell, *Questioni di genere*, Il Mulino, Bologna, 2011, p. 47). L'aspetto relazionale e sociale del genere si contrappone e si affianca a quello identitario, secondo cui il genere sarebbe «non più inteso come gabbia e veicolo di stereotipi costrittivi dal quale liberarsi, bensì come valore positivo da promuovere in quanto espressione personale del proprio sé, del proprio corpo e della propria psiche» (I. Fanlo Cortés, *Il DDL Zan e il nodo dell'identità di genere*, in «GenIUS», n. 2. 2021, p. 40). In questo senso, le differenze culturalmente attribuite ai corpi sessuati possono essere oggetto di un processo di riappropriazione e rielaborazione del tutto personale, che prende avvio dalla presa di coscienza del genere come dato socialmente costruito e va oltre, grazie a processi di *agency* individuale e collettiva che hanno come obiettivo riscrivere e sovvertire i ruoli di genere.

⁷ D. Elson, *Gender Responsive Budget Initiatives: Key Dimensions and Practical Examples*, in K. Judd (a cura di), *Strengthening Economic and Financial Governance Through Gender Responsive Budgeting, Gender budget initiatives: strategies, concepts and experiences*, United Nations Development Fund for Women, New York, 2002, p. 16.

poteri sociali diversi⁸, un concetto dal quale derivano importanti implicazioni se si inizia a considerarlo nell'ottica del genere.

È soprattutto un processo: non soltanto un processo contabile come ogni tipo di bilancio, destinato a programmare prima (*gender budgeting*) e rendicontare dopo (*gender auditing*) il raggiungimento di determinati obiettivi tramite le risorse a loro destinate⁹, ma anche un processo destinato a trasformare attivamente l'ente che lo pone in essere, in quanto presuppone una riflessione su alcuni temi fondamentali: che cos'è la parità di genere? Perché è auspicabile? In che maniera la disparità di genere viene creata dalle condizioni strutturali esistenti, dalle assenze di tutela, dalle narrazioni tossiche sui generi che ancora prosperano? Che cos'è la democrazia paritaria? Sono interrogativi di ampio spessore a cui il bilancio di genere non può ovviamente dare una risposta, ma che devono stimolare una ricerca attenta su quelli che sono i limiti e le potenzialità di questo strumento, in una dialettica continua che coinvolga questioni pratiche e teoriche.

Scopo del presente capitolo introduttivo è, soprattutto, cercare di fornire una definizione di bilancio di genere e per farlo è necessario offrire una visione d'insieme su quali siano stati i processi che hanno portato alla creazione dello strumento, soprattutto a partire dalle iniziative pubbliche che sono state intraprese in questo campo e rilanciate dai principali attori internazionali, come l'ONU e l'Unione Europea. È opportuno addentrarsi anche nel concetto di *gender mainstreaming*, che da più di vent'anni informa le politiche europee in tema di parità di genere, anche considerato che il bilancio di genere si presenta proprio come uno degli strumenti principali del *gender mainstreaming*. È inoltre necessario analizzare brevemente il panorama normativo attorno a questo strumento, indagando da quali norme è attualmente disciplinato, soprattutto in Italia, ed infine esaminare che tipo di applicazione ha avuto negli enti pubblici italiani che l'hanno adottato, lasciando ai restanti capitoli il compito di addentrarsi nelle specificità del bilancio di genere universitario.

Il bilancio di genere è uno strumento trasversale che può essere impiegato da svariati soggetti, ma guardando alle esperienze già avvenute è possibile sintetizzare che sono stati soprattutto le istituzioni ad usufruirne: stati, governi federati, pubbliche amministrazioni, enti locali, anche se non mancano casi di aziende private. Si tratta quindi di soggetti sia pubblici che privati e con competenze ed aree di intervento tra le più diverse possibili: al di là del comune denominatore del voler migliorare la parità di genere, c'è una grande eterogeneità di

⁸ T. Addabbo, D. Lanzi, A. Picchio, *Gender Budgets, a capability approach*, in «Journal of Human Development and Capabilities», vol. 11, 2010, p. 479.

⁹ L. Pulejo, *Il "bilancio di genere": uno strumento di analisi e di programmazione per le Università nell'ottica della strategia di gender mainstreaming*, in «Annali della Facoltà di Economia - Università degli studi di Messina», vol. 3, 2013, p. 119.

fini specifici. Basti pensare alla differenza fondamentale tra bilanci di genere aziendali, i quali coinvolgono solitamente il personale dell'impresa, e bilanci di genere di istituzioni e pubbliche amministrazioni che prendono in considerazione condizioni e bisogni dei soggetti che con quell'ente interagiscono (ad esempio la popolazione nel suo complesso per un ente territoriale, i pazienti per un'azienda sanitaria, il corpo studentesco per un ateneo e così via...).

Il bilancio di genere è quindi uno strumento malleabile che si adatta a diversi scopi: quantificare e favorire l'equità¹⁰, grazie ad azioni di monitoraggio e di miglioramento, ma anche incrementare la partecipazione dei soggetti chiamati in causa, ed ancora aumentare la trasparenza, fornendo un quadro chiaro e comprensibile di come vengono investite le risorse, esplicitando i destinatari effettivi delle varie voci di spesa, infine incrementare l'efficienza¹¹, rendicontando la coerenza tra gli obiettivi stabiliti dai documenti programmatici dell'ente e i risultati effettivamente raggiunti. Rhonda Sharp, una delle principali esperte di questo strumento e coinvolta direttamente nell'esperienza australiana (v. oltre), ha individuato una gerarchia tra i tre principali obiettivi di un bilancio di genere: al gradino più basso si trova l'obiettivo di aumentare la consapevolezza sul tema della parità, al secondo posto l'obiettivo di promuovere l'*accountability* dell'ente ed infine, come obiettivo più importante, quello di cambiare le politiche e i bilanci in modo da ridurre le disparità di genere¹².

Scopo di fondo, di tipo per così dire culturale, è anche accrescere la consapevolezza verso le tematiche del genere di tutti i soggetti coinvolti nel bilancio: non solo i *policy maker* quindi, ma anche il personale dipendente e il bacino d'utenza di quella determinata istituzione.

2. Politiche per la parità e *gender mainstreaming*

2.1 Sul concetto di pari opportunità

Si è tentato di iniziare a fornire una definizione, ma il problema si ripresenta per gli altri concetti richiamati. Cosa significa in questo contesto favorire la parità? Per alcuni significa «realizzazione della *gender equality* come uniformità dei diritti, delle responsabilità e delle

¹⁰ S. Himmelweit, *Making Visible the Hidden Economy: The Case for Gender-Impact Analysis of Economic Policy*, in «Feminist Economics», VIII (2002), n. 1, p. 50.

¹¹ Ivi, p. 2.

¹² R. Sharp, *Moving Forward: Multiple Strategies and Guiding Goals*, in K. Judd (a cura di), *Strengthening Economic and Financial Governance Through Gender Responsive Budgeting, Gender budget initiatives: strategies, concepts and experiences*, United Nations Development Fund for Women, New York, 2002, p. 89.

opportunità spettanti a tutti gli individui a qualunque sesso appartengano»¹³. È una prospettiva che valica un'interpretazione formale del concetto di parità, intesa quindi come parità negli stessi diritti (c.d. diritto *gender-blind*). Per esempio, l'eguaglianza formale nell'ammontare del salario tra donne e uomini, ove rispettata dal datore di lavoro, è condizione necessaria e sufficiente affinché si annulli il *gender pay gap*, ossia il differenziale di reddito percepito tra i due sessi? E ove tale prescrizione normativa non fosse rispettata, basta la previsione della sua giustiziabilità con le forme del processo giudiziario per sanare la discriminazione di genere? La pratica ci dice di no, perché una tale prospettiva non tiene conto, appunto, delle *responsabilità* e soprattutto delle *opportunità* spettanti a ciascuno, in cui si intersecano diversi fattori sociologicamente rilevanti. L'esempio è tra i più banali, ma illustra come e quanto il concetto stesso di parità sia problematico. Il bilancio di genere muove, o per meglio dire dovrebbe muoversi (il condizionale è d'obbligo), proprio nella direzione di favorire l'eguaglianza sostanziale dei diritti e soprattutto il miglioramento delle condizioni di vita e di benessere dei soggetti coinvolti.

Il bilancio di genere concettualmente appartiene alla sfera del c.d. *gender mainstreaming*, espressione che negli ultimi anni sta sostituendo quella tradizionalmente in voga in Italia di pari opportunità. Su che cosa si intenda per pari opportunità sono già state spese molte parole¹⁴, definendole per esempio come “uguaglianza di chance” o “uguaglianza di punti di partenza”. Le politiche per le pari opportunità sono state descritte come «quel complesso di azioni e strumenti atti a rimuovere e a prevenire le discriminazioni che si possono tradurre nelle relazioni sociali di ogni tipo, garantendo, attraverso l'utilizzo di alcuni precisi strumenti, un riequilibrio delle condizioni di accesso ai diritti da parte di tutti i cittadini»¹⁵, ma c'è da aggiungere che l'obiettivo delle pari opportunità può, e deve, essere più esteso del mero accesso ai diritti, per quanto fondamentale. L'accesso al reddito, alle risorse pubbliche, la possibilità di perseguire effettivamente quella libertà di scelta che ha un'importanza primaria nel pensiero femminista (e prima ancora nel pensiero liberale) sono obiettivi ugualmente importanti.

Giova ricordare che il termine “opportunità” può essere qui riletto nel senso di *capacità*, richiamando l'approccio c.d. delle capacità che deriva dalle riflessioni dell'economista Amartya Sen e della filosofa Martha Nussbaum (su questo punto, v. capitolo terzo dove viene

¹³ L. Pulejo, *Che cos'è e come si redige un bilancio di genere*, in *Donne, politica e istituzioni: percorsi, esperienze e idee*, a cura di M. A. Cocchiara, Aracne, Roma, 2009, p. 444.

¹⁴ Si veda, per esempio, A. Donà, *Genere e politiche pubbliche: introduzione alle pari opportunità*, Bruno Mondadori, Milano, 2007.

¹⁵ A. Del Re, V. Longo e L. Perini (a cura di), *I confini della cittadinanza: genere, partecipazione politica e vita quotidiana*, FrancoAngeli, Milano, 2010, p. 75.

analizzato l'approccio delle capacità applicato al bilancio di genere). Tale approccio aiuta a focalizzare il problema non tanto sui diritti mancati quanto sulle occasioni mancanti. Capacità, nelle riflessioni di Sen e Nussbaum, può spesso essere inteso come sinonimo di opportunità. Posto in questi termini, il concetto di pari opportunità appare molto più concreto e più dettagliato: come in un famoso esempio di Sen, c'è una differenza che deve diventare rilevante per il diritto tra chi decida di fare uno sciopero della fame e chi invece sta morendo di fame per mancanza di cibo¹⁶, laddove la decisione volontaria e libera (digiunare o meno) e la presenza dell'effettiva possibilità di sfamarsi rendono le due situazioni completamente diverse. In una c'è la capacità (o opportunità) di sfamarsi, nell'altra no.

Opportunità può essere inteso anche nel senso di «pieno sviluppo della persona umana» come sancito dall'art. 3, comma 2 della nostra Costituzione, laddove «l'opportunità assumerebbe quindi un potenziale liberatorio, venendo a significare riconoscimento e garanzia della possibilità di scelta, intesa come autonomia nella costruzione del progetto personale di vita, e delle condizioni di effettività dell'autodeterminazione sulla propria esistenza»¹⁷.

Sulla parità, tuttavia, è necessario anche rilevare, come fa Luisa Pulejo, che

l'attuale sistema normativo in tema di *gender equality* è indirizzato a favorire le condizioni più idonee per la concreta realizzazione delle pari opportunità e a tutelare le donne, assicurando loro la piena partecipazione alla vita sociale, politica ed economica. Possiamo dire che, sul piano sostanziale, il sistema socio-economico attuale è coerente. Ciò nonostante, non è in grado di garantire indistintamente a tutti i soggetti la possibilità di accedere a determinati servizi pubblici, e di operare in un contesto che consenta loro di sviluppare appieno le proprie capacità secondo le proprie attitudini ed aspirazione. Concretamente, cioè, il principio di pari opportunità non viene rispettato¹⁸.

Il bilancio di genere si muove proprio in questa direzione, come strumento che si presta ad implementare nelle decisioni sulla spesa pubblica considerazioni inerenti alla parità di genere, col fine di aumentare le opportunità per ciascun sesso. Per esteso, il bilancio di genere rappresenta anche un meccanismo di attuazione della norma programmatica contenuta all'art. 51 della Costituzione, per la quale «la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini».

¹⁶ A. Sen, *Development as capability expansion*, in *The Community Development Reader*, (a cura di) J. DeFilippis, S. Saegert, Routledge, 2013.

¹⁷ B. Pezzini, in *Bilancio sociale e bilancio di genere*, A. Genova e A. Vincenti, Carocci, Roma, p. 11.

¹⁸ L. Pulejo, *Il "bilancio di genere": uno strumento di analisi e di programmazione per le Università nell'ottica della strategia di gender mainstreaming*, in «Annali della Facoltà di Economia - Università degli studi di Messina», vol. 3, 2013, p. 123.

2.2 Lo sviluppo normativo del *gender mainstreaming* come strategia politica

Su cosa sia il *gender mainstreaming*, invece, occorre soffermarsi di più. L'origine del termine viene convenzionalmente fatta risalire ad un momento storico ben preciso: l'approvazione della Dichiarazione di Pechino il 15 settembre 1995, cioè una risoluzione adottata dalle Nazioni Unite alla fine della Quarta Conferenza mondiale sulle donne sull'equità di genere.

Si tratta di un momento storico particolare per la storia del movimento per i “diritti delle donne”: nel panorama internazionale si diffonde l'idea che gli Stati e gli organismi sovranazionali possano e debbano agire anche per questioni che fino a poco tempo prima venivano ritenute private e fuori dalla portata dell'agire pubblico, come la violenza domestica. Si consideri in questo senso l'adozione della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (CEDAW) nel 1979 e la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul) nel 2011. Contemporaneamente, la narrativa prevalente riporta i diritti delle donne nella categoria giuridica dei diritti umani, iscrivendoli nel lungo percorso che questi hanno avuto nel corso del '900: non si tratta di un'interpretazione o di uno stratagemma nuovi, in quanto erano alla base già della nota Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina di Olympe de Gouges. Semmai appare simbolo di mondo patriarcale il modo in cui nel corso del '700, '800 e '900 i diritti *umani* siano stati interpretati unicamente come diritti *maschili*.

La Dichiarazione di Pechino del 1995 specifica cosa si intenda per *gender mainstreaming*, in particolare negli obiettivi strategici dove il concetto viene richiamato in questo modo: «in addressing unequal access to and inadequate educational opportunities, governments and other actors should promote an active and visible policy of mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes, so that, before decisions are taken, an analysis is made of the effects on women and men, respectively»¹⁹.

Si tratta, in poche parole, di riportare la prospettiva del genere al centro del dibattito pubblico, cioè della “corrente principale” della politica (per azzardare una traduzione letterale), dalla dimensione di specialità dove era stata relegata. Dimensione in cui spesso i temi della parità di genere vengono relegati e affrontati come problemi “delle donne” e gli interventi legislativi sono del tutto straordinari ed occasionali, rivolti a disciplinare situazioni di emergenza. Nel *gender mainstreaming* si chiede invece al legislatore di considerare la variabile di genere in qualunque tipo di intervento stia per mettere in atto.

Un nucleo centrale di questa definizione sta nella specificazione che l'approccio *gender mainstreaming* riguarda una fase *ex ante* del processo decisionale, in quanto la valutazione

¹⁹ Dichiarazione di Pechino, Quarta conferenza mondiale sulle donne, obiettivo H.1.

sul diverso impatto su uomini e donne deve essere realizzata «prima che le decisioni vengano prese». Si tratta dello sforzo, consapevole ed intenzionale, di valutare effetti diversi a seconda del genere del destinatario delle politiche pubbliche, immaginato non più come il soggetto neutro di liberale memoria, che in realtà nasconde sotto la sua maschera l'immagine del maschio, bianco, eterosessuale, abile e pienamente in grado di usare il proprio raziocinio. Il destinatario del *gender mainstreaming* diventa il corpo sessuato, incasellato dalle norme sociali in genere femminile o maschile, il corpo che vive e sperimenta in ogni istante della sua vita le caratteristiche (e i limiti) del proprio ruolo di genere.

Saggiamente, le studiose del bilancio di genere Budlender e Sharp nel manuale “How to do a gender sensitive budget analysis” pongono come spunto di riflessione le domande «Mentre crescevi, quali episodi ti hanno fatto rendere conto che eri un uomo o una donna?» e «Dalla tua infanzia, come sono cambiate le relazioni di genere tra il tempo dei tuoi nonni, quello dei tuoi genitori, e il tuo tempo? Chi ci ha guadagnato? Chi ci ha perso?»²⁰. Sembrano domande lontanissime dal panorama del bilancio di genere e delle politiche in materia di pari opportunità di cui si occupa questo paragrafo, ma in realtà questo piccolo esercizio di archeologia familiare e personale svela come la vita delle persone sia profondamente influenzata dal proprio genere anche in aspetti marginali. Allo stesso modo ciò avviene per ogni decisione politica.

Per quanto riguarda i soggetti chiamati ad applicare il *gender mainstreaming*, si tratta quindi di un approccio rivolto ai soggetti pubblici che impone di integrare la prospettiva del genere in ogni momento del *policy making*: quando si elaborano le politiche, nella valutazione delle conseguenze e degli effetti sul genere, nell'attuazione, nella valutazione e nel monitoraggio dei risultati.

Una definizione più precisa di *gender mainstreaming* è stata elaborata dal Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite²¹:

Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programs, in any area and at all levels. It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension in the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programs in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality.

²⁰ D. Budlender, R. Sharp e K. Allen, *How to do a gender-sensitive budget analysis: contemporary research and practice*, AusAID ; Commonwealth Secretariat, Canberra : London, 1998, p. 18.

²¹ Risoluzione del Consiglio economico e sociale ONU n. 2 del 18 Luglio 1997, Agreed Conclusions.

Questa definizione, oltre ad entrare più nel dettaglio delle varie fasi in cui il *gender mainstreaming* va applicato, presenta anche un focus più forte sul concetto di equità e di disuguaglianza. Il *gender mainstreaming* in questo senso vorrebbe segnalare una rottura rispetto al passato e all'approccio che potremmo definire delle c.d. azioni positive. Per favorire e raggiungere l'equità di genere non basta solamente assicurare l'accesso delle donne alle risorse disponibili (economiche, educative, lavorative e così via...) con azioni *ad hoc* che le "elevino" allo stesso livello degli uomini, colmando quello che solitamente viene definito come "gap", divario. Nella sua formulazione più essenziale, dai contenuti quasi rivoluzionari (anche se le implementazioni lo saranno molto meno, come si vedrà in seguito), il *gender mainstreaming* invece sembra fare proprie alcune istanze del femminismo che vedono come unica soluzione possibile un ripensamento integrale di tutta la società²². Non c'è più un divario da colmare, dove il maschile viene assunto come paradigma da raggiungere in tutti i campi, bensì sono gli stessi attori sociali e *policy maker* a dover cambiare prospettiva per trasformare il mondo in maniera più egualitaria.

Inoltre, la strategia individuata dalla Conferenza di Pechino per giungere all'effettiva parità tra uomini e donne impone di considerare i problemi inerenti all'uguaglianza in qualsiasi situazione, anche quelle che apparentemente non sembrano avere nulla a che fare con la disuguaglianza di genere. Prescrive di rinunciare ad una visione *gender-blind* del diritto e delle politiche pubbliche, affermando che non esiste nulla di neutrale rispetto al genere quando si tratta di prendere decisioni che hanno degli effetti concreti sulla vita delle persone.

La definizione di *gender mainstreaming* del Consiglio d'Europa è simile a quelle già viste in precedenza, in quanto viene definito come «the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making»²³.

L'Unione Europea dal canto suo ha subito implementato il *gender mainstreaming* nei suoi programmi e nelle politiche europee a partire dagli anni '90 ed è diventata presto uno degli attori internazionali più attivi sotto questo punto di vista. Guardando retrospettivamente all'interesse per le pari opportunità da parte dell'Unione Europea, si può notare che la sua competenza sul tema è cresciuta sempre più col passare dei decenni, dall'iniziale sostanziale disinteresse verso le questioni sociali che ha caratterizzato le prime Comunità economiche,

²² Sulle capacità trasformative del bilancio di genere, si veda l'omonimo paragrafo nel capitolo terzo.

²³ Consiglio d'Europa, *Gender Mainstreaming, Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming*, Strasburgo, 1998.

passando per la competenza in campo giuslavoristico per arrivare infine alla tutela del principio di parità di genere inteso in senso ampio²⁴.

L'anno cruciale per questa svolta è stato sicuramente il 1997. Infatti, a livello legislativo il principio di parità è stato fissato negli artt. 2 e 3 del Trattato Fondamentale dell'Unione Europea²⁵ nella versione modificata dal Trattato di Amsterdam, che sul punto ha modificato la precedente versione: l'art. 2 menziona la parità tra donne e uomini tra i valori fondanti dell'Unione e l'art. 3 lo pone tra gli obiettivi per cui l'Unione deve combattere. Da tali articoli sono poi derivate numerose direttive di attuazione in tema di parità negli stipendi (contro il c.d. *gender pay gap*), parità di trattamento sul lavoro e nella previdenza sociale, contrasto alla violenza contro le donne etc, ma anche atti non vincolanti come raccomandazioni, programmi di azione, una vasta casistica giurisprudenziale, la destinazione di significative quote dei fondi europei a obiettivi parità, oltre al metodo di rilevazione statistica disaggregato per sessi, così da «verificare l'impatto differenziato delle diverse misure su uomini e donne»²⁶ (c.d. diritto derivato).

Questo cambiamento di prospettiva, che pone nelle mani dell'Unione Europea una competenza trasversale sulla parità di genere in tutte le aree²⁷, viene riconfermato anche dalla Carta dei diritti fondamentali del 2000, che all'art. 21 introduce il divieto di discriminazione e all'art. 23 afferma che «la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione» e che «il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato» (le c.d. azioni positive).

Il 1997 è segnato anche dalla presa di posizione sul concetto di *gender mainstreaming*, in linea con il nuovo tipo di politica inaugurato dall'Unione Europea. La definizione di *gender mainstreaming* è infatti contenuta esplicitamente nella Risoluzione del Parlamento Europeo C 304 del 06.10.1997, che a sua volta recepisce la Comunicazione²⁸ della Commissione Europea del 21.02.1996, nella quale afferma che:

²⁴ E. Stradella, *L'eguaglianza sessuale tra hard law e soft law nel processo di ravvicinamento tra legislazioni in Europa: pari opportunità e parità di trattamento nel lavoro*, in E. Rossi, V. Casamassima (a cura di), *La politica sociale europea tra armonizzazione normativa e nuova governance: l'impatto sull'ordinamento italiano*, Pisa University Press, 2013, p. 431-471.

²⁵ Artt. 2 e 3 Trattato sull'Unione Europea.

²⁶ F. Guarriello, *L'apparato normativo e strumentale volto a sostenere l'eguaglianza uomo-donna nel lavoro: verso un'autorità contro le discriminazioni?*, in P. Lambertucci, *Pari opportunità e divieti di discriminazione: un cantiere aperto*: atti dei convegni tenuti all'Aquila il 28 novembre e il 13 maggio 2014, L'Una, L'Aquila, 2016.

²⁷ E. Lombardo e P. Meier, *Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse*, in «Social Politics: International Studies in Gender State & Society», vol. 15, 2009, p. 4.

²⁸ Comunicazione della Commissione europea del 21 febbraio 1996, *Integrare la parità di opportunità fra le donne e gli uomini nell'insieme delle politiche e delle azioni comunitarie*.

Nel fare ciò [nell'attuare il *gender mainstreaming*, n.d.a.] non bisogna limitare le azioni di promozione della parità alla realizzazione di misure specifiche a favore delle donne, ma bisogna invece mobilitare esplicitamente sull'obiettivo della parità il complesso delle azioni politiche generali introducendo in modo attivo e visibile, all'atto stesso della loro concezione, la sollecitudine per gli effetti che esse possono avere sulle situazioni rispettive delle donne e degli uomini ("gender perspective"). Ciò impone di mettere sistematicamente in causa tali azioni e politiche e di prendere in considerazione i loro possibili effetti nelle varie fasi della loro definizione e attuazione.

Tuttavia, Lombardo nota giustamente che alcuni fenomeni non positivi per la parità di genere hanno accompagnato questo processo storico e legislativo: da una parte, l'adozione del *gender mainstreaming* come strategia generale per combattere il problema della disparità di genere ha portato ad un ricorso sempre più frequente a misure di tipo "soft", non vincolanti. D'altra parte, all'allargarsi della competenza su questi temi da parte dell'Unione non è seguita, secondo la studiosa, un uguale e necessario approfondimento concettuale sulle cause della disegualianza: «the broadening fostered by gender mainstreaming entails the introduction of an equal opportunities perspective in a broader range of policy areas and discourses but no challenge to gender relations or gendered practices of inequality»²⁹.

L'impegno europeo sul punto si può evidenziare anche con riferimento al Fondo Sociale Europeo, uno dei principali strumenti con cui l'Unione Europea finanzia l'occupazione lavorativa all'interno degli Stati membri, che viene erogato ogni anno ai progetti vincitori dell'apposito bando. La sensibilità alle tematiche del genere e un'applicazione pratica della strategia di *gender mainstreaming* di cui si è parlato finora fanno sì che la parità di genere sia una «priorità trasversale»³⁰ a tutti gli assi del FSE, ed è rilevabile proprio nell'art. 3 del Regolamento CE n. 1081/2006, in cui si legge che tra i campi applicativi del FSE ci sono «azioni specifiche e trasversali finalizzate a migliorare l'accesso all'occupazione e ad accrescere la partecipazione sostenibile e l'avanzamento delle donne nell'occupazione e a ridurre la segregazione di genere sul mercato del lavoro, fra l'altro affrontando alla radice le cause, dirette e indirette, dei differenziali retributivi di genere»³¹.

Lo dimostra anche il fatto che numerosi bilanci di genere, italiani e non, siano stati realizzati proprio grazie al finanziamento del FSE: il che, tuttavia, crea anche dei problemi, poiché

²⁹ E. Lombardo e P. Meier, *Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XV (2008), n. 1, p. 19.

³⁰ M. Bastico, *Misurare l'efficacia delle politiche di genere dal gender auditing alla rappresentanza politica e istituzionale*, in *L'introduzione di strumenti di gender auditing nella Regione Emilia-Romagna per la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle politiche di genere*, atti del convegno, Bologna, 28 gennaio 2005, p. 7.

³¹ Art. 3 del Regolamento (CE) n. 1081 del 2006, relativo al Fondo sociale europeo e recante abrogazione del regolamento (CE) n. 1784/1999.

tale eventualità rende il bilancio di genere un progetto da realizzarsi una tantum e non lo iscrive nel processo di *governance* dell'ente di riferimento, facendo venire meno qualsiasi forma di continuità. Inoltre, spesso si tratta di un riferimento meramente formale alla parità di genere, a cui non segue nessun tipo di azione specifica³².

La strategia di *gender mainstreaming*, così come portata avanti dall'Unione Europea, ha un «approccio duale al tema della parità»³³ che si sostanzia in misure specifiche rivolte alla lotta contro le disuguaglianze da una parte e azioni trasversali dall'altra. In questo modo, l'Unione Europea ha fatto propria la teoria secondo cui la disparità di genere è un problema sistemico che ha bisogno di essere ripensato in termini sistemici per poter arrivare ad una soluzione.

Il *gender mainstreaming* europeo così strutturato impone a tutti gli Stati membri di fare i conti con il problema della parità di genere, soprattutto nel momento in cui bisogna riformulare le proprie iniziative per accedere ai finanziamenti europei, e ciò ha creato una situazione per cui «with regard to gender inequality, the EU currently has both a formal EU problem definition, and a formalised set of EU strategies»³⁴.

2.3 Limiti e potenzialità del *gender mainstraming*

Da parte della critica accademica sono state tuttavia individuate alcune condizioni, o strumenti aggiuntivi, che possono rendere effettiva l'implementazione del *gender mainstreaming*. Per esempio Rees³⁵ individua alcuni strumenti, come

- la disponibilità di statistiche disaggregate per genere, per poter valutare l'efficacia delle politiche messe in atto rispetto all'obiettivo dichiarato di ridurre le disparità di genere;
- grazie alla presenza dei dati disaggregati di cui al punto precedente, la possibilità di sviluppare indicatori di genere per tracciare l'andamento delle disparità³⁶;

³² E. Murtas, *Il mainstreaming nelle politiche per l'occupazione sostenute dal FSE*, in *L'introduzione di strumenti di gender auditing nella Regione Emilia-Romagna per la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle politiche di genere*, atti del convegno, Bologna, 28 gennaio 2005, p. 33.

³³ G. Galizzi, *Il bilancio di genere negli enti pubblici territoriali: origini, strumenti e implicazioni aziendali*, Angeli, Milano, 2012, p. 16.

³⁴ M. Verloo, *Mainstreaming gender equality in europe. A critical frame analysis approach*, in «The Greek Review of Social Research», vol. 117, 2005, p. 12.

³⁵ T. Rees, *Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe*, in «International Feminist Journal of Politics», VII (2005), n. 4, pp. 555–574.

³⁶ Sugli indicatori più approfonditamente al capitolo 2.

- il *gender impact assessment*, ovvero la valutazione degli effetti di genere delle politiche proposte;
- il *gender monitoring*, ovvero il monitoraggio delle politiche intraprese, da effettuarsi grazie agli indicatori;
- il *gender proofing*, ovvero la verifica di ogni proposta politica per assicurare che ogni potenziale effetto discriminatorio di genere derivante da tale politica sia stato evitato;
- la *gender budget analysis*, cioè il bilancio di genere

Principle	Tools
<i>Treating the individual as a whole person</i>	Work/life balance Dignity at work Equal pay reviews Modernisation of human resources
<i>Democracy</i>	Gender monitoring Gender disaggregated statistics Equality indicators Transparency in government Legislation on gender balance Consultative procedures National Machineries for Women
<i>Justice, fairness and equity</i>	Gender monitoring Gender disaggregated statistics Equality indicators Gender budgeting Gender impact assessments Gender proofing Women's studies/gender studies Visioning

Figure 2 Principles and tools of gender mainstreaming

Tabella tratta da T. Rees, *Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe*

Come già sottolineato, affinché l'approccio del *gender mainstreaming* possa essere efficacemente implementato nelle politiche pubbliche, è necessario che siano presenti due tipi di condizioni preliminari.

La prima è la disponibilità di dati disaggregati per sesso, con attenzione ai rapporti tra sfera produttiva e sfera riproduttiva³⁷, perché la presenza del lavoro non pagato femminile

³⁷ T. Addabbo, D. Lanzi, A. Picchio, *Gender Budgets, a capability approach*, in «Journal of Human Development and Capabilities», vol. 11, 2010, p. 480.

(denominato lavoro domestico, lavoro riproduttivo o lavoro di cura) e la sua ineguale distribuzione fra i generi produce effetti distorsivi delle politiche pubbliche per uomini e donne³⁸. Per esempio, è stato rilevato che le politiche per aumentare il tasso di occupazione femminile dovrebbero tenere conto del lavoro di cura come se fosse lavoro salariato, in quanto generatore di ricchezza per la famiglia in cui si iscrive, in modo da poter efficacemente interpretare la minore elasticità dell'offerta di lavoro femminile al salario³⁹. Solo in questo modo è possibile comprendere ed evitare il fallimento di alcune politiche lavorative che non tengono debitamente conto di questa caratteristica del lavoro delle donne: per esempio, continuare a considerare le donne che si occupano in maniera esclusiva del lavoro di cura come inoccupate, alla stregua di altre categorie, e continuare a proporre loro le stesse politiche di ricollocazione che si utilizzano per altre persone (per esempio, corsi di formazione erogati gratuitamente) rischia di condurre al fallimento.

Tuttavia, è anche interessante notare come un approccio eccessivamente *data-driven* possa in alcuni casi risultare controproducente per l'eguaglianza di genere: focalizzandosi solamente sull'atto di "contare", soprattutto il semplice conteggio delle presenze dei generi, porta con sé il rischio di trasformarsi in un «mero esercizio tecnico»⁴⁰ che svia l'attenzione dalle questioni realmente importanti, e, soprattutto, dalle loro soluzioni. Senza considerare il fatto che in questa strategia politica è solitamente assente qualsiasi tentativo di problematizzazione del concetto di "genere" stesso, che spesso viene usato più come sinonimo di sesso e ricondotto infatti ad un rigido binarismo di genere, dove i generi considerati sono sempre e solo due⁴¹.

Il secondo requisito riguarda invece la presenza di metodi di sostegno, partecipazione e consultazione pubblica⁴², necessari se si vuole fare delle politiche per la parità un'occasione di ripensamento e partecipazione civile (v. oltre sulla Risoluzione del Parlamento Europeo).

Gli studiosi che si sono occupati del tema si sono invece soffermati su diversi aspetti del *gender mainstreaming*, rilevando come sia contemporaneamente una teoria, ma anche una pratica e una nuova strategia per concepire le politiche pubbliche, e «as a practice, gender mainstreaming is a process to promote gender equality. It is also intended to improve the

³⁸ T. Addabbo, *Gender auditing dei bilanci e delle politiche pubbliche*, CAPP - Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, working paper, p. 5.

³⁹ *Ivi*, p. 5.

⁴⁰ C. Ng, *Making Public Expenditures Equitable: Gender Responsive and Participatory Budgeting*, in C. Ng (a cura di), *Gender Responsive and Participatory Budgeting*, Springer International Publishing, Cham, 2016.

⁴¹ Cfr. Introduzione.

⁴² C. Campo, *The United Nations and Gender-mainstreaming; International Conferences on Women and the Development of Gender Mainstreaming Policies in Caribbean States*, CUNY Academic Works, 2012, p. 5.

effectivity of mainlines policies by making visible the gendered nature of assumptions, processes, and outcomes»⁴³. Inoltre, è una strategia «dà rilievo ai sistemi e alle organizzazioni che generano le discriminazioni, piuttosto che ai diritti delle donne»⁴⁴. Si richiama qui infatti uno dei fini principali del *gender mainstreaming* che è l'*accountability* dei soggetti pubblici nel combattere le discriminazioni di genere.

Riconoscere la realtà come *gendered* è quindi un passaggio essenziale per poter intervenire sulle politiche pubbliche, e, di conseguenza, anche sul bilancio. Il genere riassume in sé, infatti, le caratteristiche socialmente costruite delle relazioni tra i sessi e senza la presa di coscienza che il mondo in cui viviamo è genderizzato qualsiasi tipo di intervento trasformativo è destinato al fallimento, in quanto si esaurirebbe nel programmare interventi mirati per le donne e non comporterebbe «un ripensamento di tutti gli interventi pubblici, compresi quelli che apparentemente sembrano essere neutri rispetto al genere»⁴⁵.

In conclusione, tale approccio impone quindi di farsi alcune domande relative alle politiche pubbliche: qual è il loro impatto sui generi? Ci sono differenze di genere in chi beneficia di alcune politiche? Ci sono invece svantaggi che colpiscono in maniera prevalente soltanto un genere? La distribuzione delle risorse risponde in maniera adeguata alle diverse esigenze di uomini e donne? Le politiche pubbliche attuate sono state congrue e sufficienti per favorire la parità di genere, o c'è margine di miglioramento?

Sono interrogativi che portano a risposte diverse e soluzioni diverse, tra cui spicca una maggiore trasparenza dei processi decisionali e maggiore *accountability*⁴⁶, l'elaborazione di statistiche e indicatori di uguaglianza di genere, la valutazione preventiva delle politiche pubbliche, la rilettura dei bilanci nell'ottica di genere (bilancio di genere) e le strategie volte a migliorare la presenza femminile nell'apparato pubblico, in particolare negli organi decisori.

Il bilancio di genere in particolare appartiene alla strategia del *gender mainstreaming* poiché si focalizza sulla dimensione di genere dei bilanci (pubblici, ma non solo), introducendo quindi una nuova prospettiva nel documento contabile che permette di programmare gli

⁴³ S. Walby, *Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», vol. 12, 2005, p. 321.

⁴⁴ L. Pulejo, *Il "bilancio di genere": uno strumento di analisi e di programmazione per le Università nell'ottica della strategia di gender mainstreaming*, in «Annali della Facoltà di Economia - Università degli studi di Messina», vol. 3, 2013, p. 124.

⁴⁵ L. Pulejo, *Che cos'è e come si redige un bilancio di genere*, in *Donne, politica e istituzioni: percorsi, esperienze e idee*, a cura di M. A. Cocchiara, Aracne, Roma, 2009, p. 446.

⁴⁶ L. Pulejo, *Il "bilancio di genere": uno strumento di analisi e di programmazione per le Università nell'ottica della strategia di gender mainstreaming*, in «Annali della Facoltà di Economia - Università degli studi di Messina», vol. 3, 2013, p. 122.

obiettivi e rendicontare le spese – e verificando, implicitamente, se tali obiettivi siano stati raggiunti.

2.4 Gender mainstreaming e femminismo

Situare il *gender mainstreaming*, come strategia politica, all'interno del panorama dei femminismi ed in particolare delle riflessioni accademiche femministe non è un compito facile. Uno dei primi aspetti che viene alla luce è infatti quello del legame, non facile, tra femminismi e diritto. Muovendo dalla prassi oramai consolidata di dividere le diverse correnti femministe apparse a partire dal fine Ottocento in ondate, la prima ondata viene anche definita femminismo dell'uguaglianza e in questo caso il rapporto col mondo giuridico è conflittuale ma fecondo: le femministe si appropriano di quel principio egualitario che a partire dalle due Rivoluzioni è stato posto a fondamento dello Stato di diritto, facendone scaturire una riflessione teorica ed una prassi politica che portano, nel corso di tutto il Novecento, all'ottenimento di diritti come il diritto di voto, il diritto al divorzio, l'affermazione della parità dei coniugi nel matrimonio e nella famiglia, il diritto all'aborto, la parità di retribuzione e nei luoghi di lavoro, l'accesso a carriere ancora riservate esclusivamente agli uomini. I movimenti delle donne pesano anche per quanto riguarda l'ottenimento di altri diritti sociali, come il diritto alla salute, all'istruzione, ai più elementari diritti in tema di lavoro. Come ricorda La Rocca, «spesso narrate come l'esito "spontaneo", "naturale", di un progresso ineluttabile, quelle battaglie sono state, in realtà, il frutto di una sfida ambiziosa: quella della costruzione di un nuovo modello di convivenza tra i generi»⁴⁷ che è passato anche e soprattutto per la definizione di un diritto nuovo, non più patriarcale. Non è tuttavia l'unico atteggiamento femminista che è esistito nei confronti del diritto: alle contraddizioni nate proprio dall'applicazione del paradigma dell'eguaglianza una parte della c.d. seconda ondata del femminismo, in particolare il movimento del femminismo della differenza, ha risposto con critiche, anche feroci, e con un atteggiamento di chiusura e di fuga rispetto allo strumento giuridico, ritenuto per sua natura maschile e non adatto a valorizzare adeguatamente la *differenza* femminile. Nella seconda metà del Novecento è nato quindi il dilemma tra eguaglianza e differenza, che ancora non si reputa risolto a livello teorico né pratico⁴⁸, sebbene esistano strumenti giuridici che sono stati

⁴⁷ D. La Rocca, *Che genere di diritto? Il controverso rapporto tra movimenti delle donne e trasformazioni dell'ordinamento giuridico*, in «SocietàMutamentoPolitica», VOL 11 (2021), p. 62.

⁴⁸ L. Re, *Eguaglianza, differenza e diritto. Uno sguardo al dibattito femminista contemporaneo*, in «AG About Gender - Rivista internazionale di studi di genere», V. 8, 2019, p. 3.

creati proprio per implementare la c.d. eguaglianza di fatto, come le azioni positive, e nonostante il successo di un concetto come quello di “pari opportunità”, che è stato declinato in modi diversi sia a livello legislativo (per esempio le pari opportunità tra uomo e donna che altro non sono che un’applicazione dell’eguaglianza sostanziale già sancita, ad esempio, dall’art. 3 della nostra Costituzione⁴⁹) che teorico, come uguaglianza di risultati, di risorse, di capacità. Il diritto rimane patriarcale e rimane maschile per alcuni femminismi, sia a livello teorico sia considerando attivisti/e e associazioni, il che comporta da una parte una certa ambivalenza di fondo nelle richieste di tutela e protezione da parte dello Stato (che La Rocca definisce appropriatamente «rivendicazionismo minimale di interventi di tipo ‘eccezionale’ o ‘emergenziale’»⁵⁰), da una parte ritenute doverose e dall’altra considerate paternalistiche e limitanti la libertà delle donne; ma d’altra parte ha il pregio indubbio di portare nel dibattito il problema delle soggettività che rimangono di volta in volta escluse dall’assimilazione nel paradigma dell’eguaglianza: uguali a *chi*? uguali *tra* chi?

Il dilemma tra eguaglianza e differenza, non sopito e teoricamente ancora fecondo, ha portato tuttavia negli anni Novanta, insieme ad altre circostanze storiche, ad una stagione dove i movimenti delle donne sembrano ritrarsi e perdere slancio. Per Fraser è il momento in cui il femminismo della differenza raggiunge il suo culmine con le lotte per il *riconoscimento*, concetto che nella sua opera viene dicotomicamente accostato a quello di *redistribuzione*⁵¹. Si tratta di lotte culturali che nel panorama di uno Stato sociale fortemente indebolito (quantomeno in alcuni stati come USA e Inghilterra) mirano ad ottenere quel cambiamento culturale che le lotte politiche e la battaglia per l’uguaglianza non sembravano aver raggiunto. In un certo senso è un momento di disillusione ed allontanamento da vecchi schemi e sperimentazione di nuovi, ma mentre tutto ciò avviene nel femminismo teorico e pratico, i principi femministi incominciano ad entrare nelle istituzioni. È il c.d. processo di istituzionalizzazione del femminismo.

Nel panorama italiano ciò avviene in ritardo di qualche decennio rispetto ad altri paesi e nel 1990 la Commissione per la pari opportunità, istituita presso la Presidenza del Consiglio

⁴⁹ Ivi, p. 64.

⁵⁰ Ivi, p. 62.

⁵¹ Come sintetizza bene F. Bonichi: «secondo la prospettiva della “ridistribuzione” le ingiustizie sono radicate nella struttura economica della società e identificabili nello sfruttamento, nella marginalizzazione, nella deprivazione. Assumendo la prospettiva del “riconoscimento” le ingiustizie si strutturano invece nei modelli culturali di rappresentazione, interpretazione e comunicazione, assumendo le forme della dominazione culturale, del non riconoscimento, del disprezzo», in F. Bonichi, *Le politiche di genere tra «ridistribuzione» e «riconoscimento»*. *Un percorso di lettura*, in «SocietàMutamentoPolitica», vol. 11, 2021, p. 148.

dei ministri, diventa permanente, mentre nel 1996 nasce la nuova figura istituzionale del Ministro con delega alle pari opportunità. In Italia il *gender mainstreaming* arriva quindi nel momento in cui la costruzione di un sistema politico e legislativo in grado di rendere effettivo il principio della parità di genere è ancora in costruzione.

Il *gender mainstreaming* nella riflessione femminista viene quindi approcciato in modi diversi. Inizialmente e da una parte delle accademiche femministe viene salutato con grande speranza: di aver finalmente trovato una chiave che permettesse di superare il dilemma uguaglianza/differenza e di rendere gli organismi istituzionali responsabili del cambiamento sociale che devono produrre. Ci sono autrici che hanno dato il benvenuto al *gender mainstreaming*, riconoscendogli il merito di essere una strategia politica che più di ogni altra avrebbe avuto la potenzialità di cambiare l'effettiva situazione delle donne in Europa. In particolare, bisogna fare riferimento al pensiero di Walby, che è tornata sul tema del *gender mainstreaming* in tre diverse occasioni. Nel 1997 la sua conclusione sul processo a quel tempo in atto nell'Unione Europea era più che positiva, nonostante riconosca alcuni problemi insiti nel nuovo regime di genere (v. neoliberalismo, approccio analizzato nel capitolo terzo):

I cambiamenti nelle forme delle relazioni di genere nel mercato del lavoro sono influenzati in modo significativo dalla crescente integrazione dell'UE [...]. Tuttavia, la trasformazione delle relazioni di genere sta interessando le donne in modo molto diseguale. Le donne più giovani che hanno un'istruzione elevata e ottengono un buon lavoro stanno riducendo il divario di genere, ma quelle che lasciano la scuola senza qualifiche, che non riescono a ottenere un buon lavoro e che si impegnano nella maternità senza il sostegno maschile, e le donne più anziane che non hanno mai avuto tali opportunità di istruzione e di lavoro, hanno una cattiva posizione nella nuova forma di regime pubblico di genere, in cui l'attività di successo nel mercato del lavoro è la chiave per ottenere altre risorse sociali⁵².

A quasi trent'anni di distanza, tuttavia, ci si è resi conti che il *gender mainstreaming* non ha prodotto i cambiamenti che ci si augurava⁵³.

Alcuni degli elementi che la riflessione accademica femminista ha rintracciato tra le cause di questo fallimento sono, per esempio, l'attenzione preponderante, se non eccessiva, sull'acquisizione di competenze da parte dei *policy makers* e sulla messa in atto di una serie di tecniche, metodi, strumenti e procedure. Secondo Daly questo fenomeno può essere interpretato come una «tecnocratizzazione del *gender mainstreaming*»⁵⁴ (e Walby giustamente

⁵² S. Walby, *Gender Transformations*, Taylor & Francis Inc, London, 1997, pp. 204-205.

⁵³ A. van Eerdewijk e T. Davids, *Escaping the mythical beast: Gender Mainstreaming reconceptualised*, in «Journal of International Development», XXVI (2014), n. 3, pp. 303-316.

⁵⁴ M. Daly, *Gender Mainstreaming in Theory and Practice*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XII (2005), n. 3, p. 436.

ricorda che «expertise is a form of power»⁵⁵), non benefica per la diffusione dell'approccio stesso. Il secondo ostacolo individuato da Daly è che il *gender mainstreaming*, avendo come oggetto tutte le politiche e non solo i programmi specificatamente diretti alla parità di genere, finisce per non essere focalizzato sui problemi di disuguaglianza, risultando quindi in una serie di iniziative di scarso spessore, dal valore più retorico che altro, perché tutti gli attori coinvolti hanno interesse a dire di star “facendo” *gender mainstreaming*⁵⁶. Walby inoltre porta l'attenzione su alcune tensioni irrisolte all'interno del concetto stesso di *gender mainstreaming*: nel momento in cui bisogna applicarlo, a quale visione della parità di genere bisogna dare adito? Al cuore di questo dilemma per Walby c'è la tensione tra una visione di equità come *sameness* (concettualizzata anche come inclusione, che porta al c.d. *equal treatment* come conseguenza), come equa valutazione di elementi diversi (politiche della differenza che Walby chiama *reversal*), oppure come trasformazione sociale⁵⁷. Visto che i contorni del *gender mainstreaming* non sono nettamente definiti, il suo essere malleabile lo rende, in definitiva, uno strumento inefficace.

Una parte dei movimenti femministi ha invece visto con sospetto il processo di istituzionalizzazione del principio di parità e l'innovazione del *gender mainstreaming*, ritenuto erede di un femminismo liberale escludente e classista, capace solo di creare cambiamento da parte di donne bianche e benestanti a favore di altre donne bianche e benestanti⁵⁸. In particolare il *gender mainstreaming* viene ritenuto inefficace in quanto si tratta di una strategia che dovrebbe inserirsi in spazi organizzativi che sono nati improntati sul modello di maschilità vigente: quello che viene ritenuto impossibile è proprio che il cambiamento possa avvenire “dall'interno” (riproducendo uno dei topos del femminismo della differenza continentale), ragione per cui molte femministe preferiscono mantenere una posizione e uno sguardo esterno rispetto alle istituzioni, anche per mantenere la giusta distanza e chiarezza di analisi⁵⁹.

Questo discorso si interseca con quello del c.d. neoliberismo, che sarà affrontato nel capitolo terzo, per cui si rimanda a quella sede l'analisi delle critiche incentrate sul neoliberismo.

⁵⁵ S. Walby, *Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XII (2005), n. 3, p. 338.

⁵⁶ M. Daly, *Gender Mainstreaming in Theory and Practice*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XII (2005), n. 3, p. 441.

⁵⁷ S. Walby, *Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XII (2005), n. 3, p. 338.

⁵⁸ Ovviamente, le categorie di discriminazione sono molte di più: oltre al genere, alla razza e al reddito, possiamo citare anche la disabilità, l'istruzione, lo status di cittadina, migrante regolare o irregolare e così via.

⁵⁹ A. E. Woodward, *Gender mainstreaming in European policy. Innovation or deception?*, Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2001, p. 11.

3. Origini e storia del bilancio di genere

3.1 La derivazione istituzionale

La storia del bilancio di genere viene fatta tradizionalmente risalire ai primi esperimenti australiani degli anni Ottanta, dove un bilancio di genere di livello statale e federale viene introdotto già a partire dal 1984⁶⁰. Tuttavia, alcuni tentativi erano già stati compiuti nelle Filippine all'inizio degli anni '80, con obiettivi di redistribuzione delle risorse verso una maggiore parità di genere. Con ciò si evidenzia un carattere che rimane alla base del bilancio di genere anche in anni recenti e cioè la sua trasversalità rispetto a paesi a diversi livelli di reddito. Il bilancio di genere in questo senso appartiene a pieno titolo agli strumenti del *gender mainstreaming* previsti dalla Conferenza di Pechino del 1995, che sono stati concepiti proprio per essere universali ed applicabili dagli stati senza una precisa collocazione geografica o di PIL.

Secondo Giovanna Galizzi, il bilancio di genere può anche essere visto come il «trait d'union tra la strategia di *gender mainstreaming* e il principio di *accountability*»⁶¹, *accountability* che delinea la capacità di rendere conto che dovrebbe essere propria soprattutto degli enti pubblici e politici. La responsabilità nel rendicontare l'utilizzo delle risorse è legata a stretto giro ai concetti di efficacia e di efficienza che hanno pervaso il nuovo modo di intendere gli enti pubblici in senso aziendalistico (*New Public Management*). Il bilancio di genere prende origine dalla considerazione che

in realtà, il bilancio è il portato di una scelta politica, e non un mero documento economico, che non può non riverberare i suoi effetti sui singoli individui e quindi su uomini e donne. La scelta di analizzare i bilanci è giustificata dal fatto che essi (esplicitando come il governo mobilita e distribuisce le risorse pubbliche), formulano politiche, pongono priorità, e provvedono i mezzi per andare incontro ai bisogni sociali ed economici di tutti i cittadini: sono, in definitiva, non un'arida elencazione di cifre, ma una vera e propria cartina di tornasole dei "valori" di uno stato.⁶²

⁶⁰ G. Hewitt, *Gender Responsive Budget Initiatives: Tools and Methodology*, in K. Judd (a cura di), *Strengthening Economic and Financial Governance Through Gender Responsive Budgeting, Gender budget initiatives: strategies, concepts and experiences*, United Nations Development Fund for Women, New York, 2002, p. 30.

⁶¹ G. Galizzi, *Il bilancio di genere negli enti pubblici territoriali: origini, strumenti e implicazioni aziendali*, Angeli, Milano, 2012, p. 11.

⁶² G. Vingelli, *Il bilancio di genere negli enti locali*, in A. Del Re, V. Longo e L. Perini (a cura di), *I confini della cittadinanza: genere, partecipazione politica e vita quotidiana*, FrancoAngeli, Milano, 2010, pp. 101-102.

Per O'Hagan il rapporto è addirittura invertito: è il *gender budgeting* che «attiva [corsivo originale] il *gender mainstreaming*, includendo l'analisi di genere delle entrate e delle spese in tutti gli aspetti della politica e dei programmi»⁶³.

I principi che ispirano il bilancio di genere sono l'equità (di genere, innanzitutto, ovviamente), l'efficienza (per una migliore gestione nell'uso delle risorse pubbliche), la trasparenza (concetto fondamentale per un vero processo di *accountability*) e la consapevolezza, che impone ai *policy-maker* di orientare le politiche pubbliche verso i valori che si vogliono concretamente perseguire⁶⁴.

La derivazione istituzionale del bilancio di genere si sostanzia con un massiccio impegno del Commonwealth Secretariat per la diffusione dei bilanci di genere a livello mondiale. È a questo organismo che sono da ricondursi molti dei tentativi effettuati nel mondo, a partire dall'Australia, al Sudafrica etc., oltre ad un fitto elenco di pubblicazioni sul tema⁶⁵. Fa eccezione, sebbene da ricondursi al contesto anglosassone, l'esperimento britannico di cui oltre.

Con riguardo al cammino storico intrapreso dal bilancio di genere, è proprio dando seguito alla Risoluzione ONU approvata dalla Conferenza di Pechino che l'Unione Europea ha introdotto il bilancio di genere tra gli strumenti disponibili per attuare il *gender mainstreaming*, e l'ha fatto dapprima con la risoluzione del Parlamento Europeo n. 323 del 3 luglio 2003, dedicata proprio alla costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere.

Nella risoluzione si ripercorre la storia qui accennata, che dalla Conferenza di Pechino del 1995 porta all'introduzione del concetto di *gender mainstreaming* anche all'interno dell'Unione Europea, e si enuncia chiaramente che «il *gender budgeting* può essere identificato come un'applicazione del *gender mainstreaming* nella procedura di bilancio». La risoluzione contiene anche un tentativo di definire il bilancio di genere come «ciò [che] consista nell'adottare una valutazione di impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi». La risoluzione ha carattere eminentemente programmatico, di sollecitazione verso altri soggetti che vengono più volte richiamati, come la Commissione europea, gli Stati membri e i governi locali e regionali, che vengono

⁶³ A. O'Hagan, *Conceptual and Institutional Origins of Gender Budgeting*, in *Gender Budgeting in Europe*, a cura di A. O'Hagan, E. Klatzer, Springer International Publishing, Cham, 2018, p. 31.

⁶⁴ Ivi, p. 105.

⁶⁵ Per esempio, D. Budlender e Commonwealth Secretariat (a cura di), *Gender budgets make cents: understanding gender responsive budgets*, Gender Affairs Department, Commonwealth Secretariat, London, 2002 e D. Budlender, R. Sharp e K. Allen, *How to do a gender-sensitive budget analysis: contemporary research and practice*, AusAID; Commonwealth Secretariat, Canberra: London, 1998.

invitati a rendere il bilancio di genere una realtà possibile per tutti i livelli di governo, da quello più vicino ai cittadini fino al bilancio di genere dell'Unione Europea.

La raccomandazione del Parlamento europeo è che questo nuovo tipo di procedura possa svilupparsi tramite «procedura di bilancio *bottom-up* (dal basso verso l'alto)» e che possa promuovere «il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i cittadini – donne e uomini – e di tutti gli attori interessati (associazioni e ONG)». L'interesse del Parlamento europeo nel rendere il bilancio di genere un'occasione democratica dove siano i soggetti stessi a ragionare sui propri interessi e stabilire le proprie priorità si evince anche dall'auspicio – che assume i toni della necessità – che «che la strategia del *gender budgeting* divenga una "procedura parlamentarizzata" all'interno del Parlamento europeo e dei parlamenti nazionali, regionali e locali».

Nel 2007 ulteriore impulso all'introduzione del bilancio di genere è giunto dalla raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa e nel 2010 di nuovo il Parlamento si è espresso sul tema, all'interno della Risoluzione su “Pechino +15: Piattaforma d'azione delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere”, nella quale si faceva il punto sulle politiche ancora da implementare all'interno dell'Unione per essere conformi alla strategia decisa a Pechino nel 1995. Tra questi punti, figura ancora il bilancio di genere, che com'è noto è ancora lontano dall'aver un'applicazione uniforme e generalizzata all'interno degli Stati membri. Dal 2014, inoltre, la dichiarazione congiunta del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione europea nell'ambito del Quadro finanziario pluriennale contiene un impegno per l'integrazione di elementi *gender-responsive* nel processo di bilancio dell'UE.

Troviamo qui i primi echi di alcuni grandi temi che sarà necessario affrontare lungo lo svolgersi di questo lavoro, come la democrazia paritaria, il rapporto spesso difficile tra autonomia dei soggetti e paternalismo di chi programma le politiche pubbliche, e i processi partecipativi e democratici che inevitabilmente il bilancio di genere chiama in causa se vuole essere qualcosa di più di un «bilancio separato per le donne», per usare la stessa terminologia utilizzata dal Parlamento europeo e come ricordato anche da Budlender⁶⁶. Il successo del bilancio di genere istituzionale è però dovuto ad una particolare configurazione sociale che è stata definita «triangolo di velluto»⁶⁷, dove le c.d. *femocrats*, cioè le femministe che sono

⁶⁶ «A gender responsive budget is not a separate budget for women but an attempt to disaggregate expenditure and revenue according to their different impacts on women and men» in D. Budlender e Commonwealth Secretariat (a cura di), *Gender budgets make cents: understanding gender responsive budgets*, Gender Affairs Department, Commonwealth Secretariat, London, 2002, p. 11.

⁶⁷ A. E. Woodward, *Building velvet triangles: gender and informal governance*, in *Informal Governance in the European Union*, T. Christiansen, S. Piattoni, Edward Elgar Publishing 2004, p. 3065.

entrate nella pubblica amministrazione ed in particolare in luoghi di potere riescono a stringere alleanze con la società civile e l'accademia⁶⁸.

3.2 La derivazione accademica: *feminist economics*

Proprio per questo motivo la creazione del bilancio di genere non può essere ricondotta solamente agli ambienti istituzionali del *gender mainstreaming*: è altrettanto importante, se non maggioritario, l'apporto che deriva dalla c.d. *feminist economics*. Con questo termine si indicano le riflessioni che a partire dagli anni '80 si sono concentrate nell'applicare l'approccio femminista all'analisi macroeconomica. Senza questa opera di decostruzione, concetti che venivano ritenuti fino ad allora non implicati nella questione di genere non sarebbero mai stati problematizzati. In particolare, è possibile schematizzare alcuni punti principali⁶⁹, che, come è possibile osservare, costituiranno in seguito l'ossatura concettuale del bilancio di genere⁷⁰:

- Il libero mercato, universalmente ritenuto neutro rispetto al genere, invece trasmette e rinforza le ineguaglianze di genere⁷¹.
- Il lavoro, caposaldo della riflessione economica anche marxista, nasconde allo stesso modo una differenza di genere invisibile se si adotta un approccio *gender-blind*: lavoro retribuito da una parte e lavoro di cura dall'altra, nonostante quest'ultimo non entri mai nel discorso generale sull'economia. Uno degli scopi della *feminist economics* è proprio favorire l'emersione e l'inclusione del lavoro di cura nella riflessione macroeconomica generale.
- La divisione del lavoro, la distribuzione delle risorse e i livelli di reddito sono tutti elementi di politica macroeconomica in realtà influenzati dai ruoli di genere.

In sintesi, la riflessione della *feminist economics* chiede di rivedere alcuni concetti cardine della macroeconomia per comprendere che non sono neutri rispetto al genere né il libero mercato, né il lavoro, né il reddito, con tutte le conseguenze che queste riflessioni portano. Obiettivo critico della *feminist economics* è infatti il modo in cui abitualmente si discute e si

⁶⁸ Il successivo fallimento dell'esperienza australiana è stato ricondotto proprio al venire meno di questo triangolo di velluto. V. R. Sharp e R. Broomhill, *Budgeting for Equality: The Australian Experience*, in «Feminist Economics», VIII (2002), n. 1, p. 29.

⁶⁹ G. Galizzi, *Il bilancio di genere negli enti pubblici territoriali: origini, strumenti e implicazioni aziendali*, Angeli, Milano, 2012, p. 14.

⁷⁰ D. Budlender e Commonwealth Secretariat (a cura di), *Gender budgets make cents: understanding gender responsive budgets*, Gender Affairs Department, Commonwealth Secretariat, London, 2002, p. 56.

⁷¹ G. Galizzi, *Il bilancio di genere negli enti pubblici territoriali: origini, strumenti e implicazioni aziendali*, Angeli, Milano, 2012, p. 14.

prendono decisioni in tema di macroeconomia, non soltanto dal punto di vista di favorire una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, quanto soprattutto di ripensare il modo in cui questo mercato è stato strutturato. L'obiettivo infatti non è raggiungere la parità occupazionale, ma la piena equità di genere in tutti i campi della vita.

Ogni decisione pubblica ha un impatto diverso a seconda dell'individuo, del ruolo, dello stile di vita e delle condizioni economiche⁷². Questo perché il genere in quanto costruito sociale e culturale modella la vita delle persone di sesso femminile o maschile ben al di là delle loro differenze biologiche, e tenere conto di queste differenze nella maniera più precisa possibile è l'unico modo per creare un agire pubblico in grado di ottenere quella uguaglianza in senso sostanziale già citata in precedenza⁷³.

Il bilancio di genere deve necessariamente fare i conti con la divisione del lavoro presente nella nostra tipologia di società e soprattutto con le critiche che la riflessione femminista ha rivolto al modo classico di intendere l'economia. Se infatti tradizionalmente il lavoro è stato considerato solamente quello salariato o retribuito e i settori lavorativi erano quello pubblico e quello privato, con il meccanismo della tassazione che assicurava entrate allo Stato per svolgere le attività e i servizi di pubblica rilevanza mentre il settore privato produceva beni e servizi, ma oggi si sa che questa descrizione cela in realtà un settore di attività fondamentali per lo sviluppo della società. Si tratta del c.d. lavoro domestico, o lavoro di cura, o lavoro riproduttivo (contrapposto al lavoro c.d. produttivo), non retribuito e svolto in prevalenza dalle donne a favore di membri della propria famiglia, come i compagni, i figli e i parenti, in particolare se anziani e non autosufficienti. Il lavoro di cura costituisce un vero e proprio settore economico informale, la c.d. *care economy*⁷⁴, spesso non percepito come tale e che pertanto non viene considerato nei discorsi tradizionali sull'allocazione di risorse. Quando è retribuito, di solito è portato avanti da altre donne, spesso migranti o donne in situazioni di vulnerabilità economica e sociale⁷⁵, poco redditizio e svolto o completamente al di fuori della legalità o nella zona d'ombra che il legislatore solitamente riserva al lavoro domestico, regolamentato con norme diverse rispetto ad altre categorie contrattuali.

⁷² L. Pulejo, *Il "bilancio di genere": uno strumento di analisi e di programmazione per le Università nell'ottica della strategia di gender mainstreaming*, in «Annali della Facoltà di Economia - Università degli studi di Messina», vol. 3, 2013, p. 122.

⁷³ L. Pulejo, *Che cos'è e come si redige un bilancio di genere*, in *Donne, politica e istituzioni: percorsi, esperienze e idee*, a cura di M. A. Cocchiara, Aracne, Roma, 2009, p. 444.

⁷⁴ N. Folbre, *Conceptualizing care*, in F. Bettio e A. Verashchagina, *Frontiers in the economics of gender*, Routledge, London; New York, NY, 2008.

⁷⁵ Per il caso italiano, si veda A. Sciarba, *La cura servile, la cura che serve*, Pacini Editore, Ospedaletto, 2015 e G. De Simone, *I lavoratori domestici come attori della conciliazione*, in M. V. Ballestrero e G. De Simone (a cura di), *Persone, lavori, famiglie: identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, G. Giappichelli, Torino, 2009.

Tuttavia, sono numerosi gli esempi di come il settore pubblico dovrebbe occuparsi anche del lavoro di cura, specialmente laddove intenda perseguire obiettivi di parità di genere. Le interconnessioni tra i tre settori così intesi (pubblico, privato e domestico) sono numerose e strette, per esempio più aumenta il lavoro di cura svolto dalle donne meno queste ultime saranno disposte ad entrare nel lavoro retribuito, e saranno più incentivate ad uscirne, per esempio, alla nascita del primo figlio⁷⁶. In questo senso, l'offerta di lavoro da parte della componente femminile risente maggiormente del reddito offerto dal lavoro retribuito⁷⁷: se quest'ultimo è basso, le donne sono meno incentivate ad entrare nel mercato del lavoro retribuito poiché ciò non compensa la fatica della "doppia presenza"⁷⁸. D'altra parte, il lavoro di cura svolto gratuitamente dalle donne consente alcune delle caratteristiche del lavoro attuale e Himmelweit chiama questo comportamento dell'economia del lavoro di cura la sua «funzione stabilizzatrice»⁷⁹. Budlender infatti critica la visione preponderante per cui le donne sarebbero una risorsa sottoutilizzata, affermando che invece siano una risorsa over-utilizzata e che «gli impegni temporali delle donne sono un importante limite alla crescita e allo sviluppo [economico], [...] i benefici di ridurre questo limite basato sul genere possono essere notevoli»⁸⁰ e al contempo mette però in guardia dal rischio di considerare le donne solamente in ottica utilitarista come risorse da sfruttare.

La mancata uguaglianza tra i generi nei tassi di occupazione riduce anche l'introito della tassazione disponibile per la spesa pubblica: uno degli argomenti principali della c.d. *womenomics* e del femminismo di stampo liberale. Le carriere femminili, inoltre, sono spesso più frammentarie e discontinue a causa del lavoro di cura e della più alta presenza nei lavori part-time, e questi fattori, unitamente al *gender pay gap*, rendono solitamente gli assegni previdenziali inferiori rispetto a quelli maschili. Anche questo fattore si inserisce nel rapporto tra settore privato e settore pubblico e una riforma pensionistica impatta in modo decisamente diverso sugli uomini e sulle donne.

⁷⁶ S. Himmelweit, *Making Visible the Hidden Economy: The Case for Gender-Impact Analysis of Economic Policy*, in «Feminist Economics», VIII (2002), n. 1, pp. 53-54.

⁷⁷ T. Addabbo, *Gender auditing dei bilanci e delle politiche pubbliche*, CAPP - Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, working paper, p. 5.

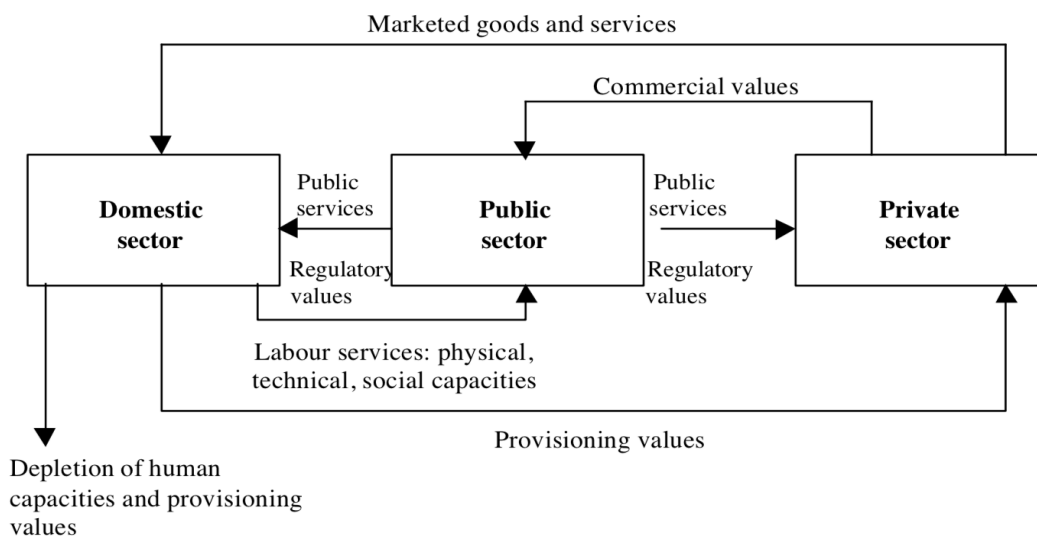
⁷⁸ Per gli elementi soggettivi e non meramente "economici" di questa scelta, v. anche S. Himmelweit, *Making Visible the Hidden Economy: The Case for Gender-Impact Analysis of Economic Policy*, in «Feminist Economics», VIII (2002), n. 1, p. 55.

⁷⁹ E. Klatzer e C. Schlager, *The Big Picture Makes a Big Difference: Taking into Account Changed Framework Conditions for Budgetary Policies at European Level in Gender Responsive Budgeting*, in «Politica economica - Journal of Economic Policy (PEJEP)», (2015), n. 2, p. 136.

⁸⁰ D. Budlender e Commonwealth Secretariat (a cura di), *Gender budgets make cents: understanding gender responsive budgets*, Gender Affairs Department, Commonwealth Secretariat, London, 2002, p. 25.

Lo Stato tradizionalmente si occupa di fornire le regole che disciplinano sia il settore privato che quello domestico e allo stesso modo grazie alla tassazione fornisce beni e servizi che incidono sia sul lavoro produttivo che su quello riproduttivo. Come si può notare dal diagramma seguente, estrapolato dal lavoro delle economiste britanniche Diane Elson e Susan Himmelweit⁸¹, l'utilizzo di un *framework* economico attento alla dimensione del genere porta a riscrivere il normale flusso di beni e servizi tra settore pubblico e settore privato a differenza di come viene comunemente inteso:

Diagram 1: The circular flow of output using a gender-aware framework



In questo senso, il settore qui definito come “domestico” rappresenta un aspetto non eliminabile della società in cui viviamo che racchiude in sé il lavoro di cura largamente inteso: non solo la fornitura materiale di servizi essenziali di cura e supporto per le persone non autosufficienti a diverso titolo (neonati, bambini piccoli, anziani, disabili e così via), ma anche la trasmissione di valori sociali⁸². La costruzione di un asilo non solo crea posti di lavoro e fornisce un servizio ai lavoratori con figli, ma ha un effetto diretto evidente anche nei confronti dei *caregiver* che possono quindi ridurre il proprio lavoro domestico, magari per entrare a loro volta nel mondo del lavoro retribuito. Allo stesso modo, l’occupazione nei diversi settori produttivi e nelle diverse tipologie di lavoro (dipendente, autonomo e così via...) non è uguale dal punto di vista del genere, come non lo è nemmeno la proprietà di immobili. Per citare un

⁸¹ D. Elson, *The economic, the political and the domestic: Businesses, states and households in the organization of production*, in «New Political Economy», Vol. 3, No. 2, 1998, p. 203.

⁸² N. Folbre, *Conceptualizing care*, in F. Bettio e A. Verashchagina, *Frontiers in the economics of gender*, Routledge, London; New York, NY, 2008, p. 103.

altro caso, una riforma della spesa pubblica che vada ad intaccare considerevolmente le risorse destinate alla sanità, per esempio riducendo le occasioni di ricovero ospedaliero e prediligendo invece la cura del paziente a casa, ha un impatto notevole sul lavoro di cura delle donne, che in misura maggioritaria si prenderanno cura del parente non autosufficiente o convalescente⁸³.

Un altro aspetto che la *feminist economics* mette in luce riguarda le politiche sulla spesa pubblica che considerano la famiglia come un'unità monolitica e non tengono conto dei rapporti di potere, delle scelte individuali e della capacità di spesa interna di ogni singolo membro⁸⁴. Per esempio, questo approccio si traduce in differenze di genere anche importanti quando tocca il tema della tassazione congiunta e non basata sull'individuo, come avviene in alcuni stati europei a differenza dell'Italia: tassando il reddito familiare si disincentiva l'occupazione femminile, perché la donna che non occupata che decida di entrare nel mercato del lavoro porta ad un aumento della tassazione che pesa sulla famiglia, a fronte magari di un reddito modesto. Lo stesso ragionamento vale non solo per l'imposizione diretta ma anche per l'accesso a detrazioni e benefici, per i quali spesso è richiesto il reddito familiare.

Allo stesso modo, gli incentivi destinati alla cura e alla formazione dei figli spesso sono calcolati e diretti per nucleo familiare, mentre le ricerche empiriche hanno dimostrato che l'attitudine di spesa delle madri nei confronti dei figli è molto più alta di quella dei padri, cioè le donne tendenzialmente investono di più e più volentieri per la prole.

Cercando di riassumere le posizioni della *feminist economics* sul bilancio di genere, è interessante notare come sia stata proposta⁸⁵ una serie di caratteristiche chiave per valutare se una politica possa dirsi femminista o meno, ovvero se cerchi di migliorare i diritti, lo status o la situazione relativa delle donne rispetto agli uomini: la (supposta) politica femminista riduce le gerarchie basate sul genere, distingue tra sfera pubblica e privata, affronta la condizione delle donne e degli uomini e risponde alle richieste dei movimenti femministi riconosciuti. Secondo O'Hagan⁸⁶, tuttavia, il bilancio di genere non solo soddisfa questi criteri, ma può essere considerato anche una "politica di uguaglianza di genere", una classificazione

⁸³ S. Himmelweit, *Making Visible the Hidden Economy: The Case for Gender-Impact Analysis of Economic Policy*, in «Feminist Economics», VIII (2002), n. 1, p. 57.

⁸⁴ D. Elson, *Gender Responsive Budget Initiatives: Key Dimensions and Practical Examples*, in K. Judd (a cura di), *Strengthening Economic and Financial Governance Through Gender Responsive Budgeting, Gender budget initiatives: strategies, concepts and experiences*, United Nations Development Fund for Women, New York, 2002, p. 25.

⁸⁵ A. G. Mazur, *Theorizing Feminist Policy*, Oxford University Press, 2002.

⁸⁶ A.O'Hagan, *Challenging the norms: Gender Budgeting as Feminist Policy Change*, in J. Campbell e M. Gillespie (a cura di), *Feminist economics and public policy: reflections on the work and impact of Ailsa McKay*, Routledge, London, 2016, p. 80.

proposta da Htun e Weldon⁸⁷. In particolare, secondo O'Hagan, il bilancio di genere nella categorizzazione di Htun e Welton è sia una politica "basata sul genere" sia una politica "basata sulla classe":

è una politica "di genere" perché cerca di porre rimedio allo svantaggio e alla discriminazione delle donne in quanto *donne* (corsivo originale), e una politica "di classe" perché affronta la distribuzione ineguale delle risorse e la divisione sessuale del lavoro. [...] Nello specifico, il bilancio di genere mira ad equiparare lo status di tutte le donne estendendo le risorse economiche e i diritti civili per garantire che l'accesso ai servizi finanziati con fondi pubblici e alla fornitura sempre più commercializzata di forme alternative di assistenza non sia limitato alle donne con un reddito più elevato o un maggiore accesso alle risorse finanziarie⁸⁸.

La derivazione accademica del bilancio di genere ha beneficiato di una nuova categorizzazione delle spese di un bilancio pubblico ad opera di Sharp, che ha adottato questa metodologia nei primi bilanci di genere australiani.

L'origine del bilancio di genere si aggancia quindi ad un criterio di distinzione della spesa pubblica che riguarda il suo diverso impatto sul genere, grazie al quale è possibile individuare essenzialmente tre tipi di spese: quelle che sono destinate direttamente a favorire un genere e/o la parità, le spese per la parità di genere dei dipendenti pubblici ed infine le spese che sono indirettamente collegate al genere.

La riclassificazione delle spese di bilancio secondo lo schema tripartito appena illustrato è uno dei passaggi fondamentali per la redazione di un bilancio di genere efficace, in quanto permette di scomporre il documento in spese concrete per poter poi procedere a rimetterle in ordine secondo criteri di priorità, definendo quali sono le aree di intervento che incidono di più (in positivo o in negativo) sulle pari opportunità. Nella relazione che accompagna il bilancio dello stato italiano redatto nel 2017 si legge che «per circa l'80 per cento (pari a circa 617,8 miliardi), non sono stati individuati riflessi né diretti né indiretti sulle disuguaglianze di genere, per circa il 19,7 per cento (152,3 miliardi) la spesa è riconosciuta come sensibile rispetto al genere mentre lo 0,3 per cento (circa 2,1 miliardi) è considerata collegata a interventi destinati a ridurre le disuguaglianze di genere. Nel complesso, la dimensione relativa

⁸⁷ M. Htun e S.L. Weldon, *When Do Governments Promote Women's Rights? A Framework for the Comparative Analysis of Sex Equality Policy*, in «Perspectives on Politics», VIII (2010), n. 1, pp. 207–216.

⁸⁸ A.O'Hagan, *Challenging the norms: Gender Budgeting as Feminist Policy Change*, in J. Campbell e M. Gillespie (a cura di), *Feminist economics and public policy: reflections on the work and impact of Ailsa McKay*, Routledge, London, 2016, p. 80.

delle tre voci risulta confermata anche in termini di stanziamenti definitivi di competenza e di cassa, e pagamenti»⁸⁹.

Si segnala, infine, l'importanza di un convegno tenutosi a Bruxelles nell'ottobre 2001⁹⁰ e sponsorizzato da UNIFEM, che ha riunito tutte le principali studiosse mondiali in tema di bilancio di genere (tra cui Elson, Sharp, Hewitt, Himmelweit), per offrire una vera e propria panoramica su come applicare ed implementare il bilancio di genere, che strumenti e concetti utilizzare, e quali fossero state le esperienze attuate fino a quel momento. Lo scopo dichiarato della conferenza era proprio fare da *trait d'union* tra la ricerca accademica e la sperimentazione locale e favorire una sempre maggiore adozione dei bilanci di genere nel contesto europeo ed internazionale.

4. Diverse tipologie di bilancio di genere

Proprio i caratteri molto generici del bilancio di genere così come ideato dalle principali istituzioni per i diritti umani (ONU, Commonwealth e così via) hanno reso possibile anche un elevato grado di personalizzazione dello strumento, in base alle caratteristiche e alle opportunità che di volta in volta si venivano a creare nei singoli contesti. Attualmente, almeno 60 paesi al mondo adottano un qualche tipo di bilancio di genere, a livello statale o locale, se si definisce un bilancio di genere come un bilancio di un ente che esplicitamente inserisce la variabile genere nel processo che riguarda l'allocazione di risorse o la gestione delle entrate, con il conseguente raggiungimento di determinati obiettivi. Le esperienze più significative sono rappresentate dall'Australia, già citata, Sudafrica, Scozia, Austria, Regno Unito, Israele, Svezia e Canada. Molto attivi sul punto sono anche l'Unione Europea e il Consiglio d'Europa, come si è visto. Mancano all'appello, nel panorama globale, gli Stati Uniti, dove il concetto di bilancio di genere fatica tutt'ora ad inserirsi sia nella prassi degli enti di governo, statali, federali o locali che siano, che nella riflessione accademica e femminista⁹¹.

⁸⁹ Relazione sul bilancio dello stato italiano, edizione 2017, su https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2017/Bilancio_di_genere_2017_-_Relazione_Parlamento.pdf

⁹⁰ Gli atti del convegno si possono trovare in: K. Judd (a cura di), *Strengthening Economic and Financial Governance Through Gender Responsive Budgeting, Gender budget initiatives: strategies, concepts and experiences*, United Nations Development Fund for Women, New York, 2002.

⁹¹ M. Marks Rubin e J. R. Bartle, *Integrating Gender into Government Budgets: A New Perspective*, in «Public Administration Review», LXV (2005), n. 3, pp. 259–272.

Secondo Klatzer⁹² il bilancio di genere, nonostante possa essere condotto e implementato utilizzando un'ampia gamma di approcci, può ricadere fondamentalmente in due categorie:

- o si intraprende un'analisi di bilancio selettiva, relativa a programmi, politiche o attività selezionate o riguardante punti isolati del processo di bilancio, secondo un approccio «frammentario»⁹³;
- o si esegue un'integrazione sistematica dell'uguaglianza di genere, dei diritti delle donne e della loro partecipazione in tutto il processo di pianificazione e di bilancio, lavorando quindi verso la «piena istituzionalizzazione» e quindi verso la «trasformazione delle politiche e dei processi pubblici»⁹⁴.

L'ultimo approccio è ovviamente quello indicato come preferito, dal potenziale più trasformativo, sottolineando anche il rischio che se non approcciato in questo modo il bilancio di genere rimanga un esercizio «cosmetico», che «nel migliore dei casi porta a cambiamenti marginali e lascia inalterate le strutture di potere sottostanti e l'accesso e la proprietà delle risorse»⁹⁵.

È stato quindi possibile riclassificare le esperienze di bilancio di genere tenendo a mente alcuni fattori, come l'origine della richiesta, il soggetto attuatore e così via.

Con riferimento ai soggetti coinvolti, le categorie sono principalmente cinque⁹⁶:

1. interno alle istituzioni
2. esterno alle istituzioni
3. misto o collaborativo
4. partecipativo dal basso
5. sponsorizzato

In particolare, l'esperienza australiana, che come visto è stata pioniera nel suo genere, è stata definita come bilancio di genere c.d. *inside government* (interno alle istituzioni), in quanto si è trattato di un processo attivato dallo Stato stesso e per così dire calato dall'alto

⁹² E. Klatzer, *Integrating Gender Equality, Women's Rights and Participation in the Budget Process: A Survey of Entry Points and Practical Examples*, in C. Ng (a cura di), *Gender Responsive and Participatory Budgeting*, Springer International Publishing, Cham, 2016, pp. 99 e ss.

⁹³ Ivi, p. 99.

⁹⁴ Ivi, p. 99.

⁹⁵ Ivi, p. 100.

⁹⁶ G. Galizzi, *Il bilancio di genere negli enti pubblici territoriali: origini, strumenti e implicazioni aziendali*, Angeli, Milano, 2012, pp. 48 e ss.

(*top-down*)⁹⁷. Solitamente l’iniziativa appartiene al governo centrale, nella persona del Ministro per le finanze, del Ministro per le pari opportunità o direttamente del capo di governo, ma ovviamente l’esperienza è replicabile anche in enti più piccoli, come nel caso dei singoli stati federati all’interno delle federazioni (come la stessa Australia) e degli enti locali, come è avvenuto nel caso italiano, ma non solo.

I vantaggi di questo approccio sono l’estrema facilità di accedere ai dati (che sono già in possesso dell’ente, purché siano stati raccolti in modo disaggregato per sesso), l’eventuale ricaduta sul modo di raccogliere dati (per l’appunto, la necessità di redigere il bilancio di genere può portare a raccogliere dati più precisi e più dettagliati laddove prima non se ne sentiva l’esigenza) e può incidere sulla struttura organizzativa stessa dell’ente, creando un processo virtuoso di autoconsapevolezza. Tuttavia, anche gli svantaggi sono numerosi: c’è uno scarso coinvolgimento della società civile, che si interfaccia con l’ente come utenza dei servizi pubblici, ma che non viene interpellata nel momento di redigere il bilancio di genere e c’è una netta dipendenza del bilancio di genere dalla sensibilità delle persone incaricate della *governance* che può portare anche a discontinuità importanti nel corso degli anni e che si riflette nei mancati cambiamenti strutturali ed organizzativi all’interno dell’ente⁹⁸.

Il secondo approccio è il c.d. “*outside government*” (esterno alle istituzioni), dove si attiva un processo partecipativo in cui il bilancio non viene redatto dallo stesso ente oggetto dell’analisi⁹⁹, ma anzi spesso l’iniziativa e l’effettiva realizzazione si deve ad associazioni od enti che hanno tra i propri obiettivi la parità di genere. L’esempio principale di questa categoria è il processo che è stato avviato nel Regno Unito grazie al gruppo di lavoro Women’s Budget Group, un network indipendente di studiosi/e ed attivisti/e che si occupa di redigere il bilancio di genere statale. Solitamente, questi enti sono quindi indipendenti rispetto al governo centrale o locale e senza scopo di lucro. I vantaggi sono una maggiore indipendenza nella redazione del bilancio e una maggiore consapevolezza sulle possibilità del bilancio di genere, infine, se ben accolto dall’ente oggetto del bilancio, può incidere sulla stessa struttura organizzativa, portando a cambiamenti in positivo¹⁰⁰. Gli svantaggi però sono numerosi, a partire dalla difficoltà nel reperire i dati e i fondi necessari per avviare il progetto, per arrivare al serio rischio di rimanere lettera morta senza apportare alcun significativo cambiamento.

⁹⁷ Per una narrazione ragionata delle diverse fasi dell’esperienza australiana si veda anche R. Sharp e R. Broomhill, *A Case Study of Gender Responsive Budgeting in Australia*, Commonwealth Secretariat, 2013.

⁹⁸ T. Addabbo, *Gender auditing dei bilanci e delle politiche pubbliche*, CAPP - Centro DI Analisi delle Politiche Pubbliche, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, working paper, p. 9.

⁹⁹ *Ivi*, p. 9.

¹⁰⁰ *Ivi*, p. 9.

Esiste anche il terzo modello chiamato misto o collaborativo, che riassume in sé alcune delle caratteristiche già viste per il primo e secondo modello: infatti in questo caso l'iniziativa può provenire dallo Stato o da un ente esterno, ma viene portata avanti dai due in modo congiunto. I vantaggi in questo caso sono numerosi: da una parte c'è la disponibilità di una massiccia mole di dati facilmente recuperabili, dall'altra c'è un soggetto che garantisce uno sguardo imparziale e terzo rispetto agli interessi dello stato e alla volontà politica dei promotori. Tuttavia, proprio questo è anche il punto debole di questo modello: c'è il rischio che un'eccessiva dipendenza dal delicato legame tra associazioni non governative e politica porti ad un processo non continuativo nel tempo, soggetto alle variazioni della scena politica del paese.

Il quarto modello viene definito partecipativo dal basso e risente fortemente dell'esperienza, pioniera del bilancio partecipativo di Porto Alegre¹⁰¹, in Brasile. Secondo alcuni, questo modello sarebbe solamente una variante di quello c.d. esterno e si tradurrebbe più precisamente nel modello c.d. partecipativo-democratico¹⁰² (contrapposto, appunto, a quello esterno "esperto-burocratico"), dal momento che in questo caso i cittadini sono attivamente coinvolti nel processo grazie al quale si stabilisce in che modo e a chi assegnare le risorse economiche pubbliche. Solitamente, ciò avviene grazie a meccanismi di partecipazione grazie ai quali la cittadinanza di un ente locale, solitamente un comune, può esprimere le proprie idee, valutare, fare delle proposte ed infine approvare determinati capitoli di spesa e il dialogo si svolge tra gli enti del governo locale e le associazioni presenti sul territorio o direttamente con tutti i cittadini. Il bilancio partecipativo non nasce con un intento particolare riguardo alla parità di genere, ma ovviamente il suo focus specifico sulla redistribuzione delle risorse economiche si presta in modo particolare ad essere piegato nell'ottica di genere.

Infine, l'ultimo modello individuato nell'analisi delle esperienze è il bilancio di genere c.d. sponsorizzato, dove per sponsorizzato si intende che l'iniziativa parte da un soggetto internazionale quale il Segretariato del Commonwealth, l'OCSE, l'ONU, la Banca Mondiale, ecc., che di solito fornisce anche aiuto e specifiche competenze per affrontare il processo del bilancio di genere ai singoli stati, oppure si occupa in prima persona di raccogliere dati inerenti la parità di genere per produrre report, come avviene con la Public Expenditure Review (PER) della Banca Mondiale.

¹⁰¹ V. Pazé, *Il bilancio partecipativo di Porto Alegre: un esperimento di democrazia «redistributivo»*, in «Rivista italiana di scienza politica», 2009, n. 2, pp. 209-234.

¹⁰² G. Galizzi, *Il bilancio di genere negli enti pubblici territoriali: origini, strumenti e implicazioni aziendali*, Angeli, Milano, 2012, p. 49.

Tuttavia, non sono solo le differenze riguardanti i diversi soggetti che possono intraprendere l'iniziativa di redigere un bilancio di genere a dare vita ad una classificazione di questo tipo. Bisogna anche considerare il processo vero e proprio con cui si concretizza questa azione: in questo senso, studiosi e studiose hanno tipizzato anche diversi modelli basati sul modo in cui il bilancio di genere si inserisce nel ciclo di contabilità generale e sui passaggi previsti. Inoltre il bilancio di genere si struttura diversamente a seconda del tipo di modello impiegato per redigere il bilancio principale e dal momento che lo scopo dichiarato del bilancio di genere è valutare l'impatto sulla parità di genere delle politiche di spesa, un bilancio che sia già strutturato secondo programmi ed obiettivi facilita di molto la redazione del bilancio di genere, mentre al contrario un bilancio redatto per categorie di spesa potrebbe risultare eccessivamente "opaco" per poter realizzare un'analisi di genere¹⁰³.

In questo senso possiamo distinguere l'approccio australiano¹⁰⁴, che si deve all'elaborazione teorica della già menzionata Sharp e che prevede la riclassificazione delle spese di un bilancio, sia esso il bilancio generale dello stato oppure un singolo programma o ministero.

Secondo il modello australiano (detto quindi di Sharp), si procede in questo modo:

1. Riclassificazione delle spese di bilancio: per esempio, nella divisione proposta dalla studiosa australiana tutte le spese di un bilancio si possono dividere in tre categorie:

- a. le spese dirette a migliorare la parità di genere e/o la condizione femminile
- b. le spese per la parità di genere dei dipendenti pubblici
- c. le spese "mainstream", con effetti indiretti sulla parità di genere

2. Valutazione dell'impatto di genere di tali categorie di spesa

3. Redazione di un documento di sintesi basato sulle analisi dello step precedente, evidenziando:

- a. gli obiettivi dell'amministrazione/programma esaminato
- b. le risorse allocate
- c. le problematiche di genere emerse dall'analisi
- d. gli esiti di genere, con indicatori di realizzazione e di risultato
- e. le modifiche suggerite dall'analisi dei risultati

Nella categoria a) rientrano le spese che tradizionalmente sono dirette a favorire le donne in virtù di situazioni di disagio o di particolari condizioni che possono svantaggiarle rispetto all'uomo: per esempio, corsi di formazione lavorativa rivolti alle donne (politiche attive del lavoro), programmi di salute diretti alle donne, incentivi ed aiuti per donne con figli, assegni

¹⁰³ S. Gabriele e M.R. Marino, *Focus tematico n. 7*, Ufficio Parlamentare di bilancio, 28 ottobre 2016, p. 8.

¹⁰⁴ G. Galizzi, *Il bilancio di genere negli enti pubblici territoriali: origini, strumenti e implicazioni aziendali*, Angeli, Milano, 2012, p. 55.

di maternità, sussidi per le donne vittime di violenza, incentivi all'imprenditoria femminile, programmi per aumentare la presenza femminile nelle posizioni apicali e così via... Questo tipo di spese caratterizza interventi di tipo eccezionale che di solito non superano l'1% della spesa totale. La seconda categoria riguarda invece tutte quelle spese dirette ad aumentare la parità di genere tra i dipendenti pubblici, come il tema dei congedi e della gestione della genitorialità.

Nell'ultima categoria si concentrano invece gli interventi esplicitamente diretti a migliorare la parità di genere: queste spese infatti comprendono costi come corsi di formazione per gli occupati ai livelli di qualifica più bassi (tra cui solitamente troviamo in misura maggiore le donne), congedi parentali (diretti ad entrambi i sessi, ma fruiti solitamente in misura maggioritaria dalle madri), servizi destinati ai figli dei dipendenti come convenzioni con gli asili (che indirettamente supportano il lavoro femminile), servizi di trasporto pubblico cittadino (che indirettamente ricadono sulle donne) e così via. L'elenco, come si può intuire, può diventare anche molto lungo ed è proprio con riferimento a questo tipo di spese che il bilancio di genere è stato creato.

La classificazione delle spese in maniera tripartita proposta da Sharp è la più famosa e la più diffusa, ma si segnala anche la proposta di una diversa classificazione proveniente da Banerjee¹⁰⁵ di ripartire le spese in questo modo, tenendo conto che alcune spese indirizzate direttamente alle donne in realtà hanno come effetto implicito di rinforzare stereotipi di genere e ruoli di genere rigidi, e non di aumentare la parità di genere tra uomini e donne:

- politiche di sostegno, rivolte a gruppi specifici di donne in difficoltà (ad esempio, le vedove);
- politiche di assistenza che rafforzano il genere, rispondendo ai bisogni delle donne che si trovano in ruoli di genere socialmente accettati, come per esempio programmi diretti alle funzioni riproduttive;
- programmi di promozione dell'uguaglianza, che mirano specificamente a rimuovere alcuni svantaggi delle donne basati sul genere, compresi programmi come asili nido per consentire alle donne di lavorare e servizi igienici supplementari per le ragazze nelle scuole.

Una critica simile in realtà proviene anche da Budlender:

Un punto debole di questo *framework* è la confusione tra donne e genere. In particolare, le spese destinate alle donne non necessariamente promuovono l'equità di genere. Ad esempio, le spese per la pianificazione familiare che si concentrano solo sul controllo della popolazione attraverso il controllo del corpo delle donne di solito

¹⁰⁵ N. Banerjee, *What is Gender Budgeting? Public Policies from Women's Perspective in the Indian Context*, 'Follow the Money' Series 1, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), New Delhi, 2003.

non sono considerate sensibili alla parità di genere. Un secondo punto debole è che il *framework* si applica solo alle spese, mentre un approccio parallelo per le entrate non si è dimostrato altrettanto popolare.¹⁰⁶

Vi è poi il modello sudafricano¹⁰⁷ (c.d. di Budlender), che invece prevede i seguenti passaggi:

1. Descrizione della situazione di uomini e donne nel settore di intervento o ambito considerato (c.d. analisi di contesto);
2. Analisi delle politiche stabilite e dei programmi attuati per verificare gli impatti sull'uguaglianza di genere (*gender policy appraisal*);
3. Analisi degli stanziamenti di bilancio per verificare che le politiche e i programmi ricevano un finanziamento adeguato;
4. Monitoraggio delle spese e dei risultati ottenuti;
5. Ri-esame della situazione di partenza, per controllare l'impatto delle azioni su donne e uomini e per valutare la coerenza del risultato ottenuto rispetto alle misure intraprese.

Il modello britannico¹⁰⁸ (c.d. di Elson), adottato dall'organizzazione non governativa Women Budget Group che si è occupata di redigere il bilancio di genere inglese, prevede i seguenti step:

1. Analisi di genere delle dimensioni di bilancio, usando gli strumenti disaggregati su entrate e spese;
2. Applicazione di una serie di strumenti analitici alle diverse componenti del processo decisionale relativo al bilancio;
3. Identificazione degli squilibri di genere, non solo a livello individuale ma considerando anche le famiglie (*household*) e la divisione tra lavoro retribuito e lavoro di cura gratuito, individuazione delle modifiche di bilancio e delle scelte politiche ritenute necessarie per il loro superamento;
4. Comunicazione dei risultati per ottenere il sostegno politico necessario a realizzare gli interventi individuati.

¹⁰⁶ D. Budlender e Commonwealth Secretariat (a cura di), *Gender budgets make cents: understanding gender responsive budgets*, Gender Affairs Department, Commonwealth Secretariat, London, 2002, p. 110.

¹⁰⁷ G. Galizzi, *Il bilancio di genere negli enti pubblici territoriali: origini, strumenti e implicazioni aziendali*, Angeli, Milano, 2012, p. 56.

¹⁰⁸ Ivi, p. 56.

Dal punto di vista degli strumenti utilizzati, Hewitt individua sei strumenti di analisi della spesa in ottica di genere¹⁰⁹: uno o qualcuno di essi può essere presente in un bilancio di genere, soprattutto a seconda del tipo di oggetto che si sta analizzando (un programma specifico, un settore, l'intero bilancio e così via):

1. Valutazione delle politiche secondo un punto di vista di genere (*gender-aware policy appraisal*): consiste nell'analisi delle politiche e dei programmi finanziati attraverso il bilancio, cercando di rispondere alla domanda «in che modo le politiche e le relative allocazioni di risorse possono ridurre o aumentare la disuguaglianza di genere?»¹¹⁰;
2. Analisi dell'incidenza della spesa pubblica disaggregata per genere (*gender-disaggregated public expenditure incidence analysis*): con questo strumento si stima la distribuzione delle risorse di bilancio (o le variazioni delle risorse) tra uomini e donne, misurando i costi unitari della fornitura di un determinato servizio e moltiplicando tale costo per il numero di unità utilizzate da ciascun gruppo¹¹¹;
3. Valutazione dei beneficiari disaggregata per genere (*Gender-Disaggregated Beneficiary Assessment*): è una valutazione che viene effettuata secondo un metodo qualitativo che consiste nel chiedere direttamente ai beneficiari effettivi o potenziali dei servizi pubblici di valutare in che misura la spesa pubblica soddisfa i loro bisogni, così come li percepiscono¹¹²;
4. Analisi disaggregata per sesso dell'impatto del bilancio sull'uso del tempo (*Sex-Disaggregated Analysis of the Impact of the Budget on Time Use*): si tratta di un calcolo del rapporto tra gli stanziamenti di bilancio e il loro effetto sul modo in cui i membri della famiglia spendono il loro tempo, utilizzando le indagini sul tempo delle famiglie¹¹³;
5. Framework di politica economica a medio termine consapevole della dimensione di genere (*Gender-Aware Medium-Term Economic Policy Framework*): consiste nella valutazione dell'impatto delle politiche economiche sulle donne, concentrandosi sulle politiche fiscali, monetarie ed economiche in maniera aggregata¹¹⁴.

¹⁰⁹ G. Hewitt, *Gender Responsive Budget Initiatives: Tools and Methodology*, in K. Judd (a cura di), *Strengthening Economic and Financial Governance Through Gender Responsive Budgeting, Gender budget initiatives: strategies, concepts and experiences*, United Nations Development Fund for Women, New York, 2002, p. 31.

¹¹⁰ Ivi, p. 31.

¹¹¹ Ivi, p. 32.

¹¹² Ivi, p. 33.

¹¹³ Ivi, p. 33.

¹¹⁴ Ivi, p. 34.

6. Relazione sul bilancio dal punto di vista del genere (Gender-Aware Budget Statement): è l'ultimo strumento individuato da Hewitt e consiste in una relazione fatta redigere dal governo, che esamina il bilancio utilizzando alcuni degli strumenti sopra citati e riassume le implicazioni per l'uguaglianza di genere con diversi indicatori, come la quota di spesa mirata all'uguaglianza di genere, l'equilibrio di genere nei posti di lavoro, nei contratti o nella formazione del governo, o la quota di spesa del servizio pubblico utilizzata principalmente dalle donne¹¹⁵.

5. Italia: normativa sulla parità di genere, bilancio di genere ed esperienze locali

5.1 La normativa italiana sul bilancio di genere

Per quanto invece concerne il percorso del bilancio di genere in Italia, nel 1997 la direttiva c.d. Prodi-Finocchiaro ha recepito le indicazioni emerse dalla Quarta Conferenza di Pechino, incoraggiando l'uso del *gender mainstreaming*, definito come «integrazione del punto di vista di genere nelle politiche governative»¹¹⁶. Nel 2003 è intervenuta la modifica costituzionale dell'art. 51 Cost., ad opera della l. cost. n. 1 del 30 maggio 2003, che ha contribuito a consacrare la responsabilità delle istituzioni nei confronti delle differenze di genere, prevedendone un ruolo attivo nel combattere discriminazioni e disparità di genere.

Nel 2005 è nato un gruppo inter-istituzionale¹¹⁷ al quale hanno partecipato anche la Corte dei Conti e le Consigliere di Parità, a partire dal quale il 28 aprile 2006 è stata presentata una proposta di legge¹¹⁸ di iniziativa parlamentare per l'istituzione dei bilanci di genere nella pubblica amministrazione, tra l'altro non l'unica proposta emersa da questi lavori¹¹⁹. Tale proposta era volta ad introdurre il bilancio di genere come obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche e nella relazione introduttiva si dice chiaramente che «i *budget* formulati in una prospettiva di genere servono quindi non a mappare una posizione di margine di un soggetto sociale svantaggiato, quanto a riposizionarlo in modo paritario nel quadro delle negoziazioni

¹¹⁵ Ivi, p. 35.

¹¹⁶ Azione 2 della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, 7 marzo 1997, contenente «Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini».

¹¹⁷ G. Galizzi, *Il bilancio di genere negli enti pubblici territoriali. Origini, strumenti e implicazioni aziendali: origini, strumenti e implicazioni aziendali*, Angeli, Milano, 2012, p. 25.

¹¹⁸ Su proposta dei deputati Zanella e Boato, il testo è rinvenibile su <http://legxv.camera.it>.

¹¹⁹ Vi sono infatti anche le proposte, sostanzialmente uguali, delle deputate Cima e Dato, rispettivamente nel 2005 e nel 2006.

sociali», con ciò facendo propria la narrazione in voga che discende dal *gender mainstreaming* europeo già analizzato.

Il disegno di legge di per sé non introduce nulla di nuovo, prescrivendo un sistema di analisi delle spese che riprende quello proposto da Sharp, una riclassificazione delle stesse con riguardo agli effetti sul genere e una conseguente riallocazione delle risorse. Si segnala soltanto per la previsione¹²⁰ di istituire presso la Corte dei conti l'Osservatorio banca-dati sui bilanci di genere delle pubbliche amministrazioni, con fini di monitoraggio e controllo, a cui segue la previsione del potere della Corte dei Conti di ordinare l'integrazione dei conti, e se il dirigente del competente ufficio di ragioneria ha ommesso gli adempimenti contabili o non ha ottemperato alle prescrizioni integrative la Corte dei Conti può comminare una sanzione amministrativa pecuniaria fino a € 2.500. Inoltre, le amministrazioni che non provvedano alla redazione del bilancio di genere e la cui violazione sia stata accertata in sede giurisdizionale scontano la sanzione di non poter assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Tuttavia, nessuno di questi progetti è mai divenuto legge.

Nel 2007 è stata emanata la direttiva n. 173/2007 dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio, dove viene riconosciuta l'importanza del bilancio di genere e «si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni»¹²¹.

Non solo, la direttiva in questione entra anche nel dettaglio del bilancio di genere riproponendo l'ormai classico modello tripartito di Sharp e affermando che le amministrazioni pubbliche devono «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 bilancio di genere)»¹²². La riscrittura del bilancio nell'ottica del genere è invece prevista al punto successivo, ove si enuncia che «il bilancio di genere prevede che all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da prendere in considerazione le priorità e le

¹²⁰ Art. 4 della proposta di legge n. 227 del 28 aprile 2006, firmatari i deputati Zanella e Boato.

¹²¹ Direttiva della Presidenza del Consiglio del 23 maggio 2007, in materia di Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

¹²² Direttiva della Presidenza del Consiglio del 23 maggio 2007, in materia di Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

necessità delle donne allo stesso modo che quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare una parità effettiva»¹²³.

Per quanto riguarda bilanci di genere per le amministrazioni statali, in particolare i ministeri, è stata la legge n. 244 del 2007 (c.d. legge finanziaria 2008) a disporre che «al fine di valutare i risultati delle missioni affidate ai singoli Ministeri con il bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2008, e allo scopo di introdurre il bilancio di genere per le amministrazioni statali, per l'anno 2008 è effettuata una sperimentazione presso i Ministeri della salute, della pubblica istruzione, del lavoro e della previdenza sociale e dell'università e della ricerca»¹²⁴, accantonando a tale scopo 2 milioni di euro per i necessari corsi di formazione al personale. Tale esperimento non ha poi avuto esito.

Bisogna quindi aspettare fino al 2010 per trovare nella normativa italiana il primo accenno a quello che potrebbe essere interpretato come un obbligo di redigere il bilancio di genere per tutte le pubbliche amministrazioni. È infatti in tale anno che viene approvato il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 di «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni», dove all'art. 10 si prevede espressamente un obbligo per le amministrazioni pubbliche di redigere annualmente «un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato». La formula è ambigua e su tale ambiguità si fonda l'attuale dubbio se il bilancio di genere vada interpretato come un obbligo attualmente efficace o come una norma ancora priva di attuazione.

I problemi principali suscitati da tale disposizione sono almeno tre: da una parte, il bilancio di genere viene individuato come un documento da allegare ad una relazione descrittiva degli obiettivi realizzati in merito alla performance (e quindi non come un vero e proprio bilancio preventivo e/o consuntivo). In secondo luogo, manca una disposizione che sanzioni specificamente la mancata realizzazione del bilancio di genere. Infine, non esiste attualmente una normativa di attuazione che disciplini in che modo il bilancio di genere debba essere redatto, quali sono i criteri minimi per poterlo considerare tale e che crei quel minimo di uniformità necessario ad uno strumento utilizzato dalle amministrazioni più disparate. Chi si attiene alla

¹²³ *Ivi*.

¹²⁴ Art. 1, comma 481 e 483 della l. 24 dicembre 2007 n. 244, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008).

lettera della legge ha optato per l'interpretazione che vuole il bilancio di genere come un obbligo attualmente prescritto dalla normativa, ma sono numerose le voci contrarie.

Risale invece all'anno successivo la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri «Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» del 4 marzo 2011, in cui ai neonati Comitati Unici di Garanzia – la loro istituzione risale alla legge n. 183 del 2010 – si affida il compito di proporre agli organi di *governance* «analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere)». I CUG, obbligatori in ogni amministrazione pubblica rappresentano gli organismi paritetici tenuti a sorvegliare la pubblica amministrazione che sempre di più ha il compito di rappresentare il «datore di lavoro esemplare»¹²⁵.

Pertanto, i CUG sono chiamati, in poche parole, alla «verifica e la promozione/diffusione – presso le aziende di appartenenza – di comportamenti socialmente responsabili nella gestione delle risorse umane, agendo sia in via preventiva, diffondendo la cultura della parità e promuovendo buone pratiche nella gestione del personale, sia vigilando sugli esiti collettivi di tali prassi»¹²⁶. Entro i confini di tale compito si inserisce bene, del resto, la predisposizione dei Piani di Azioni Positive (PAP) «per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne»¹²⁷.

È infine nel 2016 che viene avviata la prima vera grande sperimentazione del bilancio di genere su base statale. Infatti, l'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009, introdotto dall'art. 9 del decreto legislativo del 12 maggio 2016, n. 90 relativo al completamento della riforma del bilancio (e successivamente modificato dalla legge 4 agosto 2016, n. 163) dispone per il bilancio dello Stato la sperimentazione in sede di rendicontazione di un bilancio di genere. Novità di questa previsione – a parte il fatto di essere la prima effettivamente attuata – è l'introduzione del bilancio di genere «in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito». Si tratta di una considerazione complessiva del benessere della persona umana che risente anche dell'approccio delle capacità. Di tale legge è stata data attuazione grazie al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017, che enuclea la metodologia da usare per la sperimentazione: a tali fini assume particolare rilievo la costruzione e la scelta degli indicatori delle parità di genere, che l'art. 4 demanda ad un'azione congiunta di

¹²⁵ E. Quinz, *Il contesto normativo e operativo dei Comitati Unici di Garanzia*, in «Rivista trimestrale di Scienza dell'Amministrazione», vol. 2, 2018, p. 2.

¹²⁶ E. Quinz, *ivi*, p. 1.

¹²⁷ Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 2 del 2019, Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.

Dipartimento per le pari opportunità, Dipartimento della funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze. La costruzione di indicatori per il monitoraggio serve anche ad evitare disparità di applicazione e garantire l'uniformità delle statistiche così raccolte.

La sperimentazione ha effettivamente avuto luogo nel 2016 ed è stata ripetuta da allora a cadenza annuale, ma senza che sia apprezzabile un particolare peso politico di questa esperienza. Del resto, lo stesso Ufficio parlamentare di bilancio proprio nel 2016, nel suo focus tematico n. 7, ammetteva che la situazione in Italia non fosse brillante dal punto di vista della implementazione del bilancio di genere (a sette anni dall'approvazione del D.Lgs. n. 150/2009): «soprattutto dall'esame dell'esperienza italiana, emerge un quadro frammentario e discontinuo e in cui il *gender budgeting* consiste, in molti casi, in poco più di una analisi di contesto», sottolineando inoltre come siano «emerse solo sporadicamente forme di coordinamento tra i diversi enti impegnati nelle analisi di genere e i singoli esercizi non sono confluiti in un progetto più ampio che interessi l'intera Amministrazione»¹²⁸.

Avendo quindi illustrato il panorama internazionale e soprattutto italiano, è necessario introdurre una breve divagazione e chiedersi qual è la reale differenza tra questa analisi proposta dal bilancio di genere e l'analisi di efficacia delle politiche pubbliche già presente nel nostro paese da molti anni, in particolare sotto forma di AIR (analisi dell'impatto della regolamentazione) e VIR (verifica dell'impatto della regolamentazione)¹²⁹, attualmente disciplinate dall'art. 14 della legge n. 246 del 2005 e dal D.P.C.M. n. 170 del 2008. Un'obiezione che potrebbe venire spontanea è infatti quale sia il reale vantaggio di un'analisi basata sul bilancio laddove esistono già strumenti deputati ad analizzare le politiche pubbliche, e quindi, anche quelle per la parità di genere.

La medesima domanda si pone tenendo conto dell'esistenza di un altro modello di valutazione, specificatamente incentrato sulla parità di genere e sulla realizzazione dei progetti all'interno del FSE: il modello V.I.S.P.O. (Valutazione di Impatto Strategico delle pari oppor-

¹²⁸ S. Gabriele e M.R. Marino, *Focus tematico n. 7*, Ufficio Parlamentare di bilancio, 28 ottobre 2016, p.1.

¹²⁹ F.S. Toniato, *La valutazione delle politiche pubbliche nel sistema parlamentare contemporaneo - Strumenti n. 2*, Ufficio valutazione impatto del Senato della Repubblica, Roma, 2017 p. 5.

tunità), disciplinato dalle Linee Guida elaborate nel 1999 dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri¹³⁰. Questo modello, oltre a proporre un metodo per la valutazione dell'impatto nell'ottica di genere, individua quattro obiettivi globali¹³¹ all'interno del più generale obiettivo di raggiungimento dell'equità:

1. Miglioramento delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne;
2. Miglioramento dell'accessibilità delle donne al mercato del lavoro e della formazione;
3. Miglioramento della situazione lavorativa delle donne sul posto di lavoro e redistribuzione del lavoro di cura;
4. Promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

La risposta a tali interrogativi risiede nella considerazione che l'analisi dei bilanci nell'ottica del genere è un tipo di analisi diversa da quella di politiche specifiche, in quanto, al di là delle similitudini, nel bilancio di genere lo studio delle voci di spesa prescrive di considerare meccanismi di priorità. Ci si deve porre la domanda "il modo in cui sono state spese le risorse è adeguato e coerente con gli obiettivi di parità di questo ente?". In questo senso, questo tipo di analisi non chiede soltanto di valutare se un certo intervento è stato efficace, ma anche se fosse il migliore possibile per assicurare un certo obiettivo.

Il risultato è un cambiamento di focus che ri-esamina l'intero modo di spendere di quel determinato soggetto pubblico, perciò «si deve anche cogliere il criterio di classificazione delle risorse monetarie che dipende dal quadro d'analisi economica che lo ispira. Nella proposta di usare un approccio di sviluppo umano si cerca di formulare un quadro di riferimento nuovo, che rifletta direttamente le finalità pubbliche»¹³². Tuttavia, Galizzi ritiene che l'approccio VISPO possa essere utilizzato in un bilancio di genere nella fase programmatica di *gender budgeting*, proprio perché anche tale approccio, seppur non molto esplorato, ha la funzione «procedere ad una valutazione degli effetti attesi sulle pari opportunità, mediante l'assegnazione di un punteggio: 0 quando non viene valutato nessun effetto benefico, 1 per effetti poco significativi indiretti, 2 effetti poco significativi diretti, 3 effetti significativi indiretti, 4 effetti

¹³⁰ E. Murtas, *Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal Fse*, Isfol, Roma, 2010, p. 9 e ss.

¹³¹ Linee guida per la redazione e la valutazione dei Complementi di Programmazione in relazione al rispetto del principio di pari opportunità per donne e uomini, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento pari opportunità, Roma, 2000.

¹³² A. Picchio, *L'approccio dello sviluppo umano nel gender auditing*, in *L'introduzione di strumenti di gender auditing nella Regione Emilia-Romagna per la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle politiche di genere*, atti del convegno, Bologna, 28 gennaio 2005, p. 10.

significativi diretti, 5 effetti molto significativi indiretti e 6 effetti molto significativi diretti»¹³³, in linea quindi con funzionalità e scopi del bilancio di genere come è stato analizzato finora.

5.2 Il bilancio di genere negli enti pubblici italiani

In Italia il processo di introduzione e implementazione del bilancio di genere ha avuto una genesi molto diversa rispetto ad altri stati, costituendo una vera e propria eccezione nel panorama globale¹³⁴. Infatti, si tratta di un percorso che è stato intrapreso dal basso, per iniziativa di enti locali come Comuni e Province che si sono organizzati in maniera autonoma per redigere i propri bilanci di genere. In particolare, una spinta propulsiva è derivata da un Convegno svoltosi a Roma nel 2000 a cura della Commissione Nazionale Pari Opportunità, che ha invitato a presentare il bilancio di genere le principali esperte mondiali, insieme ovviamente al personale della pubblica amministrazione italiana interessato al tema¹³⁵.

Da quella esperienza sono scaturiti i primi tentativi di bilancio di genere in Italia ed uno degli esempi più risalenti è il protocollo di buone prassi firmato nel 2003 tra le Province di Genova, Siena e Modena, per la promozione dello strumento bilancio di genere e lo scambio di buone prassi; al protocollo si sono poi aggiunti altri soggetti come le Province di Alessandria, Ancona, Ferrara, Firenze, La Spezia, Milano, Parma, Pesaro-Urbino, Torino ed altri Comuni ancora¹³⁶.

L'aspetto negativo di questo tipo di sviluppo può essere ben sintetizzato in due punti: da una parte, le iniziative così intraprese sono spesso portate avanti da amministrazioni appartenenti ad una precisa area politica, che ne fanno così il simbolo del loro operato nel campo della giustizia sociale. La conseguenza negativa di questo approccio è che rimangono esperimenti legati ad un preciso partito, che vengono lasciati nel dimenticatoio non appena l'amministrazione dell'ente locale passa ad un'area di altro colore. Non esistono ancora esperienze in Italia così forti e continuative da aver permesso l'instaurarsi di una prassi consolidata, capace di superare e resistere al naturale avvicendamento dei partiti politici nell'amministrazione dell'ente.

¹³³ G. Galizzi, *Il bilancio di genere negli enti pubblici territoriali: origini, strumenti e implicazioni aziendali*, Angeli, Milano, 2012, p. 91.

¹³⁴ F. Bettio e A. Rosselli, *Gender Budgeting in Italy: A Laboratory for Alternative Methodologies?*, in *Gender Budgeting in Europe*, a cura di A. O'Hagan, E. Klatzer, Springer International Publishing, Cham, 2018, pp. 199–220.

¹³⁵ G. Vingelli, *Il bilancio di genere negli enti locali*, in A. Del Re, V. Longo e L. Perini (a cura di), *I confini della cittadinanza: genere, partecipazione politica e vita quotidiana*, FrancoAngeli, Milano, 2010, p.110.

¹³⁶ S. Fedeli, relazione conclusiva sul Bilancio di genere di Genova.

Il secondo aspetto negativo è che spesso tali iniziative di redazione del bilancio di genere sono finanziate tramite appositi fondi provenienti da finanziamenti europei come il FSE, e sono quindi destinate anche in questo caso ad esaurirsi non appena termina il finanziamento, in mancanza di un ente capace di trovare i fondi adeguati a portare avanti il progetto in maniera autonoma.

L'incrocio di questi due fattori, unitamente alla disciplina nazionale che come si è visto è lacunosa e di interpretazione dubbia sull'obbligatorietà o meno del bilancio di genere, ha fatto sì che la diffusione di questo strumento in Italia abbia proceduto in maniera discontinua.

Solitamente, l'approccio usato dagli enti pubblici in Italia non è quello australiano della riclassificazione delle spese, ma quello di analizzare le aree in cui gli effetti sul genere siano più evidenti come sanità e lavoro e di tracciare in particolar modo l'efficacia di alcune iniziative dirette a migliorare la parità di genere. Si tratta quindi di un approccio basato sugli obiettivi e molto spostato verso l'analisi di contesto, piuttosto che di un processo veramente *mainstreaming*, ed in questo è più vicino al modello sudafricano.

Alcune Regioni hanno optato per emanare leggi che disciplinassero in maniera più puntuale il processo sia di *gender mainstreaming* che di *gender budgeting*, rendendoli di fatto un obbligo per gli organi regionali¹³⁷ ed in alcuni casi promuovendone l'utilizzo anche per gli enti locali situati all'interno della Regione. Tuttavia, anche in questi casi l'effettiva redazione di un bilancio di genere appare discontinua negli anni e legata più che altro all'avvicinarsi di parti politiche più o meno propense a realizzare il bilancio di genere¹³⁸. Inoltre, soltanto in due casi (Piemonte ed Emilia-Romagna) le Regioni hanno fornito anche delle linee guida su come andasse realizzato il bilancio di genere¹³⁹. In definitiva, anche se in alcune Regioni italiane¹⁴⁰ è presente un substrato normativo di supporto all'adozione dei bilanci di genere, le esperienze continuative e trasformative appaiono davvero rare¹⁴¹ e la maggior parte degli esperimenti di

¹³⁷ Una delle prime Regioni a muoversi in tal senso è stata proprio la Liguria, con la l.r. n. 26/2008, tuttavia, l'esperimento regionale non ha ottenuto una continuità negli anni a venire, risultando al momento sospeso.

¹³⁸ C. D. Gesso, *Gender Budgeting Implementation in Italian Regional Governments: Institutional Behavior for Gender Equality and Women's Empowerment*, in «International Business Research», XII (2019), n. 12, p. 120.

¹³⁹ Una disamina completa e dettagliata di come si siano comportate le Regioni italiane in merito al bilancio di genere può essere rinvenuta in C. D. Gesso, *Gender Budgeting Implementation in Italian Regional Governments: Institutional Behavior for Gender Equality and Women's Empowerment*, in «International Business Research», XII (2019), n. 12, pp. 110 e ss.

¹⁴⁰ Per esempio, in Puglia, Calabria, Liguria, Piemonte, Friuli-Venezia Giulia, Marche, Emilia-Romagna, Umbria, Abruzzo, Lazio.

¹⁴¹ Un'eccezione è rappresentata, infatti, dal bilancio di genere del Comune di Bologna, che per la prima volta è stato redatto nel 2008 e da allora continua a cadenza annuale, mentre dal 2014 il bilancio di genere è uno strumento previsto dalla legge quadro regionale per la parità e il contrasto alle discriminazioni di genere. Ulteriori informazioni su questa esperienza si possono trovare alla pagina: <https://www.comune.bologna.it/servizi-informazioni/bilancio-genere>. Il Comune di Bologna è anche uno dei pochi Comuni italiani che ha integrato l'approccio partecipativo al bilancio di genere.

gender budgeting appare limitato ad un periodo temporale ben preciso, dal 2005 fino al 2011 circa¹⁴², una sorta di “stagione dei bilanci di genere” nella quale gli enti locali italiani hanno effettivamente mostrato un grande fermento sotto questo punto di vista.

Sotto il punto di vista delle priorità considerate dai bilanci di genere di enti regionali e locali, si può notare come, anche a causa del riparto di competenze tipico dello stato italiano, nei bilanci di genere regionali la priorità fondamentale sia individuata in un migliore accesso al mercato del lavoro per le donne, priorità che viene sostenuta dalla maggior parte delle politiche regionali che si occupano anche di affrontare la disoccupazione femminile attraverso la formazione di genere¹⁴³. Nei bilanci di genere degli enti locali invece il focus è spesso posto sul tema dei trasporti, della sanità e dell’uso della città¹⁴⁴.

5.3 Il bilancio di genere secondo l’approccio delle capacità

Dal punto di vista dell’approccio alla redazione del bilancio di genere l’Italia è stata un *unicum* anche perché ha dato vita a metodologie del tutto nuove. Ci si riferisce in questo caso all’approccio così detto delle capacità (*capabilities*), dello sviluppo umano o del benessere. Si tratta di una metodologia elaborata dal Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche dell’Università di Modena, ad opera in particolare delle prof.sse Tindara Addabbo e Antonella Picchio, che prende ispirazione dai lavori di Sen e Nussbaum già richiamati in questo capitolo, e che quindi ha come finalità valutare l’impatto di genere delle politiche pubbliche dal punto di vista della loro adeguatezza nel promuovere lo sviluppo delle *capabilities* per ogni cittadina o cittadino¹⁴⁵. Questo nuovo approccio al bilancio di genere è stato adottato e sperimentato dalla Regione Emilia-Romagna, la Regione Lazio, il Comune di Modena, la Provincia di Modena e quella di Bologna.

L’approccio delle capacità, che è stato ideato dall’economista indiano Amartya Sen, non verte in modo particolare sul problema delle disparità di genere, ma si propone piuttosto

¹⁴² Le date ovviamente sono soltanto indicative, ma è interessante notare come l’adozione dei bilanci di genere sembri concentrata in un momento che va da un periodo di globale interesse per lo strumento (che in Italia arriva forse qualche anno più tardi rispetto ad altre esperienze), cioè i primi anni 2000, fino al momento in cui la crisi economico e finanziaria iniziata nel 2008 impatta in maniera drastica sulle priorità dei governi locali.

¹⁴³ C. D. Gesso, *Gender Budgeting Implementation in Italian Regional Governments: Institutional Behavior for Gender Equality and Women’s Empowerment*, in «International Business Research», XII (2019), n. 12, p. 119.

¹⁴⁴ L. Pulejo, *Che cos’è e come si redige un bilancio di genere*, in *Donne, politica e istituzioni: percorsi, esperienze e idee*, a cura di M. A. Cocchiara, Aracne, Roma, 2009, p. 447.

¹⁴⁵ Si veda per esempio A. Picchio, *Bilanci pubblici: prospettive, analisi e politiche* in *Atti della giornata d’incontro “Il bilancio di genere. Percorsi ed esperienze in Italia”*, Roma, 20 febbraio 2006, Casa Internazionale delle Donne, p. 25.

come un metodo per raggiungere un'adeguata redistribuzione delle risorse, tenendo in considerazione non tanto l'entità di tali risorse rispetto al singolo individuo ma piuttosto che cosa la persona riesca o non riesca a sviluppare nelle principali aree della vita. Nelle parole di Robeyns, «l'approccio delle capacità è una teoria per valutare e giudicare il benessere individuale e l'organizzazione della società, la definizione delle politiche e le proposte per cambiamenti a livello sociale»¹⁴⁶ ed è inoltre stato utilizzato come base teorica per sviluppare il paradigma dello sviluppo umano, cioè il modello di sviluppo che è attualmente alla base delle valutazioni delle Nazioni Unite.

La filosofa statunitense Martha Nussbaum ha scorto il grande potenziale della riflessione di Sen nell'ambito dei diritti e del benessere delle donne: nelle sue parole, le donne rappresentano il "test" radicale dell'equità di un ordinamento e l'approccio delle capacità permette di scomporre, dettagliare, quantificare e rendere palesi le discriminazioni che le donne subiscono.

Nel lessico di Sen e Nussbaum, le *capacità* sono le aree della vita in cui una persona può progredire (poniamo, ad esempio, la capacità di muoversi): sono dimensioni di benessere, diversamente quantificabili. I *funzionamenti* sono invece i concreti risultati che la singola persona può ottenere, grazie ad una conversione delle capacità in funzionamenti, conversione che non è uguale per tutti anche a parità di reddito: per esempio, una persona con ridotta capacità motoria non si muove allo stesso modo di una persona abile, e sebbene le loro capacità astrattamente siano uguali, i loro funzionamenti differiscono di molto perché «l'essere disabili è un fattore di conversione che rende più difficile per una persona disabile "convertire" delle risorse nella capacità di muoversi»¹⁴⁷. L'approccio delle capacità rigetta quindi soluzioni semplicistiche a problemi universali come la povertà, la diffusione di malattia o la mancanza di istruzione, sottolineando come il benessere delle persone passi soprattutto dalla capacità che possono concretamente azionare (i funzionamenti, appunto) piuttosto che dal loro livello di reddito.

Il modello elaborato dal CAPP è basato su un'analisi a doppio livello: da una parte si considerano indicatori di contesto e dipartimenti dell'amministrazione presa in esame, dall'altra le capacità (nel senso inteso da Sen e Nussbaum) dei soggetti che risiedono su quel territorio. I due tipi di dati vengono analizzati congiuntamente grazie ad una matrice che incrocia decisioni di spesa effettuate dai singoli dipartimenti e il loro effetto su donne ed uomini

¹⁴⁶ I. Robeyns, *L'approccio delle capacità e le politiche di welfare*, Atti del Convegno *Gender auditing in Emilia-Romagna: dalla teoria alla pratica. Come rendicontare le politiche di genere*, Bologna, 28 gennaio 2005, p. 15.

¹⁴⁷ Ivi, p. 17.

e il loro benessere. Questo modello ha il pregio di rendere evidenti le connessioni che esistono tra politiche micro e macroeconomiche ed il loro effetto (non solo di genere, ma anche) sul benessere quotidiano delle persone coinvolte da tali decisioni.

Capitolo secondo

Il bilancio di genere all'interno degli atenei italiani

1. Le categorie concettuali per inquadrare le disparità di genere nelle università
2. Tubi che perdono e doppia presenza: possibili spiegazioni al fenomeno della *leaking pipeline*
3. Inquadramento storico e teorico del bilancio di genere nelle università
4. L'esempio delle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani
5. Un bilancio di genere universitario: sezioni, questioni e dati

Introduzione

In questo capitolo si intende calare l'analisi generale effettuata nel capitolo precedente alla realtà universitaria, analizzando lo sviluppo teorico e storico del bilancio di genere dentro alle università. Per farlo, è necessario prima rendere conto delle questioni principali inerenti alla parità di genere in accademia, come la segregazione verticale, quella orizzontale e l'effetto c.d. *leaking pipeline*. I primi due paragrafi sono dedicati quindi ad approfondire e fare il punto sullo studio delle disparità di genere in accademia, analizzando le diverse spiegazioni proposte dagli studiosi e dalle studiose in questo campo.

È necessario inoltre dar conto delle esperienze, europee ed italiane, nel campo dei bilanci di genere universitari e di come si struttura nella pratica questo tipo di bilancio di genere, approfondendo in particolare l'approccio sancito dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani. Inoltre, si analizzeranno le categorie di dati e gli indicatori che si è scelto di inserire nel modello di bilancio di genere proposto, fornendo anche un breve confronto con indici di altro tipo come il *Gender Equality Index*.

Infine, si è cercato di rispondere alla domanda su come il modello di bilancio di genere individuato dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani sappia effettivamente mappare e quantificare i fenomeni di discriminazione e disuguaglianza individuati nei paragrafi 1 e 2 e quali aspetti invece vengano lasciati fuori.

1. Le categorie concettuali per inquadrare le disparità di genere nelle Università

Il dibattito critico del femminismo al di fuori dell'università ha una storia lunga più di due secoli, attraversata dalle c.d. "ondate" e frammentata in movimenti e *framework* differenti, ognuno dei quali cerca di spiegare l'origine della disegualianza femminile e le sue possibili soluzioni. Insieme alle riflessioni accademiche che si sono sviluppate contemporaneamente alla pratica politica e all'attivismo femminista, i femminismi contemporanei hanno tratto nozioni fondamentali anche dell'interdisciplinarietà con altri campi epistemologici, come l'antropologia, i *cultural studies*, i *critical studies* etc., da cui ampia, anzi, perché strumenti teorici (per esempio, si potrebbe citare il fenomeno del *tokenism*, che verrà approfondito più avanti, il *male privilege*, la mascolinità tossica, il *white saviorism* che deriva dagli studi postcoloniali e così via).

Gli studi sulle disparità di genere presenti all'interno dell'istituzione universitaria stessa rappresentano un campo fortemente interdisciplinare, in cui si sono intrecciate diverse teorie provenienti da discipline anche molto distanti tra di loro. Per quanto non dedicato esclusivamente alle università, il famoso studio di Acker¹⁴⁸ sulle *gendered organization* ha posto un primo e fondamentale punto di partenza per lo studio delle questioni di genere nelle organizzazioni: la tesi principale di Acker è che la struttura organizzativa dei luoghi di lavoro e delle istituzioni non sia neutra dal punto di vista del genere, ma che al contrario «assumptions about gender underlie the documents and contracts used to construct organizations and to provide the commonsense ground for theorizing about them»¹⁴⁹.

Anche il presente progetto di ricerca è stato grandemente influenzato dall'intuizione di Acker che le pratiche organizzative, piuttosto che inserirsi *ex-post* in una società percorsa da squilibri di genere e da ruoli di genere prestabiliti, siano invece creatrici attive della segregazione per genere del lavoro, *in primis* della divisione tra lavoro di cura e lavoro retribuito. Acker chiama "arena" (ma si potrebbe dire campo *à la* Bourdieu) lo spazio organizzativo in cui «images of gender are invented and reproduced»¹⁵⁰.

Riprendendo dal capitolo primo l'approccio istituzionale noto come *fixing the woman*¹⁵¹, è interessante notare come invece Acker già nel 1990 scrivesse che «when it is acknowledged that women and men are affected differently by organizations, it is argued that gendered

¹⁴⁸ J. Acker, *Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations*, in «Gender & Society», IV (1990), n. 2, pp. 139–158.

¹⁴⁹ *Ivi*, p. 139.

¹⁵⁰ *Ivi*, p. 140.

¹⁵¹ I. Picardi, *Labirinti di cristallo: strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*, Franco Angeli, Milano, 2020, p. 38.

attitudes and behaviour are brought into (and contaminate) essentially gender neutral structures. This view of organizations separates structures from the people in them»¹⁵². È frutto di questa visione l'approccio che prevede di concentrarsi esclusivamente sulle donne, rintracciando la causa della loro scarsa presenza o del loro scarso successo nelle organizzazioni in problemi individuali o familiari (poca motivazione, scarsa attitudine a comandare, carichi familiari troppo elevati e così via), isolandole come "portatrici" di un problema da risolvere con specifiche misure ed ignorando che le stesse organizzazioni attraverso le loro pratiche di genere contribuiscono ad alimentare questo tipo di realtà¹⁵³.

La razionalità intrinseca delle istituzioni viene portata come giustificazione di pratiche e procedure che finiscono per sminuire il lavoro delle donne negli atenei, come gli onnipresenti appelli alla meritocrazia. Infine, dai rilievi di Acker prenderà forma anche la metodologia elaborata da Dorothy Smith¹⁵⁴, che prende il nome di *institutional ethnography* o *institutional feminist ethnography* e di cui questa ricerca è debitrice.

Le pratiche di genere sono quindi quei meccanismi, indagati da un certo tipo di sociologia, con i quali i ruoli di genere si tramandano e si perpetuano, ricreandosi in continuazione e contribuendo a plasmare le organizzazioni, università comprese:

Le pratiche di genere (Martin, 2003) sono un insieme di attività, tra quelle praticabili, svolte conformemente alle aspettative culturali di genere. Questo approccio focalizza il concetto di genere sulle dimensioni della costruzione sociale e relazionale, e porta a concettualizzarlo come pratica sociale situata, attualizzata attraverso l'interazione sociale (Poggio, 2006). Le pratiche di genere si manifestano nel discorso, nei simboli, nei modi in cui le persone parlano dei concetti, dei propri comportamenti. [...] Il genere è nei processi, nelle pratiche, nelle immagini, nelle ideologie e nella distruzione del potere nei vari settori della vita sociale e delle organizzazioni; il genere è parte integrante dei processi che attribuiscono una specifica caratterizzazione alle organizzazioni, rendendole non neutre dal punto di vista del genere.¹⁵⁵

Si noti che in particolare la letteratura sulle disparità di genere nelle università si è concentrata molto sul ruolo dei ricercatori e dei docenti e solo secondariamente sulla componente studentesca ed infine sullo staff. La maggior parte delle categorie concettuali che verranno analizzate nel prosieguo del capitolo verteranno infatti sui docenti, nonostante alcuni

¹⁵² *Ivi*, p. 142.

¹⁵³ Una delle principali studiosi di pratiche di genere, in Italia e all'estero, è Barbara Poggio. Si veda, per esempio fra i tanti, B. Poggio, *L'isola che non c'è: pratiche di genere nella pubblica amministrazione tra carriere, conciliazione e nuove precarietà*, Edizioni31, Trento, 2007.

¹⁵⁴ D. E. Smith, *Institutional ethnography: a sociology for people*, AltaMira Press, Walnut Creek, CA, 2005.

¹⁵⁵ I. Picardi, *Labirinti di cristallo: strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*, Franco Angeli, Milano, 2020, p. 15.

concetti siano applicabili anche alla realtà di studenti e staff, anche perché alcuni cambiamenti che negli scorsi decenni hanno trasformato l'istituzione universitaria hanno coinvolto, ovviamente, tutte quante le componenti (v. per esempio il *New Public Management*).

1.2 Segregazione

Per quanto riguarda i principali concetti utilizzati nell'analisi della disparità di genere in accademia, si può considerare per primo quello di segregazione, che solitamente viene intesa come un aspetto dimensionalmente quantificabile della discriminazione verso le donne (od altre categorie considerate minoritarie). La segregazione *tout court*, che in inglese prende il nome di *overall segregation*, sarebbe quindi composta dalla somma due elementi diversi: la segregazione orizzontale e quella verticale¹⁵⁶.

1.2.1 La segregazione orizzontale

La **segregazione orizzontale** è il fenomeno per cui maschi e femmine vengono instradati, già nella primissima infanzia, ad interessi educativi molto differenti tra di loro, ritenuti più adatti e più consoni al genere assegnato loro alla nascita (c.d. ruolo di genere). Questo fatto conduce poi ad una situazione di segregazione vera e propria tra i campi del sapere ritenuti spiccatamente maschili e quelli considerati, al contrario, femminili. Tale divisione porta come naturale conseguenza ad una segregazione anche in ambito lavorativo, ovvero una diversa concentrazione relativa di uomini e di donne a seconda del campo preso in considerazione. La segregazione orizzontale nelle università è un fenomeno che coinvolge studenti, studentesse, ricercatori e ricercatrici, attraverso la scelta del proprio percorso di carriera (scolastica o lavorativa), ma tocca anche lo staff attraverso una divisione tra ruoli considerati più tecnici e ruoli più amministrativi.

Per alcuni studiosi, la segregazione orizzontale non comporterebbe di per sé disparità di genere¹⁵⁷, dal momento che la dimensione orizzontale misurerebbe direttamente (come dato statistico) soltanto una mera situazione di differenza tra le occupazioni maschili e quelle femminili, senza valutarne l'aspetto qualitativo (cioè la disparità di genere vera e propria). Questo assunto può essere criticato seguendo due argomentazioni distinte, la prima delle quali pone l'attenzione sul fatto che non tutti i settori lavorativi siano uguali dal punto di vista della qualità. Contratti precari, bassi salari, condizioni di lavoro sub-ottimali o vere e proprie situazioni

¹⁵⁶ R. M. Blackburn, B. Brooks e J. Jarman, *The Vertical Dimension of Occupational Segregation*, in «Work, Employment and Society», XV (2001), n. 3, pp. 511–538.

¹⁵⁷ *Ivi*, pp. 511–538.

di sfruttamento, opportunità di carriera e di reddito non si distribuiscono infatti nello stesso modo all'interno del generico mercato del lavoro, ma sono tutte variabili fortemente dipendenti dal settore considerato. In questo senso, la maggiore concentrazione di donne in alcuni settori può essere considerata una dimensione direttamente associabile ad altre caratteristiche, come il livello di reddito o la disponibilità di tempo libero. Il fenomeno della c.d. femminilizzazione del lavoro prende in considerazione proprio tali variabili, ponendo l'accento sul processo per cui alcune condizioni lavorative degradanti o precarie si stanno estendendo al di là delle occupazioni ritenute tradizionalmente femminili¹⁵⁸. Si tratta, appunto, di caratteristiche che hanno a che fare principalmente con la precarietà e la bassa remunerazione, fattori ritenuti compatibili con le occupazioni femminili che solitamente costituiscono il secondo reddito, aggiuntivo, del nucleo familiare (le professioni c.d. femminilizzate). Il fenomeno della femminilizzazione si concentra sull'aumento di uomini nelle professioni precarie o sulla precarizzazione di alcune occupazioni, ma lo stesso argomento si può ricavare anche dal caso opposto, cioè la mancanza di donne in settori dinamici, competitivi e redditizi, dove l'elevata domanda di lavoratori specializzati fa sì che le giovani leve possano sfruttare questo elemento a loro vantaggio, ottenendo condizioni contrattuali migliori e negoziando un equilibrio soddisfacente tra vita lavorativa e vita privata¹⁵⁹.

Questo argomento è stato ripreso anche per quanto riguarda il panorama universitario, ma come specificano Giannini e De Feo¹⁶⁰:

Il presupposto che nell'accademia si sia abbassato il prestigio delle discipline che sono femminilizzate, mentre quelle più appetibili perché legate a ricche reti di mercato sono ancora a forte dominanza maschile, richiama la classica tesi che femminilizzazione di un tipo di lavoro e abbassamento del suo prestigio corrono insieme. [...] Tesi messa in discussione da molte sociologhe (es. Cacouault-Bitaud, 2001; Marry, 2004), che hanno fatto notare come la femminilizzazione tragga beneficio, in realtà, dal fatto che in un segmento professionale i valori e le costruzioni sociali al maschile sono in crisi, e i valori che orientano le costruzioni sociali femminili rispondono meglio all'evoluzione della società.

L'idea che ci siano dei valori femminili, tuttavia, vira pericolosamente verso un certo tipo di essenzialismo femminista che non è tra i presupposti di questa ricerca, pertanto rimane aperto il dibattito se l'accesso delle donne a certi ruoli e a certe discipline sia frutto di una

¹⁵⁸C. Morini, *Per amore o per forza: femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Ombre corte, Verona, 2010.

¹⁵⁹ È il caso per esempio del settore IT, dove si sta verificando proprio questo fenomeno e che allo stesso tempo è il settore più segregato al maschile tra le varie occupazioni che richiedono un titolo di studi superiore.

¹⁶⁰ M. Giannini e A. De Feo, *Donne e carriere nel campo accademico. Il caso di Ingegneria all'Università di Napoli*, in «Economia & lavoro», (2008), n. 2, p. 46.

“fuga” dei colleghi uomini, di una ristrutturazione di valori e scopi sociali o semplicemente di una incrinatura del soffitto di cristallo (v. oltre). L’idea che ci siano degli atteggiamenti o dei valori femminili, senza che questa nozione venga correttamente problematizzata ed inserita in un contesto culturale di ruoli di genere (imposti, scelti, tramandati, creati e disfatti, ma comunque presenti), rischia di condurre alla convinzione, largamente accettata, che gli stereotipi e le discriminazioni attualmente presenti nelle università siano facilmente conciliabili con l’idea che «la formale parità di genere non preclude l’esistenza di differenze "naturali" di talenti e inclinazioni tra maschi e femmine»¹⁶¹.

D’altra parte, sembrano mancare i dati empirici che supportino la tesi della femminilizzazione delle carriere accademiche, come concludono Riegraf e Weber nel loro studio: «the often stated argument about the homology between the partial opening up and the concurrent devaluation, internal differentiation, and hierarchisation of academic fields (so-called ‘feminisation’) had some plausibility in the past, but cannot be observed unreservedly nowadays»¹⁶².

L’altro argomento a sfavore di una considerazione neutrale del fenomeno della segregazione orizzontale deriva da un’applicazione dell’approccio delle capacità, che verrà esaminato più in dettaglio nel prossimo capitolo. In breve, se si considera la libertà di scelta - o l’*agency* - come una dimensione fondamentale della vita umana, una capacità da cercare di implementare ad ogni costo rimuovendo ogni ostacolo che inquina la libera scelta dell’individuo nel programmare e gestire la propria vita, va da sé che gli stereotipi, i pregiudizi, le condizioni strutturali e i bias interni che limitano questa capacità di scelta vadano intesi come una dimensione direttamente rilevabile di un danno alla parità di genere, considerata come espressione della libera scelta di un individuo.

Esaminando la segregazione orizzontale, si può notare come tra le materie considerate maschili si possono annoverare le discipline tecnico-scientifiche, cioè quelle che nel gergo dell’istruzione avanzata vengono definite STEM: *science, technology, engineering e mathematics*, ma anche tutte quelle discipline considerate attinenti a professioni di prestigio, dirigenziali od autorevoli. Le discipline femminili ricomprendono tradizionalmente tutte quelle attinenti a professioni di cura (scienze della formazione, pedagogia, psicologia, professioni sanitarie in primis) e l’ambito umanistico. Insomma, la scienza dura e pura rimane di sesso

¹⁶¹ C. Barone, *Some Things Never Change: Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades*, in «Sociology of Education», LXXXIV (2011), n. 2, p.160.

¹⁶² B. Riegraf e L. Weber, *Excellence and Gender Equality Policies in Neoliberal Universities*, in «Gender a výzkum / Gender and Research», XVIII (2017), n. 1, p. 95.

maschile nell'immaginario comune e lo scienziato geniale emblema del progresso resta un soggetto inequivocabilmente maschile¹⁶³.

Sono stati svolti numerosi studi sul perché le studentesse si orientino verso certi corsi di laurea e gli studenti verso altri: al momento sembra possibile affermare che il processo di autoselezione che i neo-iscritti mettono in atto sia influenzato in parte dalla precedente esperienza scolastica, sia come familiarità con le materie scientifiche (molte di queste materie sono insegnate solo in istituti superiori già segregati al maschile), sia come autovalutazione delle proprie capacità (basandosi, per esempio, sui voti ricevuti nelle materie scientifiche nell'esperienza scolastica superiore)¹⁶⁴. Altri fattori influenzano la scelta universitaria dei diplomati: reddito e condizione lavorativa familiare, livello d'istruzione dei genitori, volontà di ribellarsi ai ruoli precostituiti e gusto per la sfida, bias impliciti presenti in ogni tipo di contesto, incoraggiamento o scoraggiamento ricevuto dai propri insegnanti e così via¹⁶⁵.

La segregazione orizzontale tra studenti è stata presa in esame da Barone in uno studio che ha analizzato il *gender gap* tra diversi settori in otto paesi europei lungo il corso di tre decenni, concludendo che «the empirical analyses also point to a generalized stagnation of integration of college majors in recent decades. Taken together, these results indicate that gender segregation has stabilized to an almost identical level and displays a similar qualitative pattern in several countries. This suggests that cultural forces underlying gender segregation are highly resilient, not least because they are sustained by a number of structural developments in educational and occupational institutions»¹⁶⁶.

Inoltre, si potrebbe notare come le discipline ritenute più adatte alla mente maschile, secondo uno stereotipo diffuso, siano anche quelle attualmente maggiormente richieste dal mercato, che quindi assicurano al neolaureato le prospettive più alte in termini di *employability* e anche capacità di scelta tra le opzioni offerte dal mercato: su tutte, soprattutto la tecnologia dell'informazione ha questo merito, ed infatti è anche tra le discipline più segregate al maschile in tutta Europa¹⁶⁷.

¹⁶³ A. Contarello e altri, *Women, Science and Social Representations: Approaching the Leaky Pipe Emergency*, in S. Badaloni, C. Drace, O. Gia, C. Levorato, F. Vidotto (a cura di), *Under-representation of Women in Science and Technology*, Proceedings of the 3rd Conference Women&Science, Cleup, Padova, 2008.

¹⁶⁴ G. Pellegrini, *Percorsi di studio nell'ambito scientifico. Le scelte accademiche di studentesse e studenti italiani*, in Badaloni S., Contarello A. (a cura di) *Genere e Cambiamenti*, Padova University Press, 2013.

¹⁶⁵ M. Cozza e B. Poggio, *Genere, Scienza e Tecnologia. Ricerche e buone prassi*, Provincia Autonoma di Trento, Osservatorio per le politiche di pari opportunità, 2006, pp. 26 e ss.

¹⁶⁶ C. Barone, *Some Things Never Change: Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades*, in «Sociology of Education», LXXXIV (2011), n. 2, pp. 157–176.

¹⁶⁷ V. rapporto *She Figures*.

È stata proposta una spiegazione di questo fenomeno che prende in esame l'aspetto "di cura" di ciascuna professione e quindi, a ritroso, dei corsi di laurea che vi conducono: è una proposta che permette di spiegare come mai non sia possibile, spesso, dividere nettamente Dipartimenti maschili e Dipartimenti femminili (per esempio, considerando un divario che separa materie scientifiche e maschili e materie umanistiche e femminili), perché la segregazione femminile nella maggior parte dei casi riguarda tutti i corsi caratterizzati da una spiccata vocazione alla cura del prossimo e all'ambito inter-relazionale, a prescindere dal tipo di Dipartimento (umanistico, sociale, medico, tecnico e così via). Quindi la proposta di considerare, piuttosto, un divario "cura vs tecnica"¹⁶⁸ aiuta a spiegare la spiccata femminilizzazione che hanno subito e stanno subendo alcuni Dipartimenti tradizionalmente ritenuti maschili come Medicina, Biologia, Professioni sanitarie etc. (le c.d. "scienze della vita"). Il secondo aspetto che lo studio di Baroni¹⁶⁹ prende in esame è lo sbocco professionale di alcuni Dipartimenti che non hanno una caratterizzazione professionale particolarmente spiccata:

A differenza di campi come l'ingegneria o l'informatica, alcuni settori non hanno un percorso di carriera ben definito, e solo una minoranza dei loro laureati ha accesso a lavori che corrispondono perfettamente alla loro formazione (Teichler 2007). Quindi, gli studenti che si iscrivono in questi ambiti devono considerare l'insegnamento come un'opzione di ripiego, ma chi è più propenso a trovarlo accettabile? Da un lato, data la vicinanza simbolica dell'insegnamento ai ruoli tradizionali di cura, possiamo prevedere che le ragazze sono più disposte a considerare questo lavoro come un compromesso accettabile. Dall'altro lato, i ragazzi possono considerarlo come un'occupazione tipicamente femminile e di basso livello, e le loro ambizioni saranno dirette verso lavori più "maschili" (e meglio pagati).

In breve, alcuni campi di studio preparano gli studenti a lavori di assistenza standard (ad esempio, il lavoro sociale), altri danno accesso più spesso a occupazioni che mantengono un'affinità simbolica con i lavori di cura (ad esempio, la medicina), e altri ancora possono portare a un lavoro di cura come l'insegnamento come seconda opzione migliore.

Per introdurre l'argomento del prossimo paragrafo, cioè la segregazione verticale, si può aggiungere che tuttavia tale femminilizzazione dei corsi di studi non porta, come si potrebbe pensare, ad un maggiore accesso ai ruoli di prima e seconda fascia. Infatti, se nelle restanti aree il valore di probabilità di passare al ruolo superiore è abbastanza prossimo al valore medio sia per gli uomini che per le donne (ma per le donne è comunque sempre inferiore rispetto a quello maschile), le scienze della vita e medicina rappresentano una significativa

¹⁶⁸ C. Barone, *Some Things Never Change: Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades*, in «Sociology of Education», LXXXIV (2011), n. 2, p. 158.

¹⁶⁹ *Ivi*, p. 159.

eccezione in cui il rapporto di probabilità è decisamente più favorevole per gli uomini¹⁷⁰. Lo stesso fenomeno è stato confermato in un altro studio, che, analizzando i dati sulle abilitazioni nazionali italiane, ha rilevato come non si trovino particolari penalizzazioni nei settori umanistico e sociale, mentre c'è un lieve svantaggio nei settori tecnici e scientifici. Tuttavia queste tutto sommato piccole differenze nell'ottenimento dell'abilitazione non si traducono immediatamente in uguali opportunità di carriera: lo stesso studio ha evidenziato che «le donne abilitate hanno una minore probabilità di progredire nella carriera rispetto ai colleghi maschi di circa 3 punti percentuali per le promozioni a professore associato e di circa 2 punti percentuali per quelle a professore ordinario, che si traduce in un gap di genere per le docenti associate del 10% mentre per gli ordinari del 33%»¹⁷¹.

1.2.2 La segregazione verticale

L'altro fenomeno da lungo tempo osservato nel contesto lavorativo e relativo alle disparità di genere è quello che viene definito segregazione verticale, che tuttavia in università assume caratteristiche proprie, coinvolgendo soprattutto la componente docente e il personale tecnico-amministrativo, dal momento che si tratta di un fenomeno tipico della carriera lavorativa. Infatti, facendo riferimento al mercato del lavoro nel suo complesso, la segregazione verticale può essere definita come «la disparità gerarchica, nello specifico la dominazione maschile delle occupazioni a status più elevato all'interno dei settori manuali e non manuali dell'economia»¹⁷², oppure prendendo in considerazione una singola occupazione o una singola azienda o istituzione come la situazione in cui «decision-making positions and power roles are still firmly in the hands of man»¹⁷³.

In sostanza, si tratta della situazione in cui i vertici della gerarchia vedono una prevalenza di uomini a svantaggio delle donne, e viceversa nei gradini più bassi della carriera, segnalando quindi degli ostacoli che impediscono alle donne di raggiungere le posizioni apicali. Questi ostacoli possono essere interpretati in due modi: il primo mette l'accento sui blocchi

¹⁷⁰ R. Frattini, P. Rossi, *Report sulle donne nell'Università Italiana*, in *Meno di zero*, 2012, anno III, 8-9 Gennaio-Giugno, p. 10.

¹⁷¹ M. De Paola, M. Ponzio e V. Scoppa, *Are Men Given Priority for Top Jobs? Investigating the Glass Ceiling in Italian Academia*, in «*Journal of Human Capital*», XII (2018), n. 3, pp. 475–503, citato in M.C. Spena, *Verso una nuova strategia per l'inclusione e la parità di genere nel sistema accademico italiano*, in F. Galgano e M. S. Papillo (a cura di), *Diversity management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari*, FedOAPress, Napoli, 2020.

¹⁷² M. Charles, *Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets*, in «*Acta Sociologica*», XLVI (2003), n. 4, pp. 267–287.

¹⁷³B. Poggio, *Vertical segregation and gender practices. Perspectives of analysis and action*, in «*Gender in Management: An International Journal*», XXV (2010), n. 6, pp. 428–437.

personali, che originano dal modo in cui le donne sono educate e formate, come mancanza di autostima e di competenze necessarie (approccio noto come *fixing the woman*, dall'espressione usata dalla Commissione europea); il secondo si concentra sugli ostacoli strutturali che le donne incontrano nel loro percorso lavorativo e si propone di cambiare quelli (approccio noto come *fixing the institution*).

Esistono alcune metafore che sono state sviluppate nel corso della seconda metà del Novecento per rendere conto del fenomeno della segregazione verticale: la prima metafora utilizza l'immagine del soffitto di cristallo (*glass ceiling*¹⁷⁴), invisibile ma presente, che impedisce alle donne di raggiungere i vertici della carriera lavorativa; si è poi proposta l'analogia del pavimento appiccicoso (*sticky floor*¹⁷⁵) per descrivere l'esperienza delle lavoratrici che rimangono "incollate" al ruolo di primo ingresso, senza effettuare avanzamenti di carriera; infine si è utilizzata anche la metafora dell'ascensore o delle scale mobili di vetro (*glass escalator*¹⁷⁶) per raccontare il fenomeno per cui gli uomini che entrano a far parte di contesti ritenuti femminili (e quindi inferiori) come le professioni dei c.d. "colletti rosa" vengano automaticamente spinti dall'istituzione stessa nelle posizioni manageriali nel giro di poco tempo dalla loro assunzione.

La metafora del *glass ceiling* è diventata così famosa per descrivere il fenomeno qui trattato che nel 2013 il giornale *The Economist* ha creato il *Glass Ceiling Index*, un indicatore della segregazione verticale che valuta la parità di genere in 29 paesi attraverso l'elaborazione di dati su istruzione superiore, partecipazione al mercato del lavoro, livelli reddituali, diritti riconosciuti ai genitori, costi dell'assistenza all'infanzia e presenza femminile nelle posizioni di alto livello e così via, per un totale di dieci parametri che costituiscono i pesi dell'Index. Questo viene poi aggiornato annualmente grazie ai dati che provengono dai database della Commissione europea, dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico e dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

Nonostante il *Glass Ceiling Index* sia stato trasposto nel panorama universitario (v. par. 5.1), il concetto di segregazione verticale non sembra il più adatto a spiegare l'esperienza di vita di chi lavora in accademia, soprattutto come ricercatore, ricercatrice, professore o professoressa. Se infatti la teoria appena esposta della segregazione verticale e i risultati dei

¹⁷⁴ Il termine è stato usato per la prima volta nel 1978 da Marilyn Loden, una manager di medio livello della New York Telephone, nel suo discorso all'Esposizione delle Donne a New York.

¹⁷⁵ L'espressione è stata coniata nel 1992 dalla sociologa Catherine Berheide in un report sulla propria ricerca svolta presso il Center for Women in Government all'Università statale di New York, e ripetuto da lei stessa in numerose interviste.

¹⁷⁶ Questo termine è stato introdotto da C.L. Williams nell'articolo del 1992 *The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions*, pubblicato sulla rivista «Social Problems», vol. 39, no. 3, 1992, pp. 253-67.

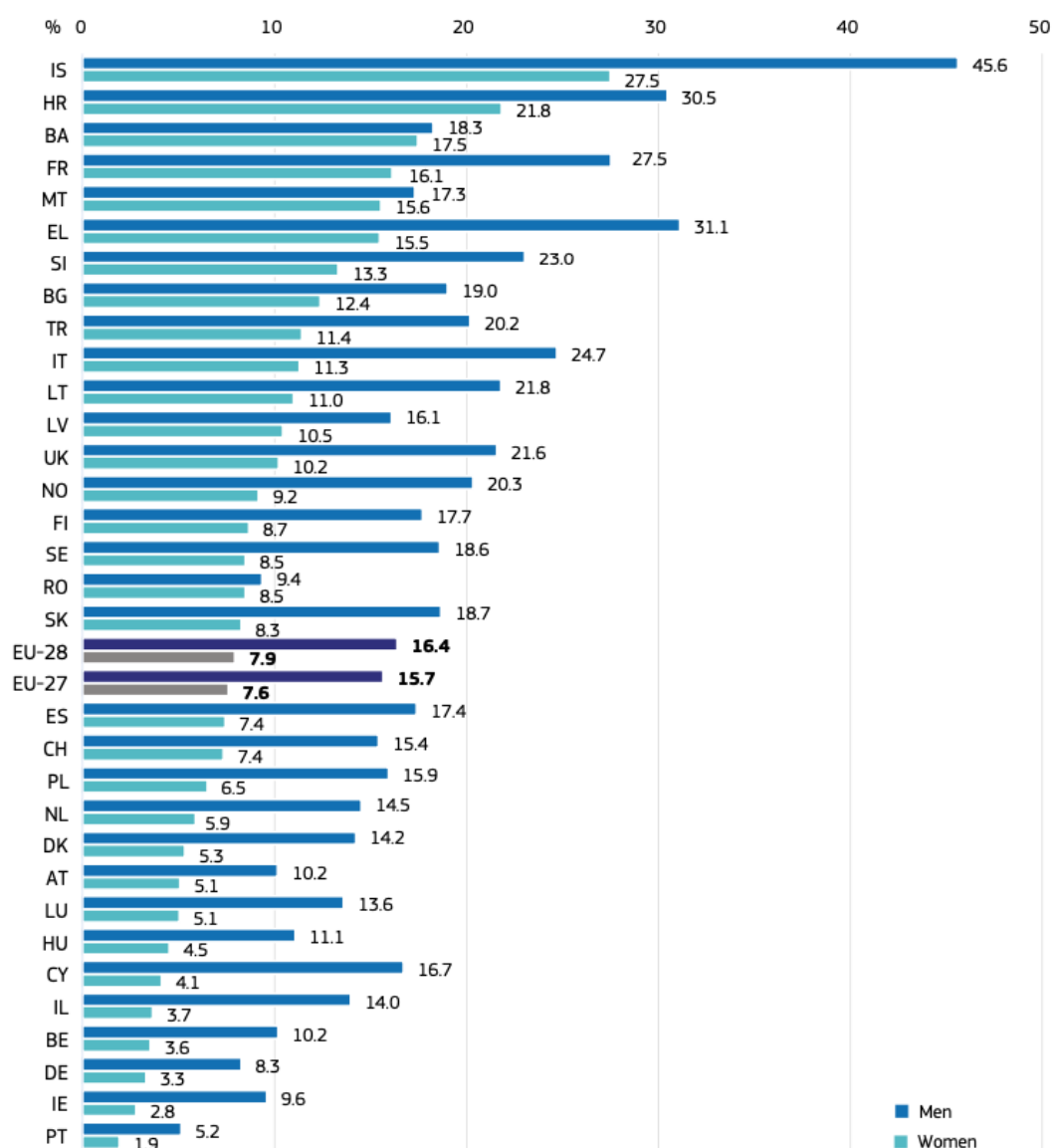
numerosi studi svolti su questo fenomeno si possono applicare perfettamente al personale TABS, assunto a tempo indeterminato ed inquadrato in un organigramma gerarchico tipico di tante istituzioni, e se d'altra parte questa teoria non serve ad analizzare la componente studentesca¹⁷⁷, la sua applicazione alla componente docente suscita qualche perplessità in più. I docenti universitari presentano infatti una carriera atipica, fortemente caratterizzata da alcuni elementi come l'estrema competitività del mercato del lavoro accademico e l'inserimento tramite contratti temporanei, dove il sintomo più evidente della disparità di genere è rintracciabile nella fuoriuscita delle donne ad un certo punto della carriera universitaria, alla ricerca di altri tipi di occupazione. Non si tratta quindi di ostacoli nell'avanzamento di carriera che mantengono le donne nei gradini più bassi, quanto più di un vero e proprio allontanamento delle donne dal campo della ricerca e dell'insegnamento universitario. La metafora che è stata proposta per spiegare questo fenomeno è infatti quella di *leaking pipeline*, ovvero il tubo che perde, le cui caratteristiche verranno analizzate dettagliatamente nel prossimo paragrafo.

Tuttavia, prima di approfondire il discorso legato alla *leaking pipeline* e quindi ai motivi che portano le ricercatrici ad uscire dall'ambito accademico, vale la pena anche esaminare la situazione complessiva a livello di segregazione verticale in Europa e in Italia.

Per quanto riguarda il contesto europeo, viene in soccorso il fondamentale report della Commissione Europea *She Figures*, dedicato proprio al mondo accademico ed edito a cadenza triennale dal 2003.

¹⁷⁷ Dove è piuttosto vero il contrario, ovvero che le donne tendenzialmente ottengono risultati migliori dei loro colleghi uomini, laureandosi in misura maggiore in corso ed ottenendo voti di laurea più alti. Inoltre, il bilancio di genere di UniGe insieme a quelli di tanti altri atenei ha evidenziato anche una predilezione delle studentesse per percorsi lunghi, che coinvolgono lauree magistrali a ciclo unico seguite da scuole di specializzazione. Sarebbe difficili in questo senso parlare di segregazione verticale.

Figure 6.4 Proportion (%) of grade A staff among all academic staff, by sex, 2018



Segregazione verticale nel grado A, grafico tratto dal rapporto She Figures 2021

In merito invece al panorama italiano, gli studi effettuati non sono numerosi ma offrono un quadro piuttosto chiaro. Vale la pena ricordare, per esempio, il fondamentale contributo di Rossi e Frattini¹⁷⁸ del 2012 che analizza il *gender gap* all'interno degli atenei italiani a partire dal 1998, data di entrata in vigore della l. n. 210/1998 dedicata al reclutamento dei ricercatori e dei professori universitari di ruolo con la quale si sancisce il principio di autonomia delle sedi universitarie e si trasferisce alle stesse, di conseguenza, la competenza ad espletare

¹⁷⁸ R. Frattini e P. Rossi, *Report sulle donne nell'Università Italiana*, su *Meno di zero*, 2012, anno III, 8-9 Gennaio-Giugno.

le procedure per la copertura dei posti vacanti e la nomina in ruolo¹⁷⁹. Nel 2011, anno in cui si svolge la ricerca, le docenti universitarie (professoressa di prima e seconda fascia e ricercatrici) si attestavano al 35%, mentre erano appena il 14% nel 1959. Il dato sembra a prima vista positivo, ma in realtà da una parte costituisce una percentuale inferiore a quella del personale universitario unitamente considerato e d'altra parte rappresenta uno dei valori di impiego femminile più bassi di tutto il pubblico impiego¹⁸⁰. L'aspetto negativo si coglie appieno però solo nel momento in cui si considerano le percentuali di docenti e ricercatrici nel corso degli anni successivi al 1998, quando oramai l'istituzione universitaria è aperta alle donne da decenni in tutti i suoi ruoli: ebbene, nonostante già nel 2011 le dottoresse di ricerca fossero il 52%, quindi in numero tale da rappresentare un'ampia base da cui attingere per i ruoli superiori, negli anni successivi si assiste ad una crescita lentissima dei ruoli femminili. Come scrivono Frattini e Rossi:

Si evidenzia che fino al 2005, l'andamento crescente è lineare, con una buona correlazione ($r=0,98$ per la curva maschile e $r=0,99$ per quella femminile). In ogni caso la pendenza della retta relativa ai docenti uomini è maggiore di quella delle docenti donne (394 vs 294), pertanto l'andamento di sistema, rilevato negli anni di crescita della docenza universitaria, rileva che, senza mutamenti di politiche adeguate, il numero di docenti sarà sempre inferiore a quello degli uomini. Per quanto riguarda gli anni successivi si osserva un aumento percentuale della popolazione femminile, dovuto principalmente all'incidenza dei pensionamenti maschili, non compensati da turn over sul numero totale, incidenza rilevante anche per l'esiguità del numero di partenze. In ogni caso, stimando anche le variazioni percentuali degli anni successivi al 2005, non si può prevedere in termini temporali ragionevoli (prima del 2050) la parità dei generi nella docenza.

Lo studio è correlato da alcune figure esplicative che vengono qui riportate per maggiore chiarezza espositiva:

¹⁷⁹ Art. 1 della legge n. 210/1998.

¹⁸⁰ R. Frattini e P. Rossi, *Report sulle donne nell'Università Italiana*, su *Meno di zero*, 2012, anno III, 8-9 Gennaio-Giugno, p. 2.

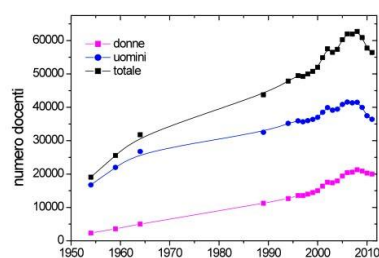
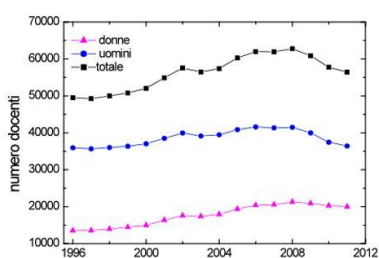


Figura 1. Numero totale di docenti, divisi per sesso negli anni indicati **Figura 2.** Numero totale di docenti, divisi per sesso negli anni indicati.

Figure 1 e 2 tratte da Frattini R., Rossi P. (2012), *Report sulle donne nell'Università Italiana*

L'aumento della popolazione docente, sia femminile che maschile, è evidente a partire dagli anni '50 e raggiunge l'apice negli anni 2000, poco prima della crisi finanziaria del 2008 che ha imposto un modello di *austerità* e riduzione della spesa anche nel reclutamento docenti (di cui si tratterà nel prossimo capitolo). L'effetto delle norme che hanno imposto rigidi parametri di turn-over a partire dalla l. n. 133/2008 (c.d. legge Tremonti) si può osservare nel grafico di Figura 1: mentre la popolazione docente complessiva cala a causa dei pensionamenti non adeguatamente sostenuti dalle nuove assunzioni, la quota di docenti e ricercatrici donne rimane piuttosto stabile per via dell'età anagrafica minore. Sarebbe quindi incorretto dire che a partire dal 2008 la situazione sia più paritaria: semplicemente le donne sono meno interessate dai pensionamenti¹⁸¹, mentre si vedono ridurre i posti disponibili come professoressa a causa del blocco parziale delle assunzioni appena menzionato. Questo spiega parzialmente, insieme agli fenomeni analizzati in questo capitolo, come mai la crescita della componente femminile sia così lenta anche in tempi recenti.

Inoltre, all'interno dell'accademia non vi è solo la progressione di carriera verticale verso il ruolo da docente di prima fascia, ma si ritrova anche un netto divario di genere per quanto riguarda le cariche degli organi di *governance* e i vari incarichi di prestigio nell'amministrazione dell'università¹⁸².

A questo asse si intreccia quello relativo alla componente amministrativa dell'accademia, che presenta alcuni andamenti noti nel mercato del lavoro retribuito e nel campo delle pubbliche amministrazioni in particolare. Per esempio, anche qui si ritrova la difficoltà a fare carriera da parte delle donne, accompagnata però ad una marcata femminilizzazione della

¹⁸¹ R. Frattini e P. Rossi, *Report sulle donne nell'Università Italiana*, su *Meno di zero*, 2012, anno III, 8-9 Gennaio-Giugno, p. 5.

¹⁸² F. Pozzobon, R. Kodilja, *Composizione degli organi di governo delle Università italiane*, Report, 2014.

componente amministrativa nel settore universitario, fenomeno noto e diffuso in tutta la pubblica amministrazione, tranne alcune eccezioni. Che la pubblica amministrazione in Italia abbia le caratteristiche giuste per attirare i talenti femminili è un dato noto e che si protrae da un certo tempo: forse proprio in quest'ottica vale la pena analizzare i mancati avanzamenti di carriera delle dipendenti che lavorano in un ambiente tutt'altro che "maschile", come si è visto, ma che evidentemente non per questo rende loro la carriera più facile.

1.3 La nozione di eccellenza

Vi sono tuttavia altre categorie concettuali, proposte dagli studi più recenti, che servono ad inquadrare sul piano teorico il lavoro all'interno delle università. Se, come ricordato all'inizio, l'università si iscrive pienamente nella descrizione delle *gendered organization* proposta da Acker nel 1990, tale istituzione è stata attraversata anche dai cambiamenti ascritti al neoliberalismo (v. capitolo primo) che negli scorsi anni hanno modificato il panorama lavorativo, sociale e relazionale del c.d. nord globale. Sempre più, negli ultimi due decenni, si è approfondito da più parti la (nuova) natura neoliberale dell'università, definita anche come una *greedy institution*¹⁸³ a partire dal 2000¹⁸⁴ grazie ad alcuni studi che hanno evidenziato come l'università neoliberale si riproduca grazie a un tacito patto con le nuove generazioni di ricercatori e ricercatrici: da una parte viene richiesto impegno elevato, dedizione, passione, investimento emotivo e un'alta produttività, dall'altra il premio ambito è quello di poter continuare la propria carriera all'interno dell'ambiente accademico stesso¹⁸⁵. Il rapporto contrattuale, basato sul denaro, viene completamente rimosso nello scambio che interviene tra istituzione universitaria e giovane ricercatore/ricercatrice, dal momento che si dà per scontato che il lavoro accademico venga svolto per passione e per soddisfare la propria missione personale, e non per arricchirsi (o anche solo mantenersi).

¹⁸³ L'espressione si deve a Lewis Coser, che nel 1974 pubblica uno dei suoi testi principali, *Greedy Institutions; Patterns of Undivided Commitment*, dove, pesantemente influenzato dalla concezione weberiana del potere, descrive le istituzioni sociali che richiedono ai propri membri lealtà assoluta e dedizione, come il sacerdozio, l'esercito o le casalinghe della moderna famiglia nucleare. Si distinguono dalle istituzioni totali di E. Goffman, nelle parole di Coser, poiché non utilizzano la forza fisica per assoggettare al proprio potere, preferendo «meccanismi non fisici» per separare l'adepto dal resto del mondo.

¹⁸⁴ L'applicazione delle intuizioni di Coser alle università si deve principalmente a Jan Currie, che si è occupata della questione da diversi punti di vista, anche se il punto di inizio di queste riflessioni si trova nell'articolo *Sacrifices in greedy universities: Are they gendered?* Jan Currie; Patricia Harris; Bev Thiele *Gender and Education*; Sep 2000; 12, 3; Research Library pg. 269-291.

¹⁸⁵ Emblematico l'articolo D. Ferri e A. Murgia, *Senza limiti, ma con passione. Senza riconoscimento, ma con ottimismo. Lavorare con un assegno di ricerca nell'università italiana*, in «Sociologia del lavoro», CXLV (2017), pp. 184-201.

Su che cosa si impernia quindi il rapporto tra ricercatore o ricercatrice e l'istituzione universitaria? Una delle risposte che sempre più ha acquisito consensi è quella che si concentra sulla nozione di eccellenza, che in parte deriva dai dettami del *New Public Management* (cfr. capitolo primo) che ha preso piede nelle pubbliche amministrazioni nell'ottica di migliorare la performance dei lavoratori pubblici e di offrire servizi al miglior rapporto costi/benefici; in parte figlia della stessa narrazione neoliberale che vede la meritocrazia e la responsabilità individuale come i cardini della società. L'eccellenza diventa quindi «not only the crucial target in the competition between universities, but also the key category through which performances are measured in scientific organisations and staff are selected»¹⁸⁶.

L'università neoliberale quindi, più che essere un datore di lavoro, si presenta e si offre allo sguardo dei giovani ricercatori e ricercatrici come un campo agonistico dove i singoli individui possono gareggiare - e primeggiare - grazie ai risultati del proprio impegno, ognuno responsabile dei propri successi e fallimenti. L'eccellenza è il parametro che permette di rimanere in lizza o di scomparire dal mercato del lavoro accademico ed anche se all'apparenza sembra un criterio universale, neutrale e meritocratico, nasconde una natura profondamente genderizzata. Acker del resto scriveva «every time that job evaluation is used, that structure [of gender] is created or reinforced»¹⁸⁷. Inoltre, la nozione di eccellenza è profondamente legata ai cambiamenti che sono avvenuti negli ultimi trent'anni relativamente al tema del finanziamento soprattutto di terzi, che ha spinto alla competizione i singoli atenei e le persone al loro interno¹⁸⁸.

Che si intende infatti per "eccellenza"? Chi è il ricercatore o la ricercatrice eccellente? Se questa nozione a prima vista sembrerebbe del tutto meritocratica, definire qualitativamente e quantitativamente i contenuti dell'eccellenza fa emergere stereotipi e discriminazioni di genere di ogni tipo¹⁸⁹: la produttività, la capacità di networking, il numero di pubblicazioni, l'autoimprenditorialità, lo spirito di iniziativa, le ore di lavoro, l'originalità dei propri lavori, la capacità di attrarre fondi, l'internazionalizzazione, la disponibilità a trasferirsi. Tutti elementi fortemente connotati dal punto di vista del genere, non soltanto con riferimento all'occasione

¹⁸⁶ R. Bozzon, A. Murgia, B. Poggio, *Gender and precarious careers in academia and research*, in A. Murgia e B. Poggio (a cura di), *Gender and precarious research careers: a comparative analysis*, Routledge, New York, 2019, p. 26.

¹⁸⁷ J. Acker, *Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations*, in «Gender & Society», IV (1990), n. 2, p. 148.

¹⁸⁸ B. Riegraf e L. Weber, *Excellence and Gender Equality Policies in Neoliberal Universities*, in «Gender a výzkum / Gender and Research», XVIII (2017), n. 1, p. 93.

¹⁸⁹ R. Bozzon, A. Murgia, B. Poggio definiscono l'eccellenza come dotata di una «fuzzy and composite nature», basata sulla pluralità di dimensioni e soggetta a diversi tipi di bias, correlata alle dinamiche di potere e alle pratiche omosociali.

della maternità che può impattare sulla carriera delle giovani ricercatrici e sul lavoro di cura che in linea generale pesa di più sulle spalle delle donne, ma anche con riferimento alla costruzione ideale del lavoratore accademico eccellente¹⁹⁰, che per carattere e tipo di attività che svolge rassomiglia sempre di più ad un lavoratore uomo, competitivo, iper-produttivo, iper-focalizzato sulla propria carriera, estroverso e volitivo. La concettualizzazione dell'eccellenza accademica come profondamente genderizzata si deve anche ai rilievi sui cambiamenti che sono intercorsi dall'avvento del *New Managerialism* e che hanno condotto all'università neoliberale, così descritta da Riegraf e Weber nel loro studio del 2017 sulle università tedesche¹⁹¹:

Così, la riforma neoliberale nel mondo accademico ha portato alla crescente trasformazione dei criteri informali di eccellenza della comunità accademica in criteri di performance quantitativamente misurabili per determinare l'eccellenza. Per riforma neoliberale intendiamo uno spostamento nella gestione statale da una *governance* più burocratica verso misure e strumenti amministrativi più imprenditoriali e una maggiore enfasi sui mercati e sulla concorrenza come processo di distribuzione socialmente accettato di beni di valore nel mondo accademico e nella società. [...] Sulla scia del nuovo modello di università neoliberale, questo rapporto si sta invertendo; i principi del mercato, la *governance* manageriale e la gerarchia organizzativa stanno assumendo un ruolo decisivo nei processi decisionali. Le università inserite in un quasi-mercato sono tenute a darsi un profilo specifico che permetta loro di competere per le risorse finanziarie e di personale e di comportarsi come "società di servizi autonome".

Concettualmente contrapposta alla nozione di eccellenza si trova quella di precarietà: non perché ovviamente i ricercatori e le ricercatrici precarie non possano essere eccellenti, ma poiché a livello di critica sociologica la precarietà diventa uno strumento interpretativo che mette in luce le ombre e gli svantaggi del modello neoliberale fin qui analizzato, che tanto si fonda sull'eccellenza. La precarietà, connaturata al sistema italiano come si analizzerà meglio nel paragrafo dedicato alla *leaking pipeline*, è quindi diventata una cifra caratteristica di chi cerca di entrare nella carriera accademica, ma a sua volta può essere scissa in alcuni elementi di base, come per esempio la decostruzione stessa del concetto di carriera, la crescente individualizzazione della prestazione lavorativa e delle forme contrattuali¹⁹².

Il tema della mobilità, nazionale ed internazionale, è un'altra delle categorie concettuali che serve a definire le questioni di genere nel contesto accademico. Se la mobilità si presenta

¹⁹⁰ R. W. B. Lund, *Doing the ideal academic: gender, excellence and changing academia*, 2015.

¹⁹¹ B. Riegraf e L. Weber, *Excellence and Gender Equality Policies in Neoliberal Universities*, in «Gender a výzkum / Gender and Research», XVIII (2017), n. 1, p. 107.

¹⁹² F. Coin, A. Giorgi e A. Murgia, *In/discipline: soggettività precarie nell'università italiana*, Università Ca' Foscari Venezia, Italia 2017.

inizialmente come un semplice criterio per la definizione di eccellenza, come si è sottolineato, riguardante per esempio la presenza nei *curriculum vitae* di periodi all'estero, la disponibilità a spostarsi finisce per assumere tratti esistenziali per le giovani leve dell'accademia. In un mercato del lavoro accademico sempre più globale, il trasferimento non rappresenta più un dato geografico, ma assume i contorni di una caratteristica caratteriale (essere disposti alla mobilità sempre e comunque, sapersi inserire in contesti internazionali diversi nel giro di poco tempo, per portare avanti i risultati del proprio gruppo di ricerca senza creare impaccio etc.) e biografica che descrive le esistenze dei giovani ricercatori.

Luca Raffini così descrive¹⁹³ il fenomeno della “flessi-mobilità”, che caratterizza i ricercatori dell'università neoliberale, flessibile e pronto al trasferimento:

La «flessi-mobilità», in questo caso, determina una condizione di doppia contingenza, spaziale e lavorativa, che corrisponde ad un'esperienza di precarietà esistenziale. La capacità di agency incide fortemente nel definire differenti approcci alla mobilità. Non solo differenziando flessibili e precari, ma anche discriminando all'interno di quest'ultimi. Il precario che sceglie di esperire la mobilità decide di muoversi in mare aperto, intraprendendo un percorso di cui non conosce la direzione, la lunghezza, l'approdo finale. Accetta di «navigare» in un mare aperto solcato da opportunità e rischi, il cui equilibrio dipende dall'intervento di molte variabili, di tipo individuale, relazionale e contestuale. Chi vive la mobilità come scelta obbligata è ancor più incerto e meno equipaggiato a sopportare i costi della traversata. Non rischia di naufragare, è già «naufrago».

[...] Il discrimine tra queste condizioni è dato dalle risorse individuali e relazionali di partenza del «flessi-mobile» e dalla sua trasformazione nel corso dell'esperienza di mobilità, nonché dalle condizioni di contesto, relative al paese di origine e quindi del paese/dei paesi di destinazione.

Tra le variabili individuali vi sono senz'altro l'età (la cui crescita, se non si associa a una progressione di status, comporta un aggravio delle condizioni oggettive e soggettive di precarietà) e il genere (con una riproduzione delle relative disuguaglianze e discriminazioni a sfavore delle donne), oltre allo status socioeconomico.

Tabella 1. Una tipologia di 'flessi-mobilità'

	Mobilità come scelta	Mobilità come obbligo
Flessibilità	Élite transnazionale	Élite sradicata
Precarietà	Naviganti	Naufraghi

*Figura tratta da L. Raffini, *Cosmopoliti dispersi**

¹⁹³ L. Raffini, *Cosmopoliti dispersi*, in F. Coin, A. Giorgi e A. Murgia (a cura di), *In/disciplinate: soggettività precarie nell'università italiana*, Università Ca' Foscari, Venezia, 2017, pp. 81-82.

La pressante richiesta di mobilità e flessibilità che pesa su ricercatori e ricercatrici sembra presentare un doppio ordine di problemi: da una parte le difficoltà personali di chi si trova a gestire un pesante lavoro di cura e che viene svantaggiato quando non si prende in considerazione il fatto che «when supposedly “gender neutral” institutional arrangements, provisions, and policies do not take into account that mobility itself has gendered meanings, they are likely to disadvantage women in dual career couples and caregivers in particular»¹⁹⁴.

D'altra parte, gli stereotipi di genere inquinano i processi decisionali delle commissioni giudicatrici, che come è stato notato a parole sembrano disposte e volenterose nell'assumere più donne, ma nei fatti i criteri che vengono scelti dalle commissioni sono costruiti in modo da «rappresentare le donne come meno competenti per quello che chiamano il mondo accademico competitivo»¹⁹⁵. Per i membri di tali commissioni la costruzione narrativa e sociale delle donne nell'accademia le presenta come mancanti di autostima, dedizione e capacità di trasferirsi, quindi in definitiva poco adatte all'ambiente accademico stesso e poco qualificate rispetto a quel concetto di eccellenza già illustrato.

L'eccellenza si inserisce in modo contro intuitivo anche rispetto alle politiche universitarie per la parità di genere: se da una parte c'è una forte spinta, internazionale e nazionale, ad attuare politiche più incisive in materia di parità, dall'altra quelle stesse istituzioni¹⁹⁶ promuovono un'idea di ricerca scientifica basata sul concetto appena analizzato di eccellenza e di agonismo tra ricercatori.

1.4 *Slow vs. Fast Academia*: il tempo e il benessere individuale

Uno degli ultimi concetti che vale la pena presentare per rendere conto di quali direzioni abbiano preso gli studi su genere e accademia è quello del tempo. Il modo in cui ricercatori, ricercatrici, professori e professoressa percepiscono e spendono il proprio tempo all'interno delle università è stato infatti oggetto di numerosi studi, anche per capire se ci siano differenze di genere al riguardo. Come già rilevato, il *New Managerialism* che ha investito le istituzioni pubbliche a partire dagli anni '80 in poi ha portato anche nelle università una maniera di lavorare, di concepire la produttività e l'efficienza di stampo aziendalistico che hanno rivoluzionato anche il modo in cui i singoli percepiscono il tempo. Per O'Neill, i cambiamenti che

¹⁹⁴ K. Zippel, *How gender neutral are state policies on science and international mobility of academics?*, in «Sociologica», (2011), n. 1, p. 1.

¹⁹⁵ C. Herschberg, Y. Benschop e M. van den Brink, *The peril of potential. Gender practices in the recruitment and selection of early career researchers*, in A. Murgia e B. Poggio (a cura di), *Gender and precarious research careers: a comparative analysis*, Routledge, New York, 2019, pp. 137-138.

¹⁹⁶ B. Riegraf e L. Weber, *Excellence and Gender Equality Policies in Neoliberal Universities*, in «Gender a výzkum / Gender and Research», XVIII (2017), n. 1, p. 92.

hanno caratterizzato l'università l'hanno resa una «fast academia»: «a business model that has ushered in: the introduction of high student fees; the incursion of private providers; changing styles of management embedded in NPM (McGettigan, 2013; Parker, 2011; Sparkes, 2013); a focus on quantity over quality and the implications of new funding mechanisms for higher education around the increase in student loans and the likely poor return on these»¹⁹⁷. Questo stato delle cose porta le nuove generazioni di ricercatori a sperimentare stati d'ansia per la quantità di lavoro da portare a termine in breve tempo: al vecchio adagio “publish or perish” si aggiunge quindi l'istanza di farlo velocemente. Le spinte verso l'eccellenza che sono state analizzate nel paragrafo precedente si sposano bene con l'idea di un soggetto del tutto autonomo, veloce nel suo lavoro, che si auto-motiva e si ritiene responsabile di ogni conseguenza. Come visto, questa descrizione è in realtà approfondire il discorso (ha anche a che fare con il razzismo, l'abilismo e il classismo che pervadono l'accademia, ma non è questo il focus della ricerca).

Per quanto riguarda l'aspetto genderizzato del tempo esperito in accademia, Picardi fa notare come

il tempo è una delle dimensioni fondamentali su cui sono costruiti gli standard di valutazione della produttività scientifica: i ricercatori devono rispondere a criteri che richiedono un numero fissato di prodotti scientifici in un numero fissato di anni; la continuità è uno dei parametri di valutazione dei curricula nei concorsi; la rapida crescita della carriera è un indicatore di eccellenza mentre, al contrario, alcune posizioni professionali e la possibilità di partecipare a bandi competitivi sono vincolati a limiti di età.¹⁹⁸

Secondo Picardi l'intersezione tra genere, tempo ed accademia crea delle asincronie importanti, la prima delle quali è lo sfasamento tra il tempo della produttività scientifica e il tempo della riproduttività biologica per le donne.

Un'opzione possibile per combattere queste spinte, che hanno ricadute pesanti sullo stato mentale e fisico di chi vive nell'istituzione accademica, è allora la “slow university”¹⁹⁹,

¹⁹⁷ M. O'Neill, *The Slow University: Work, Time and Well-Being*, in «Forum: qualitative social research», v. 15, n. 3, 2014.

¹⁹⁸ I. Picardi, *Labirinti di cristallo: strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*, Franco Angeli, Milano, 2020, p. 95.

¹⁹⁹ Nel 2007 B. Treanor, professore di filosofia della Loyola Marymount University, pubblica sul suo sito personale lo Slow University Manifesto, purtroppo non più accessibile. Il concetto verrà ripreso anche da R. Connell, *The good university: what universities actually do and why its time for radical change*, ZED, London, 2019.

un'alternativa che secondo O'Neill diventa radicale nel momento in cui permette che avvengano «conversazioni interdisciplinari e ricerche critiche che possono sconvolgere, portarci a pensare profondamente e criticamente»²⁰⁰.

2. Possibili spiegazioni al fenomeno della *leaking pipeline*

La *leaking pipeline*, letteralmente “il tubo che perde”, è la metafora utilizzata per illustrare la situazione lavorativa di uomini e donne all'interno delle università: al progredire dei ruoli, le donne mano a mano fuoriescono dal percorso stabilito di carriera. È un fenomeno del tutto caratteristico dell'ordinamento universitario, soprattutto in quei paesi dove l'unico ruolo ad avere un contratto a tempo indeterminato è quello professorale. Questo a maggior ragione è vero in Italia, dove un seppur lungo periodo di precariato, che ufficialmente inizia con l'assegnazione di ricerca, da una parte non dà garanzie di assunzione e dall'altra viene forzatamente interrotto dal momento che ogni contratto non può essere rinnovato all'infinito, ma solo per un numero stabilito di anni²⁰¹. La “fuoriuscita”, quindi, è in un certo senso fisiologica, ma rimane sociologicamente interessante indagare come mai fuoriescano le donne più degli uomini, soprattutto in assenza di studi ampi e strutturati, anche se solo a livello nazionale. Al momento, infatti, non ci sono indagini ad ampio raggio sulle motivazioni che spingono chi rinuncia alla carriera accademica in tale senso, per cui le ipotesi rimangono verificabili attraverso le analisi sulla correlazione tra fattori o gli studi di tipo qualitativo²⁰². Senza sminuire i risultati ottenuti dalla ricerca fino ad ora, ci si limita a segnalare che purtroppo le donne e gli uomini che si sono allontanati dall'accademia sono spesso i veri grandi assenti di questi studi, che spesso si concentrano su chi è rimasto, al contrario, all'interno dell'accademia. L'altro problema di questo tipo di ricerca, come è stato fatto notare²⁰³, è che, considerando il fatto che le donne siano dappertutto poco rappresentate all'apice della carriera universitaria, ha incoraggiato la convinzione che le cause di tale fenomeno siano le stesse ovunque.

²⁰⁰ M. O'Neill, *The Slow University: Work, Time and Well-Being*, in «Forum: qualitative social research», v. 15, n. 3, 2014.

²⁰¹ L'aumento della precarietà accademica nell'ottica di favorire, appunto, l'eccellenza è arrivata in Italia con c.d. riforma Gelmini, la l. n. 240/2010, che ha definitivamente cancellato il ruolo di ricercatore a tempo indeterminato, come ricordano F. Coin, A. Giorgi e A. Murgia in *In/disciplinate: soggettività precarie nell'università italiana*, Università Ca' Foscari Venezia, Italia 2017.

²⁰² Una bella indagine qualitativa che rende l'esperienza di precari e precarie della ricerca è quella di O. Giancola e E. Toscano, *Tra passione e sopravvivenza. Prospettive, condizioni e aspettative dei lavoratori della conoscenza negli atenei italiani* in F. Coin, A. Giorgi e A. Murgia (a cura di) *In/disciplinate: soggettività precarie nell'università italiana*, Università Ca' Foscari, Venezia, 2017.

²⁰³ N. Le Feuvre, *Contextualizing Women's Academic Careers in Cross-National Perspective*, University of Trento, GARCIA working papers, 3, 2015.

Solitamente, i fattori che generano la *leaking pipeline* vengono ricondotti a tre grandi categorie: micro (piano individuale), meso (piano relazionale e istituzionale) e macro (culturale e sistemico)²⁰⁴.

Sul piano individuale, alcuni autori provenienti soprattutto dalla teoria economica classica hanno proposto un'interpretazione coerente con l'idea di costo e beneficio: in pratica le donne che lasciano la carriera universitaria farebbero una scelta razionale basata sul proprio capitale personale e sulle proprie preferenze, cercando quindi una soluzione che rappresenti il miglior vantaggio al costo minore. Queste teorie tengono in considerazione anche l'effetto delle discriminazioni, che però vengono considerate solo a livello individuale²⁰⁵, come qualcosa che colpisce la singola persona, e non come un carattere strutturale dell'istituzione universitaria²⁰⁶. Altre interpretazioni sul piano micro riguardano la psicologia: per esempio, vale la pena citare la teoria della congruità dei ruoli²⁰⁷, per la quale le persone tendono a cercare un lavoro che sia coerente con lo stereotipo prevalente del genere a cui appartengono, oppure la teoria della preferenza²⁰⁸ per la quale la segregazione può essere spiegata facendo riferimento alla preferenza, appunto, delle donne per una vita dedicata maggiormente alla casa e al lavoro di cura, di conseguenza le donne sarebbero portate a cercare lavori retribuiti che permettano al contempo di dedicare una fetta significativa di tempo al lavoro di cura. Che tengano conto degli stereotipi di genere diffusi nella società e dei differenti processi di socializzazione oppure no, queste teorie sono comunque incentrate su fattori individuali, dove la "libera" scelta (v. capitolo terzo) dell'individuo gioca il ruolo principale. Oppure, secondo altri, le donne soffrono di attitudine psicologiche diverse da quelle maschili, essendo meno competitive, meno avverse al rischio, più inclini all'autosvalutazione²⁰⁹.

Altre interpretazioni a livello individuale si sono concentrate invece sulla produttività scientifica, che come visto nel paragrafo precedente è uno dei pilastri principali del concetto di eccellenza. Gli studi non hanno fornito risultati univoci: da una parte sembrerebbe che il numero di articoli pubblicati sia in media più alto per gli uomini, ma pochissime ricerche hanno

²⁰⁴ C. Solera e R. Musumeci, *The Persisting Glass Ceiling in Academia: A Multidimensional Cross-National Perspective*, in «Polis», (2017), n. 1, p. 23.

²⁰⁵ Ibidem, p. 25.

²⁰⁶ Altre spiegazioni che appartengono al modello della scelta razionale si possono trovare elencate in C. Barone, *Some Things Never Change: Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades*, in «Sociology of Education», LXXXIV (2011), n. 2, p. 161.

²⁰⁷ A. Eagly e S.J. Karau, *Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders*, in «Psychological Review», 109(3), 2002, pp. 573-598.

²⁰⁸ C. Hakim, *Work-lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford University Press, Oxford, 2000.

²⁰⁹ C. Solera e R. Musumeci, *The Persisting Glass Ceiling in Academia: A Multidimensional Cross-National Perspective*, in «Polis», (2017), n. 1, p. 25.

cercato di indagare a quali fattori sia dovuta questa differenza. Per esempio, Mayer e Rathmann²¹⁰ hanno investigato questi fattori giungendo alla conclusione che, più che un diverso grado di accettazione da parte degli editori, cioè, l'ipotesi secondo cui le donne verrebbero respinte di più, sembra essere in gioco un diverso modo di approcciarsi alla pubblicazione tra uomini e donne. Concludono²¹¹ così la loro ricerca:

Questo significa che l'effetto del genere sulla pubblicazione, almeno per gli articoli nelle riviste più importanti, è parzialmente causato da diverse possibilità e modelli di collaborazione [tra uomini e donne]. In totale, abbiamo trovato che le differenze di genere esistono anche dopo il controllo di questi altri fattori per le pubblicazioni su riviste scientifiche. Tuttavia, il genere di per sé spiega molto poco, meno dell'1% della varianza, della produttività dei ricercatori in ogni dimensione analizzata.

A livello meso, si può citare la costruzione genderizzata del concetto di eccellenza con cui vengono valutati i giovani ricercatori e le giovani ricercatrici, già analizzato. A fianco di quest'immagine profondamente genderizzata di lavoratore ideale si pone anche la questione del lavoro di cura, per cui tutte le politiche che favoriscono un migliore equilibrio lavoro-lavoro di cura sono implicitamente ed esplicitamente rivolte alle donne, come lavoratrici di serie B che hanno bisogno di assentarsi dal lavoro per potersi dedicare al lavoro di cura²¹².

L'interpretazione prevalente nella comunità scientifica del fenomeno della *leaky pipeline* si pone proprio a livello meso e si concentra sulle differenti opportunità che donne ed uomini avrebbero nel procedere della loro carriera. In sostanza, l'allontanamento delle donne sarebbe dovuto a minori possibilità concrete in termini di contatti, gruppi di ricerca, finanziamenti, networking, inviti a convegni, inviti a partecipare a pubblicazioni prestigiose e così via²¹³, insieme a stereotipi di genere che operano nelle procedure di selezione nel passaggio da un ruolo all'altro. Il problema, secondo questa interpretazione, viene identificato nelle pratiche di genere che favoriscono meccanismi di omosocialità²¹⁴ e la creazione contestuale di

²¹⁰ S. J. Mayer e J. M. K. Rathmann, *How does research productivity relate to gender? Analyzing gender differences for multiple publication dimensions*, in «Scientometrics», CXVII (2018), n. 3, pp. 1663–1693.

²¹¹ *Ivi*, p. 1679.

²¹² C. Solera e R. Musumeci, *The Persisting Glass Ceiling in Academia: A Multidimensional Cross-National Perspective*, in «Polis», (2017), n. 1, p. 27.

²¹³ Secondo Brink e Benschop, alcuni degli elementi fondamentali sono: productivity, peer review, citation indexes, internationally refereed publications, and membership of editorial boards. M. van den Brink e Y. Benschop, *Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs*, in «Organization», XIX (2012), n. 4, p. 508.

²¹⁴ Per omosocialità o omofilia si intende la tendenza delle persone che appartengono ad un determinato genere di promuovere rapporti e avvantaggiare persone dello stesso gruppo. Dal momento che i vertici universitari sono in maggioranza maschili, questo fenomeno, studiato in sociologia, concorre a spiegare come mai le donne risultino svantaggiate in partenza. V., tra gli altri, M. van den Brink e Y. Benschop, *Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs*, in «Organization», XIX (2012), n. 4, p. 516.

una sorta di “doppia carriera”: da una parte gli uomini meritevoli ed eccellenti che si inseriscono perfettamente nell’idea di ricercatore ideale già analizzata, e dall’altra soggettività che vengono guardate con sospetto e ritenute meno adatte al prosieguo della carriera accademica. Non solo donne, ovviamente, ma chiunque abbia importanti carichi di cura, non risultati brillanti, competitivo ed estroverso, come gli studi sull’eccellenza analizzati nel paragrafo 1.3 hanno illustrato. Secondo i risultati dell’analisi qualitativa svolta da Brink e Benschop nelle università olandesi:

La maggior parte delle persone intervistate non è stata in grado di fornire una chiara descrizione dell’“eccellenza”, riferendosi invece all’espressione comune che, nel mondo accademico, “si riconosce l’eccellenza quando la si vede”. Alla domanda su cosa costituisca l’eccellenza, la maggior parte delle persone intervistatesi è ricorsa ai criteri ufficiali, definendo un accademico eccellente come segue: ricercatori di grande successo con una reputazione eccezionale; un docente ispiratore e innovativo; un manager forte, ma facilitatore, con una solida esperienza amministrativa e una personalità simpatica con un’ampia e varia rete internazionale di contatti di alto livello che si adatta alla facoltà, è ambizioso e disposto a lavorare oltre il full-time, e che ha successo nell’ottenere finanziamenti per la ricerca. Questa descrizione suggerisce che, per essere considerato eccellente, un candidato deve eccellere in tutti i criteri formali elencati nel profilo professionale, così come in un’ulteriore serie di criteri informali. In molti casi, gli intervistati hanno detto che i professori ordinari dovrebbero essere “pecore con cinque gambe”: un’espressione idiomatica olandese che si riferisce a qualcuno con la combinazione ideale (e impossibile da trovare) di abilità ed esperienze.

Si riporta qui questa descrizione per migliorare la comprensione di come i meccanismi e le pratiche di genere già presenti in accademia si innestino su questa nuova concezione di eccellenza, che a sua volta risulta profondamente genderizzata: a risultare svantaggiati nella competizione verso la *full professorship* sono quindi tutte quelle persone che non rispettano questi requisiti. E queste persone, nella maggior parte dei casi, sono donne. Tuttavia, questa posizione è stata anche criticata, per esempio da Probert, che nel suo studio sulle università australiane ha voluto mettere alla prova questi assunti.

Secondo Probert²¹⁵, al momento esistono due *framework* che offrono due diverse interpretazioni della sotto-rappresentazione femminile nelle università (in particolare tra i docenti). Il primo *framework* è quello appena analizzato: si situa tra piano micro e piano meso, in quanto prende in considerazione fattori individuali, ma li rapporta a come l’istituzione e i colleghi di lavoro si comportano verso le donne:

²¹⁵ B. Probert, *I Just Couldn’t Fit It In»: Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers*, in «Gender, Work and Organization», XII (2005), n. 1, pp. 50–72.

Il primo *framework*, che domina la letteratura accademica su genere e lavoro, sostiene che questa disuguaglianza di risultati derivi dall'ineguale trattamento sul lavoro di uomini e donne in termini di uno o tutti i seguenti elementi: livelli di incarichi, carichi di lavoro, promozioni, accesso al *mentoring* e altri fattori che contribuiscono alla progressione della carriera (per esempio, Bagilhole, 1993; Benschop e Brouns, 2003; Burton, 1997).²¹⁶

Il secondo *framework* analizzato da Probert è quello che in questa sede è stato precedente citato come quello della scelta e del capitale umano:

Il secondo *framework*, che si trova nel lavoro degli economisti del mercato del lavoro, si concentra sui diversi livelli di capitale umano che uomini e donne hanno (il più famoso è Becker, 1985; anche Dobson, 1997; Ward, 2001), e spesso lo collega a considerazioni sui diversi tipi di scelte che uomini e donne fanno tra carriera e genitorialità.²¹⁷

Tuttavia, sempre secondo Probert, l'influenza del primo *framework* è talmente pervasiva che anche gli studi che si concentrano sulla genitorialità finiscono per dare credito all'auto-revolezza di queste spiegazioni:

Piuttosto che vedere i vincoli di genere della gravidanza e della cura dei figli come il risultato di una "scelta", Knights e Richards insistono sulla posizione dominante della mascolinità nel mondo accademico e sulla marginalizzazione attiva della femminilità in tutto, dalla costruzione delle discipline accademiche alle commissioni di selezione (per una prospettiva simile, vedi Currie et al., 2002).²¹⁸

Al di là della diatriba scientifica, quello che in questa sede si vuole sottolineare anche per i suoi risvolti sul bilancio di genere, è la questione metodologica: come sottolinea Probert, bisogna dividere nettamente quelli che sono i dati sulla sotto rappresentazione femminile e quella che è la percezione delle donne, non per invalidare quest'ultima ma per indagare questi due elementi differenti con la giusta metodologia. Il secondo appunto rilevante è quello per cui tali ricerche dovrebbero rivolgere le stesse domande a uomini e donne, perché i processi che sono stati analizzati in questo capitolo e che riguardano la nuova forma dell'università neoliberale coinvolgono tutti: la metodologia impiegata e la progettazione delle ricerche devono tenere debitamente conto di questo aspetto.

L'altro punto da sottolineare, come già richiamato, è che se le donne sono sottorappresentate, faticano a raggiungere i vertici della carriera e scontano il fenomeno della *leaking*

²¹⁶ *Ivi*, p. 51.

²¹⁷ *Ivi*, p. 52.

²¹⁸ *Ivi*, p. 52.

pipeline ovunque nel mondo, non significa che ci si possa accontentare di spiegazioni eccessivamente semplicistiche, dal momento che, banalmente, la legislazione e le procedure sul reclutamento sono diverse in ogni paese.

Questo aspetto conduce, infine, alle spiegazioni che si situano sul piano macro e che riguardano fattori sociali, politici ed economici di larga scala, come il tipo di normative e politiche sull'occupazione e sul mercato del lavoro, le politiche di ricerca e istruzione, in particolare quelle sul reclutamento, le leggi sulle pari opportunità, così come politiche sociali²¹⁹. Non solo le politiche e le leggi, tuttavia, ma anche la cultura generale riguardo alla divisione sessuata dei lavori, la distribuzione del lavoro di cura in seno alle famiglie, la creazione dei c.d. *mommy track* all'interno delle organizzazioni²²⁰. In particolare, l'incrocio di questi due ordini di fattori produce quello che viene chiamato sistema di welfare: i diversi modi in cui i sistemi di welfare si possono concretamente attuare con caratteristiche diverse sono stati classificati in alcuni tipi ideali²²¹.

In un contesto particolare rispetto ai piani finora analizzati si trova una particolare narrazione semplificata della diseguaglianza in ambito accademico che identifica la causa nella maternità, condizione biologica che assume un sapore quasi ineludibile per le giovani ricercatrici che si affacciano alla carriera accademica. La maternità e il lavoro di cura in senso più ampio si situa al contempo in un contesto individuale, relazionale, istituzionale ed ovviamente risente del contesto più ampio di quel paese: normative sui congedi, cultura e credenze che circondano maternità e paternità e così via.

Inoltre la maternità, lungi dal rappresentare solamente il periodo terminale della gravidanza, il puerperio e l'eventuale allattamento, nel discorso culturale prevalente sconfinava dai suoi confini etimologici e finisce per assumere il significato di genitorialità *tout court*: la maternità viene quindi intesa come l'essere madre della donna, una condizione che richiede il pesante fardello del lavoro di cura. Si tratta di un lavoro di cura biologico, naturale, necessario, è una cura femminile che viene prestata a favore dei figli dalla madre e raramente dal padre. In questo senso la maternità assume il carattere di evento pivotale che è in grado di determinare la sorte della carriera della persona che diventa madre: da un lato vi è l'Università, la *greedy institution*, che tutto chiede al lavoratore della conoscenza desideroso di rimanere all'interno della carriera accademica, dall'altra c'è la scelta di dedicarsi ad un altro ruolo

²¹⁹ C. Solera e R. Musumeci, *The Persisting Glass Ceiling in Academia: A Multidimensional Cross-National Perspective*, in «Polis», (2017), n. 1, p. 28.

²²⁰ B. Poggio, *Vertical segregation and gender practices. Perspectives of analysis and action*, in «Gender in Management: An International Journal», XXV (2010), n. 6, p. 431 e p. 433.

²²¹ F. R. Pizzuti, *La traslazione dei rischi sociali sugli individui e l'evoluzione dei sistemi di welfare in Europa e in Italia*, in «Economia & lavoro», (2008), n. 2, pp. 201-223.

altrettanto avido, quello di cura. Negli studi dedicati a questo aspetto emerge come problematico non tanto il momento della nascita dei figli, ma il carico mentale e il lavoro di cura che continuano ad aumentare quando i figli crescono, avvengono i divorzi, i parenti anziani non sono più autosufficienti e così via. Come ha scritto Probert, «it may not be ‘having a baby’ or the demands of a sick child that create the major tensions, but the relentless and continuous collision between work and life on a daily and weekly basis»²²².

In questo modo, la ricercatrice si allontana dall’università per cercare altrove un impiego più adatto alla conciliazione con il suo nuovo ruolo di cura. Ecco spiegata la *leaky pipeline* e la fuoriuscita delle donne dalla carriera accademica. Come ricordato, si tratta della narrazione prevalente, spesso portata avanti nelle università dalle stesse docenti di prima fascia che sono riuscite a raggiungere tale ruolo e che promuovono alle giovani leve, come unica alternativa possibile, un approccio di rinuncia a tutto quello che concerne gli affetti e la vita familiare²²³. D’altra parte, la scelta stessa di avere figli viene considerata «all’interno di una logica organizzativa di totale dedizione [...] come l’espressione di priorità diverse»²²⁴.

Ovviamente, se si guarda al lato delle soluzioni, queste non possono che consistere nell’offerta di maggiori strumenti di conciliazione tra il lavoro da ricercatore e il lavoro di cura, strumenti che tuttavia mal si conciliano con la natura stessa del lavoro accademico. Infatti, come già ricordato, tale tipo di lavoro viene considerato come assolutizzante rispetto alla vita del lavoratore o lavoratrice, dal momento che richiede la totale disponibilità del proprio tempo, ritmi di lavoro frenetici ed un’alta propensione alla mobilità, sia in termini di partecipazione a convegni e gruppi di ricerca, che di trasferimenti veri e propri. In definitiva, dal quadro appena tratteggiato emerge il giudizio di un lavoro poco adatto alle donne, quantomeno a quelle che vogliono diventare madri, che vengono spinte verso lavori al di fuori dell’accademia concepiti come più facili da controllare e da conciliare, mentre all’interno dell’università «high workloads and high expectations in the early stages of an academic career exacerbate existing incompatibilities between work and life»²²⁵.

E non a caso emerge negli studi sociologici svolti su questa tema la figura della “maternità sospesa”: una decisione sulla scelta di diventare madri o no che viene posposta, volontariamente o inconsciamente, per dare precedenza alla carriera accademica, al raggiungimento

²²² B. Probert, *I Just Couldn’t Fit It In»: Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers*, in «Gender, Work and Organization», XII (2005), n. 1, p. 69.

²²³ I. Picardi, *Labirinti di cristallo: strutture di genere nell’accademia e nella ricerca*, Franco Angeli, Milano, 2020.

²²⁴ F. Coin, A. Giorgi e A. Murgia, *In/disciplinate: soggettività precarie nell’università italiana*, Università Ca’ Foscari Venezia, Italia 2017, p. 15.

²²⁵ A. Murgia e B. Poggio (a cura di), *Gender and precarious research careers: a comparative analysis*, Routledge, Abingdon, Oxon; New York, NY, 2019, p. 23.

dell'Abilitazione Scientifica Nazionale e dell'agognato grado di professore associato, che mette al riparo dai meccanismi di selezione dell'università e dai ruoli precari sottostanti.

Tuttavia, gli studi effettuati in proposito rivelano che questa narrazione è parzialmente scorretta, e, soprattutto, incompleta.

Per quanto riguarda la scorrettezza, dai numerosi studi effettuati non emerge così chiaramente il legame tra *leaky pipeline* e maternità. Se è vero che le donne che appartengono alla prima e seconda fascia riscontrano sicuramente un carico di lavoro di cura di gran lunga maggiore rispetto ai loro colleghi maschi, è anche vero che non si riscontrano particolari differenze nelle percentuali di professori o professoresse con figli. In questo senso, si potrebbe concludere inizialmente che la decisione di avere figli non ha pertanto ostacolato il proseguire della carriera, e nemmeno viceversa, neanche di fronte alla prospettiva di un lavoro di cura piuttosto pesante (è utile richiamare qui il concetto di doppio turno o doppia presenza²²⁶, che si utilizza solitamente per descrivere l'esperienza quotidiana delle donne alle prese con un lavoro retribuito e con il lavoro di cura per le persone non autosufficienti della propria famiglia). Tuttavia, un tale approccio presenta sicuramente una fallacia metodologica: ha senso infatti interrogare le docenti presenti e che quindi, per usare un'espressione colloquiale "ce l'hanno fatta", invece delle donne che si sono trovate, più o meno volontariamente, ad abbandonare la carriera accademica per l'impossibilità di poterla gestire unitamente alla genitorialità? La domanda è ovviamente retorica e, nonostante le ovvie difficoltà nel reperire un campione adeguato, si ritiene che una ricerca qualitativa più completa in tal senso sia necessaria

Come si vedrà, la problematicità di questo approccio torna anche nella strutturazione dei bilanci di genere, dove le statistiche che dimostrano che alcune donne sono riuscite a scalare la carriera accademica fino ai vertici vengono spesso sfruttate in modo da sottolineare che le pari opportunità, evidentemente, ci sono, se alcune le hanno sapute cavalcare a proprio vantaggio. Questo approccio viene definito come *tokenism* e si iscrive perfettamente nel *framework* neoliberale (v. prossimo capitolo).

In definitiva, se si pone la maternità come unica causa della *leaky pipeline* l'equazione non sembra reggere: devono quindi essere (anche?) altri i fattori che comportano il progressivo

²²⁶ L'espressione "doppia presenza" è da far risalire a L. Balbo, e sintetizza bene non soltanto il doppio carico di lavoro, ma anche la condizione psicologica ed emotiva che si trovano a vivere molte donne, costrette a gestire le responsabilità derivanti dall'essere genitore mentre sono al lavoro e viceversa, con il carico di sensi di colpa che solitamente comporta.

aprirsi della forbice delle carriere tra uomini e donne. Questo non vuole tuttavia togliere rilevanza al tema del lavoro di cura. Si sottolinea solamente come la genitorialità, di per sé, non sia sufficiente a spiegare completamente la fuoriuscita delle donne dall'accademia.

In conclusione, i vari livelli si intrecciano l'uno con l'altro²²⁷: la realtà individuale dei singoli può cambiare, soprattutto a seguito di cambiamenti a livello sistemico e legislativo, così come le singole organizzazioni si possono impegnare per revisionare le proprie pratiche di genere. Il cambiamento culturale può agire da combustibile per questi cambiamenti, oppure può seguire dopo che alcuni aspetti sono già stati modificati. Anche le relazioni tra persone possono cambiare, se cambiano i singoli soggetti e l'istituzione in cui lavorano.

Sarà necessario anche analizzare in che modo il bilancio di genere interviene su questi temi e come considera le azioni positive e il loro impatto, anche avendo riguardo alle spiegazioni accademiche che finora sono state proposte del fenomeno della *leaking pipeline*. Verrà introdotto il concetto di fatica, che si legherà nel prossimo capitolo a quello di benessere e capacità, legato al c.d. *choice feminism*.

3. Inquadramento storico e teorico del bilancio di genere nelle università: realtà piccole, ma complesse

Se a prima vista le università potrebbero sembrare comunità più semplici dove sperimentare il bilancio di genere rispetto al bilancio generale dello Stato o ad altre pubbliche amministrazioni, ci sono tuttavia numerose caratteristiche che le contraddistinguono da altri enti di medie dimensioni come Comuni o Aziende Sanitarie. Le università sono realtà relativamente piccole ma estremamente complesse, nelle quali le questioni di genere e le problematiche che ne derivano sono tante e difficili da dipanare, come la letteratura analizzata nei primi due paragrafi ha illustrato.

La parità di genere in accademia infatti presenta problemi sfaccettati che derivano dalla natura molteplice dell'università stessa: enti pubblici per un verso, comunità sociali per un altro, le università sono state profondamente modificate *New Public Management*, ma rimangono al contempo una delle forme più tradizionali di trasmissione di conoscenze tecniche e teoriche.

La letteratura sui bilanci di genere universitari non è molto ampia, anzi, perché la loro stessa diffusione è stata molto più limitata rispetto ai bilanci di genere statali (v. capitolo

²²⁷ P. O'Connor, T. Carvalho, A. Vabø e S. Cardoso, *Gender in Higher Education: A Critical Review*, in *The Palgrave International Handbook of Higher Education Policy and Governance*, a cura di J. Huisman, H. De Boer, D. D. Dill, M. Souto-Otero, Palgrave Macmillan UK, London, 2015, pp. 569–584.

primo): spesso si tratta di esperienze *una tantum* che non riescono ad ottenere continuità, a volte sono inserite in progetti di ricerca che prevedono l'elaborazione di un bilancio di genere, ma non riescono a diventare una prassi standard dell'università. La letteratura sul tema si è concentrata molto sull'aspetto descrittivo di questo relativamente nuovo strumento, cercando di individuare quali elementi all'interno del ciclo di *gender budgeting* di ateneo fossero favorevoli e quali sfavorevoli nella lotta contro le disuguaglianze.

In questa sede è opportuno pertanto citare il lavoro di Erbe, che cerca di fare il punto sugli aspetti principali del bilancio di genere introdotto in alcune università tedesche²²⁸. In particolare, le università tedesche sono state lasciate libere di scegliere in che modo implementare determinati obiettivi di parità di genere attraverso l'allocazione di risorse apposite, ma con grandi differenze tra le singole università. I due strumenti che lo stato ha usato per implementare il *gender mainstreaming* sono l'allocazione di fondi basata sulla performance e i *target agreement*²²⁹.

Tuttavia, data l'autonomia delle università, gli approcci all'interno dei singoli atenei su come raggiungere gli obiettivi statali sono stati molto diversi, spaziando da un approccio definito da Erbe *soft*, ad un approccio definito coercitivo. Nel primo caso le università hanno contato soprattutto sulla collaborazione volontaria del personale universitario, così come sulla competizione e sulla *peer-pressure* basata sul confronto con le altre università, utilizzando la distribuzione dei fondi come "misure di sostegno". In questo primo approccio, non sono previste sanzioni di alcun tipo in caso di inattività nel raggiungere gli obiettivi di genere dichiarati.

Altre università invece si sono situate all'estremo opposto di questa scala, utilizzando in maniera ampia il meccanismo di allocazione dei fondi basato sulla performance, in questo caso relativa alla parità di genere, e fornendo al contempo linee guida dettagliate sui *target agreement* stipulati. In questo secondo approccio, sono previste sanzioni nel caso in cui gli obiettivi non vengano raggiunti.

Degna di nota è anche la sperimentazione in tema di bilanci di genere condotta dall'Università dell'Islanda: in questo caso la ricerca aveva come obiettivo analizzare il sistema di finanziamento ed allocazione di risorse all'interno dell'università, correlandolo con i dati della

²²⁸ Le riflessioni e la ricerca di Erbe sono tratte dall'esperienza del progetto di ricerca finanziato dall'Unione Europea e guidato da Rothe e altri, dedicato allo studio dei bilanci di genere in alcune università di Germania, Austria e Polonia, dal titolo "Gender Budgeting as an instrument for managing scientific organisations to promote equal opportunities for women and men – with the example of universities". Il report conclusivo del progetto si può trovare sotto: A. Rothe (a cura di), *Gender Budgeting as a Management Instrument für Gender Equality at Universities: concluding project report*, Frauenakademie München, München, 2008.

²²⁹ Birgit Erbe, *Gender Mainstreaming in Public Financing of Universities: Central Findings for Germany*, in «Politica economica - Journal of Economic Policy (PEJEP)», 2015, n. 2, pp. 213–232.

composizione di genere, per cercare di capire se ci fossero effetti distorsivi. I risultati della ricerca hanno rivelato che gli strumenti manageriali di allocazione delle risorse sono più favorevoli alle discipline STEM, segregate al maschile, che non alle discipline umanistiche, segregate al femminile, arrivando alla conclusione che «il sistema attuale aumenta la discriminazione indiretta di genere nel mondo accademico»²³⁰. Inoltre, per un meccanismo legato al modo in cui è strutturato il finanziamento statale in Islanda, l'Università dell'Islanda premia maggiormente le facoltà impegnate attivamente nella ricerca, a discapito dei dipartimenti basati maggiormente sulle attività didattiche (e di nuovo, la divisione è profondamente genderizzata).

Si sottolinea che in entrambe le ricerche grande considerazione è data al *New Public Management*, che in un certo senso permette di arrivare alla *Gender Responsive Budget Analysis* grazie agli strumenti programmatori e di rendicontazione basati sul raggiungimento di determinati obiettivi.

Il bilancio di genere arriva invece nel contesto universitario italiano in un momento successivo rispetto alle esperienze degli enti locali analizzate nel primo capitolo. Alcune tra le prime università a dotarsi di un bilancio di genere in tal senso sono state le università di Bologna e Ferrara, mentre per esempio il Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche che fa capo all'Università di Modena e Reggio Emilia ha posto le basi per il modello di bilancio di genere c.d. basato sul benessere e che sarà utilizzato dai comuni di Modena e Bologna, dalla Provincia di Bologna, dalla Regione Emilia-Romagna e dall'Università di Modena e Reggio Emilia. Si tratta di un *unicum* italiano dove la sperimentazione accademica si è unita a quella sociale e partecipativa (il bilancio bolognese è infatti uno dei pochi che all'approccio delle capacità e del benessere ha unito un approccio partecipativo tratto dall'esperienza di Porto Alegre) e che sarà approfondito, data la sua rilevanza teorica, nel prossimo capitolo.

Come già osservato, si potrebbe dire che manca una vera e propria disciplina del bilancio di genere e in merito al dato legislativo è sicuramente così: al di là delle scarse norme individuate nel capitolo primo, non c'è nulla al momento esplicitamente dedicato al mondo universitario. Ma si può dire che manchi del tutto una dimensione giuridica? Le pratiche che si sono sviluppate negli ultimi anni *a latere* della legge nel campo del bilancio di genere sono state ricche e rigogliose, dense di esperimenti e di *best practice* che hanno portato ad una fase di sperimentazione e ad un intenso e proficuo scambio tra atenei: di modelli, di indicatori, di conoscenze, di prassi, di competenze, persino di singole personalità (o forse nel gergo aziendalistico si direbbe di professionalità).

²³⁰ F. S. Jónasdóttir, Þ. Einarsdóttir, T. M. Heijstra e G. M. Pétursdóttir, *Money Talks: Gender Budgeting in the University of Iceland*, in «Veftímaritið Stjórnámál og stjórnsýsla», XII (2016), n. 1, p. 190.

Manca ancora una legislazione o una disciplina specifica, certamente, ma si sta formando lentamente una costellazione di norme di *soft law* che spingono in una direzione molto chiara, che può essere riassunta, in via preliminare, attraverso i seguenti punti:

1. promuovere il principio di *mainstreaming* di genere “all’italiana”, incorporato in una serie di documenti esplicitamente dedicati al genere ed inseriti all’interno del normale ciclo di ateneo;
2. in particolare, i documenti che emergono in misura principale sono il bilancio di genere e il Gender Equality Plan, il quale tra l’altro ha appena visto un improvviso successo, dal momento che il programma di finanziamento europeo Horizon2020 l’ha reso obbligatorio a partire dal 2022 per gli enti che desiderano partecipare ai suoi bandi;
3. assegnare un ruolo forte di promozione delle questioni di genere agli organismi di parità, che spesso operano anche grazie alla delega alle Pari Opportunità del Rettore o Rettrice;
4. di conseguenza, un ruolo di primo piano nell’iniziativa e nella redazione del bilancio di genere spesso appartiene al CUG²³¹ (o, come nel caso di UniGe, al CPO), che già per legge si occupa di discriminazioni di genere;
5. una forte enfasi, più che sull’aspetto della redistribuzione delle risorse economiche come nei modelli di bilancio di genere internazionali, è invece posta sull’efficacia delle azioni positive già intraprese;
6. un ritorno a strumenti giuridici particolarmente controversi, anche nel mondo stesso dei femminismi, come le misure direttamente volte ad aumentare la componente femminile, soprattutto studentesca (orientamento al femminile, sconti sulle tasse e così via), e dall’altra parte il ricorso allo strumento giuridico delle quote;
7. una forte *peer pressure* nell’ambito delle politiche di genere, tra atenei e all’interno dello stesso ateneo, coadiuvata anche dall’aspetto economico che come ricordato ora è molto legato al binomio contrasto alle discriminazioni di genere ed ottenimento di fondi²³².

²³¹ A. Calabrese, M. C. Fedè, V. Naciti e N. Rappazzo, *Female Careers in Italian Universities: The Role of Gender Budgeting to Achieve Equality between Women and Men*, in «Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie», 2020, n. 5(989), p. 40.

²³² Si ricorda che tra le richieste portate avanti dal già citato tavolo di lavoro dedicato al Bilancio di genere della CRUI e rivolte all’ANVUR c’era proprio quella di legare la redazione del bilancio di genere ad un meccanismo premiale sull’assegnazione dei fondi universitari.

4. L'esempio delle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani

A mano a mano che i tentativi universitari diventavano più consistenti, si è incominciata a sentire l'esigenza di fare rete ed in questo modo è nato l'obiettivo di dare vita alle Linee Guida per il Bilancio di genere universitario, varate nel 2018 in seno alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane. Tali Linee guida sono state redatte ad opera di Tindara Addabbo, Luisa Pulejo, Paolo Tomasin e Patrizia Tomio; l'esperimento è stato poi ripreso, per la verità nelle sue caratteristiche principali, e traslato nelle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, giunte alla fine di un lungo percorso di collaborazione e coordinamento all'interno del Gruppo di lavoro esplicitamente dedicato ai Bilanci di genere universitari nato all'interno della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (d'ora in avanti, CRUI) e approvate da quest'ultimo organo nel dicembre del 2019.

Il momento storico ha richiesto un testo agile, che facesse da guida e da canovaccio a tutti gli atenei italiani che volessero cimentarsi nella redazione di un bilancio di genere, ma al contempo offrisse una sintesi degli esperimenti che negli anni precedenti erano già venuti in essere e dei diversi approcci, grazie anche ad alcuni progetti europei rivolti proprio alla promozione dell'uguaglianza di genere in accademia²³³.

Il Gruppo di Lavoro si è dedicato alla stesura delle Linee Guida basandosi, tuttavia, sulle quasi omonime Linee Guida già approvate nel 2018 dalla Conferenza degli Organismi di Parità delle Università Italiane, di cui ricalcano in linea di massima il contenuto. L'idea alla base di entrambe le operazioni è quella di offrire un testo di *best practice*, che possa avere un intento formativo nei confronti degli atenei che si stanno avvicinando al bilancio di genere, ma che sia anche immediatamente operativo per quelli che vogliono confrontarsi subito nella stesura di un bilancio di genere. A differenza del testo del 2018, le Linee Guida CRUI offrono un modello più semplice da seguire dove le opzioni sono delineate già a monte, mentre le Linee Guida del 2018 tendevano maggiormente ad offrire una panoramica ampia tra diverse possibilità e modi di intendere il bilancio di genere. Inoltre, la seconda grande differenza tra i due testi è che le Linee Guida CRUI possono essere immediatamente operative, grazie al ricco apparato di appendici e tabelle interattive che guidano e aiutano chiunque voglia redigere il primo bilancio di genere.

L'esperienza di alcune università italiane, che almeno nel contesto nazionale si sono dimostrate pioniere, si può notare soprattutto nel caso degli indicatori scelti per valutare il

²³³ Per esempio, sempre nell'ambito dei fondi europei Horizon2020 si segnalano i progetti fondamentali, con partner italiani, Plotina, Garcia e GenderTarget. Sono numerosi, comunque, i c.d. "sister project" nell'ambito della parità di genere dal momento che la Commissione ha inserito questo tema tra quelli meritevoli di finanziamento (per esempio, Trigger, Genovate, Caliper, LetsGEP, Sage e molti altri); si segnala anche Athena SWAN, il progetto portato avanti dal 2005 in UK a cura di UK Equality Challenge Unit.

grado complessivo di parità di genere all'interno degli atenei: di questo aspetto le Linee Guida rendono conto offrendo un ventaglio di possibilità che comprende gli indici elaborati dalle Università, rispettivamente, di Padova, di Bologna e di Foggia.

Dalle Linee Guida un bilancio di genere universitario è definito come un documento che:

- fotografa la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Università
- monitora la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo
- monitora e valuta le azioni dell'Ateneo a favore dell'eguaglianza di genere, compresi gli impegni economico-finanziari, su donne e uomini

Si immagina un documento che assolve a due funzioni fondamentali: da una parte c'è l'analisi di contesto che serve da base informativa per programmare le azioni positive (funzione *ex ante*), dall'altra c'è la funzione di analizzare le azioni già intraprese e «dell'impatto delle spese di bilancio su donne e uomini»²³⁴ sempre attraverso l'uso di indicatori appositi (funzione *ex post*).

Concentrandosi invece sugli aspetti metodologici, è possibile notare come le Linee Guida optino per un modello che si può definire a metà strada tra l'approccio sudafricano (c.d. di Budlender) e quello australiano (c.d. di Sharp), ma al contempo mostrando alcune differenze con il modello c.d. britannico (c.d. di Elson) analizzato nel primo capitolo, che pure è l'ispirazione dichiarata per il modello italiano²³⁵.

Infatti, il processo di *gender budgeting* proposto dalle Linee Guida propone una procedura basata in quattro fasi:

1. Analisi di contesto;
2. Mappatura delle azioni;
3. Classificazione delle spese;
4. Integrazione nel ciclo di bilancio di ateneo.

Come già sottolineato, l'approccio che parte dall'analisi di contesto e da una mappatura delle azioni già esistenti è tipico del modello sudafricano, mentre la classificazione delle spese è il primo step del modello australiano. Si tratta di due metodologie differenti, la prima più legata ad un approccio tradizionale di *policy-making*, in cui si misura l'efficacia di una strategia politica o di un programma, mentre la seconda ha un focus più forte sulla dimensione economica e di bilancio.

²³⁴ Linee Guida CRUI, p. 9.

²³⁵ T. Addabbo, L. Pulejo, *Il Bilancio di Genere nelle Università e il ruolo dei C.U.G. universitari*, in F. Galgano, M.S. Papillo (a cura di), *Diversity Management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari*, FedOA - Federico II University Press, Napoli, 2020, p. 108.

Si segnala che vi è stato un importante spostamento concettuale e pratico nella trasposizione del modello australiano di Sharp nella teoria e nella pratica italiana, per motivi che questa ricerca non è riuscita a ricostruire: nella classica tripartizione della studiosa, infatti, tutte (ed è importante sottolineare, tutte) le spese hanno effetti diversi sulla parità di genere, alcuni espliciti, alcuni impliciti, e proprio la terza categoria è dedicata alle spese *mainstream*, cioè la gran parte delle voci di un bilancio statale che vanno accuratamente analizzate per scoprire gli effetti sulla parità di genere nascosti, impliciti, non immediatamente visibili. Negli studi italiani dedicati al bilancio di genere la tripartizione è rimasta, ma le tre categorie sono state profondamente trasformate: non si tratta sempre di spese sistematicamente e necessariamente connesse al genere, in quanto una categoria su tre risulta residuale, non toccata né toccabile dalle disuguaglianze e dalle discriminazioni. Rimane, per così dire, una zona franca di costi, di investimenti economici, di benefici, di risorse che si suppone non abbiano un impatto con il modo in cui il genere struttura le nostre società. Anche le Linee Guida CRUI si allineano a questo filone e al loro interno, per esempio, si legge²³⁶ che:

Per costruire il Bilancio Unico di Ateneo di Previsione Annuale in una prospettiva di genere si tratta di operare una “riclassificazione” delle singole componenti di costo dell’Ateneo in considerazione del loro diverso impatto su uomini e donne, secondo le seguenti categorie:

- Costi non quantificabili in base alla prospettiva di genere, cioè non connessi al genere (codice 0)
- Costi sensibili al genere, relativi alle misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne (codice 1)
- Costi finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere, relativi alle misure direttamente indirizzate a favorire le pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di genere (codice 2)

Avere unito i due modelli nelle Linee guida CRUI, comunque, ha sia pregi che difetti. Tra i pregi è possibile rinvenire una maggiore completezza del modello proposto, che non si limita solamente ad agire sulla dimensione della spesa ("quanto spendo per chi"), ma interviene anche sulla dimensione qualitativa delle misure intraprese, andando a valutarne l'efficacia. Il rischio concreto, già osservabile nel panorama italiano, è però quello di creare una procedura lunga e complessa che si arena subito dopo la realizzazione delle prime fasi, quelle più semplici da portare a compimento.

²³⁶ Linee Guida CRUI, p. 44.

Tab. 2.8 Alcune voci di Costo per il Personale in una prospettiva di genere.

	D %	U %	BILANCIO CONSUNTIVO ANNO 2018
Costi per il telelavoro	60%	40%	20.000,00
Servizio mensa	35%	65%	3.003.000,00
Attività ricreative	25%	75%	100.000,00
Accertamenti sanitari	55%	45%	8000,00
Agevolazioni treno-autobus	40%	60%	370.000,00
Contributo asilo nido	70%	30%	150.000,00

Esempio di monitoraggio di alcune spese classificate con codice 1, Linee Guida CRUI

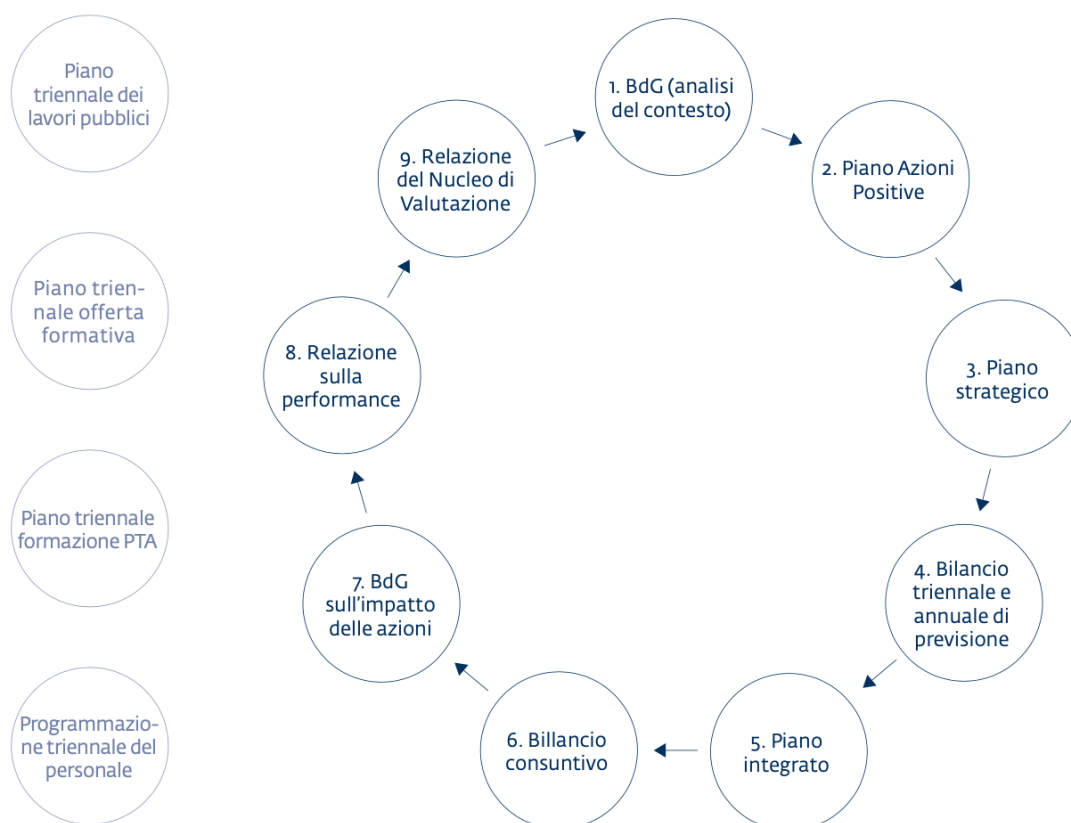
Perché questo avviene? L'analisi di contesto e la mappatura delle azioni richiedono uno sforzo considerevole, ma tutto sommato circoscritto, all'ateneo che intende realizzare un bilancio di genere. Tipicamente, da una spinta propulsiva che parte dal Rettore/trice, dal Delegato/a per le pari opportunità o dall'organismo di parità (tipicamente il CUG, più raramente il CPO come è avvenuto nel caso di UniGe²³⁷), la procedura di redazione dei punti 1 e 2 inizia grazie alla costituzione di un apposito gruppo di lavoro, caldeggiato anche dalle Linee Guida. Queste ultime suggeriscono che il gruppo di coordinamento per il bilancio di genere sia composto da: Rettore/Rettrice o persona delegata, direttore/direttrice generale o persona delegata, presidente e/o una o più persone delegate CUG, personale docente con specifiche competenze in materia di genere (o, in assenza, personale esperto esterno) e/o in materia di analisi di dati, personale tecnico amministrativo con competenze in materia di genere e/o di analisi di dati. In questo modo il gruppo dispone di personalità e competenze adatte per raccogliere ed elaborare tutti i dati necessari, forniti dagli uffici interni di ateneo o reperibili nei *dataset* del Ministero dell'Università o nel Ministero dell'Economia e delle Finanze.

La terza fase di classificazione delle spese, invece, presenta almeno due ordini di problemi: il primo è di natura tecnica, legato alla difficoltà di questo step e dalla necessità di impiegare personale formato sul tema (non solo sulla parità di genere, quindi, ma anche con un background che permetta di muoversi agilmente tra le voci di bilancio di ateneo); il secondo problema è di natura politica e riguarda il fatto che il bilancio di genere, per diventare veramente operativo, ha bisogno di un supporto forte da parte della *governance* di Ateneo, nella figura del Rettore/Rettrice, del Consiglio di amministrazione e del Senato Accademico. Altrimenti, rischia di rimanere lettera morta: un utile esercizio di stima delle disparità presenti

²³⁷ Il CUG è stato istituito dall'art. 21 della l. n.183/2010, che al contempo ha soppresso anche il CPO. Soltanto in rari casi, come quello di UniGe, l'amministrazione ha deciso di mantenere entrambi gli organi, riconoscendo ad ognuno una sua specificità nella lotta contro le discriminazioni e per la tutela di tutte le componenti universitarie.

in ateneo, che però non sfocia in alcuna azione concreta, soprattutto al di fuori dell'ambito di competenze degli organismi di parità quali CUG e CPO.

Al di là della riclassificazione delle spese in ottica di genere (fase 3), quello che veramente rischia di venire meno è l'inserimento del bilancio di genere a tutti gli effetti nel ciclo di programmazione d'ateneo.



L'effetto del Bilancio di genere sugli altri documenti programmatici e non di ateneo, Linee Guida CRUI

Seconda le Linee Guida, «nelle edizioni successive alla prima del BdG, dovrà essere prevista una specifica sezione in cui si confrontano gli impegni assunti con il Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale e quanto effettivamente speso e rendicontato nel Bilancio Consuntivo, per gli obiettivi di parità di genere»²³⁸. In questo senso il monitoraggio delle spese sembra porsi l'obiettivo ancora più modesto di tracciare la rendicontazione del budget assegnato alle azioni positive individuate in tema di parità di genere.

Lo scenario più probabile al momento è che il bilancio di genere divenga un (utile) esercizio di stima e quantificazione delle disparità di genere di ateneo, prodromico alla realizzazione

²³⁸ Linee Guida CRUI, p. 41.

di due importanti documenti dedicati alla parità di genere: il Piano Annuale di Azioni positive, previsto dall'articolo 48 del d.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), e il Gender Equality Plan, divenuto un requisito obbligatorio per chi intende partecipare ai bandi *Horizon* per i finanziamenti della Commissione europea a partire dal 2022. In questo senso il Bilancio di genere, con la sua capacità di offrire una fotografia nitida e dettagliata delle disparità esistenti, degli ambiti più critici e delle azioni già intraprese (possibilmente con rendicontazione di tali azioni nel corso degli anni), diventa il background ideale su cui basare le decisioni programmatiche sulle linee d'azione da intraprendere inserite nei due documenti appena citati. Mano a mano che cresce l'interesse nazionale ed internazionale (ci si limita qui a richiamare gli Obiettivi Sostenibili 2030 dell'ONU che ricomprendono obiettivi specifici per la parità di genere e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza varato nel 2021 dall'Italia nell'ambito del fondo europeo *Next Generation EU*), il bilancio di genere si pone effettivamente come uno strumento funzionale alla mappatura delle diseguaglianze di genere, anche se il rischio, come visto, è di un suo progressivo allontanamento dal *framework* del *gender mainstreaming* e una sorta di ri-ghettizzazione nell'ambito delle politiche dedicate alla parità di genere.

Tuttavia, alcuni fattori potrebbero favorire una maggiore integrazione del bilancio di genere nel ciclo d'ateneo:

- un forte supporto da parte del Rettore/Rettrice
- inserimento di norme ad hoc sul bilancio di genere nello Statuto di Ateneo o nei Regolamenti
- ovviamente, un intervento da parte di una fonte legislativa sul tema, che imponga l'obbligo di redigere il bilancio di genere e soprattutto di armonizzarlo con gli altri documenti programmatici
- la costituzione di un gruppo di lavoro dedicato in modo permanente, con professionalità adatte e risorse dedicate, che sia più ampio rispetto alla composizione del CUG

In conclusione, ora che si è offerto un quadro il più possibile chiaro di cosa sia e di come si situi il bilancio di genere all'interno delle politiche universitarie per la parità di genere, ci sono da rilevare due fenomeni di più ampio respiro. In primo luogo, vale la pena citare le critiche che iniziano a provenire dagli studi effettuati sulle varie innovazioni introdotte nelle università per migliorare la parità di genere²³⁹, soprattutto quelle legate agli sforzi dell'Unione europea in questo senso e, come già visto, dei vari progetti di ricerca finanziati all'interno di

²³⁹ B. Vida, *Policy framing and resistance: Gender mainstreaming in Horizon 2020*, in «European Journal of Women's Studies», XXVIII (2021), n. 1, pp. 26-41.

Horizon. La critica principale è quella della scarsa incisività di queste azioni nel rendere possibile un reale cambiamento, misurabile ed osservabile. I progetti europei, i bilanci di genere, i GEP sono quindi uno sterile esercizio che non produce alcun cambiamento tangibile? Il rischio ovviamente c'è, dal momento che come visto all'inizio di questo capitolo le disparità di genere in accademia sono un fenomeno che si pone a molteplici livelli, con pratiche di genere spesso molto difficili da smantellare o cambiare con un intervento di policy. La presente ricerca, tuttavia, più che cercare di rispondere a questa domanda, è interessata ad offrire un altro punto di vista: al di là della loro reale utilità e del cambiamento che possono attuare nelle università, i bilanci di genere (in modo analogo agli altri documenti) che tipo di narrazione di genere portano avanti? Anche se non fossero in grado di imprimere il benché minimo cambiamento, infatti, rimangono ciononostante degli importanti documenti in cui l'ateneo esprime specifiche *policy* di genere, che al loro interno racchiudono una visione chiara, per quanto nascosta od implicita, di come le disparità di genere vengano inquadrare. Le proposte di soluzione e di azioni positive implicitamente dicono qualcosa sul problema identificato, gli indicatori inseriti e quelli omessi formano una precisa narrazione sul genere e sull'eguaglianza di genere, facendo luce su alcune zone e lasciandone in ombra altre. Quello che emerge, anche se magari non chiaramente, è un'immagine di come i ruoli e le pratiche di genere *dovrebbero* essere all'interno delle istituzioni universitarie. **In questo senso il bilancio di genere è un documento performativo in cui il genere si fa**²⁴⁰, grazie alla capacità di riclassificare fenomeni come “buoni” o “cattivi” e di proporre soluzioni che automaticamente pongono i vari soggetti coinvolti in una determinata posizione: come si dovrebbero comportare l'accademico o l'accademica ideale²⁴¹ in riferimento alla sua identità di genere sul lavoro, come si situa chi si oppone a tali cambiamenti e come decide di mostrarsi l'istituzione stessa attraverso l'adozione di tali documenti.

Infine, c'è un terzo aspetto da considerare, ossia la definizione stessa di genere che traspare dalle Linee Guida CRUI: si parla, giustamente, di genere, dal momento che si vanno ad analizzare fenomeni e tendenze che riguardano la costruzione socioculturale dei ruoli di genere all'interno delle università, tuttavia le statistiche predisposte sono in realtà basate su un rigido binarismo di genere che si poggia su un'opzione esclusivamente sessuale (maschio/femmina). Come osserva giustamente Liccardo,

²⁴⁰ J. Acker, *Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations*, in «Gender & Society», IV (1990), n. 2.

²⁴¹ R.W.B. Lund, *Doing the ideal academic: gender, excellence and changing academia*, 2015.

Va specificato che il BdG, allo stato attuale, fa riferimento a statistiche strutturate secondo una logica binaria in cui il genere è impropriamente identificato con il sesso biologico (Valerio, 2014). È importante che nella definizione delle azioni da intraprendere per la parità di genere le istituzioni abbiano piena consapevolezza dei limiti di questo approccio binario e che si adoperino nella direzione di superare tale binarismo per indirizzarsi verso una lettura più moderna ed ampia del concetto di genere.²⁴²

Non ci sono al momento modi di rilevare il genere dichiarato o percepito delle tre componenti analizzate nei bilanci di genere, se non attraverso questionari *ad hoc* che inseriscano una domanda su questo punto, per cui in realtà se ci si basa, come visto, sulle banche dati fornite dagli uffici interni di ateneo, del MUR o di altri enti pubblici, quello che si ottiene è in realtà una mappatura basata sul sesso delle persone.

5. Un bilancio di genere universitario: sezioni, questioni e dati

Scopo della metodologia delle scienze sociali è cercare di rendere intellegibile, nel senso più ampio del termine, e verificabile una data ipotesi o realtà. La metodologia scelta dalle Linee Guida serve in primo luogo a quantificare le disuguaglianze di genere per poter assolvere alla prima, fondamentale funzione del bilancio di genere, di fotografare la situazione di fatto, in modo da poter poi rendere conto di qualsiasi modifica intervenuta successivamente. Si potrebbe quasi affermare che uno dei pilastri già dell'analisi di contesto sia proprio l'*accountability*. In questo senso, tuttavia, lo scopo del bilancio di genere non si discosta poi molto da quello della metodologia sociale classicamente intesa: rendere quantificabili e empiricamente verificabili concetti complessi, socialmente stratificati, che in questo caso sono rappresentati dalla disuguaglianza di uomini e donne all'interno delle università.

In questo paragrafo si intende esaminare quali siano i concetti che vengono portati all'interno di un bilancio di genere universitario, partendo dall'esempio delle Linee Guida italiane che hanno l'aspirazione di servire da paradigma per tutti gli atenei italiani: in che modo i vari aspetti delle disparità di genere in accademia possono essere quantificati, e quali di questi modi sono stati effettivamente inseriti nelle Linee Guida? L'analisi di contesto disegnata dalle Linee Guida è quindi, verosimilmente, in grado di restituire un'immagine accurata delle disparità di genere? Sono queste le domande che hanno guidato la ricerca e alle quali si vuole qui rispondere.

Pertanto, i macro-temi, estrapolati dalla letteratura analizzata nei paragrafi 1 e 2, su cui verterà l'analisi contenuta in questo paragrafo sono:

²⁴² A.Liccardo, *Il Bilancio di Genere degli Atenei italiani alla luce delle Linee Guida CRUI*, in F. Galgano, M.S. Papillo (a cura di), *Diversity Management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari*, FedOA - Federico II University Press, Napoli, 2020, p. 75.

- la segregazione orizzontale
- la segregazione verticale
- la produttività
- la mobilità
- la precarietà
- il welfare e la genitorialità
- le politiche di reclutamento di Ateneo

Per effettuare questa analisi ci si è serviti anche dei dati e dei grafici tratti dal Bilancio di Genere dell'Università di Genova, prima edizione del 2019 e seconda edizione del 2020, dal momento che la redazione ha seguito il fac-simile fornito dalle Linee Guida.

Il modello proposto dalle Linee Guida consta di quattro sezioni: le prime tre racchiudono l'analisi di contesto e analizzano statisticamente e nel dettaglio le tre componenti principali dell'Università, ovvero componente studentesca, personale docente e ricercatore e personale TABS, mentre la quarta è dedicata all'analisi delle azioni già intraprese dall'ateneo. Nelle edizioni successive alla prima, a queste sezioni dovrebbe aggiungersi quella dedicata alla rendicontazione delle spese. In ogni caso, le analisi proposte si basano tutte su statistiche e dati, alcuni già presenti nei *dataset* del Ministero dell'Università, altri ricavati dalle fonti interne del singolo Ateneo. Non sono previste indagini né qualitative né quantitative.

5.1 Indici e indicatori

Nel linguaggio statistico, prende il nome di “indicatore” il rapporto tra due dati che ha lo scopo di comparare due entità e di esprimere un rapporto²⁴³ (detto anche indicatore elementare).


Per esempio, molti dei dati raccolti e presentati all'interno di un bilancio di genere ricadono in questa categoria: se si compara il numero assoluto di iscrizioni femminili rispetto al totale delle iscrizioni, il risultato è l'indicatore di femminilizzazione di una determinata disciplina. Per semplificare, è possibile affermare che ogni qual volta si intende mettere in rapporto due entità “semplici” e presentare il risultato sotto forma di percentuale, si sta di fatto ricavando un indicatore. L'uso della percentuale ha ovviamente largo uso nei bilanci di genere, come in tutte le indagini statistiche, perché permette di rendere immediatamente intellegibile

²⁴³ Si presenta qui una distinzione e definizione tra indici ed indicatori tratta da www.istat.it. Tuttavia, bisogna segnalare che la definizione di indice e indicatore non è per nulla definita ed immutabile, ed anzi altri testi presentano le definizioni, si potrebbe dire, “invertite”.

a tutti un rapporto tra due, o più, numeri diversi, e di trasformare quindi i dati grezzi in un modo che li renda più facilmente comprensibili e comparabili.

Esempi di indici tratti dalle Linee Guida e dall'esperienza concreta del bilancio di genere UniGe sono la percentuale di iscritti di entrambi i generi nei vari Dipartimenti, il tasso dei laureati e laureate in corso, la percentuale di donne in ogni grado della carriera accademica, dagli assegnisti di ricerca ai professori di prima fascia, le percentuali del personale TABS nei vari comparti e così via.

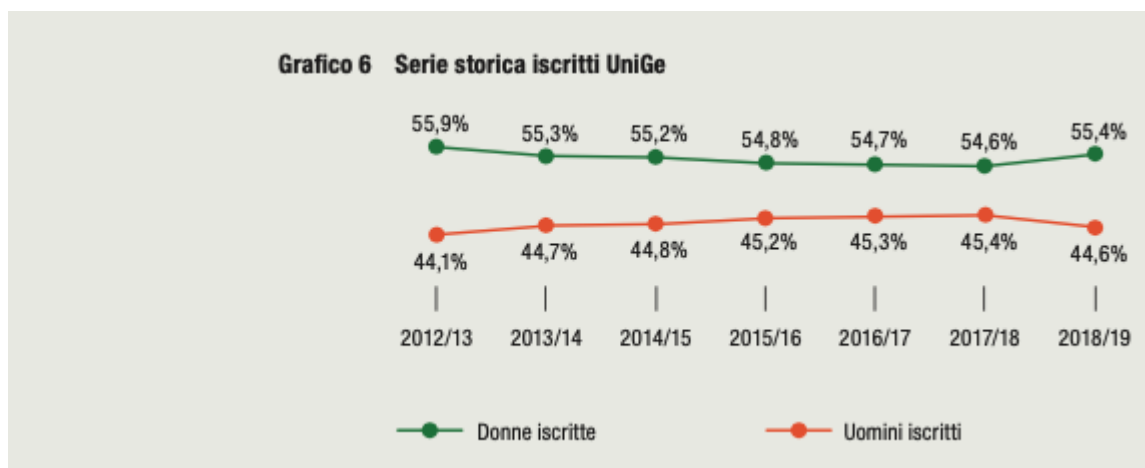
Personale PTA per genere e area d'impiego (numeri assoluti)	Uomini	Donne	TOTALE
Dirigenza amministrativa	6	7	13
Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	121	528	649
Biblioteche	22	59	81
Servizi generali e tecnici	51	51	102
Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	7	21	28
Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	247	152	399
Totale	454	818	1272



Personale PTA per genere e area d'impiego (percentuale)	Uomini	Donne	TOTALE
Dirigenza amministrativa	46,2%	53,8%	100,0
Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	18,6%	81,4%	100,0
Biblioteche	27,2%	72,8%	100,0
Servizi generali e tecnici	50,0%	50,0%	100,0
Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	25,0%	75,0%	100,0
Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	61,9%	38,1%	100,0
Totale	35,7%	64,3%	100,0

Dai numeri assoluti alla percentuale di composizione per genere, personale TABS, Bilancio di Genere UniGe

L'indicatore, naturalmente, può essere anche osservato nella sua dimensione temporale, cioè nel suo andamento in un dato contesto cronologico. L'indicatore in questo caso continua ad esprimere il rapporto di cui sopra, ma viene aggiunta un'altra variabile (il tempo) utile a comprenderne l'andamento nel corso degli anni. Il risultato può essere espresso graficamente con una serie storica, che renda conto proprio di tale andamento, presentando sull'asse delle x gli anni presi in considerazione (od altra finestra temporale), mentre sull'asse delle y il valore dell'indice.



Serie storica della componente studentesca per genere dal 2012 al 2019, Bilancio di Genere UniGe

Rifacendosi però alla definizione stessa di indicatore, non bisogna dimenticare che esso è pur sempre il risultato di due fattori, e nel linguaggio matematico si afferma che la variazione del totale può dipendere tanto da una variazione del denominatore quanto del numeratore: infatti, se aumenta il denominatore si assisterà ad una riduzione dell'entità dell'indicatore, mentre l'aumento del numeratore comporterà l'aumento del valore dell'indicatore. Non è inutile richiamare questa semplice nozione matematica in quanto nel bilancio di genere può essere utile e interessante applicarla agli indicatori utilizzati: per esempio, se l'indicatore di femminilizzazione in una certa area aumenta, ciò è da imputare ad un avanzamento delle donne o piuttosto ad una diminuzione delle presenze maschili? Ovviamente, la risposta può essere molto diversa. In un caso si avrà un effettivo miglioramento per quanto riguarda la parità di genere²⁴⁴: per esempio se si prende in considerazione la percentuale di docenti associate sul totale dei professori di seconda fascia, un aumento delle stesse è spia di una maggiore capacità dell'istituzione universitaria di attrarre e mantenere al suo interno le competenze femminili e probabilmente di offrire condizioni di lavoro effettivamente eque per quanto riguarda la parità di genere. Nel secondo caso, invece, se l'aumentare dell'indicatore di femminilizzazione è in realtà dovuto al decremento del numeratore, cioè della percentuale di docenti uomini nel caso appena presentato, le riflessioni da fare sono molto diverse: per esempio, si potrebbe trattare di un campo disciplinare in cui le condizioni di lavoro al di fuori dell'accademia presentano condizioni di lavoro particolarmente vantaggiose e remunerative, che spingono quindi i docenti uomini al di fuori della carriera accademica. Oppure, potrebbe trattarsi di un fenomeno di *turn-over*, dovuto quindi al pensionamento delle coorti più vecchie.

²⁴⁴ Ovviamente si fa riferimento ad un contesto, come quello accademico italiano, riflesso di un più ampio contesto sociale, in cui le donne sono il genere solitamente discriminato.

Personale Docente - NUMERI ASSOLUTI grado A, B e C						
Anno	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne	
2012	1281	496	1777	72%	28%	
2013	847	490	1337	63%	37%	
2014	838	487	1325	63%	37%	
2015	809	485	1294	63%	37%	
2016	788	471	1259	63%	37%	
2017	778	458	1236	63%	37%	
2018	749	470	1219	61%	39%	
2019	767	463	1230	62%	38%	
2020	782	480	1262	62%	38%	

Numeri assoluti del personale docente UniGe: in questo caso si può notare come, per esempio, tra il 2012 e il 2013 le donne scendano di 6 unità, ma la percentuale passa dal 28% al 37%, questo perché contemporaneamente gli uomini hanno perso 434 unità.

Già nel caso preso ad esame è possibile vedere come l'indicatore (da solo) riveli una sua inadeguatezza nel raccontare la realtà, non perché il dato mostrato dall'indicatore sia falso, ma perché non riesce a rendere la complessità del reale, che necessita anche di interpretazione e di strumenti concettuali più raffinati. Inoltre, nel caso del *turn-over* c'è da prendere in considerazione anche le politiche di *austerity* messe in atto dagli atenei italiani a partire dal 2008 e fino al 2019, in ottemperanza alle disposizioni legislative contenute inizialmente nel decreto-legge n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008 e poi successivamente modificate lungo il corso del decennio successivo, che hanno posto come regole un tasso di *turn-over* dei docenti strutturati oscillante tra il 20% e il 50%, superabile dai singoli atenei solo qualora fossero presenti alcune condizioni.

In questo caso c'è quindi una doppia complessità: non solo considerando la percentuale di docenti donne presenti non si riesce a rendere conto di eventuali variazioni del numero di docenti uomini, ma non riesce neanche a rappresentare l'eventuale riduzione totale dei posti disponibili.

Per ovviare in parte a questi problemi è possibile tuttavia utilizzare un altro strumento matematico: l'indice, detto anche indice composito o indice sintetico, che «è una combinazione matematica (o aggregazione) di un insieme di indicatori elementari (variabili) che rappresentano le diverse componenti di un concetto multidimensionale da misurare (per es., sviluppo, qualità della vita, benessere, ecc.)»²⁴⁵.

L'indice è frutto di operazioni matematiche più complesse (la più semplice è la somma, nel caso in cui ci si limiti a sommare alcuni fattori o indicatori per arrivare al risultato finale) in

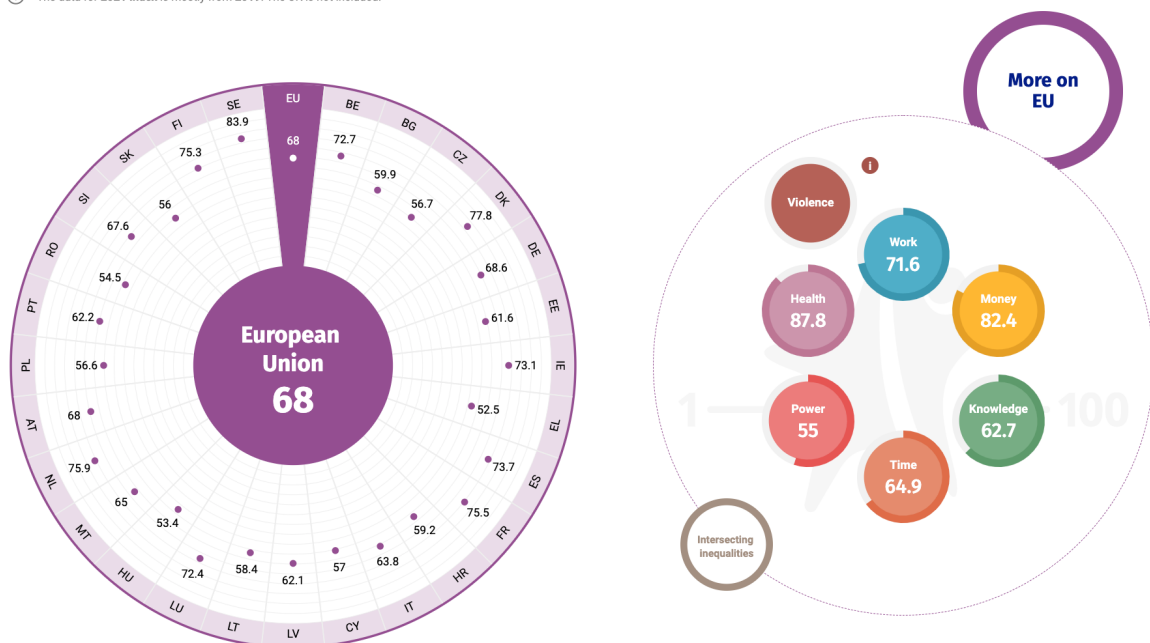
²⁴⁵ La definizione è tratta da <https://www4.istat.it/it/strumenti/metodi-e-strumenti-it/analisi>.

grado di tenere in considerazioni più variabili, e quindi di presentare in maniera sintetica (attraverso il valore dell'indice) il rapporto tra tre o più variabili. Lo scopo dell'indice è rendere immediatamente fruibile, attraverso un solo valore, realtà complesse che tengano in considerazione variabili diverse. Uno degli indici più famosi e più utilizzati, infatti, è il PIL (Prodotto Interno Lordo), che riesce a misurare il valore aggregato, a prezzi di mercato, di tutti i beni e i servizi finali prodotti all'interno di un dato stato in una certa finestra temporale.

Uno dei più noti indici presenti all'interno del panorama della parità di genere è quello realizzato da EIGE per stimare il livello di *gender equality* raggiunto da ciascun stato membro²⁴⁶.

Index score for European Union for the 2021 edition

 The data for 2021 Index is mostly from 2019. The UK is not included.



Il Gender Equality Index 2021

Nel caso dei bilanci di genere universitari, e più in generale della parità di genere accademica, sono stati presentati alcuni indici molto interessanti, dei quali ora si darà una breve spiegazione. Gli indici considerati sono:

- il *Glass Ceiling Index*;
- il *Glass Door Index* (v. par. 5.4);

²⁴⁶ Il *Gender Equality Index* è uno strumento per misurare i progressi dell'uguaglianza di genere nell'UE, sviluppato dall'EIGE. È incentrato su sei domini principali: Lavoro, Ricchezza, Tempo, Salute, Conoscenza e Potere, e sfrutta 31 indicatori diversi per monitorare le disuguaglianze di genere in Europa.

- l'indice LGBT+²⁴⁷ con lo scopo di aiutare le università a valutare il loro grado di inclusività e a rilevare il livello di inclusione LGBT+ nell'istruzione terziaria;
- il *Gender Equality Index* (UNIPD-GEI), un indice specializzato per misurare la parità di genere nelle Università sviluppato nell'ambito del Progetto EU FP7 GenderTime (2013-2016) che ricalca il modello del *Gender Equality Index* dell'EIGE²⁴⁸;
- lo *University Gender Inequality Index* (UGII), un indice finalizzato a misurare la disuguaglianza di genere negli atenei sviluppato nell'Università di Bologna nell'ambito del Progetto Horizon2020 PLOTINA (2016-2020), anch'esso basato sulle rilevazioni statistiche in determinati "domini"²⁴⁹;
- l'indicatore sintetico basato sui "costi" dei soggetti femminili e maschili proposto dall'Università di Foggia²⁵⁰.

Va fin da ora specificato che il *Gender Glass Index* è l'indicatore utilizzato a partire dal 2009 dal rapporto *She figures* della Commissione europea sulla situazione di parità accademica ed è l'unico di quelli elencati inserito all'interno del modello delle Linee Guida italiane, a differenza delle possibili alternative che vengono soltanto richiamate.

Il GCI serve ad indicare la proporzione tra professori e professoresse di prima fascia rispetto al totale dei docenti, di entrambi i generi:

$$GCI = \frac{N_{donne}}{(N_{donne} + N_{uomini})} \times \frac{N_{donne}^{grade A} + N_{uomini}^{grade A}}{N_{donne}^{grade A}}$$

In pratica, il *Glass Ceiling Index* universitario permette di misurare la probabilità relativa delle donne di diventare professoresse ordinarie, rispetto agli uomini. Un valore del GCI pari ad 1 segnala che nell'istituzione in esame l'effetto di *glass ceiling* non è presente, un valore

²⁴⁷ T. Russo, *L'inclusione LGBT+ nelle università italiane nel biennio 2018-2020: politiche e misurazione*, in F. Galgano, M.S. Papillo (a cura di), *Diversity Management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari*, FedOA - Federico II University Press, Napoli, 2020, pp. 183 e ss.

²⁴⁸ L. Perini e S. Badaloni, *A model for building a gender equality index for academic institutions*, Padova University Press, Padova, 2016.

²⁴⁹ Università di Bologna, *Posizionamento dell'Ateneo in termini di parità di genere: l'University Gender Inequality Index dell'Università di Bologna (UGII)*, in Bilancio di genere 2017, pp. 86/97, <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>.

²⁵⁰ L. Antonucci e C. Crocetta, *Un indicatore sintetico per il bilancio di genere dell'Università di Foggia*, in F. D. D'Ovidio, E. Toma (a cura di), *Metodi ed analisi statistiche*, Università degli Studi di Bari Aldo Moro, 2016, pp. 157-166

GCI<1 segnala una sovra rappresentazione di donne tra i professori di prima fascia, mentre un valore GCI>1 indica che le donne sono sottorappresentate.

5.2 Segregazione orizzontale

La segregazione orizzontale è un fenomeno che si applica alla componente studentesca, a quella docente e in misura minore anche allo staff. Per quanto riguarda la segregazione orizzontale degli studenti, le Linee Guida hanno in questo caso optato per riportare i dati seguendo la divisione per discipline (i *Field of Education*) utilizzata dal rapporto *She Figures* della Commissione europea. Nonostante la scelta abbia il chiaro intento di rendere confrontabili i dati con il resto dell'Europa sconta anche una notevole perdita di dettaglio rispetto alle tradizionali divisioni in corso di laurea, dipartimenti, settori scientifico-disciplinari ed aree CUN tipiche del panorama italiano.

Come si può notare dalla seguente tabella, tratta dalle Linee Guida CRUI:

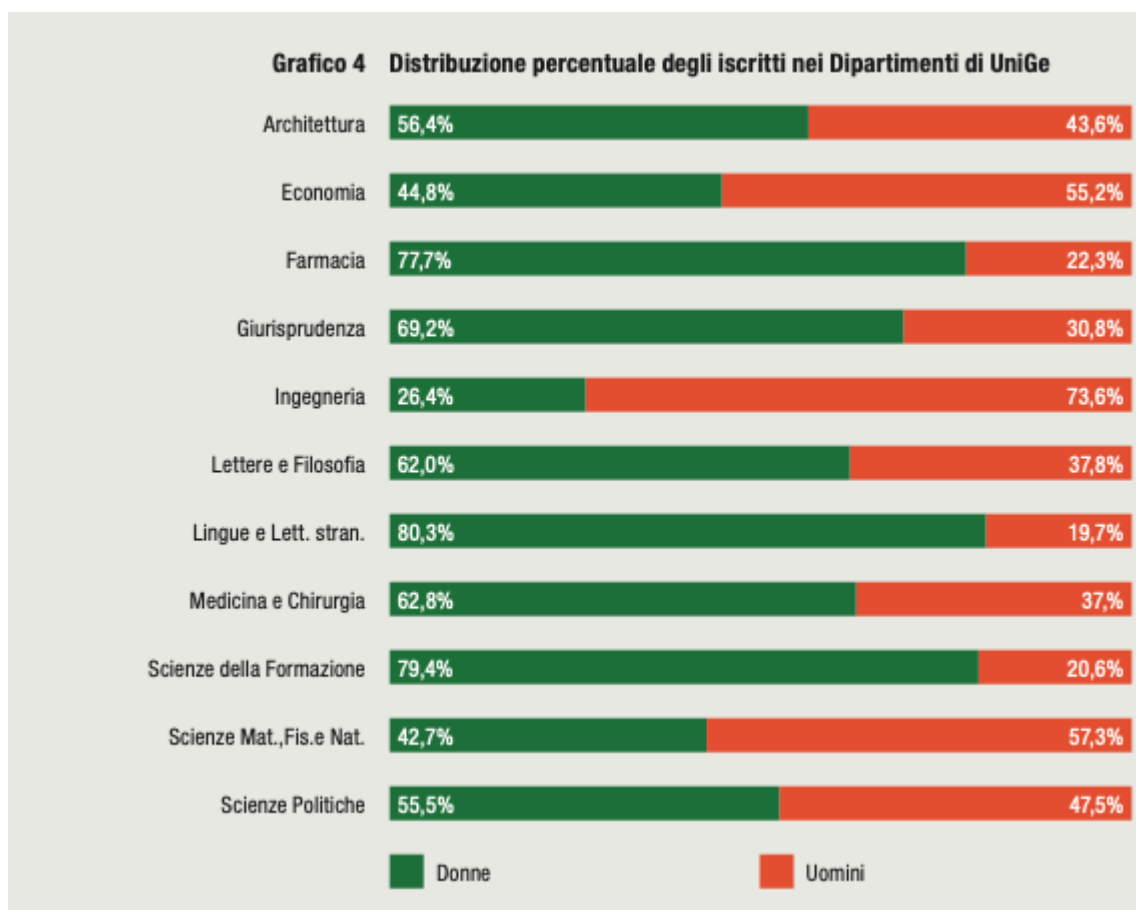
SSD	AREA CUN	AREA CUN	CLASSIFICAZIONE SHE FIGURES
INF, MAT	1	Scienze matematiche e informatiche	01 - Natural sciences
FIS	2	Scienze fisiche	01 - Natural sciences
CHIM	3	Scienze chimiche	01 - Natural sciences
GEO	4	Scienze della terra	01 - Natural sciences
BIO	5	Scienze biologiche	01 - Natural sciences
MED	6	Scienze mediche	03 - Medical and Health Sciences
AGR, VET	7	Scienze agrarie e veterinarie	04 - Agricultural sciences
ICAR	8	Ingegneria civile e Architettura	02 - Engineering and technology
ING-INF, ING-IND	9	Ingegneria industriale e dell'informazione	02 - Engineering and technology
"L-ART, L-ANT, L-LIN, L-FIL-LET, L-OR"	10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	06 – Humanities and the arts
"M-STO, M-FIL, M-EDF, M-DEA, M-GRR"	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	06 – Humanities and the arts
M-PED, M-PSI	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	05 - Social sciences
IUS	12	Scienze giuridiche	05 - Social sciences
"SECS-P (07-08-09-10-11-13), SECS-S, SECS-P (01-02-03-04-05-06-12)"	13	Scienze economiche e statistiche	05 - Social sciences
SPS	14	Scienze politiche e sociali	05 - Social sciences

Le dodici aree CUN, previste in origine dalla legge n. 240/2010, risultano nella classificazione europea ridotte a cinque macro-aree. Il rischio che si corre in questo modo è un appiattimento dei dati raccolti su categorie piuttosto vaste, che spesso riuniscono al loro interno discipline differenti dal punto di vista della composizione di genere. Si prenda per esempio in considerazione il settore europeo numero 5, dedicato alle Scienze sociali, dove convivono le scienze pedagogiche, psicologiche, giuridiche, economiche, politiche e sociali. Nonostante si tratti di un settore ritenuto negli ultimi anni a predominanza femminile, i dati cambiano di parecchio se si considera una disciplina come la pedagogia o un'altra come l'economia, sia per quanto riguarda la composizione della componente studentesca che del corpo docente e ricercatore. Allo stesso modo il settore numero 2, dedicato all'ingegneria e all'informazione, racchiude al suo interno un settore solitamente segregato al femminile come architettura e uno dei settori più segregati al maschile dell'intera università italiana, cioè ingegneria informatica. Un ulteriore problema è rappresentato dalla difficoltà di inquadrare nei settori europei i corsi di laurea offerti agli studenti e alle studentesse, dal momento che la divisione in SSD e in aree CUN è relativa al reclutamento del personale docente e ricercatore e non intende estendersi anche all'offerta formativa. Del resto, le classi di appartenenza dei singoli corsi di laurea sono più di cento secondo l'ordinamento italiano e risulterebbero in una divisione troppo dettagliata.

Infine, nessuna delle divisioni proposte (*Field of Education*, Area CUN o Dipartimento della singola Università) è particolarmente utile nel far emergere quel "care and technical divide" di cui scriveva Barone. Il rischio, come già considerato, è quello di analizzare in maniera unitaria le discipline STEM come se si trattasse di un tutt'uno, una sorta di roccaforte maschile all'interno delle università. Il rischio insito in questa banalizzazione è, ancora una volta, quello di travisare i dati: usando la lente macro delle discipline STEM si potrebbe arrivare a pensare che la parità di genere sia vicina, ma se si utilizza un criterio diverso che distingue le specificità di ogni disciplina è possibile rendersi conto che le disparità più forti si annidano proprio in determinate materie, come per esempio ingegneria dell'informazione.

È possibile osservare questo fenomeno nel grafico seguente, tratto dal Bilancio di genere UniGe 2020, nel quale si può notare come, considerando i dati relativi ai dipartimenti UniGe, si ottiene una visuale ben diversa dai dati divisi per *Field* europei. Per quanto riguarda le discipline STEM, per esempio, togliendo Architettura dal campo ingegneristico, si trova che l'intero settore di Ingegneria presenta solamente il 26,4% di iscritte, risultando il più segregato al maschile dell'intero ateneo genovese. Scienze matematiche, fisiche e naturali invece presentano il 42,7% di iscritte, ma all'interno dei singoli corsi di laurea la segregazione al maschile appare in alcuni casi molto più forte. Il dipartimento di farmacia, invece, presenta

uno dei tassi di segregazione al femminile più alti dell'intero ateneo, con il 77,7% di iscritte. Da questo quadro appare chiaro come non abbia senso considerare "le STEM" (o le STEMM, inserendo anche il settore medico-sanitario) come se si trattasse di un macro-gruppo omogeneo.

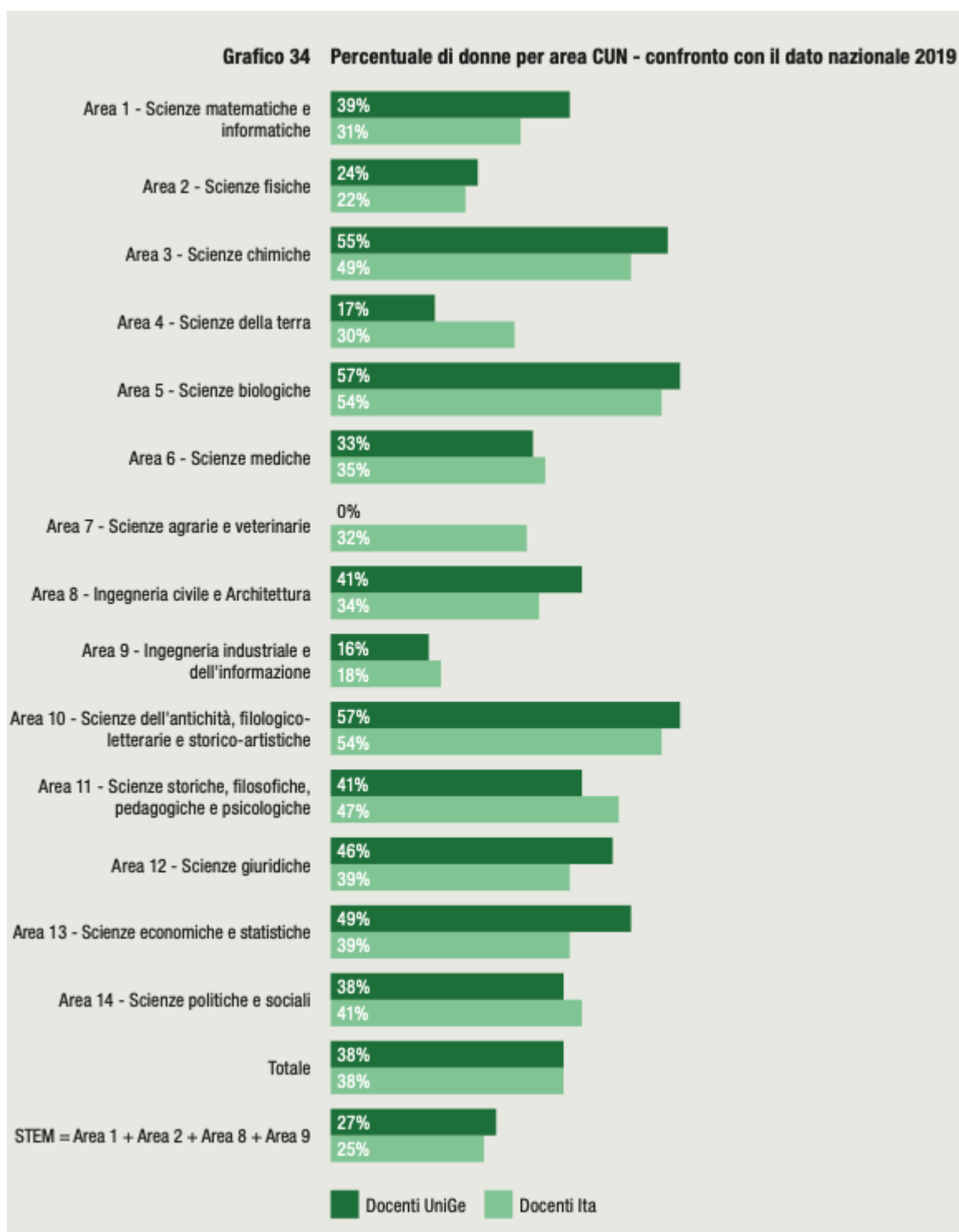


Distribuzione percentuale degli iscritti/e, Bilancio di Genere UniGe

Nella redazione di un bilancio di genere sarebbe pertanto auspicabile rendere visibili queste differenze attraverso un adeguato metodo di raccolta dei dati, di elaborazione e poi di restituzione al pubblico e agli organi di *governance*, che sono i soggetti responsabili di modificare le politiche di ateneo in accordo con i risultati del bilancio di genere stesso. Nel caso genovese, per esempio, la singolarità della segregazione orizzontale di Ingegneria deve essere tenuta debitamente in considerazione con adeguate politiche di spesa che sappiano riequilibrare questa forte disparità; il compito dell'analisi di contesto è proprio saper dare conto di questa specificità, accorpando i dati sulle discipline STEM dove necessario, ma anche mostrando nel dettaglio le differenze tra le singole discipline che compongono questo universo, per esempio attraverso la raccolta e la restituzione dei dati sulle iscrizioni, le percentuali di abbandono e di successo e così via dei singoli corsi di laurea. In questo senso le

Linee Guida CRUI non sembrano tenere adeguatamente in considerazione tale aspetto, preferendo al suo posto un approccio che favorisce la comparazione tra atenei italiani e nel contesto europeo: ciò sarebbe utile per un bilancio di genere curato direttamente dal Ministero, ma perde di rilevanza se si considera il bilancio di genere di un singolo ateneo.

La segregazione orizzontale può essere osservata anche per quanto riguarda la componente docenti e lo staff. Per quanto riguarda docenti e ricercatori, il rischio è simile a quello osservato per la componente studentesca: le aree CUN e i settori scientifico-disciplinari sono ottime categorie per analizzare la segregazione orizzontale, dal momento che anche l'Abilitazione Scientifica Nazionale si basa su tali categorie; tuttavia il rischio è di perdere l'analisi di dettaglio delle politiche di ateneo e del singolo Dipartimento nel reclutamento di docenti e ricercatori. La dimensione locale, in questo senso, è l'obiettivo principale di un bilancio di genere universitario se si vuole impattare sulle politiche di ateneo.



Confronto tra le percentuali di docenti donne nelle aree CUN tra UniGe e dato nazionale

La seguente tabella è invece un modo per illustrare in maniera dettagliata, ma anche sintetica, l'effetto della segregazione orizzontale tra docenti e ricercatrici UniGe (la tabella riporta infatti solo il dato relativo alle donne). Come si può notare anche in questo caso, e in maniera

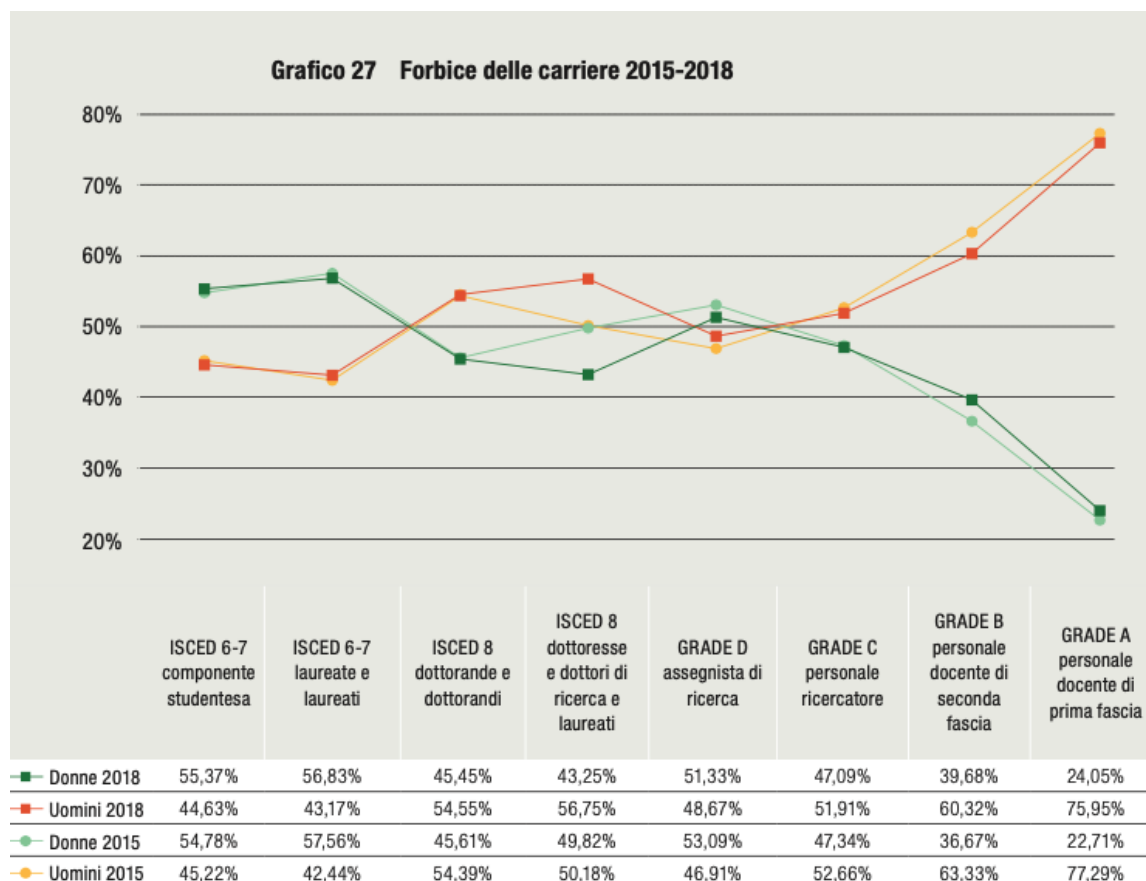
ancora più forte che per quanto riguarda la componente studentesca, la segregazione orizzontale non può essere spiegata con un divario di tipo “scienze umanistiche vs. STEM” che non regge alla prova dei fatti.

% di donne presenti per area e ruolo	Assegniste	RTD+RU	Associate	Ordinarie
01 - Scienze matematiche e informatiche	33%	30%	54%	24%
02 - Scienze fisiche	45%	22%	25%	17%
03 - Scienze chimiche	60%	73%	50%	31%
04 - Scienze della terra	15%	11%	17%	50%
05 - Scienze biologiche	58%	47%	51%	40%
06 - Scienze mediche	73%	47%	35%	15%
08 - Ingegneria civile e Architettura	62%	59%	43%	38%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	30%	25%	21%	8%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	56%	48%	64%	54%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	64%	45%	41%	42%
12 - Scienze giuridiche	44%	42%	56%	26%
13 - Scienze economiche e statistiche	50%	71%	44%	33%
14 - Scienze politiche e sociali	20%	45%	27%	50%

Nella tabella è osservabile anche l'effetto della segregazione verticale, che è però oggetto del prossimo paragrafo.

5.3 Segregazione verticale

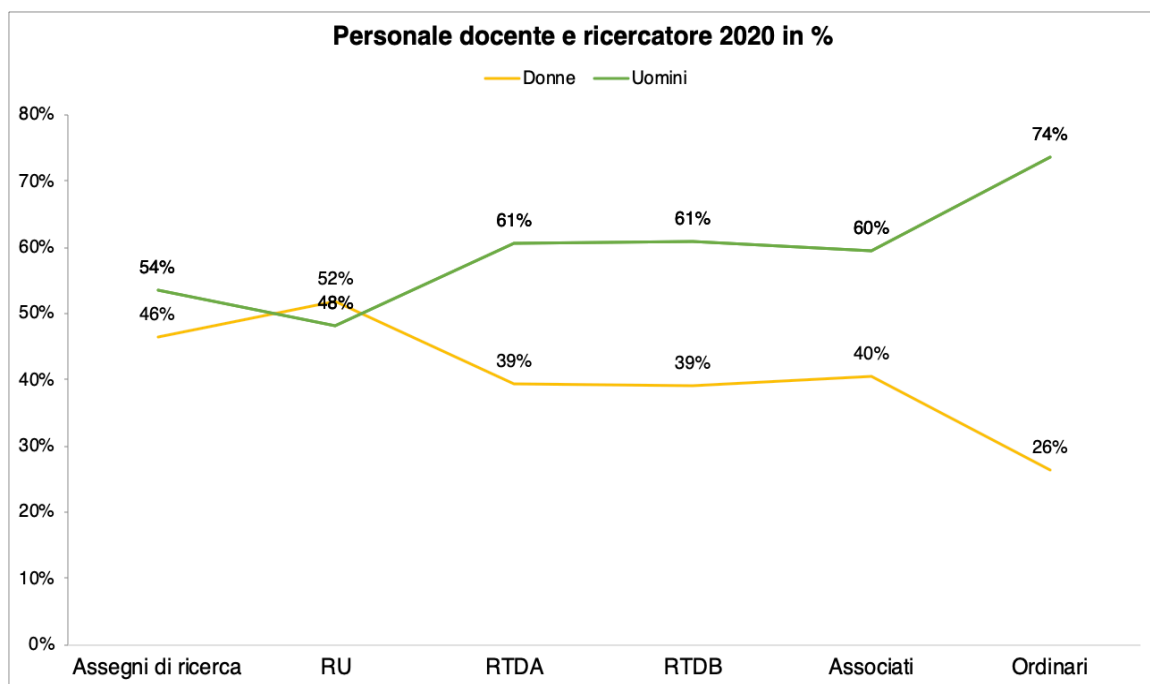
La segregazione verticale viene indagata principalmente con lo strumento del grafico che illustra la forbice delle carriere, per quanto riguarda il personale docente e ricercatore e il personale TABS. La “forbice” permette di vedere in maniera immediata il fenomeno della *leaking pipeline*, analizzato in precedenza.



Forbice delle carriere, Bilancio di Genere UniGe 2019

Il rischio in questo caso è che un grafico di questo tipo presuppone una conoscenza dettagliata dei meccanismi di reclutamento universitari e delle caratteristiche di ogni ruolo, poiché infatti a prima vista sembra che ci sia un avanzamento di carriera lineare tra il grado D (assegnista di ricerca) e il grado C, che però al suo interno racchiude tre ruoli molto diversi tra loro: gli ormai aboliti ricercatori universitari a tempo indeterminato, i ricercatori di tipo A e quelli di tipo B. Mentre l'analisi della progressione universitaria verrà riservata al prossimo capitolo, in questa sede ci si limita a rilevare anche i rischi di una lettura superficiale dei dati o dei grafici da essi ottenuti.

Il seguente grafico (non previsto dalle Linee Guida CRUI, che come già notato prediligono l'aggregazione dei dati per macro-settori confrontabili a livello europeo) ha rispettato invece la divisione appena citata riguardante il ruolo dei ricercatori, e anche se a prima potrebbe comunque sembrare una progressione di carriera (da RU si ottiene "una promozione" a RTDA e così via a RTDB), ha almeno il pregio di mantenere distinte le percentuali di tre ruoli con caratteristiche differenti, non per ultima la durata del contratto (a tempo determinato o indeterminato).



Forbice delle carriere per ruolo, elaborazione propria tratta dai dati raccolti per il Bilancio di Genere UniGe 2020

Un caso particolare è quello dell'indice (o rapporto) di femminilità²⁵¹, che a sua volta serve per esprimere in maniera sintetica la segregazione verticale, in questo caso correlandola però alla segregazione orizzontale.

Aree CUN	RTD		RU		PA		PO	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,17	0,18	1,09	1,00	1,00	1,10	0,33	0,25
02 - Scienze fisiche	1,33	0,50	0,00	0,00	0,25	0,29	0,18	0,14
03 - Scienze chimiche	1,25	1,00	2,86	3,40	0,75	1,08	0,50	0,34
04 - Scienze della terra	0,00	0,50	0,25	0,00	0,27	0,27	0,67	0,22
05 - Scienze biologiche	1,14	3,20	2,45	2,80	0,63	0,85	0,80	0,50
06 - Scienze mediche	0,91	0,53	0,97	1,25	0,34	0,53	0,16	0,18
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,00	1,00	1,00	1,13	0,58	0,69	0,33	0,24
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,19	0,23	1,00	0,33	0,24	0,23	0,06	0,10
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,60	1,20	1,00	0,86	2,38	1,87	0,63	0,75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,25	0,67	1,00	0,83	0,88	0,69	0,60	0,58
12 - Scienze giuridiche	0,67	1,75	0,71	0,80	1,07	1,15	0,32	0,32
13 - Scienze economiche e statistiche	0,50	1,67	1,17	5,00	1,27	0,85	0,50	0,30
14 - Scienze politiche e sociali	0,50	0,60	1,00	0,50	0,57	0,63	1,00	0,36
Rapporto Donne- Uomini	Valori compreso tra							
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0		0,125					
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125		0,25					
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25		0,5					
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5		1					
1 donna ogni uomo	1		1					
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00		1,5					
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5		2					
pù di 2 donne ogni uomo			> 2					

Esempio di Indice di femminilità per aree CUN tratto dal Bilancio di Genere UniGe 2020

L'indice di femminilità permette di individuare a colpo d'occhio il rapporto tra donne e uomini in ogni settore. È un modo diverso di visualizzare le percentuali già viste, che permette con colori diversi di rendere in maniera grafica l'effetto della *leaking pipeline* e la "sparizione" delle donne nei ruoli apicali, quelli del grado A. Infatti, il ruolo dei professori ordinari è caratterizzato da una forte disparità in tutte le aree CUN considerate, anche quelle che nei ruoli inferiori dimostrano un grado di parità ben più elevato, se non addirittura una netta prevalenza femminile. Si noti inoltre che il peso dei singoli colori, se a prima vista può sembrare uguale, non è in realtà così: mentre le aree nere o grigie indicano campi fortemente disparitari, dove

²⁵¹ A.Liccardo, *Il Bilancio di Genere degli Atenei italiani alla luce delle Linee Guida CRUI*, in F. Galgano, M.S. Papillo (a cura di), *Diversity Management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari*, FedOA - Federico II University Press, Napoli, 2020.

le donne presenti sono meno di una ogni otto uomini, nelle aree arancioni la sproporzione è molto inferiore (più di due donne per ogni uomo).

Nel caso invece della componente studentesca, la letteratura non rileva particolari problemi di segregazione verticale, anzi solitamente le studentesse ottengono ottimi risultati negli studi universitari. Tuttavia, le Linee Guida hanno deciso di inserire nel loro modello di bilancio di genere anche alcuni dati che quantificano un'eventuale segregazione verticale attraverso alcuni indicatori che segnalano la "qualità" degli studi intrapresi: «indicatori che misurano eventuali disparità di genere (*gender gap*) nell'accesso all'università (indicatori 1 e 3), nella possibilità di completare gli studi nei tempi previsti e con buoni risultati (indicatori 6, 7 e 8), nell'accedere ai livelli più alti di formazione (indicatori 11, 12 e 13), nell'utilizzare l'arricchimento offerto dai programmi internazionali (indicatore 5), e nella mobilità (indicatore 4)»²⁵².

5.4 Produttività, mobilità, precarietà nel reclutamento d'ateneo

Come visto nella *literature review* all'inizio di questo capitolo, il nodo che lega produttività scientifica, mobilità e precarietà è alla base dell'università contemporanea (o della c.d. università neoliberale, che si presenta come un nuovo modello che sta lentamente soppiantando il precedente). Purtroppo, non è stato possibile rinvenire un'analisi di questi temi sotto il punto di vista statistico nelle Linee Guida CRUI, che citano la mobilità solo per quanto riguarda gli studenti e le studentesse che partecipano a programmi di mobilità internazionale. D'altro canto, bisogna ammettere che l'Italia non si pone come uno stato che attiri giovani ricercatori esteri, ma piuttosto come uno stato colpita dalla c.d. "fuga dei cervelli". Un'analisi della mobilità interregionale o inter-atenei, tuttavia, avrebbe il pregio di cominciare a gettare luce sui meccanismi che legano reclutamento universitario, assi di mobilità (dove preferiscono spostarsi i ricercatori e ricercatrici italiani: Nord, Centro o Sud? Chi assume di più? C'è più probabilità di continuare nella propria sede di provenienza, o spostandosi altrove? etc.²⁵³) ed eccellenza, ovviamente nell'ottica di genere. Anche la produzione scientifica è al centro di questo nodo, e nonostante i dati sulle pubblicazioni siano nella disponibilità di ogni ateneo, le Linee Guida CRUI hanno deciso di non inserire un'analisi di questo aspetto. In sintesi, i meccanismi che regolano i delicati passaggi che sono alla base della *leaking pipeline*, cioè quelli tra dottorandi, assegnisti e ricercatori, rimangono per lo più non indagati.

²⁵² Linee Guida CRUI, p. 22.

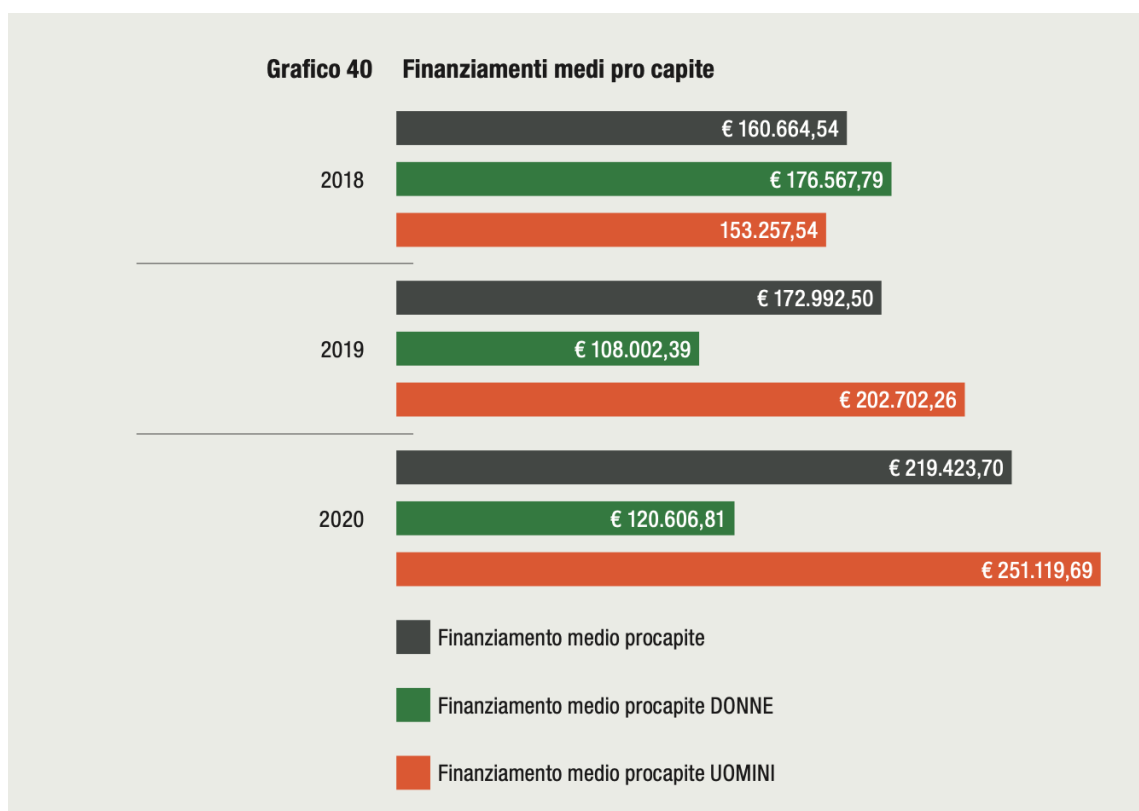
²⁵³ Ovviamente esistono ricerche *ad hoc* che negli anni hanno cercato di gettare luce su questi aspetti, tuttavia il mancato inserimento dell'analisi di questo tipo di dati nelle Linee Guida CRUI rappresenta un'occasione mancata per esercitare sugli atenei italiani una "spinta gentile" volta alla raccolta, analisi e pubblicazione all'interno dei Bilanci di Genere di un'enorme quantità di dati facilmente confrontabili.

Nell'ambito dei fattori istituzionali le Linee Guida CRUI inseriscono però la raccolta del dato sulle percentuali di candidati e successivamente di abilitati all'Abilitazione Scientifica Nazionale, ovviamente disaggregata per genere, e il dato sulla composizione delle commissioni di concorso. Quest'ultimo monitoraggio assume particolare importanza, oltre che per i motivi teorici esposti all'inizio di questo capitolo, per via dell'obbligo normativo presente nella normativa nazionale: infatti il d.lgs. n. 165/2001 impone di riservare «alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso»²⁵⁴. La raccolta dei dati sulla composizione di genere delle commissioni di concorso dovrebbe essere inoltre comunicata alla Consigliera o al Consigliere di Fiducia, che vigila sul rispetto della normativa e della parità dei sessi, ed è richiamata anche dalla direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio, che obbliga la pubblica amministrazione a comunicare annualmente al CUG tali dati.

Il peso della didattica e di conseguenza il tempo libero da dedicare alla ricerca vengono valutati dalle Linee Guida tramite i dati sulla fruizione dell'anno sabbatico e la percentuale di relatori/relatrici nelle tesi di laurea: tuttavia questi due dati da soli non sembrano particolarmente indicati a quantificare l'impegno della didattica nella carriera del docente o ricercatore, dal momento che l'anno sabbatico è una scelta comunque minoritaria e che la percentuale delle tesi di laurea non esaurisce il peso della didattica.

La disponibilità di fondi per dedicarsi alla ricerca, valutata attraverso la raccolta di dati sui PI dei progetti di ricerca approvati, è invece affidata alla raccolta e all'analisi dei dati sull'entità dei finanziamenti ricevuti da ciascun PI e dal macro-settore a cui appartiene il gruppo di ricerca.

²⁵⁴ Art. 57, co. 1, lett. a del d.lgs. n. 165/2001.



Esempio di dato relativo all'entità dei finanziamenti ricevuti, Bilancio di Genere UniGe 2020

Purtroppo, anche in questo caso i dati sembrano inconsistenti rispetto all'obiettivo dichiarato di fornire «un quadro completo delle risorse nelle disponibilità di ciascuno/a ricercatore/ricercatrice»²⁵⁵, in quanto si valuta in realtà soltanto il genere del PI e l'importo complessivo ricevuto.

Si segnala, infine, la proposta di un indicatore da parte di Ilenia Picardi: il c.d. *Glass door index*, che è stato «specificatamente concepito per rilevare la distanza dalla parità di genere nella transizione dalla fase di precariato alla fase di incardinamento nei ruoli a tempo indeterminato», poiché «è definito dal rapporto tra la percentuale di donne che svolgono attività di ricerca nell'accademia in posizioni temporanee e la percentuale di donne nella posizione di accesso alla stabilizzazione nel ruolo accademico»²⁵⁶. Tale indice ricalca da vicino la struttura del *Glass ceiling index*, ma con l'intento di quantificare la precarizzazione presente in una data università, fattore che come si è visto è spesso trascurato nella mappatura delle discriminazioni di genere.

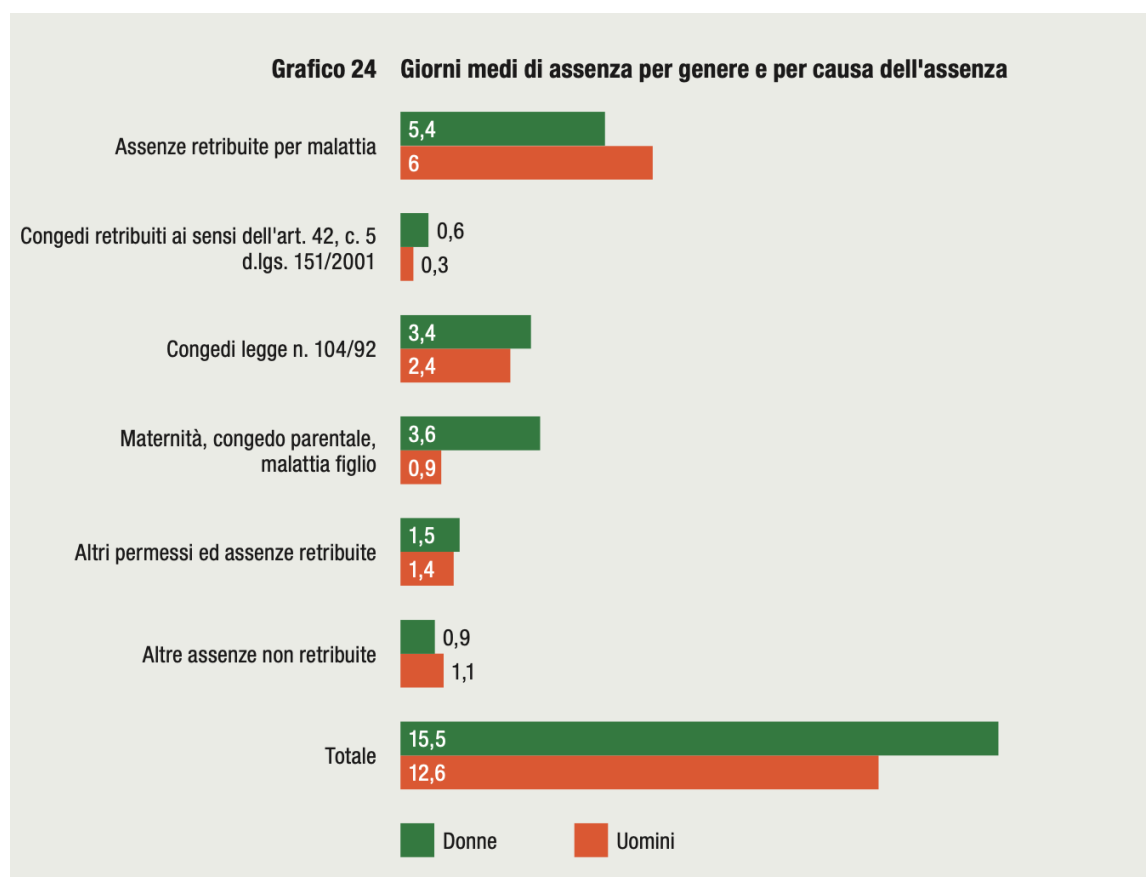
²⁵⁵ Linee Guida CRUI, p. 26.

²⁵⁶ I. Picardi, *Labirinti di cristallo: strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*, Franco Angeli, Milano, 2020, p. 28.

5.5 Welfare e genitorialità

Come visto nei primi due paragrafi, si potrebbe dire, in estrema sintesi e peccando sicuramente di approssimazione, che le due spiegazioni maggioritarie al fenomeno della *leaking pipeline* vertano una su aspetti relazionali e di opportunità lavorative (fattori istituzionali), e la seconda sul tema della genitorialità e del lavoro di cura. Tuttavia, non sono presenti nelle Linee Guida indicatori che possano monitorare questo aspetto, né per il personale TABS né per il personale docente, nonostante l'applicazione per esempio dei congedi di maternità e parentale sia ovviamente uniforme nella pubblica amministrazione, per cui anche una comparazione tra atenei avrebbe avuto un importante valore di confronto.

Gli unici dati che le Linee Guida consigliano di raccogliere al fine di quantificare il lavoro di cura riguardano il personale TABS e sono: un'analisi dei giorni medi di assenza, per genere e per cause dell'assenza, in modo da tenere conto delle assenze per congedi parentali e malattia dei figli, insieme con le assenze relative alle Legge 104/92; e la percentuale di chi opta per un regime part-time.



Esempio di analisi dei giorni d'assenza, Bilancio di Genere UniGe 2020

È interessante notare qui come l'analisi del fattore tempo, che come rilevato diventa di primaria importanza nell'ambito della *fast academia*, viene prevista in due modi molto diversi fra personale TABS e personale docente. Nel caso del personale docente, come già visto, si è optato per cercare di quantificare il tempo dedicato alla didattica, visto come un possibile ostacolo agli avanzamenti di carriera e configurando quindi una sorta di dicotomia tra didattica vs. ricerca (supportata dalle evidenze della letteratura in merito), mentre non c'è un esplicito rimando al lavoro di cura in cui sono impegnati i docenti e le docenti.

Per quanto riguarda il lavoro del personale TABS, la scelta è diversa e per quanto fondata anche sul diverso regime lavorativo, stupisce che in questo caso si è cercato di quantificare il lavoro di cura attraverso i due indicatori appena visti (giorni medi di assenza per causa e part-time). Come nota inoltre Liccardo:

Inoltre, dall'analisi dei dati relativi a congedi, richieste di part-time e competenze accessorie, si evince chiaramente come la diversa gestione del tempo tra uomini e donne, legata ai problemi di conciliazione e agli impegni connessi al lavoro di cura, incida sulla gestione del lavoro e sulla carriera (Liccardo, 2016). L'analisi delle richieste e della fruizione del regime di part-time mostrano infatti la diversificazione delle esigenze del personale rispetto al genere: gli uomini tendono a scegliere più frequentemente il part-time verticale, con attività lavorativa articolata solo su alcune giornate ad orario pieno, mentre le donne quello orizzontale e quello misto, che prevedono rispettivamente una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero e una combinazione della soluzione verticale e di quella orizzontale. Analogamente si osserva che alcune indennità, come quelle di servizio notturno e festivo e di lavoro straordinario, sono appannaggio maschile, mentre le indennità di responsabilità sono tipicamente prerogativa delle donne²⁵⁷. *Questo dato segnala una differenza molto importante che l'analisi di genere permette di cogliere: quando la risorsa richiesta ai dipendenti è quella del 'tempo', tipicamente sono gli uomini a rispondere a tale esigenza dell'Amministrazione, mentre le donne sembrano più inclini ad accettare ruoli di responsabilità [corsivo mio].*²⁵⁸

Gli aspetti legati al lavoro di cura sono però richiamati nella seconda parte del modello di bilancio di genere presentato dalle Linee Guida, quella dedicata proprio alla mappatura e al monitoraggio delle azioni positive intraprese dall'ateneo, in precedenza o in conseguenza del bilancio di genere stesso, e soprattutto saranno oggetto del c.d. approccio della conciliazione analizzato nel prossimo capitolo.

²⁵⁷ Si nota invece che nel caso del Bilancio di Genere UniGe l'analisi per genere dei percettori di retribuzione accessoria, collegata all'assunzione di incarichi di responsabilità, appare in linea con la composizione di genere dell'ateneo.

²⁵⁸ A.Liccardo, *Il Bilancio di Genere degli Atenei italiani alla luce delle Linee Guida CRUI*, in F. Galgano, M.S. Papillo (a cura di), *Diversity Management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari*, FedOA - Federico II University Press, Napoli, 2020, pp. 70-71.

Capitolo terzo

Il bilancio di genere attraverso le lenti della critica femminista: *framework* teorici e narrazioni di genere

1. *Framework* teorici per inquadrare il bilancio di genere universitario
2. Potenzialità trasformative e limiti del bilancio di genere universitario in Italia
3. Una proposta concettuale: quattro approcci
 - a. L'approccio del *gender mainstreaming*
 - b. L'approccio del neoliberismo
 - c. L'approccio della conciliazione
 - d. L'approccio del benessere

Introduzione

Il presente capitolo ha lo scopo di esporre i risultati principali della ricerca, connettendo il modo in cui le diverse teorie approfondite nel capitolo primo possano in realtà ritrovarsi anche nella modulazione del bilancio di genere universitario descritta nel capitolo secondo, con particolare riferimento alle specificità del contesto italiano. Il compito di questo capitolo è pertanto far emergere le narrazioni sottostanti ed implicite che informano la redazione dei bilanci universitari. La finalità è quella di indagare il modo in cui il processo di *gender budgeting* si inserisce all'interno delle politiche degli Atenei italiani e come a seconda dell'approccio utilizzato cambi il modo di considerare e riproporre la parità di genere, illustrando e poi utilizzando in particolare la metodologia detta *Critical Frame Analysis*.

Quello che si intende mettere in discussione sono alcuni assunti di base, già analizzati nel primo capitolo: per esempio, che il bilancio di genere sia lo strumento principale del *gender mainstreaming* e quindi sia da ricomprendere interamente all'interno di questa strategia politica, che presuppone a sua volta una precisa definizione ideologica del problema delle disuguaglianze di genere. Utilizzando la metodologia della *Critical Frame Analysis* si intende illustrare invece una proposta basata su diversi *framework* teorici, rinvenibili nei bilanci di genere universitari italiani, talvolta anche confliggenti tra di loro. In particolare, i quattro approcci analizzati nel seguente capitolo sono il *gender mainstreaming*, il neoliberismo, la conciliazione e l'approccio delle capacità.

1. *Framework* teorici per inquadrare il bilancio di genere universitario

La domanda che ha guidato questo lavoro e a cui questo capitolo cerca di dare non tanto delle risposte, quanto degli spunti per ulteriori ricerche, riguarda quale tipo di narrazione di genere venga prodotta dalle politiche di ateneo, nell'ottica di un genere che viene fatto e disfatto²⁵⁹ continuamente non solo attraverso le pratiche di genere, come analizzato nel secondo capitolo, ma anche attraverso documenti di *policy* come il bilancio di genere.

Come visto nel primo capitolo strumenti come il bilancio di genere vengono solitamente ricondotti nell'alveo del *gender mainstreaming*, la strategia politica per l'eguaglianza di genere adottata a livello ufficiale dall'Unione Europea e di conseguenza anche dagli Stati membri, tuttavia questo capitolo intende problematizzare proprio questo assunto, da un punto di vista teorico e con attenzione alla storia del bilancio di genere per come è stato introdotto ed utilizzato in concreto dalle università italiane. Per fare ciò, sarà prima necessario enucleare le caratteristiche fondamentali del *gender mainstreaming* inteso come *framework* teorico di *policy* pubblica, non più nei suoi aspetti generali come fatto nel capitolo primo, ma con riguardo alle politiche universitarie e ai problemi analizzati nel capitolo secondo, con particolare riguardo alle specificità del caso italiano. La proposta sarà poi quella di un'altra possibile classificazione dei *framework* che possono fare da base informativa ai bilanci di genere universitari.

In mancanza di una ricerca empirica di vasta scala che possa coinvolgere un campione rappresentativo di atenei italiani, si propongono qui alcuni elementi, scenari e suggestioni che possono servire a costruire un modello teorico con il quale indagare la realtà dei bilanci di genere universitari in Italia. Lo scopo è di analizzare questi bilanci di genere sotto la lente degli studi critici sulle *policy* femministe, e quindi considerando non tanto i loro risultati o il loro successo²⁶⁰, quanto gli elementi che dalla letteratura sul tema²⁶¹ emergono come caratteristici di alcuni processi politici e culturali. Il tentativo che qui si cerca di fare è quindi quello di scomporre il bilancio di genere universitario secondo alcuni assi principali e cercare di ricondurre specifici elementi ad ideologie o *framework* teorici più vasti.

²⁵⁹ J. Acker, *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, in «Gender & Society», IV (1990), n. 2, pp. 139–158.

²⁶⁰ Cosa per la quale, tra l'altro, serve un orizzonte temporale più lungo per comprendere se e in che misura i bilanci di genere attualmente adottati abbiano un'incidenza sulla parità di genere.

²⁶¹ V. primo capitolo.

Alcune considerazioni di tipo concettuale hanno guidato l'analisi del presente capitolo: dal momento che l'espressione stessa "parità di genere" risulta in realtà un concetto *fuzzy*²⁶², si è pertanto deciso di estrapolare dalla letteratura sul tema due concetti principali sui quali concentrare l'analisi.

Il primo di questi è la **narrazione di genere**, intesa come discorso prevalente che informa i comportamenti delle persone in relazione al loro ruolo di genere: la narrazione di genere è la spiegazione apparentemente razionale di che cosa sia il genere, quali siano i generi e quali comportamenti ci si aspetti da essi, insieme a quali comportamenti o scelte di vita risultino invece sconsigliate o vietate. Il regime di genere, come definito da Connell, è quindi l'insieme delle strutture, delle regole, delle credenze che disciplinano la vita degli esseri umani, è all'interno del regime di genere che si possono ritrovare strutture come l'eteronormatività o la mascolinità egemone:

Il genere è innanzitutto un pattern di relazioni sociali in cui vengono definite le posizioni di donne e uomini, vengono negoziati i significati culturali dell'essere uomo e donna e vengono tracciate le loro traiettorie di vita. Le relazioni di genere sono presenti in tutte le sfere della vita, comprese le organizzazioni. [...]

Il modello complessivo delle relazioni di genere all'interno di un'organizzazione può essere definito il suo regime di genere. Questo modello continuo fornisce il contesto per eventi, relazioni e pratiche individuali particolari. Un regime di genere locale può riprodurre, ma in modi specifici può anche discostarsi, dall'ordine di genere più ampio (cioè, l'intero modello sociale di relazioni di genere). Un regime di genere coinvolge tutte le dimensioni delle relazioni di genere²⁶³.

La narrazione di genere è la spiegazione del perché queste strutture siano in essere e di come funzionino, è il modo in cui da una parte le persone attribuiscono significato a determinati elementi che vengono loro trasmessi (come determinate caratteristiche dei ruoli di genere) e d'altra parte è anche lo strumento attraverso il quale questa rete di significati condivisi sul genere viene scambiata e tramandata, da persona a persona e da generazione a generazione. Nelle parole di Longo e Merico:

Un'altra connessione rilevante tra le narrazioni e le scienze sociali è il significato. Attraverso la narrazione, le persone condividono significati con i loro simili. Come attori sociali, in genere condividiamo il significato raccontando una storia. Raccontando, condividiamo la nostra esperienza con altre persone, veniamo a conoscenza di

²⁶² R. Ciccio e M. Verloo, *Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model: Using fuzzy-set ideal type analysis to assess gender equality in an enlarged Europe*, in «Journal of European Social Policy», XXII (2012), n. 5, pp. 507–528.

²⁶³ R. Connell, *Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites*, in «Public Administration Review», LXVI (2006), n. 6, pp. 839.

azioni o esperienze altrui, possiamo comunicare ciò che gli altri hanno fatto e, così facendo, generiamo un interscambio comunicativo²⁶⁴.

Anche i documenti come il bilancio di genere in realtà “raccontano una storia” sul genere, una storia con protagonisti e antagonisti, perché la parità di genere può essere intesa in modi diversi, il che conduce a ritenere vari elementi come i responsabili della mancanza di parità e di conseguenza a scegliere soluzioni specifiche per il problema individuato.

Come già esaminato nel capitolo prima, già il *gender mainstreaming* ha soppiantato la definizione di pari opportunità, contrapponendo quindi lo sforzo pubblico per garantire a tutti eguaglianza di chance, formale e sostanziale, all’impegno diretto a cambiare i fattori istituzionali che impattano sulla parità di genere. È il motivo per cui spesso il *gender mainstreaming* è stato definito come un processo di presa di responsabilità da parte degli attori pubblici nei confronti delle diseguaglianze di genere.

Per tale motivo, nell’operare tale processo questi documenti “fanno” il genere e tramandano precise narrazioni di genere di cui la comunità di riferimento comprende il significato, pertanto «l’analisi delle pratiche discorsive permette di svelare gli assunti ideologici e i regimi culturali che caratterizzano i modelli organizzativi»²⁶⁵. Nel loro studio sui documenti universitari dedicati alla parità di genere nel Regno Unito, Garforth e Kerr richiamano l’attenzione su questo processo definendolo sotto forma di due capacità:

la capacità anticipatoria delle dichiarazioni testuali del problema di chiamare in causa le risposte (riarticolarioni del problema; piani per la sua soluzione) attraverso gli spazi istituzionali ed epistemici; e sulla capacità retrospettiva dei documenti di costruire una storia selettiva delle loro origini nelle dichiarazioni precedenti²⁶⁶.

Come affermano ancora Garforth e Kerr²⁶⁷, la cospicua produzione di documenti dedicati alla parità di genere nel contesto universitario (e il bilancio di genere appartiene a pieno titolo alla categoria) impone quindi di porsi alcune domande:

²⁶⁴ M. Merico e M. Longo, *Narratives and Narrative Approaches in the Social and Educational Sciences. By Way of Introduction*, in «Italian Journal of Sociology of Education», XI (2019), n. 07/2019, p. 1.

²⁶⁵ S. Gherardi e B. Poggio, *Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere*, intervento presentato al Convegno nazionale ed europeo CIRSD: che genere di conciliazione? tenutosi a Torino nel 28-29 maggio 2003.

²⁶⁶ L. Garforth e A. Kerr, *Women and Science: What’s the Problem?*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XVI (2009), n. 3, p. 383.

²⁶⁷ *Ivi*, p. 381.

Come si è arrivati a considerare questo aspetto come un problema? Cosa deve essere risolto? Quali costruzioni del genere e, se vogliamo, della scienza, sono date per scontate in questi testi? In che modo questi testi e discorsi modellano le possibilità di cambiamento nelle istituzioni accademiche genderizzate?

In altre parole, se si ritiene che il problema delle donne in accademia sia riconducibile alla maternità e all'eccessivo carico di lavoro di cura (identificazione della causa del problema), la corrispondente azione proposta sarà, per esempio, di istituire un asilo nido all'interno dell'università per aiutare le neomamme a gestire meglio questo lavoro di cura (soluzione). C'è un passaggio molto spesso invisibile in questo tipo di ragionamento: allo stesso problema possono corrispondere diverse soluzioni a seconda del modo in cui si inquadra il problema stesso nel contesto culturale, sociale e politico più ampio. Per esempio, l'opzione dell'asilo nido rimanda una preferenza per un lavoro di cura defamilizzato ed affidato a servizi esterni alla famiglia operanti nel libero mercato e al tempo stesso ad una presa di responsabilità da parte dell'istituzione, che si ritiene in dovere di fornire questo tipo di servizio di welfare alle proprie dipendenti. Un'altra opzione, ugualmente valida sul piano astratto, avrebbe potuto essere quella di proporre periodi di congedo o permessi orari per poter meglio combinare le responsabilità professionali con il lavoro di cura, in un certo senso alleggerendo le prime a favore del secondo.

La narrazione che sta alla base di queste due opzioni non è la stessa, anche se il problema potrebbe essere semplicisticamente ridotto o in senso utilitarista (si sceglierà lo strumento che meglio permetterà di raggiungere l'obiettivo) o personale (si sceglierà lo strumento che le donne di questa istituzione vogliono). In realtà, in questo breve esempio, c'è una precisa narrazione di genere che informa le due differenti opzioni, al di là del primo passaggio (individuazione del problema) che è uguale per entrambe: nel primo caso la predilezione per una donna che "lavora come un uomo" (parametro della *sameness* secondo Walby) e che appalta il lavoro di cura che in un'ottica tradizionale sarebbe spettato a lei a servizi esterni, nel secondo caso il ruolo di cura della madre viene riconfermato grazie ai permessi orari. Queste due opzioni, inoltre, non esauriscono nemmeno il novero di tutte quelle possibili, per esempio nulla è stato prospettato per quanto riguarda una ridistribuzione del lavoro di cura tra i genitori.

Il secondo aspetto che si è scelto di privilegiare, all'interno del concetto *fuzzy* di parità di genere, è quello di potere, o meglio di dinamiche di potere non paritarie e possibilità di cambiamento. La storia del femminismo come movimento politico e come campo di produzione del sapere fin dal suo inizio si concentra, in realtà, proprio sul concetto di potere: distribuito inegualmente tra uomini e donne e tra diversi tipi di maschilità o femminilità più o meno accettati socialmente. Anche la storia del bilancio di genere si innesta su questa concezione

femminista del potere, poiché parte dall'idea che i bilanci, luoghi principali per la distribuzione delle risorse (e quindi di potere) siano rimasti estranei al dibattito femminista e all'intervento relativo alla parità di genere troppo a lungo. In questo senso, il bilancio di genere universitario verrà rivisto in questo capitolo sotto la luce della sua capacità di generare cambiamento nei rapporti di potere diseguali che intercorrono nelle università, ovviamente soprattutto da un punto di vista di genere, anche se non mancherebbero spunti e temi per estendere il discorso anche ad altri concetti, o meglio assi di discriminazione, come insegna l'approccio dell'intersezionalità²⁶⁸.

2. Potenzialità trasformative e limiti del bilancio di genere universitario in Italia

Partendo proprio da quest'ultimo punto, una delle domande alle quali rispondere riguarda quindi l'analisi dell'esperienza, italiana e universitaria, dei bilanci di genere come strumenti trasformativi.

Un primo aspetto da considerare è la presenza o meno, nel processo che si sta analizzando, del c.d. triangolo di velluto²⁶⁹ che è stato dimostrato essere uno degli elementi più forti per la continuità di un progetto di bilancio di genere ed è stato analizzato in particolare nel caso dell'esperienza australiana, che si è rivelata di successo fino a che i tre vertici del triangolo hanno collaborato tra di loro²⁷⁰. Il triangolo di velluto originariamente inteso è composto da *femocrats*, società civile ed accademia, ma se si prova a riportare questo schema all'interno della sola accademia si potrebbe notare che:

- le c.d. *femocrat* (dette anche *state feminist*²⁷¹) possono corrispondere alle personalità o agli organi che supportano la parità di genere nel panorama della *governance* di ateneo, per esempio il Comitato Unico di Garanzia o il Comitato Pari Opportunità, dal momento che uno dei principali compiti di questi organi è proprio la tutela e la promozione della parità di genere, oltre al Delegato/a dal Rettore per le pari opportunità²⁷²;

²⁶⁸ Squilibri di potere alla base di discriminazioni nelle università si possono rinvenire anche in fattori come l'età, la provenienza geografica o la classe.

²⁶⁹ A. E. Woodward, *Building velvet triangles: gender and informal governance*, in *Informal Governance in the European Union*, T. Christiansen, S. Piattoni, Edward Elgar Publishing 2004, p. 3065.

²⁷⁰ Le ragioni del fallimento dell'esperienza australiana, tra cui il venire meno del triangolo di velluto, sono analizzate in R. Sharp e R. Broomhill, *A Case Study of Gender Responsive Budgeting in Australia*, Commonwealth Secretariat, 2013.

²⁷¹ A. E. Woodward, *Discussion Paper*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2001, p. 4.

²⁷² Un tipo di delega che per la verità spesso si somma alla carica di presidente del CUG.

- la società civile, secondo vertice del triangolo di velluto, può essere intesa nel contesto universitario come la platea rappresentata dalle tre componenti universitarie (studenti, docenti e personale amministrativo);
- infine, l'accademia, che rappresenta l'*expertise* nel campo della parità di genere: nel contesto universitario, questa componente può essere rintracciata nelle persone che hanno un curriculum in studi di genere o specifiche competenze in tema di parità di genere, diritto antidiscriminatorio, *gender mainstreaming* o metodi statistici, quantitativi, e qualitativi.

Nelle parole di O'Hagan, il bilancio di genere è «incentrato sul cambiamento istituzionale, cerca di alterare i processi di raccolta e allocazione delle risorse all'interno delle istituzioni politiche, delle politiche e dei processi di bilancio e di raggiungere di conseguenza risultati più equi dal punto di vista del genere»²⁷³. Inoltre, come già visto, il bilancio di genere cerca, fin dalle sue prime elaborazioni teoriche, di far rientrare nella teoria economica anche il lavoro di cura, attività portata avanti prevalentemente dalle donne ma non ricompresa negli schemi dell'economia classica²⁷⁴. Il lavoro di cura, chiamato anche lavoro riproduttivo, ricomprende tutte quelle attività che «soddisfano i bisogni materiali, emotivi, evolutivi delle altre persone, attraverso relazioni interpersonali dirette o indirette»²⁷⁵ e il cui mancato conteggio e riconoscimento nel mercato del lavoro come attività (ri)produttiva spiega in realtà molte scelte condotte dalle donne, anche all'interno del panorama universitario.

Di fatto, se si guarda al contesto delle pari opportunità in accademia e al modo in cui il bilancio di genere è stato implementato in Italia, si può comunque già notare una direzione chiara che può essere riassunta, in via preliminare, attraverso i seguenti punti:

- il *gender mainstreaming* viene promosso attraverso un approccio burocratico e *inside government* (v. capitolo primo), incorporandolo in una serie di documenti che l'amministrazione deve esplicitamente redigere, dedicati alla parità di genere e a loro volta inseriti nel ciclo di ateneo;
- i documenti principali che al momento raccolgono questa esigenza sono proprio il bilancio di genere e il Gender Equality Plan, coordinati attraverso la redazione ogni tre

²⁷³ A. O'Hagan e E. Klatzer (a cura di), *Gender Budgeting in Europe*, Springer International Publishing, Cham, 2018.

²⁷⁴ D. Elson, *Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap*, in «New Labor Forum», XXVI (2017), n. 2, pp. 52–61.

²⁷⁵ M. E. Daly e International Labour Office (a cura di), *Care work: the quest for security*, International Labour Office, London, 2001.

anni del Piano Annuale di Azioni positive ad opera del Comitato Unico di Garanzia di ateneo.

- si nota quindi una sorta di *expertise* di genere che passa attraverso l'assegnazione di questi compiti ad organi dedicati, come il CUG, il CPO e il delegato o delegata alle Pari Opportunità, inoltre spesso si formano gruppi di lavoro informali o formali che racchiudono al loro interno competenze diverse sul tema: in questo senso dalla configurazione organizzativa si crea una vera e propria competenza burocratica e di *policy* per quanto riguarda la parità di genere in ateneo;
- esiste una forte *peer pressure* nell'ambito delle politiche di genere, tra atenei e all'interno dello stesso ateneo, coadiuvata anche da ragioni di immagini e dall'aspetto economico che, come ricordato, ora è molto legato al binomio genere ed ottenimento di fondi (v. per esempio l'introduzione del requisito del Gender Equality Plan per l'accesso ai fondi *Horizon*).

Guardando alla diffusione sul territorio nazionale del bilancio di genere, si può osservare che delle 97 università presenti (un totale composto da università pubbliche, università private e università telematiche), nel 2011 soltanto una aveva adottato un bilancio di genere, ma il numero sale a 18 nel 2018²⁷⁶. Nell'aprile del 2022 la Commissione Tematiche di Genere CRUI, nella riunione plenaria del 28 aprile 2022, ha presentato i dati relativi all'adozione del bilancio di genere dal momento della pubblicazione delle Linee Guida CRUI in poi: in tale momento, il numero di atenei italiani ad avere introdotto il bilancio di genere è salito a 40 (41% degli atenei). Altri 7 atenei sono nella fase di redazione o di pubblicazione del bilancio di genere. Dei 40 che invece lo hanno già adottato, sempre secondo i dati forniti dalla CRUI, il 45% non fanno alcun riferimento alla parte finanziaria, il 42,5% esaminano in chiave di genere solo poche voci di spesa e il 12,5% seguono le Linee Guida sulla parte economico-finanziaria.

L'obiettivo della Commissione Tematiche di Genere CRUI è quindi di implementare un nuovo campo da inserire nel piano dei conti di contabilità analitica per mappare la classificazione rispetto al genere. La classificazione proposta dalla CRUI è ancora una volta quella già analizzata nel capitolo secondo, che per ragioni ignote mantiene l'idea di base che ci siano spese neutrali rispetto al genere:

1. N : neutrale rispetto al genere
2. S : sensibile al genere
3. P : diretta a ridurre le disuguaglianze di genere

²⁷⁶ C. Oppi, C. Cavicchi e E. Vagnoni, *The Journey to Gender-Responsive Budgeting: Lessons Learned from Higher Education*, in «Sustainability», XIII (2021), n. 4, p. 2019, p. 6.

La soluzione proposta dovrebbe diventare operativa a partire da fine 2022 o inizio 2023.

Vi è poi un particolare elemento di criticità da evidenziare all'interno dello sforzo di inserire un'analisi di genere dei bilanci universitari in Italia, ovvero il modo in cui funziona la distribuzione di risorse nel nostro paese. Si premette che in questo caso sono necessari studi ulteriori e più approfonditi sugli effetti di genere che la normativa sul reclutamento e quella sul riparto dei fondi possono avere, quindi quelli che seguono sono soltanto alcuni spunti introduttivi.

Una ricerca pubblicata dal Comitato Nazionale Universitario evidenzia alcuni aspetti importanti relativi all'andamento della numerosità del corpo docente e ricercatore universitario dal 2000 al 2019, comprendendo perciò il momento della crisi finanziaria del 2008 e del successivo periodo di *austerità* e di tagli finanziari. Il personale docente e ricercatore è aumentato infatti a partire dal 2000 (primo anno preso in considerazione dalla ricerca) in maniera stabile fino al triennio 2006/2008, in cui è rimasto stabile registrando uno dei valori più alti. I numeri presenti nella tabella seguente indicano i punti organico, che rappresentano la dotazione disponibile per ogni ateneo per reclutare nuovo personale o far avanzare di carriera il personale già impiegato.

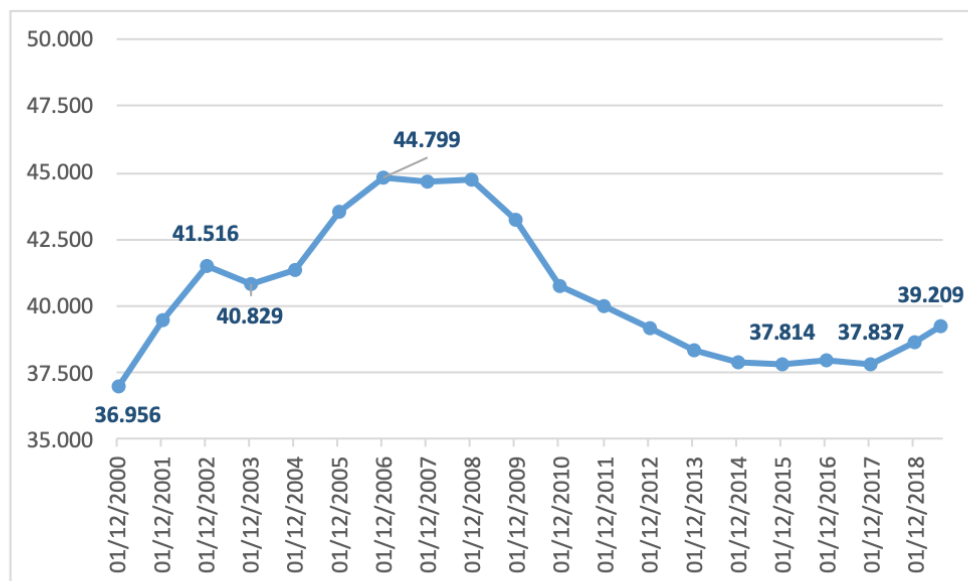


Figura 1. Andamento dell'organico della docenza universitaria italiana dal 2000 al 2018.

Fonte: Proposta del CNU per la riforma della Docenza Universitaria

Come si può notare, dal 2008 inizia la fase di *austerità* delle università italiane, dove i punti organico scendono costantemente fino quasi a tornare ai livelli del 2000, per poi risalire solo dopo il 2017. Inoltre, la ricerca presentata dal CNU presenta anche un altro dato interessante: nei 19 anni considerati, sono progressivamente mutati i rapporti di forza tra Dipartimenti che

storicamente presentavano più punti organico e un rapporto inferiore docenti/studenti (come Medicina) a favore di quei Dipartimenti che storicamente, invece, avevano meno punti organico a disposizione ed un rapporto docenti/studenti molto più elevato (come l'area di Scienze sociali). Si è quindi verificato «uno spostamento di risorse dalle cosiddette “scienze hard” a quelle cosiddette “soft”», ma il report aggiunge che «non è facile ipotizzare quanto questo riequilibrio sia stato il risultato di un processo consapevole piuttosto che il risultato di una maggiore attenzione data al rapporto studenti/docente»²⁷⁷. Quello che interessa in questa sede è invece la preziosità di questa informazione nell'ottica di genere: alcune scienze *soft* presentano percentuali di docenti e ricercatrici abbastanza alti da essere considerate praticamente paritarie (almeno secondo il criterio numerico CRUI), così come alcune scienze appartenenti al gruppo STEMM (inserendo in questo modo anche le scienze della vita e medicina). D'altra parte, è anche vero che settori particolarmente segregati al maschile, come quello informatico ed ingegneristico, appaiono rilevanti ed in crescita in quasi tutte le università. Le implicazioni di questi dati per gli effetti sulla parità di genere non sono ancora chiare, ma appaiono rilevanti.

I punti organico sono rilevanti in questa sede anche per un altro motivo, ovvero il blocco del turn-over e la ripartizione del finanziamento statale tra gli atenei italiani. I punti organico disponibili per ciascuna università vengono infatti calcolati in base al personale cessato in quell'anno (tasso di turnover). A partire dal 2008, per esigenze di riduzione della spesa pubblica, il tasso di turnover fu fissato a meno del 100% nell'insieme delle pubbliche amministrazioni, il che significava che di fronte ad un certo numero di docenti cessati, i singoli atenei non avrebbero potuto assumere altrettanti nuovi docenti (il tutto tenendo a mente i punti organico, che stimano il “costo” di ogni docente o ricercatore, per cui un professore ordinario rappresenta più punti organico di un ricercatore, perché costa di più). Dal 2012, tuttavia, questa politica sul turnover è stata leggermente modificata: venne introdotto un tasso di turnover personalizzato per ogni ateneo e comunque inferiore al 100%.

Per calcolare i punti organico spettanti ad ogni università, è stato quindi creato un indicatore in grado di misurare il costo del personale a carico di ciascun ateneo, insieme ad altri costi in relazione alle entrate complessive.

Le università dispongono essenzialmente di tre canali di entrate principali: la contribuzione studentesca, cioè le tasse che pagano gli studenti iscritti a quell'ateneo; il Fondo di

²⁷⁷ Proposta del CNU per la riforma della Docenza Universitaria, rinvenibile su <http://www.universitaericerca.it/archives/1914>. Sito visitato il 27.6.2022.

Finanziamento Ordinario (FFO), che rappresenta la contribuzione statale; ed infine i finanziamenti provenienti da bandi di ricerca, trasferimento tecnologico e così via. Per il discorso che segue, tuttavia, bisogna considerare soltanto le prime due categorie.

Voce Contabile	Stanzamento esercizio 2022
Fondo finanziamento ordinario (A)	177.500.000
Contribuzione studentesca	29.437.500
Rimborsi tasse	351.000
Contribuzione studentesca al netto dei rimborsi (B)	29.086.500
Rapporto contribuzione studentesca / FFO (B/A) = < 20 %	16,39%

Come si nota dalla tabella, tratta dal Bilancio preventivo e consuntivo 2022 di UniGe, la contribuzione studentesca incide per una minima parte rispetto al FFO

Viesti ha giustamente sottolineato che l'introduzione del meccanismo per calcolare i punti organico ha portato ad alcune distorsioni:

l'indicatore era già peggiorato (ed è ulteriormente peggiorato negli anni successivi) per gli atenei delle aree più deboli del paese: a fronte di costi incompressibili per il personale che resta in servizio per decenni, si erano ridotti i finanziamenti pubblici, peggiorando il valore dell'indicatore e quindi le possibilità di nuove assunzioni. La politica selettiva sul FFO ha influenzato direttamente la politica del turn-over. Un elevato peso del costo del personale sulle entrate poteva quindi dipendere sia da un elevato numero di assunzioni nel passato (numeratore) sia dalla contrazione del finanziamento avvenuta dopo il 2008. Difficile valutare quanto per alcuni atenei vi sia stato un "eccesso" di reclutamento: occorrerebbero valutazioni caso per caso²⁷⁸.

Quindi la prima distorsione riguarda proprio il concetto di premialità (possono assumere di più gli atenei virtuosi con le proprie finanze, che possono permettersi di pagare più personale), che viene però distorto dal considerare nel meccanismo lo stesso FFO ricevuto dallo stato.

²⁷⁸ G. Viesti, *I criteri dei punti organico: una discussione difficile ma indispensabile*, articolo pubblicato su roars.it. Sito visitato il 13.1.2022.

La seconda distorsione riguarda l'altra entrata degli atenei, cioè le contribuzioni studentesche: più è alto il gettito delle tasse studentesche, più si abbassa il tasso di turnover, permettendo quindi all'ateneo in questione di "spendere" di più nel reclutamento e nei passaggi di carriera. Il problema però risiede nel fatto che, come nota di nuovo Viesti,

Le politiche di tassazione delle università sono basate su importi crescenti per scaglioni di reddito familiare [...]. Ma il gettito, oltre che dalle scelte degli atenei, dipende in misura cruciale dal reddito medio delle famiglie degli studenti. Con i forti squilibri territoriali che ci sono in Italia, il reddito medio delle famiglie, e quindi le tasse che esse pagano, sono molto diversi da regione a regione. [...] Insomma, il criterio ha premiato gli atenei che sono insediati nelle città più ricche; che hanno studenti provenienti dalle famiglie più abbienti, che aumentano maggiormente la tassazione²⁷⁹.

Che cosa ha determinato in concreto questo tipo di legislazione? Alcuni atenei, grazie all'insieme positivo di fattori appena evidenziato, hanno potuto ampiamente superare il limite al turnover, raggiungendo un tasso di turnover anche del 120% (Politecnico di Milano). Conclude infatti Viesti:

Pur essendo norme che dovevano ripartire fra gli atenei il "sacrificio" in termini di mancato turn-over, esse hanno anche permesso a quelli posizionati meglio di superare il 100%, riducendo così ancor più le possibilità di reclutamento per quelli collocati peggio. [...] Nel 2020 16 atenei su 22 al Nord sono sopra il 100%, cioè hanno una possibilità di reclutamento maggiore dei pensionamenti; ma questo accade solo per 4 atenei su 15 al Centro e per 6 su 23 al Sud. Pare evidente un effetto geografico, legato alla ricchezza dei territori e delle famiglie²⁸⁰.

Tuttavia, ci sono ancora due fattori da considerare in questo tipo di processo perverso innestato dai tagli agli atenei e dalla regolamentazione del turnover, e sono quelli che più da vicino toccano la parità di genere.

Se è vero quindi che il meccanismo, introdotto a partire dal 2008 e forse non del tutto ancora superato (anche se formalmente il turnover è stato sbloccato nel 2019), abbia premiato in maniera sproporzionata gli atenei posizionati in zone ricche, con studenti dal reddito elevato e con tasse di iscrizione alte, premiandoli con riparti più ampi del Fondo Ordinario e con un tasso di turnover più favorevole, questo implica anche due altri elementi da considerare:

²⁷⁹ *Ivi*.

²⁸⁰ *Ivi*.

- gli atenei “ricchi” hanno più risorse da spendere per incrementare la parità di genere, dal momento che dispongono di ampi spazi di manovra per quanto riguarda assunzioni e progressioni di carriera. Si tratta di una possibilità solo astratta, ovviamente, da valutare caso per caso, ma possono per esempio bandire concorsi in settori particolarmente segregati per riequilibrarli, oppure possono decidere di impostare la politica di reclutamento dei giovani ricercatori in maniera da ridurre gli anni di precariato e puntare il più presto possibile al contratto c.d. “di tipo B” (la *tenure track* all’italiana), laddove la ricerca sul tema dimostra che proprio la precarietà prolungata potrebbe essere uno dei motivi principali che spingono le donne ad allontanarsi dall’accademia;
- gli atenei con più margini di assunzione possono attrarre i giovani talenti, che a loro volta, solitamente, producono un miglioramento della Valutazione degli atenei, altro elemento su cui si basa la ripartizione del Fondo Ordinario. Gli atenei che fanno ricerca migliore ottengono più finanziamenti, che possono investire per assumere più personale e fare ricerca ancora migliore. L’aspetto di genere che fino ad ora non è stato analizzato è proprio quello relativo ai talenti, che si richiama in maniera evidente alle problematiche del concetto di eccellenza esaminato nel secondo capitolo. È possibile, anche se da verificare, che atenei particolarmente competitivi e di eccellenza pensino di assumere in maniera neutrale uomini e donne, senza considerare le contraddizioni e le distorsioni di genere che sono presenti nel concetto di eccellenza, la qualità che viene cercata nei giovani da assumere (v. capitolo secondo).

Da questi elementi è possibile affermare che il bilancio di genere in Italia non può e non deve limitarsi ad analizzare le politiche di spesa del singolo ateneo, ma c’è bisogno di uno sforzo collettivo per analizzare e auspicabilmente ripensare anche il sistema di distribuzione delle risorse e delle entrate verso i singoli atenei²⁸¹, che potrebbe avere effetti di genere dalla portata rilevante, ma che per ora sono rimasti nascosti.

Che ruolo assume quindi, in definitiva, il bilancio di genere all’interno del contesto italiano? Oppi e altri concludono che

La maggior parte delle università attualmente esegue solo un’analisi di genere del contesto universitario e pubblica rapporti sulla parità di genere per evidenziare le aree di disparità e segregazione (tra gli studenti, il personale accademico, il personale tecnico-amministrativo e gli organi di governo). Alcune hanno riportato i risultati

²⁸¹ Come è avvenuto nella ricerca di Erbe B. analizzata nel secondo capitolo sul finanziamento ricevuto dagli atenei tedeschi. V. Birgit Erbe, *Gender Mainstreaming in Public Financing of Universities: Central Findings for Germany*, in «Politica economica - Journal of Economic Policy (PEJEP)», 2015, n. 2, pp. 213–232.

delle pratiche implementate o hanno fornito prove di come hanno riprogrammato gli interventi e le attività in risposta alle esigenze di genere evidenziate e alle performance misurate. A questo proposito, le università hanno spesso inteso il bilancio di genere principalmente *come uno strumento di rendicontazione da utilizzare nella comunicazione con gli stakeholder* [corsivo mio]²⁸².

Se si prova ad analizzare il ruolo che il bilancio di genere ha assunto nelle università italiane con gli obiettivi fondamentali di questo strumento come individuati da Sharp (v. capitolo primo), si può notare che le prime due finalità (quelle che stanno ai gradini più bassi per la studiosa australiana, dato il loro minore impatto sul cambiamento istituzionale) possono tradursi nel ruolo di rendicontazione che il bilancio di genere può avere nei confronti degli *stakeholder*. In questo senso è utile distinguere due stakeholder principali: da una parte tutta la comunità universitaria, sulla quale il bilancio di genere agisce come strumento di sensibilizzazione, dall'altra in particolare gli organi di *governance* e chi ha un ruolo politico e decisivo nell'università, verso i quali il bilancio di genere si comporta come strumento di rendicontazione e promotore di *accountability*. Per raggiungere questi due scopi, è sufficiente che il bilancio di genere contenga l'analisi di contesto che, grazie agli indicatori descrittivi esaminati nel capitolo secondo, possa sensibilizzare sul problema delle disparità di genere²⁸³.

La terza finalità individuata da Sharp, invece, quella più elevata e trasformativa, può essere raggiunta solo nel momento in cui il bilancio di genere assuma un ruolo come strumento di misurazione delle performance e di monitoraggio delle azioni, che a loro volta possono essere inserite nel Piano Azioni Positive, nel Gender Equality Plan o nello stesso bilancio di genere. In questo caso è necessario che il bilancio di genere vada oltre alla semplice analisi di contesto, inserendo anche una riclassificazione delle spese, l'analisi di genere degli impegni finanziari e una valutazione delle azioni tramite indicatori di risultato e di impatto.

Insomma, contenuti del bilancio di genere, finalità e ruolo che assume all'interno delle istituzioni universitarie non sono indipendenti, ma elementi che interagiscono a vicenda.

²⁸² C. Oppi, C. Cavicchi e E. Vagnoni, *The Journey to Gender-Responsive Budgeting: Lessons Learned from Higher Education*, in «Sustainability», XIII (2021), n. 4, p. 2019, p. 6.

²⁸³ Ivi, p. 17.

Finis del BG individuati da Sharp	Ruolo del BG nelle università italiane	Indicatori utilizzati
aumentare la consapevolezza sul tema della parità	strumento di rendicontazione da utilizzare nella comunicazione con gli <i>stakeholder</i> (descrizione, non valutazione delle azioni), strumento di sensibilizzazione	indicatori descrittivi
promuovere l' <i>accountability</i> dell'ente		
cambiare le politiche e i bilanci in modo da ridurre le disparità di genere	strumento di misurazione delle performance e di monitoraggio delle azioni (inserite nel PAP, nel GEP o nel BG)	analisi finanziaria, indicatori di risultato (<i>outcome</i>), indicatori di impatto

Inoltre, a causa anche delle difficoltà intrinseche nella redazione completa di un ciclo di *gender budgeting* (che prevede diverse fasi, da un'analisi di contesto alla riclassificazione delle spese, che passa poi attraverso una fase di programmazione ed una di rendicontazione degli obiettivi economici e delle risorse spese), la maggior parte degli atenei italiani, come visto, per il momento ha inteso lo strumento come una prima mappatura statistica delle differenze di genere e delle azioni attualmente intraprese per contrastarle. Proprio questa inclinazione verso le *policy* di genere e le azioni positive già attuate o da attuare ha reso necessaria la costruzione del *framework* teorico che segue.

3. L'apporto femminista della *Critical Frame Analysis* e i possibili *framework* per inquadrare le politiche di genere

Questo paragrafo ha invece lo scopo di esplorare il modo in cui i bilanci di genere si situano nelle università dal punto di vista della narrazione. Per raggiungere questo scopo, si è deciso di utilizzare l'approccio creato da Carol Bacchi (insieme a Joan Eveline), presentato nel libro *Mainstreaming politics: gendering practices and feminist theory* e definito dalla stessa studiosa come l'approccio "What's the problem?"²⁸⁴. Dal momento che ogni tipo di *policy* ha lo scopo di risolvere un certo problema o quantomeno di offrire soluzioni anche parziali, questa metodologia prevede di avvicinarsi alla *policy* che si intende analizzare con la domanda "Qual è la rappresentazione del problema?", per poterla decostruire da un punto

²⁸⁴ C. Bacchi e J. Eveline, *Approaches to gender mainstreaming: What's the problem represented to be?*, in C. L. Bacchi e J. Eveline, *Mainstreaming politics: gendering practices and feminist theory*, University of Adelaide Press, Adelaide, 2010, p. 111.

di vista femminista e poter visualizzare le narrazioni di genere sottostanti che la *policy* in questione, direttamente o indirettamente, esprime:

Questo cambiamento paradigmatico nella letteratura sul genere e il *polycymaking* può essere attribuito all'approccio di Carol Bacchi (1999) "qual è la rappresentazione del problema?", che crea un quadro concettuale per comprendere la costruzione discorsiva dei problemi politici [...]. In effetti - sostiene Bacchi (1999) - le proposte politiche hanno "rappresentazioni del problema incorporate" [...]. Una parte importante dell'approccio "qual è il problema?" consiste nell'evidenziare le lacune e le assenze nel discorso politico, chiedendo "che cosa è rimasto non problematizzato"²⁸⁵.

Si tratta di un approccio relativo alla *content analysis*, ovvero l'analisi qualitativa dei contenuti di documenti di vario tipo, che possono essere regolamenti, leggi, *soft law*, linee guida, report, documenti strategici, bilanci e così via, dal momento che si tratta di una metodologia flessibile che permette di analizzare qualsiasi tipo di documento relativo al *policy-making* dal punto di vista dei contenuti che contiene e che trasmette. In questo caso, ovviamente, si è scelto di applicare questo approccio ai bilanci di genere universitari. In particolare, la domanda "Qual è il problema?" che riassume brevemente la metodologia critica messa a punto da Bacchi prevede di analizzare il documento dal punto di vista della rappresentazione del problema: se la *policy* intende offrire una soluzione, questa soluzione necessariamente deve andare ad agire su un problema. Se si analizza come viene inquadrato questo problema nel contesto della *policy* considerata, si ottiene come risultato di conoscere in che modo quell'istituzione o ente "pensa", che valori promulga, che visione del mondo diffonde. Tutto questo è vero anche nel caso della parità di genere («policies are gendering practices»²⁸⁶ scrive Bacchi).

Questo approccio è stato poi successivamente approfondito e rifinito in studi successivi, che gli hanno dato il nome di *Critical Frame Analysis* e che hanno affrontato diversi elementi sia della metodologia sia della questione di genere in un'ottica di narrazione politica della stessa: emblematico è il titolo della collettanea *The Discursive Politics of Gender Equality: stretching, bending and policy-making* edita da Emanuela Lombardo, Petra Meier e Mieke

²⁸⁵ E. Lombardo, P. Meier e M. Verloo, *Policy making and gender*, FREIA Working paper series, n. 81, 2012, p. 9.

²⁸⁶ C. L. Bacchi e J. Eveline, *Mainstreaming politics: gendering practices and feminist theory*, University of Adelaide Press, Adelaide, 2010, p. 4.

Verloo nel 2012²⁸⁷. Nello stesso volume viene offerta una descrizione molto precisa e dettagliata di che cosa questa metodologia, quali siano i suoi contorni teorici e come venga svolta nella pratica:

La metodologia della *Critical Frame Analysis* è stata utilizzata per studiare le politiche di parità di genere in Europa (cfr. Verloo 2007). Questo approccio presuppone che i *framework* politici che si trovano nei documenti di *policy* abbiano un formato tipico di (rappresentazione della) diagnosi e prognosi dei problemi affrontati. Quindi, ogni politica contiene la rappresentazione di una diagnosi (un aspetto o un fatto sociale considerato problematico e che necessita di cambiamenti) e di una prognosi (le misure proposte come soluzione al problema, specificando cosa dovrebbe essere fatto), e questi sono i due elementi principali nel processo di creazione del *frame* (Snow e Benford, 1988). Le domande tipiche che guidano questa analisi sono: qual è il problema e come viene rappresentato? Qual è la soluzione offerta al problema? Chi ha il problema e chi sono i portatori del problema? Qual è il gruppo normativo? Qual è il gruppo target? Chi è considerato responsabile della creazione o della soluzione del problema? Chi ha voce in capitolo nella definizione del problema e della sua soluzione? [...] La metodologia consiste in una serie di "domande di sensibilizzazione" [*sensitizing questions*] a cui si deve rispondere con una codifica aperta. In questo modo, l'analisi mira a identificare la logica interna (implicita o esplicita) del *frame* e il processo di esclusione per cui alcuni attori sociali non hanno voce nella rappresentazione del problema²⁸⁸.

Non a caso il concetto stesso di parità di genere, che come si è visto è un concetto *fuzzy*, impone di chiedersi *in che senso* si intenda questa parità. Nel caso delle politiche di genere universitarie, il bilancio di genere si situa come un documento che va ad agire sulle questioni di genere, in particolare con lo scopo di migliorare la parità e ridurre le disuguaglianze e le discriminazioni. Nel farlo, il bilancio di genere si propone diversi scopi, come migliorare l'*accountability* dell'ente, sensibilizzare la popolazione universitaria, mappare da un punto di vista statistico e quantitativo le disparità di genere, comprendere in che modo le decisioni di spesa impattino su donne e uomini e così via, tutti obiettivi che sono già stati analizzati all'interno del capitolo primo. Tuttavia, ci può essere una forte tensione o addirittura una completa contraddizione tra quelli che sono gli scopi del bilancio di genere a livello teorico, gli obiettivi che si propone il singolo bilancio di genere universitario e quello che in realtà ottiene nella pratica. Non si sta parlando in questo caso di un semplice mancato raggiungimento degli obiettivi, che ovviamente è sempre da tenere in considerazione ogni volta che si pone in essere un processo di questo tipo, ma si tratta invece di analizzare in che modo l'agenda esplicita di un bilancio di genere possa in realtà essere smentita da quelli che sono i significati impliciti di

²⁸⁷ E. Lombardo, P. Meier e M. Verloo (a cura di), *The discursive politics of gender equality: stretching, bending and policymaking*, Routledge, London New York, 2012.

²⁸⁸ M. Bustelo e M. Verloo, *Grounding policy evaluation in a discursive understanding of politics*, in E. Lombardo, P. Meier e M. Verloo (a cura di), *The discursive politics of gender equality: stretching, bending and policymaking*, Routledge, London New York, 2012, pp. 161-162.

un documento. È proprio in questo processo di svelamento che viene utile la domanda “qual è il problema?”.

Come del resto sottolineano Garforth e Kerr nell'introduzione al loro articolo²⁸⁹, richiamandosi alle teorie di Foucault, quando definiscono come “ambigui” i discorsi attualmente in voga sulla parità di genere nell'accademia:

Il nuovo discorso parla di barriere organizzative alla partecipazione e all'avanzamento delle donne e della necessità di cambiare la cultura della scienza e della ricerca per sostenere e incoraggiare l'inclusione delle donne (Deem e Morley 2005). In questo articolo esaminiamo criticamente come la questione delle donne nella scienza sia stata inquadrata come un problema da risolvere con politiche, attività e pratiche particolari. Esploriamo la proliferazione di documenti e discorsi sulle donne nella scienza e il modo in cui vengono inquadrati in termini ufficiali e autorevoli (Foucault 1984), concentrandoci principalmente sul genere e sulle carriere di ricerca nelle organizzazioni accademiche. Siamo particolarmente interessate al modo in cui questo sembra chiudere, piuttosto che aprire, la problematica delle donne nella scienza nei luoghi della politica. Sebbene non consideriamo questi discorsi come monolitici, siamo interessati al modo in cui sono contemporaneamente riduttivi e ambigui.

È possibile in questo caso riprendere l'esempio dell'azione che istituisce un asilo nido all'interno dell'università. Come già in parte analizzato, se si pone la domanda “qual è il problema?” a questa azione si può scoprire che il problema rappresentato è il carico eccessivo del lavoro di cura, che non permette alle docenti e al personale femminile di dedicarsi alla carriera quanto gli uomini. Ci si situa quindi in un *framework* teorico e concettuale dove il problema è il carico eccessivo che deriva dalla genitorialità e dove il paradigma risolutivo è quello di chiudere un *gap* esistente tra le donne e il modello presupposto come neutro, che in realtà è il modello maschile del lavoratore che non ha impegni di cura e può dedicarsi completamente al lavoro, dal momento che la soluzione proposta in questo caso è un asilo nido e non, per esempio, dei congedi pagati o una rivalutazione degli standard per accedere ai passaggi successivi di carriera. Come affermano Bustelo e Verloo «i cambiamenti in ciò che si considera l'uguaglianza di genere influenzano sempre anche ciò che si considera il problema. In questo senso, i cambiamenti nel significato di uguaglianza di genere si traducono in cambiamenti in ciò che viene visto come disuguaglianza di genere, e viceversa»²⁹⁰. Woodward aggiunge che l'utilità del discorso del *gender mainstreaming* stia proprio nel fatto che sia in grado, presentandosi come la nuova strategia per la parità di genere, di collegare «l'obiettivo di un movimento sociale trasformativo "irrazionale" - la fine della disuguaglianza

²⁸⁹ L. Garforth e A. Kerr, *Women and Science: What's the Problem?*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XVI (2009), n. 3, p. 380.

²⁹⁰ M. Bustelo e M. Verloo, *Grounding policy evaluation in a discursive understanding of politics*, in E. Lombardo, P. Meier e M. Verloo (a cura di), *The discursive politics of gender equality: stretching, bending and policy-making*, Routledge, London New York, 2012, p. 115.

sessuale - a strumenti amministrativi pubblici razionali» e aggiungendo che « il *mainstreaming* e la sua attuazione denoterebbero l'uso degli strumenti della ragione per ottenere potere sulla definizione delle donne in una struttura»²⁹¹. Al di là dei cenni weberiani di sicuro interesse, il focus che qui interessa è proprio quello sulla definizione (o sarebbe meglio dire ri-definizione) delle donne nella struttura organizzativa.

Esaminando brevemente quelli che sono stati i contributi teorici che sono debitori dell'approccio di Bacchi per l'analisi femminista delle politiche pubbliche, si può richiamare in primo luogo l'analisi svolta da Verloo²⁹² che individua tre categorie principali in cui si possono ricondurre le politiche sulla parità di genere: *equal treatment*, *specific or targeted equality policies* e *gender mainstreaming*. Nel primo caso ci si trova nel paradigma dell'eguaglianza, che presuppone l'eguaglianza formale tra donne e uomini e la parità di trattamento; il secondo caso invece prevede l'utilizzo di politiche dirette specificatamente alle donne, grazie al riconoscimento del fatto che non tutti gli individui possono accedere allo stesso modo al godimento dei diritti sanciti come uguali, a causa del persistere di diseguaglianza di genere all'interno della società. Questo approccio mira quindi a creare delle condizioni che portino all'uguaglianza nei risultati (eguaglianza sostanziale, nel lessico giuridico italiano) per controbilanciare le posizioni di partenza diseguali e possono essere rivolte a tutte le donne nel loro complesso o a gruppi specifici di donne, ritenuti a causa dell'intersezione con altri assi di discriminazione ancora più svantaggiate.

Infine la terza categoria, quella del *gender mainstreaming*, viene definita da Verloo anche come il paradigma del cambiamento, poiché attraverso la riorganizzazione dei processi politici mira a fare in modo che i *policy-makers* siano da una parte obbligati ad incorporare una prospettiva di genere nel loro operato e dall'altra siano in grado di assolvere tale compito. Il fine è quello di una trasformazione radicale, che passa attraverso l'eliminazione dei pregiudizi di genere e il riorientamento delle politiche²⁹³. La stessa Verloo, tuttavia, mette in guardia dal prendere alla lettera gli intenti dichiarati del *gender mainstreaming*: «la mia conclusione è che questa strategia è potenzialmente molto potente, ma non è certo priva di problemi»²⁹⁴.

²⁹¹ A. E. Woodward, *Gender mainstreaming in European policy. Innovation or deception?*, Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2001, p. 19.

²⁹² M. Verloo, *Another Velvet Revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation*, IWM Working Paper No. 5, Vienna, 2001, p. 3.

²⁹³ *Ivi*, p. 3.

²⁹⁴ *Ivi*, p. 10.

Table 1: Different approaches in gender equality policies

STRATEGY	DIAGNOSIS	ATTRIBUTION OF CAUSALITY	PROGNOSIS	CALL FOR ACTION
	What is wrong?	Who/what is responsible for the problem?	What should be done?	Who should do something?
Equal treatment	Inequality in law, different laws/ rights for men and women	Individual responsibilities	Change the laws towards formally equal rights for men and women in laws	Legislators
Specific equality policies	Unequal starting position of men and women. Group disadvantage of women. Specific problems of women that are not addressed. Lack of access, skills, or resources of women	Diverse, both at individual level, and at structural level	Design and fund specific projects to address the problems of (specific groups of) women	Gender equality agencies, sometimes together with established institutions
Gender mainstreaming	Gender bias in regular policies and social institutions resulting in gender inequality	Policy makers (unintentionally)	(Re) organize policy processes to incorporate a gender equality perspective in all policies	Government /all actors routinely involved in policy making

Tabella tratta da M. Verloo, Another Velvet Revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation, in cui peraltro si può notare l'applicazione della metodologia What's the problem?

Questa divisione d'altra parte riecheggia quella proposta a sua volta da Walby²⁹⁵, che invece individuava come tre categorie: uniformità o inclusione, differenza o inversione, ed infine trasformazione o spostamento.

Per Rees questi tre stadi, che riecheggiano la divisione più famosa in ondate del femminismo, possono essere riassunti con tre metafore:

Anche Rees (1999) utilizza delle metafore, parlando di "manipolazione" (*tinkering*) per le riforme legislative, di "confezionamento su misura" (*tailoring*) per le strategie correttive adatte alle donne nel ghetto della politica femminile e di "trasformazione" per la terza fase del *mainstreaming*. Il *mainstreaming* si basa sulla presenza delle prime due fasi, ma va oltre²⁹⁶.

²⁹⁵ S. Walby, *Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XII (2005), n. 3, pp. 321–343.

²⁹⁶ T. Rees, *Tinkering, Tailoring, Transforming: Principles and Tools of Gender Mainstreaming*, come citata in A. E. Woodward, *Gender mainstreaming in European policy. Innovation or deception?*, Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2001, p. 13.

Attingendo da questi studi, si vuole proporre qui una classificazione delle politiche per la parità di genere nel contesto universitario, soprattutto con riferimento al ruolo dei bilanci di genere, suggerendo quindi alcuni possibili scenari basati sugli elementi salienti dei vari *framework* analizzati relativamente ai problemi di genere dell'accademia, come visti nei precedenti capitoli. Per Timmers ed altri²⁹⁷, per esempio, gli approcci alle politiche di genere in università sono direttamente collegati alle spiegazioni del perché le donne siano via via meno presenti nella carriera accademica (v. capitolo secondo), distinguendo quindi una prospettiva individuale, una culturale ed una strutturale, ognuna con le relative policy.

Nel presente lavoro, invece, si propongono quattro approcci che possono essere identificati nel modo in cui le politiche di genere sono effettivamente implementate, anche e soprattutto avendo riguardo al bilancio di genere: il *gender mainstreaming*, la conciliazione vita-lavoro, l'approccio delle capacità e il neoliberalismo.

In questa sede si propone invece un'alternativa quadripartita, prendendo spunto proprio dall'ultima interpretazione di Walby²⁹⁸: mentre neoliberalismo e *gender mainstreaming* rimangono *framework* differenti, si aggiunge in questo caso l'approccio della conciliazione, che in senso parzialmente più ampio è stato definito anche come «specific equality policies»²⁹⁹, che secondo questa definizione è incentrato sulla proposta e l'implementazione di azioni positive, solitamente rivolte a destinatarie donne. Infine, si è considerato anche l'approccio delle capacità (*capabilities*), dal momento che da esso sono derivati importanti strumenti di *policy*, prima per quanto riguarda il tema dello sviluppo umano ed infine anche per quanto concerne l'accademia³⁰⁰.

Ognuno di questi approcci racchiude un *framework* teorico a cui ricondurre specifiche misure di genere, che vengono inserite o modellate in un certo modo proprio in virtù del *framework* a cui aderiscono. Il *framework* teorico, oltre a rispondere alla domanda “qual è il problema?”, definisce anche gli indicatori utilizzati e le azioni proposte. Tuttavia, si tratta di un modello ideale e non è sempre possibile ricondurre ad un'unica narrazione i diversi modi in cui il bilancio di genere è attualmente implementato negli atenei italiani.

Nel presente lavoro si è cercato inoltre di ricondurre i principali indicatori utilizzati nei bilanci di genere italiani, come raccomandati dalle Linee Guida ed analizzati nel secondo

²⁹⁷ T. M. Timmers, T. M. Willemsen e K. G. Tijdens, *Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures*, in «Higher Education», LIX (2010), n. 6, pp. 719–735.

²⁹⁸ S. Walby, *The future of feminism*, Polity Press, Cambridge, 2011.

²⁹⁹ M. Verloo, *Mainstreaming Gender Equality In Europe. A Critical Frame Analysis Approach*, in «Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών», CXVII (2016), n. 117, p. 11.

³⁰⁰ T. Addabbo, D. Lanzi e A. Picchio, *Gender Budgets: A Capability Approach*, in «Journal of Human Development and Capabilities», XI (2010), n. 4, pp. 479–501.

capitolo, ad ogni approccio. Ovviamente l'operazione ha ampi margini di aleatorietà nella scelta su come ricondurre ciascun indicatore ad uno specifico approccio, perché il dato di per sé indica poco quale sia la narrazione di genere prevalente, dal momento che può essere interpretato in maniera differente e soprattutto usato per giustificare interventi di tipo molto diverso.

3.1 Il *gender mainstreaming*

Come analizzato nel capitolo primo, il *gender mainstreaming* si propone come il principale *framework* teorico (ed insieme strategia politica) in cui inquadrare attualmente le disparità di genere. Se si prova a rispondere alla domanda “qual è il problema?”, per il *gender mainstreaming* la risposta è “l’istituzione”. Il focus in questo caso è sulle ragioni strutturali, sistemiche e culturali delle disparità di genere, come analizzate nel capitolo secondo. Ci si situa in particolare nel livello che è stato definito come meso³⁰¹, ossia quello relazionale e istituzionale, coinvolgendo tuttavia anche il piano culturale in senso più ampio (soprattutto quando si tratta di cultura organizzativa). La promessa del *gender mainstreaming* è quella «di offrire il potenziale per recuperare il potere della definizione, attraverso l’azione di rendere più “evidente” l’immagine del/della cittadino/a dietro la politica e cancellando la premessa della neutralità di genere»³⁰².

L'approccio del *gender mainstreaming* implica una forte attenzione alla responsabilità dell'istituzione che, seguendo i dettami dell'ONU e dell'Unione Europea, deve considerare attentamente ogni scelta dal punto di vista dei suoi effetti sulla parità di genere. Si tratta di un approccio in cui l'istituzione è proattiva rispetto al cambiamento (viene infatti chiamato anche "fixing the institution" dalla Commissione Europea), poiché se le donne non hanno le stesse opportunità degli uomini all'interno dell'istituzione si presuppone che ciò avvenga per un difetto dell'istituzione stessa, che non è abbastanza attenta alle questioni di genere o abbastanza inclusiva. Una delle ragioni principali che vengono individuate è proprio la presenza di bias inconsci che, dove non opportunamente affrontati, comportano il perpetuarsi di disparità e discriminazioni, soprattutto nella possibilità per le donne di fare carriera. In questo caso però i bias, per quanto appartengano agli individui che poi concretamente discriminano, per esempio nel momento della valutazione, vengono ritenuti un problema dell'istituzione stessa. Le misure che derivano da questo approccio sono quelle che coinvolgono più

³⁰¹ V. p. 25 del secondo capitolo.

³⁰² A. E. Woodward, *Gender mainstreaming in European policy. Innovation or deception?*, Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2001, p. 4.

direttamente gli organi di *governance* di ateneo, che si assumono la responsabilità (*accountability*) del cambiamento istituzionale.

Come già visto nel primo capitolo, il *gender mainstreaming*

Gli elementi principali di questo approccio possono quindi essere identificati in:

- attenzione all'istituzione attraverso lo sviluppo di *accountability*, soprattutto laddove un processo di *gender budgeting* (programmazione) e di *gender auditing* (rendicontazione) sia effettivamente implementato;
- l'inclusione del lavoro di cura nelle politiche, soprattutto attraverso la quantificazione del carico di lavoro di cura e l'analisi degli effetti di genere delle politiche che si vuole proporre;
- attenzione ai pregiudizi di genere che i decisori politici involontariamente veicolano in politiche "neutrali" a causa dei loro bias di genere inconsci;
- una predilezione per le politiche *soft*, non coercitive, come evidenziato da Lombardo³⁰³: questo elemento è perfettamente rintracciabile nello sviluppo delle Linee Guida per il bilancio di genere, che si pongono infatti come raccomandazione e come modello, sfruttando il fenomeno della *peer pressure* più che meccanismi di coercizione;
- l'adozione della prospettiva *mainstreaming* vera e propria, che la stessa Unione Europea riassume nella frase «every cell is sexed and every person is gendered»³⁰⁴.

Il ruolo del bilancio di genere nel *gender mainstreaming* è capitale: per O'Hagan, si ricorda, è proprio il bilancio di genere che permette di attivare la strategia del *gender mainstreaming*, e non viceversa³⁰⁵.

Il *gender mainstreaming* così come inteso dalle Linee Guida sul bilancio di genere universitario è anche l'approccio che più di tutti gli altri assolve alla funzione di aumentare la consapevolezza sul tema della parità, che si ricorda per Rhonda Sharp è uno degli obiettivi principali del bilancio di genere e al contempo l'obiettivo meno ambizioso. Al secondo posto la studiosa pone l'obiettivo di promuovere l'*accountability* dell'ente ed infine, come obiettivo più importante, quello di cambiare le politiche e i bilanci in modo da ridurre le disparità di genere (quello che viene definito cambiamento istituzionale).

³⁰³ E. Lombardo e P. Meier, *Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XV (2008), n. 1, pp. 101–129.

³⁰⁴ Documento Commissione - sito EIGE.

³⁰⁵ A. O'Hagan, *Conceptual and Institutional Origins of Gender Budgeting*, in *Gender Budgeting in Europe*, a cura di A. O'Hagan, E. Klatzer, Springer International Publishing, Cham, 2018, p. 31.

Quali indicatori si possono trovare nei bilanci di genere, secondo l'approccio del *gender mainstreaming*, definito come appena visto?

- Indicatori sulla composizione degli studenti, del personale e dei ricercatori, che servono a mappare in modo generale la segregazione verticale ed orizzontale (come visto nel capitolo secondo) nelle tre componenti in modo da poter aumentare la consapevolezza di tutte le persone coinvolte;
- serie temporali, che rinforzano il punto precedente attraverso l'analisi della segregazione verticale negli ultimi anni, in modo da evidenziare come la disparità di genere non sia un fenomeno che si possa risolvere solo aspettando che passi il tempo e dovuto solamente al turnover di generazioni più anziane.
- composizione della *governance*, che unisce l'obiettivo di generare sensibilità e di aumentare l'*accountability* dell'istituzione stessa, tramite la "presa di coscienza" che gli organi attraverso i quali vengono prese le decisioni politiche sono profondamente diseguali dal punto di vista della composizione di genere;
- confronto con i dati nazionali, per poter mettere in prospettiva gli altri indicatori appena analizzati e situare la singola università nel panorama nazionale prima (tramite il confronto svolto, per esempio, con le aree CUN) e con la prospettiva internazionale poi (tramite l'utilizzo dei *Field* europei, che sono presenti nel rapporto *She Figures* della Commissione Europea)³⁰⁶.
- analisi delle carriere, del *turnover* e dello stato dei contratti (per esempio, a tempo indeterminato o determinato): sono indicatori che permettono di tracciare un'analisi delle carriere di docenti, ricercatori e personale da un punto di vista maggiormente qualitativo, cercando di individuare dove siano i blocchi che impediscono alle donne di raggiungere le posizioni apicali. Questo tipo di analisi può essere affiancata dallo studio sulla composizione delle commissioni di concorso, dal momento come visto nel secondo capitolo rientra tra gli ostacoli di tipo relazionale dove i bias inconsci giocano un ruolo maggiore.

Le azioni che possono essere ricondotte a questo approccio, coerentemente con i problemi rilevati, invece possono essere:

³⁰⁶ A tal proposito le Linee Guida sul bilancio di genere affermano che «nella classificazione per il personale docente e ricercatore si è deciso di adoperare il sistema di classificazione per Aree CUN, al fine di consentire un'analisi più accurata e aderente al sistema accademico italiano, tenendo presente che una stessa area CUN può essere suddivisa tra classi diverse (i settori scientifico disciplinari). Tuttavia, allo scopo di favorire la comparabilità con i dati europei forniti dal rapporto *She Figures*, che adopera la classificazione del personale docente e ricercatore in *Fields of Research & Development*, vengono esplicitamente considerati alcuni indicatori che adottano il sistema di classificazione europeo. Si noti che la classificazione europea, adottando solo 6 classi rispetto ai 14 settori CUN, presenta un grado di aggregazione maggiore». Linee Guida CRUI, p. 25.

- revisione delle norme che consentono alle donne di accedere a posizioni più elevate, per esempio tramite l'introduzione di quote rose negli organi di *governance*, la revisione delle regole su candidature ed elezioni, l'introduzione di correttivi rivolti a riequilibrare i generi nelle commissioni di concorso, come l'obbligo di motivazione qualora non si rispetti la regola della parità dei commissari di concorso, in questa categoria si inseriscono le misure volte a rendere l'organizzazione più appetibile per le donne, per esempio attraverso l'adattamento delle procedure di assunzione e promozione o con incentivi finanziari volti «a trattenere le giovani promesse femminili del mondo accademico»³⁰⁷.
- iniziative di formazione per il cambiamento istituzionale, in particolare *training* rivolto a chi si occupa di reclutamento in tutti i sensi sui bias inconsci, o come sottolineano Timmers ed altri, «le misure politiche che si inseriscono in questa prospettiva, come la formazione sul genere e sulla diversità, mirano a modificare il comportamento dei manager responsabili del processo di assunzione e selezione o delle promozioni» e possono includere «sessioni di formazione ai responsabili delle decisioni di assunzione, selezione e promozione dei dipendenti»³⁰⁸.
- misure per contrastare il bullismo, il mobbing, le molestie e la discriminazione, riconoscendone quindi la natura istituzionale e non prettamente individuale;
- soprattutto l'analisi di genere degli impegni finanziari, delle spese e degli investimenti, insomma quello che è il vero proprio bilancio di genere come visto nel capitolo primo, unitamente ad uno stanziamento di risorse per migliorare la parità di genere.

Nonostante si tratti di un approccio che, almeno su carta, risulta particolarmente trasformativo, come già visto nel capitolo primo in realtà il *gender mainstreaming* non ha portato ai risultati sperati nel momento della sua introduzione. Le ragioni del fallimento possono essere molteplici, a partire da alcuni rilievi già evidenziati: mancanza di una normativa sul tema, predilezione per strumenti *soft*, mancato controllo da parte dell'Unione Europea sugli stati membri per controllare che veramente il *gender mainstreaming* fosse attuato, mancanza di san-

³⁰⁷ T. M. Timmers, T. M. Willemsen e K. G. Tijdens, *Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures*, in «Higher Education», LIX (2010), n. 6, p. 722.

³⁰⁸ *Ivi*, p. 721.

zioni, difficoltà nel reperire le competenze necessarie, approccio talora meramente cosmetico al problema. In particolare, quest'ultimo limite può essere ricondotto sotto il concetto di *pinkwashing*³⁰⁹.

Altri limiti che è possibile evidenziare riguardano proprio la problematicità di un approccio che considera il genere solo attraverso un rigido binarismo di genere (donna/uomo), attraverso la raccolta e l'utilizzo di statistiche disaggregate per sesso. Si attua insomma un appiattimento della categoria "genere" su quella meramente biologica di "sesso", riproducendo, oltre che una visione binaria, anche una visione essenzialista del genere. Il risultato di questa problematica è quello già evidenziato nel primo capitolo, laddove il raggiungimento della parità di genere viene tradotto in un mero conto di donne e uomini e lo standard della parità, per esempio, viene fissato dalle Linee Guida nel rapporto 6:4 tra i due generi. Come ricorda invece giustamente Connell, «il genere è un sistema dinamico, non una dicotomia fissa; le stesse categorie non sono né semplici né stabili»³¹⁰, e nonostante la difficoltà di trasformare questa prospettiva in una raccolta dati efficace, è un impegno che va necessariamente affrontato per non perpetuare una narrazione del genere rigida, fissa e binaria.

Una seconda conseguenza negativa di questo tipo di approccio è il fatto che concentrandosi da una parte sull'istituzione stessa e dall'altra sul conto numerico dei generi, non tiene necessariamente in conto il benessere delle persone interessate, dando per scontato che il raggiungimento di obiettivi legati alla parità benefici allo stesso modo tutti i soggetti coinvolti, ma senza interpellarli sui loro reali bisogni o desideri.

Infine, il terzo limite che viene evidenziato riguardo al *gender mainstreaming*, come già ricordato nel capitolo primo, è il rischio insito nella sua elevata "tecnocratizzazione", cioè il fatto che per mettere in atto il *gender mainstreaming* ci sia bisogno di competenze e professionalità particolari, o come afferma Woodward «un modo in cui il *gender mainstreaming* può essere interpretato è che ogni proposta politica dovrebbe essere accompagnata da una sorta di analisi delle conseguenze potenzialmente diverse per uomini e donne - ma questo richiede non solo consapevolezza e volontà politica, ma anche buone statistiche, competenze, strumenti, formazione e nuove procedure»³¹¹.

³⁰⁹ R. Busarello, *Diversity management, pinkwashing aziendale e omo-neoliberismo. Prospettive critiche sul caso italiano*, in F. Zappino (a cura di), *Il genere tra neoliberalismo e neofondamentalismo*, Ombre corte, Verona, 2016, pp. 74-85.

³¹⁰ R. Connell, *Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites*, in «Public Administration Review», LXVI (2006), n. 6, p. 838.

³¹¹ A. E. Woodward, *Gender mainstreaming in European policy. Innovation or deception?*, Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2001, p. 18.

3.2 Neoliberismo

Il *gender mainstreaming* teoricamente è stato, invece, spesso collegato e ricondotto al secondo approccio considerato, il neoliberismo. Per esempio, da Bacchi ed Eveline, le quali affermano:

La nostra tesi non è che il *mainstreaming* si adatti necessariamente alle agende neoliberali. Piuttosto sosteniamo che, nella misura in cui il *mainstreaming* e l'analisi di genere rimangono asserviti a obiettivi politici più ampi, la possibilità di contestare le agende economiche neoliberali è seriamente compromessa³¹².

Dal momento che si tratta di un concetto in voga è meglio chiarire subito in che senso lo si utilizza nel presente contesto, per evitare fraintendimenti. Per neoliberismo in questo caso si intende non tanto una teoria o un sistema economico, dal momento che tale definizione sembra quasi impossibile da fornire visto che i diversi paesi del Nord globale in realtà perseguono politiche economiche e sociali anche molto diverse tra loro, per cui si ritiene metodologicamente scorretto forzare sistemi economici così diversi, seppur tutti improntati al libero mercato, all'interno dello stesso *framework*.

Diverso è invece il discorso per quanto riguarda non la politica economica ma cambiamenti sociali più ampi e più sfumati, come già in parte illustrato nel secondo capitolo. Che cosa si intende per neoliberismo come *framework* di un cambiamento sociale e culturale di ampio raggio, quindi?

Ci sono alcuni elementi che si possono ritenere fondamentali:

- l'individualismo, a volte portato anche all'eccesso, per cui l'individuo viene ritenuto l'elemento base della società, l'unità minima: nelle parole di Zappino, il progetto sociale è tutto incentrato sul primato del «soggetto imprenditore di sé stesso»³¹³;
- un focus importante sul tema del successo e dell'*empowerment*, proprio perché l'individuo viene ritenuto completamente responsabile del proprio percorso di vita, nel bene e nel male: è la *performance*³¹⁴ che definisce il valore dell'individuo.

³¹² C. Bacchi e J. Eveline, *Mainstreaming and neoliberalism: a contested relationship*, in C. L. Bacchi e J. Eveline, *Mainstreaming politics: gendering practices and feminist theory*, University of Adelaide Press, Adelaide, 2010, p. 44.

³¹³ F. Zappino, *Introduzione*, in F. Zappino (a cura di), *Il genere tra neoliberismo e neofondamentalismo*, Ombre corte, Verona, 2016, p. 9.

³¹⁴ B. C. Han, *La società della stanchezza*, Nottetempo, Roma, 2020.

- la sottovalutazione di elementi sistemici³¹⁵ che possono interferire con questa ascesa dell'individuo verso il successo, come la provenienza sociale o geografica, il reddito e così via. Ovviamente, in questo discorso rientra anche la sottovalutazione delle discriminazioni di genere.
- un'enfasi significativa sul tema della produttività, che è lo strumento attraverso cui tutti gli individui possono arrivare al successo.
- una predilezione per reti informali e una svalutazione dei tradizionali centri di aggregazione sociale come i partiti, le assemblee, le associazioni di attivisti e così via.
- la trasformazione da cittadini che usufruiscono di risorse pubbliche rapportandosi con le pubbliche amministrazioni a utenti che usufruiscono di servizi rapportandosi con aziende privatizzate o in convenzione con il pubblico³¹⁶.
- le donne nel discorso neoliberista vengono rappresentate come una risorsa sottovalutata e sottoutilizzata³¹⁷ (in pieno contrasto con quanto affermato per esempio da Budlender³¹⁸), il loro capitale umano non viene investito a sufficienza nella società, con danno per loro stesse e per la società tutta che così facendo non raggiunge la piena competitività economica³¹⁹.

Ci sono dibattiti anche in letteratura se il neoliberismo sia un fenomeno capace di assorbire completamente le rivendicazioni femministe oppure no. Fraser, per esempio, ritiene che il fallimento del femminismo basato sulle rivendicazioni culturali sia dovuto proprio al suo completo assorbimento da parte del neoliberismo, in quanto le istanze culturali erano le più adatte ad inserirsi nel nuovo discorso *liberal* attento alle minoranze sul piano culturale, ma senza possibilità di recepire invece le istanze di redistribuzione delle risorse³²⁰ (economiche,

³¹⁵ B. Casalini, *Il femminismo e le sfide del neoliberismo: postfemminismo, sessismo, politiche della cura*, If Press, Roma, Italia, 2018, p. 21.

³¹⁶ C. Bacchi e J. Eveline, *Mainstreaming and neoliberalism: a contested relationship*, in C. L. Bacchi e J. Eveline, *Mainstreaming politics: gendering practices and feminist theory*, University of Adelaide Press, Adelaide, 2010, p. 45.

³¹⁷ R. Connell, *Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites*, in «Public Administration Review», LXVI (2006), n. 6, p. 838.

³¹⁸ Cfr. primo capitolo. D. Budlender e Commonwealth Secretariat (a cura di), *Gender budgets make cents: understanding gender responsive budgets*, Gender Affairs Department, Commonwealth Secretariat, London, 2002, p. 25.

³¹⁹ L. Garforth e A. Kerr, *Women and Science: What's the Problem?*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XVI (2009), n. 3, p. 384.

³²⁰ N. Fraser, *Fortunes of feminism: from state-managed capitalism to neoliberal crisis*, Verso Books, Brooklyn, NY, 2013.

ambientali, sociali e così via) e di redistribuzione del lavoro di cura³²¹. Per altri invece, per esempio Rottenberg³²², il neoliberismo non potrà mai completamente assorbire il femminismo perché per il discorso neoliberale esiste un solo soggetto neutro, mentre il femminismo, per quanto neoliberista, si concentra comunque sulle esigenze e sui bisogni di un soggetto sessuato e genderizzato, cioè la donna. Quello che rimane indiscutibile è come il discorso neoliberale abbia completamente strumentalizzato a proprio favore alcuni tipi di narrazioni a favore delle donne, come per esempio quella dell'*empowerment* femminile. Per Angela McRobbie il neoliberismo ha creato l'immagine della donna globale, che nel Nord globale è rappresentata dalla giovane ragazza in carriera "imprenditrice di se stessa", che "si fa avanti"³²³ e si prende quegli spazi e quei poteri che fino a pochi anni prima erano appannaggio degli uomini, mentre nel sud è la ragazza che attraverso il lavoro può autodeterminare se stessa e sfuggire alla povertà e alle discriminazioni³²⁴.

Come giustamente ha rilevato Walby, e come ricordato già nel primo capitolo, questo tipo di narrazione sottintende che l'ottenimento di diritti e in generale di un nuovo ruolo sociale sia subordinato alla propria posizione lavorativa e professionale. È il lavoro la porta attraverso la quale conquistare spazi, voce, diritti, risorse. In questo senso, il focus sulla produttività, sulla performance e sul successo appare ancora più ingigantito.

Per Garforth e Kerr, per esempio, nonostante riconoscano l'esistenza di due discorsi (nel loro lessico foucaultiano) diversi per quanto riguarda la parità di genere, uno improntato all'autorealizzazione (l'approccio che qui è stato chiamato neoliberismo) ed uno all'inclusione delle donne nell'accademia (che qui è stato chiamato *gender mainstreaming*), di fatto poi secondo le autrici inglesi il risultato è un unico «modello femminista liberale di pari opportunità e di autorealizzazione individuale attraverso il lavoro [...] sostenuto da appelli all'uguaglianza dei "diritti" delle donne a partecipare pienamente alla ricerca scientifica, sia in termini di processi che di risultati della produzione di conoscenza»³²⁵. Per le autrici questa giustapposizione di discorsi crea tensione e addirittura contraddizione, in modo simile a come per Walby il *gender mainstreaming* deve scontare una tensione interna dovuta al modello di parità di

³²¹ N. Fraser, *La fine della cura: le contraddizioni sociali del capitalismo contemporaneo*, Mimesis, Milano; Udine, 2017.

³²² C. Rottenberg, *Women Who Work: The limits of the neoliberal feminist paradigm*, in «Gender, Work & Organization», XXVI (2019), n. 8, pp. 1073–1082.

³²³ Dal titolo del famoso libro di Sheryl Sandberg, ex direttrice operativa di Facebook, *Lean in*, che incarna questa visione.

³²⁴ A. McRobbie, *Top Girls? Young women and the post-feminist sexual contract*, in «Cultural Studies», vol. 21, 2007, pp. 718–737 e L. Re, *Eguaglianza, differenza e diritto. Uno sguardo al dibattito femminista contemporaneo*, in «AG About Gender - Rivista internazionale di studi di genere», V. 8, 2019.

³²⁵ L. Garforth e A. Kerr, *Women and Science: What's the Problem?*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XVI (2009), n. 3, p. 385.

genere che in realtà persegue. Nella presente ricerca, invece, si è deciso di tenere concettualmente separati l'approccio del *gender mainstreaming* e quello neoliberale: nonostante nella pratica punti di incontro, ibridi e commistioni possano essere diffusi, si ritiene che dal punto di vista teorico sia possibile distinguerli nei loro elementi fondamentali.

Come si applica il discorso neoliberale all'accademia ed in particolare ai bilanci di genere? In questo caso, il focus è sulla responsabilità individuale: non è più l'istituzione che deve cambiare, ma la donna (questo approccio è stato anche definito dalla stessa Commissione Europea "fixing the woman"), che grazie alle misure previste dalle politiche di parità può riuscire a colmare il *gap* che è la causa della disuguaglianza. L'individuo è pienamente responsabile dei propri successi e dei propri fallimenti, mentre c'è una negazione di elementi sistemici di disuguaglianza: la causa della disparità di genere all'interno delle università è da rinvenire in fattori individuali (vedi p. del capitolo secondo) soprattutto di tipo psicologico, come la mancanza di autostima, l'incapacità di crearsi un *network* efficiente, la poca ambizione, la scarsa produttività e così via. Come affermano Garforth e Kerr, «le "micropolitiche" dell'accademia non sono semplici retaggi del passato, ma vengono continuamente (re)inventate nel contesto del nuovo managerialismo di oggi, con la sua enfasi sulla flessibilità, la trasparenza, l'audit e la commercializzazione»³²⁶, che appaiono gli elementi fondamentali del neoliberismo accademico. Le studiosse aggiungono anche che «lo spostamento verso una cultura performativa delle statistiche, come parte di una più ampia enfasi sulle politiche di audit e di responsabilità pubblica» ha influenzato grandemente anche la produzione di documenti relativi alla parità di genere, proprio come il bilancio di genere. Inoltre, la critica ai cambiamenti neoliberali dell'accademia è una delle poche che si concentra sul problema della precarietà dei contratti a termine degli *early career researcher* e dello sfruttamento del loro lavoro intellettuale, che tuttavia rimane malpagato (v. oltre, alle Conclusioni)³²⁷.

La retorica che viene propagandata è quella in cui il concetto di *empowerment* viene fortemente enfatizzato e il concetto di eccellenza (come visto nel capitolo secondo), invece di essere problematizzato data la sua natura genderizzata, viene accolto come un parametro neutrale e meritocratico a cui le donne possono accedere senza problemi, una volta eliminati gli ultimi residui di un modello patriarcale. Per esempio, Timmers ed altri, nel loro lavoro sulle

³²⁶ L. Garforth e A. Kerr, *Women and Science: What's the Problem?*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XVI (2009), n. 3, p. 381.

³²⁷ Un bell'articolo di T. Navarro si intitola *But some of us are broke*, richiamando *All the Women Are White, All the Blacks Are Men, But Some of Us Are Brave*, la fondamentale raccolta di saggi che nel 1982 ha dato avvio alle riflessioni del femminismo nero americano, introducendo quello che poi diventerà il concetto di intersezionalità. V. T. Navarro, *But Some of Us Are Broke: Race, Gender, and the Neoliberalization of the Academy: Neoliberal Academy*, in «American Anthropologist», CXIX (2017), n. 3, pp. 506–517.

università olandesi, identificano come prospettiva individuale quella che qui viene denominata neoliberalismo, e la descrivono come segue:

Le aspettative sulle differenze di personalità e di motivazione tra uomini e donne, che costituiscono il nucleo della prospettiva individuale, portano a strategie di intervento a sostegno delle donne. La formazione, il *coaching* e il *mentoring* delle donne rientrano in questa prospettiva. L'intento di tali programmi è stato descritto come misure volte a "correggere" una mancanza di capitale umano e sociale specifico nei singoli lavoratori (Kalev et al. 2006)³²⁸.

Inoltre, c'è una chiara preferenza per i modelli non familistici di cura, al tempo stesso promuovendo l'idea di un lavoratore neutrale e senza genere che affida la gestione della famiglia e il lavoro di cura ai servizi offerti dal mercato³²⁹. Le misure che derivano da questo approccio cercano quindi di colmare un gap che non è più istituzionale, ma individuale: percorsi di *mentoring* e di *coaching*, per esempio, insieme a strumenti di conciliazione che "liberino" la docente dal peso del lavoro di cura. Nonostante il focus sulle carriere delle docenti e delle ricercatrici, l'approccio rimane valido anche se si considerano le studentesse, che vengono incentivate a perseguire percorsi STEM per aumentare il proprio capitale umano e conoscitivo, e il personale femminile dello staff, che viene incoraggiato a fare carriera.

Ci sono alcuni elementi nella costruzione del bilancio di genere che possono essere ritenuti fondamentali per questo approccio:

- utilizzo di indicatori *performance-oriented*, ad esempio *performance* negli studi, tasso di abbandono dei corsi di laurea o produttività nelle pubblicazioni scientifiche (ad esempio rilevando numero di pubblicazioni per periodo), numero di premi ricevuti;
- percentuale di successo nel raggiungimento dell'Abilitazione Scientifica Nazionale, che per esempio nelle Linee Guida CRUI viene espressa tramite il confronto tra la percentuale di candidati per genere e la percentuale di candidati che risultano vincitori nell'ottenimento dell'ASN;
- analisi delle carriere e composizione delle commissioni di concorso: questo elemento, per quanto presente anche nell'approccio del *gender mainstreaming*, assume qui una inclinazione più prettamente personale e non legata alla cultura organizzativa, quello

³²⁸ T. M. Timmers, T. M. Willemsen e K. G. Tijdens, *Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures*, in «Higher Education», LIX (2010), n. 6, p. 721.

³²⁹ Come nota Naldini, anche in questo approccio non c'è discussione sull'ineguale distribuzione del lavoro di cura all'interno delle famiglie. La studiosa individua due correnti principali all'interno dei sistemi non familistici di cura: uno viene definito approccio dell'investimento sociale, perché si focalizza sulla scolarizzazione precoce del bambino, l'altro viene chiamato approccio del tempo di cura, perché si concentra sul liberare la madre dai propri impegni di cura per permetterle di partecipare al mercato del lavoro retribuito. V. M. Naldini, *Introduction. Feminist Views on Social Policy and Gender Equality*, in «Sociologica», (2011), n. 1, pp. 1-10.

che si cerca di misurare è la percentuale di successo o di linearità delle carriere femminili nel proseguire tra i vari ruoli grazie alle proprie abilità: in questo senso i possibili bias vengono ritenuti un elemento di disturbo, sia da parte dei commissari (per esempio, se ritengono che le donne siano meno portate per l'attività scientifica), sia da parte delle candidate (se ritengono loro stesse di non essere sufficientemente qualificate per quella selezione).

- un focus particolare sui progetti di ricerca finanziati tramite finanziamenti terzi, che come visto nel capitolo secondo sono ritenuti uno degli elementi caratteristiche della “nuova” università neoliberale incentrata sulla competizione e sull'eccellenza: si monitorano quindi il numero di progetti presentati e vinti, il genere dei Principal Investigator e la quota di finanziamenti ricevuti, ovviamente disaggregando questi dati per genere.

Coerentemente con questo tipo di narrazione, le azioni proposte mirano a chiudere tale gap. Alcuni esempi possono essere rappresentati da:

- programmi di *mentoring*³³⁰ e di *coaching*, che hanno il fine di presentare *role model* alle giovani ricercatrici che ancora mancano delle qualità fondamentali per farsi strada nella carriera universitaria³³¹;
- conseguentemente alla valutazione della produttività delle donne, proposta di azioni per migliorarla, per esempio attraverso l'incremento della produttività scientifica;
- azioni volte ad ottenere un percorso di valutazione “blind”, ovvero cieco rispetto al genere dei candidati, nella convinzione che i criteri di eccellenza siano implicitamente meritocratici e neutri rispetto alle differenze di genere, per cui l'unico ostacolo da eliminare sono gli eventuali bias inconsci dei commissari di concorso.
- una sponsorizzazione delle carriere femminili che viene svolta attraverso l'utilizzo di *role model* (ovviamente femminili), per incrementare la sensazione di *empowerment* delle donne o delle ragazze coinvolte e la motivazione nel perseguire un certo tipo di percorso.

In questo approccio, la dimensione individuale viene riscritta in termini di eccellenza e successo, non di benessere personale o di lotta contro discriminazioni istituzionali o sistemiche. Il quadro principale di riferimento è quello incentrato sull'idea di “closing the gap” e “fixing the woman”, mentre il pieno raggiungimento del successo viene presentato come a

³³⁰ Per una descrizione dettagliata del progetto Genovate dedicato proprio al mentoring accademico, si veda M. C. Agodi e I. Picardi, *Il mentoring come progetto trasformativo della struttura di genere dell'accademia: il programma pilota di GENOVATE@UNINA*, in «La camera blu. Rivista di studi di genere», n. 15, 2016, pp. 136-170.

³³¹ L. Garforth e A. Kerr, *Women and Science: What's the Problem?*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XVI (2009), n. 3, p. 392.

portata di mano per tutte le donne che hanno intenzione di impegnarsi seriamente per raggiungerlo. Non solo, ma come sottolineano Garforth e Kerr il discorso neoliberale presenta come sull'orlo della scomparsa i retaggi patriarcali del passato, con ciò rafforzando la convinzione che il successo dipenda soltanto da fattori individuali:

Due cliché discorsivi a livello temporale fanno un buon lavoro nel presentare le barriere come effimere, superate e sull'orlo dell'obsolescenza. Il primo potremmo chiamarlo la narrazione del progresso generalizzato e il secondo la narrazione del progresso politico. In ciascuna di esse si parte dal presupposto che, con il passare del tempo, le istituzioni e le culture diventino più moderne e progressiste; che la storia stessa tenda verso una maggiore diversità e uguaglianza di opportunità nella società in sé e nei luoghi di lavoro e nel mercato del lavoro in particolare³³².

Un altro dei rischi presentati da questo approccio è il c.d. *tokenism*, ovvero la tendenza da parte dell'istituzione a presentarsi come inclusiva (*pinkwashing*) attraverso sforzi limitati e di tipo simbolico (da qui il termine *token*) nei confronti di gruppi percepiti come sottorappresentati, discriminati o minoritari, in particolare sforzandosi di reclutare persone da questi gruppi (in questo caso, le donne) per dare l'impressione di essere inclusivi e di avere a cuore la parità di genere. Visto che lo sforzo in questo caso è limitato e di facciata, solitamente si concentra su alcune figure chiave che vengono inserite in punti strategici dell'organizzazione, assumendo un ruolo simbolico, per esempio attraverso l'inserimento di una donna all'interno di un organo di *governance*, oppure sottolineando il particolare successo raggiunto da una docente con la sua attività scientifica come simbolo del fatto che l'ateneo in questione sia particolarmente inclusivo e capace di creare un ambiente dove tutti i talenti possono sbocciare.

Questo fenomeno diventa particolarmente pericoloso quando si intreccia con la narrazione di genere propria del neoliberismo: come visto, se il *tokenism* rappresenta uno sforzo da parte dell'istituzione di presentarsi come inclusiva attraverso la strumentalizzazione di alcune persone, che diventano simbolo di una raggiunta parità di genere, per il neoliberismo, che premia l'idea del successo individuale raggiunto attraverso l'*empowerment*, queste persone diventano un modello da seguire per tutti e una prova vivente del fatto che in realtà le discriminazioni subite da tante altre persone siano un problema dei singoli, risolvibile lavorando su fattori individuali (produttività, autostima, bias di genere e così via), senza mai toccare elementi strutturali.

³³² L. Garforth e A. Kerr, *Women and Science: What's the Problem?*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XVI (2009), n. 3, p. 388.

3.3 Conciliazione

Il terzo approccio individuato è quello della conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, che riecheggia una delle spiegazioni alla *leaking pipeline* analizzate nel capitolo secondo, ovvero quella relativa alla maternità vista come principale ostacolo alle carriere femminili. La risposta alla domanda “qual è il problema?” in questo caso è l’eccessivo carico del lavoro di cura che pesa sulle donne, a causa di una divisione ineguale dello stesso all’interno delle famiglie. Tuttavia, nonostante tale carico sbilanciato venga ritenuto iniquo e dannoso per la parità di genere, in questo approccio la maternità e in generale il lavoro di cura non rappresenta un peso di cui liberarsi a tutti i costi come avviene nell’approccio definito neoliberale.

Nonostante il lavoro presso le pubbliche amministrazioni sia spesso considerato un’isola felice³³³ a cui approdare per difendersi dalle insidie del lavoro privato e per godere finalmente di tutti gli strumenti di conciliazione, in realtà i problemi della c.d. conciliazione sono numerosi. Come giustamente sottolinea Barbara Poggio:

Un secondo elemento di criticità è dato dalle culture organizzative (Gherardi, Bolognini, 2007) che contraddistinguono molte organizzazioni del settore pubblico e che tendono a considerare come alternative la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e le opportunità di carriera. Si tratta, come sostiene Marina Piazza (2006), di un “patto perverso” tra donne e pubblica amministrazione, basato soprattutto sulla centralità del criterio della presenza temporale nei sistemi premianti delle organizzazioni, a discapito dell’efficacia e del raggiungimento degli obiettivi [...] Un terzo problema è legato alla connotazione di genere di gran parte degli strumenti di conciliazione, rivolti in misura prevalente se non esclusiva alle donne, partendo dal presupposto che siano soprattutto loro a dover gestire il problema della doppia presenza, con l’esito paradossale di consolidare la tradizionale divisione dei ruoli (Poggio, 2006)³³⁴.

La ricerca sociologica ha dimostrato che le prime fasi della carriera accademica delle donne sono caratterizzate da sentimenti di insicurezza e stress, e che il perseguimento della carriera è visto come deludente e impossibile da conciliare con la maternità³³⁵ ed anche quando vengono messe in atto misure adeguate per la cosiddetta conciliazione queste non riescono ad alleviare la fatica della doppia presenza, ma spesso finiscono solo per renderla possibile. Inoltre, come si può notare, questo approccio rimane molto focalizzato sulle car-

³³³ B. Poggio (a cura di) *L’isola che non c’è. Pratiche di genere nella pubblica amministrazione tra carriere, conciliazione e nuova precarietà*, Trento, Edizioni 31, 2007.

³³⁴ A. Murgia e B. Poggio, *Cambiare le pratiche di genere nella pubblica amministrazione. Strategie di ricerca-azione*, in «Sviluppo & Organizzazione», n. 237, 2010, p. 76.

³³⁵ A. Murgia e B. Poggio (a cura di), *Gender and precarious research careers: a comparative analysis*, Routledge, Abingdon, Oxon; New York, NY, 2019.

riere professionali, in particolare quelle delle docenti, ignorando invece la componente studentesca. Tuttavia, va anche segnalato come da alcune ricerche emerge che le giovani ricercatrici ritengano la maternità come l'ostacolo principale alla propria carriera accademica, mentre danno ormai per acquisita e scontata una parità di opportunità per tutto il resto dell'organizzazione: «per la maggior parte delle *mentee* l'unica dimensione nella quale la differenza di genere si manifesta è di fatto legata alla maternità, che appare l'ostacolo dominante che le donne si trovano a dover affrontare nel loro percorso accademico. Dal punto di vista delle più giovani, se si esclude questo aspetto, il genere è percepito come fattore poco rilevante [...]»³³⁶. Tale «emergenza» del problema della conciliazione sembra essere stato condiviso negli ultimi anni anche dalla letteratura e dalle policy sulle organizzazioni lavorative pubbliche e private, tanto che Poggio definisce la conciliazione come un «imperativo organizzativo emergente»³³⁷.

Questi sono stati individuati come gli elementi principali di questo approccio:

- focus sul lavoro di cura;
- mancanza di accesso alle risorse per la conciliazione lavoro-lavoro di cura e mancanza di competenze dovuto al carico eccessivo di lavoro di cura come ragioni principali della *leaking pipeline*;
- preferenza per i modelli di cura familistici, che si esprime per esempio attraverso il favore verso istituti come i congedi.

Gli indicatori che possono segnalare la presenza di questa narrazione nei bilanci di genere sono invece stati individuati in:

- misurazione del carico di lavoro accademico³³⁸, ad esempio attraverso la raccolta di dati sulla percentuale di relatori di tesi e sul numero di corsi tenuti da ciascun docente;
- misurazione del lavoro di cura familiare del personale amministrativo tramite la raccolta di dati su:
 - distribuzione per genere e regime di impiego (tempo pieno, tempo part-time e di che tipologia), come previsto a p. 112 delle Linee Guida;
 - giorni medi di assenza per genere e causa di assenza, come previsto a p. 116 delle Linee Guida;

³³⁶ M. C. Agodi e I. Picardi, *Il mentoring come progetto trasformativo della struttura di genere dell'accademia: il programma pilota di GENOVATE@UNINA*, in «La camera blu. Rivista di studi di genere», n. 15, 2016, pp. 158-159.

³³⁷ B. Poggio, *Pragmatica della conciliazione: opportunità, ambivalenze e trappole*, in «Sociologia del Lavoro», v. 119, 2010, p. 66.

³³⁸ T. Addabbo, G. Badalassi e C. Pusch, *The Connection Between Gender Budgeting and Academic House-keeping in RPOs*, in «International Conference on Gender Research», V (2022), n. 1, pp. 1-10.

- raccolta ed elaborazione di dati sull'utilizzo di misure di conciliazione, come permessi, congedi e così via, per genere;
- percentuale di beneficiari, per genere, delle convenzioni con asili nido e scuole materne o altri servizi per l'infanzia eventualmente convenzionati o forniti dall'ateneo;
- percentuale di chi pratica *home working*, per genere.

Molto importante per questo *framework* teorico è la proposta di azioni che vadano direttamente ad incidere sul lavoro di cura, in due direzioni principali: o riducendolo tramite l'offerta di servizi per l'infanzia o per altri casi (per esempio, familiari non più autosufficienti), oppure fornendo delle compensazioni per il tempo che la donna ha dedicato al lavoro di cura.

Per esempio:

- utilizzo di azioni positive per la conciliazione lavoro-lavoro di cura;
- incentivi per il rientro dal congedo di maternità;
- offerta di servizi per l'infanzia come convenzioni con asili nido, asili, *babysitting*, centri estivi e così via;
- flessibilità dell'orario giornaliero, ovviamente diretta al personale amministrativo;
- creazione di stanze per l'allattamento, solitamente nominate *baby pit stop*;
- sospensione dall'insegnamento nel periodo immediatamente successivo al rientro dal congedo di maternità,
- considerazione del periodo di congedo nelle procedure di valutazione.

Il focus che questo approccio pone sul problema della maternità e del lavoro di cura come possibili ostacoli alle carriere femminili appare esagerato rispetto a quello che gli studi sul tema hanno dimostrato essere l'impatto della genitorialità sulle carriere accademiche. Inoltre, il secondo ordine di problemi riguarda il fatto che queste misure rafforzano l'idea di una differenza femminile di matrice biologica più che culturale, dovuta all'evento della gravidanza e della cura verso i figli. Come giustamente rilevano Garforth e Kerr:

L'effetto complessivo di testi come questi è quello di reinscrivere senza sosta le donne in relazione alla sfera domestica e riproduttiva, attraverso la costruzione di una doppia biografia che semplicemente non ci si aspetta dagli uomini. Questo potrebbe essere letto come uno sviluppo positivo, un contributo alla rottura dei ruoli di genere prescritti e all'apertura dei ruoli professionali a una più ampia gamma di relazioni e identità. Ma se le questioni relative all'equilibrio tra lavoro e vita privata vengono esplorate solo in relazione ai modi in cui le donne possono adattarsi alla lineare carriera maschile, mentre si presume che gli uomini perseguano senza problemi

quella carriera, il rischio è che la differenza delle donne venga evidenziata e che le altre identità [come quelle domestiche, ndt] degli uomini rimangano nascoste³³⁹.

Il risultato dell'ampliamento delle misure di conciliazione spesso diventa quello di rendere possibile questa doppia presenza, invece di aiutare a contrastarla.

3.4 Capacità

Infine, l'approccio delle capacità (o del benessere, o dello sviluppo umano) è stato sviluppato dal Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche dell'Università di Modena e Reggio Emilia, in particolare grazie al lavoro di Addabbo e Picchio³⁴⁰ e si ispira alle teorie dell'economista Sen e della filosofa Nussbaum, concentrandosi sul benessere dell'individuo in un'ottica di genere. Nonostante sia stato poco utilizzato all'interno delle università (v. oltre), si è deciso di includerlo ugualmente in questa rassegna per i suoi importanti risvolti teorici.

Lo scopo di questo nuovo modello è stato quello di poter ampliare lo sguardo rispetto alle disparità di genere, concentrandosi su un concetto di benessere multidimensionale come quello proposto dall'approccio delle capacità. Il punto di partenza sono infatti le riflessioni di Sen, il primo ad ipotizzare l'approccio delle c.d. *capabilities*: un modello economico di redistribuzione delle risorse (v. capitolo primo) che ha cercato, in primo luogo, di superare il criterio del reddito, andando ad analizzare direttamente che cosa le persone potessero nel concreto fare o non fare (da qui, appunto, la denominazione di capacità)³⁴¹ :

indeed, the well-being of a person may plausibly be seen in terms of a person's functionings and capabilities: what he or she is able to do or be (e.g. the ability to be well-nourished, to avoid escapable morbidity or mortality, to read and write and communicate, to take part in the life of the community, to appear in public without shame)³⁴².

L'approccio di Sen è stato rivoluzionario nel mondo degli studi sullo sviluppo umano e il suo modello ha fornito le basi per le successive elaborazioni di organismi internazionali come l'ONU. Tuttavia, Sen per primo si era reso conto che il genere costituiva una sorta di problema

³³⁹ L. Garforth e A. Kerr, *Women and Science: What's the Problem?*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XVI (2009), n. 3, p. 392.

³⁴⁰ T. Addabbo, D. Lanzi e A. Picchio, *Gender Budgets: A Capability Approach*, in «Journal of Human Development and Capabilities», XI (2010), n. 4, pp. 479–501.

³⁴¹ Per una descrizione più precisa dell'approccio delle capacità si rimanda al capitolo primo, mentre ora qui l'analisi si concentra sulle questioni di genere all'interno di tale approccio.

³⁴² A. Sen, *Gender and Cooperative Conflicts*, WIDER Working Papers, n. 18, Helsinki, UNU-WIDER, 1987, p. 8.

all'interno del problema³⁴³: nonostante gli studi su sviluppo e povertà tendessero a focalizzarsi in particolare sul livello familiare, come già notato anche dalle economiste femministe (v. nuovamente capitolo primo) la famiglia a sua volta è teatro di relazioni diseguali, dove per esempio un fenomeno sociale come la povertà può influenzare in modo molto diverso le vite di donne ed uomini, anche nella stessa famiglia.

Martha Nussbaum ha ripreso l'approccio delle capacità³⁴⁴, discostandosi da Sen per un punto fondamentale: mentre Sen non ha mai voluto fornire un elenco di capacità che lui ritenesse fondamentali per la vita umana, ammettendo che alcune fossero principali (come la capacità di vivere), ma che per il resto fosse prevalente la libertà di autodeterminazione delle singole comunità, Nussbaum ha invece ritenuto necessario che tale elenco fosse formulato col fine esplicito di difendere la posizione delle donne da attacchi arbitrari portati avanti in nome della "libertà di". Nelle sue parole:

Per ottenere una visione della giustizia sociale che abbia la forza critica e la definitività necessarie per indirizzare le politiche sociali, dobbiamo avere un punto di vista, a scopi politici, su quali siano le capacità umane fondamentali, anche se sappiamo che questo punto di vista sarà sempre contestato e rimodulato. Le donne di tutto il mondo stanno facendo proposte critiche nel dibattito pubblico, proposte che incarnano la loro radicale richiesta di vite con piena dignità umana. In attesa del giorno in cui il mondo intero accetterà queste idee, l'elenco delle capacità è un modo per dare forma teorica alle precise e fondate richieste delle donne³⁴⁵.

Robeyns a sua volta è tornata su questo punto, proponendo, invece di una lista come ha fatto Nussbaum (quindi un contenuto oggettivo), un modo procedurale per selezionare le capacità ritenute fondamentali, anche ai fini di combattere le disparità di genere. Anche Robeyns riconosce che la teoria delle capacità, di per sé, impone solo che «nel valutare le disuguaglianze dovremmo concentrarci sulle capacità»³⁴⁶, ma implicitamente in questo giudizio ci si appoggia, necessariamente, ad altre teorie sociali. Non c'è niente che costringa queste teorie ad essere egualitarie, o femministe. Per questo motivo Robeyns, al contrario di Nussbaum, preferisce concentrarsi sull'individuare cinque criteri procedurali da utilizzare nella redazione di una lista di capacità; solo successivamente suggerisce la propria lista, che lei

³⁴³A. Sen, *Gender and Cooperative Conflicts*, WIDER Working Papers, n. 18, Helsinki, UNU-WIDER, 1987, p. 3.

³⁴⁴M. C. Nussbaum, *Women and human development: the capabilities approach*, Cambridge University Press, Cambridge, 2013.

³⁴⁵M. Nussbaum, *Capabilities As Fundamental Entitlements: Sen And Social Justice*, in «Feminist Economics», IX (2003), n. 2-3, p. 56.

³⁴⁶I. Robeyns, *Sen's Capability Approach And Gender Inequality: Selecting Relevant Capabilities*, in «Feminist Economics», IX (2003), n. 2-3, p. 67.

ritiene valida «for the conceptualization of gender inequality in post-industrialized Western societies»³⁴⁷.

L'operazione che è stata fatta dal Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche di UniMoRe è stata quella di applicare l'approccio delle capacità in una prospettiva femminista e macroeconomica ai bilanci di genere³⁴⁸.

Il primo step necessario per costruire un bilancio di genere nell'ottica delle capacità è ottenere dati disaggregati per sesso che riescano a fotografare e quantificare le dimensioni più importanti del benessere (le capacità, appunto). Una delle capacità proposte dal gruppo di lavoro, per esempio, è "essere al sicuro". In che misura uomini e donne riescono ad accedere a questa capacità? In che rapporto si sentono, rispettivamente, al sicuro negli ambienti che frequentano ogni giorno? Quali sono i fattori che minano questa sicurezza per gli uomini e quali per le donne? In questo modo, si svolge un'analisi di genere di come uomini e donne si pongano in modo diverso per ogni capacità selezionata.

Successivamente, si aggiunge lo step relativo all'analisi finanziaria, che richiede di indagare in che modo l'istituzione presa in esame spenda risorse che possono incidere su ognuna delle capacità considerate e con effetti diversi per i generi considerati. Per svolgere nella pratica questo passaggio, si crea una matrice detta delle capacità, dove si intersecano i dati finanziari di spesa (divisi per programma, o per ufficio, o per dipartimento etc.) con le dimensioni del benessere espresse dalle capacità:

La preparazione e la discussione della matrice del benessere consente di sostenere uno spostamento dell'attenzione dai fondi, dai servizi e dalla struttura amministrativa al benessere dei residenti, definito da un elenco, discusso e concordato, che tenga conto della storia locale, del luogo, della struttura sociale, delle funzioni istituzionali e degli obiettivi politici³⁴⁹.

Come si può notare, l'approccio scelto in questo caso è quello partecipativo, rappresentando in questo senso un *unicum* tra tutte le tipologie di bilanci di genere (anche universitari) analizzate finora.

Nel concreto, questo approccio è stato utilizzato dalla Regione Emilia-Romagna, Lazio e Piemonte, dalle province di Roma, Bologna, Forlì e Modena e dal comune di Modena. Tuttavia, a fronte di questa limitata ma presente diffusione dei bilanci di genere del benessere negli enti territoriali, si rileva che la loro applicazione nel contesto universitario è stata ancora più

³⁴⁷ *Ivi*, p. 71.

³⁴⁸ A. Picchio, *A Macro-Micro Classical Political-Economy Approach to Well-Being Gender Budgets*, in «Politica economica - Journal of Economic Policy (PEJEP)», (2015), n. 2, pp. 155-174.

³⁴⁹ *Ivi*, p. 171.

scarsa³⁵⁰ e si è focalizzata più che altro sulla capacità dell'educazione, coinvolgendo gruppi di studenti.

È possibile a questo punto cercare di stilare un elenco di fattori caratteristici di questa narrazione, che per le particolarità appena evidenziate si situa in rapporto particolare rispetto ai tre approcci già analizzati:

- la risposta alla domanda “qual è il problema?” è sempre “l’istituzione”, ma in un senso diverso rispetto a quanto visto per il *gender mainstreaming*: in questo caso l’istituzione è colpevole di non considerare adeguatamente il benessere delle persone che la compongono, anche e soprattutto in ottica di genere;
- il focus è quindi tutto sul benessere dell’individuo, che però non è un soggetto neutro o maschile, ma una persona reale, con un corpo, dei desideri e delle aspirazioni su come vivere una buona vita³⁵¹;
- per quest’ultimo motivo c’è un’attenzione particolare alle dimensioni soggettive e qualitative del benessere individuale, soprattutto con riguardo a come questo benessere (o assenza di) può variare tra uomini e donne, il benessere viene riscritto secondo una narrazione femminista;
- il tentativo di includere il lavoro non retribuito, dal punto di vista di un lavoro di cura (*caring*) che è soprattutto una relazione necessaria tra tutti gli esseri umani in diverse fasi della vita.

In particolare, per quanto riguarda il lavoro di cura, nonostante quest’approccio mantenga la visione critica che è già stata esaminata nel primo capitolo (v. Elson, per esempio) sulla mancata inclusione del lavoro riproduttivo negli schemi economici classici, c’è anche una rivalutazione dello stesso³⁵² attraverso la considerazione del fatto che la cura, intesa sia come prestare (*care-giving*) che come ricevere, è uno degli aspetti fondamentali del benessere umano, di cui costituisce l’attività di riproduzione sociale in senso ampio:

³⁵⁰ T. Addabbo, P. Rodríguez-Modroño e L. Galvez-Munoz, *Gender Budgeting in Education from a Wellbeing Approach: An Application to Italy and Spain*, in «Politica economica - Journal of Economic Policy (PEJEP)», (2015), n. 2, p. 197.

³⁵¹ T. Addabbo, D. Lanzi e A. Picchio, *Gender Budgets: A Capability Approach*, in «Journal of Human Development and Capabilities», XI (2010), n. 4, p. 487.

³⁵² Si veda M. C. Nussbaum, *Women and human development: the capabilities approach*, Cambridge University Press, Cambridge, 2013 e J. C. Tronto, *An ethic of care*, in «Generations (San Francisco, Calif.)», XXII (1998), n. 3, pp. 15–20.

Il lavoro di cura spesso va oltre il soddisfacimento dei bisogni di base per sviluppare le capacità dei suoi destinatari - salute, abilità, competenze utili a sé stessi e agli altri. Il lavoro di cura dei bambini a casa o di insegnamento a scuola, ad esempio, contribuisce al loro capitale umano (England e Folbre 1999; England et al. 2002). Ma mentre è facile concettualizzare la cura dei bambini come una forma di investimento, lo stesso si può dire della cura degli adulti: un'attività che mantiene il capitale umano esistente e ne rallenta l'inevitabile (almeno con le attuali tecnologie mediche) deprezzamento³⁵³.

In questo senso si percepisce talvolta una tensione tra una concezione di lavoro di cura come fardello che discrimina le donne, socializzate fin da bambine a portarne maggiormente il peso, e una concezione positiva del lavoro di cura come attività fondamentale della riproduzione umana come specie, da un lato, e come attività capace di creare individui felici, dall'altro.

La creazione di una lista di capacità può avvenire inoltre in modo partecipato, insieme al gruppo di persone destinatarie delle misure stesse, che vengono interpellate riguardo ai loro bisogni e desideri, come avviene per il bilancio di genere del Comune di Bologna. È l'unico approccio in cui il benessere individuale è esplicitamente preso in considerazione tramite una procedura partecipata.

Gli indicatori che vengono quindi utilizzati da questo approccio sono:

- la c.d. matrice delle capacità, che come illustrato ha il compito di unire la riflessione sul benessere individuale agli effetti discriminatori delle politiche di spesa;
- sondaggi e questionari relativi a creare prima, in maniera partecipata, la matrice della capacità, e dopo ad analizzare in maniera qualitativa la percezione del benessere individuale;
- analisi finanziaria per ognuna delle capacità individuate.

I limiti più grandi di questo approccio risiedono proprio nella sua metodologia complessa, che non ne agevola l'adozione da parte delle istituzioni. Nonostante l'intento dichiarato sia quello di avvicinarsi maggiormente alla vita reale delle persone, l'elevato grado di *expertise* che viene richiesto per portare avanti questo tipo di bilancio di genere rischia in realtà di trasformarsi in una sorta di tecnicizzazione escludente. I due punti più complessi della metodologia sono proprio il lavoro teorico che deve necessariamente precedere la creazione di una lista di capacità (che sia partecipata o meno) e il tipo di analisi finanziaria, che rischia di arenarsi su un'insufficiente disponibilità di dati. Per esempio, riprendendo la capacità del "sentirsi a sicuro", sicuramente una sua applicazione al contesto universitario ha dei risvolti

³⁵³ N. Folbre, *Conceptualizing care*, in F. Bettio e A. Verashchagina (a cura di), *Frontiers in the economics of gender*, Routledge, London; New York, 2008, p. 104.

teorici e pratici di indubbio interesse, ma allo stesso tempo per poter svolgere l'analisi bisognerebbe effettuare delle indagini qualitative rivolte a donne ed uomini, insieme ad una rilevazione dettagliata di tutti gli eventi che possono minare questa capacità (aggressioni, *mobbing*, violenze) e unire il tutto all'analisi finanziaria delle risorse che l'università investe su questo tema. Il rischio concreto è di produrre risultati pratici molto limitati.

4 approaches	Key features, "what's the problem?"	Indicators	Actions	Limits
gender mainstreaming	focus on the institution through the development of accountability, inclusion of care work in policies, attention to gender bias that policy makers unintentionally convey in "neutral" policies	indicators on the composition of students, staff and researchers, time series, governance composition, comparison with national data, analysis of careers, turnover and contract status	revision of rules allowing women to access higher positions, allocation of resources to improve gender equality, training initiatives for institutional change, measures to counter bullying, harassment and discrimination	the actions undertaken are intended to increase gender equality in numerical terms (gender binarism), not necessarily the well-being of the people concerned, pink-washing
neoliberalism	focus on empowerment, full responsibility of the individual for his/her own successes or failures, denial of systematic elements of inequalities, need to close a "gap" with the male model, preference for outsourcing care outside of the family	performance-oriented indicators, e.g. performance in studies, drop-out rate, publication/period productivity, achievement of ASN, career analysis, composition of selection committees, gender of PIs and funding received	mentoring, coaching, evaluation of women's productivity and actions to improve it, blind evaluation	the individual dimension is rewritten in terms of excellence and success, not of well-being. The main framework is "closing the gap" and "fixing the woman", tokenism
work life balance	focus on care work; lack of access, skills, or resources of women and motherhood as main reasons for leaking pipeline, preference for family-based care models	academic care workload, e.g. percentage of dissertation supervisors and courses taught, distribution by gender and employment regime, average days of absence by gender and cause of absence, use of reconciliation measures and leaves by gender, rate of beneficiaries of the agreements with nurseries and kindergartens, rate of working from home	use of positive actions for work-life balance, maternal leave, incentives for return from maternity leave, aid for childcare, suspension from teaching in the period immediately following return from maternity leave, consideration of the leave period in evaluation procedures	parenthood is seen as the only obstacle to women's academic careers, blinding the field of action concerning structural, institutional and organisational problems
capabilities	focus on the well-being of the individual, attention to subjective and qualitative dimensions of well-being and gender equality	capability matrix, surveys on the areas considered most significant, analysis of financial data for each identified capability	creating a list of capabilities in a participatory way, asking people about their wishes and needs and from that redesigning the distribution of resources	methodology that is difficult to apply, both in terms of theoretical preparatory work and financial analysis, it risks producing limited concrete results

Riflessioni conclusive

Nel primo capitolo si sono analizzate le origini del bilancio di genere, dalla macro-categoria del *gender mainstreaming*, con le sue implicazioni, alla derivazione accademica ed istituzionale dello strumento, per finire ad analizzare come l'Italia ha recepito questo strumento. Nel secondo capitolo sono state invece indagate i principali fenomeni di discriminazione di genere che avvengono all'interno delle università, le possibili spiegazioni sulle loro cause e il modo in cui questi vengono misurati all'interno del bilancio di genere universitario, prendendo a modello le Linee Guida CRUI emanate nel 2019, ma anche l'esperienza del bilancio di genere di UniGe.

Nel terzo capitolo si è cercato di problematizzare tutto ciò da due punti di vista: da una parte la riflessione, dovuta, sulle capacità trasformative dello strumento, e dall'altra una proposta di quattro *framework* teorici tramite cui poter guardare al bilancio di genere, grazie all'applicazione della *Critical Frame Analysis*.

1. Narrazioni confliggenti

Una prima conclusione che è possibile trarre da questa ricerca è l'esistenza di approcci contrastanti, in particolare grazie alla domanda "qual è il problema?" che ha permesso di identificare le narrazioni di genere sottostanti a diversi modi di intendere la parità di genere in università e di conseguenza il bilancio di genere. In particolare, il *gender mainstreaming* e l'approccio del benessere individuano il problema a livello istituzionale, mentre l'approccio del neoliberismo e quello della conciliazione rintracciano l'origine della disparità in fattori individuali, anche se questi poi vengono inseriti in maniera diversa nelle due narrazioni. Si crea quindi una sorta di asse che va dalla "spiegazione istituzionale" a quella "individuale", dando così origine a bilanci di genere che si focalizzano maggiormente sugli aspetti istituzionali o su quelli personali.

In generale, ognuna delle narrazioni appare parziale, soprattutto considerando quello che emerge dalla letteratura su genere e università esaminata nel capitolo secondo. L'approccio più equilibrato, forse, dovrebbe essere quello di considerare tutti i possibili livelli (micro, meso e macro) nel spiegare le disparità di genere e tutte le possibili cause di tale disparità. Forse la disparità di genere in accademia non è tanto un *wicked problem*, come è stato definito, ma un problema complesso, stratificato e multi-sfaccettato, che solo una prospettiva ampia come quella presentata nel secondo capitolo può comprendere appieno. In questo senso, sarebbe possibile distinguere un bilancio di genere dove esistano narrazioni apparentemente

contrastanti, ma che in realtà che nel suo complesso riesce ad offrire una fotografia ampia delle questioni di genere in accademia, perché si occupa di diversi fattori di discriminazione; da un bilancio di genere semplicemente contraddittorio. La differenza può essere riassunta sempre attraverso la domanda “qual è il problema?”: se a questa domanda si risponde “questo fattore E quest’altro fattore...” e poi gli indicatori scelti e le azioni proposte sono coerenti con i problemi individuati, forse ci si trova davanti ad un bilancio di genere davvero completo. Se invece il problema viene individuato in un elemento, ma poi le azioni proposte si concentrano su tutt’altro, allora ci si trova davanti ad una vera e propria contraddizione, tipica, come si è visto del *gender mainstreaming*: perché prende avvio da un ripensamento delle politiche secondo un’agenda femminista, un cambiamento che non può non essere definito rivoluzionario, per poi arenarsi magari di fronte all’immobilismo del patriarcato istituzionale.

C’è poi un altro aspetto della metodologia proposta da Bacchi che finora è rimasto in disparte: si tratta di quello che non è stato problematizzato. C’è in effetti un grande assente nelle Linee Guida, così come sono state analizzate, ed è il problema della precarietà dei giovani ricercatori e ricercatrici. Una precarietà che come si è visto impatta in maniera diversa su donne ed uomini, perché modifica le possibilità di fare carriera in accademia, ma mette in dubbio anche la possibilità di costruirsi una famiglia senza adeguate reti di sicurezza sociale. Una precarietà dalla quale si esce tramite lo standard dell’eccellenza, che a sua volta è un concetto profondamente genderizzato.

Si ritiene che questa dimensione dell’accademia contemporanea (non per forza neoliberalista, magari solo miope di fronte all’importanza e al futuro della ricerca) non sia stata presa adeguatamente in considerazione dal modello proposto dalle Linee Guida CRUI, anche perché avrebbe richiesto uno sforzo maggiore e più consapevole di raggiungere un’altra delle narrazioni che sono state escluse: quella di chi ha deciso volontariamente di allontanarsi dall’accademia. Come già rilevato nel corso del presente lavoro, questa assenza rappresenta la pecca metodologica più grande di tanti lavori sulle disparità in accademia, che non includono le voci di chi potrebbe spiegare il perché ha deciso di lasciare l’università.

Una seconda riflessione, conseguente a quest’ultima, è sull’idoneità o meno delle Linee Guida CRUI nel rappresentare i fenomeni ritenuti principali dalla letteratura sul tema delle disparità in accademia. Come analizzato nel capitolo secondo, ci sono molteplici aspetti di queste disparità (come l’eccellenza, la mobilità, la precarietà e così via) che non emergono a sufficienza o che non vengono problematizzati nel modello proposto dalle Linee Guida. Ovviamente, i singoli atenei possono decidere di inserire gli aspetti che sono stati esclusi, andando più nel dettaglio e costruendo da sé i propri indicatori.

Una delle conclusioni che è possibile trarre da questa ricerca è che il modello proposto dalle Linee Guida appare in particolare adatto a svolgere il primo degli obiettivi secondo

Sharp, cioè aumentare la consapevolezza sul tema della parità. Questo scopo (implicito?) sarebbe confermato dalla presenza di un gran numero di indicatori (v. capitolo secondo) che hanno lo scopo di mappare le disparità di genere, come tutti gli indicatori sulla composizione delle tre componenti universitarie, che rappresentano la maggioranza.

2. Inside government, ma non abbastanza

Come visto nel primo capitolo, uno dei punti di forza del bilancio di genere in realtà sta proprio nella sua capacità di portare le istanze femministe all'interno di una materia considerata tecnica ed astratta come i bilanci. Tuttavia, vi è anche il rischio di una tecnocratizzazione della parità di genere che passa attraverso l'idea che strumenti tecnici come il bilancio di genere siano l'unica soluzione al problema. Sebbene la raccolta e il monitoraggio dei dati, la creazione di indicatori appositi e l'utilizzo di strumenti come la *gender impact analysis* (v. capitolo primo), il bilancio di genere e così via siano ovviamente fondamentali per promuovere una cultura improntata alla parità di genere, il rischio è quello di una depoliticizzazione e di una deradicalizzazione del progetto femminista di trasformare la società. Il movimento avviene infatti in entrambe le direzioni: la creazione e l'utilizzo di strumenti tecnici come il bilancio di genere accresce il potere dei movimenti femministi, che possono disporre di una conoscenza fattuale molto più ampia (*data feminism*) la cui creazione prende avvio da esperienze situate e genderizzate, anche da esperienze ai margini di quello che è il femminismo *mainstream*. Si pensi ad una raccolta dati per mappare le discriminazioni verso le persone transgender, per esempio. D'altra parte, c'è anche il movimento opposto: personale amministrativo e *policy-maker* che si appropriano di questi strumenti con l'obiettivo di "fare" *gender mainstreaming*, ma di fatto trasformandolo in una procedura tecnica. Il rischio è che si perda la dimensione di potere e si lascino intatte le relazioni di genere diseguali. Lombardo³⁵⁴ suggerisce che una delle ragioni per questa tecnicizzazione (lo step precedente ad una vera e propria tecnocratizzazione) delle questioni di genere risieda nel fatto che sia più facile per chi vuole portare avanti un'agenda femminista vendere ai policy-maker un kit di strumenti presentato come (finalmente) neutro, piuttosto che impostare il discorso sulla messa in discussione delle gerarchie di potere. Si spiega in questo modo il fiorire di linee guida, kit e altri strumenti che gli attori politici coinvolti nel *gender mainstreaming* producono in gran quantità, spesso finanziati dalla Commissione europea. Non si intende in questo modo denigrare queste pubblicazioni, che hanno una sicura utilità, ma piuttosto problematizzare l'idea secondo

³⁵⁴ E. Lombardo, P. Meier e M. Verloo, *Policy making and gender*, FREIA Working paper series, n. 81, 2012, p. 19.

cui il problema delle disparità di genere sia un problema “semplice” a cui si può rispondere con uno strumento semplice come un *toolkit* istituzionale.

In Italia, in particolare, si sta assistendo ad un rischio completamente opposto a quello paventato da alcune critiche femministe non appena il *gender mainstreaming* è stato concepito come strategia politica. La loro paura era infatti che in questo modo scomparissero i dipartimenti e gli organi che erano deputati ad occuparsi delle questioni di genere, dal momento che tutti “dovevano” fare *mainstreaming*, non avrebbe avuto senso tenere in vita quegli uffici che si occupavano in maniera verticale proprio di questo aspetto. Questi timori si sono rivelati infondati ed anzi, al momento attuale il rischio nelle università italiane è proprio il contrario: a “fare *gender mainstreaming*”, quindi nel concreto ad occuparsi di bilancio di genere, Piano annuale di azioni positive e Gender Equality Plan sono quasi sempre organi molto specifici e molto settoriali, con competenze su discriminazioni e parità di genere. Possono essere i Comitati Unici di Garanzia, i Comitati Pari Opportunità nei rarissimi casi in cui siano rimasti attivi (come nel caso di UniGe) oppure appositi Gruppi di lavoro che ricevono l’incarico di occuparsi della redazione di questi documenti. Queste decisioni nascondono vari ordini di problemi: da una parte, si mina alla base la riuscita degli obiettivi del bilancio di genere così come definiti da Sharp, dal momento che la discussione in merito all’adozione di questo strumento rimane limitata ad un piccolo gruppo di persone che già si occupava di parità di genere a vario titolo. D’altra parte, si crea un divario ancora più forte tra gli organi decisionali veri e propri (come Rettore, Senato accademico e Consiglio), riducendo le possibilità di un reale cambiamento istituzionale. Infine, si consolida la prassi per cui si tratti di documenti tecnici, che devono essere redatti da un numero limitato di esperti ed esperte con competenze adeguate. Ci si allontana contemporaneamente sia dalla comunità di riferimento che dagli organi decisionali, recludendo le questioni di genere in una sorta di torre d’avorio.

Questa riflessione conduce ad un altro punto problematico. Come giustamente ha rilevato Verloo, l’approccio tecnocratico alla parità di genere nasconde anche un secondo ordine di problemi:

I presupposti alla base di queste richieste sono radicati in una prospettiva tecnocratica del *polycymaking*; essi presuppongono che la problematica di genere sia un problema semplice, o che gli studi di genere possano fornire l’analisi finale del problema, e che poi possa seguire l’azione. Questa negazione del carattere politico della problematica di genere è un primo problema. La problematica di genere non è un problema semplice, ma un problema complicato, o malvagio³⁵⁵, o semplicemente politico, il che significa che non c’è un vero consenso su quale sia esattamente il problema, sul perché e per chi sia un problema, su chi sia responsabile dell’esistenza del problema, su chi sia responsabile della sua soluzione. Ciò significa che c’è una continua lotta di potere politico su queste

³⁵⁵ Un *wicked problem* è nel lessico anglosassone un problema senza soluzione.

definizioni. Le parole che vengono utilizzate suggeriscono abitualmente un consenso, ma il più delle volte queste parole - disuguaglianza tra uomini e donne, differenze tra uomini e donne, pari opportunità tra uomini e donne - funzionano come parole d'ordine: permettono l'illusione del consenso, fino a quando non è più possibile nascondere una differenza di opinione nascosta.

Dando per scontato che ci sia *un* problema dietro alle disparità di genere, che prevede *una* soluzione, magari già sperimentata e testata altrove, nasconde la potenzialità del bilancio di genere come strumento di agone politico. Inoltre, nasconde la natura politica del problema alla sua radice, che non si risolve in una soluzione tecnica ma richiede una riflessione più ampia sugli squilibri di potere (che nel caso analizzato sono di genere, ma possono essere di tanti altri tipi).

Come spiegato nel capitolo terzo, presentare problemi e soluzioni della parità di genere nel contesto universitario all'interno di una narrazione di per sé coerente presenta inoltre due tipi di problemi:

- da una parte, c'è il rischio di un appiattimento del dibattito e del consenso comune all'interno dei limiti semantici della narrazione proposta, che agisce in entrambe le direzioni ("il problema è la maternità, quindi è logico e naturale offrire azioni su questo punto", ma anche "se la soluzione sono azioni che incidono sulla maternità, si vede che quest'ultima è il problema maggiore"). Fino a che non viene applicata la *Critical frame analysis*, il *frame* stesso rimane nascosto, e rimanendo nascosto si presenta come razionale e logico, perché non si dà la scelta tra altre alternative. Si potrebbe chiamare questo rischio come quello di presentare come razionale ciò che non lo è.
- l'altro rischio individuato è quello invece che all'interno dello stesso documento siano presenti diverse narrazioni, cosa che di per sé non rappresenta per forza un problema, anzi. Potrebbe essere indice di un documento particolarmente equilibrato ed attento ad includere tutte le possibili cause di disparità (come elencate nel capitolo secondo), ma purtroppo il rischio concreto che si corre è una tensione, se non una vera e propria contraddizione, tra l'individuazione del problema e la valutazione delle azioni proposte per risolverlo, che per tornare al *framework* proposto in questo lavoro appartengono a differenti approcci. Se per esempio si individua come problema la persistenza di bias di genere in chi valuta, come mai tra le soluzioni proposte si trova l'introduzione di un corso di *mentoring*? I due elementi non sono coerenti tra di loro, perché non appartengono alla stessa narrazione. Ciò peraltro sul piano pratico può generare rifiuto da parte dei soggetti coinvolti e un graduale allontanamento dalle politiche per la parità di genere.

3. Agency e benessere

Vi è poi, sempre seguendo la lezione di Bacchi, un altro aspetto lasciato non problematizzato dai bilanci di genere universitari, ed è quello dell'esperienza soggettiva delle donne (ma ci sarebbe da aggiungere: anche dalle altre identità minoritarie).

Per esempio, sebbene il benessere e l'*agency* siano termini chiave negli studi sull'uguaglianza di genere, in pratica i quattro approcci descritti non li trattano tutti allo stesso modo. L'*agency* qui è definita come la possibilità di svolgere determinati ruoli e di scegliere liberamente, in un contesto in cui c'è una tensione tra la narrazione *mainstreaming* della parità e la narrazione che vede le donne come principali *caregiver*, e dove il rifiuto di certi standard di produttività della *fast academia* si esprime con la scelta di fare un passo indietro a causa della fatica di gestire tutto (non solo logisticamente, ma anche emotivamente e psicologicamente).

In altre parole, a volte il problema non sta tanto nell'offerta di strumenti e di azioni, che considerati da soli possono essere perfettamente efficaci e validi, ma piuttosto nel contesto generale, con il risultato di contribuire a creare ed alimentare una narrazione che non tiene conto della fatica e del disagio che le donne nel mondo accademico provano quando devono bilanciare il loro ruolo di cura, quello professionale, ciò che le politiche di genere universitarie si aspettano da loro e le loro aspirazioni e desideri personali. Continuare ad offrire strumenti per colmare il *gap* di genere, che è la strada intrapresa dalla maggioranza degli atenei italiani nei propri bilanci di genere, non risolve il conflitto sottostante tra identità e narrazioni confliggenti, e sottovaluta di gran lunga gli effetti di queste dinamiche sull'equilibrio psicofisico della singola persona.

È proprio per questo motivo che negli ultimi anni la scelta è diventata un bersaglio polemico della riflessione sul cosiddetto *choice feminism* (Ferguson, 2010; Facchi e Giolo, 2020), che hanno dimostrato come la libertà di scelta non sia un requisito scontato neppure nelle società del Nord globale (e neppure nell'ambiente "illuminato" dell'accademia, si aggiunge qui). Infatti, anche nel contesto universitario delle politiche di conciliazione, molte condizioni (fatica, stress e carico mentale, aspettative ecc.) possono giocare un ruolo importante nel diminuire l'efficacia delle misure di parità e dell'*agency* personale.

In conclusione, anche se le recenti innovazioni come le Linee Guida CRUI e l'introduzione del Gender Equality Plan spingono nella direzione di offrire un numero crescente di misure per l'uguaglianza di genere, una riflessione più ponderata sugli effetti e sulle narrazioni proposte da queste politiche è al momento dovuta. Rappresenta anche un'opportunità per incoraggiare processi partecipativi che riconoscano l'*agency* individuale, dando la possibilità di esprimere bisogni e desideri (processi *bottom-up*). Tuttavia, anche l'idea stessa di bisogno richiede un'ulteriore discussione: come Fraser e Nussbaum hanno giustamente sottolineato, ci troviamo spesso di fronte all'inconsistenza del concetto di "bisogno" come espressione

dell'autenticità del soggetto, seguendo la scia delle riflessioni foucaultiane. Il tema è stato affrontato anche da Sen, che infatti ha ritenuto necessario che *agency* e benessere fossero due concetti da considerare sempre unitamente.

Attualmente, le politiche ispirate all'idea di responsabilità istituzionale, che non riescano però ad attuare processi di cambiamento veramente incisivi, rischiano in ultima analisi di trovarsi impennate sul concetto neoliberale di responsabilità individuale, che si traduce in un processo di autoassoluzione dell'istituzione, che d'altra parte continua a celebrare la fatica del singolo come paradigma di produttività.

La vera sfida sta nell'evitare di ricadere in un approccio alla cura che finora ha riprodotto o un sistema di tipo familistico incentrato sulla figura della madre e sulla sua disponibilità a favore della prole, oppure un sistema basato sui servizi di mercato e sulla disponibilità del lavoratore, in questo caso, per l'istituzione.

L'auspicio è quello di una politica capace di considerare la cura come un problema sociale, culturale, economico e giuridico da affrontare al più presto: non solo la cura degli altri, ma anche la cura di se stessi e del proprio benessere personale. Le proposte provenienti da varie parti del mondo femminista (Fraser, 2013; The Care Collective, 2020), soprattutto nel contesto dell'emergenza pandemica globale, spingono in questa direzione, e rendono urgente e non più negoziabile una riflessione sul cambiamento dei modelli di cura e lavoro nella nostra società.

Il caso studio del bilancio di genere di UniGe

Il bilancio di genere è stato inserito nel Piano di Azioni Positive 2017-2020 ed è stato realizzato per la prima volta nel 2019 e pubblicato nel 2020. La seconda edizione del bilancio di genere è stata realizzata nel corso del 2020 e presentata al pubblico nel 2022.

1. Organi di ateneo per la tutela della parità di genere

L'ateneo genovese in questo senso si situa già come una sorta di *unicum* nel panorama italiano: sono presenti infatti due organi per la tutela della parità di genere.

In UniGe infatti operano due organi statutari per la tutela della parità di genere e per la lotta alle discriminazioni: uno è il CUG (Comitato Unico di Garanzia), istituito ai sensi della legge n. 183/2010 e previsto dall'art. 28 dello Statuto di Ateneo, mentre il secondo è il CPO (Comitato per le Pari Opportunità), previsto dall'art. 27 dello Statuto.

In sede di modifica statutaria nel 2011, UniGe ha deciso di andare controcorrente e di mantenere in vita anche il CPO, attenendosi ad una direttiva ministeriale interpretativa che ha chiarito come negli enti universitari pubblici l'istituzione dei CUG fosse obbligatoria solo in relazione al personale contrattualizzato. Rimane quindi una delle poche università italiane ad aver conservato il CPO, il quale nella nuova formula del 2011 è composto elettivamente da rappresentanti dei docenti, del personale TABS e degli studenti.

Quanto alle competenze dell'organo, l'art. 27 già richiamato affida al CPO la promozione delle pari opportunità in maniera esclusiva per quanto riguarda la componente docente, mentre si prevede la collaborazione col CUG in tutti gli altri ambiti che riguardano il personale TABS, con l'esclusione delle questioni di *mobbing* che invece sono pertinenza esclusiva del CUG.

Il CPO è dotato di una funzione consultiva e propositiva per prevenire e contrastare «ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, l'handicap, l'età, gli orientamenti sessuali», ed insieme al CUG ha il compito di redigere il Piano triennale per le azioni positive (PAP), col fine di «prevenire le discriminazioni e promuovere condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato»³⁵⁶.

A questi due organi nel 2022 si è aggiunto l'Osservatorio permanente per razionalizzare la predisposizione del Bilancio di Genere, per la prima edizione del Gender Equality Plan e per i relativi futuri aggiornamenti (c.d. GEP & BdG Team), di cui oltre.

³⁵⁶ Statuto dell'Università degli Studi di Genova.

2. Procedura

Il bilancio di genere è stato redatto dalla dott.ssa Giulia Arena, dottoranda appartenente al Dipartimento di Giurisprudenza con un progetto di ricerca incentrato sui bilanci di genere universitari nel contesto italiano. L'avvio del progetto relativo alla redazione del primo bilancio di genere è dovuto, come visto, all'azione inserita nel PAP 2017-2020, ma anche alla collaborazione nata tra alcune figure istituzionali che hanno supportato il progetto e hanno fatto in modo che venisse portato a compimento: in particolare, la prof.ssa Taramasso, allora Presidente del CPO, che ha personalmente supervisionato la redazione del bilancio di genere, la prof.ssa De Simone, allora Prorettrice agli affari legali, e la prof.ssa Fanlo Cortes, ex-presidente del CPO.

Dal punto di vista della procedura, sono stati raccolti i dati necessari, come segnalati dalle Linee Guida CRUI, grazie al supporto dei vari uffici via via coinvolti, che si sono fin da subito dimostrati disponibili nel cooperare. A parte qualche rara eccezione, infatti, il processo di raccolta dati non ha creato particolari resistenze.

Il processo di raccolta dati tuttavia ha presentato qualche rallentamento, dovuto alla difficoltà di integrare il modello CRUI con i dati disponibili presso l'ateneo. Le difficoltà maggiori sono intervenute nei punti in cui il modello CRUI presenta come univoca una certa classe di dati, che però nella realtà pone di fronte a scelte metodologiche importanti. Si possono illustrare tre esempi per far meglio comprendere il tema.

Il primo esempio riguarda le difficoltà incontrate nell'associare alla categoria "abbandoni effettuati da iscritti/e al primo anno" alle reali carriere di studenti e studentesse, che in alcuni casi giungono in UniGe per continuare un percorso incominciato altrove, oppure che interrompono un certo tipo di percorso ma per passare immediatamente ad un altro che ritengono più confacente a loro, in UniGe o presso un'altra università. È difficile in questo caso affermare con certezza quando si tratta di un abbandono e quando no e definire con esattezza che cosa si intenda con abbandono. Si potrebbe per esempio decidere che chi continua il percorso universitario, anche se in un differente corso di laurea, non ha "abbandonato", ma come visto i dati completi sulle carriere sono disponibili soltanto per quanto riguarda UniGe, non certo per le altre università eventualmente coinvolte. Bisognerebbe poi valutare come rilevanti a questi fini la decisione di continuare in un corso di laurea affine, oppure appartenente ad una disciplina completamente diversa? Come si definisce, in sostanza, il concetto di "abbandono"? Nel momento in cui si redige il bilancio di genere si è consapevoli del significato negativo del termine abbandono nel contesto universitario, che tuttavia spesso non tiene conto di carriere, magari non lineari, ma non per questo fallimentari.

Il secondo esempio riguarda i finanziamenti alla ricerca, che anche in questo caso hanno richiesto riflessioni ulteriori sugli standard con cui raccogliere i dati, per esempio se includere

o meno finanziamenti dove il *Principal Investigator* non afferisse ad UniGe, dal momento che si tratta di un'ipotesi più che plausibile.

Il terzo esempio, infine, riguarda i c.d. professori a contratto, che si sarebbe voluto inserire nelle statistiche come strumento per rilevare l'utilizzo di questo strumento, anche nell'ottica di mappare la precarietà presente in accademia, ma che non è stato possibile includere per problemi amministrativi: per esempio, come considerare un componente del personale TABS che però è anche professore a contratto? Nell'ottica di una mappatura, avrebbe poco senso includerlo, ma dal punto di vista amministrativo ed informatico non è stato possibile risolvere l'*impasse*.

Nella redazione del bilancio di genere si è deciso di seguire l'approccio proposto dalle Linee Guida CRUI precedentemente analizzate (v. capitolo secondo). Tale scelta è stata motivata dalla necessità di offrire un testo che fosse possibile confrontare con gli altri atenei, riconoscendo l'importanza del movimento di standardizzazione avviato proprio dalla pubblicazione delle Linee Guida e dal lavoro fatto in tal senso dal Gruppo Tematiche di Genere CRUI. Tuttavia, ci sono anche stati punti di disaccordo tra il modello previsto dalle Linee Guida e gli obiettivi che UniGe ha deciso di perseguire, che hanno portato nella seconda edizione del bilancio di genere ad alcune, parziali, modifiche.

Tuttavia, come è accaduto anche nell'esperienza di altri atenei, le prime due edizioni del bilancio di genere si sono limitate alla fase detta analisi di contesto, ovvero alla presentazione di un quadro descrittivo della situazione di genere in ateneo, per cui la strada verso la piena implementazione della parità di genere rimane ancora lunga, attraverso la vera e propria riallocazione delle risorse sulla base dei risultati del Bilancio di Genere e il monitoraggio attento degli indicatori sulla parità.

3. Contenuti e principali risultati delle prime due edizioni del bilancio di genere UniGe

Il bilancio di genere è stato considerato un'occasione in cui l'università può ripensarsi «assumendosi la responsabilità del superamento delle disuguaglianze che ancora permeano la nostra società e riconoscendo il proprio ruolo attivo nel contrastarle, in accordo del resto ai dettami della c.d. Terza missione»³⁵⁷.

³⁵⁷ Università degli Studi di Genova, Bilancio di genere 2019, rinvenibile su <https://cpo.unige.it/>, p. 2.

La prima edizione del bilancio di genere UniGe contiene un'analisi dettagliata dei dati relativi alle tre componenti principali che fanno parte dell'università: corpo studentesco, personale docente e ricercatore e personale TABS; vi è poi una sezione dedicata alla composizione di genere dei principali organi di *governance*. Nel documento vengono altresì proposte alcune chiavi di lettura per interpretare i principali *trend* che riguardano la parità di genere in ateneo.

In ogni sezione viene fornita una fotografia accurata delle varie componenti di ateneo, attraverso l'analisi della composizione per genere, dell'evoluzione delle carriere (che siano studentesche o lavorative) e dei principali indici utilizzati per mappare le situazioni di disparità. Inoltre alla fine di ogni sezione è presente una parte di conclusioni che tirano le fila delle principali questioni emerse e provano a suggerire in che direzione continuare il percorso. La sezione finale denominata "In pillole", invece, riassume il capitolo attraverso i suoi punti più salienti, nell'ottica di rendere il bilancio di genere un documento accessibile a tutta la comunità accademica, anche a chi si sente più lontano dalle questioni di genere.

L'analisi di contesto delle tre componenti è stata seguita, nell'edizione 2019, da una prima ricognizione delle azioni per la parità già intraprese da UniGe, divise in sei macro-categorie: monitoraggio, *governance*, carriere sia del personale docente e ricercatore sia del personale TABS, conciliazione, sensibilizzazione ed infine ricerca e didattica.

Nella seconda edizione del bilancio di genere, relativa all'anno 2020, si mantengono le sezioni dedicate a corpo studentesco, personale docente e ricercatore, *governance* e personale TABS, ma viene tolta la sezione dedicata alle azioni, che vengono invece integrate nel Gender Equality Plan a quel punto in via di pubblicazione (v. oltre).

Viene aggiunta anche una sezione dedicata al welfare di ateneo, dove si sono analizzati i tipi di servizi presenti per ogni categoria, le richieste e se possibile la spesa.

Infine, entrambi i documenti sono stati forniti di un piccolo Glossario in cui è racchiusa la definizione dei principali concetti inerenti la parità di genere, di nuovo nell'ottica di trasmettere un documento accessibile e comprensibile per tutti.

Per quanto riguarda la **componente studentesca**, gran parte dell'analisi è stata incentrata sulla segregazione orizzontale. I dati raccolti hanno confermato che la distribuzione delle iscritte UniGe comprende una fetta più ampia, mentre la segregazione maschile appare più concentrata in alcune specifiche discipline tecnico-scientifiche, come informatica ed ingegneria. Anche la tradizionale divisione in STEM e scienze *soft* non appare molto rilevante, dal momento che nelle STEM si registrano discipline a maggioranza femminile (come biologia o chimica) insieme ad alcuni dei corsi più segregati al maschile di tutto l'ateneo (per esempio, informatica). I due Dipartimenti più segregati, in questo caso al femminile, di tutto l'ateneo rimangono però Scienze della Formazione e Lingue e Letterature straniere: entrambi hanno

l'80% di iscritte, ma si segnala che Farmacia raggiunge ben il 78%. In questo caso è utile richiamare il dibattito già analizzato nel capitolo secondo, sul divario "cura vs tecnica"³⁵⁸ che rappresenta una distinzione più aderente alla realtà di quella che divide in discipline scientifiche e umanistiche.

La tendenza ad una segregazione di genere sempre più forte viene confermata anche dai dati sui singoli corsi di laurea, dove i corsi "neutri" (dove cioè un genere non supera il 60%) raggiungono il 26,3% del totale, cioè poco più di un quarto, nel 2019. Rispetto solamente al 2018 tale dato è passato dal 33% (un terzo dei corsi) al 26,3%, con un calo di quasi sette punti percentuali, mentre sia i corsi a prevalenza maschile che quelli a prevalenza femminile sono aumentati. Nel 2020, appaiono segregati al maschile il 28,10% dei corsi (-1,2% rispetto al 2019), segregati al femminile (più del 60% di iscritte) il 50,30% dei corsi (+5,9% rispetto al 2019) e neutri, invece, solamente il 21,60% (-4,7% rispetto al 2019).

Servirà sicuramente un monitoraggio più lungo per poter trarre delle conclusioni, ma la tendenza sembra andare nella direzione di allargare il numero di corsi segregati piuttosto che ridurlo, dal momento che nel giro di soli due anni si è passati dal 33% di corsi neutri ad appena il 22%.

Altre conclusioni che è stato possibile trarre riguardo alla componente studentesca è che le donne prediligono percorsi lunghi, come le lauree a ciclo unico (che vengono terminate per tempo e con voti più alti rispetto ai colleghi uomini), e successivamente tendono ad iscriversi in misura maggiore alle scuole di specializzazione. Le studentesse sono inoltre più dinamiche dal punto di vista della mobilità, sia in entrata che in uscita. Da un breve confronto con i dati emersi dagli altri atenei che hanno redatto il proprio bilancio di genere basandosi sul modello delle Linee Guida CRUI, si nota che UniGe si situa in una posizione di sostanziale allineamento, tranne che per il dato relativo all'occupazione post laurea, che vede le studentesse UniGe occupate in misura uguale rispetto agli uomini e non meno di loro, nonostante il *gap* retributivo piuttosto elevato, che invece di ridursi con il passare degli anni dalla laurea, tende invece ad aumentare ancora di più.

Nel caso del **corpo docente e ricercatore** l'analisi si è focalizzata soprattutto sulla segregazione verticale e orizzontale (v. capitolo secondo).

Per quanto riguarda la possibilità per le donne di accedere ai ruoli superiori, si sono evidenziate diverse tendenze in atto. Da una parte, il rapporto tra docenti di prima fascia e totale dei docenti UniGe è rimasto pressoché invariato nel corso degli anni a partire dal 2012, con qualche minima variazione non significativa. In questo senso, negli ultimi anni non sembra

³⁵⁸ C. Barone, *Some Things Never Change: Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades*, in «Sociology of Education», LXXXIV (2011), n. 2, p. 158.

essere diventato più facile l'accesso agli apici della carriera accademica per le docenti, visto che la percentuale di professoresse ordinarie in tutto il corpo docente femminile rimane piuttosto bassa. L'elaborazione dei dati tramite le serie storiche con i c.d. grafici "a forbice" ha permesso di notare come l'unico ruolo in cui sia evidente una chiusura della forbice è quello da associati, i ruoli più bassi invece rimangono più o meno stabili e il ruolo da ordinari presenta una chiusura della forbice molto più limitata.

Un altro fattore che pesa sulla segregazione verticale è quello analizzato nel capitolo terzo riguardante il c.d. blocco delle assunzioni con un turnover ridotto a meno del 100%, che ha significativamente ristretto il numero di posti disponibili in UniGe.

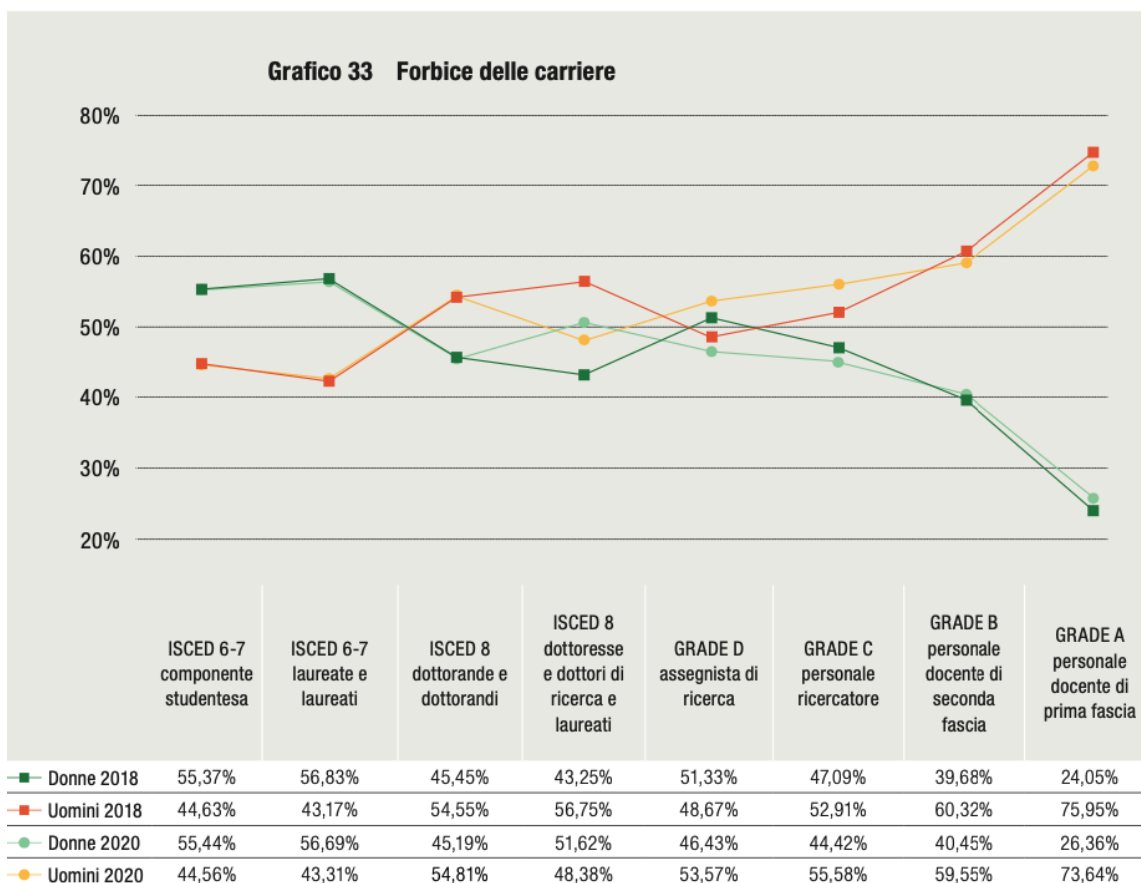
I dati purtroppo sono disponibili solo a partire dal 2012, ma il taglio del personale appare chiaro e solo negli ultimi due anni il trend sembra essere leggermente in salita:

Personale Docente - NUMERI ASSOLUTI			
Anno	Uomini	Donne	TOT
2012	1281	496	1777
2013	847	490	1337
2014	838	487	1325
2015	809	485	1294
2016	788	471	1259
2017	778	458	1236
2018	749	470	1219
2019	767	463	1230
2020	782	480	1262

Elaborazione propria. Nota: non è stato possibile includere gli assegni di ricerca.

Infine, il terzo fattore da considerare riguarda la composizione di genere delle commissioni di concorso, che come visto nel capitolo secondo rappresenta uno dei casi in cui il fenomeno dell'omosocialità è più forte e concorre, insieme ad altri elementi, a spiegare il persistere di diseguaglianze di genere. In particolare, nel caso del bilancio di genere 2019 è stato rilevato che nelle commissioni per posti da ricercatore/trice le donne commissarie rappresentano il 35% e il 22% nelle commissioni per posti da associato/a o da ordinario/a.

In generale, mentre il turnover sembra favorire le carriere femminili, il taglio dei punti organico e la composizione delle commissioni di concorso sembrano invece rappresentare elementi di ostacolo.



Confronto forbici delle carriere 2018 e 2020. Fonte: Bilancio di genere UniGe 2020.

Per quanto riguarda la segregazione orizzontale, «il ruolo dei professori ordinari è caratterizzato da una forte disparità in tutte le aree CUN considerate, anche quelle che nei ruoli inferiori dimostrano un grado di parità ben più elevato, se non addirittura una netta prevalenza femminile»³⁵⁹. Si rileva anche la distribuzione, in genere più paritaria, che presente il ruolo dei ricercatori a tempo indeterminato, oramai ad esaurimento, rispetto ai ricercatori a tempo determinato: una differenza che si ritrova anche a livello nazionale e per la quale è stata ipotizzata una preferenza delle donne per carriere più stabili e meno precarie, e di conseguenza una mancanza di partecipazione nei ruoli a tempo determinato.

³⁵⁹ Università degli Studi di Genova, Bilancio di genere 2019, rinvenibile su <https://cpo.unige.it/>, p. 46.

Aree CUN	RTD	RU	PA	PO
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,23	1,33	1,17	0,25
02 - Scienze fisiche	0,36	0,00	0,33	0,14
03 - Scienze chimiche	2,00	3,40	1,00	0,34
04 - Scienze della terra	0,33	0,00	0,20	0,22
05 - Scienze biologiche	0,43	2,20	1,04	0,50
06 - Scienze mediche	0,60	1,50	0,54	0,18
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,00	0,00	0,00	0,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	2,00	1,00	0,76	0,24
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,32	0,33	0,26	0,10
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,13	0,71	1,76	0,75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,00	0,60	0,71	0,58
12 - Scienze giuridiche	0,78	0,67	1,25	0,32
13 - Scienze economiche e statistiche	1,67	5,00	0,80	0,30
14 - Scienze politiche e sociali	0,80	1,00	0,36	0,36

Legenda

Rapporto Donne- Uomini	Valori compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
più di 2 donne ogni uomo	> 2	

Rapporto di femminilità per aree CUN. Fonte: Bilancio di genere UniGe 2020

L'analisi della composizione di genere della *governance* ha invece confermato una forte segregazione verticale per quanto riguarda gli organi apicali, inoltre «le donne sono poche anche tra le coordinatrici di corso di studi o di dottorato, anche perché le docenti, soprattutto quelle con l'esperienza necessaria per accedere a tali ruoli, sono poche in numeri assoluti»³⁶⁰. Inoltre, un effetto distorsivo è rappresentato dal fatto che alcuni incarichi sono in realtà ricoperti dalla stessa docente (per esempio, una singola docente è coordinatrice di più corsi di studio affini), per cui le donne, che a prima vista sembrano essere presenti, sono in realtà in misura inferiore. Questa considerazione riporta al tema degli impegni che in capo alle professoressa spesso diventano troppo onerosi ed incompatibili con l'attività di didattica e di ricerca, andando ad aumentare l'*academic housekeeping*³⁶¹.

Il **personale TABS** è quello che presenta le disparità di genere più contenute, a fronte anche di una decisa femminilizzazione di questo tipo di carriera (le donne in totale sono quasi

³⁶⁰ Università degli Studi di Genova, Bilancio di genere 2019, rinvenibile su <https://cpo.unige.it/>, p. 72.

³⁶¹ T. Addabbo, G. Badalassi e C. Pusch, *The Connection Between Gender Budgeting and Academic House-keeping in RPOs*, in «International Conference on Gender Research», V (2022), n. 1, pp. 1-10.

il 65%). Tale aspetto sembra essere un'eccezionalità dell'ateneo genovese anche facendo un breve confronto con gli altri atenei italiani, dove invece le carriere femminili soffrono di una segregazione verticale molto più forte.

Uno degli aspetti più rilevanti da segnalare, nell'ottica del caso di studio, è come le differenze contrattuali e non tra la carriera docente e quella amministrativa permettano di tracciare in modo molto più preciso i dati sul lavoro di cura per quanto riguarda il personale TABS. Come suggerito dalle Linee Guida, è stato infatti possibile raccogliere i dati relativi alle assenze, per genere e per causa dell'assenza, e all'utilizzo del part-time, che viene considerato un indicatore del carico del lavoro di cura: nel caso di UniGe, circa il 30% delle dipendenti utilizza il part-time.

Come noto, solitamente tale regime viene offerto nell'ottica di favorire la conciliazione vita privata e lavorativa e, altrettanto spesso, viene caratterizzato come uno strumento in grado di salvaguardare l'occupazione femminile. Nell'ambito delle amministrazioni pubbliche il part-time è al centro di quel "patto perverso" (v. capitolo terzo) che sembra esistere tra donne e amministrazione: all'ampiezza di strumenti di conciliazione e alla sicurezza di poterli usare senza ritorsioni corrisponde una sorta di *mommy track*, ovvero la rinuncia a fare carriera all'interno dell'amministrazione. Inoltre, il part-time potrebbe essere frutto di una scelta obbligata per fare fronte agli impegni familiari e al lavoro di cura. una scelta appunto non esente da conseguenze sul piano lavorativo e previdenziale: con meno ore di lavoro, la retribuzione è inferiore e di conseguenza lo sarà anche l'ammontare della pensione. Inoltre, il dipendente (o sarebbe meglio dire la dipendente) part-time incontra più difficoltà nel fare carriera, dal momento che difficilmente i ruoli dirigenziali possono avere accesso a questo regime.

Va aggiunto anche che l'utilizzo del part-time in UniGe, considerati i dati sull'età media piuttosto elevata, sembra essere una soluzione non solo per gestire i primi anni di genitorialità (per i quali esistono istituti appositi, come il congedo parentale), ma per riequilibrare il carico di lavoro a lungo termine e «si può ipotizzare che in questi casi il lavoro di cura non derivi tanto dalla presenza di bambini piccoli quanto dal carico familiare in generale, rappresentato dai figli, dai genitori o parenti anziani e dai propri problemi di salute»³⁶².

Lo stesso tipo di monitoraggio non è possibile per i docenti, che presentano un tipo di lavoro più atipico.

Anche per questo motivo, nell'edizione 2020 si è deciso di aprire un focus tematico sul **welfare**, cercando di gettare luce sugli aspetti riguardanti il carico da lavoro di cura anche per quanto riguarda i docenti. Tuttavia, anche in questo caso il più grande ostacolo è stata la mancanza di dati: per esempio, nonostante siano attive delle convenzioni con servizi di cura

³⁶² Università degli Studi di Genova, Bilancio di genere 2020, rinvenibile su <https://cpo.unige.it/>, pp. 25-26.

per l'infanzia di cui il personale può usufruire, non si sa esattamente quante richieste siano state fatte negli anni perché il personale si rapporta direttamente con la struttura, senza un monitoraggio da parte di UniGe.

In generale, l'offerta di servizi di welfare appare di tipo tradizionale, dal momento che consiste principalmente in diversi tipi di contributi economici, rivolti soprattutto al personale TABS³⁶³. Si è notata invece una scarsità di servizi rivolta al personale docente e ricercatore, e una pressoché totale assenza di servizi rivolti al corpo studentesco, nonostante, come noto, il lavoro di cura sia universalmente distribuito (v. capitolo terzo). L'unico beneficio aperto anche al corpo studentesco, compresi dottorandi/e e specializzandi/e, è proprio quello delle convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia.

L'analisi dei dati sui beneficiari di questi servizi tuttavia ha rilevato delle sorprese: per esempio, per quanto riguarda le richieste del personale TABS, «sono 34 le richieste accolte nel 2020 provenienti da uomini e 86 quelle provenienti da donne, ma UniGe ha speso in media € 73,21 per ogni richiesta proveniente da una donna e € 166,62 per ogni richiesta proveniente invece da un uomo»³⁶⁴. L'origine di tale sproporzione non è ancora nota, e al tempo stesso questo rappresenta il primo tentativo all'interno del bilancio di genere di UniGe di addentrarsi nell'analisi finanziaria.

Sul tema dei congedi motivati da genitorialità per il personale docente e ricercatore, le uniche richieste provenienti da uomini sono quelle dei ricercatori a tempo indeterminato, con una media di 8 giorni a richiesta. Gli uomini di tutti gli altri ruoli non hanno avanzato richieste in merito. Le esigenze collegate alla maternità in senso stretto (congedo di maternità) e alla genitorialità (congedo parentale o altri tipi di congedo) si concentrano nei ruoli delle dottorande, delle assegniste di ricerca e delle ricercatrici a tempo indeterminato. Il dato è di fondamentale importanza per poter implementare delle azioni riguardanti la genitorialità che sappiano tenere conto dei dati di fatto, ovvero che ad avere più bisogno di supporto sono le categorie meno contrattualizzate in accademia.

4. Il Gender Equality Plan

Per quanto riguarda la redazione del Gender Equality Plan, questo è stato redatto a cavallo tra il 2021 e il 2022 ed è stato presentato alla comunità accademica, unitamente alla seconda edizione del bilancio di genere, il X aprile 2022.

³⁶³ Le specifiche relative ai beneficiari, al tipo di beneficio e all'importo erogato sono disponibili nella circolare n. 17 del 15.5.20213, nella pagina web dedicata al settore Welfare e nel Piano Welfare 2020-20215.

³⁶⁴ Università degli Studi di Genova, Bilancio di genere 2020, rinvenibile su <https://cpo.unige.it/>, p. 56.

La redazione del GEP è differita da quella del bilancio di genere in molteplici aspetti. Innanzitutto, si è deciso di creare un gruppo di lavoro allargato, che comprendesse persone provenienti sia dal corpo docente e ricercatore sia dal personale tecnico e amministrativo. È possibile individuare all'incirca quattro gruppi di persone all'interno del gruppo di lavoro: le persone che ne fanno parte per via del loro incarico istituzionale e della loro competenza in materia di pari opportunità, soprattutto la Delegata alle Pari Opportunità e Inclusione e la Prorettrice alla Ricerca (rispettivamente, prof.sse Taramasso e Gaggero); i rappresentanti dei due organi di tutela della parità di genere e del benessere lavorativo, cioè il CUG e il CPO; le persone appartenenti al corpo docente e ricercatore con particolari competenze in merito a politiche pubbliche e parità di genere; ed infine si è deciso di inserire nel gruppo di lavoro i/le dirigenti delle aree ritenute di maggiore interesse per il GEP stesso, in particolare, oltre ovviamente alla Direttrice Generale, la Dirigente dell'Area personale, la Dirigente dell'Area risorse e bilancio e la Dirigente dell'Area internazionalizzazione, ricerca e terza missione. Come si può notare, il gruppo di lavoro è ampio ed eterogeneo, nel tentativo di creare un'occasione di dialogo tra diversi settori della stessa università e di portare allo stesso tavolo persone con esperienze e competenze diverse.

Il 19 novembre 2021 UniGe, tramite nota rettorale e direttoriale n. 65801, ha formalizzato un Osservatorio permanente per razionalizzare la predisposizione del Bilancio di Genere, per la prima edizione del Gender Equality Plan e per i relativi futuri aggiornamenti (c.d. *GEP & BdG Team*). L'Osservatorio è quindi composto da 18 componenti (17% uomini, 83% donne):

- Angela Celeste Taramasso – Coordinatrice dell'Osservatorio, Delegata alle Pari Opportunità e Inclusione
- Laura Gaggero – Prorettrice alla ricerca
- Tiziana Bonaceto – Direttrice Generale
- Alessandro Castellano, Cinzia Leone – Area direzionale
- Claudia De Nadai – Dirigente dell'Area personale
- Monica Causa – Dirigente dell'Area risorse e bilancio
- Monica Buffa, Monica Sbrana, Barbara Pirilli, Antonella Prato, Claudia Sanguineti, Cristina Tubino – Area internazionalizzazione, ricerca e terza missione
- Enrico Di Bella – Docente esperto di statistica di genere
- Francesca Bagnoli – Componente del CPO
- Aldo Spalla – Componente del CUG
- Rita Bencivenga – Assegnista di ricerca ed esperta di studi di genere
- Giulia Arena – Dottoranda con interessi di ricerca su tematiche di genere

La costituzione dell'Osservatorio, che ha formalizzato il precedente gruppo di lavoro informale, ha permesso la stabilizzazione delle varie competenze coinvolte. Il requisito del Gender Equality Plan, in questo senso, ha dato la spinta necessaria per dotarsi di un organismo stabile, anche se aperto e flessibile, per la redazione, l'aggiornamento e il monitoraggio dei documenti in questione, cioè il GEP e il BG. Si può quindi tracciare un percorso che dalla prima redazione del bilancio di genere del 2019 ha portato via via all'allargamento del gruppo di lavoro, secondo due direttrici principali: da una parte l'istituzionalizzazione del processo di redazione di questi documenti e dall'altra il tentativo di inserire più competenze possibili.

In questo modo, le esperienze sia del BG che del GEP perdono quel carattere di episodicità che altrimenti rischia di caratterizzarle (si pensi a tanti casi italiani dove il BG è stato redatto *una tantum* e poi abbandonato). Il processo di incardinamento all'interno dell'università ha anche il pregio di agevolare l'integrazione dei risultati nella programmazione strategica di ateneo.

5. Conclusioni

In via generale, è possibile concordare con lo schema teorico presentato nel capitolo terzo: un bilancio di genere che si fermi all'analisi di contesto e che inserisca al suo interno soltanto indicatori descrittivi dei principali fenomeni legati alla disparità di genere, è un bilancio di genere che può assolvere solamente agli obiettivi di sensibilizzazione e di *accountability* nei confronti dell'ente. Se il primo obiettivo potrebbe dirsi parzialmente raggiunto, già il secondo appare più in dubbio, visto che al momento in UniGe non c'è alcun tipo di meccanismo che obblighi gli organi di *governance* a prendere atto dei risultati del bilancio di genere, per modificare di conseguenza le politiche di ateneo.

Tra i fattori positivi, si può includere la presenza di un accordo, implicito o esplicito, che si è sviluppato tra due dei vertici del triangolo di velluto (v. capitolo terzo): da una parte, il forte sostegno istituzionale che ha ricevuto l'iniziativa e dall'altra la disponibilità di un progetto di ricerca di durata triennale dedicato al tema dei bilanci di genere e alla realizzazione del bilancio di genere di UniGe.

Un altro aspetto positivo riguarda l'attivazione di una serie di processi che la redazione del bilancio di genere prima, e del Gender Equality Plan dopo, ha innestato all'interno dell'ateneo. Uno di questi, per esempio, è la considerazione di aggiungere un'analisi di genere all'interno del Gruppo che si occupa di stress lavoro-correlato. Un altro esempio è la creazione stessa dell'Osservatorio, che ha permesso di creare un luogo di confronto e di scambio per favorire processi partecipativi nella redazione delle *policy* di genere di ateneo. Il rischio, ovviamente, come già analizzato nel capitolo terzo, è che in un luogo di questo tipo non ci sia spazio o modo per mediare tra visioni diverse di parità di genere. L'altro rischio, anch'esso

considerato nel capitolo terzo, è l'eccessiva tecnicizzazione del processo che porta alla redazione di questo tipo di documenti, che può essere evitato soltanto se l'Osservatorio rimane un luogo aperto al confronto.

In questo senso è possibile collegarsi ad un altro fattore negativo individuato, che è riscontrabile nel mancato coinvolgimento della comunità accademica, pre, durante e dopo. In particolare, la redazione del bilancio di genere non ha attuato un processo partecipativo. La presentazione del documento è avvenuta tramite una conferenza partecipata da parte della comunità accademica, ma è mancato quello spazio di confronto che possa rendere il documento veramente vivo. In particolare, si rileva che sono stati assenti commenti provenienti da associazioni studentesche, collettivi o di chiunque sia vicino ai temi della parità di genere in accademia.

Facendo invece nuovamente riferimento al ruolo del bilancio di genere, si può osservare che la concomitanza con il "nuovo" Gender Equality Plan porterà probabilmente ad una risignificazione anche dello strumento del bilancio di genere. Infatti il ruolo di strumento di misurazione delle performance e di monitoraggio delle azioni tramite indicatori di risultato e di impatto ora è svolto dal GEP, la cui struttura prevede esattamente questo: ad ogni azione inserita nel GEP è associata una persona referente (aumento dell'*accountability*), oltre ad un preciso indicatore di risultato che monitori l'andamento di ciascuna azione. Il vantaggio dell'introduzione del Gender Equality Plan è proprio aver reso immediatamente obbligatoria una struttura di questo tipo. In questo modo, però, da una parte il bilancio di genere si presta ad assolvere la funzione di base statistica ed informativa del GEP, a cui invece viene demandato il compito di istituire azioni puntuali e di monitorarne l'implementazione, mentre il monitoraggio dell'impatto viene svolto comunque dal bilancio di genere. I due documenti appaiono quindi sempre più interconnessi, e ci si chiede che ruolo potrà assumere in questo nuovo sviluppo la parte relativa all'analisi finanziaria. Se è vero, infatti, che il GEP ha come requisito obbligatorio di avere risorse dedicate ed adeguate, è anche vero che l'analisi finanziaria di tutte le spese di un ateneo è un compito molto più vasto e più impegnativo.

Quello che si ritiene più probabile è che negli anni a venire ognuno dei due documenti trovi una sua ridefinizione in merito ai fenomeni che si è cercato di mettere in luce con il caso studio di UniGe. Come visto nel capitolo terzo, ruolo del bilancio di genere, narrazione di genere sottostante, indicatori scelti e tipo di azioni proposte sono in realtà legati in maniera spesso implicita ma ineludibile.

Post-scriptum e ringraziamenti

La ricerca scientifica per Verloo appartiene al dominio dell'episteme, la produzione di conoscenza. Si tratta di uno dei domini che la studiosa aggiunge ai quattro già individuati da Walby e che concorrono a definire il regime di genere come illustrato da Connell. I regimi di genere influenzano la vita di ogni persona, in ogni suo aspetto. Lo studio dei regimi di genere, in qualsiasi contesto e di qualsiasi tipo, assume i contorni da una parte di uno svelamento e dall'altra di una presa di posizione. Si usa il termine svelamento perché si tratta di indagare quello che non è immediatamente percepibile e che spesso viene presentato come naturale o come razionale. Solitamente, i regimi di genere hanno ben poco a che fare con la biologia o con la razionalità, ma sono espressione di delicati (dis)equilibri di potere e di convinzioni radicate. Per questa ragione la metodologia impiegata deve essere il più possibile obiettiva e valutativa, in grado di prendere in considerazione tutti gli elementi che concorrono alla definizione della questione. Ma la ricerca scientifica che ha portato a questo elaborato è anche e allo stesso tempo una ricerca femminista ed in questo consiste la presa di posizione, che è politica e valoriale. Essere femminista significa situarsi fuori, o perché è la società che mette ai margini determinati individui, o perché si sceglie di assumere uno sguardo estraneo, e al tempo stesso situarsi dentro: dentro al corpo, dentro alle biografie genderizzate, dentro ai meccanismi sociali dal punto di vista di chi li vive. A maggior ragione, scrivere questa tesi è stata una sfida per me, una giovane ricercatrice che si affaccia alla carriera accademica. Il lavoro parla di me e non parla di me, al contempo. Parla di me quando ho portato le mie intuizioni e il mio vissuto dentro alla mia ricerca, quando mi sono occupata per due anni consecutivi della redazione del bilancio di genere di UniGe e ho partecipato alla creazione del Gender Equality Plan e ho sfruttato queste esperienze per comprendere, dal punto di vista dell'*artigiana*, che cosa voglia dire *fare gender mainstreaming*. Non parla di me quando invece ho smesso i miei panni per cercare di entrare in quelli altrui, nelle diverse accezioni possibili di accademia che sono state presentate in questo elaborato e che (per fortuna?) non sono quelle che ho vissuto io. Non parla di me quando ho lasciato da parte le mie paure da giovane ricercatrice in erba per immergermi in quelle di altri, o quando ho cercato nella mia ricerca di dare spazio. Perché per me essere femminista passa anche da questo: dare spazio ad altre voci, ad altre esperienze, ad altri vissuti. Il pluralismo degli sguardi e delle teorie è l'unico modo possibile in riesco ad immaginare di offrire il mio contributo alla ricerca scientifica.

Quando ho iniziato la mia esperienza dottorale credevo che fare ricerca volesse dire acquisire conoscenza. Ora so che era una visione ingenua e completamente sbagliata: fare ricerca è porsi in rapporto continuo con l'oggetto che si indaga, perché più conoscenza si acquisisce su questo oggetto più cambiano le domande che si pongono, e queste domande

finiscono per modificare radicalmente come si pone e come si vede l'oggetto stesso. Pensavo che avrei aggiunto il mio piccolo pezzettino di conoscenza al grande muro che la società sta costruendo, ma ora che sto scrivendo le righe finali di questa tesi sento che la metafora dell'atomo rispecchi molto di più quello che provo. Quello che ho prodotto va ad inserirsi in una grande rete di conoscenza che a mano a mano si espande, ma non lo fa appoggiandosi solidamente sui blocchi vicini. Piuttosto, rimane sospeso nel vuoto, agganciato ad altre conoscenze, altre teorie, altri scritti, che in un gioco di forze contrapposte definiscono il suo luogo. Ci sono concetti e teorie di cui la mia ricerca è ovviamente debitrice, ma ci sono anche quegli spazi vuoti, quelle questioni non ancora indagate. Quando nuova conoscenza entrerà a colmare quegli spazi, anche la mia si sposterà di conseguenza, trovando una nuova configurazione, come un elettrone in una reazione chimica.

Ringraziamenti:

Prima di tutto, grazie ai miei advisor Realino e ad Isabel, che mi hanno guidata con gentilezza e cura in questi anni del dottorato, mi hanno fatta sentire accolta in accademia come se si trattasse di una famiglia e mi hanno aiutata a crescere come ricercatrice, mano a mano che mi innamoravo di questo lavoro. Grazie ad Angela, Rita, Gisella, Laura, Cinzia, Alessandro, Carla e tutte le altre persone che ho avuto l'onore di conoscere lungo questo percorso: mi avete mostrato un'accademia diversa, che eppure esiste e resiste, e anche se forse inconsapevolmente mi avete ispirato come modelli da seguire, con la vostra professionalità, competenza e generosità. Grazie a Matteo, Fiammetta, Mattia, Francesca e Nathalie e a tutti gli altri e le altre per le risate e la complicità, mi dispiace solo che non ce le siamo godute abbastanza.

Grazie a L., che da quindici anni mi sprona ad essere la versione migliore di me stessa. Ogni volta che penso a te, mi vengono in mente queste parole: «he not only accepted me, he embraced me. He never tried to change me or tell me to be quieter. On the contrary, we made each other better, bigger, louder, realer». Tu hai fatto lo stesso con me, mi hai esortata senza sosta ad essere *migliore, più grande, più forte, più reale*. Se sono arrivata fin qui, lo devo anche a te, a noi.

Grazie ai miei genitori, che hanno messo i mattoncini della persona che sono ora e che mi hanno cresciuta per essere indipendente, autonoma, testarda, pronta a combattere (forse voi direste anche "polemica"). Grazie a S., che è un pezzettino del mio cuore, qualsiasi siano i km che ci separano. Grazie a S. e F., che sono gli amici migliori che potessi chiedere all'Università: sono felice di avervi nella mia vita e sono grata per tutte le risate, i vocali lunghissimi, le avventure. Grazie ad A., E., E., L., M., A., M., C. e a chi sicuramente sto dimenticando: siete la mia famiglia scelta, la mia rete di sicurezza, la mia certezza.

Grazie ad ADI, dove ho capito che forse lavorare per una comunità mi piace. Grazie alle colleghe e ai colleghi che ho conosciuto in questi quattro anni, ai convegni in giro per l'Italia e per il mondo, dove ci siamo confessati a vicenda, tra risate amare e lacrime felici. Mi avete ispirata, supportata e fatta sentire meno anormale.

Infine, anche se non c'è una persona specifica da ringraziare, sento un'immensa gratitudine per questo percorso, che mi ha resa una persona migliore, mi ha donato chiarezza su quello che voglio e su quali siano i miei valori, mi ha permesso di scoprire le cose in cui sono brava e di affrontare le mie paure. Sono grata di avere avuto questa opportunità e non vedo l'ora di continuare.

Bibliografia

Acker J., *From Sex Roles to Gendered Institutions*, in «Contemporary Sociology», XXI-5, 1992, pp. 565-569.

Acker J., *Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations*, in «Gender & Society», IV-2, 1990, pp. 139-158.

Addabbo T. e Pulejo L., *Il Bilancio di Genere nelle Università e il ruolo dei C.U.G. universitari*, in F. Galgano, M.S. Papillo (a cura di), *Diversity Management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari*, FedOA - Federico II University Press, Napoli, 2020, pp. 101-112.

Addabbo T., Badalassi G. e Pusch C., *The Connection Between Gender Budgeting and Academic Housekeeping in RPOs*, in «International Conference on Gender Research», V-1, 2022, pp. 1-10.

Addabbo T., *Gender auditing dei bilanci e delle politiche pubbliche*, working paper, CAPP - Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Addabbo T., Gunluk-Senesen G. e O'Hagan A., *Gender Budgeting: Insights from Current Methodologies and Experiences in Europe*, in «Politica economica - Journal of Economic Policy (PEJEP)», n. 2, 2015, pp. 125-134.

Addabbo T., Lanzi D. e Picchio A., *Gender Budgets: A Capability Approach*, in «Journal of Human Development and Capabilities», XI-4, 2010, pp. 479-501.

Addabbo T., Rodríguez-Modroño P. e Galvez-Munoz L., *Gender Budgeting in Education from a Wellbeing Approach: An Application to Italy and Spain*, in «Politica economica - Journal of Economic Policy (PEJEP)», n. 2, 2015, pp. 195-212.

Agodi M. C. e Picardi I., *Il mentoring come progetto trasformativo della struttura di genere dell'accademia: il programma pilota di GENOVATE@UNINA*, in «La camera blu. Rivista di studi di genere», n. 15, 2016, pp. 136-170.

Allwood G., *Gender Equality in European Union Development Policy in Times of Crisis*, in «Political Studies Review», XVIII-3, 2020, pp. 329-345.

Antonucci L. e Crocetta C., *Un indicatore sintetico per il bilancio di genere dell'Università di Foggia*, in F. D. D'Ovidio, E. Toma (a cura di), *Metodi ed analisi statistiche*, Università degli Studi di Bari Aldo Moro, 2016, pp. 157-166.

Bacchi C. e Eveline J., *Approaches to gender mainstreaming: What's the problem represented to be?*, in C. L. Bacchi e J. Eveline, *Mainstreaming politics: gendering practices and feminist theory*, University of Adelaide Press, Adelaide, 2010, pp. 111-138.

Bacchi C. e Eveline J., *Mainstreaming and neoliberalism: a contested relationship*, in C. L. Bacchi e J. Eveline, *Mainstreaming politics: gendering practices and feminist theory*, University of Adelaide Press, Adelaide, 2010, pp. 39-60.

Banerjee N., *What is Gender Budgeting? Public Policies from Women's Perspective in the Indian Context*, 'Follow the Money' Series 1, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), New Delhi, 2003.

Barone C., *Some Things Never Change: Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades*, in «Sociology of Education», LXXXIV-2, 2011, pp. 157-176.

- Bastico M., *Misurare l'efficacia delle politiche di genere dal gender auditing alla rappresentanza politica e istituzionale*, in Atti del convegno "L'introduzione di strumenti di gender auditing nella Regione Emilia-Romagna per la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle politiche di genere", Bologna, 28 gennaio 2005, pp. 7-8.
- Bencivenga R., Drew E., Poggio B., Ratzler B. e Sağlamer, G., *Gender in Horizon 2020: The Case of Gender Equality Plans*, in «AG About Gender - International Journal of Gender Studies», VI-12, 2017, pp. 326-355.
- Bettio F. e Rosselli A., *Gender Budgeting in Italy: A Laboratory for Alternative Methodologies?*, in A. O'Hagan, E. Klatzer (a cura di) *Gender Budgeting in Europe*, Springer International Publishing, Cham, 2018, pp. 199-220.
- Biancheri R. e Tomio P., *Lavoro e carriere nell'università: gli organismi di parità e la promozione dell'equità di genere*, ETS, Pisa, 2015.
- Biancheri R., *Mercato del lavoro, famiglia e politiche sociali: un'analisi sociologica delle carriere femminili*, in «Lavoro e diritto», XX-4, 2006, pp. 581-610.
- Blackburn R. M., Brooks B. e Jarman J., *The Vertical Dimension of Occupational Segregation*, in «Work, Employment and Society», XV-3, 2001, pp. 511-538.
- Bonichi F., *Le politiche di genere tra «ridistribuzione» e «riconoscimento». Un percorso di lettura*, in «Società Mutamento Politica», vol. 11, 2021, pp. 143-150.
- Bozzon R., Murgia A. e Poggio B., *Gender and precarious careers in academia and research*, in A. Murgia e B. Poggio (a cura di), *Gender and precarious research careers: a comparative analysis*, Routledge, New York, 2019, pp. 15-49.
- Budlender D. (a cura di), *Gender budgets make cents: understanding gender responsive budgets*, Gender Affairs Department, Commonwealth Secretariat, London, 2002.
- Budlender D. e Hewitt G., *Engendering Budgets*, OECD Publishing, 2003.
- Budlender D., Sharp R. e Allen K., *How to do a gender-sensitive budget analysis: contemporary research and practice*, AusAID, Commonwealth Secretariat, Canberra, 1998.
- Busarello R., *Diversity management, pinkwashing aziendale e omo-neoliberismo. Prospettive critiche sul caso italiano*, in F. Zappino (a cura di), *Il genere tra neoliberalismo e neofondamentalismo*, Ombre corte, Verona, 2016, pp. 74-85.
- Bustelo M. e Verloo M., *Grounding policy evaluation in a discursive understanding of politics*, in E. Lombardo, P. Meier e M. Verloo (a cura di), *The discursive politics of gender equality: stretching, bending and policymaking*, Routledge, London-New York, 2012, pp. 161-162.
- Butler J., *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*, Routledge, New York, 2006.
- C. Gaiaschi, *Oltre il modello dual earner-dual carer: dalla conciliazione condivisa per tutt* alla conciliazione condivisa fra tutt**, in «AG About Gender - Rivista internazionale di studi di genere», III-6, 2014, pp. 1-24.
- Calabrese A., Fede M. C., Naciti V. e Rappazzo N., *Female Careers in Italian Universities: The Role of Gender Budgeting to Achieve Equality between Women and Men*, in «Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie», n. 5, 2020, pp. 31-47.
- Campbell J. e Gillespie M. (a cura di), *Feminist economics and public policy: reflections on the work and impact of Ailsa McKay*, Routledge, London, 2016.
- Campo C., *The United Nations and Gender-mainstreaming*, conference paper, CUNY Academic Works, 2012.
- Capano G. e Lippi A., *Gli strumenti di governo stanno cambiando? Aspetti teorici e problemi empirici*, in «Rivista Italiana di Politiche Pubbliche», n. 2, 2010, pp. 5-30.

Casalini B., *Il femminismo e le sfide del neoliberismo: postfemminismo, sessismo, politiche della cura*, If Press, Roma, 2018.

Catenario M. G., *Sperimentare in ottica di genere: le amministrazioni pubbliche verso una cultura organizzativa che valorizza le differenze*, Edizioni scientifiche italiane, Napoli, 2005.

Cech E. A. e Blair-Loy M., *Perceiving Glass Ceilings? Meritocratic versus Structural Explanations of Gender Inequality among Women in Science and Technology*, in «Social Problems», LVII-3, 2010, pp. 371–397.

Charles M., *Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets*, in «Acta Sociologica», XLVI-4, 2003, pp. 267–287.

Ciccia R. e Verloo M., *Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model: Using fuzzy-set ideal type analysis to assess gender equality in an enlarged Europe*, in «Journal of European Social Policy», XXII-5, 2012, pp. 507–528.

Coin F., Giorgi A. e Murgia A., *In/disciplinate: soggettività precarie nell'università italiana*, Università Ca' Foscari Venezia, 2017.

Connell R., *Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites*, in «Public Administration Review», LXVI-6, 2006, pp. 837-849.

R. Connell, *Questioni di genere*, Il Mulino, Bologna, 2011.

Contarello A. ed altri, *Women, Science and Social Representations: Approaching the Leaky Pipe Emergency*, in S. Badaloni, C. Drace, O. Gia, C. Levorato, F. Vidotto (cura di), *Under-representation of Women in Science and Technology, Proceedings of the 3rd Conference Women&Science*, Cleup, Padova, 2008, pp. 47-81.

Correll S. J., *Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments*, in «American Journal of Sociology», CVI-6, 2001, pp. 1691–1730.

Cozza M. e Poggio B., *Genere, Scienza e Tecnologia. Ricerche e buone prassi*, Provincia Autonoma di Trento, Osservatorio per le politiche di pari opportunità, 2006.

Currie J., Harris P. e Thiele B., *Sacrifices in greedy universities: Are they gendered?*, in «Gender and Education», XII-3, 2000, pp. 269-291.

Daly M. E., *Care work: the quest for security*, International Labour Office, London, 2001.

Daly M., *Gender Mainstreaming in Theory and Practice*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XII-3, 2005, pp. 433–450.

De Paola M., Ponzio M. e Scoppa V., *Are Men Given Priority for Top Jobs? Investigating the Glass Ceiling in Italian Academia*, in «Journal of Human Capital», XII-3, 2018, pp. 475–503, come citato in Spena M.C., *Verso una nuova strategia per l'inclusione e la parità di genere nel sistema accademico italiano*, in F. Galgano e M. S. Papillo (a cura di), *Diversity management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari*, FedOAPress, Napoli, 2020.

De Simone G., *I lavoratori domestici come attori della conciliazione*, in M. V. Ballestrero e G. De Simone (a cura di), *Persone, lavori, famiglie: identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, Giappichelli, Torino, 2009, pp. 61-83.

De Vries J., Webb C. e Eveline J., *Mentoring for gender equality and organisational change*, in «Employee Relations», XXVIII-6, 2006, pp. 573–587.

Donà A., *Genere e politiche pubbliche: introduzione alle pari opportunità*, Mondadori, Milano, 2007.

Eagly A. e Karau S. J., *Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders*, in «Psychological Review», 109-3, 2002, pp. 573-598.

- Eagly A. H. e Karau S. J., *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*, in «Psychological Review», CIX-3, 2002, pp. 573–598.
- Elson D., *Budgeting for women's rights: monitoring government budgets for compliance with CEDAW*, United Nations Development Fund for Women, New York, 2006.
- Elson D., *Gender Responsive Budget Initiatives: Key Dimensions and Practical Examples*, in K. Judd (a cura di), *Strengthening Economic and Financial Governance Through Gender Responsive Budgeting, Gender budget initiatives: strategies, concepts and experiences*, United Nations Development Fund for Women, New York, 2002, pp. 15-29.
- Elson D., *Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap*, in «New Labor Forum», XXVI-2, 2017, pp. 52–61.
- Erbe B., *Gender Mainstreaming in Public Financing of Universities: Central Findings for Germany*, in «Politica economica - Journal of Economic Policy (PEJEP)», n. 2, 2015, pp. 213–232.
- Facchi A. e Giolo O., *Libera scelta e libera condizione: un punto di vista femminista su libertà e diritto*, Il mulino, Bologna, 2020.
- Fanlo Cortés I. e Poggi F., *Con o senza diritto. Il diritto e le disuguaglianze di genere*, in «AG About Gender - Rivista internazionale di studi di genere», VIII-15, 2019, pp. 1-28.
- Fanlo Cortés I., *Il DDL Zan e il nodo dell'identità di genere*, in «GenIUS». n. 2. 2021, pp. 37-47.
- Ferri D. e Murgia A., *Senza limiti, ma con passione. Senza riconoscimento, ma con ottimismo. Lavorare con un assegno di ricerca nell'università italiana*, in «Sociologia del lavoro», CXLV, 2017, pp. 184–201.
- Folbre N., *Conceptualizing care*, in F. Bettio e A. Verashchagina (a cura di), *Frontiers in the economics of gender*, Routledge, London, 2008, pp. 101-115.
- Fraser N., *Fortunes of feminism: from state-managed capitalism to neoliberal crisis*, Verso Books, New York, 2013.
- Fraser N., *La fine della cura: le contraddizioni sociali del capitalismo contemporaneo*, Mimesis, Udine, 2017.
- Frattini R. e Rossi P., *Report sulle donne nell'Università Italiana*, in Meno di zero, III-8-9, 2012.
- Gabriele S. e Marino M.R., *Focus tematico n. 7*, Ufficio Parlamentare di bilancio, 28 ottobre 2016.
- Galizzi G., *Gli approcci al processo del bilancio di genere in Italia nella logica della valutazione delle performance: una mappatura delle esperienze*, in Atti del convegno SIDREA 2012 “Innovare per crescere: quali proposte per il governo e l'amministrazione delle aziende?”, Università di Modena e Reggio Emilia, 27-28 novembre 2012.
- Galizzi G., *Il bilancio di genere negli enti pubblici territoriali: origini, strumenti e implicazioni aziendali*, FrancoAngeli, Milano, 2012.
- Garforth L. e Kerr A., *Women and Science: What's the Problem?*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XVI-3, 2009, pp. 379-403.
- Gesso C. D., *Gender Budgeting Implementation in Italian Regional Governments: Institutional Behavior for Gender Equality and Women's Empowerment*, in «International Business Research», XII-12, 2019, pp. 110-124.
- Gherardi S. e Poggio B., *Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere*, in Atti del convegno CIRSD «Che genere di conciliazione?», Torino, 28-29 maggio 2003.
- Giancola O. e Toscano E., *Tra passione e sopravvivenza. Prospettive, condizioni e aspettative dei lavoratori della conoscenza negli atenei italiani* in F. Coin, A. Giorgi e A. Murgia (a cura di)

- In/disciplinate: soggettività precarie nell'università italiana*, Università Ca' Foscari, Venezia, 2017, pp. 25-42.
- Gianformaggio L., (a cura di) A. Facchi, C. Faralli e T. Pitch, *Eguaglianza, donne e diritto*, Il mulino, Bologna, 2005.
- Giannini M. e De Feo A., *Donne e carriere nel campo accademico. Il caso di Ingegneria all'Università di Napoli*, in «Economia & lavoro», n. 2, 2008, pp. 45-61.
- Giannini M., *Introduzione a Evoluzione di genere nelle professioni intellettuali*, in «Economia & lavoro», n. 2, 2008, pp. 0-7.
- Greblo E., *Diritti, capacità, funzionamenti*, in «Ragion pratica», n. 2, 2004, pp. 531-546.
- Guarriello F., *L'apparato normativo e strumentale volto a sostenere l'eguaglianza uomo-donna nel lavoro: verso un'authority contro le discriminazioni?*, in P. Lambertucci (a cura di), *Pari opportunità e divieti di discriminazione: un cantiere aperto*, atti dei convegni tenuti all'Aquila il 28 novembre e il 13 maggio 2014, L'Una, L'Aquila, 2016.
- Hakim C., *Work-lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford University Press, Oxford, 2000.
- Han B. C., *La società della stanchezza*, Nottetempo, Roma, 2020.
- Herschberg C., Benschop Y. e van den Brink M., *The peril of potential. Gender practices in the recruitment and selection of early career researchers*, in A. Murgia e B. Poggio (a cura di), *Gender and precarious research careers: a comparative analysis*, Routledge, New York, 2019, pp. 111-142.
- Hewitt G., *Gender Responsive Budget Initiatives: Tools and Methodology*, in K. Judd (a cura di), *Strengthening Economic and Financial Governance Through Gender Responsive Budgeting, Gender budget initiatives: strategies, concepts and experiences*, United Nations Development Fund for Women, New York, 2002, pp. 30-37.
- Himmelweit S., *Making Visible the Hidden Economy: The Case for Gender-Impact Analysis of Economic Policy*, in «Feminist Economics», VIII-1, 2002, pp. 49-70.
- Htun M. e Weldon S.L., *When Do Governments Promote Women's Rights? A Framework for the Comparative Analysis of Sex Equality Policy*, in «Perspectives on Politics», VIII-1, 2010, pp. 207-216.
- Jacobs J. A., *Gender Inequality and Higher Education*, in «Annual Review of Sociology», XXII-1, 1996, pp. 153-185.
- Jónasdóttir F. S., Einarsdóttir P., Heijstra T. M. e Pétursdóttir G. M., *Money Talks: Gender Budgeting in the University of Iceland*, in «Veftímaritið Stjórnmal og stjórnsýsla», XII-1, 2016, pp. 171-194.
- Khan Z. e Burn N. (a cura di), *Financing for Gender Equality: Realising Women's Rights through Gender Responsive Budgeting*, Palgrave Macmillan, London, 2017.
- Klatzer E. e Schlager C., *The Big Picture Makes a Big Difference: Taking into Account Changed Framework Conditions for Budgetary Policies at European Level in Gender Responsive Budgeting*, in «Politica economica - Journal of Economic Policy (PEJEP)», n. 2, 2015, pp. 135-154.
- Klatzer E., *Integrating Gender Equality, Women's Rights and Participation in the Budget Process: A Survey of Entry Points and Practical Examples*, in C. Ng (a cura di), *Gender Responsive and Participatory Budgeting*, Springer International Publishing, Cham, 2016, pp. 99- 122.
- La Rocca D., *Che genere di diritto? Il controverso rapporto tra movimenti delle donne e trasformazioni dell'ordinamento giuridico*, in «SocietàMutamentoPolitica», vol. 11, 2021, pp. 61-68.

- Le Feuvre N., *Contextualizing Women's Academic Careers in Cross-National Perspective*, University of Trento, GARCIA working papers n. 3, 2015.
- Liccardo A., *Il Bilancio di Genere degli Atenei italiani alla luce delle Linee Guida CRUI*, in F. Galgano, M.S. Papillo (a cura di), *Diversity Management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari*, FedOA - Federico II University Press, Napoli, 2020, pp. 67-78.
- Locke K., Lund R. W. B. e Wright S., *Rethinking gender equity in the contaminated university: A methodology for listening for music in the ruins*, in «Gender, Work & Organization», XXVIII-3, 2021, pp. 1079-1097.
- Lombardo E. e Meier P., *Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XV-1, 2008, pp. 101-129.
- Lombardo E., Meier P. e Verloo M., *Policy making and gender*, FREIA Working paper series, n. 81, 2012.
- Lowndes V., *How Are Political Institutions Gendered?*, in «Political Studies», LXVIII-3, 2020, pp. 543-564.
- Lund R. W. B., *Doing the ideal academic: gender, excellence and changing academia*, PhD thesis, Aalto University Press, 2015.
- Magni S. F., *Etica delle capacità: la filosofia pratica di Sen e Nussbaum*, Il mulino, Bologna, 2006.
- Marks Rubin M. e Bartle J. R., *Integrating Gender into Government Budgets: A New Perspective*, in «Public Administration Review», LXV-3, 2005, pp. 259-272.
- Mayer S. J. e Rathmann J. M. K., *How does research productivity relate to gender? Analyzing gender differences for multiple publication dimensions*, in «Scientometrics», CXVII -3, 2018, pp. 1663-1693.
- Mazur A. G., *Theorizing Feminist Policy*, Oxford University Press, 2002.
- McRobbie A., *The aftermath of feminism: gender, culture and social change*, SAGE, London, 2009.
- McRobbie A., *Top Girls? Young women and the post-feminist sexual contract*, in «Cultural Studies», vol. 21, 2007, pp. 718-737.
- Merico M. e Longo M., *Narratives and Narrative Approaches in the Social and Educational Sciences. By Way of Introduction*, in «Italian Journal of Sociology of Education», XI-7, 2019, pp. 1-13.
- T. Moi, *What is a woman? And other essays*, Oxford University Press, Oxford, 2001.
- Morini C., *Per amore o per forza: femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Ombre corte, Verona, 2010.
- Murgia A. e Poggio B., *Cambiare le pratiche di genere nella pubblica amministrazione. Strategie di ricerca-azione*, in «Sviluppo & Organizzazione», n. 237, 2010, pp. 74-80.
- Murtas E., *Il mainstreaming nelle politiche per l'occupazione sostenute dal FSE*, in Atti del convegno "L'introduzione di strumenti di gender auditing nella Regione Emilia-Romagna per la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle politiche di genere", Bologna, 28 gennaio 2005, pp. 33-34.
- Murtas E., *Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal Fse*, Isfol, Roma, 2010.
- Naldini M., *Introduction. Feminist Views on Social Policy and Gender Equality*, in «Sociologica», n. 1, 2011, pp. 1-10.

- Navarro T., *But Some of Us Are Broke: Race, Gender, and the Neoliberalization of the Academy: Neoliberal Academy*, in «American Anthropologist», CXIX-3, 2017, pp. 506–517.
- Nesbitt-Ahmed Z., *Connecting Unpaid and Paid Care Work to Progress Gender Equality*, IDS Policy Briefing Issue n. 130, 2017.
- Ng C., *Making Public Expenditures Equitable: Gender Responsive and Participatory Budgeting*, in C. Ng (a cura di), *Gender Responsive and Participatory Budgeting*, Springer International Publishing, Cham, 2016.
- Nussbaum M., *Capabilities As Fundamental Entitlements: Sen And Social Justice*, in «Feminist Economics», IX-2/3, 2003, pp. 33-59.
- Nussbaum M., *Women and human development: the capabilities approach*, Cambridge University Press, Cambridge, 2013.
- O'Connor P., Carvalho T., Vabø A. e Cardoso S., *Gender in Higher Education: A Critical Review*, in J. Huisman, H. De Boer, D. D. Dill, M. Souto-Otero (a cura di), *The Palgrave International Handbook of Higher Education Policy and Governance*, Palgrave Macmillan UK, London, 2015, pp. 569–584.
- O'Hagan A. e Klatzer E. (a cura di), *Gender Budgeting in Europe*, Springer International Publishing, Cham, 2018.
- O'Hagan A., *Challenging the norms: Gender Budgeting as Feminist Policy Change*, in J. Campbell e M. Gillespie (a cura di), *Feminist economics and public policy: reflections on the work and impact of Ailsa McKay*, Routledge, London, 2016, pp. 76-90.
- O'Hagan A., *Conceptual and Institutional Origins of Gender Budgeting*, O'Hagan A. e Klatzer E. (a cura di), *Gender Budgeting in Europe*, Springer International Publishing, Cham, 2018, pp. 19-42.
- O'Neill M., *The Slow University: Work, Time and Well-Being*, in «Forum: qualitative social research», v. 15, n. 3, 2014, pp. 1-20.
- Olivito E., *Azioni positive e rappresentanza femminile: problematiche generali e prospettive di rilancio*, in «Politica del diritto», n. 2, 2002, pp. 237–260.
- Oppi C., Cavicchi C. e Vagnoni E., *The Journey to Gender-Responsive Budgeting: Lessons Learned from Higher Education*, in «Sustainability», XIII-4, 2021, pp. 1-23.
- Pazé V., *Il bilancio partecipativo di Porto Alegre: un esperimento di democrazia «redistributivo»*, in «Rivista italiana di scienza politica», n. 2, 2009, pp. 209–234.
- Pellegrini G., *Percorsi di studio nell'ambito scientifico. Le scelte accademiche di studentesse e studenti italiani*, in Badaloni S., Contarello A. (a cura di) *Genere e Cambiamenti*, Padova University Press, 2013.
- Perini L. e Badaloni S., *A model for building a gender equality index for academic institutions*, Padova University Press, Padova, 2016.
- Pezzini B., in A. Genova e A. Vincenti (a cura di), *Bilancio sociale e bilancio di genere*, Carocci, Roma, 2011, pp. 9-13.
- Picardi I., *La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica*, in «Quaderni di Sociologia», n. 80, 2019, pp. 87–111.
- Picardi I., *Labirinti di cristallo: strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*, FrancoAngeli, Milano, 2020.
- Picchio A., *A Macro-Micro Classical Political-Economy Approach to Well-Being Gender Budgets*, in «Politica economica - Journal of Economic Policy (PEJEP)», n. 2, 2015, pp. 155–174.

Picchio A., *Bilanci pubblici: prospettive, analisi e politiche* in Atti della giornata d'incontro "Il bilancio di genere. Percorsi ed esperienze in Italia", Roma, Casa Internazionale delle Donne, 20 febbraio 2006, pp. 17-30.

Picchio A., *L'approccio dello sviluppo umano nel gender auditing*, in Atti del convegno "L'introduzione di strumenti di gender auditing nella Regione Emilia-Romagna per la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle politiche di genere", Bologna, 28 gennaio 2005, pp. 10-14.

Pizzuti F. R., *La traslazione dei rischi sociali sugli individui e l'evoluzione dei sistemi di welfare in Europa e in Italia*, in «Economia & lavoro», n. 2, 2008, pp. 201-223.

Poggio B., *L'isola che non c'è: pratiche di genere nella pubblica amministrazione tra carriere, conciliazione e nuove precarietà*, Edizioni31, Trento, 2007.

Poggio B., Murgia A. e De Bon M., *Interventi organizzativi e politiche di genere*, Carocci, Roma, 2010.

Poggio B., *Pragmatica della conciliazione: opportunità, ambivalenze e trappole*, in «Sociologia del Lavoro», v. 119, 2010, pp. 65-77.

Poggio B., *Vertical segregation and gender practices. Perspectives of analysis and action*, in «Gender in Management: An International Journal», XXV-6, 2010, pp. 428-437.

Probert B., *I Just Couldn't Fit It In»: Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers*, in «Gender, Work and Organization», XII-1, 2005, pp. 50-72.

Pulejo L., *Che cos'è e come si redige un bilancio di genere*, in M. A. Cocchiara (a cura di), *Donne, politica e istituzioni: percorsi, esperienze e idee*, Aracne, Roma, 2009, pp. 444-464.

Pulejo L., *Il "bilancio di genere": uno strumento di analisi e di programmazione per le Università nell'ottica della strategia di gender mainstreaming*, in «Annali della Facoltà di Economia - Università degli studi di Messina», vol. 3, 2013, pp. 119-130.

Purcell D., MacArthur K. R. e Samblanet S., *Gender and the Glass Ceiling at Work: Gender and the Glass Ceiling at Work*, in «Sociology Compass», IV-9, 2010, pp. 705-717.

Quinz E., *Il contesto normativo e operativo dei Comitati Unici di Garanzia*, in «Rivista trimestrale di Scienza dell'Amministrazione», vol. 2, 2018, p. 1-80.

Raffini L., *Cosmopoliti dispersi*, in F. Coin, A. Giorgi e A. Murgia (a cura di), *In/disciplinate: soggettività precarie nell'università italiana*, Università Ca' Foscari, Venezia, 2017, pp. 75-90.

Re L., *Eguaglianza, differenza e diritto. Uno sguardo al dibattito femminista contemporaneo*, in «AG About Gender - Rivista internazionale di studi di genere», VIII-15, 2019, pp. 1-42.

Rees T., *Mainstreaming Equality in the European Union*, Routledge, London, 2006.

Rees T., *Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe*, in «International Feminist Journal of Politics», VII.4, 2005, pp. 555-574.

Rees T., *Tinkering, Tailoring, Transforming: Principles and Tools of Gender Mainstreaming*, come citata in A. E. Woodward, *Gender mainstreaming in European policy. Innovation or deception?*, Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2001.

Riegraf B. e Weber L., *Excellence and Gender Equality Policies in Neoliberal Universities*, in «Gender a výzkum / Gender and Research», XVIII-1, 2017, pp. 92-112.

Rivera L. A., *When Two Bodies Are (Not) a Problem: Gender and Relationship Status Discrimination in Academic Hiring*, in «American Sociological Review», LXXXII-6, 2017, pp. 1111-1138.

Robeyns I., *L'approccio delle capacità e le politiche di welfare*, in Atti del convegno "L'introduzione di strumenti di gender auditing nella Regione Emilia-Romagna per la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle politiche di genere", Bologna, 28 gennaio 2005, pp. 15-18.

- Robeyns I., *Sen's Capability Approach And Gender Inequality: Selecting Relevant Capabilities*, in «Feminist Economics», IX-2/3, 2003, pp. 61-92.
- Rothe A. e altri, *Gender Budgeting as a Management Instrument für Gender Equality at Universities: concluding project report*, Frauenakademie München, Monaco, 2008.
- Rottenberg C., *Women Who Work: The limits of the neoliberal feminist paradigm*, in «Gender, Work & Organization», XXVI-8, 2019, pp. 1073–1082.
- Russo T., *L'inclusione LGBT+ nelle università italiane nel biennio 2018-2020: politiche e misurazione*, in F. Galgano, M.S. Papillo (a cura di), *Diversity Management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari*, FedOA - Federico II University Press, Napoli, 2020, pp. 183-196.
- Sadler P. M., Sonnert G., Hazari Z. e Tai R., *Stability and volatility of STEM career interest in high school: a gender study*, in «Science Education», XCVI-3, 2012, pp. 411–427.
- Sciurba A., *La cura servile, la cura che serve*, Pacini Editore, Ospedaletto, 2015.
- Scott J., *Gender: A Useful Category of Historical Analysis*, in «The American Historical Review», n. 5. 1986, pp. 1053-1075.
- Sen A., *Development as capability expansion*, in J. DeFilippis, S. Saegert (a cura di), *The Community Development Reader*, Routledge, 2013, pp. 3-16.
- Sen A., *Gender and Cooperative Conflicts*, WIDER Working Papers, n. 18, Helsinki, UNU-WIDER, 1987.
- Sharp R. e Broomhill R., *A Case Study of Gender Responsive Budgeting in Australia*, Commonwealth Secretariat, 2013.
- Sharp R. e Broomhill R., *Budgeting for Equality: The Australian Experience*, in «Feminist Economics», VIII-1, 2002, pp. 25-47.
- Sharp R., *Moving Forward: Multiple Strategies and Guiding Goals*, in K. Judd (a cura di), *Strengthening Economic and Financial Governance Through Gender Responsive Budgeting, Gender budget initiatives: strategies, concepts and experiences*, United Nations Development Fund for Women, New York, 2002, pp. 86-98.
- Sharp R., *The economics and politics of auditing government budgets for their gender impacts*, Hawke Institute, University of South Australia, Magill, 2000.
- Simonati A., *L'adozione del bilancio di genere: una sfida reale (e realistica) per banche e assicurazioni? Riflessioni sparse di una giurista*, in «Istituzioni del Federalismo», n. 2, 2012, pp. 461-481.
- Smith D. E., *Institutional ethnography: a sociology for people*, AltaMira Press, Walnut Creek, CA, 2005.
- Solera C. e Musumeci R., *The Persisting Glass Ceiling in Academia: A Multidimensional Cross-National Perspective*, in «Polis», n. 1, 2017, pp. 17-44.
- Stradella E., *L'eguaglianza sessuale tra hard law e soft law nel processo di ravvicinamento tra legislazioni in Europa: pari opportunità e parità di trattamento nel lavoro*, in E. Rossi, V. Casamassima (a cura di), *La politica sociale europea tra armonizzazione normativa e nuova governance: l'impatto sull'ordinamento italiano*, Pisa University Press, 2013, p. 431-471.
- The Care Collective, A. Chatzidakis, J. Hakim, J. Littler, C. Rottenberg e L. Segal (a cura di), *The care manifesto: the politics of interdependence*, Verso Books, London, 2020.
- Timmers T. M., Willemsen T. M. e Tijdens K. G., *Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures*, in «Higher Education», LIX-6, 2010, pp. 719–735.

- Toniato F.S., *La valutazione delle politiche pubbliche nel sistema parlamentare contemporaneo - Strumenti n. 2*, Ufficio valutazione impatto del Senato della Repubblica, Roma, 2017.
- Tronto J. C., *An ethic of care*, in «Generations», XXII-3, 1998, pp. 15–20.
- Van den Brink M. e Benschop Y., *Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs*, in «Organization», XIX-4, 2012, pp. 507-524.
- Van Eerdewijk A. e Davids T., *Escaping the mythical beast: Gender Mainstreaming reconceptualised*, in «Journal of International Development», XXVI-3, 2014, pp. 303–316.
- Van Eerdewijk A., *The micropolitics of evaporation: gender mainstreaming instruments in practice*, in «Journal of International Development», XXVI-3, 2014, pp. 345–355.
- Verloo M., *Another Velvet Revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation*, IWM Working Paper n. 5, Vienna, 2001.
- Verloo M., *Mainstreaming gender equality in Europe. A critical frame analysis approach*, in «The Greek Review of Social Research», vol. 117, 2005, pp. 11-34.
- Vida B., *Policy framing and resistance: Gender mainstreaming in Horizon 2020*, in «European Journal of Women's Studies», XXVIII-1, 2021, pp. 26–41.
- Viesti G., *I criteri dei punti organico: una discussione difficile ma indispensabile*, articolo pubblicato su roars.it. Sito visitato il 13.1.2022.
- Vingelli G., *Il bilancio di genere negli enti locali*, in A. Del Re, V. Longo e L. Perini (a cura di), *I confini della cittadinanza: genere, partecipazione politica e vita quotidiana*, FrancoAngeli, Milano, 2010, pp. 100-115.
- Walby S., *Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice*, in «Social Politics: International Studies in Gender, State & Society», XII-3, 2005, pp. 321–343.
- Walby S., *Gender Transformations*, Taylor & Francis Inc, London, 2004.
- Waller W. e Wrenn M. V., *Feminist Institutionalism and Neoliberalism*, in «Feminist Economics», XXVII-3, 2021, pp. 51–76.
- Woodward A. E., *Building velvet triangles: gender and informal governance*, in T. Christiansen, S. Piattoni (a cura di), *Informal Governance in the European Union*, Edward Elgar Publishing, 2004, pp. 76-93.
- Woodward A. E., *Gender mainstreaming in European policy. Innovation or deception?*, discussion paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlino, 2001.
- Zappino F., *Introduzione*, in F. Zappino (a cura di), *Il genere tra neoliberalismo e neofondamentalismo*, Ombre corte, Verona, 2016.
- Zippel K., *How gender neutral are state policies on science and international mobility of academics?*, in «Sociologica», n. 1, 2011, pp. 1-18.