

LIBRI IN DISCUSSIONE

Manuela Naldini, Barbara Poggio (a cura di)

GENERE E ACCADEMIA

Carriere, culture e politiche

Bologna, il Mulino, 2023, 403 pp.

*di Michela Donatelli**

Quando l'obiettività è stata eletta a valore fondante della costituzione della scienza moderna, ciò che veniva lentamente a delinearsi era il profilo di una produzione del sapere eretto su un modello culturale ed epistemologico dal potere implicito, i cui valori di invisibilità e di disinteresse dell'osservante erano i criteri distintivi garantenti della conoscenza scientifica: un potere ancorché più pervasivo, che poggiava su un "teatro della persuasione" le cui norme sottese tracciavano il ritratto di *testimonianze* che si pretendevano oggettive ma di fatto interpretavano una dominazione erudita e maschile (Haraway, 1996; Picardi, 2020). Da questo punto di vista, l'università, come luogo per eccellenza di produzione del sapere, è un campo di studio particolarmente informativo per decostruire pratiche e processi che informano le condizioni di possibilità del lavoro di ricerca scientifica, i cui relativi valori di universalismo e disinteresse di mertoniana memoria che lo permea concorrono a tracciare un ideale di conoscenza configurato secondo un mandato di neutralità in cui si potrebbero pensare espunte le disegualianze sociali e di genere. Eppure, come già Pierre Bourdieu (2013) aveva evidenziato

Genere
e accademia

Carriere, culture e politiche



* MICHELA DONATELLI, assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Scienze Umane dell'Università degli Studi dell'Aquila

Email: michela.donatelli@univaq.it

DOR: [10.13131/unipi/mes7-jc67](https://doi.org/10.13131/unipi/mes7-jc67)

concepando il campo accademico come struttura relazionale affiliata alle logiche del potere, l'università esigerebbe di una vigilanza epistemologica che permetta di intercettare i meccanismi del dominio che pervasi anche dalle strutture di genere: meccanismi per cui è necessario un processo di disvelamento come passo ineludibile per il riconoscimento e l'abbattimento di disegualianze che trovano nelle disparità di genere un nodo difficile da sciogliere e tutt'altro che risolto, anche in ambito universitario. È all'interno di questo spazio di significati che l'importante libro curato da Manuela Naldini e Barbara Poggio, *Genere e accademia. Carriere, culture e politiche*, si situa arricchendo di molto un panorama di studi avviato anche in Italia (Giannini, De Feo, 2008; Murgia, Poggio, 2013; Colella, Gianturco, Nocenzi, 2017; Di Tullio, 2019; Picardi, 2020).

Strutturato in due parti – una prima dedicata all'analisi quantitativa del fenomeno, la seconda, più densa, riservata alla discussione delle implicazioni più qualitative –, per un totale di undici capitoli a cui hanno contribuito diverse ricercatrici e ricercatori¹, il libro offre uno sguardo attento e critico ai meccanismi che perpetuano l'asimmetria di genere nelle carriere accademiche. Dando conto della ricerca "GEndering Academia (GEA)", che mirava all'obiettivo di indagare le carriere accademiche e le relative condizioni di lavoro di personale di ricerca e docenti – uomini e donne – in diverse discipline in quattro atenei italiani (le università di Torino, Trento, Sassari e Palermo), la monografia concede la possibilità di riflettere ulteriormente sull'accademia, non solo come luogo di produzione del sapere, ma anche come spazio sociale attraversato da dinamiche di potere, simboliche e materiali, che riproducono gerarchie di genere. Sulla base di un composito quadro teorico che concepisce il genere come struttura sociale, vengono identificati i «processi [che] prendono forma in ciascuna delle fasi tipiche della carriera accademica (reclutamento, consolidamento e avanzamento), accrescendo e cumulando nel tempo i vantaggi o gli svantaggi, i quali sono prodotti e riprodotti a vari livelli: individuale, culturale-relazionale e istituzionale (micro, meso e macro)» (p. 15). L'obiettivo cognitivo generale, particolarmente ambizioso, ha considerato tutti i livelli della realtà sociale, sulla scorta di una ricostruzione di contesto alla luce delle più recenti evidenze e misure legislative (capp. 1 e 2) a disposizione del gruppo di indagine ed è stato perseguito con un disegno di ricerca *mixed methods*: una web survey nell'ambito del

¹ Oltre le curatrici, hanno contribuito al volume: Monia Anzivino, Laura Azzolina, Andrea Biagiotti, Sonia Bertolini, Maddalena Cannito, Anna Carreri, Renzo Carriero, Massimiliano Coda Zabetta, Carmela Guarascio, Carla Monteleone, Rosy Musumeci, Maria Lucia Piga, Daniela Pisu, Giulia Tattarini, Arianna Santero, Cristina Solera, Francesca Tomatis, Alessia Tuselli e Paola Villa.

progetto “MINDtheGEPs” (Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans) rivolto a tutto lo staff accademico degli atenei in esame, utile a rafforzare il livello interpretativo dell’analisi secondaria dei dati restituita in apertura del volume (cap. 3) e 225 interviste semi-strutturate tra ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, docenti associati, testimoni privilegiati e personale scientifico di otto dipartimenti sia nelle discipline STEM che in quelle SSH, la cui analisi è distribuita per tutta la seconda parte del libro che attraversa la «porta di cristallo» per cogliere le difficoltà negli avanzamenti di carriera, la dimensione del tempo, le pratiche e le culture organizzative di genere, con un affondo sul lavoro accademico nel periodo della pandemia e dei processi di governance degli atenei (capp. 4-11).

Dato l’articolato disegno di ricerca, il volume discute i principali risultati dell’indagine la cui densità è impossibile da rendere in queste righe che percorreranno solo alcune delle evidenze discusse, con uno sguardo inevitabilmente parziale: tra queste è difficile tralasciare la dimensione culturale dei processi di disparità di genere, tra i quali il ruolo dell’ideologia meritocratica e i criteri dell’eccellenza assumono un posto dirimente. Viene dunque disvelata la natura socialmente costruita della retorica del merito che, lungi dall’essere neutrale, è situata sulla linea maschile perché merito ed eccellenza, seppur avvolti da una patina di neutralità, sembrano perpetuare schemi istituzionalizzati che privilegiano gli uomini. I criteri di eccellenza, in particolare, appaiono frutto di un processo non avulso da discrezionalità e cooptazioni, e vengono regolarmente posseduti in misura maggiore dalla sfera maschile. «Costrutto valutativo denso di *biases* cognitivi che l’ideologia meritocratica presenta come neutrale, del tutto astratto ma altrettanto concreto nelle sue conseguenze e con valore profetico» (p. 221), il merito sembra obliare le ragioni che lo fondano che sono irrimediabilmente genderizzate: viene osservato, ad esempio, come «le donne tendono mediamente a essere meno produttive a causa della persistenza di alcuni fattori [...] tra gli altri, il loro maggior carico di cura, al quale consegue una ridotta disponibilità di tempo, con effetti negativi sulla mobilità e sul loro mancato coinvolgimento in circuiti internazionali; il loro *spesso impercettibile* scivolamento nella “trappola” compensativa, finendo col dedicare maggior impegno in attività amministrative e didattiche» (pp. 219-220). Infatti, non si può ignorare come anche l’ambito accademico non sfugga dal giogo della dicotomia produzione/riproduzione attraversata dal genere: proprio considerando il costrutto dell’eccellenza che si pretende neutrale, i criteri che lo costituiscono sono riferiti principalmente al dominio della “produzione” accademica mentre sistematicamente «meno valorizzata risulta la

dimensione della “riproduzione”, che – come più in generale nella società –, tende a pesare maggiormente sulle spalle delle donne» (p. 322). Una polarizzazione dura da scardinare che concorre al perpetuare disegualianze sistemiche, soprattutto per quanto riguarda le opportunità di avanzamento di carriera che vengono ostacolate anche dal persistere di *old boys' networks* per i quali gli alibi più potenti sono proprio le ideologie meritocratiche che permettono il riprodursi del dominio maschile con effetti di esclusione duraturi, soprattutto nell'accesso a posizioni di leadership. Tali ostacoli vengono aggravati dalla concezione di un «accademico ideale» – non a caso declinato al maschile – così come emerge dalle interviste condotte che è abbozzato secondo precise connotazioni, tradizionalmente associate a un «modello egemone di maschilità»: «assertivo, ambizioso» con la capacità di «saper vivere alla competizione» (p. 231) e dell'uomo ha anche le caratteristiche di carriera, dove la deviazione al proprio mestiere non ammette interruzioni contrattuali, gravidanze o carichi di cura che distraggano dalla propria vocazione. Se la dimensione di cura è perlopiù soppressa dall'orizzonte maschile, facilitando l'ascesa accademica, per le ricercatrici sono in agguato non solo i carichi extra-lavorativi, ma anche sistematici processi di delegittimazione che investono le donne in posizioni apicali: meccanismi plurimi che espongono maggiormente le leader a giudizi più critici mettendo costantemente in discussione il loro operato, sullo sfondo di una «dimensione omosociale» e «performance di maschilità» considerati come «elementi costitutivi dell'esercizio stesso della leadership» tanto da fare «delle pratiche di delegittimazione delle donne [...] mezzi di costruzione collettiva di maschilità» (pp. 235-236). Tali criticità, pur presenti trasversalmente in ogni settore disciplinare, risultano acuitizzate nelle materie STEM, rappresentando un campo altamente competitivo, caratterizzato da una cultura di eccellenza che favorisce l'individualismo e la produttività misurabile in termini di pubblicazioni e finanziamenti.

Inoltre, è la vita privata a giocare un ruolo di assoluto rilievo soprattutto correlata alla condizione di maternità (cap. 6), generalmente rinviata o esposta a rinuncia, ma anche profondamente iper-visibilizzata. In particolare, la naturalizzazione delle responsabilità familiari femminili si traduce in una minore competitività delle donne nei percorsi di progressione di carriera: molte tra le accademiche intervistate, scelgono di ritardare la maternità per concentrarsi sulla professione, mentre altre trovano molto difficile conciliare le due dimensioni giungendo a una rinuncia più o meno consapevole e volontaria. Il «modello del lavoratore ideale», che richiede disponibilità totale e priorità assoluta alla professione, penalizza in modo sproporzionato le donne con responsabilità familiari rispetto gli

uomini e molto più spesso è il lato femminile che paga maggiori conseguenze, incastrato nella «trappola della passione» (p. 188) – per la quale sono «i soggetti stessi a offrire spontaneamente [...] lealtà» (p. 232) al sistema accademico – che però entra più facilmente in conflitto – al contrario della controparte maschile – con l'imperativo della cura di cui le donne sono investite.

La disamina, dunque, mette in luce come la combinazione di aspettative culturali, barriere strutturali e politiche insufficienti crei un contesto estremamente sfavorevole per le donne e le giovani ricercatrici, la cui condizione è inasprita da una crescente precarizzazione del lavoro di ricerca. Però la visibilizzazione e il riconoscimento degli ostacoli genderizzati rimarcati dalla postura critica e rigorosa che emerge dal testo non si ferma alla sola denuncia, ma indica anche strategie possibili di intervento, con cui il libro si chiude, invocando la necessità di uno sguardo intersezionale. Decostruendo ancora i modelli – implicitamente maschili – di cui il lavoro accademico è informato, viene sottolineata l'utilità di un monitoraggio costante e di strumenti operativi come il bilancio di genere e mentre si invita a promuovere azioni specifiche per rafforzare la presenza delle donne nelle fasi iniziali della carriera, specialmente nelle STEM, viene ricordato come le politiche di conciliazione vita-lavoro siano ineludibili insieme alla necessità di una ridefinizione di una idea di genitorialità – e più generale del carico di cura – che coinvolga equamente entrambi i generi. L'equità di genere richiede un percorso complesso di decostruzione delle dinamiche di potere che influenzano quotidianamente – e talvolta inavvertitamente – il lavoro accademico e di ricerca e la monografia cura da Naldini e Poggio ha il merito di restituire il quadro nella sua complessità, senza cedere a riduzioni semplificanti di sorta. Nella loro pluralità e multidimensionalità, i processi di esclusione e segregazione di genere necessitano dunque di una costante visibilizzazione per evitare un irriflesso e acritico riprodursi dei meccanismi del dominio, favorendo spazi di collaborazione e valorizzazione delle capacità individuali, affinché le *testimoni modeste* possano, al pari dei loro colleghi, partecipare a quel processo di ricerca scientifica che per lungo periodo si è pensato disincarnato, ma che in realtà è profondamente genderizzato e coinvolge non solo un astratto piano del pensiero, ma anche il concreto situarsi dei corpi, con il conseguente impatto sulle relative traiettorie biografiche, di cui quelle femminili sono ancora quelle maggiormente attraversate da molteplici iniquità, molto spesso implicite e invisibili, ma non per questo meno potenti e pervasive.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- BOURDIEU, P., (2013). *Homo academicus*. Bari: Dedalo.
- COLELLA, F., GIANTURCO, G., NOCENZI, M. (2017). La sfida delle donne in accademia: asimmetrie di potere, socializzazione alla professione e stili di leadership. *Sociologia del lavoro*. 148: 17-36.
- DI TULLIO, I. (2019). Donne scienziate in STEM: l'influenza di fattori culturali sulla costruzione dell'identità di ruolo. *Sociologia Italiana*. 13: 87-104.
- GIANNINI, M., DE FEO, A. (2008). Donne e carriere nel campo accademico. Il caso di Ingegneria all'Università di Napoli. *Economia & lavoro*. 2: 45-61.
- HARAWAY, D. (1996). Modest Witness: Feminist Diffractions in Science Studies. In P. Galison, D. J. Stump (eds.), *The Disunity of Science: Boundaries, Contexts, and Power* (pp. 428-442). Stanford: Stanford University Press.
- MURGIA, A., POGGIO, B. (2013). La trappola della passione. Esperienze di precarietà dei giovani highly skilled in Italia, Spagna e Regno Unito. In G. Cordella, S. E. Masi (a cura di), *Condizione giovanile e nuovi rischi sociali. Quali politiche?* (pp. 105-123). Roma: Carocci.
- PICARDI, I. (2020). *Labirinti di cristallo: strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*. Milano: FrancoAngeli.
-