



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI SALERNO



DALLA NON DISCRIMINAZIONE ALLE PARI OPPORTUNITÀ

**Un itinerario di confronto, ricerca e sperimentazione
di buone prassi a UNISA... e oltre**

*Atti del Convegno internazionale
di studi tenuto in occasione della
Giornata internazionale della donna 2023*

A CURA DI ANGELA DI STASI



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI SALERNO



Dalla non discriminazione alle pari opportunità: un itinerario di confronto, ricerca e sperimentazione di buone prassi a UNISA... e oltre

*Atti del Convegno internazionale di studi tenuto in occasione
della Giornata internazionale della donna 2023*

a cura di
Angela Di Stasi

Ledizioni

© 2024 Ledizioni LediPublishing
Via Boselli, 10 – 20136 Milano – Italy
www.ledizioni.it
info@ledizioni.it

Dalla non discriminazione alle pari opportunità: un itinerario di confronto, ricerca e sperimentazione di buone prassi a UNISA... e oltre. Atti del Convegno internazionale di studi tenuto in occasione della Giornata internazionale della donna 2023
a cura di Angela Di Stasi

Prima edizione: febbraio 2024

ISBN cartaceo: 9791256000777
ISBN eBook: 9791256000784
ISBN PDF online: 9791256000791

Copertina e progetto grafico: ufficio grafico Ledizioni

Informazioni sul catalogo e sulle ristampe: www.ledizioni.it

Le riproduzioni a uso differente da quello personale potranno avvenire, per un numero di pagine non superiore al 15% del presente volume, solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da Ledizioni.

Comitato di redazione

Anna Iermano, Rossana Palladino (responsabili)
Stefano Busillo, Giovanna Naddeo, Emanuele Vannata

Indice

Presentazione 7
Vincenzo Loia

Rapporto introduttivo: dalla non discriminazione alle pari opportunità 9
Angela Di Stasi

LE BUONE PRASSI A UNISA

Divario di genere e *leadership* femminile: riflessioni 15
Rita Patrizia Aquino

La prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica. Dalla teoria alle buone pratiche:
storia di un percorso 23
Maria Rosaria Pelizzari

Il secondo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Salerno: attualità e prospettive 41
Ornella Malandrino

Autodeterminazione, agentività e orientamento: verso una valorizzazione delle differenze
di genere 47
Paola Aiello

Percorsi del "femminile" attraverso la storia del patrimonio culturale 57
Clementina Cantillo

Donne e patrimonio culturale: una relazione tra teatro, imprenditoria e territorio 69
Annamaria Sapienza

LA PARITÀ DI GENERE TRA VECCHIE E NUOVE PROBLEMATICHE

La parità di genere tra vecchie e nuove problematiche. Paradossi della storia e del diritto 83
Giuseppina Cersosimo

La parità di genere nelle corti e nei tribunali internazionali 95
Ida Caracciolo

Sorority e parità di genere nei rapporti privati internazionali 107
Rosario Espinosa Calabuig

Parità di genere e cambiamenti climatici in tempi di "polycrisis" 117
Elisa Fornalé

Differenze retributive di genere in Italia: una questione di gestione della retribuzione 131
Sergio Destefanis, Fernanda Mazzotta, Lavinia Parisi

Approcci di genere nel mondo della medicina e della farmacia 145
*Anna Maria D'Ursi, Amelia Filippelli, Rita Patrizia Aquino, Federica De Rosa,
Paola Sabatini, Manuela Grimaldi*

<i>Corporate communication e media: come creare valore attraverso un ponte tra i saperi e l'ottica di genere</i>	157
<i>Virgilio D'Antonio, Marica Manilia, Daniela Vellutino</i>	

DONNE E STEM: TRA ACCADEMIA E PROFESSIONI

Donne e STEM: ancora un lungo cammino per attraversare <i>the glass ceiling</i>	165
<i>Cristina Coppola, Chiara Esposito, Fabia Grisi, Irene Izzo, Serafina Lapenta, Delfina Malandrino, Marialaura Noce, Maria Tota</i>	
Le donne e l'ingegneria industriale	177
<i>Roberto Pantani</i>	
Criticità e opportunità per le donne nell'ingegneria civile	187
<i>Gianvittorio Rizzano</i>	
Il ruolo della donna nella realtà ospedaliera tra sfide e opportunità	195
<i>Mariaevelina Alfieri</i>	
Impresa e innovazione al femminile	207
<i>Chiara Pauculo</i>	

IL PROTOCOLLO DI INTESA IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ

La stipula del Protocollo di intesa in tema di pari opportunità tra l'Università degli Studi di Salerno e la Corte di Appello di Salerno. Brevi osservazioni in ordine agli indicatori del grado di efficacia dell'intervento giurisdizionale	231
<i>Iside Russo</i>	
L'effettività in Italia della tutela ordinamentale rispetto alla violenza domestica e di genere sotto la lente della Corte di Strasburgo	239
<i>Lucia Casale</i>	

OLTRE UNISA...

Le forme della resistenza femminile in Iran e le sfide allo Stato patriarcale	265
<i>Shirin Zakeri</i>	
Elenco degli autori	275

APPENDICE

La <i>Roadmap</i> di Unisa in tema di pari opportunità	281
--	-----

Presentazione

Vincenzo Loia

Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Salerno

Lieto di accompagnare l'introduzione di questo volume sugli Atti del Convegno internazionale, tenutosi presso l'Università degli Studi di Salerno, in occasione della Giornata internazionale della donna 2023 e che ora vede la luce nella Collana scientifica delle pubblicazioni di Ateneo.

Il Convegno ha rappresentato un momento di corale partecipazione ai lavori da parte di quindici Dipartimenti dell'Ateneo salernitano (attraverso i loro Direttori e i Docenti) nonché dell'Osservatorio interdisciplinare per gli Studi di Genere e le Pari Opportunità (OGEPO): il tutto nella direzione di realizzare, come indica il titolo dell'Iniziativa culturale, un "itinerario di confronto, di ricerca e di sperimentazione di buone prassi a UNISA (e oltre...)" che possa contribuire al consolidamento del percorso verso la non discriminazione e le pari opportunità. Un itinerario che si fonda sulla costruzione di una cultura condivisa delle pari opportunità e che rinvia negli studenti i destinatari primari di tale importante messaggio educativo.

Se il significativo cammino di transizione dalla non discriminazione alle pari opportunità continua ad aver bisogno di azioni di rafforzamento, la partecipazione tanto significativa all'Evento dell'8 marzo 2023 degli studenti e studentesse dell'Ateneo e di quelli di alcuni Istituti secondari superiori del territorio ha costituito un'importante occasione per veicolare contenuti educativi di elevato valore sociale.

Nella giornata dei lavori dell'8 marzo 2023 si è inserita la sottoscrizione del Protocollo di intesa in tema di pari opportunità tra l'Università di Salerno e la Corte di Appello di Salerno. Una intesa che – attraverso azioni di cd. "Terza Missione" – consentirà la realizzazione di attività di collaborazione nonché di iniziative congiunte su queste tematiche, destinate in particolare alla formazione e all'aggiornamento professionale dei magistrati e degli operatori giudiziari.

Questa opera raccoglie i 21 testi, rivisti ed integrati, delle relazioni e degli interventi svolti, preceduti da un Rapporto introduttivo della Delegata di Ateneo alle pari opportunità Prof.ssa Angela Di Stasi.

Il volume si configura quale utile strumento atto alla messa in comune e alla diffusione delle *best practices* dell'Università degli Studi di Salerno, in una prospettiva di confronto, interno ed esterno al nostro Ateneo. Un confronto che si propone di divenire un percorso di costruzione di una cultura diffusa delle pari opportunità, così come testimonia la *Roadmap UNISA Pari Opportunità*, finalizzata ad attuare il progetto scientifico sotteso all'Iniziativa culturale dell'8 marzo 2023 e a proseguire l'itinerario di riflessione in essa sviluppato con il coinvolgimento dei Dipartimenti UNISA.

Rapporto introduttivo: dalla non discriminazione alle pari opportunità

Angela Di Stasi

Delegata di Ateneo alle Pari Opportunità

Il presente volume raccoglie gli Atti del Convegno internazionale, realizzato presso l'Università degli Studi di Salerno in occasione della GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA 2023 e intitolato *Dalla non discriminazione alle pari opportunità: un itinerario di confronto, di ricerca e di sperimentazione di buone prassi a UNISA (e oltre...)*.

La realizzazione di tale Giornata di lavori si è collocata nel quadro di una rafforzata attenzione alle tematiche di genere da parte del sistema universitario nel suo complesso, come testimonia da ultimo il recentissimo Focus del Rapporto ANVUR 2023 “Analisi di Genere” ed ha rappresentato sia un punto di arrivo che un punto di partenza.

Si è trattato, invero, del punto di arrivo di un percorso che trova il suo *dies a quo* nel momento in cui lo scorso anno sono stata onorata della delega alle pari opportunità dell'Università di Salerno da parte del Magnifico Rettore.

Al riguardo devo confessare che pensavo, da donna e da studiosa, di conoscere *funditus* il tema delle pari opportunità e le sue declinazioni, avendovi dedicato, da tempo, studi e ricerche ma anche avendo promosso iniziative di grande respiro culturale (mi piace ricordare, tra tutte, la *Lectio magistralis* tenuta nel 2009 dalla compianta Prof.ssa Maria Rita Saulle, il primo Giudice costituzionale donna nominato alla Consulta che si intitolava “Dalla non discriminazione alla vera parità in Europa”).

Come giurista – ed in particolare come internazionalista – mi era chiaro che il contesto normativo nazionale (a partire dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna del 2006, come modificato) e quello europeo ed internazionale annoverano l'esistenza di un complesso di fonti normative e che tuttavia esse, come testimonia la prassi in materia, non sono atte a consentire il pieno raggiungimento di obiettivi ad oggi almeno in parte mancati. Basti ricordare la incompleta realizzazione della parità di trattamento e di opportunità in tutti i campi compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione nonché nella *governance* degli enti pubblici e nelle aziende private, ma anche il permanente divario tra uomini e donne nell'accesso alle professioni STEM (o almeno ad alcune di esse).

Tutto questo senza dimenticare le rinnovate sfide legate all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) attraverso la Strategia nazionale per la parità di genere tenuto conto che, come è ben noto, la parità di genere tocca trasversalmente un complesso di missioni del PNRR costituendo una priorità della Missione 5 “Coesione e inclusione”.

Nel corso di circa un anno di esercizio della citata delega il mio orizzonte si sarebbe dovuto ampliare misurandosi con le molteplici implicazioni del tema, poliedrico, delle pari opportunità che attraversa e chiama in causa pressoché trasversalmente tutti gli ambiti del sapere.

Da tale punto di vista, il fecondo confronto con le *best practices* esistenti e con il patrimonio di competenze e di professionalità nonché con le tante sensibilità culturali presenti in questo Ateneo – attraverso molteplici iniziative in tema, realizzate o in via di realizzazione – mi ha spinto ad un sforzo di allargamento dei miei orizzonti culturali (parzialmente asfittici), costituendo la ragione ispiratrice della definizione dell'architettura su cui si è strutturata la Giornata internazionale della donna 2023 a UNISA.

In questo senso essa, oltre a costituire un punto di arrivo, ha rappresentato soprattutto un punto di partenza.

L'Iniziativa si è fondata, in primo luogo, sulla scelta di un metodo: un metodo di cooperazione e di condivisione con la creazione di un tavolo di consultazione a cui sono stati invitati a partecipare tutti i Direttori di Dipartimento. Il loro apporto e quello dei loro delegati è stato estremamente generoso e particolarmente stimolante e il programma dei lavori, come testimoniano questi Atti, ha cercato di tradurre i tanti *input* ricevuti e ulteriormente sviluppati in riunioni per gruppi o mediante interlocuzioni con singoli Direttori e docenti.

Il Convegno ha visto la partecipazione ai lavori dei Direttori e dei Colleghi di 15 Dipartimenti nonché dell'Osservatorio interdisciplinare per gli Studi di Genere e le Pari Opportunità (OGEPO). Sono state coinvolte, inoltre, delle testimonial di primissimo livello che ci hanno raccontato esperienze di affermazione di donne portatrici di svariate professionalità in ambiti tradizionalmente maschili, anche in contesti internazionali. Esse hanno testimoniato agli studenti di UNISA e a quelli delle scuole secondarie superiori dell'Ufficio Scolastico X di Salerno – coinvolti quali destinatari e anche come co-protagonisti dei lavori – che il passaggio dalla non discriminazione alle pari opportunità si arricchisce ogni giorno di nuovi avanzamenti ma continua ad aver bisogno di azioni di consolidamento di un *acquis* perennemente messo in discussione non solo e non tanto in contesti geografici da noi lontani ma anche nelle nostre periferie.

La risultante è testimoniata da questo volume, multi e interdisciplinare, in cui la felice “contaminazione” tra saperi differenziati è posta al servizio della declinazione di un tema, anche in una prospettiva diacronica, che ripercorre e sintetizza momenti salienti del passaggio *dalla non discriminazione alle pari opportunità a UNISA e... oltre*.

Il progetto scientifico sotteso all'Iniziativa e l'itinerario di riflessione avviato l'8 marzo 2023 rinvergono in questa opera – che raccoglie i testi, rivisti ed integrati, delle relazioni svolte suddividendoli in cinque sezioni – uno strumento atto a rilevare e rendere conoscibili le buone prassi dell'Università di Salerno, in una logica di confronto interno al nostro Ateneo ma anche...oltre i confini dello stesso. Il tutto nella consapevolezza di quanto le specificità culturali, sociali, giuridiche hanno reso incompiuta una piena universalizzazione della tutela dei diritti umani e di quanto gli ostacoli

soprattutto di tipo ideologico e culturale, legati alle diverse concezioni dei diritti umani, hanno costituito e continuano a costituire una minaccia all'universalità dei diritti umani di tutti (e non solo di quelli delle donne). Lo testimonia il *focus* aperto sulla complessa situazione iraniana, da leggere non solo sulla base delle fonti del Diritto Internazionale ma anche di altre categorie giuridiche nonché alla luce delle complesse tematiche del femminismo islamico e dell'esegesi patriarcale del Corano.

Orbene dall'Iran (la punta di un *iceberg*) a casa nostra, nelle nostre società avanzate, pluraliste e garantiste nelle quali alle classiche forme di discriminazione e di disparità tra i generi – in parte in via di attenuazione – se ne aggiungono di nuove: dalla violenza digitale (anche psicologica) alla discriminazione delle lavoratrici del *tech*, dai pregiudizi delle intelligenze artificiali alle disparità nell'accesso alle risorse tecnologiche, la rivoluzione digitale si intreccia con asimmetrie anche di genere mentre la cd. “violenza climatica” si traduce in nuove forme di “migrazioni di genere”.

Se come docenti ma anche come donne e uomini che si trovano a vivere in questo momento storico non può sembrarci accettabile che, in alcuni Stati, la tutela dei diritti umani possa ancora essere fatta rientrare nella *domestic jurisdiction*, ritengo, invero, che una grande istituzione universitaria del Sud come è l'Ateneo salernitano possa e debba fare la sua parte mantenendo un'attenzione vigile su queste problematiche. Un'attenzione che contempera la sensibilizzazione degli studenti e l'apertura dei loro orizzonti cognitivi al fine di fornire un suo contributo nella difficile sfida di garantire, in ogni paese della nostra comunità internazionale, pari opportunità e non discriminazione tra generi, anche quali potenti antidoti rispetto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza contro le donne e, in generale, contro i soggetti vulnerabili.

Nella giornata dei lavori dell'8 marzo 2023 si è inserito un importante evento che rappresenta anch'esso un momento di arrivo e un momento di partenza: la sottoscrizione del Protocollo di intesa in tema di pari opportunità tra l'Università di Salerno e la Corte di Appello di Salerno da parte rispettivamente, del Magnifico Rettore Prof. Vincenzo Loia e della Presidente della Corte Dott.ssa Iside Russo: un Protocollo che, sotto la responsabilità scientifica della Presidente del Comitato pari opportunità del Consiglio giudiziario Dott.ssa Lucia Casale e della sottoscritta per l'Ateneo, costituirà la cornice giuridica per la realizzazione di attività di collaborazione e di iniziative congiunte su tematiche inerenti ai profili giuridici della non discriminazione, uguaglianza e pari opportunità tra generi destinate principalmente alla formazione e all'aggiornamento professionale dei magistrati e degli operatori giudiziari.

Io credo che una prima sfida sia stata vinta. Il nostro Ateneo costituisce un micro-cosmo di una più ampia realtà e sono convinta che, con il supporto di tutti, stia facendo la sua parte. Nella ricchezza delle relazioni e degli interventi che si sono succeduti, ha dimostrato di avere un patrimonio considerevole di competenze, saperi e professionalità da porre al servizio di un obiettivo: essere “incubatore” di percorsi di approfondimento scientifico, essere costruttore di *best practices* e di azioni positive in tema di pari opportunità.

Il bilancio mi pare altamente incoraggiante. La discussione complessiva, arricchita dal supporto dei tanti relatori, interni ed esterni alla nostra Università, ci ha consentito di cogliere i punti di forza e di debolezza di un percorso intrapreso, i vuoti, le discrasie.

Abbiamo scelto una data: quella dell'8 marzo. Una data che tradizionalmente, da tanto tempo, è dedicata alla Giornata internazionale della donna e che ha accompagnato le molteplici trasformazioni del suo ruolo nella società contemporanea ma il nostro 8 marzo ad UNISA non vuole riprodurre in alcun modo un rituale un po' superato: di lotte e di mimose, di contrapposizioni tra generi e magari anche tra generazioni.

Il nostro 8 marzo 2023 a UNISA costituisce un segmento di una più ampia *Roadmap* (riportata in Appendice) che ha preso l'avvio in tale data e che continuerà attraverso una serie di eventi già calendarizzati dai Dipartimenti e dal Centro bibliotecario di Ateneo permettendo di declinare, in maniera multidisciplinare e interdisciplinare, singoli *volet* tematici del "pianeta" pari opportunità.

L'auspicio è che la giornata dell'8 marzo 2023 possa essere stata un momento di confronto destinato al rafforzamento di una cultura diffusa delle pari opportunità che coinvolga l'intera comunità accademica al suo interno e nelle sue proiezioni esterne. Ma l'auspicio è che essa possa altresì essere "incubatore" di varie iniziative atte a realizzare una forte sensibilizzazione degli studenti, anch'essi costruttori e propulsori di una cultura delle pari opportunità.

Il tutto al fine di consentire alla nostra magnifica istituzione universitaria di contribuire, assieme ad una serie di altri attori, a muoversi in attuazione del II e IV Pilastro della Convenzione di Istanbul che prevede, rispettivamente, la realizzazione di azioni di prevenzione e di politiche integrate nella costruzione e disseminazione di una cultura di genere atta a garantire parità, uguaglianza e non discriminazione nel rispetto e nella valorizzazione delle specificità e dei talenti e in una dimensione anche intergenerazionale. Perché la promozione e la realizzazione della parità di genere, oltre a soddisfare un complesso di esigenze personali, sociali e collettive, costituiscono uno straordinario motore di crescita e di sviluppo per tutti. E noi non vogliamo trascurarne anche questa valenza.

LE BUONE PRASSI A UNISA

Divario di genere e *leadership* femminile: riflessioni

Rita Patrizia Aquino

1. Introduzione

Le tematiche di genere, in ogni persona e aspetto che esse coinvolgano, dal personale al professionale, sono questioni aperte, ampiamente dibattute sui mezzi di comunicazione di massa e nella produzione scientifica specialistica e, soprattutto, vissute. In particolare, per le donne, l'aspirazione ad emanciparsi e affermare le proprie idee e spazi, la capacità di porsi continuamente domande e cercare soluzioni, lo scontro con stereotipi negativi, il conflitto tra dimensione personale e dimensione pubblica, che spesso può limitare lo sviluppo della carriera, sono molto forti e sentiti.

Il dibattito sulla questione di genere continua ad essere urgente, importante e attuale anche nelle Università, che non sono un'isola felice, ma sono in linea con le tendenze vive nella società e, per quanto riguarda il mondo del lavoro, nella Pubblica Amministrazione.

Che l'Italia non sia un Paese per donne è confermato anche dall'ultimo report *Global Gender Gap 2023* prodotto dal *World Economic Forum* a partire dal 2006. Il report ha il merito di descrivere, con cadenza annuale, l'evoluzione (o involuzione) della parità di genere a livello mondiale, attraverso la costruzione di un indice che utilizza ben 14 indicatori per quattro dimensioni chiave. Queste dimensioni riguardano la partecipazione economica e le opportunità offerte alle donne, il livello di istruzione raggiunto, lo stato di salute e benessere e il livello di sopravvivenza, l'*empowerment* politico.

Nella scala utilizzata dal *World Economic Forum*, assegnando punteggi da 0 a 100 si ottiene, per ogni dimensione e per le quattro dimensioni riferite a ciascuno dei Paesi analizzati, una percentuale che rappresenta la percentuale del divario di genere che è stata colmata, o al contrario che si è acuita, nell'anno considerato rispetto agli anni precedenti.

Ebbene l'Italia nel 2023 si posiziona al 79° posto su 146 Paesi analizzati dal *World Economic Forum*, ma quello che è preoccupante è che l'Italia, nell'ultimo anno, ha perso ben sedici posizioni in questa classifica. L'informazione deducibile dalla collocazione e arretramento nella scala gerarchica è che altri Paesi hanno operato di più e meglio dell'Italia nella riduzione del divario di genere, e se nessun Paese ha ancora raggiunto la piena parità di genere, le prime dieci economie hanno colmato almeno l'80% (con punte di circa il 90%, es. Islanda) dei loro divari di genere.

Nello specifico, le dimensioni in cui l'Italia appare in ripiegamento sono la presenza e, soprattutto, la partecipazione e la rappresentanza delle donne in politica, ambito in cui un po' in tutto il mondo si continua a registrare il maggior divario di genere e la maggiore differenza tra Paesi, e anche l'ambito livello di istruzione raggiunto. Migliori risultati sono stati registrati nella parità di genere in Italia per l'ambito salute e, parzialmente, per la dimensione partecipazione e opportunità economiche.

Le donne continuano ad essere significativamente sottorappresentate nei ruoli di *leadership*. Trend negativi nella disparità di genere sono particolarmente evidenti se si considera la *leadership* femminile, intesa come posizioni dirigenziali e manageriali raggiunte e, normalmente, misurata come numero di donne in posizioni apicali rispetto al totale delle posizioni considerate, in strutture definite, pubbliche o private, comprese le Università.

È esperienza comune che il retaggio culturale secondo cui le posizioni di preminenza sono tradizionalmente considerate più adatte agli uomini sia ancora molto radicato in Italia.

2. Pubblica Amministrazione e divario di genere

Pur essendo molte le donne che si distinguono per una *leadership* efficace e di successo nella Pubblica Amministrazione italiana, un recente report della Fondazione Openpolis globalmente evidenzia un trend negativo con accentuazione della disparità di genere¹.

Considerando unicamente le posizioni di vertice presso ministeri e Presidenza del Consiglio (il rapporto include gli incarichi di vertice come capo dipartimento, direttori/trici generali, segretari/e generali in 15 strutture), si registrano quote estremamente basse di professioniste in tali posizioni e, in linea con quanto osservato dal *Global Gender Gap 2023*, una riduzione (meno 11% nel 2023 rispetto al 2019) della loro percentuale (30,3% contro 41,4%) negli ultimi anni. Questo dato è particolarmente significativo se si considera che valori al di sopra del 40% sono, generalmente, considerati garantire, almeno in parte, l'equilibrio di genere.

La presenza femminile è comunque molto limitata anche nelle strutture pubbliche analizzate in cui il numero di donne in posizione apicale è stabile o aumentato nel 2023 e si è ridotta in nove strutture su un totale di 15. In dettaglio, nel 2023 le differenze più significative nell'equilibrio di genere riguardano principalmente gli ambiti giustizia, infrastrutture, economia, imprese, difesa, interno; gli ambiti istruzione, turismo ed esteri presentano un migliore bilancio di genere; agricoltura, università e salute, pur con numeri stabili di professioniste in posizioni di vertice, evidenziano un divario di genere elevato (ad es. nel Ministero della salute si registrano due donne su 11 posizioni di direttore/rice segretario/a generale). Il commento di Openpolis è esaustivo «meno

¹ Il report è consultabile al sito: <https://www.openpolis.it/la-parita-di-genere-al-vertice-dei-ministeri-si-e-ridotta/>.

di un terzo delle posizioni più importanti della Pubblica Amministrazione è occupato da una donna».

Anche se il campione analizzato è abbastanza ristretto – e il report non tiene conto di tante variabili come, ad esempio, il normale *turn-over*, modifiche organizzative in atto, ecc. – è interessante sottolineare che esistono delle eccezioni, come il Ministero della transizione ecologica in cui sono donne i tre capo dipartimenti o il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili in cui sono donne due su tre capo dipartimenti.

La transizione ecologica e la mobilità sostenibile – comprese nella Missione 2 del progetto *Next Generation EU*, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR – sono argomenti principe per lo sviluppo futuro, temi fondamentali della modernità che richiedono una *leadership* fortemente creativa e innovativa capace di adattarsi all'evoluzione del contesto, sociale e istituzionale, e in equilibrio tra vision e obiettivi di medio e lungo termine.

In questo caso, la *leadership* e managerialità declinate al femminile, probabilmente, sono più adatte a gestire tale complessità.

3. Università e divario di genere

Le differenze di genere che si registrano nel sistema universitario italiano sono, di fatto, sovrapponibili a quelle riportate nei paragrafi precedenti. Anche nel caso delle Università, un supporto alle riflessioni proviene da dati nazionali diffusi attraverso report prodotti nel 2023.

3.1 Laureati, laureate e PhD

Il V report 2023 “Parità di genere – Dai corsi di laurea alla *governance* degli Atenei” riporta dati, raccolti e analizzati a livello di singolo Ateneo, che riguardano il numero di laureati e laureate, si estendono ai dottorati di ricerca, corpo docente e personale tecnico-amministrativo, con alcune indicazioni su *governance* e *management*².

Tra i risultati, non sorprende né la prevalenza delle laureate (57%) rispetto ai laureati (43%) né l'eterogeneità registrata tra Atenei (ad esempio, maggioranza di laureati – 68-72% – in Atenei come Torino Politecnico, Roma Link Campus e Roma Foro italoico; maggioranza di laureate – 87-86% – presso Università di Siena stranieri o Napoli Suor Orsola Benincasa) e una certa parità di genere riscontrabile tra i laureati negli Atenei telematici.

L'eterogeneità appare collegata e riflettere l'offerta formativa dei singoli Atenei relativamente ai Corsi di Studio (CdS) e i settori scientifico-disciplinari (SSD) più rappresentati; la maggioranza di laureate si registra in settori ritenuti tradizionalmente più “femminili” contro una netta minoranza nei settori scientifico-tecnologici (Educazione

2 La banca dati *Discovery Talents Venture* è disponibile al sito: <https://www.talentsventure.com/discovery/>.

e Formazione 92%, Arte e Design 71%, Psicologia 81.2%, Linguistico 85.4% vs 16.8% Informatica, 25.9%, Ingegneria industriale e dell'informazione).

Una particolare attenzione nel dibattito sul *gender gap* è, oggi, rivolta ai CdS in discipline STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) o STREM (se includiamo anche la Robotica), che includono tutte le scienze naturali e formali, strettamente tra loro collegate e che rappresentano settori trainanti nella comprensione del mondo, fondamentali per stimolare l'innovazione tecnologica e l'economia, formare laureati attrattivi per il mercato del lavoro globale e in rapida evoluzione.

Nei Corsi di Studio a base scientifico-tecnologica, ancora oggi, c'è una netta prevalenza di laureati mentre la presenza femminile trova spazio in minor misura.

Si stima che nell'Unione europea ci siano solo 21 laureati nelle materie STEM ogni mille persone tra i 20 e i 29 anni, mentre il dato delle laureate si ferma a 14,9; in Italia la quota è, rispettivamente, di 19,4 laureati e 13,3 laureate su mille, con circa 6 punti di divario di genere³.

Tuttavia, in alcuni Atenei italiani le laureate in discipline STEM tendono a prevalere sui colleghi uomini (a titolo di esempio, l'Università della Tuscia per Architettura e Ingegneria civile, l'Università di Catanzaro per Ambito Scientifico, l'Università Ca' Foscari per i settori ICT).

Anche il Piano Operativo per la Strategia Nazionale per le Competenze Digitali che punta a colmare il *gap* digitale del nostro Paese in pochi anni si propone di azzerare il divario di genere triplicando il numero dei laureati in ICT e quadruplicando quelli delle laureate. Rispetto all'occupabilità, i ruoli STEM sono tra quelli in più rapida crescita e più richiesti, e più resistenti alle oscillazioni economiche. È chiaro che per dare più spazio alle donne in questi settori serve puntare su un maggiore accesso alle aree scientifico-tecnologiche. Tuttavia, anche se nel mondo ci fossero più laureate in materie STEM, non altrettante entrerebbero poi effettivamente nella forza lavoro STEM.

In Italia, le laureate sono sfavorite negli esiti occupazionali e nelle dinamiche salariali in tutti i settori, compresi quelli scientifico-tecnologici mediamente a più alta occupabilità e questo divario non viene colmato anche nel caso di un livello di formazione più elevata, come accade per i possessori di PhD.

3.2 Posizioni accademiche e di responsabilità

Relativamente al personale docente e ricercatore incardinato nelle Università e posizioni accademiche ricoperte (elettive o per cooptazione), è ampiamente noto che la presenza femminile tra i professori di I Fascia è molto ridotta (26%) e diventa ancor minore (15%) per i docenti e ricercatori di discipline STEM. Più alta (41%) è la presenza femminile tra i professori di II fascia, ricercatori (41-47% in dipendenza della tipologia A o B) e assegnisti di ricerca (49%).

Il quadro informativo che appare evidenzia una struttura a piramide dove la presenza femminile è più alta tra i laureati/e e nei livelli più bassi dello sviluppo della

³ I seguenti dati sono disponibili al sito: <https://www.openpolis.it/esercizi/il-divario-di-genere-nelle-materie-stem/>.

carriera; alla maggioranza delle laureate alla base della piramide fa da contraltare una diminuzione significativa della presenza femminile a mano a mano si sale nella scala accademica dei ruoli e delle responsabilità.

Numeri veramente esigui sono registrati per il vertice strategico, sia posizione apicale di rettore (rettrici 12%) che manager (direttrici generali 26%) e solo 2 Atenei italiani nel 2023 presentano entrambi i ruoli chiave ricoperti da donne.

3.3 *L'Università di Salerno*

Per quanto riguarda l'Università di Salerno, molto cammino è stato fatto negli ultimi due decenni per tentare di colmare il *gender gap* e richiamare l'attenzione sulle tematiche di genere e su politiche per stimolare le pari opportunità.

Rispetto ad altri Atenei medio-grandi delle stesse dimensioni, l'Università di Salerno appare con un apparente migliore bilancio di genere (IGPG 86%), come riportato dal già citato V report 2023 "Parità di genere" di *Talents Venture*.

L'IGPG, indice di globalità di genere, è calcolato tenendo conto di vari indicatori di disparità di genere sulla base della quota di donne e di uomini rappresentate in ciascuna delle quattro categorie analizzate dal report (laureati, dottori di ricerca, personale docente e personale tecnico-amministrativo), e la perfetta parità di genere (50% uomini e 50% donne) sarebbe indicata da un IGPG = 100.

Orbene, rispetto ai numeri assoluti effettivamente l'Università di Salerno (laureate 58%, dottori di ricerca 56%, personale docente 37% e personale tecnico-amministrativo 49%) sembra presentare un bilancio di genere abbastanza equilibrato benché siano evidenti livelli differenti di rappresentanza femminile in relazione al ruolo.

Il dato tendenzialmente positivo, a parere di chi scrive, può trovare parziale giustificazione in un Ateneo relativamente "giovane", nato nel 1968 con la trasformazione dell'Istituto universitario di Magistero nella Facoltà di Magistero dell'Università degli Studi di Salerno e sviluppatosi a seguito della costruzione dei Campus di Fisciano e Baronissi dagli anni '80 in poi.

Anche per questo, l'età media del personale, benché fortemente differenziata per ruolo e tipologia di Dipartimenti, è intorno ai 50 anni, cosa che suggerisce una comunità generazionalmente più orientata alla parità, con una cultura di genere definita.

Considerato che *performance* simili sono attribuite ad altri due Atenei meridionali (Università di Messina e Napoli Parthenope), non secondari potrebbero essere anche aspetti attitudinali; le donne meridionali sono abituate a combattere per affermarsi nel loro contesto storico-sociale.

A fronte del discreto bilancio di genere rilevabile per il personale dell'Ateneo, tuttavia l'Università di Salerno presenta una scarsa rappresentanza femminile negli organi di governo.

Nel 2023, il Senato Accademico comprende soltanto quattro senatrici su 30 componenti, il Consiglio di Amministrazione due consigliere su 10 componenti con un trend in discesa e un divario che si è approfondito negli ultimi anni.

Il quadro che emerge è caratterizzato da un forte chiaro-scuro, con potenzialità inesprese e una situazione dinamica. Tra le varie attività, buone prassi e iniziative proposte e sviluppate negli anni, a parere di chi scrive, un merito particolare va riconosciuto ad OGEPO (Osservatorio per la diffusione degli studi di Genere e la cultura delle Pari Opportunità) costituito nel 2011.

Questo centro interdipartimentale si è posto un obiettivo elevato, riunire le migliori competenze ed energie di tutti i Dipartimenti dell'Ateneo per «promuovere la ricerca e il confronto sugli studi e le statistiche di genere, la parità e le pari opportunità, la presenza delle donne nella storia, la loro rappresentanza nella società, nonché le questioni giuridiche, gli aspetti storici, sociali, economici, politici e culturali, inerenti a tali tematiche».

La strategia scelta ha permesso di aumentare la coscienza dell'importanza della parità di genere e supportare attività diverse e significative. Tra seminari, incontri, scuole estive, gruppi di lavoro, progetti finanziati, attività di *networking* e costituzione di reti territoriali con il supporto della Governance di Ateneo, OGEPO ha dato un forte impulso all'attenzione al divario di genere a livello dell'intera comunità universitaria e contribuito ad improntare alle tematiche di genere le attività delle tre missioni (formazione e ricerca, trasferimento tecnologico, Terza Missione).

Altre iniziative e progettualità sviluppate nel corso degli anni nell'Università di Salerno sono affrontate in capitoli diversi dello stesso testo, per cui ci si limita, qui, a ricordare due aspetti significativi: il primo è l'impatto delle tematiche di genere su didattica e ricerca che richiede il coinvolgimento attivo di docenti e studenti e il secondo è la redazione del Bilancio di genere dell'Ateneo.

Relativamente all'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento nell'Ateneo, area prioritaria di intervento prevista anche dalla Commissione europea, un'iniziativa significativa ha riguardato l'inserimento, su base volontaria, nei programmi di insegnamento, in tutti i settori disciplinari e in tutte le aree scientifico-disciplinari, di tematiche finalizzate ad accrescere la consapevolezza sulle problematiche di genere, attività in corso da diversi anni accademici.

Il Bilancio di genere, nelle edizioni finora prodotte, al di là della registrazione di numeri, pur importante, è stato ed è uno strumento essenziale per analizzare le disegualianze e favorire l'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche di Ateneo.

4. Conclusione

Il divario di genere esiste nella Pubblica Amministrazione e nelle Università come evidente dai numeri, analisi e riflessioni proposte negli anni da organismi istituzionali e strutture private. Più difficile è indicare le cause e la possibilità di superamento attraverso azioni concrete mirate a rimuovere gli ostacoli che impediscono una reale *gender equality*.

Agire sulla cultura e promuovere una formazione inclusiva, che abbatta stereotipi e pregiudizi che ostacolano l'affermazione e l'autonomia delle donne nelle nostre società, è sicuramente la strada principe ed un impegno prioritario delle Università. Tuttavia, le convenzioni sociali e gli stereotipi di genere non possono essere facilmente superate senza un impegno congiunto e coordinato da parte di famiglia, scuola, società. Per i prossimi anni si può auspicare che il contesto storico-generazionale mutato, l'entusiasmo delle giovani generazioni post-2000 meno portate alla discriminazione e più aperte al riconoscimento delle uguaglianze rispetto alle generazioni precedenti, possa spingere ad una riduzione del "gender gap" a tutti i livelli delle comunità accademiche.

Le universitarie sono donne che combattono per realizzarsi professionalmente e personalmente. Favorire modifiche normative e investimenti specifici è una condizione indispensabile per poter garantire un sereno equilibrio tra vita privata e professionale basata su politiche mirate al sostegno di chi, uomini o donne che siano, si dedichi alla cura della famiglia, dei bambini o dei conviventi non autosufficienti.

Tuttavia, non dobbiamo dimenticare che per la pari opportunità e parità di genere nei ruoli di vertice, professionale e politici, rimangono determinanti i fattori legati alla persona, alla sua competenza non solo specifica e tecnica ma anche riferita alle qualità caratteriali e personali.

Sitografia

Forum PA – Donne nella PA (febbraio 2023), disponibile al sito: <https://www.forumpa.it/temi-verticali/lavoro-occupazione/divario-di-genere-i-numeri-parlano-chiaro-servono-azioni-urgenti-e-di-ampio-respiro/>

World Economic Forum – *Global Gender Gap Report 2023*, disponibile al sito: https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/?gclid=Cj0KCQjwgNanBhDUARIsAAeIcAve2MIOAViBU5QdLcwYdxWVZfxWafclFzMY2GiliaHrVeiBFcPuVNIaAuCcEALw_wcBe

Banca d'Italia – Rapporto *Women, labour markets and economic growth*, disponibile al sito: https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/collana-seminari-convegni/2023-0026/women_labour_markets_growth_n26.pdf

MUR – Piano Operativo per l'attuazione della Strategia Nazionale per le competenze digitali – ottobre 2022, disponibile al sito: <https://innovazione.gov.it/notizie/articoli/competenze-digitali-al-via-il-nuovo-piano-operativo/>

Openpolis – Mappe del potere: La parità di genere al vertice dei ministeri, disponibile al sito: <https://www.openpolis.it/la-parita-di-genere-al-vertice-dei-ministeri-si-e-ridotta/>

Openpolis – Il divario di genere nelle materie STEM, disponibile al sito: <https://www.openpolis.it/esercizi/il-divario-di-genere-nelle-materie-stem/>

Talents Venture – Parità di genere: dai corsi di laurea alla governance degli atenei, disponibile al sito: <https://www.talentsventure.com/osservatorio/>

La prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica. Dalla teoria alle buone pratiche: storia di un percorso

Maria Rosaria Pelizzari

«È tempo di compiere una rivoluzione nei modi di esistere delle donne – è tempo di restituire loro la dignità perduta – e fare in modo che esse, come parte della specie umana, si adoperino, riformando sé stesse, per riformare il mondo» (Mary Wollstonecraft, 1792)

1. Tra storia e memoria: una politica di piccoli passi

Queste mie note intendono ricostruire, in una essenziale sintesi, un percorso che, in circa venti anni, ha dato vita a un lavoro collettivo svoltosi in Ateneo con una costante attività di *networking* sul territorio provinciale, nazionale e internazionale, una sorta di *background* che può fornire spunti utili al prezioso lavoro di mappatura delle iniziative culturali e delle buone pratiche, relative alle pari opportunità in Unisa, che la Delegata Angela Di Stasi sta finemente tracciando. Sono temi su cui mi sono già soffermata (Pelizzari 2012; Pelizzari 2020; Pelizzari 2020b). In questa sede voglio solo presentare, per grandi linee, la “lezione appresa” grazie al lavoro svolto. Il rapporto tra presente e passato aiuta, infatti, a creare un filo narrativo che, raccontando la nostra vita, ci conduce verso il futuro.

Alla base del percorso delle pari opportunità in Unisa si può individuare una politica di piccoli passi, messa in atto da alcune docenti che, dalla fine degli anni '90 del secolo scorso, hanno riunito in un lavoro comune, a fasi alterne e con alterni risultati – docenti, personale tecnico amministrativo ed esponenti delle organizzazioni sindacali, con una sempre più numerosa partecipazione di studenti e studentesse. Si avviò in quegli anni un lavoro “pionieristico” perché, sia nell’ambito della ricerca che in quello della didattica, quegli argomenti venivano inizialmente visti, nel migliore dei casi, con annoiata accondiscendenza ed erano perlopiù percepiti come “cose di donne”, influenti nell’ambito della formazione e, soprattutto, della ricerca scientifica. Eppure, tale percorso ha portato, per ricordare le tappe principali, nel 2000 alla nomina della prima Delegata alle pari opportunità, nel 2006 all’istituzione della Commissione per le pari opportunità e nel 2011 alla costituzione di un Osservatorio interdipartimentale per gli studi di genere e le pari opportunità (OGEPO), il cui direttivo ha avviato in Ateneo le basi per la creazione, nel 2014, del Comitato unico di garanzia (CUG).

Non mi soffermerò sulle attività nei dettagli, voglio solo sottolineare che le azioni positive messe in campo sono state caratterizzate dal significativo impegno di OGEPO nel mobilitare processi cooperativi con partner sociali e istituzionali presenti sul territorio (Tortora, 2013). La dimensione cooperativa è, del resto, un punto di forza che facilita il coinvolgimento di risorse umane competenti e motivate che spesso sono poco utilizzate sul territorio. La costituzione di una rete territoriale consente, infatti, la diffusione di pratiche valide per ispirare mutamenti culturali e di mentalità, con l'obiettivo di diffondere una cultura della parità e dell'uguaglianza che, nel rispetto delle differenze, ne includa le specificità. Particolarmente attiva in quegli anni è stata la progettazione di percorsi educativi per l'affermazione di una cultura di genere che desse piena cittadinanza alle differenze ed eliminasse ogni forma di violenza e discriminazione.

Nel progetto istitutivo di OGEPO, la differenza di genere è individuata come principale chiave di lettura e valido metodo di intervento per attività di ricerca e di didattica a carattere interdisciplinare. In proposito, la realizzazione di una rete, che unisce i vari dipartimenti dell'Ateneo, costituisce un prezioso punto di partenza per incrementare l'ottica di genere nelle metodologie e negli indirizzi di ciascuna area disciplinare. Tale Network sulle pari opportunità, che comprende, attualmente, tutti i 17 Dipartimenti Unisa, ha anche l'obiettivo di favorire l'integrazione attiva fra scienze umane e conoscenze tecnico-scientifiche, sia sul piano della ricerca che su quello della formazione. Negli anni, ampliando all'esterno la propria rete di relazioni, grazie alla stipula di convenzioni e protocolli d'intesa, OGEPO ha elaborato programmi di intervento su base provinciale, regionale, nazionale e comunitaria con soggetti sia pubblici che privati. Emblematico, in tal senso, è il Protocollo di intesa con il Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, sottoscritto nel 2012 con l'obiettivo di «promuovere le pari opportunità di genere, facendo leva sul ruolo strategico che l'Università riveste nel proprio ambito territoriale e sociale, nonché sulle sue effettive possibilità di conoscenza e incidenza nel contesto formativo e lavorativo».

Proprio la rete ha agevolato la progettazione di buone pratiche e di progetti finanziati. Ma su questo mi soffermerò in seguito. Per ora, intendo segnalare, in particolare, l'impegno su due campi: il contrasto alla violenza di genere; la ricerca di organizzare e sperimentare modelli di conciliazione dei tempi per migliorare la condizione femminile nel mercato del lavoro.

In merito al contrasto alla violenza di genere, l'Ateneo, con il supporto di OGEPO, ha partecipato al tavolo interistituzionale per il contrasto alla violenza sulle donne e i minori, costituitosi nel 2013 presso il Tribunale, sezione penale, di Salerno con il quale, il 23 dicembre 2015, ha anche sottoscritto in proposito un protocollo d'intesa (Unisa 2018, pp. 16-23). Tale protocollo è ormai superato grazie alla recente stipula, l'8 marzo 2023, del "Protocollo di intesa in tema di pari opportunità tra l'Università di Salerno e la Corte di Appello di Salerno" che, come ha sottolineato Angela Di Stasi, costituisce la cornice giuridica per la realizzazione di attività di collaborazione e di iniziative congiunte su tematiche inerenti ai profili giuridici della non discriminazione, uguaglianza e pari opportunità tra generi destinate principalmente alla formazione e all'aggiornamento professionale dei magistrati e degli operatori giudiziari.

Fenomeno estremamente complesso da analizzare, la violenza contro le donne rappresenta, ancora oggi, una questione drammaticamente attuale, caratterizzata da una varietà di aspetti che si manifestano in momenti e luoghi diversi. Vale la pena ricordare che combattere la violenza di genere significava, per il gruppo fondatore di OGEPO, fare un'operazione culturale che partisse, in primo luogo, dall'ambito della formazione, ovvero da uno dei compiti istituzionali dell'università. Per questi motivi, è stato istituito, nel 2012, il seminario annuale "La violenza spiegata. Incontri e rappresentazioni. Lezioni-laboratorio in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne" con il coinvolgimento attivo di studenti e studentesse dei singoli corsi, durante il quale le lezioni, in una prospettiva interdisciplinare, hanno, di volta in volta, utilizzato approcci e strumenti storiografici, giuridici, economici e statistici, sociologici, teatrali, artistici e letterari, semiotici e filosofici. Su questo seminario, giunto nel 2020 al suo IX ed ultimo ciclo, tornerò nel paragrafo seguente. Per chiudere la premessa metodologica introduttiva, sarà, piuttosto, opportuno delineare brevemente l'altro campo di iniziative, a cui ho già accennato, quelle legate al rafforzamento delle misure di conciliazione lavoro-famiglia.

In merito alle questioni relative all'implementazione dell'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro e delle professioni, va segnalato, soprattutto, il progetto "Conciliazioni – Azioni di Sostegno ai tempi di vita e di lavoro delle donne lavoratrici", (finanziato dal P.O.R. Campania FSE 2007-2013. Asse II Occupabilità – Obiettivo f). Grazie a tale progetto è stata realizzata un'analisi dei modelli di bilancio dei tempi, attraverso la somministrazione di questionari delle attività quotidiane, rivolti a un campione di donne occupate nell'area di Salerno (compreso il personale Unisa), sulla base di una mappa dei servizi offerti, del contesto familiare e socio-economico e dei modelli di *policy* sociale (Garofalo, Marra, Pelizzari e Truda 2015). Attualmente, l'analisi dei risultati di Conciliazioni è stata inclusa, come base di partenza, nella Task 2 "Equilibrio vita-lavoro" del *Gender Equality Plan* (GEP) di Unisa, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione di Unisa il 6 e 7 marzo 2019, e definito, come vedremo di qui a poco, nell'ambito di "R&I PEERS – *Piloting experiences for improving gender equality in research organisations*", progetto europeo, finanziato da Horizon 2020 Programme.

2. Generi in formazione: didattica universitaria e cittadinanza di genere

«Il nostro scopo è di scoprire la gamma dei ruoli di genere e del simbolismo sessuale in società e periodi diversi e di capire quale ne fosse il significato e quale funzione svolgesse nel mantenere l'ordine sociale o nel promuoverne il mutamento» (Natalie Zemon Davis, 1976)

In merito soprattutto alle questioni di metodologia della ricerca storica, almeno a partire dalla metà degli anni '80, si è fatto strada, man mano, il concetto di integrare l'ottica di genere, come sguardo inclusivo, sia nella ricerca scientifica che nell'insegnamento universitario. Tale considerazione, in prospettiva interdisciplinare, è stata

alla base dei confronti sul rapporto tra genere/formazione e politica, che hanno dato origine al primo progetto di didattica di genere in Ateneo, concretizzatosi nel 2012 con il primo ciclo del Seminario didattico “La violenza spiegata” a cui ho già accennato. Tale seminario di formazione, della durata di un mese, tra metà novembre e metà dicembre, è stato organizzato annualmente sia per la componente studentesca che per il personale Tecnico-Amministrativo. Ogni docente, a Fisciano o in incontri esterni presso Enti, Associazioni, Scuole del territorio di Salerno e di Avellino, dedicava, spesso con esperti esterni, una lezione-laboratorio alla violenza di genere traendo spunto da argomenti del programma del suo corso ufficiale. Il *focus* era posto sulla violenza intesa non solo come sopraffazione fisica e sessuale, ma anche come sottomissione economica, psicologica e simbolica, legata agli stereotipi, alla discriminazione, al *mobbing*, allo *stalking* e a tutti quei comportamenti che causano un danno di natura sia fisica che psicologica ed esistenziale. Fenomeno estremamente complesso da analizzare, la violenza contro le donne, ancora oggi, costituisce una questione drammaticamente attuale, caratterizzata da una varietà di aspetti che si manifestano in momenti e luoghi diversi. Per questi motivi, con il coinvolgimento attivo di studenti e studentesse dei singoli corsi, le lezioni utilizzavano metodi e strumenti degli studi di genere che sono, per loro natura, meta e interdisciplinari (Pelizzari 2020b).

Sempre nell’ambito del seminario didattico “La violenza spiegata”, per creare una testimonianza simbolica dell’impegno di Unisa nel contrasto alla violenza sulle donne, nel Campus di Fisciano è stata installata una panchina rossa come spazio-simbolo permanente di tale contrasto. L’Ateneo, aderendo, come prima Università, al progetto nazionale “Panchine Rosse” di Tina Magenta, installò a Fisciano, la mattina del 18 novembre 2016, presso lo spazio antistante il Chiostro della Pace, la “Panchina rossa Unisa”, luogo simbolico, idealmente occupato da una presenza invisibile: quella delle tante donne cadute vittime di violenza. Per l’occasione presenziò una madrina d’eccezione, la professoressa Minerva Josefina Tavaréz Mirabal, discendente delle tre sorelle Mirabal – Patria Mercedes, Maria Argentina Minerva e Antonia Maria Teresa Mirabal – le donne che si opposero al regime dittatoriale instaurato da Rafael Leónidas Trujillo nella Repubblica Dominicana, divenendo, con il nome di “*Las Mariposas*”, un punto di riferimento nella lotta per la libertà. Nel 1999 l’ONU ha proclamato, come è noto, il 25 novembre “Giornata internazionale contro la violenza sulle donne”, proprio in memoria delle tre sorelle Mirabal che furono uccise il 25 novembre 1960 per mano della polizia segreta del dittatore.

Su una lapide posta sul muro sopra la panchina rossa è stata riportata una frase, scelta tra le numerose proposte presentate al *Contest* #PanchinaRossaUnisa, rivolto alla comunità universitaria, e promosso attraverso i social d’Ateneo, per individuare una frase che meglio sapesse tradurre l’impegno dell’ateneo su queste tematiche.

Ecco il testo prescelto: «Qui siede chi non guarda se non con gli occhi dell’amore, chi non possiede ma abbraccia, chi non giudica ma accoglie e chi non fa spazio alla violenza» (Maria Cristina Folino, novembre 2016). Notizie del *Contest* con tutte le frasi presentate per la gara, e con l’indicazione della frase vincitrice stampata nell’iscrizione

sopra la panchina, sono in una pagina appositamente dedicata nel sito web Unisa (#PanchinaRossaUnisa 2016). L'Ateneo salernitano, prima università a installare tale simbolo, è stato una sorta di “esempio virtuoso” sul territorio provinciale e regionale dove, in seguito, le panchine rosse sono “spuntate” di continuo, a testimoniare la partecipazione e la diffusione nell'immaginario comune della sensibilità contro la violenza di genere, nonché la capacità, da parte di Unisa, di veicolare e ispirare buone pratiche sul Territorio, come prevedono gli obiettivi della “Terza Missione”.

In linea con tale impegno e nell'ottica di un'incentivazione della ricerca scientifica *gender-oriented*, l'Ateneo salernitano ha inoltre impegnato, a partire dall'a.a. 2016-17 fino all'a.a. 2019-20, risorse per assegni di ricerca finalizzati a studi e ricerche utili a contrastare la cultura della violenza di genere. Proprio i principali aspetti, legati, in senso ampio, al tema del contrasto alla violenza sulle donne rappresentarono, va sottolineato, il nucleo motivazionale e, aggiungerei, emozionale del progetto di costituzione, nel 2011, dell'OGEPO. Gli stessi sono stati poi, in gran parte, alla base, già nel 2018, dell'elaborazione del *Gender Equality Plan* (GEP 2019-2022) per il progetto Horizon 2020 “R&I PEERS” dell'Università di Salerno, capofila, con il supporto di OGEPO, di un consorzio di dieci organizzazioni di ricerca in otto Paesi europei (R&I 2018-2022).

Nel quadro relativo alla prospettiva di genere nella ricerca scientifica bisogna almeno fare riferimento, in conclusione, agli ambiti in cui da poco più di un decennio ha iniziato a farsi strada l'ottica *gender-oriented*. Mi riferisco, in primo luogo, alle scienze farmaceutiche e alla medicina. Devo menzionare soprattutto l'impegno che, almeno dal 2014, ha visto coinvolto il Dipartimento di farmacia (DIFARMA) nell'organizzazione di seminari didattici e convegni in cui sono presentate le nuove ricerche nel campo della farmacia e della medicina di genere. Di particolare interesse, tra gli altri, a marzo 2017, il convegno “Cultura di genere nel mondo della Farmacia” a cura di Rita Aquino e Anna Maria D'Ursi. All'interno del Dipartimento di farmacia di Unisa è operante un nucleo di ricerca la cui attività è focalizzata su problematiche di sperimentazione *gender* specifiche. Il gruppo è sempre più strutturato e impegnato in pubblicazioni su riviste nazionali e internazionali nonché nella partecipazione a progetti di ricerca Horizon 2020.

In proposito, non è fuori luogo evidenziare come, passo dopo passo, la cultura e la sensibilità di genere siano in grado di far emergere e percepire le differenze e le specificità per incorporarle in politiche strategiche concrete *gender-oriented*. Tali politiche facilitano la conoscenza delle differenze di genere nella risposta ai farmaci, nello sviluppo di percorsi terapeutici appropriati e protocolli innovativi nella ricerca. In questa ottica la comunicazione di genere è essenziale per diffondere maggiore consapevolezza nella popolazione e negli operatori sanitari dalla loro prima formazione nei corsi di laurea fino agli approfondimenti specialistici nelle scuole di specializzazione e master. La medicina personalizzata, ponendo al centro del processo di cura il paziente con tutte le sue differenze sta contribuendo a cambiare radicalmente l'approccio classico dalla diagnosi alla terapia, fornendo la concreta possibilità di agire in maniera mirata sulla strategia terapeutica da adottare per ciascun paziente, in modo da favorire anche

benefici sociali e finanziari per l'intero sistema sanitario (Franconi e Cantelli Forti, 2013; Franconi, 2010; Piras e Franconi, 2009; Franconi, Montilla e Vella, 2007).

Mi piace qui segnalare che il nucleo iniziale di riferimento di tutti i discorsi in Unisa sulle pari opportunità nell'ambito della ricerca è sorto nel Dipartimento di Studi Umanistici/DIPSUM, dove è stata elaborata la prima stesura del progetto istitutivo di OGEPO, al quale, subito dopo, aderirono il Dipartimento di scienze del patrimonio culturale/DISPAC, il Dipartimento di scienze economiche e statistiche/DISES, il Dipartimento di scienze umane, filosofiche e della formazione/DISUFF e il Dipartimento di sociologia e scienza della politica. In seguito, fino al 2019, vi avrebbero aderito altri otto, oggi, come ho già accennato, vi aderiscono tutti i 17 Dipartimenti Unisa. Si potrebbe dire che DIPSUM, DISES, DISPAC, DISUFF e l'ex Dipartimento di sociologia e scienza della politica, nei quali le docenti Maria Teresa Chialant (prima Delegata Unisa alle pari opportunità dal 2000 al 2011), Giuseppina Cersosimo, Mariolina Garofalo, Vitulia Ivone, Grazia Moffa, Maria Rosaria Pelizzari (dal 2011 al 2019: Direttrice OGEPO e Delegata alle pari opportunità, dal 2016 al 2019: Presidente CUG), Maria Antonietta Selvaggio (Presidente CUG dal 2014 al 2016) e Giovanna Truda, rappresentavano in quegli anni il primo nucleo di una sorta di "nuove frontiere" degli studi di genere. Insieme a loro, due "uomini illuminati" Adalgiso Amendola, filosofo, e Federico Maria Sanguineti, letterato e poeta. E ultima ma non ultima, Pasqualina (Lella) Mongillo, bibliotecaria del Dipartimento di sociologia e scienza della politica, prematuramente scomparsa, alla quale va il mio ricordo affettuoso.

In base a tale scenario, l'iniziativa della *Roadmap* che sta creando Angela Di Stasi, e il suo intento di un costante monitoraggio nel tempo delle iniziative sono la migliore premessa per un importante lavoro di coordinamento di iniziative che, altrimenti, sparse ed episodiche, non riuscirebbero a incidere in modo progressivo e concreto nel campo della promozione dell'uguaglianza di genere all'interno di Unisa e sul territorio. Tipicamente comprese nella Terza missione dell'Università, le azioni positive di pari opportunità possono far leva e sfruttare complementarità tra settori disciplinari nel campo della ricerca e tra le attività didattiche, di formazione e consulenza sia a vantaggio delle istituzioni partner sia a vantaggio delle donne beneficiarie sul Territorio.

Nel campo della ricerca scientifica, si potrebbe, infine, indicare, come modello di lavoro meta e interdisciplinare, *gender-oriented*, la pubblicazione OGEPO dell'opera in tre volumi MODA&MODE (Pelizzari, 2019), che rappresenta un lavoro di squadra, realizzato da circa 80 studiosi e studiose di varie discipline (dalla letteratura alla geografia, dall'ingegneria all'architettura, dalla storia alla giurisprudenza, dalla sociologia alla biologia e alla farmacia, dalla psicologia alla sociologia, dall'economia aziendale alle scienze della comunicazione e alle arti figurative, al teatro e al cinema) insieme a esperti del settore. Un interessante confronto per tracciare, attraverso l'individuazione di tre punti unificatori, corrispondenti ognuno al tema di ciascun volume – *Linguaggi, Sostenibilità, Società* – i mille volti con cui cultura e mentalità indirizzano scelte e influenzano l'opinione comune.

3. Il progetto “R&I PEERS” ovvero la promozione di azioni di uguaglianza di genere nelle Organizzazioni di Ricerca

«A prescindere dalla libertà per cui combattiamo, deve essere una libertà basata sull’uguaglianza» (Judith Butler)

La constatazione che, come è noto, l’Italia conta una bassa presenza femminile in politica specie nelle posizioni apicali, è alla base dell’impegno di OGEPO a introdurre, con il progetto R&I PEERS, l’ottica di genere nella didattica e nella formazione. Cercando di comprendere i principali fattori che continuano a tenere le donne lontane dalla politica e dalla partecipazione, si è ritenuto di fondamentale importanza far penetrare lo sguardo di genere nei corsi universitari di Ateneo e nei corsi di dottorato di qualsiasi disciplina: un insegnamento aggiuntivo valido per tutti. Tali obiettivi, che sono parte integrante del progetto R&I PEERS, sono all’interno delle azioni previste dal GEP Unisa, come si vedrà di qui a poco. In proposito va considerato che, da alcune analisi dell’impatto delle tematiche di genere affrontate in corsi italiani di livello universitario, è stata accertata in vari casi una correlazione positiva tra la proposta di corsi e master che applicano un approccio di genere e il grado di partecipazione politica e di cittadinanza attiva degli studenti e delle studentesse che li seguono (Cretella, 2022). Né va sottovalutato che l’uguaglianza tra i generi costituisce il quinto dei diciassette *Sustainable Development Goals* che le Nazioni Unite hanno posto al centro dell’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Eradicare le disuguaglianze tra gli uomini e le donne, migliorando, in tal modo, la vita di tutti e tutte, costituisce, infatti, una *conditio sine qua non* per la sostenibilità del pianeta che non è solo ambientale ma anche economica e sociale (Agenda 2030).

Secondo i dati del MIUR (2016), in Italia, nell’università le donne rappresentano il 56% del totale di iscritti/e, il 52% dei dottori/esse di ricerca ma solo poco più del 22% di professori/esse ordinari/e, tale percentuale subisce un’ulteriore diminuzione (18,2%) se consideriamo le donne con qualifica di professoressa ordinaria nell’area delle scienze, tecnologie, ingegneria e matematica (STEM). Volgendo lo sguardo all’Europa, solo in Finlandia si è raggiunto un perfetto equilibrio di genere tra docenti universitari ma in numerosi paesi, tra cui Norvegia, Regno Unito, Portogallo e Svezia, la parità è a portata di mano, in quanto la presenza femminile nel corpo docente oscilla tra il 44 e il 45%, sia tra ordinari che associati. L’ultimo rapporto dell’ANVUR (2019), oltre a ribadire che nelle Università italiane la presenza femminile si riduce sensibilmente tra professori/esse di prima e di seconda fascia, sottolinea con preoccupazione la persistente “segregazione occupazionale” che vede le donne in numero preminente nelle scienze umanistiche e sociali ma ancora troppo poche nelle STEM, specialmente nell’ingegneria e nell’informatica.

In Unisa, i dati emersi dalla pubblicazione del primo e secondo Bilancio di Genere evidenziano che, nonostante un’intensa attività di sensibilizzazione, sul piano formativo e nell’ambito del lavoro, per la diffusione di una cultura che contrasti ogni

forma di discriminazione, persistono, tuttavia, notevoli asimmetrie nella progressione delle carriere tra donne e uomini, a vantaggio di questi ultimi. Ad esempio, su 17 Dipartimenti, attualmente solo tre sono diretti da una donna (il Dipartimento di informatica/DI, il Dipartimento di scienze umane, filosofiche e della formazione/DISUFF e Dipartimento di scienze Aziendali – *Management & Innovation Systems*/DISA-MIS), si nota inoltre un'evidente sottorappresentazione delle studentesse nell'area STEM. Proprio in considerazione di queste valutazioni, molte aspettative sono riposte nelle azioni messe in atto con il Progetto R&I PEERS. In proposito, va rilevato che, nel 2017, Unisa ha creato, come capofila, un consorzio di dieci organizzazioni di ricerca, con cui ha prodotto, nel 2018, il progetto Horizon 2020 “R&I PEERS” (Accordo di finanziamento n. 788171; Bando: *Science with and for Society*, H2020-SwafS-2017-1), che si è concluso nel 2022. Delle dieci organizzazioni, sette sono *piloting partners*, impegnati ad attuare al loro interno un GEP (Piano di Uguaglianza di Genere/*Gender Equality Plan*: d'ora in poi, GEP), tre sono *supporting partners*, che supportano, con eventi e azioni mirate, la realizzazione dei GEP. Sono inseriti nel progetto sette paesi europei dell'area mediterranea (Belgio, Cipro, Grecia, Israele, Slovenia, Spagna, Tunisia), oltre all'Italia, rappresentata dal nostro Ateneo, dal CNR di Roma e da Confindustria Salerno, supportata dal Comitato femminile plurale.

Come è stata accolta, all'interno dei 17 Dipartimenti dell'Università di Salerno, la proposta del GEP-Unisa di includere la prospettiva di genere nella ricerca scientifica? Quali risultati si possono già individuare in seguito alle attività di sensibilizzazione per la parità di genere, l'uguaglianza di genere e l'inclusione della diversità sul luogo di lavoro? Quali prospettive future si intravedono, ora che R&I PEERS è concluso? A queste domande cercherò di rispondere senza la pretesa di essere esauriente. Le risposte, nei prossimi anni, spetteranno alla *Roadmap* della Delegata alle pari opportunità, Angela Di Stasi, alla sua capacità di analisi e di coordinamento. Vari segnali, che si intravedono, *in primis* la pubblicazione di questi Atti, portano a pensare positivamente.

R&I PEERS, essendo inserito nell'ambito dell'ambito SwafS-3-2017: *Support to research organisations to implement gender equality plans*, ha avuto obiettivi mirati a «promuovere la parità di genere nella Ricerca e nell'Innovazione attuando, attraverso i GEP, cambiamenti istituzionali relativi alla gestione delle risorse umane, ai finanziamenti, ai processi decisionali e ai programmi di ricerca». Ha avuto una durata di 48 mesi (diventati 50 per la pandemia: dal 1° maggio 2018 al 30 agosto 2022). Ogni GEP è stato formalmente adottato dai più alti organi decisionali di ciascuna organizzazione di ricerca. Il progetto, nel suo complesso, ha inteso promuovere, partendo dalle esperienze concrete delle istituzioni partecipanti, una piena partecipazione di donne e uomini al mondo della ricerca, nonché la presenza equilibrata di entrambi i generi nei processi decisionali delle organizzazioni di ricerca coinvolte. Tali obiettivi sono essenziali per il miglioramento della qualità scientifica e, più in generale, per il benessere sociale. Va sottolineato che R&I PEERS, nello stesso tempo, mira a sradicare quelle regole inconse, sociali, culturali e mentali che limitano la partecipazione e le carriere delle donne nella ricerca e nell'innovazione nell'area del Mediterraneo. Prima, tuttavia, di procedere

nell'individuazione delle attività principali legate alla progettazione e all'approvazione del GEP di Unisa, non sarà fuor di luogo soffermarsi su che cosa si intende per GEP nelle sue linee essenziali (EIGE, 2020; LERU, 2015).

La Commissione europea identifica come *Gender Equality Plan* un insieme di azioni programmate da un gruppo all'interno di un'azienda (di vario tipo) con lo scopo di condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per individuare pregiudizi di genere; di identificare e implementare strategie innovative che moderino qualsiasi tipo di pregiudizio; di fissare obiettivi e monitorarne i progressi attraverso degli indicatori.

Un GEP può essere suddiviso in diverse fasi ognuna delle quali richiede specifiche tipologie di interventi. Eccone i principali:

- una fase di analisi in cui vengono raccolti dati disaggregati sul sesso; vengono valutati in modo critico processi e pratiche con l'intenzione di individuare disuguaglianze e pregiudizi di genere;
- una fase di pianificazione in cui vengono individuati obiettivi e destinatari, vengono decise azioni e misure per rimediare alle problematiche riscontrate, vengono assegnate risorse e responsabilità e concordate le tempistiche;
- una fase di implementazione in cui vengono implementate le attività e vengono intrapresi sforzi di sensibilizzazione volti a espandere gradualmente la rete degli *stakeholders*;
- una fase di monitoraggio in cui processi e progressi vengono regolarmente portati a termine e valutati.

Le conclusioni derivanti dalle attività di monitoraggio permettono di regolare e potenziare gli interventi perché i loro risultati possano essere ottimizzati.

L'insieme di azioni fin qui presentate, che possono avere diversi gradi di complessità, è pensato per articolare una visione strategica finalizzata a raggiungere l'equità di genere. L'obiettivo di un GEP può variare in base al tipo di organizzazione, al contesto istituzionale in cui viene implementato, ai settori individuati o al tipo di pregiudizi e disuguaglianze di genere identificate come parte della diagnosi. Si potrebbe affermare, in sintesi, che rappresentano, almeno in parte, la risposta alla oggettiva asimmetria nei rapporti tra i generi. Si presentano, inoltre, come degli strumenti strategici, operativi e su misura che consentono di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per implementare nella pratica il *gender mainstreaming*, che potrebbe essere tradotto come "integrazione di genere". Un approccio strategico alle politiche che si pone, dunque, l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della società e che prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nell'attività di realizzazione delle politiche. In questo quadro generale si cerca di contrastare, almeno in parte, la diffusa asimmetria nei rapporti tra i generi. Dei GEP, se ben strutturati, si riconosce ormai l'efficacia come strumenti strategici e operativi per agevolare l'individuazione del quadro legale, organizzativo, economico e sociale e per creare, come ho già accennato, le condizioni operative più idonee a implementare nella pratica il *gender mainstreaming*.

Tutti questi elementi, basati sulle indicazioni europee, sono serviti come bussola per la stesura e, quindi, per l'organizzazione, all'interno di R&I PEERS, delle azioni da mettere in campo per il "caso Unisa", unica Università pubblica di tutto il Consorzio. E infatti, il GEP Unisa realizzato in conformità con le "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella Ricerca" (2018), mira a integrare la didattica e la ricerca nell'ottica dei *Gender studies* e della *Gender equality*. Pertanto, non si tratta di un "piano" per le donne ma di un progetto per tutti e tutte al fine di assicurare pari opportunità, migliorare il benessere delle persone e, non da ultimo, fare dell'Università di Salerno un modello di *best practices* sul piano nazionale ed europeo.

Le pari opportunità, inoltre, non sono intese soltanto nell'ottica di genere ma includono la *diversity* nelle sue molteplici accezioni, e intendono superare le istanze del genere binario. Su questo ultimo punto torneremo a breve.

4. Il *Gender Equality Plan* dell'Università degli Studi di Salerno

Strutturato in cinque aree *target*, il GEP prevede un insieme di azioni strategiche la cui effettiva realizzazione, entro un arco temporale ben preciso, viene monitorata *in progress* da indicatori ed è sottoposta a valutazione esterna dai membri dell'*Advisory Board* internazionale, nominato dalla Commissione europea. Riporto, in sintesi, una descrizione delle aree target.

La prima area riguarda la "Affermazione della prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica", che comprende alcune azioni strategiche tra le quali: la realizzazione di *workshop* regolari per studenti della Laurea Magistrale, dottorandi e ricercatori sulle modalità di inclusione della prospettiva di genere nei propri progetti di ricerca; promozione di insegnamenti, a scelta libera per gli studenti, relativi ai *Gender studies* in vari settori disciplinari, potenziando quelli già esistenti nell'ambito umanistico e attivandone altri nelle aree STEM; inserimento di un insegnamento interdisciplinare sulla *Gender equality* nell'offerta formativa di tutti i corsi di dottorato dell'Ateneo; seminari interdisciplinari con esperti nazionali e internazionali per incentivare la presenza delle donne nei corsi di laurea e nelle professioni legate alle STEM; istituzionalizzazione di premi per studi e ricerche, che includano una dimensione di genere, utilizzando anche fondi e risorse esterne all'Ateneo; attività di *fundraising* per la creazione di assegni di ricerca sulle pari opportunità; incontri di orientamento per studenti e studentesse delle scuole superiori per promuovere la presenza femminile negli studi e nelle professioni nell'area STEM. In relazione a quanto previsto in questa area, per la "promozione di insegnamenti, a scelta libera per gli studenti, relativi ai *Gender studies* in vari settori disciplinari", va segnalato il corso di Storia delle donne e studi di genere, che verrà analizzato, in modo specifico, nel paragrafo seguente, in quanto, su indicazione del Direttore del DIPSUM, lo storico Carmine Pinto, esso merita di essere segnalato nella *Roadmap* che si sta creando in Ateneo per istituire un «itinerario di confronto, di ricerca e di sperimentazione di buone prassi».

La seconda area prevede l'“Equilibrio vita-lavoro con il rafforzamento delle misure di conciliazione lavoro-famiglia”. Rafforzare le misure volte ad assicurare un migliore equilibrio tra gli impegni lavorativi e le responsabilità familiari è centrale in ogni attività relativa all'affermazione delle pari opportunità. Esse, favorendo l'equilibrio vita-famiglia delle persone, influenzano positivamente anche il benessere nell'ambito lavorativo. Quest'area target ha considerato, come base di partenza, il lavoro svolto per “Conciliazioni”, il progetto Unisa-OGPEO del 2013-15, a cui ho già accennato. Il target prevede alcune azioni strategiche tra le quali: la creazione di stanze *ad hoc*/postazioni per l'allattamento, il tiraggio del latte, il cambio dei pannolini; la creazione di una ludoteca per bambini (dai 4 ai 9 anni) con l'assistenza di personale competente, il rafforzamento del già esistente *Summer camp* per le figlie e i figli dei dipendenti Unisa, assicurando in particolare il servizio mensa e l'orario di apertura nel corso di tutta la giornata lavorativa dei genitori; l'individuazione, infine, di modalità di lavoro agile, più congeniali alla conciliazione dei tempi (per esempio, telelavoro, *smart working*, lavoro flessibile). Sarà interessante constatare, in merito a queste modalità di lavoro, ormai finita l'emergenza da COVID-19, quali cambiamenti, attualmente, si stanno registrando nell'organizzazione del lavoro, grazie ai quali dovrebbe essere più agevole ottenerne la diffusione tra i lavoratori e le lavoratrici interessate.

La terza area riguarda la “Introduzione del corretto uso del linguaggio di genere”. In Italia sono ancora forti le resistenze nei confronti del corretto uso del linguaggio di genere, nonostante le prime raccomandazioni per un uso non sessista della lingua risalgano alla metà degli anni Ottanta dello scorso secolo. Si prevedono almeno tre azioni strategiche, tra le quali lo *screening* della comunicazione istituzionale e dei documenti interni di Unisa, al fine di verificarne il rispetto del linguaggio di genere, inserendo anche il superamento del genere binario. Il *team* previsto in questa azione ha ormai concluso la prima fase dei lavori, che hanno lo scopo di introdurre gradualmente nella comunicazione ufficiale Unisa, dai moduli online ai contenuti del sito web, comprese le immagini, il linguaggio di genere, in linea con le indicazioni nazionali nonché con i suggerimenti della Conferenza Nazionale dei CUG Universitari.

In relazione al superamento del genere binario, va ricordato che, dal 2018, è possibile usufruire in Unisa, per studenti e studentesse, dell'identità ALIAS, utilizzare, cioè, il nome di elezione, per alcune situazioni della vita accademica, con la procedura conforme ai dettami della risoluzione 2048 (2015) del Consiglio d'Europa. Se uno studente o una studentessa dell'Università – che ha intrapreso il percorso di transizione (FTM o MTF) – è interessato, può richiedere che il “nome di scelta” sia riconosciuto e utilizzato ai fini delle procedure interne all'Ateneo. Infatti, il contrasto tra il nome anagrafico e l'aspetto esteriore può essere fonte di imbarazzo per gli/le studenti/esse durante gli appelli e le registrazioni degli esami (portando anche alla decisione di rinunciare all'iscrizione universitaria oppure di abbandonare gli studi universitari di chi è già iscritta/o), e per le/i dipendenti nelle occasioni in cui si trovino a contatto con gli/le studenti/esse o con utenti esterni all'Ateneo.

Sempre all'interno dell'area 3, è prevista una seconda strategia, denominata "Revisione della toponomastica dei due Campus per una corretta visibilità della presenza femminile nella storia locale, nazionale e internazionale". Il gruppo di lavoro, impiegato in tale revisione, di carattere interdisciplinare e composto da docenti dell'Ateneo e da personale tecnico-amministrativo (con competenze informatiche e biblioteconomiche), ha lavorato alla formulazione dei criteri metodologici che hanno guidato all'individuazione dei toponimi da cambiare all'interno del Campus, e nel mese di luglio 2023 li ha presentati al Rettore con una relazione in cui si sottolinea il valore altamente formativo ed educativo della toponomastica che riesce a dare nuova identità e memoria ai luoghi che ci circondano, favorendo la consapevolezza storica degli studenti e delle studentesse che spesso vivono – secondo la nota considerazione di Eric J. Hobsbawm – in una sorta di "eterno presente", senza riferimenti né al passato né al futuro.

Complessivamente i toponimi del Campus di Fisciano sono 55 mentre quelli del Campus di Baronissi sono sette: per quanto riguarda i toponimi di Baronissi si è deciso di lasciarli invariati in quanto si riferiscono a personalità della Scuola Medica Salernitana; per quanto riguarda i 55 toponimi del Campus di Fisciano, 30 si riferiscono a entità anonime e astratte (ad esempio *Via delle stelle*, *Viale della conoscenza*, *Piazza delle costruzioni*, ecc.), ragion per cui è stato proposto di rinominare 13 di questi toponimi selezionando altrettante figure di "donne eccellenti" che si sono contraddistinte nella vita culturale, scientifica, politica, storica, artistica, ecc. in ambito locale, nazionale e internazionale. I nominativi di queste donne sono stati collegati alle aree culturali, scientifiche e di didattica di riferimento dei Dipartimenti che sono collocati in zona limitrofa alla strada/viale/piazza/ecc. da rinominare. Ad esempio, al posto di *Piazza dell'Ingegneria* è stata proposta *Piazza Emma Strada* (la prima donna ingegnera d'Italia) vicino ai Dipartimenti DIIN, DICIV, DII, DI. Alla lettera al Rettore è stata allegata anche la mappa del Campus con l'itinerario "Sui sentieri della parità", ovvero, una sorta di percorso guidato attraverso i nuovi toponimi.

Se, come si è solito dire, soltanto grazie al ricordo i luoghi conservano la memoria degli eventi e delle persone che li hanno attraversati, restituendoci, come sussurri, i loro ricordi nelle ore più difficili, ciascuna targa, apposta lungo i sentieri del Campus, testimonierà a lungo alcune presenze femminili che, da invisibili protagoniste, hanno contribuito a scrivere pagine, da non sottovalutare, della storia di noi tutti e noi tutte.

L'area 4 è dedicata alla "Sensibilizzazione della parità di genere in Unisa", per il rafforzamento della consapevolezza di genere nella struttura organizzativa dell'università. Quest'area target prevede alcune azioni strategiche tra cui: a) l'organizzazione di corsi sulle pari opportunità per tutto il personale tecnico-amministrativo di Unisa; b) l'elaborazione di un questionario sulle pari opportunità per tutti i dipendenti dell'università; c) il coinvolgimento delle Associazioni studentesche nelle diverse attività. Un importante obiettivo raggiunto è stato l'aggiornamento del primo Bilancio di genere e la conseguente realizzazione del secondo Bilancio di genere, uno strumento molto importante in grado di fotografare l'Ateneo nel suo complesso, individuando le disparità

esistenti tra gli uomini e le donne per indirizzare le future politiche nell'ottica della parità di genere.

La quinta e ultima area è destinata alla “Riduzione del divario di genere negli organi decisionali”, che presenta, forse, gli obiettivi più difficili da raggiungere in tempi ragionevolmente brevi. La *leadership* dell'Università e i suoi organi decisionali devono assicurare un equilibrio di genere al proprio interno per essere all'altezza dei valori di cui si fanno portavoce. Uomini e donne devono avere le stesse possibilità di accedere agli organi decisionali e lo stesso processo decisionale deve essere *gender-sensitive*, nella consapevolezza delle differenze tra uomini e donne al fine di promuovere, appunto, le pari opportunità. Quest'area target prevede come azioni strategiche: l'organizzazione di un *workshop* sul pregiudizio di genere (*gender bias*) negli organi decisionali; attività di sensibilizzazione sull'importanza della presenza delle donne nelle posizioni direttive, nei *boards* (CDA e Senato Accademico) e nelle commissioni di valutazione; e, infine, attività di supporto alle candidature femminili negli organi decisionali di Ateneo, anche con l'eventuale introduzione di un sistema di quote. All'interno di quest'area saranno decisive, nei prossimi anni, le valutazioni del lavoro, che si sta facendo attualmente, per poter definire il successo o meno di tutti gli obiettivi fin qui esposti nell'analizzare il GEP.

5. Storia delle donne e studi di genere ovvero la sperimentazione di nuove forme di didattica

«La legge deve essere l'espressione della volontà generale [...] essa deve essere la stessa per tutti: tutte le cittadine e tutti i cittadini, essendo uguali ai suoi occhi, devono essere ugualmente ammissibili ad ogni dignità, posto e impiego pubblico secondo le loro capacità, e senza altre distinzioni che quelle delle loro virtù e dei loro talenti»

(Olympe De Gouges, 1791)

L'insegnamento di Storia delle donne e studi di genere, attivato, a partire dall'a.a. 2014-15 nel Dipartimento di studi umanistici, come insegnamento a scelta, prima del Corso di laurea magistrale in lingue e letterature moderne, poi, dall'a.a. 2020-21, nel Corso di laurea in lingue e culture straniere, ha, tra i suoi obiettivi, l'intento di rendere studenti e studentesse consapevoli del fatto che le identità di uomini e donne sono complesse costruzioni sociali, culturali e politiche, e che tali costruzioni variano in base ai contesti storici e geografici. Lo studente/la studentessa, oltre ad acquisire conoscenza della varietà delle fonti disponibili per lo studio dei diversi aspetti della storia delle donne e dell'identità di genere deve diventare in grado di cogliere, nel lungo periodo, continuità e mutamenti nelle relazioni di genere e nei rapporti tra i sessi superando il concetto di “genere binario”. Deve acquisire la capacità di comprendere le questioni dell'integrazione, delle pari opportunità e dell'inclusione sociale come valori fondamentali per il futuro

della società; deve riuscire a utilizzare la prospettiva storica e di genere come componente della capacità di analisi di situazioni complesse in contesti di studio e lavorativi.

Ma perché studiare la storia delle donne e gli studi di genere?

Si potrebbe rispondere che tale insegnamento ricuce dei fili e ridona appartenenza e spessore a un pubblico che si sente ugualmente interessato: maschi, femmine e comunità LGBTQIA+.

Oggi è importante studiare la storia delle donne prima di tutto per una lezione di pluralismo: non c'è la donna, non c'è il femminismo, ci sono le donne, ci sono i femminismi. È questa una differenza che aiuta a decostruire, a mettere in discussione tutto il lessico che si impara quando si studia storia. Va sottolineato che, soprattutto in questi tempi di transizione e di sconvolgimento di validi “punti di riferimento”, tempi contraddistinti da conflitti tra generi e generazioni, i giovani di oggi (femmine e soprattutto maschi) non hanno “qualcosa” in cui avere fede e di cui usufruire per costruire il futuro “proprio” e della propria generazione. Sono lontane le atmosfere e il clima di contestazione costruttiva, tipici della fine degli anni '60: allora si avevano in mente “nuovi” valori di libertà, di uguaglianza, di progresso da contrapporre al conformismo e ai condizionamenti soffocanti della tradizione e dell'autoritarismo bloccante.

Le nuove generazioni devono abituarsi a considerare sfera pubblica e sfera privata necessariamente intrecciate sia per le donne che per gli uomini. Se tutti/tutte pensiamo che la cultura politica e civile debba essere assolutamente contro la violenza, dobbiamo anche saper collegare i concetti di libertà, diritto e violenza in vari contesti culturali: questo non è semplice.

Si consideri, inoltre che, di fronte a tali obiettivi, non bastano i metodi didattici tradizionali, le cosiddette “lezioni frontali”. Si rende necessaria la sperimentazione di nuove forme di didattica partecipativa. Perciò dall'a.a. 2018-19, accanto a lezioni introduttive ai temi e alle metodologie socio-antropologiche e storiche, si sono introdotti seminari e laboratori interdisciplinari con docenti ed esperti/e di questioni di genere, si sono organizzati laboratori didattici che hanno sempre previsto l'attiva partecipazione di studenti e studentesse. Del corso alcune frequentanti dell'a.a. 2015-16 hanno anche creato una pagina Facebook molto seguita; attualmente, il 10 settembre 2023, risultano iscritti 2080 membri. In merito agli argomenti affrontati, ne nomino alcuni tra quelli che hanno suscitato maggiore interesse tra i/le frequentanti:

- invisibili protagoniste: la partecipazione femminile alla storia economica sociale e culturale del Novecento;
- la storia delle donne in prospettiva globale: conquista dei diritti, *empowerment*, confronti di culture;
- formazione dell'identità maschile e di quella femminile come costruzione sociale;
- il concetto di “onore”, “verginità”, “virilità”;
- maschile/femminile nel lessico della pubblicità;
- gli studi LGBTQ+ (lesbiche, gay, bisessuali, trans, *queer*);
- donne e Islam;
- donne e religione;

- Lidia Pöet, la prima avvocata d'Italia;
- la violenza domestica dal primo Novecento ai giorni nostri;
- la violenza contro le donne: vittimizzazione primaria e secondaria nella giurisprudenza della Corte di Strasburgo;
- il corpo che invecchia: sguardi nel tempo tra generi e generazioni.

Gran parte di queste tematiche sono il frutto di *workshop*, dibattiti e convegni, affrontati negli anni scorsi, come, per fare un esempio di successo, quelli dibattuti nel convegno sulle “Differenze” del maggio 2012 in vista del *Pride* campano, diviso in due sezioni: 1) “I diritti delle differenze, la libertà delle uguaglianze”, una tavola rotonda con docenti di diritto, sociologia, psicologia ed operatori sociali; 2) “Sguardi eccentrici”, un dibattito in cui sono state effettuate attività di tipo laboratoriale con gli studenti e le studentesse, guidati da docenti di letteratura, arti figurative e cinema (Amendola e Pelizzari, 2013). La partecipazione attiva di studenti e studentesse è particolarmente adatta a questo tipo di insegnamento perché lo studio della storia delle donne e degli studi di genere è essenzialmente dialogico, in quanto fa i conti con il vissuto, con la coscienza e con la soggettività di ogni uditore, non può essere qualcosa impartito *ex cathedra*. Perciò questo studio non può fare a meno di essere finalizzato al coinvolgimento, sia del/della docente che dei/delle partecipanti. Questo avviene sia se si parla in un’aula universitaria a studenti, sia quando si interviene in un congresso, sia quando noi ci incontriamo per parlare in ambito accademico e in Ateneo – ovvero in sede politica – dove si discute delle pari opportunità. Fare storia delle donne è fare contemporaneamente anche politica, una politica plurale e partecipata. Noi tutte, noi tutti, che ci impegniamo in questo campo, dobbiamo fare i conti col linguaggio: siamo tutti immersi in un linguaggio profondamente sessuato, pieno di *topos* e stereotipi, ma che, per quanto combattuto, va tenuto costantemente presente: possiamo rifiutare e sentire lontane le rappresentazioni di genere, ma dobbiamo assolutamente conoscerle.

A testimoniare l’interesse crescente per la materia va sottolineato che, dagli iniziali 20 studenti del primo anno di istituzione nel 2014-15, si è arrivati a 163 studenti e studentesse che hanno scelto tale insegnamento nell’a.a. 2022-23. Nelle lezioni aperte al dialogo emergono, a poco a poco, fattori legati alla cultura e alla mentalità che sorprendono talvolta anche per come “ingenuamente” continuano a resistere nonostante i cambiamenti e l’uso della tecnologia negli ultimi tre decenni all’incirca. Una parte degli studenti dichiarava che, prima del corso, non riusciva a capire il motivo per cui, a differenza degli uomini, le donne in passato, e in parte anche nel presente, avessero lottato e lottassero per liberarsi dall’oppressione di pregiudizi e stereotipi. Studiando Storia delle donne, anche i maschi “scoprono” il concetto (e ne capiscono il significato) del patriarcato, capiscono il significato di femminismo/femminismi, si rendono conto dei motivi per cui si mette in discussione il privilegio maschile. Se tutti (maschi, femmine e LGBTQIA+) studiassero storia delle donne soffermandosi sui perché e sul come di certe rivendicazioni, battaglie, controversie, forse potremmo capire che abbiamo molto in comune, guardarci gli uni e le altre come in uno specchio. Allora forse

potremmo comprendere l'altro/a. Si potrebbe, finalmente, combattere per l'umanità tutta. Non si tratta di una questione di genere ma di una questione di civiltà.

6. Sui sentieri della parità: dalla teoria alle buone pratiche

«Nessuna lotta può concludersi vittoriosamente se le donne non vi partecipano a fianco degli uomini. Al mondo ci sono due poteri: quello della spada e quello della penna. Ma in realtà ce n'è un terzo, più forte di entrambi, ed è quello delle donne» (Malala Yousafzai)

In conclusione di queste mie note, devo sottolineare che ho cercato di ricucire i fili di un periodo di circa venti anni in cui insegnamento, ricerca e impegno politico sulle pari opportunità mi hanno unita a colleghe e colleghi che costituivano, per me, una sorta di mondo felice rispetto alla nota competitività dell'Accademia. O almeno, così quegli anni sono stati da me vissuti. Ora, l'iniziativa della Delegata Di Stasi mostra come sia importante il coordinamento di azioni di *networking* per incidere in futuro su quelle che saranno le sfide dell'Ateneo nei prossimi anni, almeno fino al primo traguardo del 2030. Gli scenari descritti mostrano punti di forza (impegno della Delegata e del Comitato scientifico che lavora con lei, la volontà di tutti i dipartimenti di aderire, con propri rappresentanti all'OGPEO, la rete con il Territorio, strumenti adeguati nel potenziare la ricerca in prospettiva di genere, il supporto del CUG nel richiedere e supportare le buone pratiche, l'approvazione del GEP), ma anche punti deboli. Di questi va citato soprattutto quanto emerge dall'analisi dell'area 5 del GEP Unisa, "Riduzione del divario di genere negli organi decisionali", che presenta, forse, gli obiettivi più difficili da raggiungere in tempi ragionevolmente brevi.

In primo luogo, bisogna assicurare un equilibrio di genere all'interno della *leadership* dell'università nei suoi organi decisionali per essere all'altezza dei valori di cui essi si fanno portavoce. Nella consapevolezza delle differenze tra uomini e donne, entrambi devono avere le stesse possibilità di accedere agli organi decisionali e lo stesso processo decisionale deve essere *gender-sensitive*, al fine di promuovere, appunto, le pari opportunità. Quest'area target prevede, tra le azioni strategiche, un'attività di sensibilizzazione sull'importanza della presenza delle donne nelle posizioni direttive, nei *boards* (CDA e Senato accademico) e nelle commissioni di valutazione. E, non ultima, un'azione di supporto alle candidature femminili negli organi decisionali di Ateneo, anche con l'eventuale introduzione di un sistema di quote. All'interno di quest'area saranno decisive, nei prossimi anni, le valutazioni del lavoro, che si sta facendo attualmente, per poter definire il successo o meno di tutti gli obiettivi del GEP. Tale area sarà importante, dunque, per definire il "cambiamento". Noi non possiamo che augurare buon lavoro a tutti e a tutte!

Riferimenti bibliografici

- Agenzia per la valutazione del sistema Universitario e della ricerca (2019), *Rapporto Biennale sullo Stato del Sistema Universitario e della Ricerca 2018*, testo disponibile al sito: <https://www.anvur.it/rapporto-biennale/rapporto-biennale-2018>.
- Amendola A. e Pelizzari M.R., a cura di (2013), “Sessualità Differenze Diritti Rappresentazioni”, *Camera blu. Rivista di studi di genere*, 9: 1-239, testo disponibile al sito: <http://www.serena.unina.it/index.php/camerablu/article/view/2319/4672>.
- Cretella C., a cura di (2022), *Generi in formazione. l'impatto della didattica universitaria sulla cittadinanza di genere*, Cagli PU-Settenove.
- De Gouges O. (1791), *Declaration des droits de la femme et de la citoyenne, Article 6*.
- European Institute of Gender Equality (2020), *Gender Equality in Academia and Research – GEAR Tool*, disponibile al sito: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.
- Franconi F. (2010), *La salute della donna. Un approccio di genere*, FrancoAngeli, Milano.
- Franconi F. e Cantelli Forti G. (2013), *Manuale di medicina sesso-genere*, Bologna University Press, Bologna.
- Franconi F, Montilla S. e Vella S. (2007), *Farmacologia di genere*, SEED, Torino.
- Garofalo, M.R., Marra, M., Pelizzari, M.R. e Truda, G., a cura di (2015), *ConciliAzioni. Azioni di sostegno ai tempi di vita e di lavoro delle donne lavoratrici*, Natan Edizioni, Roma.
- LERU – League of European Research Universities (2015), “Gendered Research and Innovation: Integrating Sex and Gender Analysis into the Research Process”, *LERU Advice Paper*, 18: 1-17, testo disponibile al sito: https://www.eige.europa.eu/sites/default/files/leru_ap18_gendered_research_and_innovation_final.pdf.
- Nazioni Unite (2015), *Agenda 2030*, disponibile al sito: <https://web.archive.org/web/20190604064339/https://unric.org/it/agenda-2030>.
- Pelizzari M.R. (2012). “Il percorso delle Pari Opportunità all’Università di Salerno (1991-2011)”, *La Camera Blu. Rivista di Studi di Genere*, 6: 72-80.
- Pelizzari M.R., a cura di (2019), *MODA&MODE. Tradizioni e Innovazione (Secoli XI-XXI)*, 3 voll., FrancoAngeli, Milano.
- Pelizzari M.R. (2020a), *Il progetto Re&I PEERS dell’Università di Salerno e l’attuazione di Piani di Uguaglianza di Genere nelle organizzazioni di ricerca*, in Galgano, F., Papillo, M.S., a cura di, *Diversity Management. Nuove frontiere dell’inclusione e sfide per i CUG universitari*, FedOAPress, Napoli: 199-209.
- Pelizzari M.R. (2020b), *Storia di un percorso. Prefazione*, in Addeo, F., Moffa, G., a cura di *La violenza spiegata. Riflessioni ed esperienze di ricerca sulla violenza di genere*, Franco Angeli, Milano: 9-15.
- Piras P. e Franconi F. (2009), *Salute e diritti nella prospettiva di genere*, Aipsa Edizioni, Cagliari.
- R&I PEERS – Commissione europea (2018), *Pilot experiences for improving gender equality in research organisations*, disponibile al sito: <https://cordis.europa.eu/project/id/788171>.
- Scott J.W. (1997), *Il genere: un’utile categoria di analisi storica*, in Di Cori, P., a cura di, *Altre storie. La critica femminista alla storia*, Clueb, Bologna: 307-347.

- Tortora L. (2013), “Studi di genere e Pari Opportunità: l’Osservatorio interdipartimentale dell’Università di Salerno”, *La Camera Blu. Rivista di Studi di Genere*, 9: 219-223.
- Università degli Studi di Salerno (2016), #PanchinaRossaUNISA, disponibile al sito: <https://web.unisa.it/vivere-il-campus/campus/arte-e-architettura/panchina-rossa>.
- Università degli Studi di Salerno (2018), *Primo Bilancio di Genere*.
- Università degli Studi di Salerno – GEP (2019), *Piano per la parità di genere dell’Università degli Studi di Salerno 2019-2022*, testo disponibile al sito: <https://web.unisa.it/uploads/rescue/37/7147/2021-09-06-unisa-gep.pdf>.
- Wollstonecraft M. (1792), *A Vindication of the Rights of Woman*, (trad. it. Ruggieri F., *I diritti delle donne – Edizione integrale*, Edizioni Q, Roma, 2008): 71.
- Zemon Davis N. (1976), “Women’s History in Transition. The European Case”, *Feminist Studies*, 3, 3/4: 83-103.

Il secondo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Salerno: attualità e prospettive

Ornella Malandrino

L'eguaglianza di genere rappresenta un valore fondamentale, presente non solo nella Costituzione, ma anche nelle Carte internazionali dedicate ai diritti individuali, quale condizione imprescindibile per contrastare i fenomeni di discriminazione e prevaricazione e per favorire ambienti inclusivi, in cui vengano valorizzate le differenze e venga promosso il benessere individuale, sociale ed organizzativo.

In tale prospettiva, le Università, in qualità di enti di formazione e di ricerca, sono tenute a farsi promotrici di una cultura rispettosa di tutte le differenze identitarie, individuando gli ostacoli che impediscono, anche al proprio interno, il superamento delle disparità di genere tra gli individui e adottando appropriate azioni volte alla risoluzione delle stesse.

Uno strumento essenziale per favorire l'eguaglianza di genere nelle Università e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo è il Bilancio di Genere.

La redazione del Bilancio di Genere nasce da molteplici esigenze: *in primis* dalla scelta di essere trasparenti verso la comunità, illustrando in maniera puntuale le opportunità di studio, di ricerca e di lavoro offerte dalla vita universitaria. In secondo luogo, dalla volontà di promuovere una consapevolezza sempre più ampia delle disparità che ancora sussistono, così come dalla volontà di assumere precise responsabilità affinché tali disparità possano progressivamente dissolversi.

Il documento – alla sua seconda edizione per l'Ateneo di Salerno – si è confermato uno strumento di rendicontazione significativo per il *gender mainstreaming* delle organizzazioni ed è un mezzo di affermazione e di comunicazione della cultura della parità di genere e delle pari opportunità.

Con questo strumento l'Ateneo intende esprimere un vero e proprio atto di responsabilità nei confronti dei diversi portatori d'interesse che partecipano alla vita comunitaria e che, pertanto, hanno il diritto di vedere evidenziati i risultati ottenuti in termini di valorizzazione della parità, mediante le azioni di governo messe in atto.

Il Bilancio di Genere dell'Università di Salerno, in particolare, presenta la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Università nonché la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo. Esso fornisce i dati e le informazioni per analizzare i risultati e gli impatti delle azioni intraprese in tema di eguaglianza di genere e fa emergere gli ostacoli che si interpongono alla realizzazione delle pari opportunità nella ricerca scientifica e nella vita organizzativa dell'Università.

La *governance* dell'Ateneo ha attuato un piano di azioni positive che si caratterizza per la significativa capacità di mobilitare processi cooperativi con partner sociali e istituzionali presenti sul territorio. La dimensione cooperativa è, del resto, un punto di forza che facilita il coinvolgimento di risorse umane competenti e motivate.

La realizzazione di una rete territoriale consente anche la diffusione di pratiche valide per ispirare mutamenti culturali e di pensiero, con l'obiettivo di diffondere una cultura della parità e dell'eguaglianza che, nel rispetto delle differenze, sappia includerne le specificità.

Inoltre, la redazione del Secondo Bilancio di Genere testimonia il forte impegno assunto dal nostro Ateneo nel promuovere la parità e le pari opportunità nella formazione, nella ricerca e nel trasferimento delle conoscenze. La sua analisi e rilettura, nel corso del tempo, rappresenta un indispensabile mezzo di affermazione e di comunicazione dei progressi compiuti e di quelli ancora da compiere in tema di uguaglianza di genere e fa riflettere sulle criticità che ancora sussistono, in modo da programmare strategie più efficaci tese a coniugare e valorizzare esigenze differenti, inclusività e flessibilità organizzativa. Solo in tal modo sarà possibile attuare un profondo cambiamento sociale e culturale e offrire una soluzione al divario di genere.

La sua pubblicazione è un vero e proprio atto di responsabilità nei confronti dei diversi portatori d'interesse che partecipano alla vita dell'Ateneo e che, pertanto, hanno il diritto di vedere evidenziati gli impatti e i risultati ottenuti in termini di parità di genere mediante l'esercizio dell'azione di governo.

L'Ateneo, partendo dalle criticità evidenziate nel precedente BdG, ha cercato di superarle sia attraverso la creazione di una rete di organismi, di strutture e di servizi, tesa a contrastare ogni forma di discriminazione, che mediante l'attuazione del Piano di azioni *Positive* e del *Gender Equality Plan*. Nella seconda edizione si evidenzia, tra l'altro, l'integrazione della dimensione di genere nei documenti che guidano le politiche, i programmi e le iniziative realizzate dall'Ateneo. Un aspetto quest'ultimo fondamentale affinché tale dimensione sia inserita nei processi di *governance*, in modo da consentire a tutti coloro che vivono la nostra realtà accademica di identificarsi con gli obiettivi e i valori dell'Ateneo.

Il costante richiamo, nei principali documenti, all'impegno dell'Ateneo a rispettare il principio delle pari opportunità testimonia il forte cambio di passo e l'acquisita consapevolezza che le misure per garantire una effettiva parità tra i generi costituiscano uno degli assi strategici su cui costruire e sviluppare l'azione dell'Ateneo per i prossimi anni, con concretezza sulle barriere che limitano ancora la piena affermazione di una cultura di genere e, di conseguenza, la nostra crescita, facendo anche tesoro dell'esperienza maturata nel corso della pandemia, che ha fatto emergere e in alcuni casi acuito alcune criticità già presenti. È, infatti, fondamentale che ogni componente dell'organizzazione si senta valorizzato e motivato a dare il proprio contributo allo sviluppo dell'istituzione.

Il secondo Bilancio di Genere è in linea con le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, pubblicate dalla CRUI nel 2019 e trae spunto dalla precedente

versione del documento, per consentire la comparabilità delle performance dell'Ateneo nel tempo. Il presente BdG è volto a delineare, in un'ottica di genere, la diversa composizione dei gruppi e, in generale, le risorse umane che operano all'interno dell'Università degli Studi di Salerno.

L'analisi è stata volta agli impatti delle azioni messe in atto dall'Ateneo e consente di monitorare gli effetti prodotti dalle politiche, misure e azioni positive adottate dall'Ateneo in tale direzione. Ciò al fine di far emergere gli ambiti di disequilibrio ancora presenti e formulare nuove e più incisive azioni programmatiche volte a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione delle pari opportunità nella ricerca scientifica e alla vita organizzativa dell'università.

Il Bilancio di Genere risulta incluso in un ciclo integrato che lo vede collegato, soprattutto, al Piano di Azioni Positive 2020-2022 approvato dal CUG al *Gender Equality Plan* (GEP) di cui l'università si è dotata fin dal 2018 e al progetto R&I PEERS – *"Pilot experiences for improving gender equality in research organizations"*. Quest'ultimo prevede proprio la realizzazione e l'implementazione dei GEPs nelle organizzazioni di ricerca coinvolte, con lo scopo di assicurare, attraverso una serie di azioni mirate e definite in ogni GEP, una piena partecipazione di uomini e donne alla ricerca scientifica e alla vita organizzativa degli Enti di ricerca dei paesi del Mediterraneo afferenti al Progetto.

Il Bilancio contiene la descrizione degli Organi e delle principali figure presenti in Ateneo preposti alla tutela delle pari opportunità e del loro ruolo nel perseguimento delle politiche di pari Opportunità, di contrasto alle discriminazioni basate sullo stigma sessuale e di genere e alla violenza e di valorizzazione delle diversità. Inoltre, vi è una analisi dei dati di contesto, collegati a differenti identità di genere, ovvero studenti/esse, personale docente e di ricerca, personale tecnico-amministrativo e l'analisi disaggregata per sesso delle risorse umane presenti negli Organi di governo e indirizzo.

Per tale analisi sono stati presi in considerazione gli indicatori previsti dalle Linee guida, a cui sono stati aggiunti, dove ritenuto opportuno, sia ulteriori indicatori – già presenti nel primo Bilancio di Genere – al fine di favorire il confronto con le precedenti rilevazioni e comprendere l'evoluzione del contesto, sia altri indicatori valutati utili per evidenziare alcuni aspetti specifici del contesto locale. L'analisi include, ove è risultato possibile, un arco temporale che va dal 2016 al 2020 per rispettare un rapporto di continuità con il primo Bilancio di Genere. Inoltre, contiene la descrizione delle principali azioni poste in essere dall'Ateneo per il perseguimento degli obiettivi di parità e di inclusione e sono presentate alcune delle più importanti iniziative di welfare intraprese dall'Università di Salerno incluse quelle volte a valutare l'impatto della gestione organizzativa effettuata dall'Ateneo durante l'emergenza COVID-19. Sono stati anche analizzati i risultati e gli effetti delle politiche di pari opportunità messe in atto e sono stati riportati alcuni dati economico-finanziari relativi alle retribuzioni del personale e ad alcuni dei più importanti interventi in bilancio per le azioni di parità di genere.

Nel corso degli ultimi anni, il forte impegno assunto dall'Ateneo nella promozione di processi culturali ed organizzativi inclusivi, ha consentito il raggiungimento di alcuni dei molteplici obiettivi prefissati in tema di uguaglianza e di parità nella formazione, nella ricerca e nel lavoro. La *governance* dell'Università ha, infatti, attivato importanti sinergie con la comunità accademica, basate su forme di condivisione di valori, sulla fiducia reciproca e sulla ricerca del benessere organizzativo. Ciò in un contesto, quale quello corrente, connotato da profonde trasformazioni sia della struttura tradizionale del lavoro che dei nuclei familiari, ma anche da forti criticità economiche e sociali. Sono state poste in essere molteplici e variegata azioni positive per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro nei percorsi di carriera accademica attraverso forme e strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. È stato raggiunto un sostanziale equilibrio di genere in termini di partecipazione al percorso accademico fino alla laurea e all'eventuale frequentazione di corsi di specializzazione e/o di dottorato. È emerso un incremento della percentuale di donne, seppur modesto, presenti nelle discipline scientifiche e tecnologiche (ovvero STEM) in diversi percorsi di studio. Tale importante risultato è stato raggiunto grazie alle azioni di orientamento dedicato agli studenti dell'ultimo anno delle scuole superiori e alle azioni di sensibilizzazione e di informazione che hanno coinvolto tutti gli studenti. Inoltre, le politiche intraprese dall'Ateneo negli ultimi anni hanno portato anche ad un incremento delle laureate, dottorande, dottorate e assegniste di ricerca in alcune discipline scientifiche-tecnologiche che potrà avere, nei prossimi anni, importanti risvolti anche nei percorsi di carriera accademica. Negli ultimi anni, sono stati progettati percorsi educativi per l'affermazione di una cultura di genere che dia piena cittadinanza alle differenze ed elimini ogni forma di violenza e discriminazione; sono stati pubblicizzati e promossi insegnamenti sugli studi di genere che potessero essere inseriti nel curriculum di tutti gli studenti dell'Ateneo. In generale, si è manifestato un ampio coinvolgimento e un'attiva partecipazione della comunità accademica alle iniziative legate al genere, promosse dall'Ateneo. Quest'ultimo ha, inoltre, rafforzato la rete territoriale con industrie e *stakeholder*, per la promozione e la diffusione della cultura di genere e, più in generale, di una cultura dei generi anche oltre l'ottica binaria, in modo da sviluppare competenze e abilità eterogenee nonché realizzare azioni sinergiche e attivare processi d'innovazione organizzativa e sociale. Il Secondo Bilancio dell'Università ha, tuttavia, evidenziato anche alcune criticità. Persiste, infatti, la forbice tra l'adeguata presenza femminile nei livelli bassi e la mancata presenza nei livelli alti. L'adozione del GEP e gli obiettivi prefissati, che dovranno essere raggiunti in tempi stretti, contribuiranno – in sinergia con le azioni intraprese dal CUG – a garantire, con maggiore enfasi, parità e pari opportunità a tutti i livelli e, in generale, concorreranno a un miglioramento del benessere organizzativo. Solo in tal modo, l'Ateneo, rispecchiando internamente il panorama sociale ed economico, sarà capace di rispondere più facilmente alle esigenze anche latenti del territorio in cui opera, investendo in un approccio gestionale orientato alla valorizzazione della risorsa umana a livello

professionale e personale. Le sfide che Unisa dovrà perseguire non si limiteranno, però, solo al raggiungimento dell'equilibrio di genere, ma saranno volte all'adozione di misure di *diversity management* e il Bilancio di Genere, sostenuto dalla logica dei numeri, metterà in risalto gli ambiti di disequilibrio ancora presenti – anche se molto è stato fatto per superarli – e lascerà intravedere traiettorie di sviluppo nell'ottica di genere, in virtù del forte impegno profuso nel perseguire obiettivi di armonia di parità nella formazione come nella ricerca.

Autodeterminazione, agentività e orientamento: verso una valorizzazione delle differenze di genere

Paola Aiello

1. Riflessioni introduttive

La recente letteratura scientifica sul tema e i relativi dati statistici mettono in luce l'ancora rilevante fenomeno del *gender gap*, che si dipana in molteplici settori e che, nello specifico del nostro Paese, diviene particolarmente significativo per quanto attiene all'ambito lavorativo. Attualmente emerge, infatti, che le donne prediligono le professioni legate alle sfere della cura, dell'istruzione e dell'educazione; la loro presenza risulta, invece, minoritaria nei campi legati alle discipline scientifiche e tecnologiche. Si osserva, dunque, che, nonostante i tentativi di cambiamento, soprattutto nella rivendicazione di diritti civili e politici, le sfide persistono e il retaggio culturale che fa da *humus* alla disparità di genere è ancora particolarmente fertile (Biemmi, 2015; 2020; Ulivieri, 1992; 1996).

I prodromi di tale *gap* sono, come noto, riconducibili all'epoca classica, durante la quale alla donna spesso è stato associato un ruolo ai margini della società, in quanto figura silente e impegnata esclusivamente nella cura dei figli e del focolare domestico, estranea alla cultura e alla politica, inferiore rispetto all'uomo perché non dotata di *lógos*, bensì di *métis*, ossia una razionalità inferiore (Cantarella, 2011).

Si è, dunque, affermata, nel mondo occidentale, una visione dicotomica dei due ruoli, che vede da una parte, la componente maschile come protagonista nella dimensione pubblica, libera e pienamente autonoma nell'esprimere il proprio pensiero, dall'altra, la componente femminile confinata al privato, relegata alla passività di un compito esistenziale meramente riproduttivo e di accudimento, limitando, se non addirittura impedendo, l'accesso alla passione (Pulcini, 2020).

Non a caso, la letteratura è ricca di esempi di donne che, spinte dalla passione provata e vissuta, diventano oggetto di condanna morale.

In contrapposizione con questa visione, si colloca la posizione di Mary Woolstonecraft, autrice del noto saggio *Vindication of the Rights of Women* del 1792, ricordata da Virginia Woolf nel suo *The Common Reader* (1925, p. 131) come *donna con la rivoluzione nel sangue* e che aveva osato ipotizzare una presenza femminile al governo, attaccando la politica nelle fondamenta. Così, infatti, con ironica intelligenza e con un approccio innovativo che anticipava il femminismo di prima generazione, affermò: «[...] susciterò forse l'ilarità con la mia osservazione, ma credo davvero che le donne

debbano avere dei rappresentanti invece di essere arbitrariamente governate senza alcuna voce in capitolo nelle delibere del governo».

Nel tempo si è affermata saldamente una vera e propria legittimazione, come sottolineato da Hanna Arendt (1958), dei diversi piani di azione accennati in precedenza: quello pubblico, di competenza maschile, e quello privato, di appannaggio femminile. In piena coerenza con il disappunto per la netta separazione dei ruoli, la filosofa esistenzialista Simone de Beauvoir nel testo *Il secondo sesso* del 1949, ha rintracciato nell'alterità, nel considerare la donna *altro* rispetto all'uomo, la causa della dualità di fondo tra il maschile e il femminile, provocando la conseguente deriva schiacciante e dispregiativa della donna stessa.

Da queste riflessioni, scaturisce l'idea che l'oppressione delle donne, la loro cosiddetta inferiorità sarebbe connessa a fattori culturali e sociali, non certamente biologici. In tal senso, la figura femminile, assumendo l'*habitus* di vestale e di angelo del focolare avrebbe incarnato l'immagine dell'amore per l'altro, sacrificando la *cura sui*, cioè la cura e l'amore per se stessa: «[...] l'amore, inteso in senso altruistico e oblativo, ha finito per diventare un veicolo della disuguaglianza fra i sessi, del dominio sulle donne e della loro presunta vocazione sacrificale» (Pulcini, 2020, p. 15).

Nel corso del Novecento possono registrarsi alcuni significativi cambiamenti. Durante la Prima guerra mondiale le donne sostituiscono gli uomini nelle fabbriche, per poi essere nuovamente relegate in casa da alcune leggi durante il periodo fascista, e, infine, approdare, con l'articolo 37 della Costituzione, a essere detentrici di diritti: la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Da questo momento hanno preso avvio le lotte per la parità nei contesti lavorativi, difatti: «se l'avvento dell'era industriale sancisce l'uscita delle donne dall'invisibilità lavorativa, stabilisce nel contempo una nuova e più penalizzante condizione di segregazione» (Iori, 2010, p. 132), a causa di retribuzione più bassa e più difficile avanzamento di carriera.

Alla luce di queste brevi riflessioni condotte in chiave diacronica, è importante soffermarsi sulla situazione contemporanea. Secondo i dati del *Global Gender Gap Report* (WEF, 2023), l'Italia occupa il 79° posto su 146 Paesi al mondo indicizzati relativamente alle politiche e alle azioni per raggiungere la parità di genere, perdendo ben tredici posizioni rispetto all'anno precedente. In questo quadro di sintesi, quindi, il nostro Paese non si situa tra i più "illuminati", sebbene si registri un generale rallentamento verso la parità tale da far prevedere il pieno raggiungimento dell'uguaglianza di genere non prima del 2154. Nel dettaglio, viene evidenziato che la parità stenta a essere raggiunta soprattutto nell'ambito economico e in quello politico.

Volgendo lo sguardo al settore educativo e formativo universitario, riferito alla relazione tra laureati e tasso di occupazione, i risultati del *Global Gender Gap Report* riferiti all'Italia trovano riscontro con quanto riportato anche nel rapporto di AlmaLaurea (2023) sulla condizione occupazionale dei laureati. Si evince che persistono significative disuguaglianze di genere: tra i laureati di secondo livello, a cinque anni dal conseguimento del titolo, il tasso di occupazione è dell'86,7% per le donne e del 90,9% per

gli uomini. Inoltre, i contratti a tempo indeterminato sono destinati maggiormente agli uomini (60,1%) rispetto alle donne (52,6%).

Queste differenze si accentuano nel momento in cui si indagano le scelte professionali: il rapporto di AlmaLaurea indica, infatti, che esiste un forte divario in termini occupazionali e retributivi tra uomini e donne, soprattutto in presenza di figli. Da ciò si deduce che alle donne sembra essere restituita una figura muliebre dedicata soprattutto all'educazione e alla formazione dei figli.

A tal proposito, restringendo il raggio di analisi alla situazione degli iscritti all'Università degli Studi di Salerno rispetto al *gender gap*, si evince una rilevante maggioranza della presenza femminile nei corsi di studio di area umanistica e, di contro, un'incidenza più significativa del genere maschile nell'area scientifica. Nell'anno accademico 2022/2023, tra gli iscritti a Scienze dell'educazione, il genere femminile costituisce il 97,26%, a Lettere la percentuale femminile si attesta all'81,33% e a Sociologia all'85%; invece, gli iscritti ai corsi di laurea in Informatica e in Ingegneria sono prevalentemente di genere maschile (Informatica, 88,80%; Ingegneria Informatica 85,61%; Ingegneria Meccanica, 89,58%). Nello specifico, su 3173 studenti iscritti ai corsi di studio afferenti al Dipartimento di Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione (DISUFF) nell'anno accademico 2022-2023, il 73,7% è di genere femminile e il 26% è di genere maschile. Da quanto riportato nella fig. 1 appare evidente che la presenza femminile risulta più numerosa nei corsi di laurea in Scienze della formazione primaria (LM-85*bis*), Scienze dell'Educazione (L-19) e Scienze Pedagogiche (LM-85) e Scienze dell'educazione permanente e della formazione continua (LM-57) e, in aggiunta, alla magistrale di Psicologia (LM-51); mentre si rileva una minore incidenza delle studentesse nell'ambito dei corsi di studio afferenti al settore delle Scienze Motorie (L-22) e (LM-68).

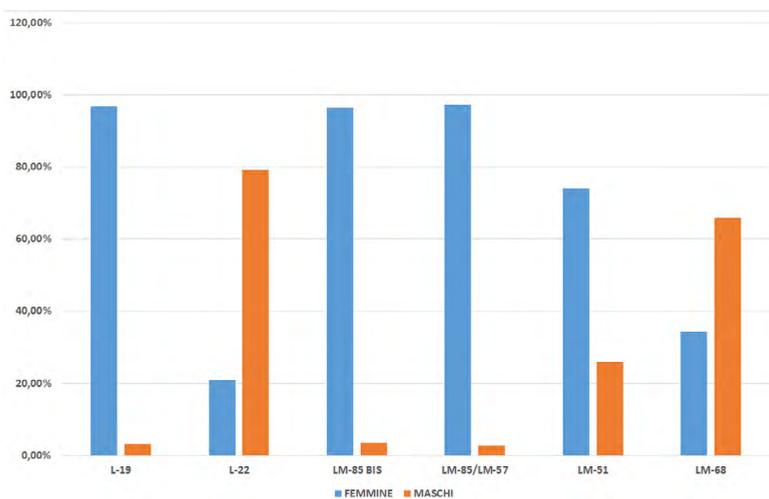


Fig. 1 – Dati degli iscritti ai corsi di studio afferenti al DISUFF (a.a. 2022/2023).

Fonte: database dell'Università degli Studi di Salerno.

Questa situazione rispecchia quanto riportato nel *Secondo Bilancio di Genere* di Ateneo (Unisa, 2022, p. 20), in cui viene offerto, in riferimento all'a.a. 2019/2020, un quadro di sintesi della distribuzione di genere tra i vari ambiti disciplinari dei corsi di studio. Anche qui, infatti, si riscontra una maggiore presenza femminile nel «settore dell'educazione e dell'istruzione (con percentuali superiori al 95% in ogni tipo di laurea), delle discipline umanistiche e artistiche (circa il 75% sia per le Lauree triennali che per le Lauree specialistiche/magistrali) e, infine, nel settore delle discipline dell'area sanitaria e dell'assistenza sociale (con percentuali che, nel caso delle Lauree triennali, superano il 67%)».

In relazione a questi dati, si sta progettando un'azione sistemica di orientamento formativo al fine di riequilibrare la distribuzione delle diverse componenti nei molteplici corsi di studio.

Sulla base dei dati riportati, dunque, si potrebbe rilevare quanto sia ancora radicata l'idea che i percorsi formativi e le professioni legate al tema del *care*, ossia della cura educativa, siano prevalentemente scelti dalle donne. Tale fenomeno, come già evidenziato in premessa, potrebbe essere riconducibile a un'impostazione culturale che continua a considerare la donna «vestale esclusiva della cura educativa», la «donna sempre per l'altro» (Ulivieri, 1992), madre, insegnante, educatrice, moglie. Si potrebbe parlare di una cultura fondata sull'impostazione culturale del patriarcato, in cui la donna è stata rappresentata in una cornice da limiti predefiniti e circoscritti (D'Elia e Serughetti, 2021). Questo fenomeno potrebbe traghettare verso una sorta di deriva educativa, in cui le donne non sarebbero libere di scegliere, perché influenzate da modelli culturali diffusi e radicati (Zizioli e Franchi, 2021).

Risulta, pertanto, fondamentale delineare traiettorie di azione, declinabili in una valorizzazione delle differenze di genere possibile grazie ad azioni di orientamento formativo, frutto di un sinergico raccordo tra Scuola e Università per rispondere in modo efficace alle esigenze educative e formative della società odierna, rendendo studentesse e studenti competenti nella costruzione del proprio progetto di vita, liberi da stereotipi culturali e da storie di vita già tracciate.

2. Donne e professioni educative: una *quaestio* culturale?

Richiamando i dati del *Global Gender Gap* circoscritti alla situazione nazionale, confermati anche dai report relativi alle differenze di genere sull'istruzione e sulla competenza a cura dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE, 2023), nonché dai risultati degli iscritti all'Università degli Studi di Salerno, la massiccia incidenza della componente femminile nelle professioni educative, appare coerente con l'immagine della donna affermatasi nei secoli.

Dai risultati del progetto “*Respect-Stop Violence Against Women*” (2019), realizzato dal Censis con il contributo del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, viene illustrato che all'Università i gruppi disciplinari a più alto

tasso di femminilizzazione sono quello dell'insegnamento (con il 91,8% di studentesse sul totale), quello dell'area linguistica (81,6%) e psicologica (77,6%). Sul versante opposto, la partecipazione femminile è particolarmente bassa a informatica e tecnologie (13%), ingegneria industriale e dell'informazione (22%), scienze motorie e sportive (28,8%). Appare, quindi, evidente quanto sia ancora preponderante la tendenza a scegliere percorsi professionali, che traghettano verso lavori educativi e di cura.

Nello stesso rapporto di Almalaurea (2023, p. 51) viene evidenziato che nel 2018 «le docenti impegnate nelle scuole pubbliche italiane, tra titolari, supplenti e insegnanti di sostegno, erano 712.527, pari all'81,7% del totale. È interamente appannaggio delle donne l'educazione nella scuola dell'infanzia, dove sono il 99,3% dei docenti, e nella primaria, dove sono il 96,1%, mentre scendono al 77,2% nella scuola secondaria di primo grado e al 65% nella secondaria di secondo grado. Alle docenti vanno aggiunte le 144.128 donne impiegate in qualità di collaboratrici scolastiche o con funzioni amministrative, che rappresentano il 68,9% del totale del personale ATA (Assistente Tecnico-Amministrativo) prevalgono le quote rosa anche tra i dirigenti scolastici, nel 69% dei casi donne, contro una media dei Paesi Ocse del 47%. A tal riguardo, emerge che la maggioranza femminile nei ruoli apicali sembra essere comunque limitata agli ambiti educativi e formativi. Unica eccezione è il mondo dell'università, dove le donne docenti e ricercatrici sono 27.677, cioè solo il 40,5% del totale».

Sulla base di ciò, si potrebbe affermare che il sistema di istruzione italiano è di quasi esclusiva competenza delle donne, che sembrano indirizzarsi in maniera spontanea e naturale verso scelte professionali già predeterminate. Va sottolineato, però, che le donne stesse hanno contribuito a mantenere questa separazione dei ruoli, poiché, per non perdere la propria specificità, hanno favorito la stabilizzazione di una separazione dei piani di azione. Le donne avrebbero, quindi, rinforzato un modello sociale secondo cui alla componente femminile continua a essere riconosciuto un ruolo nell'educazione dei figli preponderante rispetto a quello degli uomini, che, per parte loro, delegano le donne alla formazione e all'educazione, soprattutto nelle fasi dell'infanzia e della preadolescenza, riapparendo sulla scena solo per occuparsi dell'istruzione a partire dalla scuola superiore, e sempre più ad un livello universitario. È, dunque, un circuito che si autoalimenta e che va di pari passo con quel processo di «proletarizzazione intellettuale del corpo docente» tipico della società occidentale di cui parla Maria Teresa Moscato nel suo saggio *Diventare insegnanti* (2014).

La situazione della disparità di scelta del percorso di studi è corroborata anche dalle ricerche relative alle cosiddette discipline STEAM (*Science, Technology, Engineering, Art and Mathematics*). A questo riguardo, il Rapporto OCSE (2023, p. 45) su genere, istruzione e competenze sulla persistenza dei divari di genere nell'istruzione e nelle competenze descrive che «sebbene si possano registrare minori differenze di genere in matematica e scienze, la componente femminile continua a essere minoritaria nei campi legati alle discipline scientifiche e tecnologiche dopo aver lasciato la scuola. Soprattutto, emerge che tale gender gap persiste anche con l'affacciarsi sul mercato del

lavoro, nel quale le donne con un'istruzione terziaria percepiscono una retribuzione che si attesta al 76% rispetto a quella dei loro coetanei maschi».

Si potrebbe, quindi, parlare del cosiddetto *sex-typing* (tipizzazione del lavoro su base sessuale) «[che] comporta una separazione delle professioni in base ai compiti, al contenuto materiale, alle tecniche e alle abilità impiegate, ma anche ai luoghi, ai ritmi e agli stereotipi culturali» (Iori, 2010, p. 134). Sembrirebbe, quasi, che le donne, pur avendo conquistato maggiore autonomia e un'apparente libertà di scelta di percorsi di studio e di lavoro, «sceglano di non scegliere», come se rispondessero a regole implicite imposte da una cultura radicata nella mentalità comune (Biemmi, 2020; Malpelli, 2000).

A queste riflessioni si aggiunge un altro fenomeno a cui bisognerebbe prestare attenzione, quello dei NEET (*Not in Education, Employment or Training*) che rappresentano una fascia di giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non è né occupata, né inserita in un percorso di istruzione o di formazione. In base ai dati Eurostat (2021) e Istat (2021), l'Italia presenta la percentuale di NEET più alta in Europa, con una maggiore presenza di donne rispetto agli uomini. Da un'indagine ANPAL del 2018 si apprende che il fenomeno dei NEET rispetto alla questione di genere sarebbe alimentato da una cultura che prevede ancora una suddivisione dei ruoli tra maschio e femmina, che inerisce alla consueta separazione delle sfere d'azione tra pubblico e privato (ANPAL, 2018; Stillo e Zizioli, 2023).

Si può affermare che continua a perpetuarsi quella «segregazione formativa» (Biemmi, 2015; Biemmi & Leonelli, 2016) che indirizza le bambine prima e le ragazze poi a scegliere strade già tracciate, percorsi già predisposti, privandole della vera libertà e affermando fenomeni come il *glass ceiling* e lo *sticky floor*. La metafora del *glass ceiling* coniata da Marilyn Loden, nel corso di una conferenza tenuta nel 1978 presso il *Women's Action Alliance* a New York City, rimanda a una coltre invisibile, fatta di pregiudizi, che rappresenterebbe l'ostacolo silente all'avanzare delle donne nei ruoli apicali all'interno delle organizzazioni (Bombelli, 2000); invece, il fenomeno dello *sticky floor* richiama l'immagine della donna bloccata, invischiata in posizioni a bassa redditività. Entrambi i fenomeni rilanciano lo *status inferiore* della donna, contribuendo a sottolineare il divario nelle diverse sfere d'azione (Ciminelli, Schwellnus e Stadler, 2021).

In aggiunta a quanto detto, va evidenziato che, anche quando le donne riescono a raggiungere posizioni apicali nel pubblico, capita che in privato, quasi ad espiare una colpa, continuino ad accettare forme di violenza fisica e/o psicologica, in virtù di un legame affettivo distorto e malato: «basti pensare a forme estreme come il recente radicalizzarsi della violenza maschile sulle donne e alla preoccupante diffusione di quel fenomeno che, con un neologismo, è stato definito femminicidio, fenomeno che possiamo almeno in parte ricondurre ad un'idea distorta e possessiva di amore; oppure al rifiuto da parte maschile di accettare una giusta divisione del lavoro nella sfera familiare, a causa della persistenza dell'immagine oblativa e accudente delle donne» (Pulcini, 2020, p. 16).

Pertanto, considerando che la Scuola e l'Università riflettono le peculiarità storiche delle società con il compito non solo di rigenerare e rielaborare la cultura, la scienza e la

tecnologia, ma anche di superare le visioni pregiudiziali del mondo, sarebbe opportuno interrogarsi sui processi di scelta e sui modelli impliciti veicolati attraverso l'esperienza.

3. Scuola e *faculty development* per la valorizzazione delle differenze di genere

Il fronteggiamento del *gender gap* volto al raggiungimento della *gender equality* rappresenta una sfida culturale particolarmente complessa per i professionisti dell'educazione operanti in ambito scolastico e accademico. A tal proposito, da un lato, appare essere centrale il *Faculty Development*, processo di crescita professionale e soprattutto personale dei *faculty members*, che investe questi ultimi in un rapporto di reciprocità con la dimensione istituzionale, al fine di rispondere efficacemente non solo ai compiti politici ed economici, ma anche sociali e culturali; dall'altro, è importante realizzare, nei contesti scolastici, progetti incentrati sull'educazione di genere attraverso un lavoro finalizzato a rendere espliciti i modelli impliciti (Biemmi, 2015), che si insinuano negli atteggiamenti e nelle condotte, che passano attraverso i saperi, che filtrano negli stereotipi condivisi e in attività ruolizzanti, contribuendo all'affermazione di quelle asimmetrie di genere, che in questo «momento storico di cambiamento», riprendendo un'espressione di Elena Gianini Belotti (1973; Leonelli, 2011, p. 6) impongono, in ragione di quanto poc'anzi illustrato, di alzare la guardia e, grazie alle opportunità offerte dal PNRR, di promuovere un'educazione che sia realmente inclusiva.

Si tratta di rispondere e di provare a dare concretezza alle indicazioni e agli obiettivi che la società contemporanea, in continuo cambiamento, impone. D'altro canto, l'ONU (2015), nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, riconosce tra i suoi obiettivi quello di creare le condizioni per garantire stili di vita sostenibili, grazie a un'istruzione di qualità inclusiva ed equa, che promuova opportunità di apprendimento continuo per tutti, eliminando le disparità di genere nell'istruzione e nelle scelte professionali (*goals* 4 e 5).

Su questa stessa linea, la politica italiana, nell'accogliere tali suggestioni, sottolinea l'emergente necessità di superare il *gender gap*, promuovendo iniziative di molteplice tipologia. A questo riguardo, nel 2021 è stata emanata la Legge n. 162, denominata "legge sulla parità salariale", contenente modifiche e integrazioni al codice delle pari opportunità (d.lgs n. 198 del 2016). Inoltre, nell'ambito delle politiche scolastiche e universitarie sono state promosse iniziative tese a favorire la libertà di scelta, scevra da pregiudizi e da catene sociali, grazie soprattutto a percorsi di orientamento formativo (d.m. n. 289 del 2021).

Alla luce di quanto detto, è auspicabile e necessario, che Scuola e Università cooperino all'insegna di una corresponsabilità educativa traducibile in forme di co-progettazione inclusiva al fine di valorizzare le differenze, da intendersi quali occasioni di crescita e di arricchimento. In tal senso, sarebbe auspicabile che le donne siano le prime a valorizzare le differenze, riconoscendo il sapere femminile e le sue potenzialità nelle organizzazioni (Iori, 2010).

Nella consapevolezza, inoltre, che il paradigma dell'inclusione prevede la piena partecipazione di tutti e di ciascuno, nel rispetto delle peculiarità personali, si rende necessario investire in politiche educative e formative che dovrebbero far sì che le giovani donne, così come i giovani uomini, siano in grado di compiere scelte consapevoli, per riuscire a costruire il proprio sé e il proprio progetto di vita, in un gioco di vincoli e possibilità, tra inclinazioni personali e offerte del contesto (Gibson, 1979; Ceruti, 1986; Aiello *et al.*, 2023).

Dal momento che il progetto di vita inerisce, già con il suo etimo (*proiectus*), il proiettare avanti un'idea per realizzare i propri obiettivi, è ineludibile non associare il progettare un'azione alla consapevolezza delle proprie scelte e, quindi, ai concetti di autodeterminazione e di agentività: difatti, l'autodeterminazione, grazie a processi metacognitivi di autoregolazione e di adattamento al contesto, veicola comportamenti e azioni congrue per un determinato obiettivo (Deci e Ryan, 1985); mentre l'agentività, in una logica di causazione reciproca tra l'agire individuale e gli inviti ad agire del contesto, permette un'azione consapevole (Bandura, 2000).

Alla luce di ciò, sarebbe importante che, sinergicamente, la Scuola e l'Università promuovano lo sviluppo di tali competenze sì da guidare le studentesse e gli studenti a compiere scelte autodirette e non eterodirette. Per riuscire in questo intendimento, sarebbe bene operare in profondità, scardinando meccanismi interni fatti di credenze, di opinioni e di valori, veicolando mentalità e agire inclusivo, che consistono nel pensare e nel leggere le differenze come peculiarità da valorizzare, piuttosto che elementi di segregazione o di esclusione. A questo scopo, si potrebbe lavorare su più piani, partendo da quello didattico fino ad arrivare a quello organizzativo, considerando le potenzialità formative ed educative dei processi di orientamento: difatti, sarebbe auspicabile una progettazione educativa declinata in occasioni formative che orientino le studentesse e gli studenti nell'acquisizione di competenze riflessive e metacognitive al fine di essere in grado di interpretare la propria interiorità, tracciando percorsi di costruzione del proprio sé e operando scelte secondo meccanismi di autodeterminazione e agentività (Murdaca *et al.*, 2023; Aiello *et al.*, 2023).

In questo senso, progettare con sguardo pedagogico permetterebbe di scorgere quel velo impercettibile di implicito, costituito da messaggi nascosti, ma incisivi, come «l'immagine di sé di studenti e studentesse, le aspettative delle loro famiglie per il futuro dei loro figli, spesso anche le convinzioni e i comportamenti emotivi e relazionali degli insegnanti e delle insegnanti» (Mapelli *et al.*, 2001, p. 250). In tal modo, si andrebbe a scardinare quella deriva educativa che avrebbe provocato «uomini che non sanno amare» e «donne che evitano la scienza» (Keller, 1985).

In conclusione, alla luce di quanto affermato, ci si dovrebbe orientare verso un'azione sistemica di tutte le istituzioni educative, che miri al cambiamento culturale, come suggerito dalla scrittrice Mary Beard nel suo libro *Women and Power: A Manifesto* (2017), affinché si possa riscrivere la narrazione del potere per la creazione di un futuro più equo e inclusivo, dove l'associazione delle parole "donna" e "potere" possa leggersi come un'*endiadi* e non un *ossimoro*.

Riferimenti bibliografici

- Aiello P., Sabatano F. e Capodanno F. (2023), “Scelgo dunque sono. Orientamento, scelta e agentività”, *Nuova Secondaria*, 6: 169-180.
- AlmaLaurea (2023), *XXV Rapporto sul Profilo e sulla Condizione Occupazionale dei Laureati*, disponibile al seguente link: <https://www.almalaurea.it/i-dati/le-nostre-indagini/profilo-dei-laureati>.
- ANPAL (2018), *INEET in Italia. La distanza dal mercato del lavoro ed il rapporto con i Servizi Pubblici per l'Impiego*, Nota statistica n. 1/18 – Luglio 2018 a cura della Direzione Studi e Analisi Statistica di ANPAL Servizi.
- Arendt H. (1958), *The Human Condition* (trad. it.: Finzi S., *Vita activa: la condizione umana*, Bompiani, Milano, 1989).
- Bandura A. (1997), *Self-Efficacy: The Exercise of Control* (trad. it.: Lo Iacono G. e Mazzeo R., *Autoefficacia: teoria e applicazioni*, Erickson, Trento, 2000).
- Beard M. (2017), *Women & Power: A Manifesto*, Profile Books, London.
- Beauvoir S.D. (2002), *Il secondo sesso*, Il Saggiatore, Milano.
- Belotti E.G. (1973), *Dalla parte delle bambine: l'influenza dei condizionamenti sociali nella formazione del ruolo femminile nei primi anni di vita*, Feltrinelli, Milano.
- Biemmi I. (2015), “Verso un orientamento sensibile alle differenze di genere”, *Pedagogia Oggi*, 1: 401-416.
- Biemmi I. (2020), “Orientare nell’ottica della parità di genere: una riflessione pedagogica”, *Lifelong Lifewide Learning*, 16, 35: 121-130.
- Biemmi I. e Leonelli S. (2016), *Gabbie di genere: Retaggi sessisti e scelte formative*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Bombelli M.C., a cura di (2000), *Soffitto di vetro e dintorni. Il management al femminile*, ETAS, Monza.
- Cantarella E. (2011), *Identità, genere e sessualità nel mondo antico*, in Maffi, A. e Gagliardi, L., a cura di, *Eva Cantarella – Diritto e società in Grecia e a Roma: scritti scelti*, Giuffrè, Milano.
- Ceruti M. (1986), *Il vincolo e la possibilità*, Feltrinelli, Milano.
- Ciminelli G., Schweltnus C. e Stadler B. (2021), “Sticky Floors or Glass Ceilings? The Role of Human Capital, Working Time Flexibility and Discrimination in the Gender Wage Gap”, *OECD Economics Department Working Papers*, 1668.
- Decreto Ministeriale (MIUR), 25 marzo 2020, n. 289 – *Linee generali d’indirizzo della programmazione delle Università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati*.
- D’Elia C. e Serughetti G. (2021), *Libere tutte. Dall’aborto al velo, donne nel nuovo millennio*, Minimum fax, Roma.
- Deci E.L. e Ryan R.M. (1985), “The General Causality Orientations Scale: Self-determination in Personality”, *Journal of Research in Personality*, 19, 2: 109-134.
- Encinas-Martín M. e Cherian M. (2023), *Gender, Education and Skills: The Persistence of Gender Gaps in Education and Skills*, OECD Publishing
- Gibson J.J. (1979), *The Ecological Approach to Visual Perception*, Mifflin and Co., Houghton.
- Gilligan C. (1993), *In a Different voice*, Harvard University Press, Cambridge.

- Iori V. (2010), *Lavoro e differenza di genere*, in Fabbri L. e Rossi B., a cura di, *Pratiche lavorative. Studi per pedagogici per la formazione*, Guerini & Associati, Milano: 127-148.
- Keller E.F. e Scharff-Goldhaber G. (1987), “Reflections on Gender and Science”, *American Journal of Physics*, 55, 3: 284-286.
- Legge 29 giugno 2022, n. 79 – *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*.
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 – *Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*. (21G00175).
- Leonelli S. (2011), “La Pedagogia di genere in Italia: dall’uguaglianza alla complessificazione. Ricerche di Pedagogia e Didattica”, *Journal of Theories and Research in Education*, 6, 1: 1-15.
- Mapelli B., Bozzi Tarizzo G. e De Marchi D. (2001), *Orientamento e identità di genere. Crescere donne e uomini*, La Nuova Italia, Firenze.
- Moscato M.T. (2014), *Diventare insegnanti. Verso una teoria pedagogica dell’insegnamento*, La Scuola SEI, Brescia.
- Murdaca A.M., Nuzzaci, A., Vitale A. e Orecchio F. (2023) “Giovani, lavoro e identità professionale: bisogni, valori ed autodeterminazione negli adolescenti”, *Nuova Secondaria*, 15, 5: 155-173.
- OCSE (2023) *SIGI 2023 Global Report Gender Equality in Times of Crisis*.
- Pulcini E. (2020) “La cura, le emozioni e il soggetto vulnerabile”, *I castelli di Yale*, 8, 2: 3-24.
- Stillo L., e Zizioli E. (2023), “Prospettiva di genere e NEET: uno sguardo pedagogico”, *Civitas educationis. Education, Politics, and Culture*, 11, 2: 129-146.
- Ulivieri S. (1992), *Donne a scuola. Per una storia dell’istruzione femminile in Italia*, in Beseghi E. e Telmon V., a cura di, *Educazione femminile. Dalla parità alla differenza*, La Nuova Italia, Firenze.
- Ulivieri S. (1995), *Educare al femminile*, Edizioni ETS, Pisa.
- Università degli Studi di Salerno (2022), *Secondo bilancio di genere*, disponibile al sito: <https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3861/secondo-bilancio-di-genere.pdf>.
- Woolf V. (1925), *The Common Reader*, Vol. 1, Random House, New York, (ristampa 2003).
- World Human Forum (2023), *Global Gender Gap Report 2023*, disponibile al sito: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/in-full>.
- Zizioli E. e Franchi G. (2021), *Scosse all’educazione: svolgere la matassa di relazioni ed emozioni nel ritorno a scuola*, in Carbone V., Carrus C., Pompeo F. e Zizioli E., a cura di, *La ricerca dipartimentale ai tempi del Covid-19*, Roma Tre-Press, Roma: 125-136.

Sitografia

- Respect-Stop Violence Against Women* (2019), disponibile al seguente link [Respect | CENSIS](https://www.respect-census.org/)
- Secondo Bilancio di genere delle Università degli Studi di Salerno 2022/2023*, disponibile al seguente link: <https://trasparenza.unisa.it/altri-contenuti/bilancio-di-genere>.

Percorsi del “femminile” attraverso la storia del patrimonio culturale

Clementina Cantillo

1. Le linee progettuali del DiSPaC nel contesto di Ateneo

Il Dipartimento di Scienze del patrimonio culturale (DiSPaC) ha aderito con interesse e convinzione alla proposta della Delegata alle pari opportunità, prof.ssa Angela Di Stasi. Coerentemente con gli obiettivi e le linee di sviluppo europee e internazionali, lo scopo è quello di promuovere la cultura delle pari opportunità in un’ottica di trasversalità e di intersezionalità, tale cioè che l’assunzione della prospettiva dell’uguaglianza di genere e delle pari opportunità si innesti strutturalmente sulle strategie e le azioni portate avanti dal Dipartimento e, più in generale, dall’Università degli Studi di Salerno. In questa direzione, il DiSPaC collabora al “Bilancio di genere” di Ateneo (Unisa, 2022), oltre a partecipare alle attività dell’Osservatorio per la diffusione degli studi di genere e la cultura delle pari opportunità (OGEPO). In linea con l’obiettivo, rappresentato dalla Delegata alle pari opportunità, di aderire «alle sfide lanciate dall’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza», anche il recente Dottorato di interesse nazionale (DIN) ha costituito l’occasione per confermare e rafforzare l’impegno in tal senso da parte del Dipartimento, aderendo a un progetto sui *Gender Studies* (14 sedi convenzionate, capofila l’Università degli Studi di Bari) con una borsa PNRR di Ateneo dal titolo “Identità, alterità, inclusione. I *Gender Studies* tra aspetti teorici e strategie pratiche”, in collaborazione con l’Università di Girona (Spagna).

La proposta della Delegata, dunque, arricchisce un patrimonio già cospicuo, conferendogli ulteriore forza e slancio. Particolarmente produttivi appaiono due aspetti. In primo luogo, pur senza disconoscerne la portata in termini di memoria collettiva universalmente condivisa, la consapevolezza della necessità di andare oltre l’ocasionalità dell’evento “8 marzo”, come ben si sa piegato anch’esso a logiche consumistiche e strumentali che rischiano di neutralizzarne il senso originario, soprattutto nelle nuove generazioni. A questa esigenza risponde la creazione di una *Roadmap* che, muovendo dalla giornata dedicata alla donna, configura e sollecita un percorso organico in cui, lungo il corso dell’intero anno accademico, vengono coerentemente a collocarsi anche altre iniziative sul tema, contribuendo a tenere viva l’attenzione e a “riaccendere i riflettori” della comunicazione pubblica. Vengo, con ciò, all’ulteriore aspetto produttivo cui sopra facevo riferimento, vale a dire il coinvolgimento attivo in tale percorso da parte delle diverse componenti scientifico-disciplinari di tutti i dipartimenti,

opportunamente chiamati a fornire il proprio contributo sia in termini progettuali che operativi. È evidente come una questione cruciale e trasversale, quale quella della parità di genere e di opportunità, possa essere adeguatamente affrontata solo attraverso una prospettiva comune e un impegno sinergico, in grado di veicolare il senso forte di una visione culturale complessiva, alla quale collabora ogni sfera del sapere nella sua specificità. La condivisione di obiettivi e strategie rafforza, inoltre, la centralità del ruolo dell'università nel rapporto con il territorio e, specialmente, con le scuole, che hanno partecipato attivamente al seminario “Dalla non discriminazione alle pari opportunità: un itinerario di confronto, di ricerca e di sperimentazione e di buone prassi a UNISA (e oltre)”, in cui è stato presentato il progetto della *Roadmap*. In particolare, tra marzo e giugno 2023, il DiSPaC ha contribuito con tre iniziative di ampio respiro: il convegno internazionale “*Queenship and Women Power. Potere e mediazione politica nelle Corti europee (secoli XVI-XVIII)*”, che ha inteso valorizzare le indagini sul ruolo femminile all'interno della dimensione cortigiana europea; la presentazione dell'edizione italiana del primo volume, *L'eternità nell'istante*, delle *Opere complete* di Rachel Bespaloff, filosofa novecentesca, nata in Ucraina ma vissuta in Francia; l'organizzazione del convegno internazionale di studi dedicato a Nicole Loraux, pensatrice, storica e filologa francese, che ha proposto una rilettura originale e metodologicamente innovativa del femminile nella Grecia antica.

Ma non mi soffermo oltre su questo, oggetto di successivi approfondimenti. Per il momento, mi limito a mettere in luce l'ipotesi progettuale del DiSPaC, dal titolo *Percorsi del “femminile” attraverso la storia del patrimonio culturale*, articolata tramite la collaborazione dei sei laboratori scientifici in esso operanti, valorizzando un approccio di tipo interdisciplinare ed esperienziale. A questo proposito, mi piace sottolineare il fatto che la proposta della prof.ssa Di Stasi ha costituito l'occasione per l'approfondimento del processo, già in corso, di apertura di uno spazio di riflessione e di attività comuni, in cui ciascun laboratorio – con le proprie competenze e risorse – ha fornito e intende fornire un contributo all'obiettivo condiviso del rafforzamento di una cultura diffusa delle pari opportunità, presupposto irrinunciabile per concorrere a uno sviluppo complessivo improntato alla equità e alla “sostenibilità” nel senso più pieno del termine.

Il progetto si propone di mettere in luce e valorizzare il contributo della componente femminile alla storia della cultura nei suoi diversi aspetti, materiali e immateriali, facendone emergere il ruolo troppo spesso oscurato. Si è parlato, a tale proposito, del paradosso di una “presenza assente” da parte delle donne, spesso partecipi della vita intellettuale del proprio tempo ma, in larga misura, relegate nella dimensione della privatezza dell'esistenza o, se “eccedenti” rispetto ad essa, imprigionate nella categoria della “diversità”.

Guardando più in profondità, la questione della parità di genere e di opportunità investe un concetto centrale quale quello di identità, sia individuale che collettiva, con le relative dinamiche di inclusione ed esclusione. In questa direzione, il progetto si propone di approfondire le diverse prospettive in cui, nel contesto culturale e sociale della propria epoca, il femminile è stato pensato/rappresentato/interpretato/

comunicato/esperito tanto nell’immaginario quanto nella quotidianità e nella sfera pubblica. Andare alle radici del problema, coglierne alcuni momenti “esemplari” nella elaborazione teorica dall’antichità al mondo contemporaneo, nelle testimonianze archeologiche e antropologiche, nelle forme artistiche e nelle dinamiche legate alle aree geografiche e alle loro culture, significa contribuire allo scardinamento di quei modelli psico-socio-culturali che nel corso del tempo hanno alimentato, e per tanti aspetti ancora continuano ad alimentare, le disuguaglianze. La lente “multifocale” offerta dallo studio delle diverse forme del patrimonio culturale restituisce, così, un’immagine del femminile certamente variegata e complessa, ma coerentemente riconducibile ai paradigmi che ne hanno contrassegnato l’identità in una direzione prevalentemente monolitica e statica, in cui la maggiore contiguità con il corpo e le sue logiche fuorvianti rispetto alla dimensione della “linearità” razionale, lo qualifica come irrazionale, condannandolo a una doppia esclusione: dai processi del pensiero e dalla vita sociale e politica. In questa direzione, la ricerca teorica e storiografica assume anche una significativa valenza pratica, orientata a svolgere un’azione informativa ed educativa rivolta al territorio e, in particolare, alle giovani generazioni, con l’obiettivo di contribuire alla configurazione di un rinnovato tessuto civile promuovendo una sensibilità e un’attenzione crescenti verso il tema delle pari opportunità.

2. Il contributo dei singoli laboratori

Nel descrivere il contributo dei singoli Laboratori, mi preme ringraziare vivamente i colleghi Mauro Menichetti, Armando Bisogno, Vincenzo Esposito, Stefania Tarantino, Maria Passaro, Teresa Amodio, ai quali si devono i relativi testi nell’ordine in cui questi compaiono.

Il Laboratorio di archeologia classica “Mario Napoli” (responsabile scientifico Mauro Menichetti) partecipa e contribuisce a attività di ricerca che intercettano le tematiche del femminile nel mondo antico e dei relativi riflessi interpretativi che attraversano il mondo moderno e contemporaneo. Nell’economia del progetto intende occuparsi di tre aspetti principali: il genere femminile nella documentazione archeologica; i ruoli sociali del mondo femminile nei diversi contesti del mondo classico; la visione della donna nel mondo classico alla luce dei nuovi studi sul *gender* che hanno rinnovato e mutato la prospettiva tradizionale.

In particolare, il Laboratorio ha preso parte alle iniziative collegate alla “Festa della Donna” dell’8 marzo supportando l’organizzazione di un Convegno Internazionale che nelle giornate del 13 e 14 giugno 2022 ha discusso e riproposto una singolare figura di studiosa quale Nicole Loraux.

La *polis* di Atene, la città democratica, nell’analisi di Loraux rivela di essere costruita nelle sue istituzioni politiche e nel suo immaginario culturale con una palese differenziazione di trattamento tra uomini e donne. Una delle prospettive che risulta *gendered* riguarda il tema della morte attraverso cui la *polis* costruisce una precisa gerarchia: in

tutto il teatro della città ateniese la morte al femminile si distanzia dalla “bella morte” maschile che, da modello aristocratico, passa ora a designare l’uguaglianza di tutti i cittadini che donano la vita per la patria, la terra dei padri.

È proprio qui che si origina uno squilibrio tra i sessi in quanto, certamente, entrambi partecipano alla vita della *polis* ma, altrettanto certamente, con un diverso peso e ruolo. La bella morte maschile in favore della città si contrappone alla memoria femminile rigidamente circoscritta entro la sfera privata. Nel teatro, e nella tragedia in particolare, la morte al femminile pare conquistare uno spazio nuovo e inedito in quanto oggetto di rappresentazione pubblica attraverso uno dei media più caratteristici della *polis*. Anche qui però ben presto ci accorgiamo che la morte torna ad essere differente nei due sessi: la morte al maschile è soprattutto conseguenza di un’arma nemica che lacera il corpo e fa scorrere il sangue; la morte al femminile, invece, si presenta con due precise modalità: il suicidio (Giocasta, Deianira, Antigone, Euridice, Fedra, Evadne, Leda) o la morte sacrificale (Ifigenia, Polissena, ecc.). La morte al femminile, nello spettacolo tragico, è presentata come suicidio realizzato attraverso l’impiccamento, con il laccio che strangola la donna appesa nel vuoto e che non permette lo scorrimento del sangue, una morte considerata pressoché unanimemente come disonorevole e vergognosa. Il laccio del suicidio femminile si contrappone solitamente alla spada della bella morte eroica riservata al mondo maschile. Vale la pena segnalare che la rappresentazione mediante immagini della morte al femminile con il laccio sembra avere un ruolo secondario o pressoché assente.

Nelle parole di Nicole Loraux: «L’impiccamento, morte femminile [...] le donne e le giovinette possono sostituire alla corda, strumento usuale dell’impiccagione, gli ornamenti che le coprono, e che sono altrettanti emblemi del loro sesso, come Antigone strangolata dal nodo del suo velo. Veli, cinture, bende: virtualmente, questi strumenti di seduzione sono trappole di morte per coloro che le indossano» (Loraux, 1988, p. 12). Le armi femminili della seduzione – veli, cinture, bende – si rivelano strumenti di morte per la donna, si tratta di una trappola o una rete di *metis* che unisce caccia/pesca e tessitura.

La morte al femminile con il laccio al collo coinvolge anche un altro livello di significato rintracciabile nella letteratura medica di derivazione ippocratica che Nicole Loraux aveva già chiamato in causa. Questo tipo di letteratura medica descrive il corpo della donna esclusivamente in relazione alla sua funzione riproduttiva: mestruazione, sessualità, parto, puerperio definiscono una alterità del corpo femminile la cui patologia ginecologica significa essenzialmente la deviazione dalla norma della procreazione. La relazione sessuale con il maschio è la terapia in grado di ristabilire un equilibrio fisiologico e, pertanto, in questo quadro verginità e vedovanza assumono l’aspetto di stati patologici. In particolare, nell’età delle mestruazioni, se non si compie il tempo delle nozze, compaiono nuovi disturbi e malattie perché il sangue mestruale, più abbondante, non scorre liberamente verso l’esterno e si accumula verso il cuore e il diaframma provocando delirio e follia (*paraphrosúne/manía*): tra l’elenco di disturbi

proposto dalla letteratura medica compaiono il desiderio di saltare o gettarsi nei pozzi oppure di impiccarsi.

Quanto sopra segnalato è solo una parte dei motivi emersi nel Convegno i cui Atti saranno pubblicati in tempi brevi.

Il Laboratorio di scienze del medioevo “ALPHANVS” (responsabile scientifica Amalia Galdi), fondato da Nicola Cilento, ha spesso esplorato, nelle sue attività di ricerca, l’evoluzione della condizione femminile nella storia, intercettandone differenti aspetti grazie alle diverse sensibilità scientifiche dei suoi componenti. Tali percorsi di studio (e di divulgazione attraverso conferenze pubbliche, lezioni, presentazioni online) hanno contribuito a comprendere meglio quale sia stata, in alcuni momenti essenziali della vita culturale dell’Occidente greco-latino dei secoli medievali, la percezione che la società, tanto nella sua componente intellettuale quanto negli aspetti concreti della vita materiale, avesse del ruolo della donna. Più determinatamente, il Laboratorio contribuisce al progetto sul “femminile” orientando le proprie attività lungo tre principali direttrici di ricerca.

Una prima direttrice segue le varie tipologie di evidenze documentali e materiali. Gli studi delle fonti hanno evidenziato come, a differenza della sempre abbondante mole di dati relativi a gesta e biografie “maschili”, cioè di vescovi, abati e personaggi politici di diverso rango, è molto complesso trovare informazioni di pari tipologia legate al mondo delle donne. Allo stesso tempo, però, le ricerche archeologiche ed epigrafiche legate alla composizione, alle abitudini e alle sensibilità dei diversi gruppi sociali che hanno abitato il territorio salernitano mostrano evidenze legate al ruolo rivestito in quei secoli dalla donna (per esempio oggetti di arredo domestico o di cura della persona) che si offrono come testimonianze preziose – perché concrete – delle varie mutazioni di paradigmi culturali succedutisi, cioè dei cambi di sensibilità e di gusto legati alla variazione di determinati equilibri geopolitici e territoriali.

All’estremo opposto di questa condizione di disomogenea rilevanza documentale emerge invece, dagli studi, la pervasività della rappresentazione della femminilità nell’ottica della dottrina teologica cristiana, cioè della mariologia. Senza tralasciare infatti le criticità legate alla prospettiva confessionale, che spesso si declina nei secoli medievali in una vera e propria forma di misoginia, i diversi progetti di ricerca condotti dai membri del Laboratorio hanno ben mostrato la potenza dell’immaginario mariano medievale. Figura di mediazione, della relazione cioè tra trascendenza e storia, Maria si configura infatti, nelle rappresentazioni artistiche, nei testi dottrinali e nella narrazione, come portatrice di una connaturata autorità e ovviamente al contempo di facoltà di intercessione miracolose e per questo connette i temi più teorici della dottrina cristiana con gli aspetti più legati alla vita delle comunità.

Per certi versi al centro tra questi due estremi, vale a dire tra la scarsa rilevanza delle figure femminili nelle fonti (eccezion fatta, come detto, per quelle di cultura materiale) e, esattamente all’opposto, la potenza espressiva e simbolica delle rappresentazioni mariane, si pone una terza direttrice di interesse degli studi del Laboratorio, rivolta a specifiche figure femminili. Da Sichelgaita a Teodolinda, da Matilde di Canossa a

Rosvita, da Ildegarda a Eloisa fino alle *mulieres* della scuola medica salernitana, queste figure, direttamente o meno legate al territorio salernitano, restituiscono una prospettiva ancora diversa del variegato racconto del Medioevo al femminile, declinandolo nel senso di una decisa consapevolezza intellettuale del proprio ruolo nella vita politica e intellettuale del loro tempo.

Lo sviluppo, da parte di diversi membri del Laboratorio, di questo insieme di studi di lungo le tre direttrici qui sintetizzate testimonia la assoluta trasversalità del tema della condizione femminile, il cui studio tocca aspetti di vita materiale, si concretizza nella rappresentazione artistica, prende le forme della riflessione filosofico-teologica e lascia ampie e complesse tracce documentali, in una polivocità che trova proprio nell'approccio interdisciplinare di un laboratorio il luogo ideale di approfondimento.

Il Laboratorio di antropologia "A. Rossi" (responsabile scientifico Vincenzo Esposito), che da tempo lavora sull'approfondimento delle tematiche antropologiche misurate sul fronte dell'attualità socio-culturale, si concentrerà sulle visioni e rappresentazioni del femminile attraverso documentazioni visive o sonore, orali o scritte, per studiarne le possibili interpretazioni. Un approccio che ha avuto negli ultimi anni un rilevante seguito tra gli studenti e le studentesse coinvolti/e, dando vita a una significativa apertura verso i filmati etnografici e i classici dell'antropologia visuale quali momenti di riflessione e di contatto per il lavoro, la ricerca e la didattica. Le ricerche antropologiche sui "Percorsi del Femminile" non possono trascurare la dimensione fisica della costruzione culturale dell'identità di genere. In particolare, quella dimensione che definiamo «antropopoiesi» (Remotti, 2000; Remotti, 2013). Su questo si concentra una parte importante del lavoro laboratoriale.

Per capire chi siamo, abbiamo bisogno di conoscere, ascoltare, capire, trasformare il nostro corpo. Remotti ha definito la chirurgia estetica occidentale una «moda antropopoietica», una modificazione corporale, fisica, necessaria culturalmente a «fare umanità» ossia a «foggiare» l'identità culturale e l'appartenenza degli individui a un gruppo sociale, a un genere. Una forma di incorporazione tale da rendere concreti i simboli dell'identità e dell'appartenenza; attraverso la modificazione dei corpi si tenta, allo stesso tempo, di rimanere diversi ed essere uguali – mediamente – a tutti gli altri. Una maniera di conformare la propria «essenza» culturale in una dialettica io/gruppo che passa attraverso il corpo. Nelle comunità di interesse etnografico, altre «mode antropopoietiche», tatuaggi, scarificazioni, mutilazioni, non vengono nascoste ma, il più delle volte, vengono sfoggiate con consapevolezza. Come se di fronte alla presunta, finta, ostentata naturalità delle mode antropopoietiche occidentali si opponesse una necessaria consapevolezza di aver provveduto alla modificazione corporale più o meno evidente e permanente proprio per distaccarsi, in quanto forme di umanità, dal naturale-non umano; per consegnarsi completamente all'autodeterminazione culturale proposta/imposta dalla temperie culturale in cui si vive.

È il corpo "culturale" che ti fa uomo o donna o ancora altro. Non quello naturale. Come nel caso di Chiara Ferragni al Festival di Sanremo 2023. Attraverso gli abiti ha parlato di maternità, di liberazione del corpo, di aborto sicuro e di procreazione

assistita. Insomma, di *empowerment*, un fenomeno antropopoietico che mira alla conquista della consapevolezza di sé e del controllo sulle proprie scelte, decisioni e azioni, sia nell’ambito delle relazioni personali sia in quello della vita politica e sociale. Cos’altro sarebbero la corazza d’oro scolpita sul suo seno o l’abito che riproduce le forme di un corpo che è il suo ma che lo è ancora di più perché ripensato e mostrato culturalmente, non naturalmente, come avvolto in una “sindone” che non ha nulla di soprannaturale ma è puro pensiero creativo incorporato? Cos’è il gioiello che le pende al collo e valorizza il lungo abito nero? Ecco come lo ha descritto lei stessa: «una collana a forma di utero composta da diverse sezioni di corpo di donna, è il simbolo dell’attivismo per i diritti riproduttivi che portiamo a Sanremo» (ANSA, 2023).

La cultura di ognuno dipende dal modo in cui *abitiamo* i nostri corpi. Ogni aspetto di qualsiasi cultura è «incorporato», per dirla con l’antropologo Csordas. Nei suoi studi ha spiegato che «il corpo è la fonte soggettiva e il terreno intersoggettivo dell’esperienza» e che, pertanto, «la cultura e l’esperienza [...] possono essere comprese dal punto di vista dell’essere-nel-mondo corporeo». Tutto ciò è definito come «incorporazione» (Csordas, 2003, p. 3). Dunque, l’esserci, l’umana presenza non è solo questione immateriale, cerebrale. Esserci nel mondo è questione di fisicità che diventa pensiero e viceversa, senza sosta, senza soluzione. Impedire, ma anche essere contrari a tale espressione di consapevolezza è un crimine contro l’Umanità e contro la democrazia. È disprezzo per la cultura della diversità.

Allora, pensiamo al 16 settembre del 2022 e chiediamoci: perché la *Gasht-e Ershad* – la polizia morale iraniana – arrestò, violentò e uccise giovani donne, come Mahsa Amini, ree di aver indossato pantaloni stretti e velo (*bijāb*) largo? Soprattutto, proviamo a riflettere sulle modalità della protesta femminile la quale, ben presto, superò le frontiere persiane e coinvolse moltissime giovani e anziane, note e meno note, credenti o laiche. Tutte protestarono contro le uccisioni immotivate e contro la teocrazia tagliandosi, in maniera pubblica, eclatante, enfatica, una ciocca di capelli. Piangendo la morte delle giovani. Urlando contro chi tale morte aveva provocato, contro quel potere sordo, assoluto e sprezzante delle libertà e della vita. Un potere antropopoieticamente maschile, fondato su corpi femminili da possedere, violentare e negare.

All’interno del Laboratorio di filosofia e linguaggi dell’immagine (responsabile scientifica Clementina Cantillo), la componente di studi filosofici (coordinata da Marco Russo) si propone di contribuire a offrire una visione più completa e articolata della storia della filosofia, restituendo visibilità all’apporto delle filosofe e gettando luce sulle ragioni della loro sostanziale esclusione nella costruzione dei paradigmi di pensiero. Addentrarsi nelle pieghe di un sapere configuratosi anche come sistema di potere maschile, significa al tempo stesso aprire spazi di ripensamento circa la natura del *logos*, chiamando in causa, come peraltro sottolineato anche nel contesto europeo, categorie – quali quelle di identità, differenza, libertà, uguaglianza – sulle quali si misura la tenuta stessa dei processi democratici. Se, infatti, storicamente il soggetto filosofico si pone come “neutro”, a uno sguardo più approfondito si tratta di una neutralità che si riferisce implicitamente e universalmente al modello di un’umanità forgiata al maschile.

La messa in discussione e il superamento di tale paradigma, costitutivo di tanta parte del pensiero occidentale, è dunque il punto di avvio per contribuire al processo di risignificazione della tradizione umanistica e, di riflesso, della tradizione scientifica, al cui interno è in atto la messa in discussione di teorie, come quelle relative alla diversa conformazione del cervello nei due sessi, che hanno alimentato l'equazione razionalità=maschile. A partire dalle linee guida del progetto, si tratta di far agire un procedere teorico e concettuale *differente* rispetto al principio della scissione tra pensiero e vita, spirito e corpo, che è alla base di una visione della realtà prettamente maschile, orientando il pensiero nella direzione di una loro connessione. Una capacità che il pensiero femminile ha sempre esercitato e su cui si è soffermata la riflessione contemporanea facendone una potente leva di trasformazione nella configurazione di una differente visione del mondo. Se Adriana Cavarero, nell'ormai lontano 1990, scriveva che «quel che in ogni caso resta fermo è che una donna, pensata dall'uomo a sua immagine e dissimiglianza, non ha figura che la traduca come soggettività femminile capace di darsi forma in un ordine simbolico proprio» (Cavarero, 1990, p. 5), possiamo dire che oggi il pensiero delle donne e la loro presenza, anche all'interno del panorama accademico, ha fatto notevoli passi in avanti, anche se lo studio delle filosofe continua a essere totalmente assente dalle offerte formative dei corsi erogati in molte Università.

Nel percorso della *Roadmap*, il Laboratorio ha organizzato, con il patrocinio della Società Italiana di Storia della Filosofia, la presentazione del primo volume delle *opere complete* della filosofa Rachel Bepaloff, dal titolo *L'eternità nell'istante*, che ha coinvolto oltre gli studenti e le studentesse anche i tirocinanti del DiSPaC. Consapevole del suo essere una “donna in filosofia”, la Bepaloff ha affrontato la riflessione sulla dimensione della sessualità dell'umano senza tradurla in un discorso gerarchizzante, facendovi agire temi centrali, purtroppo quanto mai attuali, come la violenza e la guerra. Il Laboratorio ha, inoltre, previsto l'organizzazione di un seminario con Giulia Sissa, grecista e storica della filosofia, professoressa ordinaria presso l'Università della California, Los Angeles (UCLA), con cui ci si accinge ad avviare un percorso di stipula di convenzione. In una sua recente pubblicazione, Sissa delinea una sorta di «storia intellettuale del sessismo», mostrandone la genesi nella filosofia aristotelica (Sissa, 2023). Ritornare alle radici filosofiche dell'antica Grecia, adottando una prospettiva di genere, significa, così come emerso anche dal convegno sul pensiero di Nicole Loraux, comprendere e smascherare tutti quei pregiudizi che hanno alimentato narrazioni svalutative del pensiero e delle capacità femminili che si sono tramandate nei secoli producendo quella frattura/ferita culturale profonda che oggi è necessario colmare per restituire la pienezza di un sapere “abitato” da donne e uomini.

Sempre all'interno delle attività del Laboratorio di filosofia e linguaggi dell'immagine, l'apporto della sezione “Davimus” (coordinata da Isabella Innamorati) è oggetto di un successivo contributo della prof.ssa Annamaria Sapienza contenuto nel presente volume, al quale dunque si rimanda.

Il Laboratorio archivio di storia dell'arte (responsabile scientifica Maria Passaro) intende proporre *focus* su alcune pittrici presenti nella Salerno della prima metà del

Novocento (Olga Schiavo, Olga Napoli, Anna Maglietta, Milla Pasca, Flaminia Bosco) oggi quasi dimenticate ma al tempo attivamente coinvolte nelle dinamiche artistico culturali succedutesi in Italia tra le due guerre.

Ponendosi in continuità con le tematiche affrontate nella mostra “Luccichii. Pittrici salernitane degli anni Trenta (1927-1941)”, curata da Matilde Romito e tenutasi alla Pinacoteca Provinciale di Salerno nel 2008, il progetto ha un duplice obiettivo: ricostruire i profili biografici e artistici delle singole pittrici attraverso il reperimento e l'analisi delle opere e dei documenti disponibili (lettere, fotografie, recensioni, testimonianze orali); ampliare lo sguardo per definire il ruolo da esse giocato nel multiforme contesto culturale dell'Italia meridionale.

In questo filone di ricerca confluiranno anche le tesi di laurea triennale e magistrale in Scienze dei Beni Culturali e in Discipline delle Arti Visive, della Musica e dello Spettacolo del DiSPaC dedicate ad alcuni episodi salienti della storia artistica napoletana tra Otto e Novecento (si segnalano i lavori, già discussi, sulla Scuola di Posillipo e sulla pittrice Olga Schiavo), allargando il campo d'indagine alla produzione delle ceramiche vietresi.

Nell'ambito dei due corsi di storia dell'arte contemporanea tenuti dalle prof.sse Maria Passaro e Nicol Maria Mocchi proseguiranno inoltre le visite guidate nella sede museale di Capodimonte, grazie alla collaborazione del funzionario storico dell'arte Maria Tamajo Contarini, con l'obiettivo di sensibilizzare gli studenti e aprire una nuova stagione di ricerche su questo periodo non ancora sufficientemente considerato e studiato.

A ritroso nel tempo, nell'ambito dei corsi di Letteratura artistica e di Iconografia e Iconologia tenuti rispettivamente dalla prof.ssa Loredana Lorizzo e dal prof. Adriano Amendola, si focalizzerà poi l'attenzione su un aspetto poco indagato dalla storiografia in ambito meridionale, la committenza al femminile di cui resta traccia negli inventari che consentono di far riemergere figure di nobildonne come Giovanna Pignatelli d'Aragona, Eleonora Costanza del Giudice, o Anna Teresa Caracciolo che nelle proprie residenze napoletane conservavano straordinarie collezioni di dipinti e sculture, svolgendo un ruolo cardine in un territorio in profonda evoluzione come quello partenopeo in epoca illuminista.

Ci si concentrerà inoltre sul ruolo femminile divulgato nelle cosiddette «Vestiture del Regno» vera e propria campagna di documentazione iconografica avviata da Ferdinando IV di Borbone (1751-1825) che incaricò Domenico Venuti, direttore della Real Fabbrica di Porcellane di Capodimonte, di realizzarla tra il 1782 e il 1797, attraverso le *gouaches* dei pittori Alessandro D'Anna e Saverio della Gatta, che illustrarono in modo sistematico i costumi popolari nelle varie provincie al fine di incrementare le manifatture e valorizzarle sui mercati europei, divenendo vero e proprio genere artistico autonomo. Il successo di questo repertorio figurativo si rivelò enorme in quanto rappresentativo del perfetto souvenir del *voyage d'Italie* che il viaggiatore colto amava portare con sé rientrando in patria. I prototipi femminili di età ferdinandea continuarono così a essere ripetuti da innumerevoli decoratori: dalla pittura su porcellana,

alla tarsia sorrentina, diffondendo e mantenendo la memoria dell'identità territoriale attraverso la storia del suo costume.

Il gruppo di lavoro afferente al Laboratorio sistemi informativi geografici per l'organizzazione del territorio (SIGOT) (responsabile scientifica Teresa Amodio) segue costantemente un filone di studi dedicato al *gender role* in relazione ai contesti geografici. Le due sezioni in cui il Laboratorio si articola, quella di "Geografia politica ed economica", di cui è responsabile la stessa Teresa Amodio, e quella di "Geografia storica", coordinata da Silvia Siniscalchi, consentono di affrontare le tematiche di interesse sia in una dimensione attuale sia rispetto all'evoluzione diacronica dei cambiamenti spaziali.

Una serie di studi, in tal senso, pur avendo in primo piano il confronto diacronico tra scenari geografici contemporanei e vicende geo storiche, focalizzano, sullo sfondo, il ruolo di figure femminili che hanno influito sulla geopolitica dei luoghi. L'ancoraggio teorico risiede nel filone di studi rivolti a donne, escluse fino alla prima metà del Novecento dal sapere geografico istituzionale, in grado, tuttavia, di dar corso al proprio interesse territoriale attraverso le esplorazioni (Cortesi, 2005). Di fronte a una scienza maschile, di impianto strategico-militare, alcune figure femminili di straordinaria modernità riuscirono a produrre una geografia complementare attraverso resoconti di viaggio, illustrazioni e perfino carte tematiche (Frediani, Ricorda e Rossi, 2012).

Solo a titolo esemplificativo, nell'ambito di una ricerca che dal punto di vista geografico esprime l'interesse per il Medioriente, è stato approfondito il ruolo femminile di Gertrude Bell (1868-1926). Parte attiva nella creazione dei confini dei paesi del Vicino Oriente, la protagonista, archeologa, esploratrice e funzionaria politica, alla fine della Grande Guerra aveva anche contribuito alla fondazione del moderno stato dell'Iraq. L'evento simbolo che ha ricondotto l'attenzione alla sua figura è stato l'assedio (9 aprile 2003), da parte delle truppe americane, al Museo archeologico nazionale di Bagdad, luogo ricco di reperti della civiltà mesopotamica e proprio da lei fondato (Rossi, 2005; Rossi, 2021).

In realtà, solo a partire dall'ultima parte del Novecento gli Stati Uniti hanno avuto un ruolo di influenza geopolitica nell'area. A partire dall'Ottocento e fino alla Prima guerra mondiale la potenza egemone in Iraq, che aveva definito come strutturare l'area e la nascita di nuovi Stati dopo la caduta dell'Impero Ottomano, era stata la Gran Bretagna.

In quel contesto Bell, chiamata dalle genti arabe Regina del deserto, aristocratica, tra le prime donne di epoca vittoriana a laurearsi in Storia a Oxford, decise di esplorare zone insidiose, divise da lotte tribali e religiose, quali Siria, Mesopotamia, Turchia, Persia e Arabia Saudita. La profonda conoscenza del Medioriente e dei popoli che lo abitavano divenne risorsa preziosa resa all'imperialismo britannico, sostenuta dal suo personale ideale di un ordine islamico fondato sul consenso delle popolazioni e del loro affrancamento dalle potenze occidentali.

Ricerche archeologiche e *reportage* fotografici diventarono lo strumento attraverso il quale Bell acquisiva delicate informazioni militari e politiche, sempre raccolte nel

rispetto della cultura locale, mediante relazioni con i capi arabi. Convinta che si dovesse costruire una Nazione araba indipendente, seppur subordinata agli interessi britannici, ricevette da Churchill l'incarico di trovare una soluzione al problema mediorientale. Il suo obiettivo era quello di portare pace e stabilità nell'area, tutelando al contempo i diritti di alcune minoranze come quelle dei curdi, degli armeni e dei popoli nomadi abitanti del deserto.

Non a caso fu l'unica donna a partecipare, nel 1921, insieme a personaggi del potere, militare e diplomatico della Gran Bretagna, alla Conferenza del Cairo, occasione nella quale si decise la costituzione del Regno dell'Iraq. *Viaggio in Siria* (Bell, 1907) è il libro che Gertrude Bell lascia come testimonianza del suo itinerario, dei luoghi e degli eventi, che oggi appare triste e lucido presagio del mondo che sarebbe venuto, quello in cui l'interesse mondiale per quest'area, effetto di una geografia legata ai giacimenti petroliferi, non è mai svanito.

Alla luce dell'impostazione sopra chiarita e della coerenza metodologica dei laboratori interni al DiSPaC, il progetto complessivo privilegerà un approccio pluralistico e interdisciplinare, per l'appunto di tipo laboratoriale. Particolare attenzione verrà, infatti, rivolta alla partecipazione attiva delle studentesse e degli studenti universitari e degli istituti scolastici, al fine di favorire la maturazione consapevole di una cultura orientata alla modificazione di un “canone” che per millenni è stato (e troppo spesso continua a essere) unidirezionale e inteso come neutro e universale.

Le attività relative al progetto comprenderanno momenti di introduzione e di approfondimento storico-teorico ma anche azioni specifiche (*workshop, podcast, lezioni-esercitazioni, produzione di materiale multimediale*) orientate alla maturazione autonoma e alla rielaborazione critica dei contenuti proposti. Lo studio dei luoghi, in relazione alle dinamiche territoriali e alle vicende locali, sarà effettuato mediante l'utilizzo di metodi e di strumenti propri della geografia e sarà corredato dalla realizzazione di elaborazioni cartografiche.

Riferimenti bibliografici

- Agenzia Nazionale Stampa Associata (2023), *Chiara, l'abito dei diritti umani e la collana-utero*, disponibile al sito: https://www.ansa.it/liguria/notizie/2023/02/11/chiara-labito-dei-dritti-umani-e-la-collana-utero_26367486-af78-4642-ab0e-ac9fb58b0ac6.html.
- Bell G. (1907), *The Desert and the Sown*, E.P. Dutton, New York (trad. it.: L. Paliani, *Viaggio in Siria*, Polaris, Faenza, 2014).
- Cavarero A. (1990), *Nonostante Platone. Figure femminili nella filosofia antica*, Editori Riuniti, Roma.
- Cortes G. e Gentileschi M.L., a cura di (2005), *Donne e geografia*, FrancoAngeli, Milano.
- Csordas T. J. (2003), “Incorporazione e fenomenologia culturale”, *Antropologia: Corpi*, 3: 19-42.
- Frediani F, Ricorda R. e Rossi L., a cura di (2012), *Spazi segni parole. Percorsi di viaggiatrici italiane*, FrancoAngeli, Milano.

- Loraux N. (1988), *Come uccidere tragicamente una donna*, Laterza, Roma-Bari.
- Remotti F. (2000), *Prima lezione di antropologia*, Laterza, Roma-Bari.
- Remotti F. (2013), *Fare umanità. I drammi dell'antropopoiesi*, Laterza, Roma-Bari.
- Rossi L. (2005), *Viaggiatrici ed esploratrici. La geografia delle donne*, Pearson, Milano.
- Rossi L. (2021), *L'altra mappa. Esploratrici, viaggiatrici geografiche*, Diabasis, Reggio Emilia.
- Sissa G. (2023), *L'errore di Aristotele. Donne potenti, donne possibili, dai Greci a noi*, Carocci, Roma.
- Università degli Studi di Salerno (2022), *Secondo bilancio di genere*, disponibile al sito: <https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3861/secondo-bilancio-di-genere.pdf>.

Donne e patrimonio culturale: una relazione tra teatro, imprenditoria e territorio

Annamaria Sapienza

1. Introduzione

La storia delle donne all'interno dello spettacolo rappresenta un percorso differente e parallelo a quello ufficialmente segnato essenzialmente dagli uomini, un territorio nel quale le artiste e le lavoratrici del settore hanno dovuto conquistare con fatica la propria posizione. Mentre un'affermazione migliore è riservata alle attrici cinematografiche (ma non alle altre figure professionali presenti nella filiera produttiva dell'industria abbinata alla settima arte), la presenza femminile raggiunge lenti traguardi in una disciplina antica come il teatro. In quest'ultimo ambito, ad esempio, dall'antichità fino alla metà del 1500 i ruoli dei personaggi femminili in Europa sono interpretati da uomini e l'ingresso della donna sulla scena è condannato dalla Chiesa come scandalo e dalle accademie come anomalia. Destino analogo riguarda danzatrici, drammaturghe, capocomiche, scenografe e registe la cui affermazione è destinata a un cammino difficile e tortuoso fino ai giorni nostri.

Nondimeno, la stretta correlazione fra gli elementi fisici che compongono il territorio e l'azione umana come una delle chiavi per inquadrare il concetto di "paesaggio", riguarda anche i rapporti tra il teatro e il patrimonio culturale. Tale relazione appare indissolubile sia nella misura in cui l'azione operata dagli artisti influisce sul territorio (in termini materiali e immateriali), sia nel modo in cui l'arte drammatica si fa espressione di un luogo, di un'epoca o di un gruppo sociale.

La storia del teatro è piena di esempi che comprendono entrambi gli aspetti, a cominciare dagli edifici che sono sopravvissuti sin dall'antichità, le forme di diffusione popolare praticate nel medioevo, i rapporti tra lo spettacolo e la città tipici delle feste rinascimentali per giungere a una serie infinita di manifestazioni che confermano tale relazione fino a oggi.

I corsi di studio in Discipline delle Arti Visive, della Musica e dello Spettacolo (L3-DAVIMUS) e in Scienze dello Spettacolo e della Produzione Multimediale Davimus (LM-SPE) del Dipartimento di Scienze del Patrimonio Culturale (DISPAC) mantengono, dunque, un'attenzione strutturale sia su questioni di genere che sulle relazioni tra spettacolo e società.

Considerando in questa sede esclusivamente il teatro come campo di indagine, è possibile individuare due linee che, con una certa continuità, sono state oggetto di

incontri, dialoghi e approfondimenti didattico-scientifici: l'imprenditoria teatrale femminile e l'esperienza di teatro sociale e di comunità svolta da "f.pl. femminile plurale" (d'ora in poi *Effepielle*).

Entrambi i percorsi hanno offerto riflessioni e ipotesi di lavoro in termini di osservatorio e valutazione dei risultati in senso diacronico, alla luce di un'idea complessiva di patrimonio e paesaggio culturale nel nostro presente che modifica costantemente i suoi parametri.

2. *En Kai Pan* e lo sguardo sull'imprenditoria teatrale femminile in Campania

Il laboratorio curricolare della laurea magistrale in Scienze dello Spettacolo e della Produzione Multimediale, grazie alla prof.ssa Aurora Maria Egidio, ha dedicato particolare attenzione ai meccanismi di gestione e organizzazione dello spettacolo, nell'intento di fornire percorsi professionalizzanti improntati sull'organizzazione, la produzione e la promozione dello spettacolo. Sono stati, quindi, invitati diversi esponenti dell'industria culturale italiana che hanno indicato agli studenti modalità, percorsi e linee progettuali per muoversi in questo settore.

Tra questi, la cooperativa *En Kai Pan* è stata protagonista di un seminario che ha sviluppato una preziosa riflessione sui rapporti tra imprenditorialità femminile e spettacolo che offre alle questioni sulle discriminazioni di genere una significativa prospettiva. Traducibile con "uno e tutto", *En Kai Pan* è una cooperativa femminile nata nel 2014 per iniziativa di Tiziana Sellato, Stefania Bruno e Loredana Stendardo, donne provenienti da studi teatrali declinati poi nell'ottica dei «servizi per la cultura e per il sociale»¹.

L'obiettivo delle fondatrici punta alla realizzazione di un incubatore culturale basato sui cardini della formazione attiva e della cooperazione come base di un sistema di produzione, diffusione e vendita del prodotto artistico e culturale.

Tra le iniziative realizzate sul territorio campano, *En Kai Pan* ha compiuto una ricerca sul ruolo delle donne nell'impresa teatrale a livello nazionale confluita in un convegno dal titolo "*Donne e impresa teatrale: la nascita delle cooperative teatrali dagli anni '70 a oggi. Ridefinizione dei ruoli femminili all'interno dei nuovi scenari organizzativi, produttivi e artistici*", svoltosi a Napoli nei giorni 10 e 11 giugno 2021 nella sede di Legacoop Campania². Gli intenti programmatici, i passaggi organizzativi e i risultati di tale iniziativa sono stati condivisi con gli studenti che hanno preso in consegna una questione chiave del teatro in una prospettiva di genere.

L'intervallo di riferimento oggetto del convegno ha riguardato il ventennio compreso tra gli anni Sessanta e gli anni Ottanta, indagando nello specifico il ruolo assunto

1 La *mission* di *En Kai Pan* è disponibile al sito: www.enkaipan.com.

2 La registrazione del convegno è disponibile al seguente sito: <https://www.youtube.com/playlist?list=PLWbX9Kebx5me-pvjI5iMs0IGa9O05v5TqX>, mentre un resoconto dell'esperienza è contenuto in Bruno e Stendardo (2022).

dalle donne nel rinnovamento dei sistemi produttivi nel solco delle principali correnti del Nuovo Teatro, ovvero, di quel filone sperimentale che costituisce un particolare orizzonte di ricerca dal 1959 ad oggi che ha inteso scardinare le convenzioni di un teatro basato sul testo scritto e su elementi tradizionali della messinscena (Visone, 2010; Margiotta, 2013; Valentino, 2015).

L'elemento specifico della cooperativa costituisce una scelta di campo molto precisa, in quanto espressione di una volontà rinnovatrice dei sistemi produttivi dell'industria culturale fortemente in linea con le riforme del Nuovo Teatro e dei movimenti a ridosso del 1968. Infatti, così come sul piano compositivo si impone il sistema della scrittura scenica che azzera l'egemonia di una testualità preventiva, negli stessi anni la scelta cooperativistica indica una possibilità diversa di intendere il rapporto con la produzione: identificarsi con il proprio lavoro, rendere gli artisti proprietari della creazione e responsabili unici dei passaggi, dei risultati e dei rischi secondo una divisione paritaria del lavoro che abbatte le gerarchie interne, nella volontà operativa di realizzare un autentico decentramento culturale.

Se questo spaccato storico è stato già attraversato dagli studi teatrali, per niente battuto è il sentiero relativo alla presenza delle donne all'interno delle cooperative teatrali, alla loro impostazione lavorativa e ai risultati raggiunti.

Cinque tavoli di lavoro hanno ospitato alcune tra le principali protagoniste di questa stagione in ambito nazionale (con una sessione specifica dedicata alla realtà campana), dove non sono mancate esponenti della politica e della pubblica amministrazione che hanno tracciato le coordinate di un'evoluzione lenta ma inesorabile anche sul piano legislativo: Anna Ceprano per Legacoop Campania, Giovanna Barni per CulTurMedia nazionale, Susanna Camusso in qualità di responsabile pari opportunità in CGIL, Maria Patrizia Stasi presidente della Fondazione Campania Welfare e Fabiana Sciarelli, docente di Economia e gestione delle imprese internazionali presso l'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale".

Inevitabile si è rivelato un confronto con il teatro femminista che, pur senza l'adozione del modello della cooperativa, si è sviluppato negli stessi anni articolandosi in realtà significative a partire dal Teatro La Maddalena fondato a Roma nel 1973.

In questa direzione è stato dato spazio al progetto "*Ormete. Oralità, Memoria, Teatro*", diretto da Donatella Orecchia e Livia Cavaglieri, con approfondimenti specifici di lavori di Roberta Gandolfi, Maia Giacobbe Borelli e Francesca Fava, docenti e studiose di discipline dello spettacolo in diversi atenei italiani che hanno contribuito a ricostruire e storicizzare la memoria della scena femminista troppo a lunga oggetto di superficiali quando non indifferenti giudizi³.

La comparazione delle esperienze ha evidenziato che il ruolo che hanno avuto le donne in questo contesto è stato quasi completamente ignorato, nonostante esse abbiano riformulato i normali percorsi di formazione per lo sviluppo di nuove generazioni

3 A riguardo, si veda il sito: <https://patrimoniorale.ormete.net/progetto/donne-di-teatro-a-roma-ai-tempi-della-mobilizzazione-femminista-1965-1985/>.

di artiste e di operatrici dello spettacolo all'interno degli organismi delle cooperative, indicando nuove modalità organizzative e differenti stili di comunicazione.

In questo senso, le giornate di convegno hanno inteso far emergere testimonianze che hanno generato una narrazione diversa degli anni del Nuovo Teatro, in quanto le personalità ospitate hanno offerto il racconto di un momento del quale è percepibile un'eredità da affrontare anche da un punto di vista femminile, mettendo a confronto figure di donne che hanno concretamente costruito il contesto teatrale di quegli anni a vari livelli e con diverse provenienze. Produttrici, studiose, organizzatrici e artiste, hanno circoscritto il segmento di discussione per affrontare il riconoscimento del lavoro teatrale e delle diverse forme di impresa inaugurate dalle donne, cercando di contenere «la tensione tra piano della Storia, con le sue categorie e strumenti di indagine, e piano della soggettività che si esprime potentemente sia nella memoria orale degli eventi che nella capacità di rinnovare temi e modalità di costruzione del senso di generazione in generazione» (Bruno e Stendardo, 2022, p. 2).

Sul versante strettamente istituzionale, è stato poi esaminato lo statuto dei lavoratori e delle lavoratrici dello spettacolo, per la tutela dei diritti e delle differenze: è stato sottolineato che il 12 settembre 2021 a Pordenone, nell'ambito di un seminario organizzato all'interno del festival “*La scena delle donne*” da Bruna Braidotti (direttrice del festival), la drammaturga Alina Narciso, l'associazione *Amleta* e la stessa *En Kai Pan*, è nata la “*Rete per la parità di genere nelle arti performative*”, che ha avviato un dialogo possibile con le istituzioni rispetto al tema.

Tra i soggetti in campo, un ampio spazio è stato dedicato ad *Amleta*, associazione sorta nel 2020 grazie al coordinamento di un gruppo di attrici provenienti da tutta Italia con l'obiettivo di contrastare la disparità e la violenza di genere nel mondo dello spettacolo, spesso subdola ma non meno distruttiva. L'associazione è autrice di una mappatura sui ruoli apicali all'interno dei principali teatri italiani finanziati dal FUS (Teatri Nazionali, TRIC e Fondazione Piccolo Teatro di Milano, 2017-2020) che, come previsto, mostra una presenza maschile quasi totale⁴.

La parte del convegno dedicata all'aspetto normativo ha poi evidenziato che, in data 5 maggio 2022, le Commissioni Cultura e Lavoro del Senato hanno approvato l'emendamento alla “*Delega che chiede di tenere conto dell'equilibrio di genere nella ripartizione dei contributi del Fondo Unico per lo Spettacolo*”, con l'intento di incentivare e stimolare il rispetto per un'equa ripartizione dei finanziamenti tra uomini e donne in ambito teatrale.

L'approvazione di tale intervento legislativo è il primo risultato delle azioni della Rete, certamente non ancora sufficiente, ma che ha fornito agli studenti preziose indicazioni da un lato sulle misure attualmente in atto nella conquista dei diritti delle lavoratrici dello spettacolo, dall'altro sulla necessità di strutturare una protesta finalizzata, sostenuta da solide basi teoriche ma che punti al raggiungimento di obiettivi concreti e non negoziabili.

4 La suddetta mappatura è disponibile al sito: <https://www.amleta.org/mappatura/>.

3. f.pl. femminile plurale: donne, teatro e paesaggio culturale

A partire dagli anni Ottanta del Novecento, ma con radici ben piantate nelle azioni di decentramento realizzate nella temperie degli anni della contestazione, una parte del teatro su scala internazionale ha definito una linea di ricerca che ha riformulato i suoi parametri scardinando totalmente i confini della scena, in nome di un concetto di arte rappresentativa intesa non come prodotto estetico, ma come processo di costruzione della persona e della comunità attraverso l'applicazione di tecniche performative.

Tale filone ha prodotto un'ampia varietà di esempi che definiscono ciò che oggi viene identificato come teatro Sociale e di Comunità (talvolta Teatro Educativo e Sociale), formula che occupa una posizione rilevante all'interno del dibattito critico più recente e che distingue tale ambito da esperienze generalmente svolte in gruppo⁵.

La socialità genetica del teatro si veste infatti di un particolare, e spesso controverso, concetto di «comunità» che si riferisce sia a individui uniti da un'identità di appartenenza (culturale e geografica come può accadere in un quartiere), sia alla progressiva evoluzione di una collettività che ha stabilito legami prolungati di convivenza e relazione (realtà sorte con finalità specifiche quali università, carceri, centri di recupero, ecc.).

In entrambi i casi, le *performing arts* sono utilizzate come strumenti per lo sviluppo individuale e collettivo, con particolare attenzione alla “persona” e alla sua sfera psico-fisica, con effetti che travalicano finalità estetiche concentrandosi su obiettivi di innovazione e crescita sociale.

Le prime destinazioni di tali pratiche hanno riguardato aree del disagio universalmente riconosciute, ma i contesti designati si sono progressivamente estesi a tutte le situazioni che, anche in assenza di problematiche conclamate, hanno riconosciuto il teatro come veicolo per ristabilire livelli compromessi di contatto e comunicazione tra gli individui, con risultati sempre più inattesi che hanno messo in guardia gli studiosi da definizioni troppo settoriali. Infatti, la prassi operativa prescelta, nella quale coincidono mezzo e fine dell'esperienza creativa, applica sul campo un ampio concetto di teatralità orientato a esplorare realtà ricche di potenziale, intercettando situazioni, luoghi e protagonisti sempre nuovi in nome di una ricerca continua sulle possibilità del teatro che agisce sul presente, esalta il rispetto di ogni diversità e fuga ogni pregiudizio (artistico, culturale, di genere).

Alla luce degli sviluppi degli ultimi anni di azioni di questo tipo, pur nella necessità di porsi in un corretto atteggiamento analitico, è rischioso operare classificazioni troppo schematiche in quanto i destinatari degli interventi presentano specificità che vanno analizzate caso per caso e che sempre di più contribuiscono ad ampliare un'idea di teatro lontana da ogni steccato. Tale forma rappresentativa è per sua natura immersa nella contemporaneità più varia della quale coglie bisogni e criticità, facendosi strumento vivo di ascolto ed elaborazione scenica di emergenze condivise.

5 Tra i numerosi contributi sull'argomento restano basilari Bernardi, Cuminetti e Dalla Palma (2000); Bernardi (2004); Bernardi (2015); Rossi Ghiglione (2007); Rossi Ghiglione (2020); Di Rago (2008); Pagliarino (2011); Porcheddu e Carponi (2020); Innocenti Malini (2021).

L'unità di misura che regola tali interventi è il laboratorio, metodologia nella quale un eterogeneo complesso di tecniche, in dialogo tra fisicità e sfera emotiva, alimenta la rete delle relazioni interpersonali che generano invenzioni performative nel tempo reiterato dell'incontro. Si tratta di uno spazio aperto lontano da obiettivi meramente estetici, che prende le distanze da finalità assistenziali ponendosi come progettualità artistica e sociale a lungo termine.

L'ambito napoletano del teatro comunitario si presenta particolarmente ricettivo, a partire dalle attività pionieristiche dei primi anni Sessanta fino agli interventi realizzati in tempi più recenti con preziose collaborazioni artistiche e istituzionali (Porzio, 2011). Tra le realtà più radicate e continuative si impone *f.pl. femminile plurale* (da qui in poi indicata come *Effepielle*), associazione sorta informalmente nel 2008 e costituitasi legalmente nel 2013, orientata a sostenere la cultura della diversità, con particolare attenzione alle discriminazioni di genere attraverso l'arte del teatro, nonché a produrre eventi artistici in sinergia (quando possibile) con le istituzioni. Anima storica dell'iniziativa è Marina Rippa, più volte ospite nel nostro Ateneo e sempre disponibile all'incontro, operatrice teatrale proveniente da studi sulle scienze motorie e la psicologia, da sempre impegnata nell'indagine dei codici non verbali sulla scena, del linguaggio del corpo e della pedagogia teatrale.

Durante un'iniziativa intrapresa nel 2007 con l'istituto comprensivo "Adelaide Ristori" ubicato nel quartiere Forcella di Napoli, Marina Rippa intuisce il potenziale creativo delle donne della zona che incrocia nella scuola (parenti delle giovani alunne o lavoratrici della scuola stessa), lottatrici silenziose in un'area urbana tradizionalmente attraversata da degrado, criminalità e illegalità.

Proponendo percorsi di conoscenza gestiti da tecniche di ispirazione teatrale, si forma un gruppo eterogeneo di circa venti donne, le cui biografie raccontano spesso (ma non solo) di vite complicate e segnate da traumi, che sperimentano la forma sconosciuta del laboratorio teatrale come veicolo di autodeterminazione (Rippa, 2009; Surianello, 2009).

Inizialmente la formazione viene accolta all'interno del Trianon, teatro della zona quasi sempre chiuso fino ad allora per stasi burocratica e riaperto con la direzione di Nino D'Angelo proprio nel 2007, stabilendo un ponte tra la popolazione e uno spazio eletto del quartiere. Successivamente i laboratori si sono svolti in un ex cinema di Forcella (affidato dal comune di Napoli all'associazione) provvisto di una biblioteca pubblica e di un palcoscenico, diventato avamposto di resistenza all'interno del quartiere, sito presidiato come spazio di realizzazione e di libertà.

Tuttavia, da qualche anno questo ambiente è stato destinato anche ad altre iniziative ma, dal momento che il settore Cultura del Comune di Napoli ha riconosciuto il lavoro ultradecennale svolto, *Effepielle* potrà usufruire dello spazio due volte a settimana anche per la "stagione" 2023/2024.

Oltre al nucleo storico della formazione, circa quattrocento partecipanti si sono alternate nei laboratori annuali determinando la spinta di una cooperazione concreta che,

partendo dal teatro, in circa quindici anni ha intrecciato i fili delle esperienze personali conducendoli verso un'emancipazione che da individuale è diventata comunitaria.

Nei percorsi offerti la ricerca di un linguaggio comune diventa sfida creativa che passa dalla rivelazione di sé alla necessità di riconoscersi nello sguardo dell'altro, con conseguenti reazioni sul piano esistenziale.

Il gruppo di donne, infatti, ha avviato un meccanismo nel quale la scoperta di abilità creative insospettabili si trasforma in competenze assolute (qualità spendibili nel quotidiano in termini di intelligenza emotiva), contribuendo a colmare distanze culturali, integrare diversità, condividere disagi, e, soprattutto, innescare processi di sviluppo e cambiamento nelle proprie vite con ripercussioni in senso qualitativo nel proprio nucleo familiare e nella società di appartenenza. Ciò è stato possibile mediante una involontaria sperimentazione bifronte: la piccola comunità femminile, mentre ha progressivamente accettato costruttive provocazioni da parte di un teatro diverso da quello sedimentato nell'opinione comune, ha raggiunto una dimensione del sé particolarmente autentica che ha migliorato i livelli comunicativo-relazionali sull'intero territorio.

I risultati, articolatisi in un nutrito numero di laboratori con restituzione pubblica dei risultati mediante una dimostrazione finale, rappresentano la fusione di storie personali ed elementi nati dall'invenzione corale nella misura di una drammaturgia collettiva nella quale corpo individuale e corpo sociale sono in vicendevole dipendenza e si fondono in un unico prodigio.

In un'accezione più estesa di patrimonio culturale, gli interventi teatrali delle donne di Forcella si collocano in un sistema ormai integrato di paesaggio urbano che, attraverso la varietà degli interventi artistici, modifica volta per volta i suoi tratti. Negli ultimi anni spazi non deputati all'azione scenica sono diventati interessanti sedi del percorso teatrale e della presentazione pubblica dei risultati, così che aree cittadine, luoghi storici e monumenti hanno stretto con le partecipanti una relazione creativa che ne ha modificato temporaneamente la destinazione d'uso, ne ha riqualificato la fisionomia, inglobando il pubblico in un evento consuntivo che ha il senso di una festa nella quale si riconosce un'intera comunità. Gli elementi materiali del patrimonio culturale della città vengono, dunque, considerati e abitati come entità attoriche che condividono con gli abitanti le tappe di un viaggio identitario e stabiliscono le condizioni di un incontro civico e umano da un punto di vista femminile.

È questo un tratto ormai distintivo di *Effepielle* che ha naturalmente trasformato i suoi laboratori in autentici itinerari culturali alla ricerca di tracce, impronte ed eredità femminili nei luoghi del reale e dell'immaginario. Nel 2019, ad esempio, *Effepielle* presenta al pubblico *In carne ed ossa. Mater Matutae, Mulieres Salernitanae, Femmine Napoletane*, esito di un approdo nelle storie che avvolgono il Complesso della Real Casa dell'Annunziata. Antico orfanatrofio e poi ospedale fino ad oggi (celebre per lo più per la "ruota degli esposti" nella quale venivano abbandonati i neonati), l'Annunziata trasmette immediatamente un passato tutto al femminile fatto di dolori, discriminazioni

ma anche di precoci conquiste. Il pubblico è condotto in un percorso teatrale tra le sale dell'antica biblioteca scientifica, il cortile dell'edificio e il succorpo della chiesa.

Nella sala dei libri rari una serie di "statue" dialoga con ipotetiche addette alle pulizie del museo e con i fantasmi di donne di scienza vissute in epoche lontane (tra le quali domina la figura del medico Trotula De Ruggiero) la cui sicurezza stride con il destino riservato loro dalla Storia firmata da uomini non ancora pronti a simili emancipazioni. Lo scambio che si genera ha un effetto atemporale, sintesi di elementi mitici, saggezza popolare, argomentazione scientifica e riferimenti al presente. In cortile, dove gli spettatori vengono poi accompagnati, si rappresenta una sorta di esposizione della "specie", citazione drammatizzata delle visite cicliche (storicamente documentate) effettuate da "maschi" in cerca di moglie tra le orfane in età da marito: esame delle mani, dei denti, delle gambe e di tutto ciò in grado di provare la buona salute della donna in un'operazione che ricorda la scelta del bestiame.

Il futuro delle ragazze era, infatti, oggetto di contrattazione economica tra le suore e i pretendenti che donavano una lauta somma di denaro all'istituto in cambio di una donna alla quale veniva garantito il matrimonio sancito con il rito del fazzoletto: in cortile le donne si disponevano a schiera in attesa che un uomo lanciasse verso di loro il suo pezzo di stoffa dichiarando la sua scelta che, nella migliore delle ipotesi, dava inizio a una vita senza amore, di servitù e sottomissione a un perfetto sconosciuto.

Tale cerimonia, nel tempo assoluto del teatro di *Effepielle*, è svolta senza uomini e si trasforma in esperienza ludica, autonoma e spensierata, nella quale affiora il respiro di una infantile innocenza negata, sotto gli occhi dei visitatori che via via vengono trasportati nelle viscere della terra. Qui ci si ritrova nel grembo circolare dell'antica cappella, dove si celebra un inno alla vita, una ninna nanna di ricordi che racconta della propria nascita e della maternità come dono, il proprio posto nel mondo e l'esperienza onnipotente del parto, per poi risalire in superficie per una danza collettiva che si riappropria di una femminilità consapevole.

Ancora nel 2019 Marina Ripa conduce il gruppo in una ricerca attraverso le biografie di donne che hanno avuto un ruolo con le vicende della città di Napoli. Si tratta di protagoniste non necessariamente napoletane di nascita, ma che hanno scelto la città come patria di elezione nella quale si è svolta la parte più significativa della loro vita. Gli esempi intercettati sono figure leggendarie, storiche, e comprendono personaggi mitologici, artiste, sante, regine, donne colte o popolane. Ognuna di esse, però, viene affrontata in rapporto alla vita privata di ciascuna partecipante, alla ricerca di una corrispondenza che crei un ponte ideale nel quale si incontrano esperienze ed emozioni apparentemente distanti, ma sostanzialmente vicine in un orizzonte comune fatto di lotte di autodeterminazione. Nasce così *Sirene, signore e signorine*, performance articolata nei locali del settecentesco e centralissimo Palazzo Fondi, dove piccoli gruppi di visitatori vengono accompagnati negli ambienti dell'edificio dove rivivono esponenti della storia al femminile di Napoli nei corpi e nella lingua delle donne di Forcella⁶. Tra le

6 Nel 2023 lo spettacolo è stato riproposto nella casina di caccia borbonica sul lago Fusaro e a Gallerie d'Italia (in occasione della mostra su Artemisia Gentileschi che ha determinato l'introduzione di un racconto a contatto con le tele

tante, Diana De Rosa, Adriana Basile, Giovanna I d'Angiò, Maria D'Avalos, la Sirena Partenope, Bernardina Pisa, Santa Restituta, la Madonna di Piedigrotta e quella del Carmine, Maria Lorenza Longo, Maria Paris, Tina Pica, escono dall'oblio per narrare di loro, di fatti poco conosciuti e diffusi dalla storia ufficiale, tra le scale, le stanze, le balaustre, i corridoi, il cortile di un palazzo che si trasforma nel cuore pulsante e coinvolgente di una memoria condivisa.

Come per tutti i comparti della cultura e delle associazioni, il Covid assesta un duro colpo a *Effepielle* che è costretta a sospendere i suoi incontri, con le conseguenze che l'isolamento ha esercitato nei contesti di riferimento. Ma già alla prima riapertura del 2020, pur con le limitazioni imposte dalle circostanze, il gruppo si rimette subito al lavoro trovando nelle sale del Madre (Museo di Arte Contemporanea Donnaregina) un ambiente insolito e stimolante nel quale viene preparato *Ri-belle sconvenienze, ribellioni e altre faccende* che diventa opera video in due movimenti trasmessa dai canali digitali del museo (vista l'impossibilità di accogliere visitatori a causa delle norme sulla sorveglianza sanitaria) il 25 novembre in occasione della Giornata Internazionale per la eliminazione della violenza contro le donne.

Il laboratorio rientra nel progetto *D-Madre* del museo e, con bando pubblico, accoglie altre donne provenienti da nove quartieri di Napoli che si uniscono allo storico organico di Forcella. Si tratta di un incontro tra un museo che, per vocazione genetica, è fuori dagli schemi e un gruppo di non professioniste che da anni vive la sfida del teatro lontano da derive amatoriali, come rivelazione, riscatto, cura del sé e sollecitudine verso l'altro. La formazione femminile è ormai consolidata nel metodo e nella disponibilità allo stupore e si lascia sedurre da un luogo inafferrabile, forse non comprensibile a un primo sguardo, ma del quale percepisce la stessa tensione alla rottura necessaria. Ma "Ri-belle", che suggerisce il rimando a una bellezza reiterata e alternativa, sono anche artiste contemporanee che hanno subito discriminazioni di ogni genere come Mia Martini, Elisabeth Arden, Moana Pozzi, Gertrude Jekyll, Maria Callas, Pia Pera e Christiane F., fino a giungere a Pippa Bacca, straordinaria artista visiva brutalmente violentata e uccisa in Turchia nel 2008 nel corso della performance itinerante *Brides on tour (Le spose in viaggio)*. Di esse sono raccontati frammenti di vita che testimoniano la medesima lotta, svoltasi in modalità e tempi diversi, per la propria autonomia culturale contro una società maschilista e violenta.

Le donne di Forcella, che danno voce e corpo agli stralci di vita delle eversive artiste, accomunano il proprio impegno verso l'emancipazione diventando un'opera temporanea in movimento che agisce tra il chiostro, le grandi sale espositive e le scalinate, incarnando nelle forme del teatro storie di ribellione nei confronti dello *status quo* e dei contesti, facendo del Madre non già un museo, ma un palcoscenico dinamico (Grieco, 2020; Capissi, 2023; Caragliano e Cervasio, 2020; Festa, 2020).

L'esplorazione a più livelli dell'universo femminile nel 2022 conduce *Effepielle* all'Archivio di Stato di Napoli dove, grazie all'accoglienza della direttrice Candida Carrino,

e la storia della pittrice). Adesso (2023); Toppi (2023).

il gruppo allestisce una performance *site-specific*. Nelle sessioni di laboratorio ognuna mette a disposizione il ricordo di donne comuni vissute tra la fine dell'Ottocento e gli inizi del Novecento, discendenti delle quali miticamente si tramandano le imprese estreme, ovvero, azioni compiute per amore, coraggio, disperazione o follia, che non hanno avuto un ruolo ufficiale nella Storia ma che certamente hanno contribuito a costruirla. La scrittura scenica elaborata in questa direzione tematica prende il titolo di *Antenate. Il tempo del ricordo nella casa delle storie*, percorso che si nutre della forza evocativa di un luogo deputato nei secoli alla raccolta di documenti attestanti i "fatti", le azioni, l'operato degli uomini. In queste mura antiche le antenate sono sia le donne le cui vicende sono registrate nei polverosi faldoni, sia quelle più anonime delle quali si racconta nel presente della performance; ma antenate sono anche gli oggetti "femmina" che occupano gli spazi (pergamene, carte, scritture d'ogni genere) che narrano di percorsi identitari con i quali si stabilisce un contatto metatemporale (Del Prete, 2023).

L'azione è concertata nel segno della comunicazione e dell'emotività, sfruttando tutte le sfumature visionarie della lingua e della gestualità napoletana, usate con misura e studiata teatralità, accompagnando il pubblico con intensità e leggerezza nei meandri di un archivio che rivela gli alvei di un organo vitale.

Gli esempi riportati, che rappresentano una minima parte dei risultati raggiunti da *Effepielle*, sono concepiti come esiti di esperienze che investono la persona nella sua interezza. La componente fisica costituisce il punto di partenza dei laboratori concepiti da Marina Rippa che, attraverso una serie di esercizi basati sulla scoperta di sé, sul gioco e sulla relazione, punta all'attivazione di una drammaturgia del corpo che utilizza una serie di tecniche per raggiungere una consapevolezza della propria fisicità al di là delle mode (Rippa, 2011).

Nella ferma convinzione che la verità pura risiede in ciò che la parola non riesce ad esprimere, il lavoro sulla corporeità è centrale e propedeutico ai linguaggi individuali e collettivi prodotti. Lo schema di base, in definitiva, prevede una serie di gradi accessibili a tutti che passano per la conoscenza, la gestione e la padronanza di sé. Così che il corpo de-ruolizzato delle donne, lontano da funzioni imposte dalla famiglia o dalla società, assume la potenza di un gesto libero, energia vibrante che svela un'opportunità diversa di vivere attraverso la scena teatrale. Ciò ha determinato forme di autonomia gestionale e, in particolare, ha favorito il passaggio dall'aver un corpo ad abitarlo in completezza. Tale forza, nella metodologia applicata al gruppo, si estende alla comunità del luogo e all'intero territorio urbano di appartenenza, dal momento che la modalità individuale di vivere creativamente i luoghi (dell'arte come della quotidianità) è condivisa sul piano dell'esperienza, raggiungendo una dimensione universale che diventa corpo sociale.

I risultati, però, hanno necessitato di una lenta assimilazione, vincendo progressivamente le resistenze di una parte refrattaria delle famiglie (non solo dei mariti) e degli abitanti del quartiere.

Un atteggiamento incerto dei residenti, condito da ostacoli e pregiudizi, è stato superato mediante la continuità dei progetti proposti anno per anno sui quali hanno

vegliato la controllata accoglienza delle operatrici e la difesa in prima linea da parte delle donne coinvolte. Al sospetto, alla freddezza e al biasimo si è gradualmente sostituito il rispetto per una forma di teatro forse ancora indecifrabile perché non canonica, ma capace di affermarsi da sola oltre il senso comune in un micro-mondo spesso dominato da insolita violenza e sinistri modelli comportamentali soprattutto nel rapporto tra i sessi. Il teatro, con il suo insostituibile rapporto in presenza, ha radicato sul territorio un avamposto di indipendenza, libero arbitrio, confronto generazionale nel quale è prevista l'accettazione dell'altro nell'esigenza assoluta di sentirsi gruppo.

Via via che il teatro è diventato luogo familiare e non evento occasionale, campo integrato nello spazio privato della piccola comunità femminile come in quello pubblico dell'intera zona cittadina, ogni donna ha stabilito un equilibrio nuovo con la propria storia personale reagendo con rinnovati strumenti alla propria condizione.

Le poetiche dell'incontro tracciate dalle possibilità linguistiche del teatro hanno, infatti, fornito maggiore leggerezza alla gestione del quotidiano, al rapporto con il territorio e alla risistemazione del tempo reale, favorendo la spinta a un'emancipazione possibile: trovare lavoro, opporsi alla violenza domestica, combattere la sopraffazione psicologica, non cedere al ricatto morale, chiudere con un passato scomodo, affrontare con forza emergenze familiari, scardinare le gabbie del giudizio altrui e guardare avanti.

4. Conclusioni

I due filoni di ricerca, qui necessariamente sintetizzati, hanno avuto il merito di stabilire nel tempo un contatto diretto tra studenti e operatori culturali che, da un lato, ha motivato la ricerca delle normative attualmente esistenti sui rapporti tra donne e impresa teatrale, dall'altro, ha istigato la partecipazione a progetti di teatro che accendono un *focus* su una precisa modalità di intendere il teatro come esperienza comunitaria.

La riflessione sulle pari opportunità nel *management* e l'analisi di una prassi teatrale con e per le donne hanno suscitato una riflessione condivisa da protagonisti e studenti: la storia di questi ultimi anni ha evidenziato quanto i processi di trasformazione sociale, urbanistica, culturale delle nostre città siano stati più facilmente accettati quando il senso di questi cambiamenti è stato metabolizzato da esperienze forti di relazione e vicinanza, né come sovrapposizione dall'alto, né come intervento sporadico e assistenziale, ma come proposta integrata e legittimata nel tempo al livello di un servizio indispensabile. In questo senso, benché in termini diversi, queste esperienze al femminile sembrano indicare come possibilità di sviluppo un nuovo concetto di "incontro", una relazione civile che diventa gesto vitale di resistenza dentro la Storia al di là di ogni pregiudizio o barriera.

Nelle pieghe delle conquiste normative come nella rivelazione delle potenzialità sconosciute di un teatro non professionale, entrambi gli aspetti trattati superano gli ambiti di appartenenza e alludono a un confine più ampio nel quale la dimensione umana accomuna le donne di ogni parte del mondo impegnate nella lotta per i propri diritti.

L'obiettivo culturale, capace di individuare nella ritrovata bellezza della relazione la strada da percorrere in un quotidiano che non appare inclusivo, trasforma la fisionomia dei luoghi, dei contesti e delle comunità in un'azione che punta a una crescita sociale necessaria che, tra disincanto e ironia, vigila instancabilmente sul presente delle donne.

Riferimenti bibliografici

- Adesso M. (2023), "Napoli raccontata dalle donne di Forcella", *Il Bello*, disponibile al sito: <https://www.ilbello.info/2023/05/28/napoli-raccontata-dalle-donne-di-forcella/>.
- Bernardi C. (2004), *Il teatro sociale*, Carocci, Roma.
- Bernardi C., Cuminetti B., Dalla Palma S., a cura di (2000), *I fuoriscena. Esperienze e riflessioni sulla drammaturgia nel sociale*, Euresis Edizioni, Milano.
- Bruno S., Stendardo L. (2022), "Donne e impresa teatrale: una riflessione su donne e cooperazione", *Sinestesiaonline*, XI, 37: 1-8.
- Capissi D. (2023) "Ri-belle, sconvenienze, ribellioni e altre faccende", al museo Madre di Napoli", *Optimagazine*.
- Caragliano R., Cervasio S. (2020) "Napoli, al Madre 25 donne scendono in campo contro la violenza", *la Repubblica*.
- Del Prete L. (2023), "Antenate: storie e ricordi all'Archivio di Stato di Napoli", *Informare*.
- Di Rago R., a cura di (2008), *Emozionalità e teatro*, Franco Angeli, Roma.
- Festa N. (2020), "Dal Madre al web: donne, ribellioni e altre sconvenienze", *Corriere del Mezzogiorno*.
- Grieco A. (2020), "Ri-belle, l'altro teatro delle donne di Napoli", *Cantolibre*.
- Innocenti Malini G. (2021), *Breve storia del teatro sociale in Italia*, Cue Press, Roma.
- Margiotta S. (2013), *Il Nuovo Teatro in Italia. 1968-1975*, Titivillus, Corazzano.
- Pagliarino A. (2011), *Teatro, comunità e capitale sociale. Alla ricerca dei luoghi del teatro*, Aracne, Roma.
- Pontremoli A. (2007), *Teorie e tecniche del teatro educativo e sociale*, UTET, Torino.
- Pontremoli A. (2015), *Elementi di teatro educativo, sociale e di comunità*, UTET, Torino.
- Porcheddu A. e Carponi C., a cura di (2020), *La malattia che cura il teatro*, Dino Audino, Roma.
- Porzio M. (2011), *La resistenza teatrale: il teatro di ricerca a Napoli dalle origini al terremoto*, Bulzoni, Roma, 241-271.
- Rippa M. (2011), *Il gesto cavo*, Marotta&Cafiero, Napoli.
- Rossi Ghiglione A. (2007), *Fare teatro di comunità*, Elledici, Torino.
- Rossi Ghiglione A. (2020) *Teatro sociale e di comunità*, Dino Audino, Roma; Di Rago R., a cura di (2008), *Emozionalità e teatro*, Franco Angeli, Roma.
- Toppi A. (2023), "Il teatro delle signore fra i quadri barocchi della 'gran pittrice'", *la Repubblica*.
- Valentino M. (2015), *Il Nuovo Teatro in Italia. 1976-1985*, Titivillus, Corazzano.
- Visone D. (2010), *La nascita del Nuovo Teatro in Italia. 1959-1967*, Titivillus, Corazzano.

**LA PARITÀ DI GENERE TRA VECCHIE
E NUOVE PROBLEMATICHE**

La parità di genere tra vecchie e nuove problematiche. Paradossi della storia e del diritto

Giuseppina Cersosimo

1. Premessa

Le donne, sempre centrali nell'organizzazione e nella riproduzione della società, hanno subito tutte le strategie di potere, più o meno coattive, tese a dividerle, banalizzarne l'impegno, renderle invisibili. La presenza femminile è stata espressione continua di uno squilibrio tra il suo ruolo sociale centrale, del quale la cura e l'assistenza sono alcuni degli aspetti, e la marginalità subordinata, anzitutto sul piano sessuale e familiare, che è stata imposta loro, in una dimensione arcaica, solo apparentemente fuori o ai limiti del tempo. La dipendenza economica femminile dagli uomini è stata premessa del manifestarsi, contrario a ogni propria autonomia, di privilegi di genere interni alla loro presenza sociale e lavorativa, di contrasti e contrapposizioni coltivati all'interno di queste, nell'obiettivo tacito, istituzionale e politico, di far naufragare ogni solidarietà oggettiva e soggettiva, orizzontale e verticale. In questa operazione, apparentemente oggettiva e quasi contraddittoriamente "necessaria", la sottrazione della memoria alla realtà storica ha accentuato le già naturali contraddizioni e distanze tra le generazioni, ha frantumato ogni continuità di linguaggio, frammentando le varie espressività delle donne, ricostruendo pratiche di invisibilità e costringendo a un moltiplicarsi delle narrazioni storiche e delle letture del senso e dei retroterra della vita quotidiana, in contrasto con ogni prospettiva di solidarietà liberatoria dei ruoli e dei soggetti. La riflessione sul genere e la sua diffusione sono premessa di un nuovo intervento verso i poteri decisionali di una società, in una azione articolata e conflittuale che raccolga le varie declinazioni femminili dei termini "trasformazione" e "liberazione", restituendo alle donne ruoli e direttrici senza le quali una società è destinata a perdere la propria dimensione collettiva e di senso.

Inoltre, nell'epoca nella quale viviamo, occorre considerare che il genere, come un fantasma, è presente in tutte le interazioni, anche quando non invocato direttamente (Ridgeway, 2011). Questo vuol dire che il genere non deve essere più considerato una proprietà degli individui, quanto piuttosto una caratteristica emergente dalle strutture sociali «sia come un risultato di una logica per vari assetti sociali e sia come mezzo per legittimare le divisioni e le differenze sociali sessuali dei ruoli» (West e Zimmerman, 1987, p. 126). Così il genere, creato attraverso le interazioni, contemporaneamente le struttura.

Il contributo vuole porsi degli interrogativi: si può pensare a un cambiamento, a un riscatto in questa cultura in cui vivono e si socializzano le donne? È possibile iniziare a uscire dagli stereotipi di una tradizione, o dagli slogan come “non è una donna, ma un uomo mancato”? Si può pensare al genere come qualcosa che debba solo assurgere lì dove ci sono le quote rosa? O dove ci sono le politiche di *mainstreaming*? Se la differenza è una risorsa, allora è possibile rimodulare il linguaggio con nuove classificazioni e azioni per adattargli una nuova modalità di pensiero che superi vecchi retaggi patriarcali come omologazione, inclusione e esclusione? Se i temi dell’Agenda 2030, promossa dall’Organizzazione delle Nazioni Unite Nazioni Unite (ONU), e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) sono votati a misure per ri-equilibrare le disuguaglianze di genere, contenere la violenza contro le donne, intervenire con azioni atte a rendere maggiormente presenti le donne nei luoghi decisionali: si può pensare che riescano a comprendere tutte le specificità delle singole persone? Se nelle istituzioni le persone sono riconosciute come femmine e maschi, perché ancora non hanno una presenza corrispondente nelle realtà di *governance*, *management*, *dirigenza*?

Due sociologhe del passato, come Charlotte Perkins Gilman e Florence Kelley, offrirono prime risposte nelle loro convinzioni che dovessero essere affrontate alcune questioni per uscire dal dominio maschile, nella consapevolezza che il femminismo con le sue lotte e il suo impegno aiutò anche i maschi a migliorare le proprie condizioni. Più nello specifico, la Perkins Gilman scrisse nel 1911 che per uscire dal dominio maschile occorreva acquisire ogni autonomia economica rispetto ai propri padri e ai propri mariti, da questi ultimi in particolare dopo un eventuale divorzio. Ogni disprezzo e stereotipo nei confronti del femminismo, spesso moltiplicati dai maschi, può essere rimosso e superato mostrando come, per esempio, delle tutele riservate a livello pubblico alle donne poterono beneficiare anche gli uomini (Kelley, 1914). Parole che sembrano oggi rievocare quanto scrive la scrittrice nigeriana Ngozi Adichie (Ngozi Adichie, 2015) sul perché dovremmo essere tutti femministi, spiegando che solo con una condivisione dei principi femministi tutte e tutti possono essere uguali tra uguali, e solo iniziando ad educare ad un nuovo paradigma relazionale le nuove generazioni potranno vedere garantiti parità e diritti tra i generi: «[...] dobbiamo cambiare quello che insegniamo alle nostre figlie. Dobbiamo cambiare anche quello che insegnano ai nostri figli» (Ngozi Adichie, 2015, p. 20).

L’essere nate libere deve spingere le donne a rimanere tali, evitando ogni oscuramento della loro presenza tesa a annullare le risorse della differenza e cedendo all’errore storico di delegare autonomia e parità alla cultura normativa.

2. I paradossi dell’uguaglianza e della parità di genere

2.1 Il paradosso della storia

Occorre riproporre al centro delle prospettive culturali i concetti fondamentali dell’uguaglianza e dell’equità, i quali non sono sinonimi ma complementari e come

tali devono essere presentati alle generazioni per sviluppare il valore delle differenze. Uguaglianza non significa omologazione, né assenza di differenze. Il concetto di uguaglianza acquisisce in molti contesti il carattere di equità, e mira a garantire a tutti le stesse opportunità tenendo conto delle particolarità e delle differenze.

La diversità nel lavoro, nella cultura, nel modo di essere e nella vita quotidiana deve assurgere nel tempo a valore aggiunto, divenendo, nella trasformazione, educazione e socializzazione. Paradossalmente le diversità di pensiero, attitudini, capacità, caratteristiche, di gusti e di orientamenti personali sono testimonianza ed evidenza dell'essere considerati tutti eguali. È questa la condizione per la quale l'uguaglianza può assumere la sua essenza sostanziale base per gli esseri umani di vita nella libera espressione della loro differenza.

Il paradosso dell'uguaglianza e della parità dei generi è un equivoco che vede ancora una differenza e una disuguaglianza tra loro giocata sul meccanismo di includere ed escludere, omologare e distinguere, antinomia che permette di comprendere lo squilibrio e il riadattamento nelle relazioni dei generi e lungo le generazioni. È una questione sulla quale riflettere ancora oggi per comprendere perché uguaglianza e parità di genere non sono ancora raggiunte. In altri termini se l'equilibrio non è raggiunto, non c'è uguaglianza e né equità, piuttosto c'è disequilibrio e l'inevitabile necessità di riadattarsi lungo le differenze. Questo è noto come dissenso interpretativo che ha attraversato più di due secoli di storia, poiché l'uguaglianza formale fra uomini e donne, sancita dal diritto, non corrisponde ancora a un'uguaglianza sostanziale; infatti, in campi come la politica, l'economia, la finanzia, dove il potere conta, le donne sono poche e in ruoli subordinati. Si tratta di un paradosso: si proclama il principio dell'uguaglianza, una società più equa e paritaria, ma l'uguaglianza risulta un paradosso logico che si iscrive nella stessa origine storica del modello ugualitario e, pur dichiarando nulle le differenze rispetto agli uomini, non incide sulle differenze sessuali. E il principio di uguaglianza, rivoluzionario per gli uomini, è nello stesso tempo radicalmente conservatore per le donne. L'uguaglianza è pensata storicamente per rendere uguali gli uomini tra gli uomini, il sesso maschile, non quello femminile. Pertanto, l'uguaglianza non è tale tra i sessi, ma quanto è stato pensato per eliminare la differenza fra gli uomini ha finito per escludere le donne, non considerandole nella sfera pubblica né in quella politica. Sembra paradossale ma gli uomini hanno finito per pensare il principio di uguaglianza per gli uomini. Infatti, il principio di uguaglianza rafforza la naturale distinzione tra una sfera pubblica maschile e una sfera domestica femminile; distinzione che ancora oggi stenta a riconoscere le donne come soggetti politici. Quel rivoluzionario principio di uguaglianza che nel potere patriarcale considerava la donna "naturalmente" parte della casa, ha trovato modi e proclività per riprodursi fino ai giorni nostri; ed è oggi parte di quanto le principali autorevoli agenzie nazionali ed europee indicano con il termine *gender gap*.

Le statistiche dicono che le donne sono la maggioranza nella acquisizione di un titolo di studio: in Italia le donne laureate sono il 23,0%, gli uomini il 17,2%, dato diverso da quello degli assetti lavorativi. Inoltre, anche le donne straniere hanno un

livello di istruzione superiore a quello degli uomini: il 14,3% di loro ha conseguito una laurea contro l'8,3% degli uomini. Il dato di una formazione superiore da parte delle donne è confermato anche nei processi di *lifelong learning*: la partecipazione alle attività formative è infatti superiore tra le donne (7,4% contro 7,0%), tra le occupate (8,8% contro il 6,7% degli uomini) e le disoccupate (5,3% contro 3,6%). Le lauree nelle discipline cd. STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) sono l'unico ambito formativo nel quale persiste un divario a favore dei maschi (37%) contro le donne (17%) (ISTAT, 2020).

Nelle università italiane ci sono più donne che uomini: sono di più le studentesse (55,4% degli iscritti), le laureate (56%), le studiose post-laurea (59,3%), ed è rappresentata da donne la maggioranza di chi ottiene esiti formativi migliori: il 55,5% si laurea in corso rispetto agli studenti maschi (50,9%), e il 24,9% con 110 e lode rispetto al 19,6% degli uomini. I dati si rovesciano considerando le cattedre di insegnamento: in esse la presenza delle donne professore associato è il 37%, dato che scende al 23% tra i professori ordinari (MIUR, 2021). Questi ultimi dati sono la chiave di comprensione del perché il governo delle Università e delle sue principali strutture è in gran parte in mano ai maschi, e, in misura altrettanto significativa, del perché in Italia, nemmeno nella scuola dove le insegnanti sono la netta maggioranza, le donne prevalgono nelle funzioni di *governance e management*.

Questi dati trovano riscontro nel report di Eurostat che mostra il paradosso della esiguità della presenza femminile nelle posizioni manageriali del mondo del lavoro: nel 2020 solo un terzo (34%) dei dirigenti nell'Unione europea (UE) era composto da donne (Eurostat, 2020), mentre la quota di donne in questa posizione non superava il 50 % in nessuno degli Stati membri.

Persino il *World Economic Forum* rileva, nel *Global Gender Gap Report* del 2022, che per colmare il divario di genere si dovrà attendere ancora un altro secolo, poiché l'ondata pandemica da Covid-19 ha contribuito all'allontanarsi nel tempo, in Italia e nel mondo, dell'acquisizione dell'uguaglianza di genere. I punteggi globali del divario di genere analizzati attraverso le quattro componenti principali espresse dai sottoindici: *Economic Participation and Opportunity*, *Educational Attainment*, *Health and Survival*, *Political Empowerment* mostrano che nei 146 Paesi oggetto dell'indagine, il divario di genere nella Salute e Sopravvivenza è del 95,8%, nel Livello d'istruzione del 94,4%, nella Partecipazione economica e opportunità del 60,3% e nell'Empowerment politico del 22% (WEF, 2022). Tuttavia, già prima della pandemia, il *World Economic Forum* nel 2020 evidenziava un dato relativo alla *leadership* delle donne nelle imprese in Europa pari solo al 18,2% contro l'81,8% dei maschi; inoltre, 18,2% costituito per il 50% da imprese familiari.

Del resto, sempre nella memoria collettiva, le relazioni a lungo termine con al proprio interno fattori di disuguaglianza sociale sono contrassegnate dal fattore cardine legato al fatto che un gruppo ha un interesse acquisito nel preservare la distribuzione delle risorse interne alla relazione (Jackman, 1994). Anche Sally Alexander (Sally Alexander, 1984) aveva già riflettuto sull'antagonismo tra i sessi, circa squilibrio e

riadattamento, evidenziandolo come fattore inevitabile nell'acquisizione di un'identità sessuale. Inoltre, come documentato dalla Eller (Eller, 2000), gli uomini hanno dominato tutte le società umane: le ipotesi relative all'esistenza storica di matriarcati umani erano errate o alterate, il ruolo delle donne è stato sempre di complessiva subordinazione al volere e potere dell'uomo. Pertanto, se l'antagonismo è sempre latente è possibile che la storia non offra una soluzione definitiva, quanto un costante ridisegnarsi e riorganizzarsi, storicamente condizionato, della differenza e della divisione sessuale del lavoro, riproposizione di una contrapposizione della relazione binaria tra maschile e femminile, aspetto permanente della condizione umana.

Il conflitto tra i sessi è parte non considerata dei conflitti teorici come di quelli storici. Con le sue analisi Catherine MacKinnon ha evidenziato come le correnti teoriche dominanti, prima liberali, poi critiche del liberalismo, come il postmodernismo, il postcolonialismo e il multiculturalismo, abbiano finito per sostenere e giustificare l'oppressione e lo sfruttamento del genere femminile. Proclamare la differenza di genere ha paradossalmente compatto il dominio maschile, il che spinge a riflettere sulla necessità di rielaborare forme originali e categorie classiche della tradizione femminista. Nell'organizzazione sociale dell'umanità il ruolo della donna è legato alle sue attività nell'interazione sociale; occorre quindi analizzare il soggetto individuale e l'organizzazione sociale interpretando la natura dell'interazione, tutti fattori fondamentali per comprendere come il genere operi e come si manifesti il mutamento.

Si dovrebbe ripensare al potere sociale con il concetto foucaultiano del potere come massa di raggruppamenti di rapporti ineguali, costituiti in campi di forza sociale discontinui. Occorre trovare in quei processi e strutture relazionali, lo spazio per un'idea di azione umana, di costruzione di un'identità, di una vita, di un insieme di relazioni, di una società con alcuni limiti e con un linguaggio; un linguaggio concettuale che al tempo stesso crea confini e contiene la possibilità di negare, resistere. Pertanto, si può risalire al linguaggio come sintesi tra innovazione e tradizione della questione femminile, strumento di conoscenza e riconoscimento. A partire dal linguaggio come codice per oggettivare la realtà, si deve provare a pensare come il linguaggio violento sia divenuto parte del comportamento violento, socialmente riconoscibile, ospite non desiderato della realtà delle donne. Coesistenza di scelta e intromissione, il linguaggio è chiave della relazione, alfabeto storico *in progress* dell'autonomia perseguita dalle donne e del dominio subito.

2.2 Il paradosso delle norme

Forse, per scoprire perché le cose accadono, dovremmo chiederci più spesso come e perché accadono. A 70 anni dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948, Cathrine MacKinnon, giurista femminista statunitense dell'Università del Michigan, avanzò nel 2012 questo interrogativo apparentemente paradossale, chiedendo-si se le donne sono umane. MacKinnon rispose senza esitazioni che quel che accade alle donne ha poco a che fare con i diritti umani perché nonostante i buoni propositi, la

società, il diritto, la politica restano maschili e a troppe donne sono ancora negate autonomia e decisionalità. Nel merito, una acuta notazione di Margaret Rossiter ha evidenziato che, nella gran parte dei casi nei quali le donne hanno raggiunto posizioni di potere o ruoli di leader, questo non è derivato da una presenza “femminista”, ma in tanti casi da un comportamento antifemminile, analogo a quello dei maschi, scambio per la propria promozione all’interno del potere (Rossiter, 1997, p. 172). Ho trovato questa affermazione di grande attualità. La prima Premier donna in Italia nel settembre del 2022, Giorgia Meloni, è giunta davvero all’abbattimento del soffitto e della porta di cristallo? Oppure è lì per cooptazione del maschile. Nel simbolico, in Italia ha segnato un cambiamento, è stata una sorpresa, ma il paradigma del dominio non è cambiato e, peraltro, se può essere una spia, nonostante l’autoproclamazione di donna, mamma, cristiana, preferisce, e finisce per far preferire, il linguaggio e gli appellativi maschili. Parafrasando ancora Rossiter, spesso chi arriva al potere per qualche forma di cooptazione maschile si uniforma all’antifemminile e non ha più alcuna possibilità di migliorare le posizioni in termini di parità, perché “deve”, e quindi ha messo la sua persona nelle mani di chi non la renderà eterodiretta ma certo ne condiziona le relazioni e legami.

Gli interventi del legislatore rispetto al principio di parità hanno enunciato dagli anni ottanta in avanti questione e necessità dell’allargamento formale del principio di uguaglianza alle donne, ma se si parla ancora di eguaglianza, equità, parità, squilibri e riadattamenti nella relazione tra i generi da realizzare è evidente che la politica e tutti i poteri legati all’idea del superamento di barriere sono ancora pensati al maschile, privilegiando gli stereotipi che definiscono la sua femminilità nell’economia cosiddetta binaria.

Oggi come ieri, la conferma di quanto appena affermato si può trovare, per esempio, nell’obiettivo 5 dell’Agenda 2030 dell’ONU e nel PNRR che, a seguito della pandemia da Covid-19, individua la parità genere tra le priorità trasversali da perseguire.

L’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile ha fissato tra i suoi diciassette obiettivi al quinto posto quello dell’uguaglianza di genere e della autodeterminazione di tutte le donne e ragazze (ONU, 2015, p. 18). Il Piano d’azione dell’Unione europea sulla parità di genere (*EU Gender Action Plan – GAP III*), prevede, per il periodo 2021-2025, iniziative volte ad accrescere l’impegno dell’UE per la parità di genere, priorità trasversale dell’azione esterna, e a promuovere l’impegno strategico multilaterale, regionale e nazionale dell’UE (Camera dei Deputati, 2021, p. 1).

Altro principio di rilievo nazionale, per concorrere all’evoluzione del bilancio di genere in Italia, è rappresentato dal PNRR, conseguenza delle esigenze di rilanciare lo sviluppo nazionale, derivate dalla crisi pandemica. Esso individua nella parità di genere una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano, da valutare in fase finale in un’ottica di *gender mainstreaming*.

Se le politiche, i piani europei, italiani e mondiali guardano alla parità e equità di genere, come spiegare tale *gap*? Se uomini e donne vivono nella stessa cultura ciò che veramente li separa è forse l’accesso al potere? La strategia per la quale chi ha

potere è radicalmente contrario al fatto che questo venga socializzato, può far pensare a esso come qualcosa da cui tenersi distanti? Questo potrebbe voler dire che c'è una difficoltà, comunque più forte della stessa volontà degli uomini, da rintracciare nelle radici del passato. Victoria Krueger ha evidenziato la incredibile difficoltà di integrare un valore nel tempo che è quello banalmente richiamato come la forza della tradizione (Krueger, 1989, p. 228).

Per l'esclusione delle donne dalla sfera dei poteri è importante comprendere il fallimento del modello ugualitario che prevederebbe squilibri e ri-adattamenti, nel riproporsi di un ordine simbolico patriarcale che esclude, discrimina e segrega le donne. Pertanto, c'è un paradosso interno a questa idea di uguaglianza che esplose nella logica che insegna a conciliare esclusione e omologazione. L'uguaglianza formale non corrisponde all'uguaglianza sostanziale e con essa alla parità, perché anche la norma è smentita dalla realtà. La politica è politica del maschile, pensata al femminile per sottrarre e escludere le donne dall'accesso al potere. In altre parole, la possibilità di far venire meno la distinzione donne-uomini, in una connotazione che non parla più del maschile e del femminile o dell'uomo e della donna, ma della persona, è premessa per una strategia nella quale la differenza sessuale diventa una caratteristica biologica che non ha più valore simbolico e sostanziale.

È un riproporsi, come già detto, del retaggio ideologico patriarcale. Il susseguirsi di femminicidi e violenze sessuali chiede di non cadere nella ingenuità di legittimare quel principio egualitario che cerca di universalizzare, unificandoli, maschile e femminile. La questione delle parità non è superata: bordine patriarcale e la sua coercizione, spesso invisibile e sempre legittimata, presuppone un riconoscimento delle donne sempre subalterno all'uomo. Così, mentre il mondo ha fatto progressi su parità di genere e emancipazione delle donne (tra cui la parità di accesso all'istruzione primaria per ragazzi e ragazze), questi coesistono in misura apparentemente paradossale con realtà, presenti magari in uno stesso Paese, di donne e ragazze che continuano a subire discriminazioni e violenze in trasgressione alle leggi scritte e a nuove consuetudini. La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per una democrazia integrale nella quale tutti si possano e debbano riconoscere. Garantire alle donne e alle ragazze i diritti acquisiti, espandendone il riconoscimento, tra parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, e rappresentanza effettiva nei processi decisionali, politici ed economici, promuoverà economie sostenibili, di cui beneficeranno le società e l'umanità intera.

Uscire dal paradosso delle norme vuol dire non far venire meno quanto sostenuto da Bobbio in riferimento all'età dei diritti: «i diritti cosiddetti umani sono il prodotto non della natura, ma della civiltà umana; in quanto diritti storici sono mutevoli, cioè suscettibili di trasformazione e di allargamento» (Bobbio, 1981, p. 26). Pertanto, la norma giuridica non può regolare le relazioni sociali da sola, perché «[...] la legalità può attingere legittimità soltanto da una razionalità procedurale ricca di contenuti morali, sociali, culturali» (Habermas, 2007, p. 107); in altri termini, una norma giuridica non può risolvere da sola i problemi di una società complessa nella quale le relazioni

sociali possono comprendersi, interpretarsi e spiegarsi considerando i valori, le norme e le sanzioni nella quali si compiono le azioni. È importante acquisire, come detto, una consapevolezza superiore della forza delle norme sociali e del linguaggio, sintesi tra innovazione e tradizione della questione femminile, distinguere tra il vocabolario analitico adottato e ciò che si intende analizzare. Occorre, cioè, sottoporre le categorie utilizzate alla critica e le analisi all'autocritica, in una riflessione che dovrà considerare insieme il modo in cui agisce ciascuna contrapposizione binaria, ribaltandone e alternandone la struttura gerarchica dal suo interno anziché accettarla come naturale o evidente o parte comunque di qualcosa dato per natura.

3. Superare le vecchie problematiche: le potenzialità delle agenzie educative

In una società caratterizzata da un'organizzazione frenetica dei tempi e degli spazi, le istituzioni (dalle famiglie alle scuole, alle università) sono preposte a educare e socializzare i più giovani a relazioni quanto più possibile paritarie e inclusive. Il processo risente dell'incapacità dei soggetti di stare al passo di tutti i ritmi e modelli: divisione dell'organizzazione del lavoro, dei ruoli all'interno della famiglia (spesso si resta in famiglia non per scelta ma per mancanza di alternative), delle divisioni per differenze di genere, ecc.

I principi di libertà, autonomia personale, equità e uguaglianza sono rimasti, nell'ambito del privato, pericolosamente legati agli ideali della complementarità. Il considerare naturale e obbligata la finalizzazione della vita delle donne alla cura della propria famiglia, con tutti i poteri e le gerarchie connessi, tra simbolismi e consuetudini, ha legittimato sconfinamenti illimitati nella prassi di oblatività e sottomissione che tale condizione ha comportato. Ma questo è stato progressivamente messo in crisi da una trasformazione dei diritti fondamentali, i quali, originariamente fondati sull'idea di eguaglianza a prescindere dalla differenze tra i singoli (di sesso, razza, lingua, religione, condizione sociale, ecc.), sono stati chiamati a misurarsi sempre più con le differenze, «in nome del diritto a un trattamento particolare in corrispondenza delle originarie differenze tra i titolari [...] portando alla moltiplicazione di figure di diritti soggettivi fondamentali che ottengono riconoscimenti [...] i diritti all'identità» (Ferrari, 1997, p. 16). Pertanto, la questione culturale si ripresenta in maniera prepotente, poiché la violabilità e subalternità del corpo femminile, in passato esplicitamente sancita da norme giuridiche, culture e pratiche sociali, viene oggi implicitamente ribadita non solo dal sessismo della cultura dominante, ma anche da un formalismo che ne apre la crisi.

Anche le società di diritto non sfuggono ai retaggi culturali come agli effetti delle relazioni sociali. Per evitare il rischio di cadere nell'orizzonte monosessuale maschile si tratta di evitare che le donne vengano considerate titolari di diritti e di doveri diversi da quelli degli uomini. Se ci sono pari opportunità del femminile e del maschile lo si deve infatti proprio a queste differenze, per cui non si deve tendere verso un orizzonte

monosessuale maschile, per molto tempo parametro per ogni interpretazione e regolamentazione. Se è solo il legislatore a occuparsi del femminile, questa tutela è un modo per ribadire le differenze: non casualmente i sessi sono due e questa dualità si conferma con l'iscrizione simbolica della differenza femminile (Criaco, 2008, p. 146), presupposto, per esempio, dell'incapacità/impossibilità di iniziare già nelle famiglie la decostruzione di un modello binario di genere, consolidato e universalmente accettato.

Pertanto, la sensibilizzazione all'educazione di genere va considerata un percorso ineliminabile per completare la conoscenza dei diritti di cittadinanza e il complesso di memorie che ne fa parte in misura irrinunciabile per donne e uomini, di tutte le età e generazioni. È un obiettivo da articolare a più livelli, coinvolgendo i processi di socializzazione come di costruzione delle identità sessuali, la cultura e la formazione, le leggi e i loro strumenti di attuazione, le professioni e le istituzioni, l'organizzazione del lavoro e della quotidianità familiare. In altri termini, in una società sempre più complessa, culturalmente diversificata e in continuo mutamento, tutte le istituzioni sociali devono contribuire a formare l'identità di genere e l'orientamento sessuale (Corbisiero e Nocenzi, 2022).

Il principio su cui dovremmo provare a ragionare e investire è l'educazione ai sentimenti, al rispetto degli altri, alle diversità e differenze, perché il nostro essere è legato agli altri e alle nostre relazioni con loro. Pertanto, le istituzioni citate (famiglie, scuole, università) nel processo di educazione potrebbero e dovrebbero anche "educarsi" alla parità di genere. Non è casuale ricordare che nelle istituzioni e nelle loro varie organizzazioni iniziano la socializzazione come le relazioni tra tutti i socializzati e socializzandi e le agenzie di socializzazione; si sviluppa l'identità sociale di chi socializza e di chi è socializzato, e si determina la costruzione sociale delle differenze di genere e degli orientamenti sessuali. È un processo parallelo a quel percorso di riflessione e trasformazione della propria identità e della propria vita quotidiana svolto dalle donne verso l'autodeterminazione, la costruzione di un'identità complessa, la compatibilità tra logiche del mercato e della reciprocità: «dall'autoanalisi (socio – individuale) e dall'auto-osservazione, che a mano a mano si rendono necessarie, scaturiscono da un lato la coazione biografica a narrare (e a produrre l'unità), e dall'altro le infinite molteplicità e frammentazioni della vita personale [...]. Si apre insomma una prospettiva (o uno spazio narrativo socialmente vincolante) che dilata la propria vita in senso sovra-regionale, sovranazionale, e, da ultimo, in senso globale» (Beck, 2008, p. 48). Ma tutto questo ripropone una domanda: Chi e come formerà i formatori?

È utile allora che la procedura, che tante donne hanno sperimentato negli ultimi decenni, del partire da sé, come unità inscindibile di corpo, cultura e pratica sociale, sia trasferita ai più giovani, anche ai propri figli, e condivisa dagli uomini, per trovare nuove memorie comuni, nuove identità, nuovi codici di comunicazione, nuove forme di autorealizzazione che non passino attraverso la costrizione ad assumere logiche di sopraffazione. Si tratta di un processo da indirizzare prima di tutto verso i più giovani, nuovi attori di una formazione alla cittadinanza e al rispetto delle diversità, insieme a quella al genere e alla sessualità. La mancanza di questo potrebbe consentire

il diffondersi di una indifferenza all'interno della quale le giovani donne rischierebbero di pensare che solo il proprio corpo è strumento di parità, pensando che la sua libertà corrisponda a una libertà sostanziale. Pertanto, con l'influenza che l'ambiente ha sui soggetti giovani bisogna trasformare in nozioni distinte e precise le impressioni confuse della coscienza morale (Durkheim, 1912), attribuendo ai fatti sociali possibilità di lettura differenti. Come affermava Nussbaum: «Un'educazione è veramente adatta alla libertà solo se è tale da formare cittadini liberi, cittadini che sono liberi non grazie alla loro ricchezza o alla loro nascita, ma perché sono in grado di orientare autonomamente la propria razionalità» (Alessandrini, 2014, p. 23). Così, se l'educazione è capace di formare cittadini liberi, essa è capace di orientare autonomamente le proprie libertà (Nussbaum, 2012; Alessandrini, 2014) e rendere i soggetti liberi.

Riferimenti bibliografici

- Alessandrini G. (2014), a cura di, *La "pedagogia" di Martha Nussbaum*, Franco Angeli, Milano.
- Alexander S. (1984), "Women, Class and Sexual Differences in the 1830s and 1840s: Some Reflections on the Writing of a Feminist History", *History Workshop*, 17, 125-149, testo disponibile al sito: <http://www.jstor.org/stable/4288549>, data di consultazione 24 settembre 2023.
- Beck U. (2008), *Costruire la propria vita*, il Mulino, Bologna.
- Bobbio N. (1997), *L'età dei diritti*, Einaudi Editore, Torino.
- Camera dei Deputati (2021), *Piano d'azione dell'UE sulla parità di genere nell'azione esterna dell'UE 2021-2025 (GAP III)*, testo disponibile al sito: <http://documenti.camera.it/leg17/dossier/Testi/ES045.htm>, data di consultazione 23 luglio 2023.
- Corbisiero F. e Nocenzi M. (2022), *Manuale di educazione al genere e alla sessualità*, UTET, Milano.
- Criaco C. (2008), *Donne, violenza e diritto: la ragione giuridica come rimedio contro la violenza di genere*, in Corradi C., a cura di, *I modelli sociali della violenza contro le donne. Rileggere la violenza nella modernità*. Franco Angeli, Milano, 138-154.
- Durkheim E. (1969), *L'educazione morale*, UTET, Torino [ed. or. 1912].
- Eller C. (2000) *The Myth of Patriarchal Prehistory. Why An Invented Past Will Not Give Women a Future*, Beacon Press, Boston.
- Eurostat (2020), *Only 1 Manager Out of 3 in the EU is a Woman... ... Even Less in Senior Management Positions*, testo disponibile al sito: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474926/3-06032020-AP-EN.pdf/763901be-81b7-eccd6-534e-8a2b83e82934>, data di consultazione 19 giugno 2023.
- Ferrari V. (1997), *Lineamenti di sociologia del diritto. I. Azione giuridica e sistema normativo*, Laterza, Roma.
- Foucault M. (1976), *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Einaudi, Torino.
- Habermas J. (2007), *Morale, diritto e politica*, Einaudi, Torino.

- Istat (2021), *Livelli di istruzione e partecipazione alla formazione*, Istat.
- Jackman M. (1994), *The Velvet glove: Paternalism and Conflict in Gender, Class, and Race Relations*, University of California Press, Berkeley.
- Kelley F. (1914), *Modern Industry: in relation to the Family, Health, Education, Morality*, Longmans, Green, New York.
- Krueger V. (1989), *Reflections*, in Perrone B., Stockel H.H. and Krueger V., eds. (1998), *Medicine Women, Curanderas, and Women Doctors*, University of Oklahoma Press, Norman, 225-229.
- MacKinnon C.A. (2012), *Le donne sono umane?*, Editori Laterza, Roma.
- MIUR (2021), Focus “*Le carriere femminili in ambito accademico*”, testo disponibile al sito: [focus_carrierefemminili_università_marzo2021.pdf](https://focus.carrierefemminili.universita-marzo2021.pdf) (miur.it), data di consultazione 26 maggio 2023.
- Ngozi Adichie C. (2015), *Dovremmo essere tutti femministi*, Einaudi, Torino.
- Nussbaum M.C. (2011), *Creating Capabilities. The Human Development Approach*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge [trad. it. *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del Pil*, Il Mulino, Bologna, 2012].
- ONU (2015), *Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*, testo disponibile al sito: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf, data di consultazione 24 settembre 2023.
- Perkins Gilman C. (1911), *The Man-Made World; or Our Androcentric Culture*, Charlton Co., New York.
- Ridgeway C.L. (2011), *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*, Oxford University Press, New York.
- Rossiter M.W. (1997), “Which Science? Which Women?”, *Osiris*, 12, 169-185, testo disponibile al sito: <http://www.jstor.org/stable/301904>, data di consultazione 24 settembre 2023.
- West C. and Zimmerman D. H. (1987), “Doing Gender”, *Gender & Society*, 1, 125-151.
- World Economic Forum (2022), *Global Gender Gap Report*, WEF, Cologny/Geneva Switzerland.

La parità di genere nelle corti e nei tribunali internazionali

Ida Caracciolo

1. Introduzione

Il tema della parità femminile nell'ambito della giustizia internazionale è ancora attuale, pur essendosi posto già durante la Conferenza di San Francisco riguardo alla partecipazione delle donne, in condizioni di uguaglianza rispetto agli uomini, agli organi dell'istituenda Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU), inclusa la Corte internazionale di giustizia.

La parità è stata infatti recentemente raggiunta solo nella Corte penale internazionale mentre nel caso della Corte internazionale di giustizia e del Tribunale internazionale per il diritto del mare (ITLOS) l'obiettivo sembra ancora lontano. La giustizia arbitrale non fa eccezione in quanto la maggior parte degli arbitri sono ancora uomini. Egualmente, il panorama non cambia molto, anche se vi sono delle isole felici, se si rivolge l'attenzione alle corti regionali sulla tutela dei diritti umani (Corte europea dei diritti umani, Corte interamericana dei diritti umani e Corte africana dei diritti umani).

Neppure la Corte di giustizia e il Tribunale dell'Unione europea vedono una partecipazione paritaria o quasi paritaria di giudici donna.

Infine, fuori dall'ambito strettamente giudiziario, la presenza femminile maggioritaria in alcuni dei *treaty-bodies* negli accordi ONU sui diritti umani, che svolgono una funzione simile a quella dei giudici internazionali, non appare il risultato di una scelta improntata alla volontà di garantire la parità tra uomini e donne quanto all'abitudine di riconoscere alle donne la funzione tradizionale di mogli e di madri aprendo alla loro ampia partecipazione organi che si occupano del monitoraggio del rispetto dei diritti dei minori, delle persone con fragilità o disabilità ed evidentemente dei diritti delle donne.

Certo, il sistema non è immutabile né stabile se si parte dal dato di partenza che, per molti anni, all'incirca fino agli anni '90, le donne sono state del tutto assenti nella stragrande maggioranza degli organi giudiziari internazionali e che solo a partire da quella data la questione femminile nel contesto della giustizia internazionale ha iniziato a porsi con sempre maggiore forza nei dibattiti pubblici e nelle riflessioni degli studiosi. D'altronde anche in Italia, nello stesso periodo, le donne iniziavano ad accedere alle corti supreme; infatti, negli anni '80 le prime donne si affacciavano al Consiglio di Stato e negli anni '90 per la prima volta una donna veniva nominata consigliere di Cassazione e un'altra diventava giudice costituzionale.

Nel presente contributo metterò in luce quale sia la condizione femminile nella giustizia internazionale, a livello universale e regionale, le ragioni della sottorappresentazione femminile e quali sono state le soluzioni approntate per il raggiungimento di un'effettiva parità di genere nelle corti e nei tribunali internazionali.

2. Alcuni dati sulla presenza delle donne nella funzione giudiziaria internazionale

I dati statistici sulla presenza delle donne nei fori giudiziari internazionali sono ampiamente disponibili a partire sia dai relativi siti, generalmente facilmente accessibili e molto trasparenti, sia attraverso i rapporti e gli studi effettuati da studiosi (Hennette Vauchez, 2015; Hennette Vauchez, 2015; Chappel, 2015, Grossman, 2016; Mumba, 2018; Hodson, 2022), organizzazioni e organizzazioni non governative tra cui, in prima fila, quelle impegnate nella battaglia per la parità femminile come, ad esempio, *Gqual*¹ e l'*International Association of Women Judges*².

Partendo dalla Corte internazionale di giustizia, il giudice internazionale più risalente, i suoi quindici giudici comprendono attualmente quattro donne (provenienti da Australia, Cina, Stati Uniti e Uganda) che costituiscono il 26% appena dei componenti della Corte anche se occorre sottolineare che l'attuale presidente, in scadenza, è una donna, la statunitense Joan E. Donoghue. Il panorama non è destinato a cambiare significativamente nel prossimo futuro. A febbraio 2024 scadranno cinque giudici, tra cui due donne, e tra i nove candidati alle elezioni le donne sono appena due³. Conseguentemente, nel migliore dei casi, se entrambe saranno elette, il numero delle giudici donna rimarrà stabile mentre, nel peggiore, ossia se una od entrambe non saranno elette, esso sarà destinato a diminuire e, in ogni caso, si tratta di vedere se il nuovo presidente della Corte sarà nuovamente una donna. Comunque, in una prospettiva storica, il numero di donne alla Corte è progressivamente, anche se molto lentamente, aumentato nel tempo. Dalla sua istituzione, nel 1945, fino al 1995 nessuna donna era stata mai eletta giudice; nel 1995 entrava finalmente alla Corte la prima donna giudice, la britannica Rosalyn Higgins, seguita dopo quindici anni, nel 2010, da due altri giudici di sesso femminile.

La situazione della rappresentanza femminile nel Tribunale internazionale per il diritto del mare è comparabile. Anche in questo organismo giudiziario, le donne costituiscono soltanto il 28% dei giudici (sei su ventuno). Alla luce del criterio geografico che opera nella ripartizione dei seggi, tre donne sono del gruppo latino-americano e caraibico, due del gruppo WEOG (Europa occidentale, Nord America ed Oceania) e una del gruppo Asia. Pure nell'ITLOS solo dopo quindici anni dalla sua istituzione è stata eletta la prima donna giudice (l'argentina Elda Kelly) mentre altre due donne

1 V. <https://www.gqualcampaign.org/home/>.

2 V. <https://www.iawj.org>.

3 UN doc., A/78/98-S/2023/446, 7 luglio 2023.

entreranno sei anni dopo. Nessuna donna ha invece mai presieduto il Tribunale o ha esercitato la funzione di vicepresidente; però, a capo della cancelleria del Tribunale vi è una donna, la cilena Ximena Hinrichs Oyarce, il che è del tutto eccezionale nel panorama internazionale. Alla Corte internazionale di giustizia tutti i cancellieri sono sempre stati uomini.

Da Corte internazionale di giustizia e Tribunale internazionale del diritto del mare si distacca la Corte penale internazionale che al momento della prima elezione è arrivata subito ad avere il 40% di giudici donna ed oggi ha raggiunto la parità tra uomini e donne: dei suoi diciotto giudici nove sono donne che provengono da Africa (3), America latina e Caraibi (3), Stati occidentali (2) ed Asia (1). Una donna è stata presidente della Corte ed un'altra donna cancelliere. Una donna è stata anche procuratore della Corte ed è poi salita, suo malgrado, agli onori delle cronache perché nel 2020 venne sottoposta a sanzioni da parte degli Stati Uniti quale reazione alle sue indagini sulla condotta dei militari statunitensi in Afghanistan.

La ragione di questa situazione unica della Corte penale internazionale è dovuta al fatto che il suo Statuto prevede espressamente che nella composizione della Corte vi sia un'importante presenza femminile e allo scopo esso contiene appositi meccanismi di voto volti a garantire tale risultato. Che la differenza sia determinata dalla presenza di norme apposite è provato dal fatto che negli altri tribunali penali internazionali, come il Tribunale penale internazionale per la ex Jugoslavia e i Meccanismi internazionali residuali per i tribunali penali delle Nazioni Unite, in assenza di disposizioni analoghe, le donne sono sempre state sottorappresentate. Nel primo, dei settantotto giudici e giudici *ad litem* che si sono susseguiti negli scranni solo ventuno erano donne (26%) mentre nei Meccanismi residuali le donne sono otto su venticinque (Sterio, 2020).

Quanto agli strumenti quasi giudiziari di soluzione delle controversie nell'ambito dell'Accordo generale sulle tariffe doganali e sul commercio (GATT), solo il 5% dei centosessantotto pannellisti che hanno prestato servizio durante la durata del GATT erano donne. Tuttavia, nel sistema di soluzione delle controversie dell'Organizzazione mondiale del commercio la situazione femminile è migliorata. Dei duecentonove *panel* dell'OMC istituiti dal 1995 al 2016, novanta hanno incluso donne, pari a circa il 43% del totale dei *panel*. Dall'istituzione dell'Organo d'appello, nel 1995, i suoi membri sono stati venticinque, di cui cinque donne (20%)⁴.

Passando agli organi di monitoraggio dei diritti umani stabiliti da diversi trattati ONU sui diritti umani, la percentuale complessiva di donne che siedono in questi organi di controllo è piuttosto alta, attestandosi intorno al 49%. Tuttavia, se si escludono il Comitato per i diritti delle donne (CEDAW), il Comitato per i diritti del fanciullo (CRC) e il Comitato sui diritti delle persone con disabilità (CRPD), la media dei membri femminili degli organi delle Nazioni Unite per i diritti umani si attesta al 39%.

Non sorprendentemente, il Comitato CEDAW ha ventidue donne e un solo uomo in carica mentre il CRC dodici donne e sei uomini e il Comitato CRPD undici donne

4 WTO, *Women and the WTO Statistics (1995-2016)*, disponibile al sito: https://www.wto.org/english/news_e/news17_e/gender_stats_march2017_e.pdf.

su diciotto componenti. Egualmente non sorprendentemente nel Comitato ONU contro la tortura dei suoi dieci componenti soltanto due sono donne.

Sul piano universale, anche i dati sulla giustizia arbitrale, non facili da reperire trattandosi di tribunali *ad hoc*, si presentano in linea con quanto sopra rilevato. Un rapporto del 2022 sulla nomina degli arbitri negli arbitrati commerciali sottolinea il raddoppio del numero di arbitri donna è raddoppiato nei quattro anni precedenti grazie agli sforzi compiuti dalle istituzioni arbitrali per nominare un maggior numero di arbitri di sesso femminile. Tuttavia, nel 2019 le donne rappresentavano solo poco più del 21% degli arbitri nominati, per cui il rapporto conclude sulla necessità di continuare a insistere sulla presenza femminile nei tribunali arbitrali poiché può aumentare la legittimità dell'arbitrato e migliorarne le procedure e i risultati⁵. Conclusioni analoghe si raggiungono guardando alla lista dei membri della Corte permanente di arbitrato (CPA) che sono circa quattrocento e che includono all'incirca una sessantina di donne (intorno al 15%)⁶. Come è noto, non si tratta di arbitri nominati ma che potrebbero essere scelti dagli Stati; tuttavia, è di tutta evidenza che il ridotto numero di donne influisce sulla possibilità che le stesse siano scelte a fronte di un elevato numero di membri di sesso maschile. Ciò è confermato da una breve ricerca sulla composizione dei collegi arbitrali istituiti nel contesto della CPA dal 2010 ad oggi. Si tratta di diciotto tribunali, composti dai cinque ai tre giudici: ebbene in un solo collegio arbitrale, quello relativo al caso *Ara/Libertad (Argentina c. Ghana)*, uno degli arbitri era una donna⁷.

Passando al piano regionale, specificatamente quello delle corti sui diritti umani, le informazioni raccolte forniscono un panorama più roseo circa l'effettiva parità di genere quanto alla loro composizione.

La “meglio posizionata” è la Corte africana dei diritti dell'uomo che ha sei giudici donne su undici (unico giudice internazionale, dunque, in cui le donne sono in maggioranza) (Chenwi, 2022); viene poi la Corte interamericana dei diritti dell'uomo che ha tre donne su sette giudici (quasi il 43%) e infine la Corte europea dei diritti dell'uomo che ha sedici donne su quarantasette giudici (34%).

Appare chiaro comunque che la difficoltà per le donne ad accedere alla funzione giudiziaria internazionale è trasversale e include pure quei fori deputati a garantire il rispetto da parte degli Stati membri dei diritti umani, incluso il divieto di non discriminazione. Si pensi che si è dovuto attendere fino al 1971 – cioè dodici anni dopo l'entrata in funzione della Corte europea – perché un giudice donna si sedesse tra i suoi scranni (la danese Helga Pedersen) e soltanto nel 2022, per la prima volta, una donna è divenuta presidente della Corte (l'irlandese Síofra O'Leary)⁸.

5 INTERNATIONAL COUNCIL FOR COMMERCIAL ARBITRATION, The ICCA Reports No. 8: Report of the Cross-Institutional Task Force on Gender Diversity in Arbitral Appointments and Proceedings, in https://cdn.arbitration-icca.org/s3fs-public/document/media_document/ICCA-Report-8u2-electronic3.pdf .

6 V. <https://pca-cpa.org/en/about/structure/members-of-the-court/>.

7 V. <https://pca-cpa.org/en/cases/65/>.

8 Attualmente anche la cancelliera è una donna, ma la prima donna cancelliere si è avuta soltanto nel 1998.

3. (Segue): nella funzione giudiziaria nell'Unione europea

Il quadro non sarebbe tuttavia completo senza uno sguardo alla condizione femminile nella Corte di giustizia e nel Tribunale dell'Unione europea.

Quanto alla Corte, l'accesso delle donne si è avuto molti anni dopo la sua nascita e la partecipazione femminile è tuttora minoritaria (Guth, 2022). Se, in totale, centoundici persone hanno ricoperto la carica di giudice della Corte di giustizia dal 1952 ad oggi, solo dodici (11%) erano donne ed oltretutto la prima donna (l'irlandese Fidelma O'Kelly Macken) è stata nominata alla Corte di giustizia appena nel 1999, quasi 50 anni dopo la sua istituzione.

Nella sua attuale composizione, la Corte di giustizia ha però il più alto numero di rappresentanti femminili della sua storia: sei giudici su ventisette (22%) sono donne. Relativamente agli Avvocati generali, cinquantasette persone hanno occupato questa posizione dal 1952 ad oggi. Tra queste, il 12% erano donne (7) e solo nel 1981, si è avuto il primo Avvocato generale donna: la francese Simone Rozès. Attualmente, il 27% degli Avvocati generali (3 su 11) sono donne⁹.

Le percentuali sono più o meno simili nel Tribunale ove, dal 1989 sono stati nominati centodiciotto giudici, di cui solo il 24% donne (28). Essendo un foro giudiziario “giovane”, per avere una presenza femminile non si è però dovuto aspettare troppo dalla sua nascita, dato che le prime due donne sono entrate al Tribunale nel 1995. Oggi, tra i cinquantaquattro giudici del Tribunale vi sono diciotto donne (33%), pure in questo caso la più alta rappresentanza femminile nella storia del Tribunale¹⁰.

Questi dati sulla sottorappresentazione femminile nel sistema giudiziario dell'Unione europea sono abbastanza sorprendenti se si pensa che attualmente le donne sono ai vertici di molte istituzioni europee: la Commissione, il Parlamento e la Banca centrale europea¹¹, ed hanno occupato per lungo tempo posizioni importanti come quella di Alto Rappresentante per gli affari esteri e la politica di sicurezza. Senza considerare che nella *Strategia per l'uguaglianza di genere 2020-2025*, è espressamente affermato che le pari opportunità di partecipazione sono essenziali per la democrazia rappresentativa a tutti i livelli – europeo, nazionale, regionale e locale – e si incarica la Commissione, in collaborazione con il Parlamento europeo e i parlamenti nazionali, con gli Stati membri e con la società civile, di attuare l'inclusione delle donne attraverso procedure e strumenti efficaci. In tale quadro, il documento precisa che le istituzioni e gli organi dell'UE non dovrebbero essere esentati dall'obbligo di garantire l'equilibrio di genere nelle principali posizioni dirigenziali¹².

9 Dati tratti da <https://eunighbourseast.eu/young-european-ambassadors/blog/blog-is-there-a-place-for-women-in-the-european-unions-judicial-system/>.

10 *Ibidem*. Anche se non è un organo giudiziario, vale la pena di accennare che anche nella Corte dei conti europea, le donne sono una minoranza, circa il 33% dei membri.

11 Donna è anche l'attuale mediatore europeo, che è al suo secondo mandato.

12 Nella Commissione europea l'equilibrio di genere è quasi raggiunto con il 47% di commissari donna.

4. Le possibili ragioni della limitata presenza femminile nella funzione giudiziaria internazionale

Come è noto, i giudici internazionali e quelli europei sono normalmente selezionati da ciascuno Stato tra i propri accademici giuristi, magistrati nei fori giudiziari nazionali e diplomatici che abbiano un *expertise* nel diritto internazionale, nella tutela internazionale ed europea dei diritti umani o nel diritto dell'Unione europea. I soggetti selezionati a livello statale partecipano poi alle specifiche procedure elettive attraverso le quali si accede ai singoli fori giurisdizionali internazionali ed europei. Dunque, i meccanismi di selezione a livello interno, che portano all'individuazione e formalizzazione delle candidature, costituiscono uno snodo centrale al fine della parità tra uomini e donne nella funzione giudiziaria internazionale. In altri termini, è in questa fase che può accadere che le donne non vengano selezionate o lo siano in numero esiguo rispetto agli uomini con la conseguenza che quest'ultimi, essendo presenti in numero maggiore nelle liste, avranno più *chances* di essere eletti.

Al riguardo, possono essere proposti tre scenari principali. Nel primo, il numero circoscritto – se non inesistente – di candidate donne dipende dalla circostanza che vi sono poche donne nelle professioni legali, nell'accademia e nella diplomazia o, se vi sono, non raggiungono i livelli più alti nelle rispettive professioni e carriere negli Stati che hanno proceduto alla selezione delle candidature (Michelson, 2013; Grossman, 2013, p. 233; Celorio Acosta, 2021)¹³. In tale ipotesi il problema riguarda la condizione femminile negli Stati di riferimento, in generale, o in rapporto alle attività professionali e lavorative in ambito giuridico, giudiziario e diplomatico.

In una seconda ipotesi, le donne sono bene rappresentate nell'accademia, magistratura e diplomazia, a tutti i livelli, ma non riescono ad essere selezionate al posto o accanto agli uomini in condizioni di parità. Evidentemente questi ultimi riescono a gestire meglio e a loro favore i meccanismi di selezione. Il problema è allora quello della condizione femminile in quegli Stati in rapporto alla rappresentanza politica e alla gestione delle funzioni governative e giudiziarie.

Infine, in una terza ipotesi, la presenza femminile è importante negli ambiti professionali nei quali i giudici internazionali provengono ma sono le donne stesse che tendono a non candidarsi in quanto la funzione giurisdizionale internazionale le metterebbe di fronte a scelte dal forte impatto sulla vita personale e familiare. In tal caso il tema diventa quello della condizione femminile in un determinato Stato, non tanto, come nel caso precedente, in rapporto alla sfera pubblica quanto in rapporto alla sfera dei rapporti interpersonali e nella famiglia.

13 Si veda anche CELORIO ACOSTA dove questa situazione è descritta come segue: «*There are two apparent limitations to increasing the diversity of arbitration appointments, which are: (i) the unavailability of female arbitrators with sufficient experience at present and (ii) impediments to the appointment of experienced female arbitrators. I believe that in both cases, unconscious bias takes a predominant role. The unavailability of female arbitrators with sufficient experience is caused by "a pipeline leak" and a lack of women retention in the legal profession. Today, studies demonstrate nearly half of associates in law firms are women, but less than a third are partners. (...) For historical reasons, women are not perceived as strong as men, regardless of their qualifications. Furthermore, and this is not a secret, unconscious bias is also manifested in performance rewards, where men are paid more than women.*

L'elemento comune tra tutte le ipotesi appena descritte, è che la discriminazione tra donne e uomini si verifica, con varie declinazioni, a livello di Stati e, ciò avviene nonostante, la gran parte di essi abbia, tra l'altro, l'obbligo ai sensi di diversi accordi internazionali di garantire a uomini e donne la parità di accesso all'esercizio della funzione giurisdizionale internazionale.

Ad esempio, la Carta delle Nazioni Unite, all'articolo 8, stabilisce che: «*The United Nations shall place no restrictions on the eligibility of men and women to participate in any capacity and under conditions of equality in its principal and subsidiary organs*». Norma che trova applicazione alla Corte internazionale di giustizia che è uno degli organi dell'ONU. Ma altri obblighi convenzionali a tutela delle donne nel settore in esame possono essere rinvenuti nel Patto sui diritti civili e politici del 1966 che impone agli Stati parte che: «*(e)very citizen shall have the right and the opportunity, without any of the distinctions mentioned in article 2 and without unreasonable restrictions: (a) To take part in the conduct of public affairs, directly or through freely chosen representatives (...)*» (art. 25)¹⁴.

Anche la Convenzione sui diritti della donna ribadisce gli stessi doveri agli articoli 7 e 8 i quali stabiliscono che gli Stati devono adottare le misure appropriate per eliminare: «*discrimination against women in the political and public life of the country and, in particular, shall ensure to women, on equal terms with men, the right: (...)* (b) (...) *to hold public office and perform all public functions at all levels of government; (...)*» e per assicurare «*to women, on equal terms with men and without any discrimination, the opportunity to represent their Governments at the international level and to participate in the work of international organizations*»¹⁵.

Previsioni normative a tutela della parità di genere sono rinvenibili anche negli accordi regionali. Si pensi alla Carta africana dei diritti umani, i cui articoli 2 e 18 vietano, il primo in termini generali mentre il secondo in termini speciali, ogni discriminazione nei confronti delle donne; all'articolo 9 del Protocollo alla Carta africana relativo ai diritti delle donne (c.d. Protocollo di Maputo) del 2003 che obbliga gli Stati parte ad assicurare una rappresentazione femminile aumentata e effettiva a tutti i livelli di *decision-making*; ma anche – e soprattutto in questo settore – al Protocollo alla Carta africana sui diritti dell'uomo e dei popoli sull'istituzione della Corte africana dei diritti

14 Ratificato dalla stragrande maggioranza degli Stati, con le rilevanti eccezioni di Arabia Saudita e Cina. Si vedano, ad esempio, il Commento generale n. 25 del 27 agosto 1996 del Comitato sui diritti civili e politici, ove è chiarito che: «*The conduct of public affairs, referred to in paragraph (a), is a broad concept which relates to the exercise of political power, in particular the exercise of legislative, executive and administrative powers. It covers all aspects of public administration, and the formulation and implementation of policy at international, national, regional and local levels*» (par. 5, CCPR/C/21/Rev.1/Add.7) e il Commento generale n. 28 del 29 marzo 2000 (*Article 3. The equality of rights between men and women*) dello stesso Comitato in cui si osserva che: «*The right to participate in the conduct of public affairs is not fully implemented everywhere on an equal basis. States parties must ensure that the law guarantees to women the rights contained in article 25 on equal terms with men and take effective and positive measures to promote and ensure women's participation in the conduct of public affairs and in public office, including appropriate affirmative action. (...)* *The Committee requires States parties to provide statistical information on the percentage of women in publicly elected office, including the legislature, as well as in high-ranking civil service positions and the judiciary*» (par. 30, HRI/GEN/1/Rev.9 (Vol. I)).

15 Ratificata anch'essa dalla gran parte degli Stati, con l'eccezione di Iran, Stati Uniti (Stato però firmatario), Somalia e Sudan. Agli inizi del 2023 il Comitato CEDAW ha deciso di intraprendere l'elaborazione della Raccomandazione generale n. 40 focalizzata sul ruolo delle donne nell'esercizio delle funzioni pubbliche, la quale probabilmente fornirà utili osservazioni in materia.

umani che prevede che «(i)n the election of the judges, the Assembly shall ensure that there is adequate gender representation».

Infine, nel contesto europeo, la Carta sociale europea, come rivista, riconosce in termini netti il diritto alla parità di opportunità e di trattamento senza discriminazioni basate sul sesso (art. 20), mentre la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, all'articolo 23, impone che «la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione».

5. Le soluzioni giuridiche messe in campo per favorire la selezione o l'elezione di donne nei fori giudiziari internazionali

Negli ultimi anni la piena consapevolezza del ruolo ancora marginale delle donne sul fronte della giustizia internazionale ha portato a diverse iniziative con lo scopo di favorirvi un progressivo aumento femminile. Esse possono essere raggruppate in due grandi categorie: nella prima categoria rientrano tutte le decisioni o raccomandazioni agli Stati volte a spingerli ad aumentare il numero delle candidate donne per la carica di giudice nella corte o tribunale di riferimento; nella seconda categoria rientrano quelle decisioni che puntano, piuttosto che al procedimento, al risultato finale dell'effettiva presenza femminile paritaria tra i giudici.

Esempi della prima categoria di misure sono la Risoluzione 51/69 del 1997 (*Follow-up to the Fourth World Conference on Women and full implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action*) dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite che invita gli Stati a: «commit themselves to gender balance, inter alia, through the creation of special mechanisms, in all government-appointed committees, boards and other relevant official bodies, as appropriate, as well as in all international bodies, institutions and organizations, notably by presenting and promoting more women candidates» (para. 27). Ma anche la Risoluzione dell'Assemblea generale dell'Organizzazione degli Stati americani AG/RES. 2961 (L-O/20) del 2020 che raccomanda agli Stati membri di: «(...) when selecting and nominating judges for the Inter-American Court of Human Rights, to strive for parity in the composition of the Court by ensuring that more female candidates are nominated (...)» (par. ii)¹⁶. Ciò che colpisce di questa dichiarazione è che la questione della parità tra donne e uomini sia trattata insieme ad altri obiettivi come il consolidamento della rappresentanza geografica regionale e l'appropriato bilanciamento dei sistemi giuridici dell'emisfero americano. Questioni che, per quanto importanti, si pongono su di un piano concettuale del tutto distinto¹⁷.

Analoghe misure operano per la Corte europea dei diritti dell'uomo; misure che hanno mostrato tutti i loro limiti nel garantire un'effettiva parità all'interno del collegio.

16 V. http://www.oas.org/en/sla/dil/docs/AG-RES_2961_L-O-20_EN.pdf.

17 V. anche la Risoluzione AG/RES. 2941 (XLIX-O/19), adottata il 28 giugno 2019, che incoraggia gli Stati membri ad adottare misure a livello nazionale per pubblicizzare ampiamente i posti disponibili e considerare una rappresentanza equilibrata di genere e di gruppi di popolazione, nonché l'indipendenza, l'imparzialità e la competenza riconosciuta in materia di diritti umani come criteri principali per la selezione e l'elezione dei candidati alla Commissione interamericana e alla Corte interamericana.

Come è noto, la Convenzione europea dei diritti dell'uomo è abbastanza scarna, come la gran parte degli atti istitutivi di corti e tribunali internazionali, quanto ai criteri di nomina dei giudici¹⁸; a tale lacuna ha posto rimedio l'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa che ha progressivamente elaborato criteri dettagliati di nomina dei giudici e reso più severe le regole per la loro selezione allo scopo di avere un Corte cui partecipano giudici di alto livello dal punto di vista morale e di conoscenza della tutela europea ed internazionale dei diritti umani e così rafforzare la legittimità della Corte.

Con la Risoluzione 1366 del 2004, l'Assemblea parlamentare ha richiesto che le liste di candidati per l'elezione alla Corte includessero almeno un candidato di ciascun sesso. Un anno dopo, nella Risoluzione 1426 del 2005, l'Assemblea, avendo rilevato che continuava a sussistere un chiaro squilibrio tra i sessi nella composizione della Corte, ha modificato le regole relative alle candidature, ossia ha vietato le liste monosessuali, tranne quando i candidati appartengono al sesso che è sottorappresentato nella Corte, cioè il sesso a cui appartiene meno del 40% del numero totale di giudici (par. 8). Questa disposizione permette, nel caso in cui il numero di donne sia inferiore al 40% (come è ancora oggi), di presentare liste interamente femminili ma non interamente maschili.

La disposizione in esame non ha però trovato una facile applicazione e ha determinato un braccio di ferro abbastanza serrato tra alcuni Stati e l'Assemblea. La mancata modifica del contenuto della disposizione da parte dell'Assemblea ha infine spinto il Comitato dei Ministri a presentare alla Corte, per la prima volta da quando questa esiste, una richiesta di parere consultivo, ai sensi dell'articolo 47 della Convenzione, sulla possibilità per l'Assemblea di utilizzare criteri addizionali per le elezioni dei giudici diversi da quelli indicati nell'articolo 21 della stessa Convenzione¹⁹. La norma non ha passato il vaglio della Corte che ha ritenuto che essa non fosse compatibile con la Convenzione, non consentendo alcuna eccezione alla regola della rappresentanza del sesso sottorappresentato.

In conclusione, se una parte contraente ha adottato tutte le misure necessarie e appropriate per garantire che la lista contenga un candidato del sesso sottorappresentato, ma senza successo, e in particolare se ha seguito le raccomandazioni dell'Assemblea che richiedono una procedura aperta e trasparente con un invito a presentare candidature femminili, quest'ultima non può respingere la lista in questione per il solo motivo che non contiene alcun candidato di sesso femminile. Il risultato finale è stato dunque che, nel 2008, l'Assemblea ha adottato una nuova risoluzione, la 1627, che consente agli Stati di presentare in via eccezionale liste monosessuali di candidati del sesso sovra rappresentato laddove ricorrano le condizioni indicate dal parere della Corte, la cui sussistenza è da valutare secondo alcuni "indicatori" (Hennette Vauchez, 2015, pp. 195 ss.; Keller *et al.*, 2020).

18 Secondo l'articolo 21 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, per essere eleggibili alla carica di giudice della Corte, i candidati devono essere di alta moralità e possedere le qualifiche richieste per la nomina ad alte cariche giudiziarie o essere giureconsulti di riconosciuta competenza.

19 ECtHR, *Advisory Opinion on Certain Legal Questions Concerning the Lists of Candidates Submitted with a View to the Election of Judges to the ECtHR (Election of Judges)*, GC, n. 1, 12 febbraio 2008.

Un meccanismo di *gender balance* abbastanza simile opera per la Corte africana dei diritti umani e dei popoli. Come si è visto, l'articolo 14 del Protocollo sulla Corte e l'articolo 13 del Regolamento della Corte richiedono entrambi che nell'elezione dei giudici si tenga conto della rappresentanza di genere. L'articolo 13 del Regolamento della Corte richiede inoltre una rappresentanza equilibrata delle principali regioni dell'Africa e delle loro principali tradizioni giuridiche. In relazione a questi requisiti, il Consiglio esecutivo dell'UA ha deciso che i giudici della Corte debbano essere due per ogni regione dell'Africa (settentrionale, orientale, occidentale e meridionale) e che almeno uno dei giudici di ogni regione sia di sesso femminile. Il seggio rimanente è considerato un "seggio fluttuante" e ruota in base alla regione. Su tali basi, per le elezioni del 2020, la Commissione dell'UA ha pubblicato un invito a presentare candidature agli Stati parte del Protocollo, con le linee guida su come soddisfare questi standard, chiedendo in particolare a tali Stati di nominare un candidato donna dalla regione orientale, un candidato uomo dalla regione settentrionale, un candidato uomo dalla regione meridionale e un candidato uomo dalla regione occidentale²⁰. Come si vede si tratta di un sistema che, analogamente a quello europeo, cerca di incanalare le scelte degli Stati verso, per quanto qui interessa, la parità di genere. Nel caso della Corte africana il risultato è stato raggiunto.

Quanto alla seconda categoria di misure, quelle che tendono a "riservare" seggi alle donne nell'organo giudiziario di riferimento, essa è esemplificata al meglio dal meccanismo elettivo per la Corte penale internazionale. Il suo Statuto prevede un'equa rappresentanza di giudici di sesso femminile e maschile (art. 36, par. 8, lett. *a*, *iii*); inoltre, richiede agli Stati parte di prendere in considerazione la necessità di eleggere giudici con competenze giuridiche su questioni specifiche, tra cui la violenza contro le donne o i bambini (art. 36, par. 8, lett. *b*). Ciò si traduce in un meccanismo di voto alquanto complicato in quanto ogni Stato parte vota per un numero minimo di candidati di ciascun sesso. Tale numero è pari a sei meno il numero di giudici di quel genere in carica o eletti nelle votazioni precedenti. Tuttavia, se il numero di candidati di un genere è pari o inferiore a dieci, allora il numero minimo di voti per tale genere viene adeguato in base ad una formula indicata dall'Assemblea degli Stati parte nelle Procedure per la nomina e per l'elezione dei giudici e dei procuratori della Corte²¹. Si tratta di un meccanismo che fino ad oggi sembra avere dato i suoi frutti visto che le donne sono paritariamente rappresentate nella Corte; esso d'altronde non tanto restringe il margine di discrezionalità per il singolo Stato nella scelta del candidato quanto, introducendo un meccanismo elettorale parzialmente tarato sulla rappresentanza femminile e che produce delle "reazioni a catena", favorisce, in termini di risultato finale, le candidature femminili. Occorre anche aggiungere che l'intero procedimento di candidatura e di elezione dei giudici della Corte penale internazionale è sottoposto

20 *Decision on the Modalities on Implementation of Criteria for Equitable Geographical and Gender Representation in the African Union Organs*, doc. EX.CL/953 (XXVIII) (2016).

21 *Procedure for the Nomination and Election of Judges, the Prosecutor and Deputy Prosecutors of the International Criminal Court* (ICC-ASP/3/Res.6).

a diversi controlli indipendenti, al fine della trasparenza e del rispetto delle alte qualità e capacità richieste dallo Statuto ai giudici.

6. Conclusioni

Come emerge da quanto sopra, la strada per un'effettiva parità femminile nella giustizia internazionale è ancora lunga: non solo si tratta di arrivare in molte corti e tribunali internazionali a questa parità ma anche di consolidare e stabilizzare il dato, laddove questo sia stato raggiunto, evitando, al di là di "normali" fluttuazioni, che si verifichi una regressione significativa del numero di giudici donna.

Che le donne possano partecipare in condizioni di parità numerica all'esercizio della funzione giudiziaria internazionale è giustificato dal diritto internazionale che tutela la parità tra uomini e donne. In quest'ottica occorre eliminare le barriere di discriminazione che operano nelle istituzioni giudiziarie internazionali. A queste considerazioni formali si aggiungono però anche considerazioni sostanziali collegate al "valore aggiunto" dato da un'equa presenza femminile nei collegi giudicanti internazionali, come indicato dai tanti studi sociologici e politologici in materia. Il "valore aggiunto" sarebbe dato da un diverso modo di esercitare la funzione giudiziaria alla luce di una diversa sensibilità e percezione femminile.

Ma al di là della ricerca delle ragioni per arrivare ad un numero di donne giudice comparabile al numero dei togati di sesso maschile, occorre soprattutto tenere conto che la parità di genere concorre a favorire la legittimità del tribunale o della corte internazionale. Ciò è particolarmente importante per ogni foro giudiziario ma soprattutto per quelli internazionali in considerazione delle caratteristiche dell'ordinamento internazionale ove il consenso degli Stati è una chiave di volta delle funzioni dell'ordinamento, inclusi i meccanismi di soluzione delle controversie.

Riferimenti bibliografici

- Celorio Acosta N. (2021), "Women in Arbitration, An Invitation to Keep Reinventing the Future We Deserve", *Blog by ARIA (The American Review of International Arbitration (Columbia University Law School))*, testo disponibile al sito; https://aria.law.columbia.edu/women-in-arbitration-an-invitation-to-keep-reinventing-the-future-we-deserve/#_ftn3, data di consultazione 5 novembre 2023.
- Chappel L. (2015), *The Politics of Gender Justice at the International Criminal Court*, Oxford University Press, Oxford.
- Chenwi L. (2022), "Women's Representation and Rights in the African Court", *The Age of Human Rights Journal*, 18, 345-375.
- Grossman N. (2016), "Shattering the Glass Ceiling in International Adjudication", *Vanderbilt Journal of International Law*, 339.

- Guth J. (2022), *The Court of Justice of the European Union, Gender, and Leadership*, in Müller H., Tömmel I., eds., *Women and Leadership in the European Union*, Oxford University Press, Oxford.
- Hennette Vauchez S. (2015), “Gender Balance in International Adjudicatory Bodies”, *Max Planck Encyclopedias of International Law*.
- Hennette Vauchez S. (2015), “More Women, but Which Women? The Rule and the Politics of Gender Balance at the European Court of Human Rights”, *European Journal of International Law*, 26:1, 195-221.
- Hodson L. (2022), “Gender and the International Judge: Towards a Transformative Equality Approach”, *Leiden Journal of International Law*, 35:4, 913-930.
- Keller H., Heri C. and Christ M. (2020), *Fifty Years of Women at the European Court of Human Rights: Successes and Failures of the Council of Europe’s Gender Agenda*, in Baetens F., ed., *Identity and Diversity on the International Bench: Who is the Judge?*, Oxford University Press, Oxford.
- Michelson E. (2013), “Women in the Legal Profession, 1970–2010: A Study of the Global Supply of Lawyers”, *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 20:2, 1071-1138.
- Mumba F.N.M. (2018), *Women Judges in International Courts and Tribunals – The Quest for Equal Opportunities*, in Dawuni J., Kuenyehia A., eds., *International Courts and the African Woman Judge*, Routledge, New York.
- Sterio M. (2020), “Women as Judges at International Criminal Tribunals”, *Transnational Law and Contemporary Problems*, 2, 221-247.

***Sorority* e parità di genere nei rapporti privati internazionali**

Rosario Espinosa Calabuig

1. Verso l'uguaglianza attraverso la solidarietà tra donne: la *sorority*

La parità di genere deve essere rivendicata in tutti gli ambiti della nostra vita, compresi ovviamente i settori giuridici. Questa parità può essere richiesta attraverso uno strumento molto specifico, come la cosiddetta *sorority*: solidarietà tra donne contro la discriminazione sessuale.

La *sorority* è ancora oggi un termine sconosciuto per molti. La mia intenzione è quella di richiamare l'attenzione sulla necessità di rivendicare pari diritti attraverso una disciplina giuridica molto specifica come il Diritto Internazionale Privato (DIP). Questa disciplina può servire quale strumento etico di lotta per la solidarietà e contro fenomeni come la misoginia e il sessismo, tra gli altri (Michaels, 2019).

In questo lavoro daremo tre esempi concreti di grande rilevanza pratica come l'applicazione della legge islamica da parte di alcune autorità nazionali, la sottrazione di minori in caso di violenza di genere e la maternità surrogata transnazionale. Si potrà così mostrare come il DIP possa essere uno strumento per promuovere i diritti di uguaglianza e come la *sorority* possa rafforzare questa uguaglianza. Quindi, sussiste un'influenza reciproca tra tutti loro (Espinosa Calabuig, 2023).

In particolare, il termine *sorority* si riferisce alla solidarietà tra donne rispetto alla disuguaglianza di genere. È un patto tra donne, un sostegno tra noi donne. Il quotidiano dimostra che questo supporto, che esiste effettivamente nel corso della storia, è ancora presente oggi in molti aspetti della nostra vita quotidiana e può essere applicato alla legge e anche al DIP.

Iniziative come quelle portate avanti dall'Università di Salerno in occasione dell'8 marzo sono fondamentali per promuovere l'uguaglianza nella nostra società attuale. Si ringrazia quindi l'Università degli Studi di Salerno e, in particolare, la Prof.ssa Angela Di Stasi per questo tipo di iniziativa.

Sorority è un concetto derivato dal latino *soror* che riferisce alla solidarietà tra donne contro la discriminazione sessuale (*sororité* in francese, *sororidad* in spagnolo, *sororität* in tedesco, *sororidade* in portoghese, *sorellanza* in italiano). Questo neologismo è usato per riferirsi alla solidarietà che esiste tra le donne che lottano contro la società patriarcale, la stessa che ha cercato di convincerci che le donne non possono essere amiche o solidali tra loro. Assurdo.

Gli esempi di solidarietà femminile sono molti: aiutare altre donne a uscire dalla violenza di genere, a sentirsi bene con i propri corpi, a raggiungere l'indipendenza economica, a rompere il soffitto di cristallo o ad aiutare altre donne, in generale, a lottare per la causa femminista. Ci sono anche diverse dimensioni della *sorority*: etica, politica e pratica. Dobbiamo aggiungere la dimensione giuridica, che è molto rilevante (Carmona, 2018).

La parità di genere è fondamentale per uno sviluppo più inclusivo e sostenibile. Sicché, la partecipazione paritaria di uomini e donne alla società, oltre ad essere un diritto legittimo, è una necessità sociale e politica per raggiungere uno sviluppo sostenibile (Lugo Guillén). Ricordiamo che tra i 30 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile previsti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU) all'interno dell'Agenda 2030 (ONU, 2015), il num. 5 riguarda la parità di genere (Espinosa Calabuig, 2022). Quindi, l'espansione della solidarietà tra le donne è necessaria per estendere i diritti di uguaglianza come progetto su larga scala (Littler and Rottenberg, 2021)¹.

2. Uguaglianza, *sorority* e diritto internazionale privato

Passando alla regolamentazione dei rapporti privati internazionali, nel corso della storia e della sua evoluzione osserviamo che c'è stato un graduale aumento delle posizioni a favore della solidarietà che, però, inizialmente, era considerata estranea.

La misoginia e il sessismo sono questioni che appartengono al DIP, in particolare quando il femminismo e il multiculturalismo si scontrano con una legge straniera che discrimina le donne, come, ad esempio, accadrebbe con il razzismo e la discriminazione sulla base della razza. Oggi è possibile rivendicare una funzione specifica del DIP come strumento etico per lottare per quella solidarietà e contro fenomeni come la misoginia e il sessismo tanto quanto altri come la xenofobia, l'islamofobia o il razzismo (Michaels, 2019).

Il DIP costituisce uno strumento di lotta per la tutela dei diritti umani, concentrandosi su determinati gruppi in situazioni di vulnerabilità, come le donne, e la necessità di garantire una prospettiva di genere è una priorità assoluta. Con queste idee in mente: solidarietà tra donne e protezione dei diritti delle donne, l'idea di *sorority* nasce nel campo del DIP.

Allora, partendo da un'approssimazione al DIP con occhi femministi, scopriamo che ancora oggi ci sono molti fronti aperti nella lotta per i diritti delle donne a livello internazionale e l'introduzione di una prospettiva di genere, sia da parte dei legislatori che da parte delle autorità, è urgente (Azcárraga Monzonís, 2022; Espinosa Calabuig, 2019; Vaquero López, 2018, p. 441). La revisione del DIP da una prospettiva femminista consentirebbe di focalizzare l'analisi di questa disciplina sul sociale e di incoraggiare

¹ Si vedano in questo senso le interessanti considerazioni fatte da J. Littler e C. Rottenberg: gli Autori analizzano cosa significa solidarietà femminista al giorno d'oggi e come potrebbe proliferare. Mostrano anche che diversi approcci alla solidarietà femminista, così come un'espansione delle alleanze, sono necessari per estendere il femminismo contemporaneo come un «progetto efficace e su larga scala».

i giudici ad avere un ruolo più attivo nell'apprezzare i bisogni e gli interessi degli attori e delle comunità coinvolte nelle questioni transfrontaliere (Banu, 2017). Questa prospettiva presuppone di affidarsi ai valori della solidarietà tra le donne e non solo.

Il riconoscimento della parità di diritti da parte dei testi europei, convenzionali e interni, è, naturalmente, una base importante per il progresso di questa prospettiva di genere. Tuttavia, il fatto che, ad esempio, la Conferenza degli Stati islamici abbia promosso le proprie dichiarazioni dei diritti umani, basate sulla Sharia, o che la stessa Convenzione del 1979² sia quella che ha ricevuto il maggior numero di riserve da parte dei Paesi islamici, mette in discussione l'efficacia di alcuni di questi testi (Vaquero López, 2018, p. 441; Azcárraga Monzonís, 2013; Rosell, 2006).

Le limitazioni contro i diritti delle donne provengono da molti fronti. Pensiamo, ad esempio, alla proposta – ambiziosa e completa – avanzata nel 2017 dalla Conferenza dell'Aia sulla sottrazione di minori nei casi di violenza contro le donne, in relazione all'articolo 13.1.b della Convenzione dell'Aia del 1980 (che consiglio di leggere), la quale non si è riflessa nel testo finale pubblicato nel 2021, che ora è davvero molto limitato³. Provoca delusione e perplessità. Alcune delegazioni hanno respinto diverse richieste ma senza successo.

Molte volte i tribunali statali e le autorità pubbliche, nonostante i progressi, continuano a fornire risposte alle controversie sulla vita privata e familiare delle donne perpetuando un'identità femminile generica che identifica noi donne, più con una funzione materna che con una funzione protettiva della nostra libertà personale (Vaquero López, 2018, p. 441).

Casi come *González Carreño v. Spagna* devono essere evitati. In quell'occasione, lo Stato spagnolo è stata accusato di seguire un modello di azione che «obbedisce agli stereotipi e minimizza la situazione delle vittime di violenza domestica ponendoli in una situazione di particolare vulnerabilità»⁴.

Ma sfortunatamente, di nuovo, a dicembre 2021, le Nazioni Unite hanno invitato il governo spagnolo “a fare di più” per garantire che i tribunali superino i pregiudizi contro le donne e applichino un approccio incentrato sul bambino e sul genere (OHCHR, 2021). E stiamo parlando di un Paese come la Spagna che possiede una regolamentazione teoricamente sviluppata in questo settore.

2 Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne, New York, 18 dicembre 1979. Entrata in vigore: 3 settembre 1981.

3 Progetto di Guida alle buone prassi relativo all'articolo 13, paragrafo 1, lettera b), della convenzione dell'Aia del 25 ottobre 1980 sugli aspetti civili della sottrazione internazionale di minori, HCCH, Ufficio permanente, doc. Prel. n. 3 giugno 2017, allegato 2, p. 11-14. Vedi <https://www.hcch.net/> per confrontare entrambi i testi.

4 Parere del 16 luglio 2014 del Comitato per l'eliminazione della discriminazione nei confronti delle donne ai sensi del Protocollo opzionale alla Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (Comunicazione n. 47/2012), secondo cui la Spagna è venuta meno ai propri obblighi in quanto Stato parte. Tali violazioni riguardano gli obblighi di prevenzione delle situazioni di violenza di genere e gli obblighi di riparazione.

3. Esempi pratici

Vediamo adesso tre esempi per dimostrare che il DIP può essere lo strumento per promuovere i diritti di uguaglianza e come la *sorority* può essere anche uno strumento per rafforzare questa uguaglianza, in un'ottica di reciproca influenza. È vero che nel campo del DIP, in molti Paesi, ci sono stati notevoli progressi verso la parità di diritti, ma ci sono ancora reminiscenze del passato, e il loro sviluppo non è stato aiutato dalle difficoltà pratiche inerenti alla nostra disciplina.

3.1 Applicazione del diritto musulmano da parte di alcune autorità nazionali

Le disparità nel diritto musulmano che contraddicono la *lex fori* dei Paesi come quelli dell'Unione europea (UE) partono dall'assenza di un principio generale di equivalenza e alludono alla regolamentazione di alcune singolarità riferite a questioni come l'impedimento religioso, il consenso matrimoniale, la poligamia o lo scioglimento del matrimonio per ripudio unilaterale, tra le altre. Queste disparità persistono, anche se in alcuni Paesi islamici sono in corso riforme (Diago Diago, 2015). Pensiamo quindi alle difficoltà derivanti dall'applicazione di una legge straniera da parte delle autorità nazionali come quella italiana quando tale legge è di un Paese musulmano e affronta temi come il ripudio o le limitazioni in materia di eredità, ecc.

In questo contesto, la figura dell'ordine pubblico ha un ruolo importante anche a sostegno dei valori di uguaglianza e agirà in modo molto sottile per ridurre al minimo il conflitto poiché sarà diretto non contro la legge straniera stessa, ma contro il risultato della sua applicazione nello Stato del foro, tenendo conto non dei valori universali, ma solo di quelli di quello Stato. Inoltre, l'eccezione dell'ordine pubblico opererà solo quando vi siano sufficienti collegamenti con lo Stato del foro. In questo contesto, la *sorority* può aiutare a rafforzare i valori come l'uguaglianza e la non discriminazione nei confronti delle donne legalmente riconosciuti in quello Stato.

3.2 Sottrazione di minori in caso di violenza contro la madre rapitrice

Pensiamo anche alle difficoltà derivanti dalla regolamentazione del rapimento illecito commesso da una madre vittima di violenza di genere. In questo senso dovremmo ricordare che la Convenzione di Istanbul del 2011 afferma che «il raggiungimento dell'uguaglianza di genere *de jure* e *de facto* è un elemento chiave per prevenire la violenza contro le donne»⁵.

Tuttavia, i dati mostrano una realtà seria e molto preoccupante in tutti gli Stati firmatari⁶. La tutela del diritto alla parità tra donne e uomini come mezzo per promuov-

5 Come stabilito nel preambolo della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, conclusa a Istanbul l'11 maggio 2011: «la violenza contro le donne è una manifestazione di relazioni di potere storicamente diseguali tra donne e uomini, che hanno portato al dominio e alla discriminazione nei confronti delle donne da parte degli uomini, e alla prevenzione del pieno progresso delle donne».

6 In Spagna, si veda <https://violenciagenero.igualdad.gob.es>.

vere la protezione transfrontaliera delle donne vittime di violenza di genere dovrebbe essere analizzata nel contesto del comitato CEDAW delle Nazioni Unite (che monitora l'attuazione della *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) del 1979) e nel contesto europeo (UE e Consiglio d'Europa).

In particolare, è fondamentale la Direttiva 2012/29/UE, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato (che sostituisce la Decisione Quadro 2001/220/GAI del Consiglio)⁷, nonché la summenzionata Convenzione di Istanbul alla quale l'UE ha aderito. In pratica, tuttavia, esiste un divario tra quanto richiesto dalla Convenzione di Istanbul e il trasferimento della direttiva sulla protezione delle vittime di violenza di genere negli Stati membri.

Inoltre, la giurisprudenza comparata (basta visitare la banca dati internazionale sulla sottrazione di minori della Conferenza dell'Aia)⁸ ha mostrato risposte giudiziarie che ignorano o minimizzano la violenza – fisica o mentale – contro la donna che ha sottratto illecitamente il bambino. Ovviamente, ci sono anche casi che ne hanno tenuto conto (Requejo Isidro, 2006; Kaye, 1999).

Tali risposte sono spesso coperte dalle limitazioni giuridiche derivanti dagli stessi testi normativi della Convenzione dell'Aia del 25 ottobre 1980 sugli aspetti civili della sottrazione internazionale di minori o del cosiddetto Regolamento dell'UE “Brussels II ter”⁹ in relazione al problema specifico della violenza di genere. Ma ci sono anche altri problemi persistenti, come le differenze tra i diritti procedurali degli Stati e le differenze culturali tra di loro.

Queste differenze riguardano anche aspetti come la prova della violenza contro la donna e la sua validità in altri Stati, nonché l'adozione di misure di protezione del bambino o della madre in questi casi di violenza, nel caso in cui il ritorno del bambino sia finalmente ordinato.

Non possiamo dimenticare che molti Paesi non hanno ancora una regolamentazione sulla violenza di genere e le misure di protezione (delle donne o dei figli) possono essere molto diverse da un Paese all'altro. Anche la connessione tra la violenza contro la madre e l'interesse del bambino non è chiara. Ad esempio, in Spagna la legge considera dal 2022 (con la Legge LO 8/2021) che la violenza di genere, perpetrata con l'obiettivo di causare danni alle donne, include la violenza contro i bambini. Una certa giurisprudenza ha dato risposte nella stessa direzione.

Per quanto riguarda la prova della violenza pensiamo anche che la rapidità della procedura per il ritorno del minore dopo il rapimento (il Regolamento UE parla di 6 settimane da...), condotta nell'interesse del bambino, non aiuta in una procedura di

7 Direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, *che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI*, in GU L 315, del 14 novembre 2012.

8 Si veda <http://www.incadat.com>.

9 Regolamento (UE) 2019/1111 del Consiglio, del 25 giugno 2019, *relativo alla competenza, al riconoscimento e all'esecuzione delle decisioni in materia matrimoniale e in materia di responsabilità genitoriale, e alla sottrazione internazionale di minori (rifusione)*, in GU L 178, del 2 luglio 2019.

violenza di genere, riducendo il periodo per la prova e le possibili informazioni tra gli Stati (Espinosa Calabuig, 2022).

Inoltre, in pratica, l'ordine di restituzione (così come la norma sulla giurisdizione basata sulla residenza abituale precedente al rapimento) può diventare di fatto un vantaggio – trucco – dell'aggressore, rimettendo la vittima nel suo territorio – se ritorna – e, in questo modo, lo Stato e le autorità pubbliche diventano complici nel perpetuare la violenza (Freixes and Román, 2014, pp. 14-17).

Anche nella pratica, può essere importante conciliare l'applicazione del nuovo Regolamento con il Regolamento UE 606/2013 relativo all'Ordine di Protezione Europeo (OPE) nei casi di violenza contro le donne (disciplinato dalla Direttiva 2011/99/UE¹⁰). Senza dimenticare le differenze tra i due testi (il primo sulle misure in campo penale e il secondo in campo civile). Altra norma rilevante è la già menzionata Direttiva 2012/29/UE.

Il citato Regolamento (UE) n. 606/2013 non dovrebbe interferire con l'applicazione del regolamento Bruxelles II *ter*. Le decisioni adottate in applicazione di quest'ultimo sono riconosciute ed eseguite conformemente ad esso. Tuttavia, il coordinamento tra i due regolamenti e la direttiva non sarà così semplice. L'eterogeneità delle misure di protezione di fronte alla violenza di genere tra gli Stati membri, che riflette le tradizioni giuridiche e culturali, crea problemi quando si tratta di armonizzare la protezione delle vittime. Inoltre, la diversità tra le normative penali e la complessità della procedura di riconoscimento reciproco prevista dalla direttiva ridurranno anche l'efficacia pratica dell'OPE, che dipenderà dall'atteggiamento e dalla volontà di collaborare tra gli Stati membri e dal coordinamento esercitato dall'UE (Freixes and Román, 2014, p. 17).

Insieme a tutti questi problemi “visibili”, è importante combattere quegli altri problemi “invisibili”, profondamente radicati, che sono una sfida nella lotta contro la violenza di genere e, in generale, per la parità di diritti. Mi riferisco alle risposte di molte autorità e operatori legali, molte volte riflesso di una parte della società.

Queste risposte derivano da una visione della donna ancorata agli stereotipi, che devono gradualmente scomparire. La violenza istituzionale è un'altra forma di violenza di genere che deve essere evitata con tutti i mezzi. Non possiamo accettare risposte giudiziarie che, nel campo della sottrazione di minori, qualifichino la madre vittima di violenza, come “ostile e manipolatrice”, “che non ha mostrato pentimento” o che era “una madre indegna”, tra le altre (Espinosa Calabuig, 2023, p. 126; Requejo Isidro, 2006, p. 185; Kaye, 1999, pp. 197-198).

In questo senso, la *sororità*, la solidarietà tra le donne, può essere uno strumento utile, a breve e lungo termine, per combattere questo tipo di risposte giuridiche e molte credenze sociali.

10 Direttiva 2011/99/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, *sull'ordine di protezione europeo*, in GU L 338, del 21 dicembre 2011.

3.3 Maternità surrogata transnazionale

Infine, vorrei parlare brevemente delle difficoltà derivanti dal riconoscimento di una filiazione derivante da una maternità surrogata. Il dibattito sui diritti delle donne in questo contesto (della madre surrogata, della madre senza legame genetico...) è ancora aperto (Espinosa Calabuig, 2019, pp. 40-55).

Nel 2022, la Corte Suprema spagnola ha emesso una sentenza che per la prima volta sembra introdurre un *focus* di genere in relazione all'interesse della donna (in particolare la madre surrogata), oltre all'interesse superiore del bambino¹¹. Ma in generale non esiste una prospettiva di genere in questo senso.

La legge di uno Stato, in cui la maternità surrogata è vietata, potrebbe intervenire per proteggere tali donne? Le possibilità sono diverse:

- a. Una possibilità è forse quella di elaborare un regime con uno status giuridico che contempli il riconoscimento della filiazione ma con forti restrizioni e controllando l'esistenza di un "vero e valido consenso" della madre surrogata (non viziata/viziata dalla povertà) (Azcárraga Monzonís, 2017, p. 680). Fino ad ora, come sappiamo, il controllo è delegato alla decisione del tribunale straniero;
- b. Un'altra possibilità è quella di vietare questa pratica, sia nelle relazioni interne che internazionali, perché l'attuale regolamentazione è insufficiente, pensando alle madri surrogate, che sono le più vulnerabili in questa relazione internazionale. In questo contesto la *sorority* potrebbe avere due diverse interpretazioni:
 - a. La prima si riferisce ai casi minori in cui la madre surrogata acconsente alla maternità surrogata per motivi di solidarietà con un'altra donna o coppia per avere il bambino;
 - b. La seconda interpretazione della sorellanza, se affermiamo che la maternità surrogata presuppone nella maggior parte dei casi una mercificazione o oggettivazione delle donne, assume invece che l'idea di sororità o solidarietà tra donne porta a rifiutare la maternità surrogata.

4. Considerazione finale: la *sorority* come strumento per promuovere l'uguaglianza delle donne

Concludo come ho iniziato, cioè rivendicando la prospettiva di genere nelle regolamentazioni dei rapporti privati internazionali, come forma di lotta contro le discriminazioni e le disuguaglianze di diritti, comprese quelle che avvengono – ancora oggi – per il fatto di essere donna.

In questo contesto la *sorority* – solidarietà tra donne – può essere davvero uno strumento per lavorare a favore dell'uguaglianza e nel fare cambiamenti necessari in questo contesto e oltre...

11 Sentenza 277/2022, 31 marzo, che ha respinto l'iscrizione del bambino nel registro spagnolo in relazione a una maternità surrogata fatta in Messico riguardante una donna senza fornire materiale genetico. La Corte Suprema stabilisce che i contratti di maternità surrogata violano i diritti fondamentali delle donne incinte e dei bambini. La sentenza è simile a quella del 6.2.2014.

Riferimenti bibliografici

- Azcárraga Monzonís C. (2013), *La mujer inmigrante en la extranjería y el asilo*, in Verdera Izquierdo R., dir., *El principio de igualdad ante el derecho privado: una visión multidisciplinar*, Madrid, 237-262.
- Azcárraga Monzonís C. (2017), “La gestación por sustitución en el Derecho Internacional Privado español. Un ejemplo más de la controvertida aplicación de conceptos jurídicos indeterminados”, *Anuario Español de Derecho Internacional Privado*, 17, 673-710.
- Azcárraga Monzonís C. (2022), *Private International Law from a Gender Perspective: How Is This Field of Law Contributing to Protect Women Against Discrimination?*, in Eysymonntt M. and Guillamón L., eds., *Women, Society and Law: from Roman Law to Digital Age*, Elipsa, Varsaw, 148-159.
- Banu R. (2017), “A Relational Feminist Approach to Conflict of Laws”, *Michigan Journal of Gender and Law*, 1-52.
- Carmona M.J. (2018), *De Blancanieves a Marcela Lagarde: así acaba el cuento de la rivalidad femenina*, testo disponibile al sito: <https://www.yorokobu.es/cuento-de-la-rivalidad-femenina/>, data di consultazione 24 settembre 2023.
- Diago Diago P. (2015), “El islam en Europa y los conflictos ocultos en el ámbito familiar”, *Revista electrónica de estudios internacionales*, 30.
- Espinosa Calabuig R. (2019), “La (olvidada) perspectiva de género en el Derecho internacional privado”, *Freedom, Security & Justice. European Legal Studies*, 3, 36-57.
- Espinosa Calabuig R. (2022), *Combatiendo la violencia contra la mujer en casos de sustracción internacional de menores*, in Borrás Pentinat S., Font Mas M., González Bondía A., Marín Consarnau D. y Pigrau Solé A., *La comunidad internacional ante el desafío de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, Valencia, 507-527.
- Espinosa Calabuig R. (2023), “Sorority, Equality and Private International Law”, *Freedom, Security & Justice: European Legal Studies*, 1, 113-131.
- Freixes T. and Román L., eds. (2014), *Protección de las víctimas de violencia de género en la Unión Europea. Estudio preliminar de la Directiva 2011/99/UE sobre la orden europea de protección*, Publicacions URV, Tarragona.
- Kaye M. (1999), “The Hague Convention and the Flight from Domestic Violence: How Women and Children Are Being Returned by Coach and Four”, *International Journal of Law, Policy and the Family*, 191-212.
- Littler J. and Rottenberg C. (2021), “Feminist Solidarities: Theoretical and Practical Complexities”, *Gender, Work & Organization*, 28, 3, 864-877, disponibile al sito: <https://doi.org/10.1111/gwao.12514>, data di consultazione 24 settembre 2023.
- Lugo Guillén M.V., *Sororidad y los derechos culturales de las mujeres*, testo disponibile al sito: <https://www.aslegabogados.com/sororidad-derechos-culturales-mujeres/>, data di consultazione 24 settembre 2023.
- Michaels R. (2019), *Private International Law as an Ethic of Responsibility*, in Ruiz Abou-Nigm V. and Noodt Taquela M.B., eds., *Diversity and Integration in Private International Law*, Edinburgh, 11- 27.
- OHCHR (2021), *Spanish Courts Must Protect Children from Domestic Violence and Sexual Abuse, Say UN Experts*, testo disponibile al sito: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2022/01/spanish-courts-must-protect-children-domestic-violence-and-sexual-abuse-say>, data di consultazione 24 settembre 2023.

- ONU (2015), *Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*, testo disponibile al sito: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf, data di consultazione 24 settembre 2023.
- Requejo Isidro M. (2006), “Secuestro de menores y violencia de género en la Unión Europea”, *Anuario Español de Derecho Internacional Privado*, t. VI, 179-194.
- Rosell J. (2006), *Estados islámicos y Derechos de la mujer*, in Motilla De La Calle A., Dir., *Islam y Derechos Humanos*, Madrid, 147-150.
- Vaquero López C. (2018), “Mujer, matrimonio y maternidad: cuestiones de Derecho internacional privado desde una perspectiva de género”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 1, 439-465.

Parità di genere e cambiamenti climatici in tempi di “*polycrisis*”

Elisa Fornalé¹

1. Introduzione

La relazione che si sta delineando tra gli effetti dei cambiamenti climatici e la parità di genere offre l'opportunità di affrontare alcune delle sfide che si configurano per il diritto internazionale.

Per fare questo il titolo del presente capitolo fa riferimento ad una nozione che non è giuridica, quella di “*polycrisis*”, introdotta negli anni '90 dal filosofo Morin e Kern (Morin e Kern, 1993) e ripresa recentemente dal nuovo report pubblicato dal *World Economic Forum* lo scorso gennaio (WEF, 2023).

Nell'opera “*Terra-Patria*” Morin e Kern si interrogano sull'opportunità di invocare dapprima la nozione di “*crisi*” per descrivere «lo stato caotico e conflittuale dell'era planetaria». Gli autori ci ricordano che questo stato si manifesta «con l'aumento, o addirittura con la generalizzazione, delle incertezze, con rotture di equilibri o *feed-back* negativi [...], con l'aumento dei pericoli positivi (crescite incontrollate), con l'aumento dei pericoli e delle opportunità (pericoli di regressione o di morte, opportunità di trovare soluzione o salvezza)» (Morin e Kern, 1993, p. 92). Una volta delineato come lo stato del pianeta sia caratterizzato da uno squilibrio esistenziale diffuso e multidimensionale, gli autori suggeriscono di adottare la nozione di “*policrisi*” per sottolineare come ci troviamo a vivere in un'epoca dove l'individuo viene contemporaneamente esposto ad una moltiplicazione di fenomeni emergenziali, dalla crisi economica, a quella energetica, umanitaria, e da ultimo quella climatica (Morin e Kern, 1993, p. 93). In questo senso, la pandemia ha contribuito a rendere visibile come quest'esposizione a molteplici rischi si stia trasformando in una condizione permanente per le società contemporanee. Come hanno sostenuto Beck e Giddens, la modernità e il suo apparato tecno-scientifico ci proteggono da alcuni rischi, ma al tempo stesso ne creano anche di nuovi (Beck, 1992; Giddens, 1990). Pertanto, l'avvento della cosiddetta tecno-scienza «governa il problema dello sviluppo e il problema di civiltà» ma ha determinato al tempo stesso «l'esplosione demografica e la minaccia ecologica» (Morin e Kern, 1993, p. 93). In generale, viviamo ora in bilico tra nuovi rischi e vecchie vulnerabilità, tra le

¹ I gratefully acknowledge the grant received from the Swiss National Scientific Foundation for the project “Gender Equality in the Mirror: Clothing the Invisibility of Women’s Participation at International Level” (No. 100011_200462/1) and the funding received from the European Union’s Horizon Europe research and innovation programme under grant agreement No 101094346 and the SBFi under grant agreement n. 23.00131/ 1010943546.

quali sussiste una «rete di inter-retro-azioni». Ciò diventa particolarmente chiaro se analizziamo la crisi climatica e le possibili articolazioni con la parità di genere che, utilizzando la formulazione suggerita da Morin e Kern, possiamo considerare «un insieme policrisico nel quale si intrecciano e si intersecano crisi dello sviluppo, crisi della modernità, crisi di tutte le società» (Morin e Kern, 1993, p. 93).

È significativo sottolineare come, in particolare durante questi ultimi anni, il dibattito sulla relazione tra gli impatti avversi del cambiamento climatico e le disuguaglianze di genere si sia imposto a livello internazionale. Cito a titolo illustrativo il “Rapporto sulla violenza contro le donne e le ragazze nel contesto della crisi climatica, compreso il degrado ambientale e la relativa mitigazione del rischio di catastrofi e la risposta” presentato dalla Relatrice speciale delle Nazioni Unite sulla violenza contro le donne e le ragazze (di seguito la Relatrice speciale)²; il “rapporto sulle donne” presentato dal Relatore generale per l’ambiente³ e dal Segretario Generale delle Nazioni Unite il “rapporto del Segretario Generale delle Nazioni Unite sull’intensificazione degli sforzi per eliminare tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze”⁴. Tutti questi rapporti illustrano come le disuguaglianze strutturali amplifichino e riproducano squilibri preesistenti, minando la parità di genere, in quanto il degrado ambientale non colpisce tutti gli individui allo stesso modo; in altre parole, «da violenza della “natura” è discriminatoria» (Davies, 2019; Nixon, 2011; Fornalé, 2023b). Non è solo una questione geografica, poiché alcuni luoghi sono più esposti a rischi specifici come eruzioni vulcaniche, terremoti o uragani. Piuttosto, come hanno ripetutamente descritto gli studiosi di discipline umanistiche, le crisi ambientali si intersecano con le disuguaglianze sociali lungo le linee di classe, genere e razza (Fornalé, 2023b; Fornalé *et al.*, 2023). Il genere, la classe e la generazione giocano un ruolo chiave nell’esposizione ai rischi e le persone prive di risorse sono le principali vittime delle violazioni dei diritti umani.

La lettura giuridica che si vuole proporre di questo tema, mira a sottolineare quali siano le sfide che si pongono per il diritto internazionale mettendo in discussione la tendenza attuale, come sottolineato dalla Charlesworth, ad intervenire solo a fronte di una situazione emergenziale. Considerazione questa che pone in evidenza, un’altra crisi altrettanto pregnante ma forse meno affrontata, quale la crisi dell’immaginazione legale.

Come sosteneva Charlesworth nel famosissimo scritto “*International Law: A Discipline of Crisis*” (2002), ci troviamo a ripetere gli stessi schemi, invocando l’eccezione ad antidoto per strumenti legali che non sono più idonei alle circostanze attuali (Duvic-Paoli, 2023).

2 UN General Assembly (2022), *Violence Against Women and Girls in the Context of the Climate Crisis, Including Environmental Degradation and Related Disaster Risk Mitigation and Response*, Report of the Special Rapporteur on Violence Against Women and Girls, its Causes and Consequences, Reem Alsalem, 11 July 2022, UN Doc A/77/136.

3 UN General Assembly (2023), *Women and Girls and the Right to a Clean, Healthy and Sustainable Environment*, Report of the Special Rapporteur on the Issue of Human Rights Obligations Relating to the Enjoyment of a Safe, Clean, Healthy and Sustainable Environment, David Boyd, 5 January 2023, A/HRC/52/33.

4 UN Secretary General (2022), *Achieving Gender Equality and the Empowerment of all Women and Girls in the Context of Climate Change, Environmental and Disaster Risk Reduction Policies and Programmes*, 4 January 2022, UN Doc E/CN.6/2022/3.

Charlesworth è stata tra le voci più autorevoli a sostenere la necessità di invertire tale tendenza quale unico meccanismo per affrontare l’ingiustizia globale. Ingiustizia che si declina non solo intra-generazionale ma anche transnazionale. E questo nel presente caso di studio si traduce nel collocare la tutela della parità di genere nel più ampio contesto giuridico della tutela dei diritti delle donne per comprendere come dissolvere le «gerarchie di genere» e riequilibrare la diseguale distribuzione del potere (Fornalé, 2022).

2. Parità di genere e cambiamenti climatici nel dibattito internazionale

Questo è stato sottolineato lo scorso 2022 nel report pubblicato dal Gruppo intergovernativo delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (IPCC) che ha ribadito come la crisi climatica rischia di colpire in modo sproporzionato donne e ragazze (IPCC, 2022). Ed è proprio il Segretario Generale delle Nazioni Unite che nel rinominare questo rapporto l’«Atlante della sofferenza umana»⁵, ha sottolineato l’esigenza prioritaria di garantire la piena ed equa partecipazione di tutti nella gestione della crisi climatica, «comprese le donne» (Guterres, 2022).

Questa situazione richiede un chiarimento degli obblighi in materia di diritti umani nel contesto del nesso genere-clima, garantendo il rispetto dei diritti delle donne ed evitando l’inasprimento delle preesistenti condizioni socio-economiche inique. In questo contesto, il tema prioritario della sessione di quest’anno della *Commission on the Status of Women* (CSW) si è concentrato sui mezzi per: «raggiungere l’uguaglianza di genere e l’emancipazione di tutte le donne e le ragazze nel contesto del cambiamento climatico, delle politiche e dei programmi di riduzione del rischio ambientale e di catastrofi» per identificare gli ostacoli persistenti e le opportunità per raggiungere la parità di genere. Questo argomento è fondamentale dato che l’impatto delle crisi legate ai cambiamenti climatici, come il COVID-19, amplifica le disuguaglianze di genere esistenti e impedisce una partecipazione paritaria.

La CSW, nelle sue Osservazioni Conclusive del 2022, richiede un’ esplorazione delle implicazioni normative del nesso genere-clima richiamando l’attenzione sul fatto che le donne sono tra le più a rischio, ad esempio, per gli impatti negativi del degrado ambientale.

A titolo illustrativo, i dati forniti dal Segretario Generale delle Nazioni Unite in apertura dei lavori ponevano l’accento sull’evidente inadeguatezza dell’attuale *trend* dovuto sia al persistere di barriere strutturali, visibili e invisibili, sia al persistere di norme e politiche di carattere discriminatorio. Lo stesso sottolineava come solo il 15% dei ministeri in ambito ambientale fossero stati occupati da donne, così come la

5 «Today’s IPCC report is an atlas of human suffering and a damning indictment of failed climate leadership». Così António Guterres, Segretario Generale ONU, durante la conferenza stampa che si è tenuta per la presentazione del IPCC Report [Trascrizione del discorso], UN Media, disponibile al sito: <https://media.un.org/en/asset/k1x/k1xcijxjhp>, data di consultazione 8 settembre 2023.

rappresentazione femminile a livello parlamentare raggiungesse solo il 15%, con qualche dato migliore riscontrato a livello locale dove ha raggiunto il 36% (UNSG, 2022).

Al di là della mera questione numerica, la CSW ha chiaramente messo l'accento su come l'assenza di una partecipazione femminile paritaria a tutti i livelli decisionali abbia conseguenze negative sull'attuazione del principio dell'uguaglianza e della non-discriminazione. Come sottolineato dal Segretario Generale delle Nazioni Unite «quando le donne non sono consultate o incluse nelle decisioni su temi che hanno avuto un impatto diretto sulle loro vite come l'istruzione, la salute, lo sviluppo economico o la risoluzione dei conflitti, i risultati delle politiche rischiano di essere dannosi e inefficaci e di portare alla violazione dei diritti umani». Questo punto è stato ribadito dalla Relatrice Speciale nel rapporto presentato lo scorso ottobre 2022 che ribadisce come l'esigenza di garantire una partecipazione inclusiva e paritaria delle donne negli organi decisionali sul cambiamento climatico, sia un elemento chiave per porre un rimedio ad una progressiva erosione e denigrazione dei processi democratici (UNSR, 2022b). Come illustrato da Simm, una studiosa di disastri ambientali, «il modo in cui una società è organizzata influenza chi è esposto ad un rischio maggiore», particolarmente in un contesto di *polycrisis* come quello che si sta delineando (Simm, 2019). La Relatrice speciale fornisce diversi esempi di come i cambiamenti climatici stiano già incidendo o incideranno sulla capacità delle donne di beneficiare dei loro diritti umani, aumentando per esempio i casi di violenza domestica, sfruttamento sessuale, migrazione forzata (UNSR, 2022b).

Questi esempi sono chiaramente solo la punta di un *iceberg* dell'inversione delle conquiste generazionali nei diritti delle donne che potrebbero aver luogo.

3. Parità di genere e sfida ambientale: il ruolo assunto dal Comitato CEDAW

In questo senso, il Comitato CEDAW (che monitora l'attuazione della *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) del 1979) ha svolto un ruolo pionieristico nell'identificare un «approccio specifico di genere al cambiamento climatico», chiarendo il contenuto degli obblighi degli Stati nella progettazione di misure legali e normative per prevenire, adattarsi e rispondere agli impatti negativi dei cambiamenti ambientali.

In primo luogo, con l'adozione di due Raccomandazioni Generali: una nel 2016, la Raccomandazione Generale n. 34 sui diritti delle donne rurali, che affronta l'impatto negativo del degrado ambientale e la protezione delle donne rurali (CEDAW, 2016). Poi, la seconda, nel 2018, la Raccomandazione Generale n. 37 sulle dimensioni di genere della riduzione del rischio di catastrofi e del cambiamento climatico (CEDAW, 2018), che è chiaramente il punto di ingresso in questo dibattito. Questa raccomandazione ha avuto sicuramente il merito di fornire uno strumento innovativo per chiarire la portata degli obblighi statali inclusi nella CEDAW articolando la loro connessione

con la minaccia sollevata dai cambiamenti climatici. L’approccio adottato dal Comitato si basa su tre principi guida generali: il principio di non discriminazione, il principio della partecipazione e dell’emancipazione delle donne e, infine, l’accesso alla giustizia.

In secondo luogo, con l’adozione di specifiche raccomandazioni nell’ambito delle osservazioni conclusive che mirano a tradurre in pratica gli obblighi dello Stato. Ad oggi, abbiamo più di 44 osservazioni conclusive che trattano questo argomento in diverse aree geografiche. Le raccomandazioni evidenziano le seguenti aree di preoccupazione.

3.1 Diseguaglianza e vulnerabilità climatica

La progressiva interconnessione tra diseguaglianza di genere e impatto ambientale ha inoltre posto in evidenza una molteplicità esponenziale di situazioni a rischio. La Relatrice speciale nella sua attenta analisi ha fornito diversi esempi di tali discriminazioni multiple: ponendo l’attenzione sul rischio sulla multidimensionalità del fenomeno nel tempo e nello spazio (2022). In linea con questo, il Comitato nella Raccomandazione n. 38 introduce proprio il concetto di “intersezionalità”, definito quale *«basic concept for understanding the scope of the general obligations of States parties contained in article 2. The discrimination of women based on sex and gender is inextricably linked with other factors that affect women, such as race, ethnicity, religion or belief, health, status, age, class, caste and sexual orientation and gender identity. Discrimination on the basis of sex or gender may affect women belonging to such groups to a different degree or in different ways to men. States parties must legally recognize such intersecting forms of discrimination and their compounded negative impact on the women concerned and prohibit them»*⁶. Diversi studiosi hanno posto l’attenzione su come gli impatti negativi del cambiamento climatico interagiscano con diverse tipologie di soggetti vulnerabili, basti per esempio le donne indigene, le donne anziane, le donne che si trovano in condizione di povertà, le donne migranti ed ancora le donne che assumono il ruolo di difensori dei diritti umani (Bourke-Martignoni, 2018; Albertyn, 2023; Theilen, 2023)⁷.

Questo ha indotto a formulare un nuovo approccio metodologico idoneo proprio ad integrare quella che è stata definita una discriminazione “intersezionale” (Theilen, 2023; Bond, 2021; Dhawan e do Mar Castro, 2016; Truscan and Bourke-Martignoni, 2016; Creshaw, 1991). Purtroppo, come sottolineato da Martignoni, l’adozione di un approccio intersezionale non è esente da rischi, la semplice addizione di ulteriori suddivisioni in gruppi vulnerabili potrebbe altresì diluire la tutela degli stessi (Bond, 2021; Dhawan e do Mar Castro, 2016; Quinn, 2016). Alcuni studiosi hanno altresì

6 CEDAW/C/GC/28, par. 18; Si ricorda anche la definizione suggerita da Radhika Coomaraswamy, *Special Rapporteur* sulla violenza contro le donne: «The idea of “intersectionality” seeks to capture both the structural and dynamic consequences of the interaction between two or more forms of discrimination or systems of subordination. It specifically addresses the manner in which racism, patriarchy, economic disadvantages and other discriminatory systems contribute to create layers of inequality that structures the relative positions of women and men, races and other groups». Si veda United Nations General Assembly (2001), *Review of reports, studies and other documentation for the preparatory committee and the world conference*, 21 July 2001, A/CONF.189/PC.3/5, par. 23.

7 Per esempio la raccomandazione n. 34 adottata nel 2016 sulle donne rurali sottolinea «women working in rural areas, including peasant, pastoralists, migrants, fisherfolk and landless, also suffer disproportionately from intersecting forms of discrimination», UN Doc. CEDAW/C/GC/34, par. 14.

sottolineato come nonostante l'elaborazione teorica di tale approccio sia sicuramente avanzata negli anni non si assiste alla medesima evoluzione soprattutto in ambito giurisprudenziale. Si richiama per esempio l'opinione dissenziente adottata dal giudice Pinto de Albuquerque nel caso *Garib v. Olanda* che ha sottolineato come il concetto di "intersectional discrimination", «represents a reality that has been virtually disregarded to date by the European system, whereas it has been increasingly acknowledged in international law. It is now indispensable to take this phenomenon into consideration in order to reach a global and comprehensive understanding of the various discrimination situations and thus guarantee the effectiveness of the Convention rights» (par. 34)⁸. La giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo sembra aver dato maggiore rilievo al concetto di vulnerabilità, mentre la giurisprudenza della Corte inter-americana dei diritti dell'uomo ha progressivamente visto l'ingresso di questa terminologia (Gebruers, 2023)⁹.

3.1.1 Contenzioso climatico e il caso *Klimaseniorinnen*

A livello nazionale, c'è un caso interessante che è stato promosso dall'Associazione delle donne anziane contro la Svizzera che è attualmente pendente dinnanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo¹⁰. L'interesse di questo risiede proprio nel fatto che rappresenta uno dei primi casi dove la componente di genere è messa in stretta connessione con gli impatti dei cambiamenti climatici¹¹. Quest'associazione rivendica, in particolare, che la tutela del diritto alla salute delle donne, in particolare le donne anziane (in questo caso sopra i 75 anni), rischi di essere maggiormente compromesso rispetto a quello degli uomini a causa dell'innalzamento delle temperature¹². Questo

8 Corte europea dei diritti dell'uomo, Opinione dissenziente del Giudice Pinto De Albuquerque e del giudice Vehabović, Ric. n. 43494/09, novembre 2017, *Garib c. Olanda*. «The concept of intersectionality thus helps us to perceive the relevant situations as a whole, rather than, as before, from a purely one-dimensional perspective. Going beyond the aggregation of factors of discrimination, this method allows us to consider the effects of the intersection of the relevant forms of discrimination. To sum up, it is a question of acknowledging the composite nature of the sources of discrimination and the synergy of their effects», par. 35.

9 Corte inter-americana dei diritti dell'uomo, sentenza n. 407, 15 luglio 2020, *The Workers of the Fireworks Factory in Santo Antonio de Jesus v. Brazil*, par. 197 fa riferimento a «patterns of structural and intersectional discriminations» dove i proponenti «were immersed», facendo riferimento al linguaggio di "immersione" per sottolineare come fosse necessario affrontare le condizioni strutturali di povertà e marginalizzazione.

10 Corte europea dei diritti dell'uomo, Ric. n. 53600/20, *Verein KlimaSeniorinnen Schweiz e altri c. Svizzera* è stato assegnato alla Grande Camera il 29 aprile 2022.

11 Come precedente si cita *Maria Khan e altri c. Russia* del 2018 dove «The Petitioners are women who are concerned citizens of Pakistan. They are greatly alarmed at the state of inaction of the Respondents with respect to implementation and incorporation of renewable energy resources in Pakistan in the face of the urgent threat of climate change. The disproportionate impacts of climate change on women especially mothers are well documented and based on comprehensive research» (par. 5). Si veda anche par. 25: «Along with other socioeconomic and environmental factors, gender is a key determinant of vulnerability to climate change. Women often face social constraints, have less access to education and opportunities than men and are usually excluded from political and household decision-making processes that affect their lives. In addition, they tend to possess fewer assets than men and depend more on natural resources for their livelihoods. In time of a disaster, women are more likely to suffer due to their limited access to financial, natural, institutional or social resources and often due to social norms and ethos (e.g. dress codes that inhibit mobility). Women's productive and reproductive activities make them disproportionately vulnerable to changes in biodiversity, cropping patterns and insect and disease vectors». I documenti del caso sono accessibili al sito: <http://climatecasechart.com/non-us-case/mania-khan-et-al-v-federation-of-pakistan-et-al/>.

12 *Klimaseniorinnen* sottolineano come: «In August 2018, compared with the general population, older women experienced the most significant increase in heat-related mortality when nearly 90% of heat-related deaths (159 of 177) occurred in older women [...] The IPCC confirms that older adults, women and persons with chronic diseases are populations at the highest risk of temperature-related morbidity and mortality» (Corte europea dei diritti dell'uomo, Ric. n. 53600/20, Additional Submission, par. 4).

fenomeno potrebbe determinarne la morte prematura. In particolare, Brems *et al.* nel loro *Amicus Curiae Brief* sottolineano come «*by paying due attention to the particular vulnerability that arises at the intersection of age and gender, the Court can contribute to the important work that several supranational human rights bodies are currently undertaking in terms of integrating insights on intersectionality in human rights law*»¹³.

Pertanto, questo caso offre la possibilità di chiarire quali strumenti, in termini di obblighi, e quali principi in termini di violazione dei diritti umani, possono trovare attuazione nell'articolare la relazione tra parità di genere e cambiamenti climatici (Fornalé, 2023a/b). Quello che appare indiscusso è la necessità di adottare un criterio interpretativo idoneo a rendere visibili le dinamiche di potere e gli ostacoli strutturali che interferiscono con l'adozione e l'implementazione di misure sostenibili e inclusive volte al rispetto dei diritti umani (Truscan e Bourke-Martignoni, 2016; Theilen, 2023).

3.2 Promuovere la partecipazione femminile

Al fine di non considerare le donne quali mere “vittime” del cambiamento climatico¹⁴, le raccomandazioni del Comitato mirano ad incrementare la loro partecipazione nella formulazione e nell'attuazione delle politiche e dei piani d'azione per la risposta al cambiamento climatico e ai disastri e per la riduzione del rischio¹⁵. La Relatrice speciale ha ripetutamente sollecitato come questo possa verificarsi solo attraverso il raggiungimento di una partecipazione inclusiva ed equa delle donne all'interno degli organi decisionali sui cambiamenti climatici (2022). A confermare il rilievo della partecipazione femminile è la CSW, che, nelle conclusioni adottate lo scorso marzo 2022, ha incluso la necessità di assicurare pari opportunità di *leadership* ad ogni livello decisionale in ambito climatico, dando attuazione a processi decisionali responsabili, partecipativi e rappresentativi di tutte le componenti sociali (CSW, 2022).

Il Comitato ha annunciato lo scorso febbraio 2023 lo sviluppo e l'adozione di una nuova Raccomandazione Generale sulla “Rappresentanza paritaria e inclusiva delle donne nei sistemi decisionali”. Questo importante processo rappresenta un'opportunità fondamentale per rafforzare l'attuazione di standard giuridicamente vincolanti che possano meglio definire la portata degli obblighi degli Stati ai sensi degli artt. 7 e 8 della CEDAW. Questi due articoli, nello specifico, contengono delle disposizioni per l'attuazione di una rappresentanza paritaria e inclusiva sia a livello nazionale che internazionale (Fornalé *et al.*, 2023).

13 Eva Brems Marie-Bénédicte Dembour Nele Schultdt Anne-Katrin Speck, *Submission of written comments by third-party intervenor in Verein KlimaSeniorinnen Schweiz and Others v. Switzerland*, 30 novembre 2022.

14 Il Comitato raccomanda di «assicurare l'effettiva partecipazione delle donne, non solo come coloro che sono colpiti in modo sproporzionato dagli effetti del cambiamento climatico e dei disastri, ma come *agenti del cambiamento*», UN Doc CEDAW/C/FJI/CO/5 (paragrafo 43) [enfasi aggiunta dall'autrice].

15 Nel caso delle Fiji si ritrova l'indicazione esplicita al bisogno di «rafforzare [l'analisi] di genere e integrare [l'integrazione] delle preoccupazioni e dei diritti delle donne facendole partecipare alle discussioni e alle decisioni su misure globali per l'adattamento e la mitigazione nelle loro comunità», UN Doc CEDAW/C/FJI/CO/5 (par. 54).

Questa iniziativa del Comitato sorge sicuramente in un momento storico vitale, dove la necessità di garantire il raggiungimento della piena, equa e significativa partecipazione e *leadership* delle donne nei forum e nei processi politici internazionali, nazionali e locali è estremamente presente.

Da un lato, come sottolineato prima, già nel 2022 la CSW durante i lavori della 66esima sessione, riconosceva inequivocabilmente che la partecipazione delle donne a tutti i livelli del processo decisionale e della *leadership*, in linea con la Dichiarazione e la Piattaforma d'azione di Pechino¹⁶ di quasi 30 anni fa, è essenziale per raggiungere gli obiettivi universali di sviluppo sostenibile, crescita economica e produttività, promozione di società pacifiche, giuste e inclusive e garanzia di rispetto dei diritti umani per tutte le persone¹⁷ (CSW, 2022, par. 4). Di conseguenza, i recenti sforzi hanno catalizzato e fatto emergere importanti sviluppi trasversali in questo senso, tra cui ad esempio l'adozione di un rapporto del Relatore Speciale sull'Indipendenza di Avvocati e Giudici sulla partecipazione delle donne all'amministrazione della giustizia e sull'uguaglianza di genere nella magistratura, l'adozione di alcune risoluzioni del Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite sulla pari partecipazione delle donne all'interno degli organi delle Nazioni Unite; unitamente all'adozione da parte degli Stati membri di "politiche estere femministe", che hanno incluso la parità di genere quale elemento cruciale per l'attuazione dell'agenda di politica estera¹⁸ (UN Women, 2022)¹⁹.

Dall'altro lato, a livello internazionale – come riconosciuto da un recente rapporto prodotto dal Comitato consultivo per i diritti umani delle Nazioni Unite (HRC) – la composizione degli organi e dei meccanismi delle Nazioni Unite per i diritti umani permane affetta da una grave mancanza di parità di genere (con il termine "parità di genere" si fa riferimento all'obiettivo di raggiungere il 50/50)²⁰. Secondo il processo di monitoraggio compiuto dalla Campagna GQUAL,²¹ sono emersi i seguenti dati: a dicembre 2022 la Corte internazionale di giustizia tra i 15 giudici solo 4 sono donne; per quanto riguarda la Corte di giustizia europea tra i 27 giudici solo 6 sono donne, e infine per quanto riguarda il Comitato delle Nazioni Unite per la protezione dei diritti

16 UN World Conference on Women (1995), *Beijing Declaration and Platform for Action*, 4-15 settembre 1995, A/CONF.177/RES/1, disponibile al sito: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>, data di consultazione 27 settembre 2023.

17 «*The Commission emphasizes the mutually reinforcing relationship among achieving gender equality and the empowerment of all women and girls, and the full, effective and accelerated implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the gender-responsive implementation of the 2030 Agenda. It acknowledges that achieving gender equality and the empowerment of all women and girls and women's full, equal effective and meaningful participation and decision-making in the context of climate change, environmental degradation and disaster risk reduction is essential for achieving sustainable development, promoting peaceful, just and inclusive societies, enhancing inclusive and sustainable economic growth and productivity, ending poverty in all its forms and dimensions everywhere and ensuring the well-being of all. It recognizes that women and girls play a vital role as agents of change for sustainable developments.*

18 UN Women, (2022), *Feminist Foreign Policies: An Introduction*, disponibile al sito: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-09/Brief-Feminist-foreign-policies-en_0.pdf, data di consultazione 8 settembre 2023.

19 UN Women, (2022), *Feminist Foreign Policies: An Introduction*, disponibile al sito: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-09/Brief-Feminist-foreign-policies-en_0.pdf, data di consultazione 8 settembre 2023.

20 Disponibile al sito: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>, data di consultazione 27 settembre 2023.

21 Disponibile al sito: <https://www.gqualcampaign.org/home/>, data di consultazione 27 settembre 2023.

di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie tra i 14 membri, solo 3 sono donne. Uno studio di tipo storico-quantitativo ha inoltre posto in evidenza come tale squilibrio abbia interessato gli organismi internazionali sin dalla loro costituzione. Ad esempio, delle 51 persone che hanno ricoperto incarichi all'interno del Tribunale internazionale per il diritto del mare sin dalla sua creazione, solo 6 sono state donne, e delle 59 procedure speciali del Consiglio dei diritti umani, 9 non sono mai state ricoperte da una donna. I periodi di equilibrio nella rappresentazione paritaria tra i sessi sono difficilmente rinvenibili. Infine, come recentemente sottolineato da un rapporto del 2022 di *UN Women* e *United Nations Development Programme*, il protrarsi di significative disuguaglianze nella rappresentanza della componente femminile nella vita pubblica e politica hanno favorito l'insorgere di effetti particolarmente deleteri soprattutto nelle fasi di emergenza, come durante la pandemia. Pertanto, le donne sono state in gran parte escluse dagli «spazi decisionali in caso di pandemia in tutto il mondo, che riflettevano le disuguaglianze esistenti nella vita pubblica e politica» (Germano e Fornalé, 2022).

3.3 Accesso alla giustizia climatica

La prassi del Comitato si è rivelata sicuramente molto rilevante, però gli sviluppi normativi, soprattutto a livello nazionale non sono sempre stati adeguati, ed in questo senso appare opportuno fare riferimento al ruolo che negli anni ha assunto la cosiddetta “*climate litigation*”, i contenziosi climatici che hanno fatto avanzare la tutela e salvaguardia dei diritti umani compromessi da fattori ambientali a fronte di una scarsa e solerte azione normativa statale (Savaresi *et al.*, 2022). Negli ultimi anni, abbiamo assistito a un aumento del numero di casi che cercano di ritenere i governi responsabili dell'inerzia climatica basata su motivi di diritti umani e questo solleva interrogativi significativi su come facilitare l'accesso effettivo alla giustizia per le violazioni dei diritti umani causate dai cambiamenti climatici (De Vido e Fornalé, 2023).

L'accesso alla giustizia è una componente essenziale del sistema di protezione e applicazione dei diritti umani. Può essere considerata, in termini generali, come la possibilità per un privato di adire un tribunale. In altre parole, è sinonimo di tutela giurisdizionale. L'accesso alla giustizia può però essere apprezzato anche in senso più ampio, come il diritto di un individuo non solo di adire un tribunale, ma anche di essere indagato sul proprio caso, sentito e giudicato in modo equo, non necessariamente dai tribunali ma da chiunque svolga una funzione di risoluzione delle controversie (De Vido e Fornalé, 2023).

Come accennato brevemente in precedenza, la Raccomandazione Generale n. 37 individua l'accesso alla giustizia tra i tre principi trasversali che dovrebbero servire da guida per ampliare e diversificare i meccanismi di ricorso disponibili. A questo proposito, il Comitato CEDAW, nelle sue osservazioni conclusive, identifica i seguenti ostacoli significativi che potrebbero pregiudicare il pieno ed equo accesso delle donne alla giustizia:

- a. Stigma sociale e culturale, che impediscono alle donne e alle ragazze di presentare le loro denunce, in particolare per quanto riguarda la violenza fisica;
- b. Ostacoli finanziari e materiali come la mancata disponibilità di tribunali o organi paragiudiziari nelle zone rurali o dove sono necessarie azioni transnazionali;
- c. La mancanza di sensibilità di genere del sistema giudiziario rispetto alle donne che denunciano violazioni dei loro diritti.

Ciò solleva preoccupazioni e sono necessari notevoli sforzi per affrontare i limiti dei quadri esistenti e apportare i necessari cambiamenti.

4. Conclusioni

Concludendo, l'emergere di una realtà affetta da crisi multiple e simultanee dove l'esposizione ai cambiamenti climatici si intreccia con le disegualianze già esistenti e radicate rischia di aggravare l'emarginazione e l'esclusione della componente femminile. I progressi sino a qui svolti in ambito di parità di genere non sono garantiti e possono vacillare. Molto resta da fare per garantire che la concettualizzazione in corso del nesso genere-clima affronti forme visibili e meno visibili di discriminazione. È opportuno lanciare un appello per un ambizioso cambio di prospettiva: passare da «*powerless to powerful equality*» attraverso l'effettiva attuazione dei diritti delle donne (Fornalé, 2022). Ciò richiederà l'affermazione e la definizione della partecipazione e della *leadership* delle donne nell'azione per il clima a tutti i livelli. Ciò include l'adozione di misure radicate negli obblighi internazionali di uguaglianza e non discriminazione.

Credo che con il Comitato CEDAW e la sua imminente raccomandazione sulla rappresentanza paritaria e inclusiva delle donne nei sistemi decisionali abbiamo motivo di essere ottimisti. Questo sviluppo offre un'opportunità senza pari per fare della "parità di genere" una caratteristica permanente delle nostre società. Richiede anche l'adozione di strategie innovative per catalizzare le sfide del tempo riconoscendo non solo i bisogni immediati, ma anche i bisogni a lungo termine che potrebbero derivare dalla discriminazione temporale. L'uguaglianza non è concepita solo per i tempi presenti, e abbiamo l'opportunità di affrontare forme di discriminazione strutturali, resilienti e persistenti al fine di proteggere le generazioni future.

Infine, è fondamentale garantire la responsabilità e i meccanismi di applicazione. L'accesso alla giustizia è un obbligo fondamentale che richiede non solo l'accesso a rimedi legali a prezzi accessibili, ma anche misure per migliorare l'"alfabetizzazione legale" delle donne: rendere le donne consapevoli dei loro diritti.

Questo richiede di compiere una riflessione olistica per integrare la questione della partecipazione e rappresentazione femminile nel dibattito climatico con l'obiettivo di colmare non solo il divario tra l'uguaglianza formale e sostanziale, ma soprattutto di innescare un cambio di paradigma invocato dal Comitato CEDAW. E concludo con le parole di Nicole Ameline, la *Chair* del *Working Group* incaricato di elaborare il testo della raccomandazione, che ha sottolineato come viviamo in un momento

storico particolarmente propizio, c'è un impegno collettivo e trasversale che si può far portatore di una nuova visione, e quindi ora «la sfida più grande che riguarda tutti noi e le generazioni future è quella di non fallire»²².

Riferimenti bibliografici

- Albertyn C., Campbell M., Garcia H.A., Fredman S. and Machado M., eds. (2023), *Feminist Frontiers in Climate Justice, Gender Equality, Climate Change and Rights*, Edward Elgar, Cheltenham/Northampton.
- Authers B. and Charlesworth H. (2014), “The Crisis and the Quotidian in International Human Rights Law”, *Netherlands Yearbook of International Law* 2013, 44: 19-39.
- Bähr C.C., Brunner U., Casper K. and Lustig S.H. (2018), “KlimaSeniorinnen: Lessons from the Swiss Senior Women’s Case for Future Climate Litigation”, *Journal of Human Rights and the Environment*, 9, 2: 194-221.
- Beck U. (1992), *Risk Society: Towards a New Modernity*, Sage Publications Ltd., London.
- Bond J. (2021), *Global Intersectionality and Contemporary Human Rights*, Oxford University Press, Oxford.
- Bourke-Martignoni J. (2018), *Intersectionalities, Human Rights, and Climate Change. Emerging Linkages, in the Practice of the UN Human Rights Monitoring System*, in Duyck S., Jodoin S. and Johl A., eds., *Routledge Handbook of Human Rights and Climate Governance*, Routledge, London.
- Campbell M. (2023), *A Greener CEDAW: Adopting a Women’s Substantive Equality Approach to Climate Change*, in Albertyn C., Campbell M., Garcia H.A., Fredman S. and Machado M., eds., *Feminist Frontiers in Climate Justice, Gender Equality, Climate Change and Rights*, Edward Elgar, Cheltenham/Northampton.
- CEDAW (2016), *General Recommendation No 34 on the Rights of Rural Women*, 7 March 2016, UN Doc CEDAW/C/GC/34.
- CEDAW (2018), *General Recommendation No 37 on Gender Related Dimensions of Disaster Risk Reduction in a Changing Climate*, 7 February 2018, UN Doc CEDAW/C/GC/37.
- CEDAW (2023), *Concept Note on the Future General Recommendation on Equal and Inclusive Representation of Women in Decision-Making Systems*.
- Charlesworth H. (2002), “International Law: A Discipline of Crisis”, *The Modern Law Review*, 65, 3: 377-392.
- Creshaw K. (1991), “Mapping the Margins: Intersectionality, Identify Politics, and Violence Against Women of Color”, *Stanford Law Review*, 43, 6: 1241-1299.
- Davies T. (2019), “Slow Violence and Toxic Geographies: ‘Out of Sight? To Whom?’” *Politics and Space*, 40, 2: 409.
- Delmas-Marty M. (2007), “Préface”, in Doat M., Le Goff J., and Pedrot P., eds., *Droit et*

22 *Statement, Equal and Inclusive Representation of Women in Decision-making Systems: CEDAW’s Next General Recommendation, United Nations side-event*, co-organizzato a Ginevra dal Comitato, dal UN High Commissioner for Human Rights, dall’*American University Washington DC*, e dalla *GQUAL Campaign*, il 23 febbraio 2023.

- complexité, Pour une nouvelle intelligence du droit vivant*, Presses Universitaires de Rennes, 7-12.
- De Vido S. (2023), In dubio pro futuris generationibus: *una risposta giuridica ecocentrica alla slow violence*, in M. Frulli, ed., *L'interesse delle future generazioni nel diritto internazionale e dell'Unione europea*, Editoriale Scientifica, Napoli.
- De Vido S. and Fornalé E. (2023), *Women's Access to Climate Justice*, in Fornalé E. and Cristani F., eds., *Women Empowerment and its Limits: Interdisciplinary and Transnational Perspectives toward Sustainable Progress*, Palgrave/Springer, London.
- Dhawan N. and do Mar Castro Varela M. (2016), "What Difference Does Difference Make?: Diversity, Intersectionality and Transnational Feminist Politics", *Wagadu*, 16: 11-39.
- Duvic-Paoli L.A. (2023), "International Law: A Discipline of Ambition", *Leiden Journal of International Law*, 36, 2: 233-249.
- Fornalé E., eds. (2022), *Gender Equality. Reflecting on Power, Representation, and Global Justice*, Brill, Leiden.
- Fornalé E. (2023a), "Vulnerability, Intertemporality, and Climate Litigation", *Nordic Journal Human Rights*, disponibile al sito: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/18918131.2023.2225973?scroll=top&needAccess=true&role=tab>, data di consultazione 14 settembre 2023.
- Fornalé E. (2023b), "Slow Violence, Gender Equality, and Climate Agency", *Revista General de Derecho Europeo*, 61
- Fornalé E., De Vido S., Cristani F., Di Stasi A., and Iermano A. (2023), "Submission to the General Discussion on the 'Draft General Recommendation on Equal and Inclusive Representation of Women in Decision-Making Systems', CEDAW Committee", disponibile al sito: <https://www.ohchr.org/en/events/events/2023/half-day-general-discussion-equal-and-inclusive-representation-women-decision> data di consultazione 14 settembre 2023.
- Gebruers, C. (2023). "From Structural Discrimination to Intersectionality in the Inter-American System of Human Rights: Unravelling Categorical Framings", *The Age of Human Rights Journal*, 20: 1-24, disponibile al sito: <https://doi.org/10.17561/tahrj.v20.7629> data di consultazione 8 settembre 2023.
- Germano C. and Fornalé E. (2022), *Gender Equality in Crisis: Emerging Challenges for Women's Participation*, in Fornalé E., eds., *Gender Equality in the Mirror. Reflecting on Power, Participation, and Global Justice*, Brill, Leiden, 211-224.
- Giddens A. (1990), *The Consequences of Modernity*, Polity Press, Padstow.
- Giles W. and Hyndman J., eds. (2004), *Sites of Violence: Gender and Conflict Zones*, University of California Press.
- GQUAL (2023), *Trends, Obstacles, Good Practices and Recommendations regarding Women's Participation in Political and Public Life: Summary of the Work of the Working Group on the Issue of Discrimination Against Women and Girls*.
- Grear A. (2011), "The Vulnerable Living Order: Human Rights and the Environment in a Critical and Philosophical Perspective", *Journal of Human Rights and the Environment*, 2, 1: 23-44.
- Guterres A. (2022), *António Guterres (UN Secretary-General) to the Press Conference Launch of IPCC Report* [Trascrizione del discorso], UN Media, disponibile al sito: <https://media.un.org/en/asset/k1x/k1xcijxjhp>, data di consultazione 8 settembre 2023.

- Hansel M. (2019), *Feminist Time and an International Law of the Everyday*, in Harris Rimmer S., Ogg K., eds., *Research Handbook on Feminist Engagement with International Law*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 379-398.
- Hansel M. (2022), *From Crisis to Quotidian, Countering the Temporal Myopia of Jus Cogens*, in McNeilly K. and Warwick B., eds., *The Times and Temporalities of International Human Rights Law*, Hart Publishing, 195-210.
- Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) (2022), *Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability. Contribution of Working Group II to the Sixth Assessment Report of the IPCC*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Mbengue M.M. and D’Aspremont J., eds. (2021), *Crisis Narratives in International Law*, Brill, Leiden.
- Morin E. and Kern B. (1993), *Terra-Patria*, Raffaello Cortina Editore, Milano.
- Nixon R. (2011), *Slow Violence and the Environmentalism of the Poor*, Harvard University Press, London/Cambridge.
- Otto, D. (2015), “Decoding Crisis in International Law: A Queer Feminist Perspective”, in Stark B. (eds.), *International Law and Its Discontents: Confronting Crises*, Cambridge University Press, Cambridge, 115-136.
- Pedersen O.W. (2023), “Climate Change Hearings and the ECtHR”, *EJIL:Talk*, disponibile al sito: <https://www.ejiltalk.org/climate-change-hearings-and-the-ecthr/>, data di consultazione 14 settembre 2023.
- Quinn G. (2016), “Reflections on the Value of Intersectionality to the Development of Non-Discrimination Law”, *The Equal Rights Review*, 16: 63-72.
- Rodriguez-Garavito C. (2023), *Climatizing Human Rights: Economic and Social Rights for the Anthropocene*, in Young K. and Langdorf M., eds., *Oxford Handbook of Economic and Social Rights*, Oxford University Press, Oxford, disponibile al sito: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780197550021.013.68>, data di consultazione 8 settembre 2023.
- Savaresi A., Alabrese M. and Scott J. (2022), “Climate Change Litigation and Human Rights: Stocktaking and a Look at the Future”, *Journal of Human Rights and the Environment*, 13, 1: 1-6.
- Simm G. (2019), *Gender, Disasters and International Law*, in S. Harris Rimmer and K. Ogg, eds., *Research Handbook on Feminist Engagement with International Law*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 118-133.
- Sußner P. (2023), “Intersectionality in Climate Litigation: The Case of KlimaSeniorinnen v. Switzerland at the ECtHR”, *VerfBlog*, disponibile al sito: <https://verfassungsblog.de/intersectionality-in-climate-litigation/>, data di consultazione 8 settembre 2023.
- Theilen J.T. (forthcoming, 2024), “Intersectionality’s Travels to International Human Rights”, *Michigan Journal of International Law*, 45, 2.
- Truscan L. and Bourke-Martignoni J. (2016), “International Human Rights and Intersectional Discrimination”, *The Equal Rights Review*, 16: 103-131.
- United Nations Commission on the Status of Women (CSW) (2022), *Achieving Gender Equality and the Empowerment of all Women and Girls in the Context of Climate Change, Environmental and Disaster Risk Reduction Policies and Programmes: CSW 66 Agreed Conclusion*, 29 March 2022, UN Doc E/CN.6/2022/L.7.

- United Nations Development Programme (UNDP) (2022), *Government Responses to COVID-19: Lessons on Gender Equality for a World in Turmoil*, disponibile al sito: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/Government-responses-to-COVID-19-Lessons-on-gender-equality-for-a-world-in-turmoil-en_0.pdf, data di consultazione 14 settembre 2023.
- UN General Assembly (2022), *Violence Against Women and Girls in the Context of the Climate Crisis, Including Environmental Degradation and Related Disaster Risk Mitigation and Response*, Report of the Special Rapporteur on Violence Against Women and Girls, its Causes and Consequences, Reem Alsalem, 11 July 2022, UN Doc A/77/136.
- UN General Assembly (2023), *Women and Girls and the Right to a Clean, Healthy and Sustainable Environment*, Report of the Special Rapporteur on the Issue of Human Rights Obligations Relating to the Enjoyment of a Safe, Clean, Healthy and Sustainable Environment, David Boyd, 5 January 2023, A/HRC/52/33.
- United Nations Secretary General (UNSG) (2022), *Achieving Gender Equality and the Empowerment of all Women and Girls in the Context of Climate Change, Environmental and Disaster Risk Reduction Policies and Programmes: Report of the Secretary-General*, 4 January 2022, UN Doc E/CN.6/2022/3.
- UN Secretary General (UNSG) (2022), *Achieving Gender Equality and the Empowerment of all Women and Girls in the Context of Climate Change, Environmental and Disaster Risk Reduction Policies and Programmes*, 4 January 2022, UN Doc E/CN.6/2022/3.
- UN Special Rapporteur on Contemporary Forms of Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance (UNSR) (2022a), *Report on Contemporary Forms of Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance on Ecological Crisis, Climate Change and Racial Justice*, 25 October 2022, A/77/2990.
- UN Special Rapporteur on Violence against Women and Girls, its Causes and Consequences (UNSR) (2022b), *Report on Violence against Women and Girls in the Context of the Climate Crisis, Including Environmental Degradation and Related Disaster Risk Mitigation and Response*, 11 July 2022, UN Doc A/77/136.
- UN Special Rapporteur on the Independence of Judges and Lawyers Participation of Women in the Administration of Justice (2021), *Participation of Women in the Administration of Justice*, 25 July 2021, A/76/142.
- UN Women (2022), *Feminist Foreign Policies: An Introduction*, disponibile al sito: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-09/Brief-Feminist-foreign-policies-en_0.pdf, data di consultazione 8 settembre 2023.
- World Economic Forum (WEF) (2023), *The Global Risks Report 2023*, World Economic Forum, Cologny/Geneva.

Differenze retributive di genere in Italia: una questione di gestione della retribuzione

Sergio Destefanis, Fernanda Mazzotta, Lavinia Parisi

1. Introduzione

Nonostante il divario nella scolarizzazione tra uomini e donne si sia ridotto nel corso dell'ultimo secolo, esistono ancora notevoli differenze di genere nei livelli retributivi. Seguendo la maggior parte della letteratura, si definisce come divario salariale di genere la differenza grezza tra le retribuzioni maschili e femminili e come discriminazione di genere la parte di questo divario non spiegata dalle caratteristiche osservabili.

Secondo un rapporto del 2019 sull'uguaglianza tra donne e uomini nell'Unione europea (UE), le donne guadagnano in media il 15% in meno all'ora rispetto agli uomini (Commissione europea, 2019). Si osserva una significativa eterogeneità tra gli Stati membri dell'UE: il divario retributivo di genere varia dal 3% della Romania al 23% dell'Estonia. L'Italia ha uno dei divari totali più bassi (5%) ma un elevato divario non spiegato (o residuo), che viene spesso considerato come una misura della discriminazione retributiva di genere.

Infatti, nell'analisi dei divari salariali, la differenza di genere può essere scomposta in due parti. La prima è la parte spiegata dalle caratteristiche inserite nel modello: la letteratura di riferimento individua alcuni fattori che aumentano il divario salariale tra uomini e donne come, ad esempio, il numero di figli, le differenti professioni ricoperte (*labour market segmentation*), la diseguale divisione dei lavori in casa, la responsabilità in termini di cura di bambini ed anziani, le minori esperienze lavorative. La parte spiegata delle differenze retributive può dare indicazioni di *policy* per individuare i fattori su cui incentrare le politiche economiche per favorire una minore disuguaglianza di genere. La seconda parte del *gap* salariale è invece la parte non spiegata dalle caratteristiche osservate, ovvero la situazione in cui nonostante analizziamo i livelli salariali di uomini e donne con le stesse caratteristiche osservate (ad esempio, stessa istruzione, stesso numero di figli, stessa esperienza lavorativa, stessa professione, ecc.) osserviamo comunque una differenza di salario che definiamo non spiegata o residuale e interpretabile come discriminazione di genere.

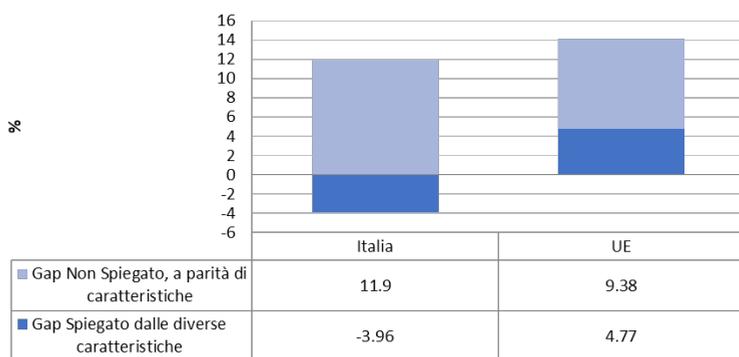


Fig. 1 – Scomposizione del differenziale totale di genere, confronto tra Italia e Unione Europea – differenza percentuale del salario orario tra uomini e donne (Anno 2014).

Nota: Sull'asse delle ordinate è rappresentata la differenza percentuale di salario tra uomini e donne calcolata come salario orario maschile meno salario orario femminile diviso salario orario maschile.

Fonte: Elaborazione da parte degli autori su dati della Commissione europea (2018).

La fig. 1 mostra quanto questa componente residuale sia presente nel mercato del lavoro italiano rispetto alla media europea. Mentre in Europa la parte del divario salariale non spiegato è pari al 9%, in Italia tale parte del *gap* sale al 12%. Considerando uomini e donne con le stesse caratteristiche il divario salariale dovrebbe favorire le donne (-3.96% significa che le donne a parità di caratteristiche dovrebbero guadagnare circa il 4% in più degli uomini), per cui le differenze salariali in Italia sono del tutto non spiegate.

Un ulteriore aspetto è che, confrontando i salari (mensili ed orari) nel settore pubblico e nel settore privato, le donne che lavorano nel pubblico hanno un vantaggio retributivo rispetto alle colleghe nelle grandi imprese private, e tale vantaggio è più ampio del vantaggio registrato dai lavoratori uomini. Da un confronto internazionale emerge che, in Italia, Spagna e Regno Unito le donne occupate nel pubblico hanno un premio salariale anche se si considera la retribuzione mensile. Tuttavia, se si controlla per il livello di istruzione, i dipendenti con un basso livello di istruzione stanno meglio nel settore pubblico, nel senso che ottengono un premio salariale positivo in tre casi (Italia, Francia e Regno Unito) o una minore penalizzazione salariale rispetto ai lavoratori con un alto livello di istruzione negli altri tre paesi (Germania, Spagna e Svezia). Inoltre, per le donne si registra un premio positivo in 4 paesi su 6 per un basso livello di istruzione, vantaggio che persiste in Italia (anche se non statisticamente significativo) e nel Regno Unito anche per un elevato livello di istruzione (Destefanis e Naddeo, 2018).

Tuttavia, è confermato che in tutti i paesi si registra un elevato livello del differenziale di genere, sia nel settore pubblico che nelle grandi imprese private. Tale differenziale tende ad essere più elevato quando si considerano le retribuzioni mensili rispetto a quelle orarie, ciò rappresenta un riflesso del minor numero di ore pro-capite

del segmento femminile. Particolare è il caso del settore pubblico in Italia, dove il differenziale si dimezza, passando dal salario mensile al salario orario. Mentre, quando si considerano le retribuzioni mensili, il differenziale è maggiore nel settore pubblico rispetto alle grandi imprese private in Italia e in Svezia; quando si considerano i salari orari, il differenziale è più alto ancora in Svezia e, seppure di poco, in Francia. Si può pensare che nel settore pubblico funzioni meno un sistema premiante basato sulla gestione delle retribuzioni.

Per questi motivi ci è sembrato interessante approfondire l'analisi del differenziale residuale di genere nello studio “*Goldin’s Last Chapter on the Gender Pay Gap: An Exploratory Analysis Using Italian Data*” pubblicato su *Work, Employment and Society* nel 2023. Questa ricerca esplora l'applicazione all'Italia dell'ipotesi di Goldin¹ secondo cui il divario retributivo di genere non spiegato è legato in modo cruciale all'incentivo delle imprese a ricompensare in modo sproporzionato gli individui che lavorano a lungo e con orari particolari. Lo studio si basa sui dati italiani dell'Indagine europea sulla struttura delle retribuzioni del 2014, ma utilizza anche i dati dell'*Occupational Information Network* e dell'Indagine campionaria italiana sulle professioni per misurare le caratteristiche che riflettono il contesto lavorativo all'interno delle professioni.

In questo contributo proveremo a discutere i principali risultati di questa analisi alla luce della letteratura di riferimento sui differenziali salariali in Italia.

2. *Background* empirico e teorico

La letteratura sulle determinanti dei divari retributivi di genere fornisce un'ampia serie di teorie per spiegare la persistenza del fenomeno, alcune caratteristiche che spieghino il divario salariale di genere sono elencate nel lavoro di Blau e Kahn (2017): ad esempio gli autori annoverano le differenze di istruzione e di genere nelle professioni e nei settori (segregazione), l'esperienza nella forza lavoro, le interruzioni e/o penalizzazione salariale dovute alla maternità, gli orari di lavoro, la flessibilità lavorativa e l'organizzazione del lavoro sul posto di lavoro; il *glass ceiling* e lo *sticky floor* (segregazione verticale); la disuguaglianza nella divisione dei lavori domestici e delle responsabilità di cura; le reti maschili e non ultima, la discriminazione.

Altre spiegazioni hanno riguardato le *soft skill* (Bertrand, 2011), come ad esempio la differenza nell'avversione al rischio, nell'attitudine alla competizione e alla propensione alla contrattazione; i tratti della personalità e le competenze non cognitive, come l'autostima, le norme sull'identità di genere; e le preferenze.

In Italia, alcuni studiosi hanno fornito spiegazioni sul divario salariale parlando di bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro (Olivetti e Petrongolo, 2008), i livelli di istruzione (Mussida e Picchio, 2014a) ed in particolare il settore di studio (Piazzalunga, 2018) la mobilità lavorativa (Del Bono e Vuri, 2011).

1 Claudia Goldin, premio Nobel 2023 per l'Economia, per i suoi studi sulle differenze di genere.

Tuttavia, nonostante l'elevata attenzione istituzionale al fenomeno dell'alto *gap* salariale non spiegato in Italia, la ricerca su di esso è stata relativamente scarsa.

Tra i contributi degni di nota ricordiamo Addabbo e Favaro (2011) e Mussida e Picchio (2014a) che trovano una sostanziale penalizzazione sia per le donne a basso che ad alto livello di istruzione. Mussida e Picchio (2014b) mostrano che il divario non spiegato è aumentato nel tempo, in particolare nella parte alta della distribuzione salariale. Inoltre, Piazzalunga (2018), concentrandosi sui lavoratori laureati, trova che il divario non spiegato è più alto dove il consenso con le norme tradizionali di genere sull'equilibrio tra lavoro e vita privata è più forte, mentre si riduce in presenza di una maggiore disponibilità di servizi per l'infanzia.

In un precedente contributo Destefanis e Naddeo (2018) analizzando il premio salariale (*gap* non spiegato) del settore pubblico mostrano che i dipendenti del settore pubblico godono di retribuzioni mensili e, soprattutto, orarie, maggiori di quelle delle grandi imprese private. Questo vantaggio sembra essere particolarmente rilevante per i livelli di istruzione medi. Emerge anche, dall'analisi degli indici di Gini disaggregati per livello di istruzione, come il settore pubblico sia maggiormente ugualitario. Passando a risultati più analitici, il premio salariale ascrivibile al fatto di lavorare nel settore pubblico è maggiore per le donne che per gli uomini, e, come di consueto in letteratura, per le retribuzioni orarie rispetto a quelle mensili. Il premio salariale pubblico privilegia inoltre i livelli di istruzione medio-bassi. Per ciò che riguarda la discriminazione di genere, da stime aggregate essa sembrerebbe essere maggiore nel settore pubblico che nelle grandi imprese private. Anche in questo caso, però, stime disaggregate per livello di istruzione evidenziano una situazione più favorevole per i dipendenti pubblici femmine con livelli di istruzione medio-bassi. Da tutto ciò emerge un quadro sostanzialmente a favore di un'immagine ugualitaria del settore pubblico, anche se si evidenzia il bisogno di ulteriori analisi per approfondire il ruolo di contrattazione collettiva e sindacati, di differenti tipologie di contratti e dei recenti cambiamenti strutturali di questo settore.

Infatti, vi sono diverse spiegazioni per l'esistenza di un premio salariale nel settore pubblico. Tra queste vi sono quelle che richiamano il maggior grado di centralizzazione del sistema contrattuale nel pubblico, la maggiore sindacalizzazione dei dipendenti di tale settore, il ruolo svolto dal decisore pubblico che ha una diversa funzione obiettivo rispetto al datore di lavoro privato e una maggiore capacità di decisione unilaterale. Accanto a ciò vi sono alcuni istituti che possono influenzare i differenziali salariali, tra cui la legislazione sulla protezione dell'occupazione, quella sul salario minimo e la dimensione dell'occupazione di natura temporanea.

Nonostante ci si attenda a priori che per una donna lavorare nel settore pubblico implichi una minore discriminazione di genere, per quanto riguarda le retribuzioni mensili, le stime che si ottengono rilevano un *gender pay gap* maggiore nel settore pubblico (0,223) che nelle grandi imprese private (0,155).

Nel caso delle retribuzioni orarie vengono invece rispettate (di poco) le aspettative a priori. Il coefficiente di discriminazione è in questo caso uguale a 0,111 nel settore pubblico e a 0,130 nelle grandi imprese private. Se si disaggregano, come già fatto in

precedenza, gli occupati per livello di istruzione, si ottengono risultati meno “punitivi” per il settore pubblico, si riscontra infatti una situazione relativamente più favorevole per le donne (in termini assoluti, e relativamente alle colleghe delle grandi imprese private) per i livelli di istruzione medio-bassi. Anche in questo caso è dunque possibile ipotizzare un ruolo importante in questo ambito per contrattazione collettiva e sindacati. Relativamente alla discriminazione di genere, è interessante ricordare anche i risultati ottenuti da Piazzalunga e Di Tommaso (2016) applicando la metodologia di scomposizione di Oaxaca-Blinder al campione italiano di *European Union Statistics on Income and Living Conditions* (EU-SILC) per il periodo 2004-2012. Si ricorderà che in Italia nel 2010-11 sono stati congelati i salari pubblici. Come conseguenza il premio salariale del settore pubblico è sceso dal 15% all’11%. La riduzione del premio salariale è stata comunque più forte per le donne. In effetti, la discriminazione di genere, leggermente decrescente nel settore privato, è cresciuta nel settore pubblico dal 4% del 2008 all’8% del 2012. La riduzione del premio salariale è stata comunque più forte per le donne. Utilizzando tecniche di analisi controfattuale, Piazzalunga e Di Tommaso (2016) mostrano che il blocco salariale è stato la principale causa dell’aumento della discriminazione di genere. L’effetto del blocco rappresenta addirittura più del 100% dell’incremento nella discriminazione tra il 2009 e il 2011.

Tutti questi studi si concentrano sulla relazione tra il divario non spiegato e il livello di istruzione dei lavoratori, ma trascurano il ruolo delle caratteristiche occupazionali dei posti di lavoro. Una parziale eccezione è fornita da Addabbo e Favaro (2011), che utilizzano informazioni sulla principale attività svolta e sul grado di responsabilità dei lavoratori.

Per questo motivo, il nostro contributo alla letteratura, prendendo spunto da Goldin (2014), è stato quello di approfondire queste considerazioni dimostrando che l’analisi della determinazione della retribuzione all’interno delle occupazioni può far luce sui fattori alla base del divario retributivo non spiegato in Italia.

3. Il divario retributivo di genere e l’ipotesi Goldin

Goldin (2014) evidenzia una ragione relativamente trascurata per spiegare il residuo del divario retributivo di genere. Sostiene che le imprese hanno un incentivo a premiare in modo sproporzionato gli individui che lavorano per orari lunghi e in momenti particolari. Se alcuni lavoratori desiderano l’amenità della flessibilità del posto di lavoro, le imprese possono trovare conveniente fornirla in cambio di un salario più basso, anche per incentivare altri lavoratori. Emerge quindi una relazione non lineare (più che proporzionale) tra i guadagni e le ore lavorate, portando a sua volta a un divario retributivo di genere non spiegata da differenze di capitale umano o di altre caratteristiche misurabili dei lavoratori.

Infatti, se l’elasticità dei guadagni rispetto alle ore lavorate è maggiore di uno, i lavoratori che desiderano meno ore e un’occupazione più flessibile subiscono una

penalizzazione dei guadagni. Poiché tali lavoratori sono tipicamente donne, emerge di conseguenza un divario di genere.

Questo schema ha dato buoni risultati empirici quando è stato applicato ai dati degli Stati Uniti in Goldin (2014). Tuttavia, non essendo stato applicato al di fuori degli Stati Uniti il nostro lavoro di ricerca ha cercato di affrontare questa lacuna applicando il framework di Goldin ai dati italiani.

Goldin (2014, p. 1091) afferma esplicitamente che, sebbene il suo articolo si occupi di dati statunitensi, il suo approccio dovrebbe avere un'applicabilità più ampia. L'Italia è un interessante campo di ricerca, dato il suo divario retributivo residuo piuttosto ampio e la mancanza di attenzione in letteratura sulle caratteristiche occupazionali dei posti di lavoro. Nell'intraprendere questa ricerca, tuttavia si deve prestare attenzione alle differenze ampiamente riconosciute tra il mercato del lavoro italiano e quello statunitense.

In primo luogo, la direttiva europea sull'orario di lavoro può influire sull'orario medio di lavoro di uomini e donne in Italia più di quanto non faccia il *Fair Labor Standards Act* (FLSA) negli Stati Uniti. Infatti, il FLSA non pone limiti al numero di ore che un dipendente di 16 anni o più può lavorare in una settimana lavorativa, mentre la direttiva sull'orario di lavoro impone, almeno in linea di principio, un limite di ore di lavoro di 48 ore per settimana lavorativa. Landivar (2015) rileva che il divario nelle ore lavorate tra i coniugi è minore nei Paesi con orari di lavoro settimanali massimi più brevi. Purtroppo, i dati del suo studio non consentono un confronto diretto tra l'Italia e gli Stati Uniti. In ogni caso analizzando i dati OCSE osserviamo che i due Paesi hanno simili divari di genere nella settimana lavorativa dei lavoratori a tempo pieno per l'anno di riferimento 2014 (5,3% in Italia contro 5,7% negli Stati Uniti).

In secondo luogo, gli Stati Uniti e altri Paesi anglosassoni sono stati caratterizzati negli ultimi decenni da una netta diminuzione della sindacalizzazione e della copertura sindacale della contrattazione collettiva. Anche se in modo meno radicale, le istituzioni della determinazione dei salari sono cambiate anche in alcuni Paesi dell'Europa continentale, tra cui l'Italia (OCSE, 2004, cap. 3). Questi Paesi sono ora caratterizzati da un sistema in cui si è sviluppata anche la contrattazione del singolo lavoratore accanto a quella classica collettiva. Questo contesto dovrebbe consentire di compensare i differenziali salariali, come previsto dall'ipotesi di Goldin, soprattutto nella fascia più alta della distribuzione dei salari, dove la sindacalizzazione e la copertura sindacale contano meno (Destefanis e Naddeo, 2018; Lucifora e Meurs, 2006).

Queste caratteristiche implicano che, nonostante le chiare differenze nei due mercati del lavoro, il quadro di Goldin ha un certo potenziale per spiegare il divario retributivo di genere residuo in Italia. Inoltre, esse suggeriscono anche la potenziale importanza di considerare diversi gruppi di lavoratori nell'analisi. L'ipotesi quindi da verificare è se in Italia, come negli Stati Uniti, la componente non spiegata del divario di genere sia funzione dell'elasticità dei guadagni rispetto alle ore di lavoro nei diversi tipi di occupazione. Per misurare questa componente non spiegata, questo studio segue sia la procedura di Goldin che il noto metodo di decomposizione di Oaxaca-Blinder (OB), che fornisce un'analisi di robustezza all'analisi di Goldin (2014).

Da questa panoramica traiamo le seguenti considerazioni. In primo luogo, la rilevanza delle norme sociali sulle preferenze alla base del quadro dei differenziali compensativi di Goldin evidenzia l'importanza di considerare separatamente i diversi gruppi di lavoratori in qualsiasi analisi empirica. Questo punto deriva anche dalla precedente considerazione sulle differenze dei mercati del lavoro italiano e statunitense, in particolare per quanto riguarda il ruolo dei sindacati. In effetti, la stessa Goldin ha seguito l'approccio della disaggregazione, concentrandosi solo sull'estremità inferiore della distribuzione dei guadagni in Goldin (2015). Date le caratteristiche del set di dati di questo studio, è opportuno effettuare analisi separate per i lavoratori laureati e non laureati.

In secondo luogo, i differenziali di compensazione potrebbero non essere l'unica spiegazione di come una relazione non lineare tra retribuzione e ore di lavoro sia legata al divario retributivo di genere. Questo nesso potrebbe anche derivare dalla relativa mancanza di interesse da parte delle donne a investire nel capitale umano specifico dell'azienda lavorando per orari lunghi e particolari. Infine, il profondo legame tra l'analisi di Goldin e la letteratura sull'equilibrio tra lavoro e vita privata fa sì che le relazioni analitiche ed empiriche evidenziate da questo approccio siano molto rilevanti per valutare l'impatto del lavoro flessibile sul divario di genere.

4. L'analisi empirica in Italia

L'analisi empirica è stata realizzata utilizzando un'ampia banca dati relativa alle risposte italiane all'indagine europea sulla struttura delle retribuzioni del 2014 (la *Structure of Earnings Survey*, SES). La SES fornisce dati accurati e armonizzati sulle retribuzioni e sulle caratteristiche individuali dei lavoratori e dei loro datori di lavoro. Inoltre, per valutare se alcune caratteristiche qualitative delle professioni siano correlate alla componente non spiegata del divario di genere, lo studio ha utilizzato i dati di altre due indagini: l'Indagine campionaria sulle professioni in Italia (ICP) del 2013 e l'indagine online dell'*Occupational Information Network* (O*Net) del 2014. Entrambe le indagini utilizzano lo stesso questionario e raccolgono lo stesso tipo di informazioni per ciascun Paese, tuttavia, i metodi di divulgazione delle informazioni raccolte sono diversi: l'indagine O*Net riporta le distribuzioni di frequenza e l'ICP riporta le risposte medie. Poiché l'approccio dell'ICP comporta una potenziale perdita di potere esplicativo, abbiamo utilizzato entrambe le fonti di informazione.

Il campione di riferimento su cui si basa l'analisi comprende i lavoratori di età compresa tra i 20 e i 60 anni e oltre, con un reddito compreso tra il primo e il nono percentile della distribuzione dei redditi, che lavorano a tempo pieno (più di 30 ore) e con un contratto di tre mesi o più. Inoltre, l'analisi empirica si basa su due sotto campioni, denominati «laureati a tempo pieno» e «non laureati a tempo pieno». La variabile dipendente è il salario lordo per il mese di riferimento.

Per analizzare il ruolo dell'occupazione nello spiegare il divario di genere, sono state analizzate le occupazioni a tre cifre dell'*International Standard Classification of Occupations*

(ISCO). Delle 111 occupazioni riportate nel dataset originale, sono state selezionate 66 occupazioni in cui il numero totale di osservazioni in qualsiasi sotto campione è di almeno 25 individui per ciascun genere. Al di sotto di questo numero di osservazioni, le stime del divario di genere residuo potrebbero non essere affidabili.

Come abbiamo già detto, per controllare le caratteristiche qualitative delle professioni, questo studio utilizza i dati dell'indagine ICP 2013 e dell'indagine O*Net 2014. Sia l'indagine ICP che l'indagine O*Net esaminano le caratteristiche occupazionali divise in sette sezioni: conoscenze, competenze, attitudini, attività lavorative generalizzate, valori, stili di lavoro e condizioni di lavoro. Da queste indagini abbiamo costruito cinque indicatori occupazionali nel modo seguente:

1. Pressione sul tempo: la percentuale di individui che devono rispettare scadenze rigide una volta alla settimana o più;
2. Contatto con gli altri: la percentuale di individui che hanno contatti con gli altri per la maggior parte del tempo o costantemente;
3. Lavoro strutturato contro lavoro non strutturato: la percentuale di individui che hanno una certa o alta discrezionalità nel determinare i propri compiti, priorità e obiettivi (una maggiore discrezionalità rende il lavoratore meno sostituibile);
4. Libertà decisionale: la percentuale di individui con una certa o elevata libertà decisionale e, di conseguenza, con maggiori responsabilità;
5. Stabilire e mantenere relazioni interpersonali: la media, su una scala da 1 a 5, dell'importanza che le relazioni interpersonali rivestono per le prestazioni lavorative, su una scala da 1 a 5 dell'importanza, per le prestazioni lavorative, di stabilire e mantenere relazioni interpersonali e rapporti di lavoro interpersonali.

Nell'analisi empirica diventa cruciale la relazione tra il differenziale salariale residuo tra generi (o, allo stesso modo, l'elasticità dei guadagni rispetto all'orario di lavoro) e le caratteristiche occupazionali sopra definite, queste infatti potrebbero spingere le imprese a imporre penalizzazioni sui guadagni ai lavoratori che cercano maggiore flessibilità sul posto di lavoro. L'analisi, infatti, ha valutato la rilevanza della natura delle occupazioni per il differenziale retributivo di genere residuo applicando le principali procedure suggerite da Goldin (2014) ai dati italiani e replicando questi esercizi con la scomposizione di Oaxaca-Blinder (1973) del differenziale retributivo di genere non spiegato (comunemente etichettato come discriminazione) sostituita alla misura di Goldin del differenziale retributivo di genere residuo.

5. I principali risultati

Un primo punto da sottolineare è che, utilizzando lo stesso tipo di decomposizione proposto da Goldin osserviamo per l'Italia un divario all'interno delle occupazioni tra il 60% e il 56% per il sotto campione dei laureati a tempo pieno, e quindi un divario

tra occupazioni del 40%-44%. Per il sotto campione dei non laureati a tempo pieno, queste cifre sono rispettivamente 74%-70% per il *gap* interno e 26%-30% per il *gap* tra occupazioni. L'ipotesi di Goldin non è interessante solo per i dati italiani, ma è anche potenzialmente rilevante per l'estremità inferiore della distribuzione dei guadagni.

In secondo luogo, se scomponiamo il differenziale salariale (tab. 1) notiamo che inserendo via via variabili nella regressione la parte residuale del *gap* si riduce ma non si annulla del tutto. Infatti, anche a parità di istruzione, ore lavorate ed occupazione resta un differenziale salariale tra uomini e donne di 11.9% per i laureati a tempo pieno e 11% per i non laureati a tempo pieno.

Tab. 1 – Scomposizione del differenziale totale in Italia (anno 2014), laureati e non laureati.

Differenze salariali (%)	Laureati a tempo pieno	Non Laureati a tempo pieno
Totale	23.7%	16.9%
Spiegata da istruzione	5.7%	3.8%
Residuale	18.0%	13.1%
Spiegata da istruzione + ore lavorate	6.4%	3.7%
Residuale	17.3%	13.2%
Spiegata da istruzione + ore lavorate + occupazione	11.8%	5.9%
Residuale	11.9%	11.0%

Nota: La differenza percentuale di salario tra uomini e donne è calcolata come salario orario maschile meno salario orario femminile diviso salario orario maschile.

Fonte: Elaborazione da parte degli autori su dati SES 2014.

Il risultato riportato nella tab. 1 ci porta ad analizzare più in profondità le ragioni sottostanti questo alto *gap* non spiegato in Italia, in particolare nella tab. 2 mettiamo in relazione l'elasticità dei salari rispetto alle ore lavorate e le caratteristiche delle occupazioni precedentemente analizzate. Abbiamo quindi osservato che l'elasticità dei salari aumenta se il lavoro presenta caratteristiche che: rendono poco sostituibili i lavoratori (come ad esempio se la professione richiede contatti con altre persone o sono necessarie relazioni interpersonali); rendono i lavoratori più liberi ma anche con più responsabilità (come ad esempio più discrezionalità nel definire compiti, priorità e obiettivi; autonomia/responsabilità nelle decisioni); prevedano pressione nei tempi per il rispetto delle scadenze.

Nella tab. 2, infatti osserviamo che, come ci si aspettava, per i lavoratori laureati c'è una relazione positiva tra l'elasticità e le caratteristiche occupazionali che, secondo Goldin, spingono le imprese a imporre penalizzazioni sui guadagni ai lavoratori flessibili. La situazione è un po' diversa per i non laureati; infatti, per questi lavoratori la relazione tra il divario residuo e l'elasticità dei guadagni non dipende dal meccanismo del differenziale retributivo evidenziato da Goldin (2014).

*Tab. 2 – Correlazione tra elasticità dei salari e l'indicatore sintetico (indice di responsabilità, insostituibilità e time pressure) calcolato dall'indagine O*net come media normalizzata delle caratteristiche occupazionali selezionate.*

Lavoratori Laureati a Tempo Pieno		
	Coeff.	T-stat
Pearson	+0.00	+0.01
Spearman	+0.25	+2.05**
Pearson (no outliers)	+0.51	+4.72***
Lavoratori Non Laureati a Tempo Pieno		
Pearson	-0.05	-0.42
Spearman	+0.06	+0.44
Pearson (no outliers)	-0.01	-0.05

Fonte: Destefanis, Mazzotta e Parisi (2023).

La tab. 3, mostra che le occupazioni con una maggiore elasticità presentano divari retributivi di genere più ampi, sia per i laureati che per i non laureati.

Tab. 3 – Correlazione tra elasticità dei salari e differenziale residuale di genere.

Lavoratori Laureati a Tempo Pieno		
	Coeff.	T-stat
Pearson	+0.28	+2.35
Spearman	+0.21	+1.68
Pearson (no outliers)	+0.29	+2.22
Lavoratori Non Laureati a Tempo Pieno		
	Coeff.	T-stat
Pearson	+0.35	+3.03
Spearman	+0.37	+3.16
Pearson (no outliers)	+0.40	+3.3

Fonte: Destefanis, Mazzotta e Parisi (2023).

6. Considerazioni conclusive

Il nostro studio ha cercato di spiegare il divario retributivo residuale di genere in Italia alla luce dell'ipotesi di Goldin (2014) secondo cui tale divario è legato in modo cruciale all'incentivo delle aziende a ricompensare in modo sproporzionato gli individui che lavorano per orari lunghi e particolari. Lo studio ha utilizzato i dati italiani della SES 2014 e i dati delle indagini O*Net e ICP per misurare importanti caratteristiche occupazionali.

I risultati hanno rivelato un notevole differenziale salariale di genere all'interno delle professioni sia per i laureati (a tempo pieno) che per i non laureati. Inoltre, esiste una relazione positiva tra il divario retributivo di genere non spiegato e l'elasticità dei guadagni rispetto alle ore di lavoro sia per i laureati che per i non laureati. Tuttavia, una relazione tra il divario retributivo, l'elasticità dei guadagni e le caratteristiche occupazionali è stata riscontrata solo per i lavoratori laureati.

L'analisi della determinazione della retribuzione all'interno delle professioni offre nuovi spunti di riflessione sui fattori alla base del divario retributivo residuo in Italia. La relazione tra questo divario e l'elasticità delle retribuzioni rispetto alle ore di lavoro contribuisce a spiegare perché Mussida e Picchio (2014b) trovano che questo divario sia aumentato nel tempo. Come sottolineato da Bertrand (2018), le penalizzazioni sui guadagni sui lavoratori che cercano orari di lavoro più flessibili si stanno probabilmente rafforzando nelle società occidentali. Inoltre, le relazioni tra il divario e le tradizionali norme di genere o la disponibilità di servizi di assistenza all'infanzia, come evidenziato da Piazzalunga (2018), potrebbero derivare dal fatto che questi fattori rendono rispettivamente più o meno difficile per le donne fornire le lunghe e particolari ore di lavoro richieste dai datori di lavoro. Entrambi questi elementi sono rilevanti per le implicazioni politiche di questa analisi.

Nell'ambito di mercati del lavoro "interni", le imprese remunerano più che proporzionalmente (elasticità maggiore di 1) le ore lavorate, quando tali ore sono svolte a particolari condizioni di stress, responsabilità ed insostituibilità. Il *gender wage gap* aumenta quando vi è un'elevata elasticità dei salari rispetto alle ore lavorate. Le donne ricevono salari inferiori quando, a parità di professione, evitano quelle mansioni che richiedono più stress, maggiori responsabilità ed insostituibilità, caratteristiche che invece vengono ben pagate a chi se ne assume il peso. Ma perché si fa una scelta anziché un'altra? In economia questo è un punto fondamentale. La scelta può dipendere dalle preferenze e dai vincoli e le donne hanno più vincoli, anzi, anche le preferenze tra tempo libero e lavoro, che influiscono sulle scelte in termini di offerta di lavoro, hanno in sé un potenziale vincolo, dato che il tempo libero (il tempo dedicato al lavoro non retribuito) è più utile e meno sostituibile, quando svolto da una donna e vale di più di quanto valga cederlo sul mercato.

L'acquisizione di ulteriori conoscenze sulla rilevanza della contrattazione collettiva, del contesto economico e delle norme sociali è inoltre di fondamentale importanza per utilizzare le evidenze di questo articolo per formulare prescrizioni politiche. Bertrand

(2018) descrive la situazione attuale come una situazione in cui sono all'opera forze contrastanti: mentre la tecnologia ha ridotto il carico di tempo dell'assistenza domiciliare, riducendo così la pressione per le donne a richiedere orari di lavoro più flessibili, i fattori che spingono le imprese a imporre penalizzazioni sui guadagni ai lavoratori che cercano una maggiore flessibilità sembrano anch'essi guadagnare forza.

Riferimenti bibliografici

- Addabbo T. and Favaro D. (2011), "Gender Wage Differentials by Education in Italy", *Applied Economics*, 43, 29: 4589-4605.
- Bertrand M. (2011), *New Perspectives on Gender*, in Card D. and Ashenfelter O., eds., *Handbook of Labor Economics*, North Holland, Amsterdam: 1543-1590.
- Bertrand M. (2018), "Coase Lecture: The Glass Ceiling", *Economica*, 85, 338: 205-231.
- Blau F.D. and Kahn L.M. (2017), "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations", *Journal of Economic Literature*, 55, 3: 789-865.
- Blinder A.S. (1973), "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *The Journal of Human Resources*, 8, 4: 436-455.
- Boll C., Leppin J., Rossen A. et al. (2016) *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries*, Study commissioned by the European Commission, Luxemburg.
- Commissione europea (2018,) *The Gender Pay Gap in EU Countries – New Evidence Based on EU-SES 2014*.
- Commissione europea (2019), *2019 Report on Equality between Women and Men in the EU*.
- Del Bono E. and Vuri D. (2011), "Job Mobility and the Gender Wage Gap in Italy", *Labour Economics*, 18, 1: 130-142.
- Destefanis S. e Naddeo P. (2018), *I differenziali salariali tra settore pubblico e privato in Italia*, in Franzini M. and Raitano M., a cura di, *Il Mercato Rende Diseguali? La Distribuzione Dei Redditi in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Destefanis S., Mazzotta F. and Parisi L. (2023), "Goldin's Last Chapter on the Gender Pay Gap: An Exploratory Analysis Using Italian Data Work", *Employment and Society*: 1-24.
- Goldin C. (2014), "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter", *American Economic Review*, 104, 4: 1091-1119.
- Goldin C. (2015), *Hours Flexibility and the Gender Gap in Pay*, Center for American Progress, Washington D.C.
- Landivar L.C. (2015), "The Gender Gap in Employment Hours: Do Work-Hour Regulations Matter?", *Work, Employment and Society*, 29, 4: 550-570.
- Lucifora C. and Meurs D. (2006), "The Public Sector Pay Gap in France, Great Britain and Italy", *Review of Income and Wealth*, 52(1): 43-59.
- Mussida C. and Picchio M. (2014a), "The Gender Wage Gap by Education in Italy", *The Journal of Economic Inequality*, 12, 1: 117-147.

- Mussida C. and Picchio M. (2014b), "The Trend over Time of the Gender Wage Gap in Italy," *Empirical Economics*, 46, 3: 1081-1110.
- Oaxaca R. (1973), Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, *International Economic Review*, 14, 3: 693-709.
- Olivetti C. and Petrongolo, B. (2008), "Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps", *Journal of Labor Economics*, 26, 4: 621-654.
- Piazzalunga D. (2018), "The Gender Wage Gap Among College Graduates in Italy", *Italian Economic Journal*, 4, 1: 33-90.
- Piazzalunga, D. and Di Tommaso M.L. (2018) "The Increase of the Gender Wage Gap in Italy During the 2008-2012 Economic Crisis", *The Journal of Economic Inequality*, 17, 1: 1-23.

Approcci di genere nel mondo della medicina e della farmacia

*Anna Maria D'Ursi, Amelia Filippelli, Rita Patrizia Aquino, Federica De Rosa,
Paola Sabatini, Manuela Grimaldi*

1. Introduzione

L'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) definisce la “medicina di genere” come lo studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso), socio-economiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona. Pertanto, la medicina di genere è un approccio alla pratica medica che tiene conto delle specificità di genere nei percorsi di diagnosi e cura delle malattie, mentre la farmacologia di genere tiene conto delle specificità di genere nella gestione dei farmaci, nei loro lunghi percorsi di ricerca e sviluppo e in tutti gli aspetti farmacodinamici e farmacocinetici.

È importante specificare che la medicina di genere non è la “medicina delle donne”, per cui nell'assistenza sanitaria sono considerate le esigenze specifiche delle donne in quanto tali; cioè, la medicina di genere non è una nuova accezione della ginecologia – la medicina della gravidanza o della menopausa.

La medicina di genere è un approccio alla pratica medica che ha l'obiettivo di far fronte in modo appropriato alle richieste di salute dei diversi generi. Questo approccio richiede lo sviluppo di prassi di maggiore attenzione verso le donne laddove si evidenzino delle carenze di dati o di prassi appropriati nei confronti delle donne, ma altrettanto nei confronti degli uomini, laddove si evidenzino delle carenze di dati o di prassi appropriati nei confronti degli uomini. Ad esempio, è riconosciuta una carenza di dati per quanto riguarda l'incidenza, l'eziopatologia e la cura dell'osteoporosi e della depressione negli uomini, mentre la stessa carenza si verifica nell'ambito cardiovascolare per quanto riguarda le donne.

2. Medicina di genere: definizioni

Per affrontare in modo adeguato le problematiche di medicina e farmacologia di genere è necessario fare delle specificazioni sul significato dei termini “sesso” e “genere”, con le conseguenti implicazioni che esse hanno nei contesti decisionali che riguardano provvedimenti per il mantenimento e la cura dello stato di salute e l'assistenza sanitaria.

Dunque, per quanto riguarda le differenze uomo-donna, il concetto di “sesso” è riferito a tutti gli aspetti biologici che determinano queste differenze. L'uomo e la

donna sono diversi a livello genetico per la presenza di geni, presenti sui cromosomi X e Y, i quali sono responsabili di codificare per proteine che contribuiscono alla manifestazione dei caratteri sessuali. Quindi tutto ciò che è correlato alla espressione e l'attività biologica delle proteine espresse da questi geni contribuisce alla manifestazione dei caratteri sessuali. Ad esempio, in accordo alle funzioni biologiche legate al sesso, esistono parametri antropometrici specifici per uomini e donne quali peso, altezza, composizione corporea. In accordo al sesso esistono processi biomolecolari che regolano la produzione e il rilascio degli ormoni sessuali, così come tutti i processi biologici che regolano la funzione riproduttiva.

Per quanto riguarda il "genere", esso include aspetti associati al comportamento, allo stile di vita e all'esperienza dell'individuo. Le questioni legate al concetto di genere hanno implicazioni socioculturali piuttosto che biologiche. Esse condizionano le modalità di interazione dell'individuo con le strutture e il personale sanitario, ed influenzano, ad esempio, gli atteggiamenti comportamentali del personale medico. Il genere condiziona il modo in cui sono raccomandate le misure di prevenzione da parte del personale medico, sono prescritti i farmaci, sono date indicazioni per interventi chirurgici nei diversi ambiti specialistici.

Nonostante le questioni correlate al sesso e al genere sembrino avere delle implicazioni decisamente diverse, risulta estremamente difficile, nella pratica, individuare degli ambiti rigidamente divisi che siano condizionati o condizionino separatamente, da una parte il sesso e dall'altra il genere.

Il sesso può condizionare in modo determinante atteggiamenti che espongono a un maggior rischio per quanto riguarda la prevenzione e la cura delle malattie. Il testosterone, ad esempio, che è l'ormone responsabile della manifestazione dei caratteri sessuali maschili, favorisce comportamenti aggressivi che possono creare condizioni di rischio per la salute. D'altro canto, alcuni fattori comportamentali associati al genere possono influenzare condizioni biologiche preesistenti, determinando ancora una volta, un aumentato rischio per la salute. Ad esempio, l'esposizione a stress, inquinamento ambientale, comportamenti alimentari scorretti possono essere cause di alterazioni genetiche ed epigenetiche in tutte le epoche della vita biologica: già in fase prenatale, ma ancora nell'infanzia, da adulti e nella vecchiaia. La manifestazione biologica di queste alterazioni può avere effetti diversi nei diversi generi. Una ragione determinante è che i meccanismi di riparazione del DNA a livello epigenetico sono regolati dagli ormoni sessuali.

3. Patologie *gender* specifiche

Poiché i fattori correlati al sesso e al genere possono influenzare in modo decisivo i meccanismi molecolari all'origine delle malattie, essi condizionano la manifestazione di un gran numero di patologie, tra cui quelle del sistema cardiovascolare, polmonare e immunitario, oltre a patologie che interessano la gastroenterologia, l'epatologia, la

nefrologia, l'endocrinologia, l'ematologia e la neurologia; per quanto riguarda gli aspetti farmacologici, i fattori correlati al sesso e al genere influenzano la farmacocinetica e la farmacodinamica.

Come riflesso di un aumentato interesse verso le problematiche di sesso e genere, migliaia di lavori scientifici, recentemente pubblicati o sono in corso di pubblicazione, presentano risultati sperimentali sull'effetto di sesso e genere sull'epidemiologia, la fisiopatologia, le manifestazioni cliniche, i trattamenti e gli esiti di numerose patologie.

3.1 Specificità di genere nelle patologie cardiovascolari

Esistono forti evidenze epidemiologiche che uomini e donne affette da patologie cardiovascolari sono esposti a rischi differenziati e hanno prognosi differenziate. Le cause principali di queste differenze sono da ricercarsi nei meccanismi biomolecolari, che sono regolati in modo significativo dall'azione degli ormoni sessuali, in particolare, estrogeni, androgeni e progesterone.

Mentre si osserva una riduzione dell'incidenza di infarto del miocardio nella popolazione mondiale, tale patologia è in aumento nelle giovani donne. Una delle ragioni è che queste ultime, probabilmente, sono scarsamente raggiunte dai programmi di prevenzione. Al contrario in conseguenza dei recenti cambiamenti nello stile di vita, le giovani donne sono via via più esposte al rischio cardiovascolare per un aumento dell'abitudine al fumo e per una maggiore esposizione a stress lavorativo.

Le donne e gli uomini differiscono anche per quanto riguarda l'eziologia dell'infarto miocardico: i fattori psicologici sono più importanti nelle donne, l'esercizio fisico intenso è una causa più comune negli uomini. Per quanto riguarda episodi di recidive dopo un primo infarto miocardico, lo stress sociale è una delle principali cause nelle donne, per le quali il tasso di mortalità è anche più elevato rispetto agli uomini. Per quanto riguarda la sintomatologia, le donne manifestano un maggior numero di "sindromi atipiche", cioè una sintomatologia per l'infarto con una maggiore varietà di sintomi che generalmente sono ritenuti secondari.

In termini di diagnosi e trattamento, non come risultato di strategie basate sull'evidenza, ma semplicemente a causa di viziate prassi da parte del personale medico, l'infarto del miocardio nelle donne è sotto-diagnosticato e pertanto non adeguatamente trattato.

Per quanto riguarda la malattia coronarica, l'età media delle donne è di circa dieci anni superiore a quella degli uomini, e seppure con sopravvivenza relativamente bassa in entrambi i sessi, con una migliore prognosi nelle donne rispetto agli uomini. L'ipertensione in giovane età è più frequente negli uomini che nelle donne, ma l'incidenza tra le donne aumenta significativamente dopo la menopausa.

Le cardiomiopatie hanno maggiore incidenza negli uomini, ma la cardiomiopatia di Takotsubo, la sindrome conosciuta come "crepa-cuore" è una patologia largamente sotto-diagnosticata che colpisce quasi esclusivamente le donne. È associata a stress psicologico e imita le caratteristiche di un infarto miocardico acuto con una grave

disfunzione ventricolare sinistra, anche se non associata ad ostruzione coronarica, come avviene normalmente per l'infarto del miocardio.

Naturalmente, le malattie cardiovascolari non sono l'unico ambito in cui uomini e donne differiscono nella suscettibilità e nella sopravvivenza alle malattie. In generale, le donne sono più frequentemente colpite da tutte le forme di anemia; la carenza di ferro è una causa frequente di anemia tra le donne.

Esistono inoltre marcate specificità di genere per quanto riguarda le malattie polmonari. L'incidenza dell'asma è più elevata tra i ragazzi maschi, ma questa tendenza si inverte nel corso del tempo, tanto che, nella giovane età adulta, le donne sono prevalentemente colpite e accusano sintomi più gravi.

Il cancro ai polmoni e la broncopneumopatia cronica ostruttiva sono un problema serio sia per le donne che per gli uomini. Queste patologie, tuttavia sono in aumento tra le donne a causa dell'aumento della dipendenza dal fumo e di una maggiore sensibilità delle donne alla tossicità del tabacco.

Le donne hanno una maggiore tendenza a contrarre malattie renali croniche o a subire complicanze per insufficienza renale. Ciò dipende dal fatto che esse hanno un minor numero di nefroni nel rene e quindi una minore capacità di concentrare l'urina rispetto agli uomini. Al contrario, la nefrite lupica è più comune negli uomini e presenta una più rapida progressione. Anche la malattia policistica renale è più diffusa negli uomini e ha un esito peggiore rispetto alle donne.

La maggior parte delle malattie autoimmuni ha una maggiore incidenza nelle donne che negli uomini. Il Lupus Eritematoso Sistemico è più frequente nelle donne in età riproduttiva perché il suo decorso è influenzato dai livelli di estrogeni nel siero. Anche la sindrome di Sjögren è più frequente nelle donne, perché anche in questo caso, gli ormoni sessuali sono coinvolti nei meccanismi biomolecolari che ne regolano la eziologia. Le malattie reumatiche hanno una maggiore incidenza tra le donne anche se si riscontra tra le donne un significativo ritardo nella diagnosi. Tra le patologie di interesse reumatologico citiamo la fibromialgia, oramai dilagante, e significativamente più diffusa tra le donne rispetto agli uomini, e l'artrite reumatoide la cui incidenza ha enormi ricadute a livello sociale ed economico.

Le malattie della tiroide e la presenza di anticorpi anti-tiroide tipici della tiroidite Hashimoto sono più comuni nelle donne, mentre il sesso maschile è un fattore di rischio per il carcinoma tiroideo. L'osteoporosi è più frequente nelle donne, ma è spesso sotto-diagnosticata negli uomini dove può causare frattura dell'anca. La malattia di Alzheimer è più frequente nelle donne ed è più spesso associata alla depressione.

Le differenze di genere sono risultate evidenti anche nelle conseguenze della malattia da Sars-Cov-2. Infatti, se gli uomini sono stati i più colpiti dal Covid-19, il *long Covid* ha invece calcato la mano sulle donne. La persistenza di sintomatologie che lascia l'infezione da Sars-Cov-2 dopo la fase acuta sembra colpisca più le donne rispetto agli uomini. Invece gli uomini sono più colpiti dalla malattia in fase acuta, come mostrano i dati dei ricoveri in terapia intensiva e quelli della mortalità.

4. Farmacologia di genere

La “farmacologia di genere” riguarda lo studio dell’effetto delle differenze di sesso e genere sulla farmacocinetica e la farmacodinamica dei farmaci. La farmacocinetica attiene al modo in cui l’organismo assorbe, distribuisce, metabolizza ed espelle i farmaci; mentre la farmacodinamica riguarda il modo in cui i farmaci interagiscono all’interno dell’organismo con i relativi bersagli farmacologici per produrre i loro effetti.

La comprensione della farmacologia di genere è importante per adattare i regimi farmacologici ai singoli pazienti, ottimizzare la terapia e minimizzare gli effetti avversi.

La farmacologia di genere si occupa anche dello studio dei comportamenti legati al genere e dell’effetto dei fattori psicosociali sull’aderenza e la risposta ai farmaci: cioè, i fattori sociali e culturali che possono influenzare il modo in cui gli individui cercano e aderiscono alle cure mediche.

4.1 Specificità di genere: farmacocinetica

Per quanto riguarda la farmacocinetica, essa è influenzata dalla diversa composizione corporea presente nei due sessi. Una diversa quantità di massa muscolare e di distribuzione del grasso, possono influenzare il modo in cui i farmaci sono assorbiti, distribuiti e metabolizzati, determinando variazioni nell’efficacia e negli effetti collaterali.

Le differenze biologiche tra maschi e femmine possono influenzare il modo in cui i farmaci sono metabolizzati. Infatti, può succedere che alcuni enzimi responsabili del metabolismo, essendo influenzati dai livelli di ormoni sessuali (il ciclo mestruale nelle donne), risultano più o meno funzionanti, e in tal modo contribuiscono a variazioni nell’efficacia e nella tossicità dei farmaci.

Abbiamo precedentemente menzionato la maggiore esposizione delle donne a malattie renali per la presenza di un minor numero di nefroni a livello renale.

Questa specificità può condizionare i processi di escrezione dei farmaci, conducendo a significative modifiche delle concentrazioni ematica dei farmaci e ancora una volta dell’efficacia.

4.2 Specificità di genere: farmacodinamica

Per quanto riguarda la farmacodinamica, le interferenze con le specificità biologiche dei due sessi sono derivanti dal fatto che la maggior parte dei farmaci attualmente in uso sono progettati per modulare *pathways* biologici e interagire con bersagli farmacologici specifici.

Il corretto funzionamento di tali *pathways* può essere influenzato degli ormoni sessuali. Pertanto, la specificità dell’azione farmacodinamica legata ai due sessi dipende molto spesso da una diversa interazione con gli ormoni sessuali. È interessante notare tuttavia, che i *pathways* regolati dagli ormoni sessuali offrono anche una preziosa opportunità per poter progettare e sviluppare farmaci *gender* specifici.

4.3 Specificità di genere nella ricerca e sviluppo dei farmaci: individuazione del target

L'attenzione alle differenze di sesso e genere ha stimolato l'idea che per un trattamento farmacologico *gender* specifico bisogna pensare ad una ricerca del farmaco che includa considerazioni di genere lungo tutto il suo percorso di ricerca e sviluppo: dall'identificazione del target farmacologico alla sperimentazione clinica.

Come dicevamo, la prospettiva è che possa essere avviata una ricerca farmacologica orientata al genere, dove anche l'identificazione del target farmacologico possa essere specifico. Cioè, individuare bersagli farmacologici che siano peculiari per uno dei due sessi e per questo possano funzionare in modo esclusivo.

Alcune esperienze in tal senso sono state fatte per la progettazione di farmaci che agiscano sui recettori PPAR (recettori attivati dai perossisomi). Questi sono di grande interesse perché regolano l'adipogenesi e il metabolismo lipidico, sono coinvolti nel controllo della glicemia e nei processi d'infiammazione vascolare. Farmaci che agiscono su questo bersaglio farmacologico possono essere usati per il trattamento del diabete mellito di tipo 2 o nelle dislipidemie.

Per motivi genetici e per motivi farmacodinamici, i *pathways* biochimici associati a PPAR sono grandemente influenzati dal genere. Infatti, l'espressione di PPAR è regolata dai geni del cromosoma Y e l'attività recettoriale di PPAR interferisce con quella dei recettori degli estrogeni. Sulla base di queste considerazioni sono in corso sforzi per la progettazione di farmaci *gender* specifici che agiscano a livello di PPAR per il trattamento dei disturbi metabolici.

Un altro esempio è rappresentato dai farmaci che agiscono sui recettori κ degli oppioidi. Questi sono presenti in misura diversa nei maschi e nelle femmine producendo in essi effetti analgesici diversi. Tuttavia, la progettazione di farmaci *gender* specifici che siano attivi sul recettore κ degli oppioidi riguarda delle azioni secondarie che essi evocano, in particolare per quanto riguarda il controllo dell'assunzione di cibo e il rilascio dell'ormone prolattina. Il controllo dell'assunzione di cibo è più significativo negli uomini, il rilascio di prolattina, nelle donne. Su questa base, le vie biochimiche legate alla stimolazione dei recettori κ oppioidi offrono l'opportunità di progettare farmaci *gender* specifici che siano attivi sul controllo del dolore, i disturbi dell'umore e i comportamenti associati all'assunzione di cibo.

4.4 Specificità di genere nella ricerca e sviluppo dei farmaci: ricerca clinica

Per quanto riguarda la sperimentazione clinica, essa ha prodotto negli anni risultati basati esclusivamente sullo studio del modello maschile. Tale modello infatti veniva considerato più attendibile perché non soggetto a variabili che nella donna dipendono dai cicli ormonali. Queste prassi hanno prodotto un'insanabile carenza di dati per quanto riguarda gli effetti farmacologici dei farmaci sulle donne, per le quali molto spesso si osservano inefficacia della terapia o effetti indesiderati inaspettati.

Grazie all'attenzione che la comunità scientifica e gli enti regolatori hanno dedicato alle problematiche di genere in medicina e farmacologia, recentemente è stata resa obbligatoria la sperimentazione su modelli sia maschili che femminili. Tuttavia, ancora esistono criticità nella sperimentazione legate all'assenza o al non utilizzo di modelli adatti ad una sperimentazione *gender* specifica. Ad esempio, mancano modelli animali adatti a studiare nella donna il periodo di transizione verso la menopausa.

Per quanto riguarda i modelli di studio di infarto del miocardio e delle malattie cardiovascolari, benché siano disponibili modelli animali maschi e femmine, la maggior parte della sperimentazione è ancora fatta esclusivamente su modelli maschili.

La conseguenza di questa parzialità nella sperimentazione clinica, ovviamente trasferita anche alla sperimentazione sugli esseri umani, è che molti interventi farmacologici hanno esiti diversi tra donne e uomini: un farmaco può avere un effetto significativo negli uomini, ma essere inefficace nelle donne.

5. Medicina di genere: dai dati alle prassi

Come riportato, sicuramente negli ultimi anni abbiamo assistito ad una importante presa di coscienza dell'incidenza che le specificità di genere ha sulla manifestazione e la cura delle malattie. Tuttavia, ancora l'assistenza sanitaria specifica per genere evidenzia delle gravi carenze; pertanto, le azioni di prevenzione, e trattamento terapeutico di molte malattie note per avere caratteristiche *gender* specifiche, non sono trattate in modo adeguato.

La medicina e la farmacologia di genere si muovono in ambiti ancora troppo teorici, più strettamente vicini alla ricerca, mentre c'è una difficoltà nel tradurre le conoscenze nella pratica clinica, con prassi appropriate.

Un'analisi di 300 prescrizioni di nuovi farmaci ha rilevato che anche per farmaci per i quali era nota la necessità di percorsi farmacocinetici *gender* specifici, i pazienti non erano stati adeguatamente informati sul corretto modo di somministrazione in accordo al genere.

Spesso le prescrizioni dei trattamenti farmacologici o chirurgici soffrono del pregiudizio del personale sanitario.

Tornando ancora al trattamento delle patologie cardiovascolari, le donne sono soggette ad un minor numero di prescrizioni di ecocardiografie e angiografie utili a diagnosticare la malattia coronarica. Alle donne meno frequentemente viene data l'indicazione per interventi coronarici percutanei o di bypass. Il mancato trattamento dipende nella maggior parte dei casi dal fatto che alle donne sono applicate le stesse restrizioni di trattamento chirurgico per età che sono applicate agli uomini. Ovviamente questo genera un "bias" nel corretto trattamento della patologia coronarica delle donne, in quanto trascura il fatto significativo che le donne vivono in media più a lungo degli uomini e che le donne anziane e gli uomini di 6-8 anni più giovani sono simili per quanto riguarda l'età biologica e l'aspettativa di vita.

Anche nel caso di patologie come la cardiopatia ischemica, o l'infarto del miocardio, ormai riconosciuti per avere sintomatologia diverse nei due sessi (così come nel caso della diversa sensibilità delle donne ad alcuni farmaci cardiovascolari), non esistono delle linee guida di gestione delle patologie che considerino adeguatamente la variabile genere.

Alla base delle inefficienze delle pratiche sanitarie per quanto riguarda il genere, c'è la carenza di studi epidemiologici che prendano in considerazione le differenze di trattamento tra donne e uomini in modo sistematico. La maggior parte degli studi, includendo il sesso come parametro di analisi, forniscono solo una parte delle evidenze relative al diverso impatto che il genere ha sull'incidenza e la mortalità delle malattie più diffuse. Tuttavia, sarebbe necessario intraprendere indagini mirate con l'obiettivo di dimostrare i vantaggi di utilizzare delle azioni differenziate per genere nella gestione delle malattie. I risultati di questi studi potrebbero essere la base per favorire campagne di informazione sulle problematiche di genere nella prevenzione, nella diagnosi e nel trattamento. Come è stato dimostrato nel caso delle campagne di informazione sul cancro al seno e quelle sulla dipendenza dal fumo, l'informazione è estremamente importante per aumentare la consapevolezza e favorire comportamenti che possano permettere interventi *gender* specifici sia da parte dei pazienti che del personale sanitario.

6. Medicina di genere: normative e formazione

6.1 Una legge per la medicina di genere

In sintesi, esiste per molte malattie una specificità legata al sesso e al genere e tali specificità devono essere considerate nell'assistenza sanitaria, nelle strategie di salute pubblica, nelle normative e nella formazione del personale medico. Purtroppo, tali strategie sono ancora ampiamente trascurate, per cui risulta raro trovare una struttura di salute pubblica che includa un'assistenza sanitaria sensibile al genere.

Gli straordinari risultati ottenuti nella ricerca epidemiologica, clinica e farmacologica hanno spinto negli ultimi anni la nascita di associazioni – l'Associazione Nazionale per la medicina di genere (in Italia), l'*International Society for Gender Medicine* (in Europa) – all'interno delle quali le tematiche di medicina e farmacologia di genere sono trattate dalla ricerca fino alla delineazione di linee guida e *position papers* i quali costituiscono il punto di partenza per ottenere interventi politici adeguati.

Il primo passo in questa direzione risale al 13 giugno 2019, quando in Italia, il Ministro della Salute ha approvato formalmente il "Piano per l'applicazione e la diffusione della medicina di genere sul territorio nazionale", in attuazione della legge 11 gennaio 2018, n. 3, "Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della Salute". L'articolo 3, comma 1, di questa Legge, rubricato "Applicazione e diffusione della medicina di genere nel Servizio sanitario nazionale", richiedeva, infatti, la predisposizione di «un piano volto alla diffusione della medicina di

genere mediante divulgazione, formazione e indicazione di pratiche sanitarie che nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura, tengano conto delle differenze derivanti dal genere, al fine di garantire la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale in modo omogeneo sul territorio nazionale».

Sebbene l'interesse per la medicina di genere si stia diffondendo in tutto il mondo, con l'approvazione di questa legge, l'Italia è stata il primo Paese in Europa a formalizzare l'inserimento del concetto di "genere" in medicina, indispensabile a garantire ad ogni persona la cura migliore, rispettando le differenze e arrivando a una effettiva "personalizzazione delle terapie".

Il Piano è stato prodotto congiuntamente dal Ministero della Salute e dal Centro di riferimento per la medicina di genere dell'Istituto Superiore di Sanità. Presso tale centro sono integrate le istanze e le conoscenze per individuare gli obiettivi da raggiungere, e per promuovere iniziative che trovino riscontro nel piano della prevenzione 2020-2025 a livello europeo.

Il Piano è stato anche elaborato con la collaborazione di un tavolo tecnico-scientifico di esperti regionali sul tema e dei referenti per la medicina di genere della Rete degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, nonché dell'Agenzia Italiana del Farmaco (Aifa) e dell'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (Agenas). Il Piano riporta gli obiettivi strategici, gli attori coinvolti e le azioni previste per una reale applicazione di un approccio di genere in sanità, nelle quattro aree d'intervento previste dalla legge: percorsi clinici di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione; ricerca e innovazione; formazione; comunicazione.

7. Medicina di genere: la formazione e l'impatto economico

È interessante che ampio spazio sia dato in questo piano alla comunicazione e alla formazione. Carenze di formazione possono condurre a percorsi nella politica della salute metodologicamente imprecisi e persino discriminatori. In tal senso è fortemente supportata l'organizzazione di percorsi di formazione culturale e professionale che abbiano attenzione al genere in ogni fase. In accordo a questo obiettivo, circa l'80% dei corsi di medicina ha attualmente inserito o sta inserendo nella propria offerta formativa, insegnamenti di medicina e farmacologia di genere. C'è uno sforzo collettivo che coinvolge aziende sanitarie, associazioni e fondazioni, a livello locale, regionale e nazionale, per promuovere la cultura di genere nella pratica clinica, nella ricerca, nella stesura e diffusione dei lavori scientifici, nella formazione dei professionisti della salute e nell'informazione ai cittadini. Grandi sforzi si stanno facendo inoltre per trasformare i contenuti dei lavori scientifici in materiale che possa riformulare linee guida nelle varie aree della medicina, in modo che il determinante "genere" possa essere inserito nei percorsi di gestione di tutte le patologie.

L'implementazione di una diagnosi e di un trattamento equo dal punto di vista del genere richiede tempo, impegno e sostegno istituzionale e politico. Da un punto di

vista terapeutico, è importante, ad esempio, che vengano codificate in maniera chiara anche le modalità di ricerca e sviluppo dei farmaci.

Deve essere ben evidente che l'arruolamento in una sperimentazione clinica deve tener conto del genere e soprattutto i risultati devono essere separati per sesso.

Bisogna inoltre considerare che l'attuazione di tali interventi non è priva di ostacoli. La medicina di genere ha dei detrattori che la considerano una nuova forma di femminismo e la attaccano come "biologista". Inoltre, uno degli argomenti utilizzato dai detrattori è l'aumento dei costi derivanti da pratiche di ricerca e di clinica secondo un'ottica di genere. Infatti, si ritiene che la medicina e la farmacologia di genere determinino uno spropositato aumento dei costi della ricerca per la necessità di effettuare un numero doppio di esperimenti rispettivamente su animali e pazienti maschi e femmine.

I dati derivanti da esperienze pregresse in cui il genere è già nella pratica clinica, indicano invece che lo sviluppo di indicazioni diagnostiche e terapeutiche con attenzione al genere hanno una ricaduta economica estremamente positiva. Infatti, l'utilizzo di diagnosi e terapie appropriate determina nel lungo periodo un contenimento dei costi piuttosto che un aumento.

Infatti, dal punto di vista del rapporto costi-benefici, terapie inadeguate e inappropriate che non considerino le specificità di genere, possono essere addirittura economicamente più svantaggiose della totale assenza di terapia.

8. Conclusioni

La medicina e la farmacologia di genere riguardano le prassi che consentono la gestione della salute in accordo ai parametri di sesso e genere.

Sono stati raccolti moltissimi dati a supporto della necessità di considerare il genere nei percorsi di ricerca, formazione, pratica clinica e farmacologica. Questi dati hanno definito la base per lo sviluppo di un'operatività che tenga conto del genere in ogni fase della pratica medica e farmacologica.

Il passaggio verso una prassi professionale orientata al genere è supportato dalla stesura di norme e dalla regolamentazione dei percorsi di formazione che includano il genere in ogni fase della crescita culturale.

L'obiettivo di rendere la medicina e la farmacologia di genere una routine della pratica professionale richiede degli sforzi immediati ed energici in grado di superare correnti di idee contrastanti.

Questi sforzi, oltre a condurre a benefici per quanto riguarda la gestione della salute, conducono a vantaggi economici con una riduzione della spesa sanitaria di lungo periodo.

Riferimenti bibliografici

- Campesi I., Montella A., Seghieri G. and Franconi F. (2021), “*The person’s care requires a sex and gender approach*”, *Journal of Clinical Medicine*, 10(20): 4770.
- Franconi F., Montilla S. and Vella S. (2010), *Farmacologia di genere*, SEEd, Torino.
- Franconi F., Raparelli V. and Regitz-Zagrosek V. (2017), *Sex and gender landscape in pharmacology*, 123, 93-94.
- Mauvais-Jarvis F., Merz N.B., Barnes P.J., Brinton R.D., Carrero J.J., DeMeo D.L., De Vries G.J., Epperson C.N., Govindan R. and Klein S.L. (2020), “Sex and gender: modifiers of health, disease, and medicine”, *The Lancet*, 396 (10250), 565-582.
- Oertelt-Prigione S. (2020), “Putting gender into sex-and gender-sensitive medicine”, *EClinicalMedicine*, 20.
- Regitz-Zagrosek V. and Gebhard C. (2023), “Gender medicine: effects of sex and gender on cardiovascular disease manifestation and outcomes”, *Nature Reviews Cardiology*, 20 (4), 236-247.
- Rodriguez M., Aquino R.P. and D’Ursi A.M. (2015), “Is it time to integrate sex and gender into drug design and development?”, *Future medicinal chemistry*, 7 (5), 557-559.

Corporate communication e media: come creare valore attraverso un ponte tra i saperi e l'ottica di genere

*Virgilio D'Antonio, Marica Manilia, Daniela Vellutino**

1. Scienze della Comunicazione, un ponte tra i saperi

Le scienze della comunicazione rappresentano una complessa area scientifica al cui interno numerose discipline si intrecciano per contribuire insieme a sviluppare saperi che fondono studi umanistici, scientifici e tecnologici. I corsi di laurea triennale e magistrale¹ che afferiscono a questa area scientifica sono finalizzati a formare professionisti nei diversi ambiti della comunicazione con elevate competenze individuate e definite nella norma tecnica UNI 11483:2021 “Attività professionali non regolamentate – Comunicatore professionale – Requisiti di conoscenza, abilità e autonomia e responsabilità” alla cui elaborazione ha contribuito il nostro Dipartimento di Scienze Politiche e della Comunicazione di concerto con le più importanti organizzazioni di rappresentanza dei diversi settori del mercato del lavoro della comunicazione².

I saperi delle Scienze della Comunicazione escono fuori dagli schemi delle etichette classificatorie che ormai appartengono al secolo scorso, basate sulla distinzione tra “saperi umanistici” e “saperi scientifici”. Ed è forse proprio la contaminazione tra le diverse discipline e la vocazione allo studio della comunicazione digitale attraverso diversi approcci e prospettive la chiave del successo della nostra formazione.

In questi anni, infatti, le ricerche scientifiche e i diversi insegnamenti delle offerte didattiche dei corsi di laurea dell'area di scienze della comunicazione sono focalizzati sui linguaggi dei media tradizionali e digitali. Argomenti affrontati attraverso studi giuridici, storici, di economia, *management*, *marketing* e organizzazione, sociologia, psicologia, semiotica, linguistica, estetica, logica, informatica e intelligenza artificiale.

* Il paragrafo 1 è attribuibile all'Autore D'Antonio; il paragrafo 2 all'Autrice Vellutino; il paragrafo 3 all'Autrice Manilia.

1 Corso di laurea triennale (L20) “Scienze della Comunicazione” e Corso di laurea magistrale interclasse (LM59 e LM92) “Corporate Communication e Media”.

2 La Norma tecnica UNI 11483:2021 è stata elaborata dal gruppo di lavoro composto dalla Confederazione Generale Italiana delle Imprese, delle Attività Professionali e del Lavoro Autonomo (CONFCOMMERCIO), Dipartimento di Scienze Politiche e della Comunicazione dell'Università di Salerno con i/le referenti di diverse associazioni che rappresentano il variegato mondo della comunicazione, tra le quali, la Federazione Italiana per le Relazioni Pubbliche (Ferpi), l'Associazione italiana per la Comunicazione Tecnica (Com&Tec), l'Associazione Italiana per le professionalità nel web (IWA Italia).

Pertanto, nella formazione del comunicatore professionale conoscenze sociologiche di base si uniscono a quelle di metodologia e tecnica della ricerca sociale così come le conoscenze di base di diritto, economia, marketing, organizzazione e management si uniscono a quelle applicate allo studio degli usi (e abusi) delle piattaforme digitali per l'*e-commerce*, la socializzazione, la pubblicità, l'editoria, la comunicazione d'impresa, pubblica e istituzionale. Le scienze linguistiche, psicolinguistiche e l'estetica si basano sullo sviluppo del pensiero computazionale sia per sviluppare risorse linguistiche per il web semantico che per apprendere gli usi del *coding*.

Quella del comunicatore è, infatti, una professione poliedrica per l'ampia gamma dei possibili settori di occupazione ed è per particolarmente versatile per rispondere a diverse forme d'impiego. Chi si occupa di comunicazione, infatti, può operare in qualità di libero professionista, imprenditore, dipendente o mediante le tante forme contrattuali conformi alle normative vigenti. In particolare, chi completa l'intero ciclo di studi possiede competenze per svolgere attività manageriali per la quale è richiesta una elevata formazione culturale, etica, scientifica, metodologica, tecnica e tecnologica.

I dati più recenti sulla popolazione studentesca dei corsi di laurea del Dipartimento di Scienze Politiche e della Comunicazione mostrano che negli ultimi anni è aumentata considerevolmente la presenza femminile. In particolare, nel corso di laurea triennale in Scienze della Comunicazione, che, fin dalla sua istituzione nel lontano 1991 è a ingresso programmato, nell'ultimo anno d'iscrizione al corso di laurea triennale in Scienze della Comunicazione sui 250 posti disponibili ben 153 sono stati occupati da donne. Anche i dati relativi al conseguimento del titolo di laurea vedono le donne laurearsi in maggioranza e con una votazione superiore.

I dati che riguardano i nostri corsi di laurea triennali e magistrali sono in linea con i dati nazionali forniti annualmente dal consorzio AlmaLaurea che mostrano il vantaggio acquisito dalle donne che hanno conseguito nell'anno 2022 il titolo di primo livello e di secondo livello.

Per monitorare la formazione e i percorsi di carriera dei nostri studenti stiamo avviando una rilevazione sui percorsi di carriera dei nostri laureati in modo da avere indicazioni sulle tendenze del mercato del lavoro nei diversi settori della *corporate communication* e dell'ecosistema dei media e rendere così le nostre offerte formative sempre più adeguate.

Da una prima indagine che stiamo avviando per tracciare i percorsi di carriera dei nostri laureati possiamo rilevare che negli ultimi anni le nostre studentesse sono occupate nei diversi settori del mercato del lavoro delle comunicazioni e dei media e, proprio grazie alla prima formazione ricevuta nei nostri corsi di laurea, hanno avuto accesso a un'ampia gamma di opportunità di lavoro in aziende e amministrazioni pubbliche.

Le storie che potremmo considerare maggiormente di successo riguardano proprio le nostre laureate che attualmente ricoprono posizioni di responsabilità e di prestigio in aziende hi-tech.

Popolazione analizzata	Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per tipo di corso)			
		Laurea di primo livello	Laurea magistrale a ciclo unico	Laurea magistrale biennale	Scienze della formazione primaria (Corso pre-riforma D.M. n. 249/2010)
Numero di laureati	349	224			125
Numero di intervistati	213	152			61
Tasso di risposta sul totale dei laureati	61,0	67,9			48,8
Tasso di risposta sui laureati contattabili	64,0	70,0			52,6
Genere (%)					
Uomini	41,3	43,3			37,6
Donne	58,7	56,7			62,4
Età alla laurea (medie, in anni)	25,2	24,3			27,0
Voto di laurea (medie, in 110)	102,6	99,5			108,1
Durata degli studi (medie, in anni)	3,8	4,4			2,7
Indice di ritardo	0,44	0,48			0,37

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sui/sulle laureati/e, 2022

Visti i dati, i nostri studenti e, in particolare, le nostre studentesse sono spesso risultate altamente competenti nelle numerose e differenti aree della comunicazione digitale come l'*e-commerce*, la creazione dei contenuti, il management dei social media, la pubblicità, e le relazioni pubbliche. Aree che sono diventate fondamentali per aziende e istituzioni e, soprattutto, per le imprese hi-tech che sono in forte crescita.

I dati AlmaLaurea sul tasso di occupazione dei laureati e delle laureate e l'indagine che stiamo avviando sui loro percorsi di carriera ci portano a considerare che oggi le discipline di Scienze della Comunicazione rappresentano un ponte tra i saperi umanistici e i saperi digitali.

2. Note per un'ottica di genere nei corsi di Scienze della Comunicazione

«Technology is not neutral. We're inside of what we make, and it's inside of us. We're living in a world of connections – and it matters which ones get made and unmade» (Haraway, 1991).

Nella “società delle piattaforme digitali”, la comunicazione riveste un ruolo sempre più importante per la gestione e la promozione delle imprese profit e no profit, per l'operatività delle amministrazioni pubbliche e la partecipazione democratica al dibattito pubblico e ai

processi decisionali delle istituzioni. Per questo la comunicazione deve essere affidata a professionisti/e qualificati/e in grado di svolgere attività a forte contenuto intellettuale e transdisciplinare che, a seconda del livello di formazione, possono svolgere compiti di tipo esecutivo e manageriale, avendo sempre la consapevolezza dell'importanza che il proprio operato rappresenta un asset strategico per le organizzazioni e le istituzioni.

Negli ecosistemi comunicativi digitali interconnessi chi si occupa professionalmente della comunicazione deve anche essere capace di presentare e rappresentare una visione della società libera da ogni stereotipo negativo che causa tensioni sociali che possono degenerare in veri e propri conflitti. Dunque, ai percorsi formativi sulla comunicazione e, in particolare, ai corsi universitari spetta il compito d'insegnare non solo conoscenze scientifiche e tecniche per sviluppare nei/nelle discenti le competenze richieste dall'attuale mercato del lavoro.

Nel mondo del lavoro dei diversi settori della comunicazione è sempre più necessario lo sviluppo del pensiero critico, dell'etica deontologica e dell'ottica di genere. Sono soft skill che danno profondità agli approcci e alle metodologie di studio delle discipline che formano all'eclettica professione del Comunicatore/della Comunicatrice.

Visti i dati sulla crescente presenza femminile nei nostri corsi di laurea e nei settori del mercato del lavoro della comunicazione, da tempo, le offerte didattiche di Scienze della Comunicazione e di Scienze Politiche dell'Università di Salerno presentano nei corsi moduli che trattano studi di genere per far apprendere agli/alle studenti/esse pratiche comunicative che contrastano gli stereotipi di genere nelle comunicazioni medialì.

Questioni e studi di genere sono presenti in numerosi insegnamenti che riguardano la linguistica teorica e applicata, la semiotica, la sociologia, il diritto, la psicologia, la storia, l'economia, l'estetica e la teoria delle immagini, il *management*, il *marketing* e l'organizzazione ed ora saranno presenti anche negli studi sulle forme d'intelligenza artificiale (IA) che potrebbero perpetuare i *bias* cognitivi. Gli algoritmi di *machine learning*, infatti, imparano dai dati che vengono forniti. Se i dati utilizzati per l'addestramento contengono pregiudizi di genere, come ad esempio disuguaglianze storiche o stereotipi di genere, l'IA potrebbe imparare e perpetuare tali pregiudizi. Chi si occupa di comunicazione può collaborare e supportare le attività di addestramento dell'IA affiancando il lavoro informatico e collaborando attivamente a contaminare saperi informatici e umanistici.

Nel periodo di didattica a distanza dovuta alla pandemia COVID, con le associazioni studentesche, è stato avviato il laboratorio di riflessione civica #FuturoInCorso³ in cui studenti e docenti si sono confrontati sulle sfide del nostro tempo, a livello globale e locale delle nostre comunità, per progettare insieme nuove visioni del futuro. Un confronto interdisciplinare, intercorso e intergenerazionale, tra studenti e docenti per riflettere insieme sul concetto d'identità di genere attraverso studi giuridici, analisi dei fenomeni sociali, dei linguaggi medialì e degli usi della lingua italiana che possono riprodurre linguaggio sessista e stereotipi di genere.

3 Esperienza condotta con le associazioni studentesche ALF – ASP – FormaMentis – Link – R.U.N. Salerno e vede la responsabilità scientifica della Prof.ssa Daniela Vellutino.

Negli incontri promossi dal laboratorio di riflessione civica #FuturoInCorso sono state oggetto di riflessione, confronto e discussione le questioni che riguardano il diritto all'identità di genere, le nuove violenze al tempo dei *social*, le pubblicità e il *marketing* diretti a persone non binarie. Per avviare il percorso di approfondimento e lo sviluppo del pensiero critico siamo partiti dai casi mediatici: per analizzare linguaggi mediali, norme, giurisprudenza e carte costituzionali delle altre nazioni dell'Unione europea.

Attraverso esperienze come #Futuroincorso e gli studi di genere trattati nei corsi ci impegniamo a sviluppare nelle studentesse una nuova consapevolezza dell'ottica di genere e dei ruoli di *leadership* nell'aziende e nelle istituzioni che possono ricoprire le donne. Ruoli derivati anche dalla superiorità dei livelli d'istruzione raggiunti. Ruoli per cui sono chiamate ad interpretare attraverso nuovi stili di dirigenza e di governo.

I dati sulle nostre laureande occupate e le loro esperienze di lavoro confermano il successo del nostro impegno. In quest'epoca della transizione digitale, i nostri laureati – e in particolare le nostre laureate – sono diventate apprezzate professioniste della comunicazione digitale e sono state in grado di inserirsi, in maniera trasversale, nei diversi campi lavorativi dove agiscono, con funzioni di elevata responsabilità, come esperte per lo sviluppo e la gestione di servizi basati sulla gestione della conoscenza.

Anche in virtù di queste esperienze lavorative abbiamo maturato la consapevolezza che i nostri curricula di studio attualmente rappresentano un ponte tra i saperi scientifici e i saperi umanistici, dando vita ad un'area scientifica complessa in cui le contaminazioni tra i saperi generano nuove visioni e conoscenze.

Tra i tanti casi presentiamo la testimonianza della nostra laureata, Marica Manilia, che attualmente ricopre il ruolo di *Business Experience Specialist* nell'azienda "Brain Computing S.p.A.", società per azioni che ha avuto origine da un primo gruppo di ingegneri del *software* ed economisti salernitani che hanno capito l'importanza di rinunciare ad avere una sede fisica per essere presenti laddove hanno trovato talenti capaci di far crescere l'azienda.

3. Caso "Brain Computing S.p.A."

Brain Computing S.p.A. è una società italiana all'avanguardia nella transizione digitale che ha adottato il lavoro completamente remoto e l'approccio ecosostenibile come cardini del suo successo. Siamo 55 dipendenti, di cui 27 donne e 28 uomini, ma c'è un perfetto equilibrio di genere nei ruoli direttivi.

In azienda i ruoli di *Executive Support Specialist*, *Business Experience Specialist*, *HR & People Manager*, *Executive Project Specialist* e *Finance & Administration Director* sono ricoperti da donne.

L'asset strategico di *Brain Computing* S.p.A. è considerare la comunicazione e il *marketing* saperi sinergici all'*User Experience* (UX), vale a dire l'insieme dei fattori che riguardano l'interazione che prova una persona quando utilizza un sistema, un prodotto, un servizio. Dunque, attraverso il lavoro di queste professioniste l'azienda risponde efficacemente alle diverse esigenze della clientela.

Altro asset strategico di Brain Computing S.p.A. è proprio aver riconosciuto l'importanza del lavoro da remoto per facilitare la conciliazione vita-lavoro di chiunque collabori con l'azienda. Dunque, la scelta di avvalersi del lavoro agile non è stata fatta solo per favorire l'attività delle donne presenti in azienda, secondo una vecchia logica delle pari opportunità che ancora considera la donna unica responsabile del lavoro di cura nella famiglia.

La squadra degli esperti e delle esperte della comunicazione e del marketing di *Brain Computing* è composta da professionisti/e capaci di definire strategie di branding, di creazione di contenuti e di sviluppo di campagne promozionali efficaci, ma soprattutto capaci di collaborare con tutti i rami d'azienda. Per raggiungere questo obiettivo, l'azienda ha reclutato specialisti/e altamente qualificati/e nel settore della comunicazione e del *marketing* che quotidianamente operano in sinergia con gli/le sviluppatori/trici per garantire prodotti e servizi facilmente accessibili e usabili, comunicati in modo chiaro, coinvolgente e in linea con la visione e i valori dell'azienda.

Per questo il lavoro da remoto e collaborativo tra gli/le esperti di comunicazione e *marketing* e gli/le sviluppatori/trici che risiedono in giro per il mondo rappresentano i pilastri essenziali per un'azienda "Fully Liquid Enterprise".

Riferimenti bibliografici

- Haraway D. (1991), *A Cyborg Manifesto: Science, Technology, and Socialist-Feminism in the Late Twentieth Century*, in Haraway D., ed., *Simians, Cyborgs and Women: The Reinvention of Nature*, Routledge, New York, 149-181.
- Jin D.Y. (2020), *Globalization and Media in the Digital Platform Age*, Routledge, London.
- Van Dijck J., de Waal M. and Poell T. (2018). *The Platform Society. Public Values in a Connective World*, Oxford University Press, Oxford [trad. it. *Platform Society. Valori pubblici e società connessa*. Guerini, Milano, 2019].

**DONNE E STEM:
TRA ACCADEMIA E PROFESSIONI**

Donne e STEM: ancora un lungo cammino per attraversare *the glass ceiling*

Cristina Coppola, Chiara Esposito, Fabia Grisi, Irene Izzo, Serafina Lapenta, Delfina Malandrino, Marialaura Noce, Maria Tota

1. Differenze di genere

La questione delle differenze di genere, in particolare in riferimento all'ambito delle discipline *Science, Technology, Engineering, Mathematics* (STEM), è di grande attualità e di centrale importanza per il futuro, in vista di uno sviluppo inclusivo e sostenibile per il nostro pianeta. Infatti, l'uguaglianza di genere rappresenta, a livello globale, uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU (Obiettivo 5 Parità di Genere) (*Department of Economic and Social Affairs*, 2015). Ma, ad oggi, il *gender gap* in STEM è ancora significativo, con le donne che rappresentano solo il 29.2% della forza lavoro STEM. Le statistiche che si riscontrano anche nei Paesi più industrializzati dovrebbero fare ulteriormente riflettere: si ritrova, per esempio, il 24% negli Stati Uniti, il 17% nell'Unione Europea, il 16% in Giappone e il 14% in India¹. Secondo quanto emerso dalla comunicazione relativa alla Strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione Europea², nessuno Stato membro ha raggiunto la piena parità di genere e i progressi vanno a rilento. Le previsioni per il raggiungimento della parità di genere a livello globale parlano dell'anno 2154 e sono molte le disuguaglianze che ancora persistono dentro e fuori il mercato del lavoro, nelle famiglie, a livello retributivo, nell'assistenza e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale. In particolare, con riferimento ai dati del *Global Gender Gap Report 2023* (*World Economic Forum*, 2023), l'Italia, nell'ultimo anno, ha perso ben 16 posizioni nella classifica stilata dal *World Economic Forum*³, scendendo dal 63° al 79° posto su 146 Paesi, per quanto riguarda l'indice che misura annualmente l'evoluzione della parità di genere a livello mondiale. A pesare maggiormente sul risultato è la partecipazione e rappresentanza delle donne in politica, con una percentuale molto bassa, pari al 24,1%. Percentuali altrettanto basse si riscontrano anche in altri settori, come quello della pubblica amministrazione. Infatti, secondo un report di Openpolis (2023)⁴, «meno di un

1 Dati disponibili al sito: <https://professionalprograms.mit.edu/blog/leadership/the-gender-gap-in-stem/>.

2 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>.

3 Organizzazione internazionale per la collaborazione pubblica e privata, <https://www.weforum.org/>.

4 Fondazione indipendente di raccolta dati, <https://www.openpolis.it/>.

terzo delle posizioni più importanti della pubblica amministrazione è occupato da una donna»; meno del 40% e il 40% «è generalmente considerata la quota entro la quale è garantito almeno in parte l'equilibrio di genere». Passando poi al mercato del lavoro, il divario di genere continua a rimanere molto alto. Secondo dati del 2022, il tasso di occupazione femminile in Italia è del 51,1% (ben 18 punti percentuali in meno rispetto a quello maschile) e anche le retribuzioni orarie sono più basse, in media dell'11%: lo evidenzia la Banca d'Italia (2023) nel rapporto "*Women, labour markets and economic growth*". Secondo questo rapporto, il primo elemento a pesare è la scelta dei percorsi scolastici, dato che le ragazze scelgono, più dei ragazzi, indirizzi associati a minori possibilità di impiego e a minori retribuzioni. Come anticipato, il *Global Gender Gap Report 2023* evidenzia, come a livello mondiale, esista una bassa presenza di lavoratrici nelle professioni scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche (sono solo il 29,2% di tutti i lavoratori STEM).

Nello specifico, per quanto riguarda le discipline STEM, il divario di genere si evince già dal numero di iscritti ai corsi di laurea. Infatti, diversamente da quanto accade per corsi di laurea di tipo umanistico, le donne iscritte a corsi di laurea di tipo scientifico sono decisamente di meno degli uomini. In Italia, secondo gli *Open Data* del Ministero dell'Università e della Ricerca, le donne che si iscrivono a corsi universitari di tipo STEM sono circa il 20% in meno rispetto agli iscritti di genere maschile. Sebbene le donne rappresentino la maggioranza di chi ottiene la laurea (57%), la loro presenza è ancora eccessivamente contenuta nei corsi che formano competenze STEM, che offrono le migliori prospettive occupazionali. Questo divario viene ridotto sostanzialmente nel percorso di studi, dove l'abbandono femminile è minore di quello maschile. Purtroppo, però, la forbice si allarga di nuovo in ambito lavorativo, nella scelta di personale specializzato, negli avanzamenti di carriera e nei ruoli apicali (Amadei *et al.*, 2023).

Infatti, un'altra indagine, condotta da Talents Venture (2023)⁵, mostra che la disparità di genere emerge in tutta la "piramide" accademica. E questo a prescindere dalla materia in cui si consegue il titolo. Se si scala la piramide, le donne diminuiscono fra i dottori di ricerca (49%), e le donne nel personale accademico, incardinate, sono ancora meno (41% professori di II fascia, 26% professori di I fascia); infine, i numeri diventano esigui quando si prendono in considerazione i ruoli di Direttrici Generali e Rettrici (su 92 atenei analizzati, Direttrici Generali 26%, Rettrici 12%). In 2 atenei su 92 coesistono una Direttrice Generale e una Rettrice; in 59 atenei coesistono un Direttore Generale e un Rettore.

Sempre in ambito accademico, un dossier del Consiglio Universitario Nazionale (CUN) ha analizzato i risultati di tutte le tornate dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN): 2012-2013, 2016 e 2018 (CUN, 2023). Da questo report si evince che esiste un evidente divario di genere tra il numero di uomini e di donne che si sono candidati all'ASN, che hanno ottenuto l'abilitazione e che sono stati chiamati (fig. 1 e fig. 2).

5 Società di consulenza a sostegno dell'istruzione universitaria, <https://www.talentsventure.com/>.

Tale divario – che evidenzia un rapporto di circa 6:4 a favore degli uomini – conferma quello più diffuso e precedentemente discusso riguardante l’organico dell’università e della ricerca italiana, a tutti i livelli.

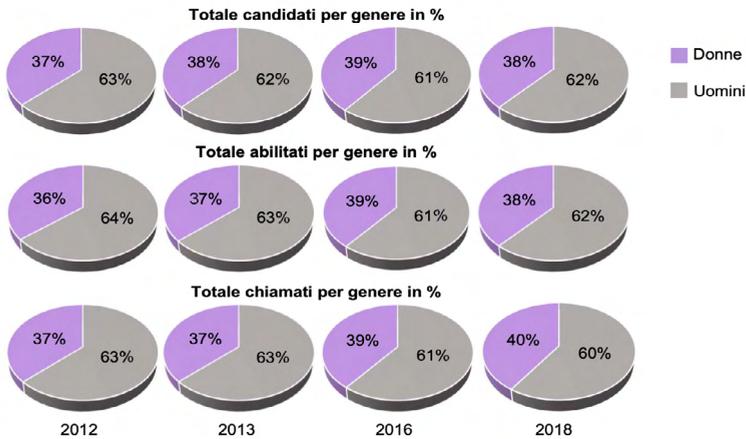


Fig. 1. Impatto genere nei candidati abilitati e chiamati (CUN, 2023)

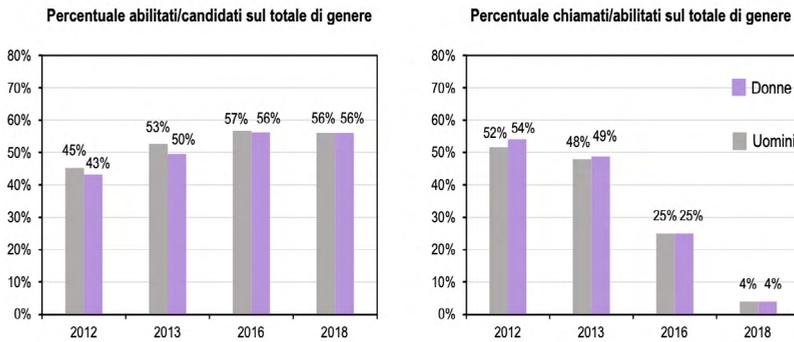


Fig. 2. Percentuale abilitati/candidati e chiamati/abilitati sui totali di genere (CUN, 2023)

Alcuni studi recenti hanno affrontato il fenomeno del gender gap a partire dall’analisi dei risultati delle rilevazioni nazionali e internazionali che vengono fatte in vari livelli scolastici e per varie discipline.

Le prove standardizzate, come quelle OECD PISA (*Programme for International Student Assessment* dell’*Organization for Economic Cooperation and Development*) e quelle IEA TIMSS (*Trends in International Mathematics and Science Study* dell’*International association for the Evaluation of Educational Achievement*), che a livello internazionale hanno come obiettivo il monitoraggio dell’apprendimento di alcune discipline di base, tra cui la matematica, hanno dato l’opportunità di confrontare le performance di maschi e femmine a

diverse età e in Paesi con culture e sistemi di istruzione molto diversi tra loro (Giberti, 2019). Dai dati delle prove OECD PISA, che coinvolgono gli studenti quindicenni che frequentano la scuola, emerge che il *gender gap* non si manifesta in modo uniforme in tutti i Paesi coinvolti nelle rilevazioni – si pensi, ad esempio, a quei Paesi in cui solo una minoranza delle donne può avere accesso all’istruzione – e il fenomeno non risulta strettamente collegato al punteggio complessivo dei Paesi rispetto alla media OECD.

Per quanto riguarda l’Italia, il divario tra i risultati degli studenti e quelli delle studentesse è molto elevato, dunque tra i Paesi OECD, l’Italia risulta essere uno dei Paesi in cui le ragazze sono maggiormente svantaggiate in matematica (OECD, 2015; OECD, 2016). I risultati dell’indagine TIMSS 2015, che coinvolge i livelli scolastici corrispondenti, in Italia, alla quarta primaria e alla terza secondaria di primo grado, confermano una situazione critica in termini di differenze di genere nel nostro Paese. Anche i dati delle prove dell’Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema educativo di Istruzione e di formazione (INVALSI) confermano un divario significativo in tutti i livelli scolastici, a favore degli studenti maschi (Giberti, 2019).

2. Possibili cause

Come si è detto nella precedente sezione, analizzando il campo delle materie STEM, risulta ancora uno squilibrio molto evidente a favore del genere maschile, sia a livello di scelte scolastiche sia a livello lavorativo (Giberti, 2019).

La letteratura sui fattori alla base del *gender gap* è molto ampia e dibattuta. Una macro-distinzione può essere fatta in termini di fattori “interni”, cioè dipendenti dall’individuo, ed “esterni”, cioè dipendenti dal contesto socio-culturale e ambientale (Giberti, 2019).

Tra i fattori interni, vi sono alcuni studi che parlano di cause di tipo biologico (Baron-Cohen e Wheelwright, 2004; Gallagher e Kaufman, 2004; Giberti, 2019). Tuttavia, come risulta da rilevazioni internazionali (Contini *et al.*, 2017; OECD, 2016; Giberti, 2019), sembra che questi studi possano essere almeno in parte smentiti dalla variabilità del fenomeno tra differenti Paesi. Inoltre, molte ricerche sostengono che non esistono differenze tra i generi per quanto riguarda le abilità cognitive generali (Ruffing *et al.*, 2015; Halpern, Beninger e Straight, 2011).

Ad ogni modo, per noi è interessante riflettere su fattori individuali, ambientali e sociali, sui quali si può pensare di avere influenza.

Ad esempio, tra i fattori alla base delle differenze di genere legati all’individuo, alcune ricerche hanno posto le motivazioni e le convinzioni degli studenti. Si è visto che, nel caso della matematica, la fiducia nelle proprie capacità sembra essere minore nelle bambine rispetto ai coetanei maschi già dalla scuola primaria (Winkelmann, van den Heuvel-Panhuizen e Robitzsch, 2008; OECD, 2015; Giberti, 2019; Herbert e Stipek, 2005).

Gender differences in mathematics performance
 Score-point difference in mathematics (boys minus girls)

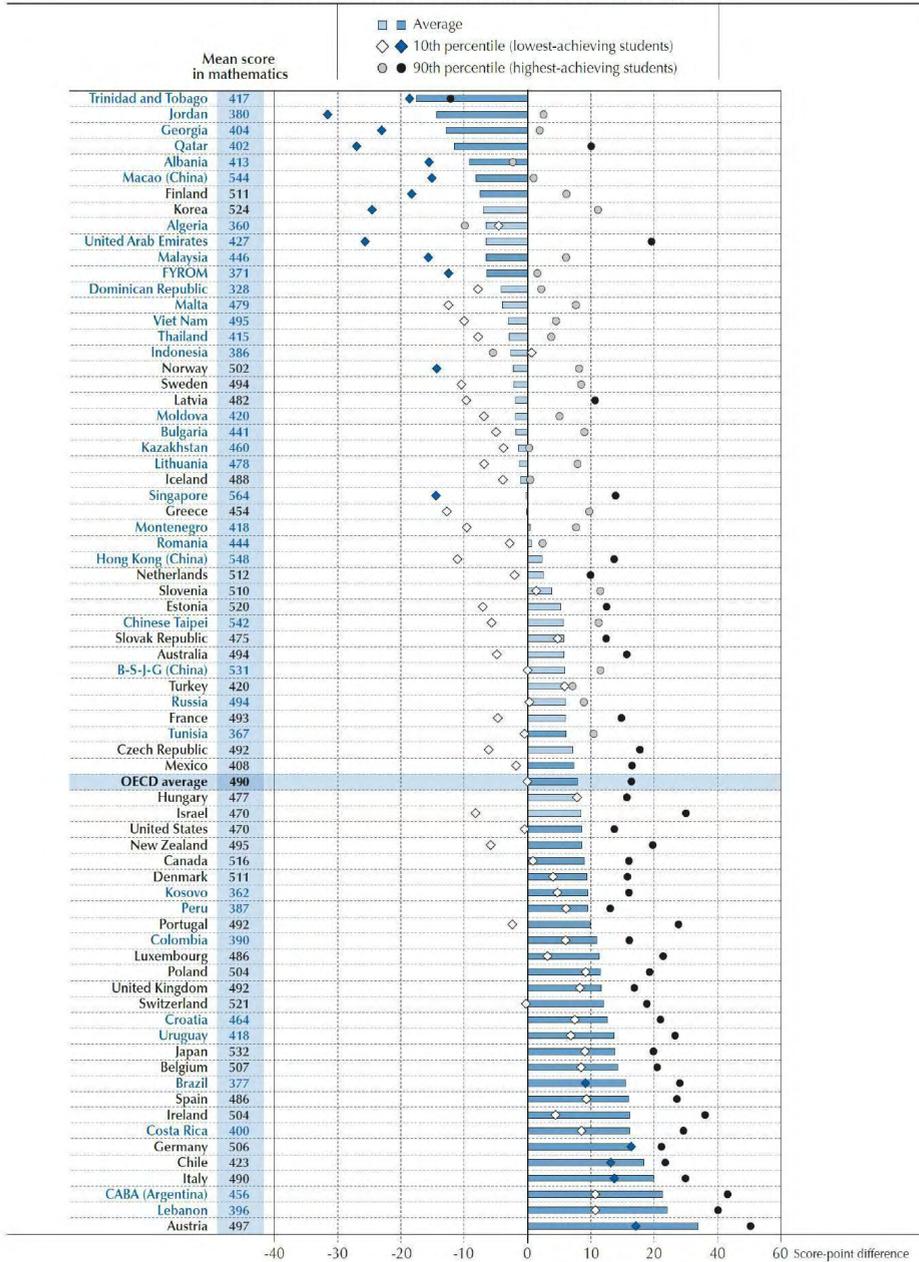


Fig. 3. Differenze di performance in base al genere nelle prove PISA 2015 di matematica (OECD, 2016; Giberti, 2019).

Grande attenzione deve quindi essere posta a quei fattori strettamente collegati al contesto sociale e culturale in cui le persone nascono, crescono, studiano e lavorano.

Ad esempio, a pesare sul divario di genere, che nasce, come già detto, sin dai primi livelli dell'istruzione, è il forte ruolo esercitato dagli stereotipi di genere che, dapprima, condizionano le giovani studentesse nella scelta del percorso di studi e di conseguenza limitano l'inserimento delle donne in settori lavorativi altamente remunerativi, come quello delle tecnologie. Storicamente, l'accesso alla cultura scientifica era riservato quasi esclusivamente agli uomini e, se ad esempio pensiamo al caso specifico della matematica, sono pochi i nomi femminili che vengono ricordati nella storia della matematica prima del secolo scorso (Giberti, 2019; MacKinnon, 1990; Leder e Forgasz, 2008). Un discorso analogo può essere esteso alla storia di discipline come la chimica e la biochimica nel cui ambito molte donne scienziate hanno dovuto superare difficoltà ed ostacoli per poter lasciare il segno agli albori di queste discipline. Protagoniste più note, quali i premi Nobel Marie Curie, Irène Joliot-Curie, Dorothy Crowfoot Hodgkin, Ada Yonath ed altre meno note hanno dato grandi contributi, talvolta riconosciuti con enorme ritardo – ricordiamo tra le tante la biochimica cristallografa Rosalind Franklin la cui ricerca è stata fondamentale per la scoperta della struttura del DNA – (Apotheker e Sarkadi, 2011).

La mancanza o povertà di esempi di figure di riferimento femminili anche nei testi scolastici, che continuano a presentare delle lacune a tale riguardo, sicuramente non aiuta a costruire nelle bambine una consapevolezza delle proprie aspirazioni e potenzialità in ambiti scientifici e tecnologici.

Le convenzioni sociali, gli orientamenti tradizionali all'interno della famiglia e i preconcetti possono rappresentare un reale ostacolo che rischia di generare una totale mancanza di interesse da parte delle ragazze verso lo studio di discipline ICT (*Information and Communications Technologies*) e, ancora più gravemente, rafforzano la percezione che il settore delle tecnologie e, in generale, il settore delle STEM non sia uno spazio adatto al genere femminile. Come emerge dalla comunicazione relativa alla Strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione Europea⁶, il 44% degli europei ritiene che il compito principale di una donna sia quello di occuparsi della casa e della famiglia, mentre il 43% ritiene che il compito principale di un uomo sia quello di guadagnare denaro.

Un dato interessante, che dimostra quanto sia importante il ruolo esercitato dalle famiglie, è riportato nel report, “*Drawing the Future*” (Chambers *et al.*, 2018), secondo cui le bambine, a partire dall'età di sei anni, iniziano già a smettere di immaginare un futuro nell'ambito scientifico o tecnologico.

⁶ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, *Un'Unione europea dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, del 5 marzo 2020, COM(2020)152 final.

3. Possibili rischi

La mancanza del genere femminile nelle STEM può rappresentare un serio problema non solo per una crescita economica inclusiva e sostenibile del pianeta, ma, nel caso del digitale, anche per un settore, quello dell'Intelligenza Artificiale (IA), diventato di importanza strategica per il progresso economico. Infatti, *gender bias* possono portare a effetti distorsivi negli algoritmi utilizzati per il reclutamento, per il riconoscimento vocale, ecc. Per esempio, secondo Rachel Tatman, ricercatrice della Facoltà di Lingue dell'Università di Washington, le probabilità che il *software* di Google comprenda il parlato maschile sono superiori del 70% rispetto a quelle che comprenda il parlato femminile (Criado-Perez, 2020). Immersi come siamo, in un mondo che raccoglie, organizza e controlla dati, l'assenza di dati di genere, dovuto a secoli di discriminazione e di quasi totale invisibilità, rischia di aumentare ulteriormente la disparità esistente. I dati nel mondo contemporaneo sono ovunque: nella comunicazione verbale e non, nella politica, nelle nuove tecnologie, nelle dinamiche del mondo del lavoro e nel nostro stesso modo di guardare il mondo circostante. Purtroppo, in passato, e tuttora in molti contesti, come per esempio quello medico, non sono stati raccolti e continuano a non esserlo i dati disaggregati e questo comporta conseguenze estremamente serie (Criado-Perez, 2020).

Per non rischiare di aggravare le disparità, le donne devono, pertanto, partecipare allo sviluppo dell'ambito digitale in veste di ricercatrici, programmatrici, utilizzatrici e fonte diretta di dati. Deve essere sempre più incentivata la raccolta di dati disaggregati, in tutti i contesti, in modo che le donne, le loro attività e il loro stesso corpo siano tenuti in considerazione per l'analisi computazionale in vari ambiti socio-economici (Criado-Perez, 2020). Gli algoritmi e l'apprendimento automatico ad essi correlato, se non sufficientemente trasparenti e robusti, rischiano di amplificare pregiudizi di genere di cui i programmatori possono non essere a conoscenza o che sono il risultato di una specifica selezione o di una mancanza di dati (Dipartimento per la Trasformazione Digitale e Dipartimento per le pari opportunità, 2023).

Dunque, il *gender gap* può avere delle conseguenze negative anche sullo sviluppo economico dei Paesi. Allo stato attuale, le capacità e le abilità di una grande frazione di donne non possono essere espresse in tutti gli ambiti decisionali o nelle attività organizzative e di indirizzo di attività di ricerca scientifiche. Si perde così la possibilità di cogliere gli enormi benefici che la diversità nell'ambito della ricerca e della produzione può portare: diversi punti di vista possono contribuire a nuove idee, all'innovazione e allo sviluppo di prodotti che possono andare incontro maggiormente o in maniera più mirata verso i bisogni di tutti i consumatori. Nel rapporto "*The Global Gender Gap Report*" del *World Economic Forum* del 2017, è indicato che il mondo potrebbe incrementare complessivamente il Prodotto Nazionale Lordo globale di 5,3 trilioni di dollari entro il 2025 colmando il divario di genere nella partecipazione economica del 25% (*World Economic Forum*, 2017).

Non superando il divario di genere si rischia di ostacolare un progresso economico e sociale complessivo che invece favorirebbe lo sviluppo di una società più giusta ed equa.

4. Possibili azioni

Dall'inizio del 1900, si sono riscontrati notevoli passi in avanti, nella direzione di assicurare alle donne uguali diritti di accesso all'istruzione e al mondo del lavoro e in quella di combattere gli stereotipi legati al genere. In particolare, dagli anni '70, molti Paesi hanno promosso politiche educative mirate, da un lato, ad incoraggiare le ragazze a studiare le scienze e, dall'altro, a garantire alle donne le stesse possibilità degli uomini anche in ambito lavorativo (Leder e Forgasz, 2008; Giberti, 2019). Ancora oggi, per poter agire sulle cause del divario di genere, è necessario intervenire tempestivamente sui meccanismi di esercizio e percezione delle proprie competenze e sull'immagine di sé che fin da piccole le bambine costruiscono, anche sulla base dei modelli di riferimento familiari, scolastici e sociali.

Per cambiare gli schemi mentali diffusi nella cultura del nostro Paese e superare il divario di genere nelle aree STEM, è necessario promuovere l'*empowerment* («the process of gaining freedom and power to do what you want or to control what happens to you», Cambridge Dictionary), attraverso attività di orientamento volte a diffondere una maggiore consapevolezza generale delle opportunità nelle discipline ICT/STEM, e scardinare così gli stereotipi di genere che esercitano una forte influenza sulle scelte formative e sui percorsi professionali futuri delle ragazze. Fondamentale può essere la presentazione di esperienze dirette, con l'altrettanto fondamentale coinvolgimento delle famiglie. Parallelamente, è necessario stimolare il pensiero computazionale, per esempio attraverso modelli educativi innovativi (anche attraverso l'utilizzo del gaming), e tutto questo sin dai primi gradi di istruzione. A tal fine, l'associazione Soroptimist International d'Italia⁷, nell'ambito del progetto nazionale SI fa STEM, ha proposto il gioco educativo "Maggie – Il Tesoro di Seshat" che mira allo sviluppo di competenze logico-matematiche prevalentemente nella scuola primaria e secondaria di primo grado. Il gioco, completamente gratuito, da scaricare su smartphone, computer e tablet, ha lo scopo di incentivare la curiosità da parte delle bambine per gli studi scientifici, rimuovendo lo stereotipo di genere che vede, tradizionalmente, solo i maschi impegnati in questi studi.

Una direzione interessante potrebbe essere anche quella di promuovere approcci interdisciplinari che intersechino attività scientifiche con materie umanistiche e artistiche (la crittografia e l'analisi del testo, la musica e l'intelligenza artificiale, e così via) con l'obiettivo di suscitare l'interesse delle giovani studentesse, orientandole, pertanto, verso la scelta di percorsi scientifici.

Considerato, inoltre, che spesso le donne sono coinvolte in ruoli di accudimento, non solo dei figli, ma familiare in genere, aziende ed istituzioni dovrebbero mettere

⁷ A riguardo, si rinvia al sito: <https://www.soroptimist.it/>

in campo modalità e luoghi di lavoro più inclusivi e flessibili, che possano permettere alle donne di non rinunciare alle progressioni di carriera.

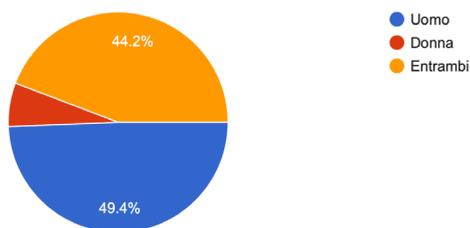
A questo scopo, devono essere incoraggiate e appoggiate azioni e iniziative volte a informare e sensibilizzare il pubblico sul tema della differenza di genere. E questo è quello che l'Università di Salerno fa e si prefigge di continuare a fare ed è uno degli obiettivi che noi, come docenti dell'Università di Salerno, perseguiamo, offrendo il nostro contributo. In particolare, in occasione della Giornata Internazionale della donna del 2023, nell'ambito di un evento organizzato dall'Università di Salerno, abbiamo presentato una sessione dedicata a donne e STEM, alla quale hanno partecipato docenti e studenti universitari e di scuola secondaria di secondo grado. I presenti sono stati invitati a partecipare attivamente, compilando un questionario volto a mostrare in maniera estemporanea la percezione media del ruolo maschile e femminile in attività di vario tipo.

Un questionario simile era già stato proposto in un incontro internazionale organizzato dall'associazione *European Women in Mathematics*⁸ (EWM) tenutosi presso l'Università Aalto (Helsinki). Il questionario chiedeva di rispondere d'istinto, indicando il genere della persona alla quale associare determinati attributi o attività.

A titolo esemplificativo, includiamo i grafici che mostrano alcune risposte.

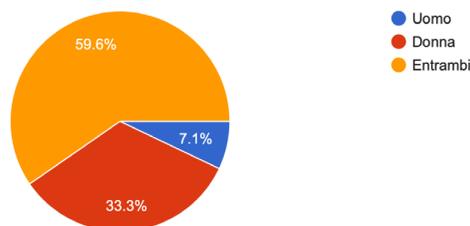
Chef in un ristorante stellato

156 responses



Cucinare

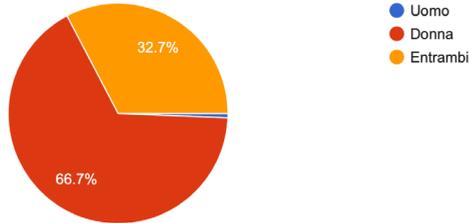
156 responses



8 A riguardo, si rinvia al sito: <https://www.europeanwomeninmaths.org/>

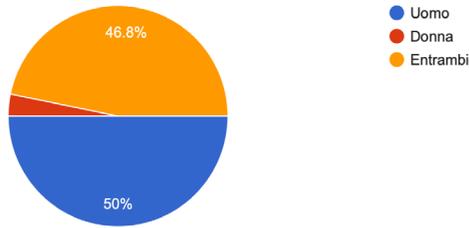
Insegnare alle scuole primarie

156 responses



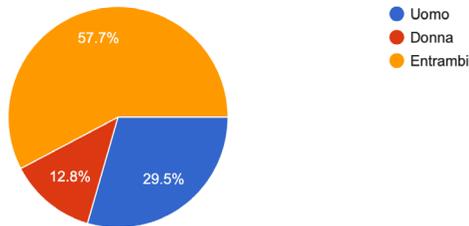
Supervisionare un cantiere

156 responses



Analisi dei dati

156 responses



Dai grafici sembra emergere come alcuni stereotipi siano ancora diffusi e come risulti in genere più difficile immaginare le donne in ruoli STEM.

Ovviamente, una volta superato il divario di conoscenza che esiste tra generi, va superato il divario di rappresentanza in vari contesti, in particolare quelli decisionali: molto spesso l'assenza di rappresentanza o l'esigua rappresentanza femminile comporta scelte e decisioni che non contemplan in alcun modo le esigenze e le caratteristiche delle donne.

Riferimenti bibliografici

- Amadei M., Bagnarol L., Carcurio A., Innamorati S., Umana I., Perego A., Bernardi M. e Morena G. (2023), “Università diseguale”, *Scomodo*, 45.
- Apotheker J., Sarkadi L. S., eds. (2011), *European Women in Chemistry*. Wiley-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA.
- Banca d'Italia (2023), *Le donne, il lavoro e la crescita economica*.
- Baron-Cohen S., Wheelwright S. (2004), “The Empathy Quotient: An Investigation of Adults with Asperger Syndrome or High Functioning Autism, and Normal Sex Differences”, *Journal of autism and developmental disorders*, 34, 2: 163-175.
- Chambers N., Rehill J., Kashefpakdel E.T., e Percy, C. (2018), “Exploring the Career Aspirations of Primary School Children from Around the World. Drawing the Future”, *Education and Employers*, disponibile al sito: <https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2018/01/DrawingTheFuture.pdf>.
- Contini D., Di Tommaso M.L., e Mendolia S. (2017), “The Gender Gap in Mathematics Achievement: Evidence from Italian Data”, *Economics of Education Review*, 58: 32-42.
- Consiglio Universitario Nazionale (2023), *Dossier Abilitazione scientifica nazionale: analisi dei risultati dei bandi 2012-2013, 2016 e 2018*.
- Criado-Perez, C. (2019), *Invisible Women: Exposing Data Bias in a World Designed for Men*, Chatto & Windus (trad. it. Carla Palmieri, a cura di: *Invisibili. Come il nostro mondo ignora le donne in ogni campo. Dati alla mano*, Einaudi, Torino, 2020).
- Dipartimento per la Trasformazione Digitale e Dipartimento per le pari opportunità (2023), *Superamento del divario di genere nell'ambito delle competenze digitali*.
- Gallagher A.M., Kaufman J.C., eds. (2004), *Gender Differences in Mathematics: An Integrative Psychological Approach*, Cambridge University Press, New York.
- Giberti C. (2019), “Differenze di genere in matematica: dagli studi internazionali alla situazione italiana”, *Didattica Della Matematica. Dalla Ricerca Alle Pratiche d'aula*, 5: 44-69.
- Halpern D.F., Beninger A. S., e Straight C.A. (2011), “Sex Differences in Intelligence”, *The Cambridge Handbook of Intelligence*. 253-272.
- Herbert, J., Stipek, D. (2005), “The Emergence of Gender Differences in Children's Perceptions of Their Academic Competence”, *Journal of Applied Developmental Psychology*, 26, 3: 276-295.
- Leder, G., Forgasz, H. (2008), “Mathematics Education: New Perspectives on Gender”, *ZDM – The International Journal on Mathematics Education*, 40, 4: 513-518.
- Mackinnon, N. (1990), “Sophie Germain: Or Was Gauss a Feminist?”, *Math Gaz*, 74, 470: 346-351.
- OECD (2015), *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*, OECD Publishing, Parigi.
- OECD (2016), *PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and Equity in Education*, OECD Publishing, Parigi.
- Openpolis (2023), *La parità di genere al vertice dei ministeri si è ridotta*, disponibile al sito: <https://www.openpolis.it/la-parita-di-genere-al-vertice-dei-ministeri-si-e-ridotta/>.
- Ruffing S., Wach F.S., Spinath, F.M., Brünken R., e Karbach J. (2015), “Learning Strategies

- and General Cognitive Ability as Predictors of Gender-Specific Academic Achievement”, *Frontiers in Psychology*, 6: 1238 ss.
- Talents Venture (2023), *Parità di genere. Dai corsi di laurea alla governance degli atenei*, disponibile al sito: <https://www.talentsventure.com/wp-content/uploads/2023/07/Discovery-2023-nota-5-Comunicato-stampa.pdf>.
- UN Department of Economic and Social Affairs (2015), *Sustainable Development Goals*.
- Winkelmann H., van den Heuvel-Panhuizen M., e Robitzsch A. (2008), “Gender Differences in the Mathematics Achievements of German Primary School Students: Results from a German Large-Scale Study”. *ZDM – Mathematics Education*, 40, 4: 601-616.
- World Economic Forum (2017), *The Global Gender Gap Report*. <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017/>.
- World Economic Forum (2023), *Global Gender Gap Report*, disponibile al sito: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf?_gl=1*_px04bh*_up*MQ..&gclid=EAIaIQoBChMIg_OB6szj_wIVfw8GAB16sAJtEAAYASAAEgKA1fD_BwE.



Fig. 1b – Immatricolati in Italia a.a. 2020-2021 (donne).

Restringendo il campo all'Area 09 (quella cioè dell'ingegneria industriale e dell'informazione), si osserva che le donne laureate rappresentano circa un quarto del totale (fig. 2a). Il trend è in chiaro aumento: nel 2003, la percentuale di donne laureate nei settori dell'ingegneria industriale era meno del 15% (meno di 1.000 donne laureate all'anno in ingegneria industriale – fig. 2b) in accordo con le stime di Almalaurea.

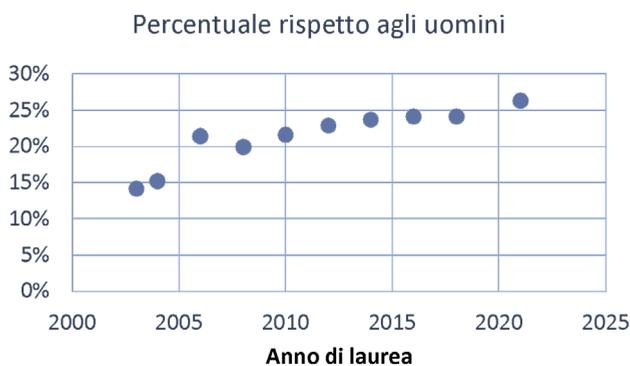


Fig. 2a – Andamento negli anni dei laureati quinquennali totali in Italia nell'Area 09 (ing. industriale e dell'informazione).

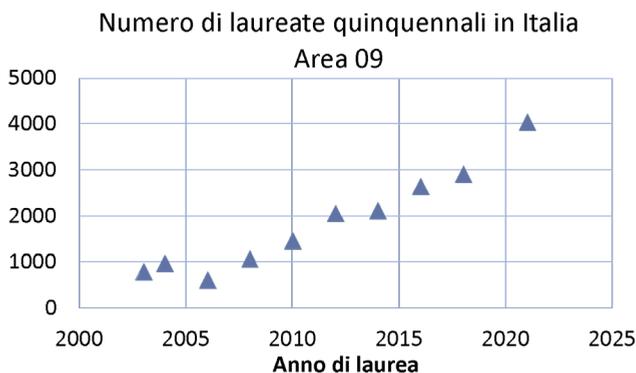


Fig. 2a – Percentuale negli anni delle donne laureate quinquennali in Italia nell'Area 09 (ing. industriale e dell'informazione).

3. La situazione presso l'Università degli Studi di Salerno

La situazione all'Università degli Studi di Salerno (Unisa) è rappresentata in fig. 3. Negli istogrammi è riportato l'andamento nel tempo della percentuale di laureate donne nei corsi di studio nel campo dell'ingegneria industriale confrontato con il dato nazionale secondo AlmaLaurea (riportato come linea orizzontale). Per quanto riguarda le lauree triennali (che ad Unisa sono: ingegneria chimica, ingegneria gestionale e ingegneria meccanica), il dato è nettamente superiore alla media nazionale (40% circa ad Unisa rispetto al 26% nazionale). Il trend mostra addirittura un leggero aumento negli ultimi anni, con un valore superiore al 40%. Per quanto riguarda le lauree magistrali (sono riportate quelle erogate dal Dipartimento di ingegneria industriale), la situazione è estremamente variegata: si passa da valori estremamente bassi (ingegneria elettronica e ingegneria meccanica) a valori decisamente più alti (ingegneria chimica ed alimentare e ingegneria gestionale).

Si può osservare che ancora il dato di Unisa è decisamente superiore a quello nazionale: accorpando tutti i dati relativi ai laureati magistrali nei corsi di studio dell'ingegneria industriale (fig. 3f), il dato Unisa si attesta intorno al 40% rispetto ad un dato medio nazionale del 25%.

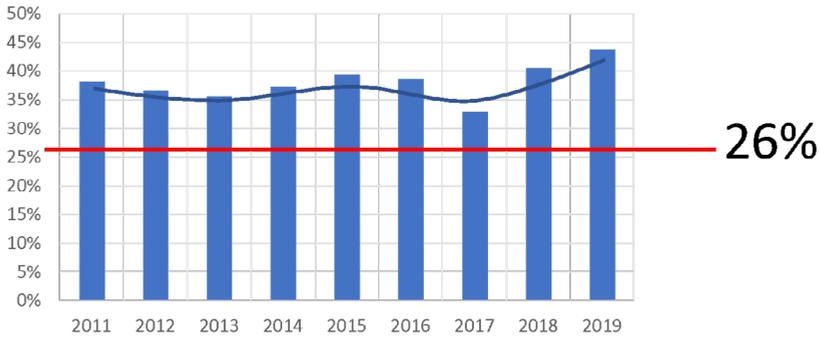


Fig. 3a – Percentuale di laureate triennali nella classe delle lauree L-9 (ing. industriale).

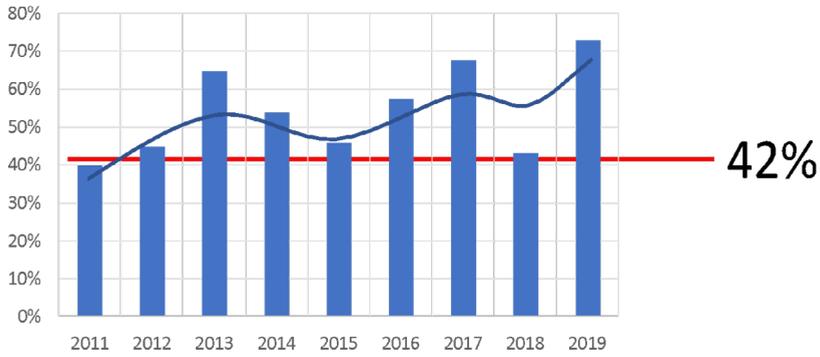


Fig. 3b – Percentuale di laureate magistrali in ing. chimica ed ing. alimentare.



Fig. 3 – Percentuale di laureate magistrali in ing. elettronica.



Fig. 3d – Percentuale di laureate magistrali in ing. gestionale.

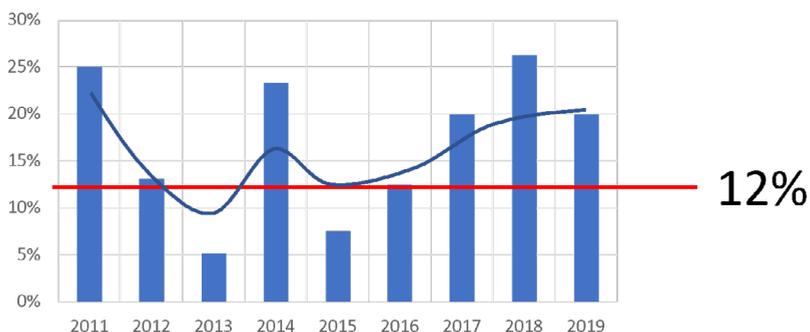


Fig. 3e – Percentuale di laureate magistrali in ing. meccanica.

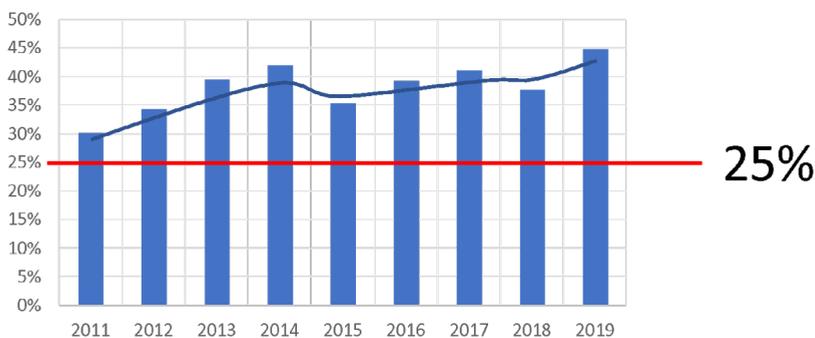


Fig. 3f – Percentuale di laureate magistrali in ing. chimica, elettronica, gestionale e meccanica.

4. Condizione occupazionale

La situazione dei laureati trova ovviamente riscontro nel mondo del lavoro. Le mappe riportate di seguito fotografano la situazione occupazionale nei settori di

riferimento per l'ingegneria chimica (fig. 4a), elettronica (fig. 4b), gestionale (fig. 4c) e meccanica (fig. 4d) (FCNI, 2023a).



Fig. 4a – Mappa provinciale delle assunzioni per posizioni di interesse per i profili ingegneristici, ingegneria chimica.



Fig. 4b – Mappa provinciale delle assunzioni per posizioni di interesse per i profili ingegneristici, ingegneria elettronica.

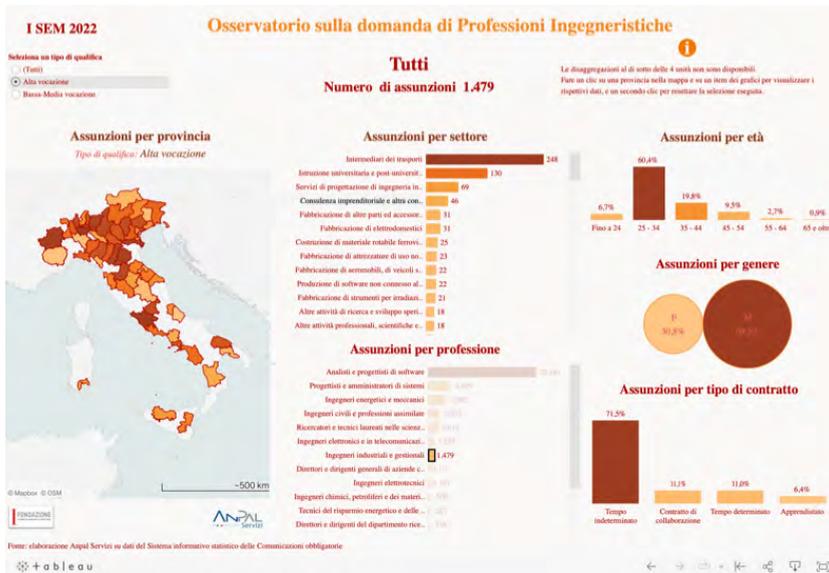


Fig. 4c – Mappa provinciale delle assunzioni per posizioni di interesse per i profili ingegneristici, ingegneria gestionale.



Fig. 4d – Mappa provinciale delle assunzioni per posizioni di interesse per i profili ingegneristici, ingegneria meccanica.

Il dato delle assunzioni per genere, riportato dai cerchi sulla destra di ciascuna mappa, rispecchia il dato medio nazionale dei laureati nei relativi settori, con un minimo intorno al 13% per i campi dell'ingegneria elettronica e meccanica, ed un massimo

intorno al 30% per l'ingegneria chimica e gestionale. In effetti, un confronto più puntuale sembra suggerire una diminuzione delle percentuali di impiegate rispetto alle laureate (soprattutto per quanto concerne l'ingegneria chimica e la gestionale), per le quali si passa da una percentuale del 40% di laureate donne ad una percentuale del 30% di assunte. Tuttavia, i dati non sono direttamente correlati e quindi è difficile trarre conclusioni. Va infatti sottolineato che l'elevata versatilità di ingegneri chimici e ingegneri gestionali fa sì che essi frequentemente vengano assunti in settori non prettamente correlati al loro titolo di studio.

TASSO DI DISOCCUPAZIONE NEL 2020 DELLE DONNE CON LAUREA MAGISTRALE IN INGEGNERIA AD UN ANNO DALLA LAUREA

Ingegneria (esclusa ingegneria civile)	6,2%
Uomini con laurea magistrale in ingegneria (esclusa ingegneria civile)	5,7%
TASSO DI DISOCCUPAZIONE NEL 2019 DELLE DONNE CON LAUREA MAGISTRALE IN INGEGNERIA A 5 ANNI DALLA LAUREA	
Ingegneria (esclusa ingegneria civile)	2,2%
Uomini con laurea magistrale in ingegneria (esclusa ingegneria civile)	1,3%

Fig. 5a – Tasso di disoccupazione dei laureati magistrali 2020 ad un anno dalla laurea per i settori dell'ingegneria (donne).

STIPENDIO NETTO MENSILE DEI LAUREATI MAGISTRALI 2016 A 5 ANNI DALLA LAUREA (VAL. IN EURO)

Gruppo disciplinare	Donne	Uomini
Ingegneria industriale e dell'informazione	1.780€	1.914€
Totale laureati magistrali 2016	1.487€	1.755€

Fonte: Elaborazione Centro Studi CNI su dati Almalaurea, 2023

Fig. 5b – Stipendio netto mensile dei laureati magistrali 2016 a cinque anni dalla laurea per i settori dell'ingegneria (donne e uomini).

In effetti, analizzando i dati nazionali sul tasso di disoccupazione per i laureati magistrali 2020, esclusa ingegneria civile, si osserva una piccola differenza, del 10% circa, fra le donne (tasso di disoccupazione leggermente superiore al 6% ad un anno dalla laurea) e gli uomini, leggermente inferiore al 6% (fig. 5a). Il dato forse più significativo, e preoccupante, riguarda lo stipendio netto mensile che è minore per le donne rispetto

agli uomini (fig. 5b). Sebbene questa differenza sia in progressiva diminuzione negli anni (dieci anni fa la differenza percentuale era circa il doppio) è ovvio che bisogna ancora lavorare sotto questo aspetto.

4. La situazione universitaria

L'organico universitario italiano è coerente con l'evoluzione nazionale della situazione di genere all'interno del mondo dell'ingegneria industriale. Attualmente (fig. 6), le donne rappresentano il 20% circa dei docenti in organico nell'Area 09, ingegneria industriale e dell'informazione (FCNI, 2023b). La situazione ad Unisa è leggermente migliore, attestandosi al 22%. Solo il 13% delle donne ha però il ruolo di I fascia (ad Unisa il 18%), ed il 22% ha il ruolo di II fascia. Questo dato nazionale è coerente con l'evoluzione del numero di laureate negli anni: 20 anni fa circa le donne laureate in ingegneria industriale erano il 10-15% circa, e 15 anni fa il dato era del 20-22% circa. Mediamente, nel settore dell'ingegneria industriale, il passaggio da II a I fascia richiede circa sette anni e l'età media di ingresso alla I fascia è poco inferiore ai 50 anni (MIUR, 2011). Sarebbe interessante valutare la velocità di progressione di carriera, dato che al momento non è facilmente reperibile in maniera diretta.

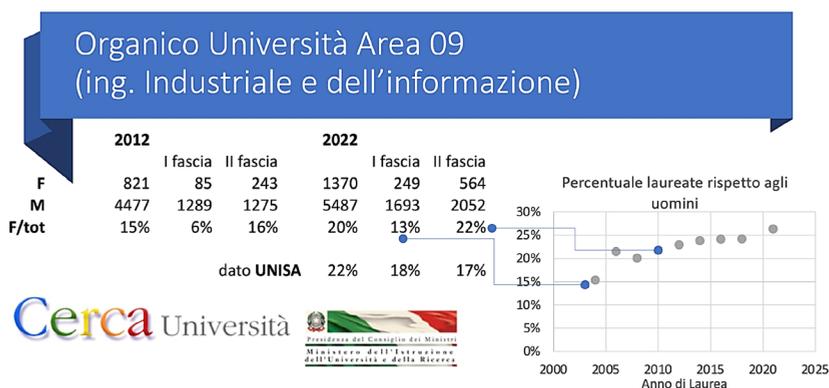


Fig. 6 – Organico universitario in Italia nell'Area 09 (ing. industriale e dell'informazione) al 31 dicembre 2012 e al 31 dicembre 2022, separato per genere. È riportato anche il dato Unisa al 31 dicembre 2022.

5. Conclusioni

Il presente studio ha delineato un quadro della situazione femminile all'interno dell'ingegneria industriale, esaminando dati nazionali e locali, tendenze di laurea, occupazione e la presenza delle donne nell'ambiente accademico. Dai risultati emersi, emerge un quadro complesso e in costante evoluzione.

A livello nazionale, sebbene il numero di donne che si immatricolano nei corsi di ingegneria industriale sia in aumento, la rappresentanza femminile resta ancora significativamente inferiore rispetto agli uomini. Tuttavia, l'Università di Salerno sembra fare meglio della media nazionale in termini di lauree triennali, con una percentuale di donne laureate superiore alla media nazionale. Per quanto riguarda le lauree magistrali, la situazione varia a seconda delle specializzazioni, ma Unisa continua ad essere al di sopra della media nazionale.

Sul fronte occupazionale, le donne ingegnere affrontano sfide simili in termini di rappresentanza, con un divario tra la percentuale di laureate e la percentuale di assunte. Tuttavia, il tasso di disoccupazione tra le donne laureate è simile a quello degli uomini, anche se esiste ancora una differenza di genere negli stipendi, sebbene in diminuzione negli anni.

Nel contesto accademico, le donne sono sottorappresentate tra i docenti, ma la situazione sta gradualmente migliorando. La percentuale di donne docenti presso Unisa è leggermente migliore rispetto alla media nazionale.

In definitiva, sebbene ci siano segnali positivi di progresso nella rappresentanza delle donne nell'ingegneria industriale, ci sono ancora sfide da affrontare per raggiungere una maggiore parità di genere sia nell'istruzione che nel mondo del lavoro.

Sitografia

Fondazione del Consiglio Nazionale degli Ingegneri (2023a), *Mappa dell'occupazione ingegneristica*, disponibile al sito: <https://www.cni-working.it/pagina/osservatorio-delloccupazione-ingegneristica> (data di consultazione 20 luglio 2023).

Fondazione del Consiglio Nazionale degli Ingegneri (2023b), *L'universo femminile nell'ingegneria italiana*, disponibile al sito: https://www.mying.it/documents/496/Donne_Ingegneri_2023_1.pdf (data di consultazione 20 luglio 2023).

ITI (2023), *Laureati in Italia*, disponibile al sito: <https://italiaindati.com/laureati-in-italia> (data di consultazione 20 luglio 2023).

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (2011), *Undicesimo Rapporto sullo Stato del Sistema Universitario*, disponibile al sito: http://www.cnvsu.it/_library/downloadfile.asp?id=11778 (data di consultazione 20 luglio 2023).

Criticità e opportunità per le donne nell'ingegneria civile

Gianvittorio Rizzano

Negli anni '80 ho seguito il mio corso di studio in Ingegneria civile. Le studentesse che frequentavano classi di alcune centinaia di studenti si potevano contare sulle dita della mano. Oggi mi ritrovo da docente negli stessi corsi di studio in ingegneria civile e posso immediatamente affermare che la percentuale di studentesse non è per nulla paragonabile a quella degli anni '80. È evidente che abbiamo registrato in questi anni grandissimi progressi nell'apertura dell'ingegneria civile al mondo femminile.

È questo un dato importante, perché non c'è alcun dubbio che limitare la presenza delle donne nel mondo dell'ingegneria civile, ambientale ed architettura sulla base di pregiudizi o di condizionamenti, comporta un impoverimento della società che, come con tutte le forme di razzismo, si vede privata delle potenzialità di una sua fondamentale componente.

Tuttavia, la presenza delle donne nell'ingegneria civile ed architettura, richiede un'analisi attenta per la complessità e la diversità che caratterizza l'esercizio del lavoro in tale settore, che può variare dall'impegno in cantiere, in un contesto tradizionalmente radicato su figure maschili, all'attività progettuale o tecnica presso studi professionali o enti pubblici, in un contesto certamente più aperto ed evoluto.

Pertanto, nel tentativo di capire quale sia l'attuale situazione ed il *trend* per il futuro sviluppo del ruolo delle donne nell'ingegneria civile, proviamo ad esaminarne la presenza nei corsi di studio, l'ingresso nel mondo del lavoro, i ruoli con i quali vengono generalmente impiegate le donne e le retribuzioni, avvalendoci anche di un interessante studio sviluppato dal Centro Studi del Consiglio Nazionale degli Ingegneri.

Certamente il presupposto per la presenza delle donne nell'ingegneria civile è rappresentato dalla scelta dei corrispondenti studi universitari. Nel mondo si costruisce da millenni ma le prime donne laureate in ingegneria civile risalgono agli inizi del '900. In Italia, la prima è stata Emma Strada laureatasi al politecnico di Torino nel 1908. Occorrono altri 17 anni per avere in Italia la prima donna architetto, Elena Luzzatto, laureatasi in architettura nel 1925 a Roma.

Oggi la situazione è molto diversa. L'ingegneria civile e ambientale e soprattutto l'architettura fanno registrare una interessante percentuale di studentesse rispetto al totale degli studenti dei corrispondenti corsi, dato significativo se confrontato con quella delle altre aree dell'ingegneria e più in generale delle discipline STEM. Negli ultimi dieci anni, la percentuale di donne immatricolate ai corsi di ingegneria si è stabilizzata intorno al 26% oscillando tra il 25.5% del 2010/11 ed il 26.3% del 2021/22.

Tale percentuale cresce ulteriormente passando dalla percentuale di immatricolati a quella di laureati, evidenziando una maggiore efficacia negli studi da parte delle donne.

Infatti, la percentuale di laureati donne in ingegneria e architettura sale a circa il 28.5%. È importante osservare che tale percentuale è superiore alla media europea, pari a circa il 26.3%, e a quella che fanno registrare importanti paesi europei, tra cui Germania, Francia, Austria, Belgio, Gran Bretagna, Spagna.

Il dato relativo all'ingegneria civile, ambientale ed architettura è oltremodo positivo. Come si osserva in Figura 1, con riferimento all'anno 2021/22, l'area architettura e ingegneria edile-architettura vede una percentuale di studentesse del 60%, la laurea triennale in scienza e tecniche per l'edilizia del 39.2% e le lauree triennali in ingegneria civile ed ambientale del 27.9%.

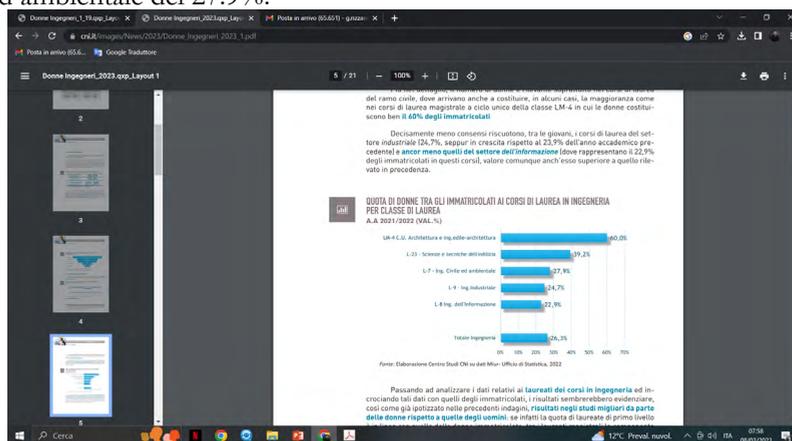


Figura 1 – Percentuale di donne tra gli immatricolati ai corsi di laurea in ingegneria per classe di laurea (a.a. 2021/2022)

Tale dato è ancora più significativo se lo si considera in relazione alla situazione complessiva delle discipline STEM dove l'Italia rispetto al resto dell'Europa, seppure in netto recupero, fa registrare una percentuale di donne laureate nelle discipline STEM inferiore alla media Europea (Figura 2) e inferiore a quella di paesi come la Francia, Gran Bretagna, Danimarca.

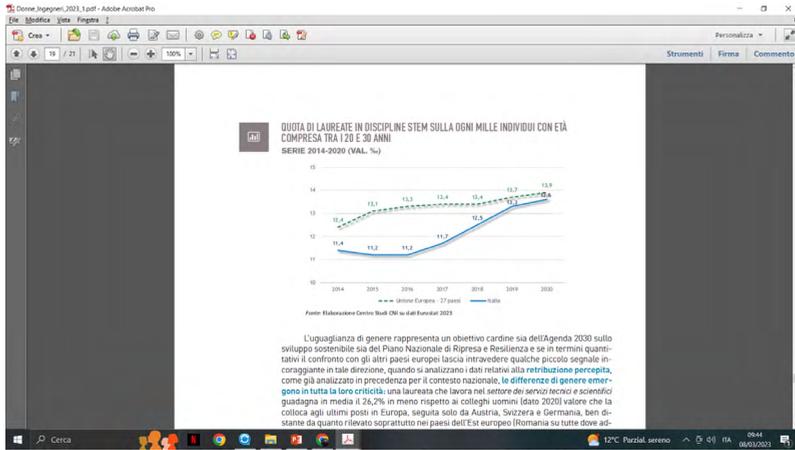


Figura 2 – Quota di donne laureate in discipline STEM su ogni 1000 giovani di età compresa tra 20 e 30 anni (‰)

I dati relativi ai corsi di studio del Dipartimento di Ingegneria Civile dell'Università di Salerno sono in linea con quelli nazionali pur mostrando a fisiologiche oscillazioni nel corso degli anni.

Per quanto riguarda la percentuale di immatricolati donne, come si osserva in Figura 3, con riferimento ai corsi di studio in ingegneria civile, triennale e magistrale, tale percentuale si attesta mediamente sul 30%. Più alta è la percentuale di donne immatricolate ai corsi in ingegneria civile per l'ambiente e il territorio, mediamente intorno a circa il 40% mentre, in linea con il dato nazionale, decisamente più alta la percentuale di donne immatricolate al corso di edile-architettura, che supera il 60%.

L'andamento delle immatricolazioni, come emerge dalla Figura 3, non evidenzia nessun *trend* né in crescita né in decrescita della percentuale di immatricolate donne in nessuno dei corsi di studio dal 2000 ad oggi.

Esaminando i dati relativi ai laureati (Figura 4) si osserva una percentuale di laureate negli ultimi anni generalmente superiore al 30% e quindi superiore a quella nazionale e a quella europea. Sembra evidenziarsi un leggero *trend* in crescita nel corso degli anni per tutti i corsi di studio del Dipartimento. Spiccano edile-architettura e la magistrale di ambiente e territorio che hanno fatto registrare nell'ultimo anno percentuali superiori al 70%.

Interessante il dato relativo alla percentuale di studentesse immatricolate ai corsi di dottorato di ricerca. Come evidenziato in Figura 5, emerge un andamento mediamente in crescita con una percentuale di donne che arriva negli ultimi anni al 50%. Questo dato appare rilevante in quanto evidenzia una presenza sempre maggiore e paritaria delle donne rispetto ai colleghi uomini nell'alta formazione finalizzata a ruoli di maggior prestigio professionale e lavorativo.

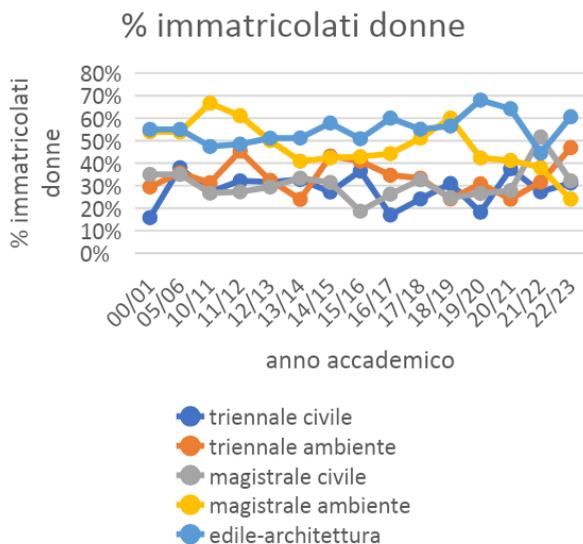


Figura 3 – Percentuale di donne tra gli immatricolati ai corsi di laurea del Dipartimento di Ingegneria Civile dell'Università di Salerno dal 2000 ad oggi

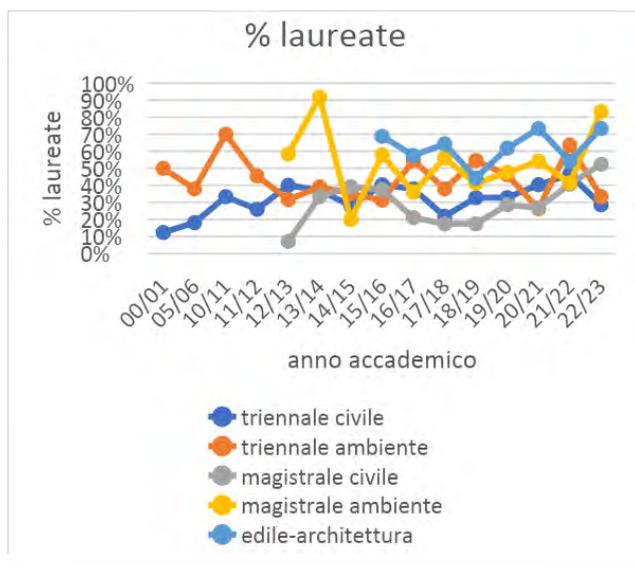


Figura 4 – Percentuale di laureate donne dei corsi di laurea del Dipartimento di Ingegneria Civile dell'Università di Salerno dal 2000 ad oggi

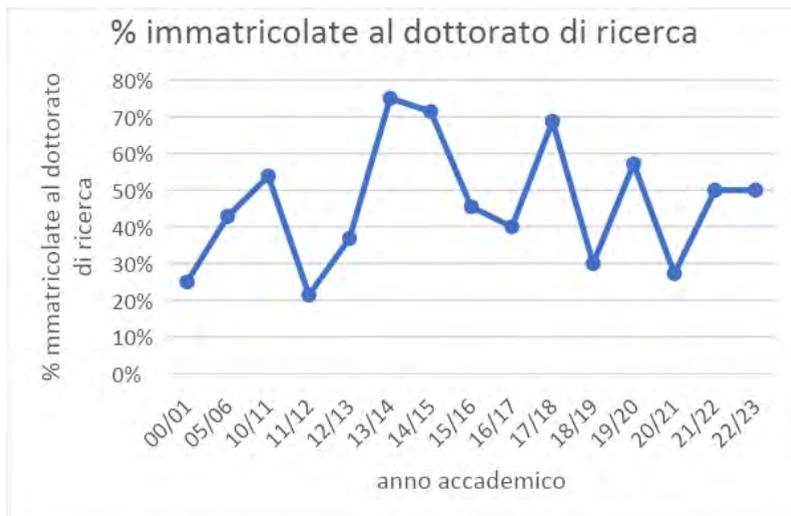


Figura 5 – Percentuale di donne immatricolate ai corsi di dottorato di ricerca del Dipartimento di Ingegneria Civile dell'Università di Salerno dal 2000 ad oggi

Se il dato relativo all'accesso agli studi è incoraggiante, merita un'attenzione specifica l'analisi della finalizzazione della laurea con l'ingresso ed il ruolo delle donne nel mondo del lavoro nei settori dell'ingegneria civile, ambientale ed architettura.

Sulla base dei dati Almalaurea del 2021, il 54% delle laureate in ingegneria e architettura trova lavoro ad un anno dalla laurea mentre a 5 anni dalla laurea oltre il 95% delle laureate risulta occupata. Il tasso di disoccupazione è geograficamente variabile con un valore più alto al sud, pari al 9,4%, e più basso al centro, pari a 4,9% e al nord-ovest pari al 4,0%. I valori dei tassi di disoccupazione delle donne, comunque bassi, sono circa il doppio di quelli dei colleghi uomini.

Il settore dell'ingegneria civile, ambientale ed architettura vede anche come importante settore di sbocco lavorativo quello della libera professione. In tale ambito, sulla base dei dati rilevati dal CNI, appare evidente un forte incremento della presenza femminile con il passaggio dal 9% di donne iscritte all'albo professionale del 2001 al 17% del 2023. Tale dato è ancora più rilevante se si osserva che la percentuale di donne iscritte all'albo professionale di età inferiore ai 35 anni ha raggiunto il 34,6% del totale degli iscritti di età inferiore ai 35 anni.

È evidente quindi che il *gap* occupazionale delle donne nel settore dell'ingegneria civile, ambientale e architettura rispetto agli uomini si sta colmando, seppure qualche lieve penalizzazione sussista ancora.

Ciò che invece sembra ancora deficitario è l'impiego delle donne in ruoli di profilo più elevato, cosa che si riflette anche sul trattamento stipendiale. Sulla base dei dati Almalaurea, con riferimento ai laureati del 2016 a 5 anni dalla laurea, lo stipendio netto mensile dei laureati magistrali in architettura e ingegneria civile è indicativamente pari a circa 1600€ per le donne contro i 1750€ dei colleghi uomini, con un *gap* pari a circa il 10%.

Tale dato è meno severo di quello Eurostat 2023 riferito all'intero settore dei servizi professionali tecnici e scientifici che, come rappresentato in figura 6, evidenzia un *gap* superiore al 25%, paragonabile a quello tedesco ma superiore a quello francese e spagnolo.

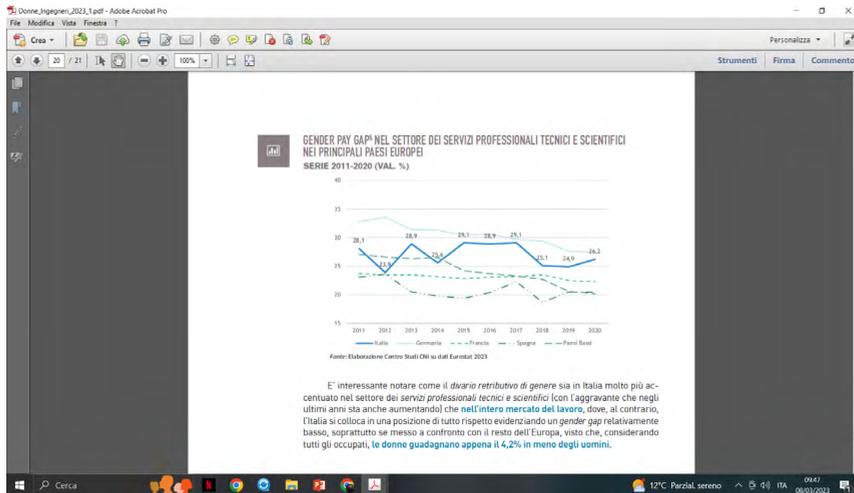


Figura 6 – Gap retribuzionale tra generi nel settore dei servizi professionali tecnici e scientifici (%)

Tale dato è in linea con quello che si registra nella libera professione. Va tuttavia osservato che tale *gap* si sta progressivamente riducendo. Come ci mostrano i dati INARCASSA, il *gap* salariale uomo-donna tra gli iscritti ad INARCASSA, si riduce al diminuire dell'età, passando dal 48.7% per la fascia 61-65 anni al 21.6% per i giovani di età inferiore ai 30 anni (Figura 7).

È chiaro che questo dato senz'altro risente di alcuni fattori che incidono complessivamente sulla situazione stipendiale delle donne indipendentemente dal settore lavorativo.

Le donne lavoratrici dedicano molto più tempo degli uomini alle cure parentali e di accudimento della famiglia. In molti casi le donne che operano nella libera professione, in alcune fasi della propria vita, possono essere spinte a ridurre il tempo di lavoro per accudire i figli, con un riverbero non indifferente sul reddito professionale (lo stesso assegno di maternità in molti casi non compensa il reddito mensile).

Inoltre, l'orientamento di alcune professioniste è di accettare incarichi meno retribuiti, rispetto alla media generale, in cambio di un certo grado di flessibilità o di limitato impegno in termini di tempo per potersi dedicare maggiormente alle cure parentali.

Si aggiungono poi ulteriori elementi che, per le donne, possono avere un peso rilevante soprattutto nel lavoro dipendente. È evidente che se nelle strutture gerarchiche, le posizioni lavorative di coordinamento e supervisione sono ricoperte in maggioranza dagli uomini, nel complesso la retribuzione delle donne risulta più bassa.

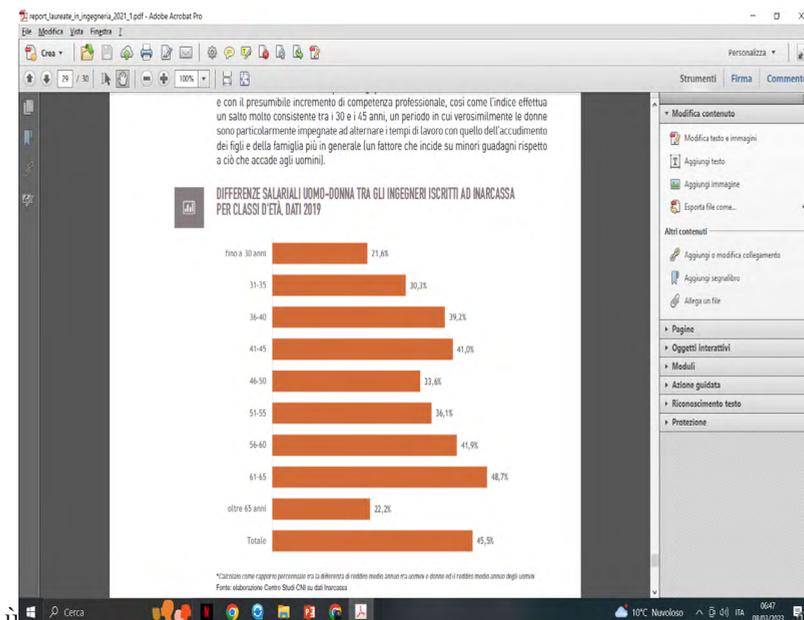


Figura 7 – Gap retribuzionale tra generi per gli iscritti ad INARCASSA (%)

Sulla base delle analisi svolte, appare confortante che, nel settore dell'ingegneria civile, ambientale e architettura, il fenomeno della c.d. “segregazione femminile da determinate dinamiche dell'istruzione e del lavoro”, è andato gradualmente attenuandosi in misura molto maggiore che in altri settori della formazione e del lavoro. Tuttavia, molto resta da fare sulla differenza di trattamento economico seppure si riscontra un *trend* positivo in termini di riduzione di tale *gap*.

A tale scopo, è importante attivare strumenti di politica economica e di politica sociale che favoriscano e incentivino la parità di genere, in quanto è evidente che il mercato spontaneamente non sarà in grado di annullare totalmente il divario retributivo di genere.

Tra le misure e strumenti possibili, lo *smart-working*, usato in modo corretto e non abusato in assenza di reali esigenze, potrebbe fornire un contributo utile a colmare le differenze di genere intervenendo laddove sussistano oggettive difficoltà nello svolgimento dell'attività lavorativa, che generalmente penalizzano in misura maggiore le donne.

Il ruolo della donna nella realtà ospedaliera tra sfide e opportunità

Mariaevelina Alfieri

«Le donne sono sempre state guaritrici. Esse sono state medici e anatomiste senza diploma nella storia occidentale. Eseguivano gli aborti, erano infermiere e consigliere. Erano farmaciste, coltivavano le erbe mediche e si scambiavano i segreti sul loro uso. Erano ostetriche e si spostavano di casa in casa, di villaggio in villaggio. Per secoli le donne sono state medici senza laurea, mai citate nelle bibliografie, che hanno appreso l'una dall'altra, e comunicando la loro esperienza da vicina a vicina e da madre in figlia. La gente le chiamava “donne sagge” mentre erano considerate streghe o ciarlatane dalle autorità. La medicina è parte della nostra eredità di donne, una nostra primogenitura». Con queste parole si apre il libro, *Witches, Midwives, and Nurses: A History of Female Healers* delle due storiche e attiviste femministe Barbara Ehrenreich e Deirdre English¹.

Storicamente, il ruolo della donna nell'assistenza sanitaria è sempre stato principalmente associato a quello di custode e nutrice, nell'assistenza di bambini, malati, anziani e disabili. Quando poi le pratiche sanitarie sono diventate più tecniche ed economicamente redditizie, le donne hanno incontrato resistenza all'assunzione di quei ruoli, spesso a causa di una sfiducia nelle loro capacità.

Fin dai tempi antichi, infatti, le donne hanno dato il loro contributo alla medicina ma solo nella seconda metà dell'Ottocento, hanno potuto esercitare ufficialmente la professione di medico (la prima donna medico che si è ufficialmente laureata, secondo i nostri canoni attuali, è stata Elizabeth Blackwell nel 1849 a Philadelphia). La prima donna medico della storia è considerata Merit Ptah che visse in Egitto tra la II e la III dinastia, intorno all'anno 2700 a. C., durante l'antica età del bronzo. Un'altra famosa figura di medico donna dell'antico Egitto di cui abbiamo notizie specifiche fu Peseshet, che visse nel periodo della IV dinastia. Nell'antica Grecia, la prima donna medico di cui ritroviamo le tracce è Agnodice Fanostrata (Atene IV-III sec a. C.) mentre nell'epoca romana non si hanno che scarsissime notizie circa l'esistenza reale di donne medico. Nel corso della storia le donne hanno sempre assistito il travaglio e il parto, fornendo consigli sulle funzioni e sui disturbi del corpo durante la gravidanza e curando i neonati. Il parto era considerato un processo normale e non un atto medico. Sorano di Efeso, un medico del I secolo d.C. che esercitava a Roma, credeva che le donne fossero divinamente incaricate di prendersi cura delle donne e dei bambini malati. Durante i primi

¹ Ehrenreich B., English D. (1973), *Witches Midwives and Nurses: A History of Women Healers*, II ed., Old Westbury N.Y: Feminist Press; 1973.

secoli della diffusione del Cristianesimo, le donne ordinate diaconesse dai vescovi, pare abbiano svolto un ruolo significativo nell'assistenza sanitaria. Sebbene si sappia poco del loro lavoro, molte di quelle diaconesse divennero le prime lavoratrici parrocchiali e infermiere distrettuali². Tra quelle donne c'erano Santa Monica, Santa Teodosia, Santa Nicerata e la nobile e ricca Fabiola, una matrona romana di fede cristiana che fondò nel 390 d. C. il primo ospedale della storia, il *nosokomion* di Roma, svolgendo anche delle specifiche mansioni mediche. Dopo la caduta dell'Impero Romano, la medicina proseguì lungo due strade: la medicina monastica, che perse il contatto con le tradizioni più antiche, e la medicina araba, che si sviluppò in Persia e trasmise in Europa l'eredità della medicina greca. La medicina araba ha prodotto medici di rilievo e ospedali gestiti da infermieri maschi e femmine. Durante le Crociate le donne lavoravano nelle infermerie e negli ambulatori a Gerusalemme e lungo le rotte europee verso la Terra Santa. Nel periodo medievale, la presenza di donne medico caratterizzò, per tutto il periodo del suo apogeo, la Scuola Medica Salernitana. In particolare, i documenti del XI secolo rivelano l'esistenza di Trotula, vissuta nell'XI secolo, considerata la prima donna laureata nell'arte medica, che si dice abbia scritto importanti testi di ostetricia e ginecologia e abbia diretto un dipartimento di malattie delle donne. La sua opera più importante, *De Passionibus Mulierum*, è rimasta per diversi secoli il principale punto di riferimento in materia. La paternità di questa e di altre opere fu attribuita, per molto tempo, al marito o ad altri colleghi uomini³. Trotula suggerì che l'infertilità potesse essere attribuita sia al maschio che alla femmina. In collaborazione con le "Signore di Salerno", un gruppo di donne medico, Trotula fondò il primo centro di medicina che non era sotto il controllo della Chiesa. Una delle figure di spicco del XII secolo fu Ildegarda di Bingen, studiosa scientifica, badessa, scrittrice, compositrice e consigliera politica dei re e del papa. Ha scritto due libri di testo medici, *Liber Simplicis Medicinæ* e *Liber Compositæ Medicinæ*, presumibilmente ad uso delle infermiere che erano responsabili delle infermerie dei monasteri benedettini. I suoi libri di testo descrivevano una serie di malattie, compresi i loro decorsi, sintomi e cure, oltre a dati scientifici sulla pulsazione del sangue e sulla regolazione delle attività vitali da parte del sistema nervoso. Durante il Medioevo le donne benestanti erano attive nella medicina, in particolare in Italia. Nel 1390, Dorotea Bocchi si laureò in medicina all'Università di Bologna e seguì il padre come docente di medicina presso quell'università. Nel 1423 Costanza Calenda, figlia del preside della facoltà di medicina di Salerno, insegnava medicina all'Università di Napoli. Anche le donne erano qualificate e autorizzate a esercitare la professione medica in Francia, Inghilterra e Germania. In genere erano limitate nella pratica a ruoli specificatamente definiti, tra cui il sanguinamento, la somministrazione di erbe e medicinali e la riduzione delle fratture, nonché la pratica dell'ostetricia. Già

2 Shyrock, Richard H. (1966), "Le donne nella medicina americana", in *Medicina in America: Saggi storici*, ed. Richard H. Shyrock. Baltimora: Johns Hopkins University Press.

3 Corner, George W. (1937), "L'ascesa della medicina a Salerno nel XII secolo", in *Lectures on the History of Medicine: A Series of Lectures at the Mayo Foundation and the Universities of Minnesota, Wisconsin, Iowa, Northwestern and the Des Moines Academy of Medicine, 1926-1932*, pp. 1926-1932. Filadelfia: Saunders; Achterberg, G. (1990), *La donna come guaritrice*. Boston: Shambhala

nel 1292, tuttavia, le donne a Parigi potevano esercitare nell'ambito della chirurgia. Fino al 1694 le vedove potevano automaticamente continuare a praticare le mansioni dei loro mariti. Dal XIII al XVII secolo il numero dei medici era basso e il ruolo delle donne guaritrici era particolarmente importante per soddisfare i bisogni sanitari della popolazione. Durante quel periodo le donne esercitavano la professione di medici, chirurghi, incastonatori di ossa, oculiste e ostetriche. Generalmente si credeva che le donne fossero più adatte per il trattamento delle malattie femminili. Durante il XV secolo, le donne ottennero gradi più elevati presentando tesi di medicina, e, durante il XV secolo e la prima parte del XVI secolo, cominciarono a eccellere nelle tecniche innovative dando importanti contributi alla medicina.

Nella prima metà del Settecento, l'inglese Mary Wortley Montagu, condusse importanti esperimenti sul vaiolo, fondamentali per il processo di variolizzazione che divenne da subito un salvavita per migliaia di persone. Lady Mary non fu importante solo dal punto di vista medico-sanitario ma, soprattutto per la battaglia a favore dell'emancipazione femminile⁴.

Negli stessi anni, in Italia, ci furono diversi casi di donne particolarmente brillanti che riuscirono ad emergere nel panorama scientifico del paese, tra cui Laura Bassi, ammessa all'Accademia delle Scienze all'età di soli ventuno anni e diventata poi docente di fisica e anatomia presso l'Università di Bologna; Anna Morandi, che realizzò diversi modelli anatomici, e Maria Dalle Donne che condusse studi sull'ostetricia e delle malattie ginecologiche⁵.

Nel 1847 Elizabeth Blackwell divenne la prima donna ad essere ammessa a una scuola di medicina "regolare" negli Stati Uniti; si diplomò prima nella sua classe alla facoltà di Medicina di Ginevra (New York) nel 1849. La *New York State Medical Association*, però, censurò prontamente la scuola e quando sua sorella, Emily Blackwell, fece domanda alcuni anni dopo, fu respinta. Emily ricevette successivamente un MD dal *Western Reserve Medical College* di Cleveland. Nel 1850, Ann Preston fondò il primo college medico femminile regolare al mondo, il *Women's Medical College of Pennsylvania*. "Siamo entrati in un corpo, tra scherni, gemiti, fischi e colpi di piedi da parte degli studenti uomini. All'uscita dall'ospedale, siamo stati effettivamente lapidati da quei cosiddetti gentiluomini"⁶. Nel 1847 Harriot K. Hunt fece domanda alla *Harvard Medical School*. Sebbene sostenuta dal preside, Oliver Wendell Holmes, fu respinta per l'ammissione. Dopo aver sentito dell'accettazione di Elizabeth Blackwell, presentò nuovamente domanda di ammissione e fu accettata. Tuttavia, le fu negato un posto quando la classe, tutta maschile, minacciò di andarsene se fossero state ammesse donne o neri. Solo quasi cento anni dopo, nel 1946, la *Harvard Medical School* iniziò ad ammettere le donne. La prima università dell'Europa continentale ad accettare le donne fu l'Università di Zurigo nel 1865. Negli anni '70 dell'Ottocento altre università svizzere avevano seguito il suo esempio. In Russia le donne furono autorizzate a frequentare

4 Petrocelli C. (2010), *La donna nella storia della medicina*, in *Periodico della Società italiana di Farmacologia*, 23:55-59.

5 Borghi L. (2012), *Umori: il fattore umano nella storia delle discipline biomediche*, Roma, Società Editrice Universo, 186-192.

6 Alsop, G.F. (1950), *Storia del Woman's Medical College, Filadelfia, Pennsylvania, 1850-1950*. Filadelfia: Lippincott.

le scuole di medicina nel 1872, anche perché un certo numero di donne russe aveva già studiato medicina a Zurigo. Gli atteggiamenti negativi nei confronti delle donne furono alimentati dall'assassinio dello zar Alessandro II da parte di una donna.

Dopo quell'evento, dal 1881 al 1905, le Università in Russia furono chiuse alle donne. La prima donna medico a praticare la medicina in Canada, James Barry, laureata all'Università di Edimburgo, era un ufficiale medico dell'esercito britannico che divenne ispettore generale degli ospedali in Canada nel 1857. Tuttavia, poteva esercitare perché si pensava fosse un uomo. Solo dopo la sua morte si scoprì che il dottor Barry era una donna⁷.

Diverse figure femminili hanno rivoluzionato il contesto medico-scientifico italiano. La prima laureata donna in medicina della storia italiana fu Ernestina Paper che nel 1877 concluse i suoi studi in medicina presso l'Istituto di Studi Superiori Fiorentino. Conosciuta come colei che rivoluzionò la pedagogia a livello mondiale, autrice del libro "Il metodo della pedagogia scientifica", Maria Montessori, si laureò in medicina nel 1896 specializzandosi in psichiatria. Iniziò la sua carriera, infatti, dedicandosi alla cura ed assistenza di bambini affetti da problemi psichici. Anna Kuliscioff, donna russa laureatasi in medicina a Napoli nel 1887, verrà definita la "dottora dei poveri" per le cure prestate nei quartieri operai di Milano grazie anche all'aiuto di Camillo Golgi. Anna Maria Gavazzi, nipote di Anna Kuliscioff, studiò prima ingegneria, poi medicina, diventando poi presidente del circolo femminile milanese della Federazione universitaria cattolica italiana. Rita Levi Montalcini è stata una figura cardine del mondo medico femminile e la prima donna italiana a ricevere il premio Nobel per i suoi studi sul fattore di crescita neuronale "NGF". Ida Bianco Silvestroni si è dedicata allo studio della talassemia e della microcitemia. Giuseppina Pastori fu la prima vincitrice della borsa di studio Wasserman, bandita dall'Aidmc, di cui assunse la guida nel 1947. Nel 1921 si laureò in medicina all'Università di Pavia e poco dopo entrò nel laboratorio di istologia diretto da Camillo Golgi. Si affermò anche come donna attiva politicamente, quando si espose a favore della politica demografica del governo italiano durante il congresso di Stoccolma della Mwia nel 1934, al quale partecipò in veste di delegata dell'Associazione nazionale fascista delle dottoresse in medicina e chirurgia. Luisa Ancona, capitano medico della Sanità militare durante la Prima guerra mondiale e consigliere dell'Associazione Italiana donne medico insieme con Adele Cappelli. Maria Jolanda Dalai, presidente dell'Associazione italiana donne medico nel 1967. Amalia Moretti Foggia, conosciuta per lo più per le sue rubriche giornalistiche di divulgazione scientifica e di cucina. Moretti Foggia, mantovana tra le prime donne medico in Italia, collaborò con Augusto Murri e si specializzò in pediatria a Firenze. Valentina Zambra, prima donna medico del Trentino, prese parte alla prima guerra mondiale, dove prestò soccorso negli ospedali militari austriaci tanto da fare del suo cognome un acronimo per il motto patriottico "*Zitti Austria Muore Bella Risorge Ausonia*".

⁷ Haker, C. (1974), *Le indomabili dottoresse*. Toronto: Clarke, Irwin.

Quanto detto finora dimostra quanto la strada percorsa dalle donne medico per affermare la propria dignità e capacità professionale è stata lunga e a tutt'oggi rimane un terreno impervio e con ostacoli spesso difficili da superare. Le donne che hanno ottenuto il premio Nobel in medicina sono state in tutto 12 contro 207 uomini, rappresentando dunque solo il 5,5% del totale. Tra gli obiettivi fondamentali per lo sviluppo sostenibile delle risorse umane in sanità, che l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) punta a raggiungere entro il 2030 ci sono la parità di genere e auto-determinazione delle donne⁸. Come denunciato dall'Organizzazione mondiale della sanità, le donne rappresentano il 70% della forza lavoro del settore salute a livello mondiale, rappresentando quindi la base della piramide sulla quale si regge la sanità mondiale, ma soltanto il 25% delle posizioni apicali è occupato da donne. Questo rapporto dell'OMS ha evidenziato il fenomeno della segregazione occupazionale di genere, ossia la presenza disomogenea di uomini e donne nei ruoli e nelle professioni sanitarie, una stratificazione che rispecchia stereotipi di genere in base ai quali ci sono lavori ritenuti *per uomini* e lavori ritenuti *per donne*, concetto molto evidente ad esempio nell'infermieristica e nell'ostetricia, in cui la maggior parte dei professionisti sono donne⁹. Anche gli stipendi percepiti dalle lavoratrici di genere femminile sono inferiori a quelli dei colleghi uomini, fino al 29% in meno¹⁰. Precisamente nel report 2020 del *Global Health 50/50*¹¹ è stato osservato che:

- Il 69% delle organizzazioni sanitarie è diretto da uomini;
- L'80% dei posti di *leadership* è occupato da uomini;
- Il 20% delle organizzazioni sanitarie vanta una parità di genere nei ruoli direttivi;
- Il 25% delle organizzazioni sanitarie prevede una parità di genere nei ruoli dell'alta dirigenza.

La disparità di genere subita dalle professioniste della salute, con quella subita da altre lavoratrici, può essere descritta come segue¹²:

- Opportunità di carriera inique rispetto ai colleghi uomini;
- Assenza di politiche istituzionali in merito alle differenti esigenze di genere;
- Discriminazioni nel corso delle assunzioni;
- Rischio di violenza o molestie sessuali sul luogo di lavoro, che lo rendono ostile, intimidatorio, umiliante, demoralizzante;
- Condizioni lavorative insoddisfacenti;

8 Haker, C. (1974), *Le indomabili dottoresse*. Toronto: Clarke, Irwin.

9 Arnaout N El, Chehab RF, Alameddine BRM, et al. (2019), *Gender equity in planning, development and management of human resources for health: a scoping review*, in *Human Resources for Health*, 17:52.

10 Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce. Geneva: World Health Organization; 2019 (Human Resources for Health Observer Series No. 24). Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

11 GLOBAL HEALTH 50/50 REPORT 2020, *Power, privilege and priorities. A review of the equality- and gender-related policies and practices of 200 global organisations active in health and health policy*. London, UK.

12 Bukhari N, Manzoor M, Rasheed H, et al. (2020) *A step towards gender equity to strengthen the pharmaceutical workforce during COVID-19*, in *J Pharm Policy Pract.*, 13:15.

GLOBAL HEALTH 50/50 REPORT 2020, *Power, privilege and priorities. A review of the equality- and gender-related policies and practices of 200 global organisations active in health and health policy*. London. UK.

- Retribuzione inferiore rispetto agli uomini;
- Ridotte occasioni di promozione;
- Lenti avanzamenti di carriera.

Questa situazione ha diverse ragioni, dai retaggi culturali che vedono la donna ancora legata all'ambito domestico, alla mancanza, in alcuni paesi, di politiche per la famiglia, quali la flessibilità del lavoro e il congedo di paternità.

L'indice di qualità di *Gender Equality Index* evidenzia un divario tra uomini e donne quasi sempre a svantaggio del sesso femminile. Come afferma il *Global Gender Gap*, su sei dimensioni considerate – salute, potere, istruzione, tempo, lavoro e reddito – il punteggio negativo per le donne è purtroppo una realtà in tutti Paesi europei e, più in generale, del mondo, senza considerare il tema della violenza e l'intersezione di disuguaglianze, che rappresentano purtroppo un altro punto comune¹³.

Negli ultimi anni, tuttavia, pare ci sia stata un'inversione di tendenza. Ad esempio, lo scorso anno il 40 per cento dei nuovi membri della *National Academy of Medicine* americana erano di genere femminile, a dimostrazione che è possibile rompere le barriere socio-culturali ancora esistenti, adottando metodologie e processi lavorativi flessibili anche grazie agli strumenti digitali oggi disponibili. Il numero delle organizzazioni *gender-transformative* è aumentato del 25% in due anni, le posizioni direttive e manageriali occupate dalle donne sono cresciute dal 20 al 26% in due anni e il numero di organizzazioni in cui almeno un terzo delle donne ha ruoli di alta dirigenza è aumentato di circa il 10%.

Inoltre la pandemia di COVID-19 ha rappresentato un'occasione a favore della parità di genere in campo socio-sanitario, mettendo in evidenza come la maggior parte della responsabilità nella riorganizzazione della vita privata in relazione alla chiusura delle scuole, allo *smart working* e alla cura dei parenti contagiati è ricaduta sulle donne impegnate in prima linea nelle corsie¹⁴. La presenza femminile all'interno del SSN italiano è significativamente cresciuta negli ultimi anni. Come si legge nel Rapporto “Le donne nel Servizio sanitario nazionale” del Ministero della Salute “*La crescente presenza femminile nel mondo della sanità italiana, grazie al suo apporto peculiare e specifico, contribuisce in maniera fattiva e costante all'incremento della qualità, della sicurezza, del gradimento dell'assistenza, e a un rinnovato approccio alle cure sanitarie*”. Secondo i dati tratti dal Conto Annuale IGOP – Ragioneria Generale dello Stato, al 31/12/2020, le donne che lavorano con contratto a tempo indeterminato presso le strutture del SSN sono 442.445, rappresentando quindi più del 68% circa del personale del Servizio Sanitario Nazionale passando dal valore minimo di 51,2% rilevato per la regione Campania, al valore un massimo pari a 76,2% registrato nella Provincia autonoma di Bolzano. In particolare, le donne rappresentano, il 69,4% del personale nel ruolo sanitario; il 23,7% nel ruolo professionale, il 64,1% nel ruolo tecnico e il 72,5% nel ruolo amministrativo. Considerando la

13 Newman C., Ng C., Pacqué-Margolis S., Frymus D. (2016), *Integration of gender-transformative interventions into health professional education reform for the 21st century: implications of an expert review*, in *Hum Resour Health*. 2016; 14:14.

14 Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce. Geneva: World Health Organization; 2019 (Human Resources for Health Observer Series No. 24). Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

categoria professionale circa la metà (49,9%) dei dirigenti medici del SSN e oltre i tre quarti (circa il 78%) del personale infermieristico è costituito da donne. Rispetto alla distribuzione per fasce di età, le donne risultano generalmente più giovani dei colleghi uomini, soprattutto per la categoria professionale dei dirigenti medici, conseguenza della crescente femminilizzazione delle professioni con maggiori immissioni in servizio (cui corrisponde spesso un'età anagrafica non avanzata) di dipendenti di genere femminile. Nel decennio 2010-2020, la percentuale di donne afferenti al personale infermieristico è rimasta pressoché invariata (pari a circa 78%), mentre la percentuale di dirigenti veterinari donna è aumentata dal 18% al 27,1% e dei dirigenti sanitari donna (biologi, farmacisti, fisici, chimici e psicologi) è cresciuta dal 72% al 78,5%. Nel corso del 2020 le donne assunte sono 55.840 unità pari al 70,1% del totale degli assunti. Tra i medici il 58,6% degli assunti sono donne, nel personale infermieristico tale percentuale è pari al 75,5%. La percentuale di dirigenti medici donna è cresciuta progressivamente negli ultimi anni passando dal 38,4% dell'anno 2010 al 49,9% dell'anno 2020 anche se tra i direttori di struttura complessa, solo il 18,0% è donna, e il 35,5% a capo di una struttura semplice, comunque in minoranza rispetto ai colleghi uomini. In alcune discipline si registra una maggiore presenza femminile, in particolare per l'area funzionale dei servizi come la Genetica medica con il 65,5% e la Scienza dell'alimentazione con il 61,2%. Le specialità scelte maggiormente dalle professioniste sono ginecologia e pediatria. Nella fascia tra i 30 e i 50 anni le anestesiste rianimatrici sono 2.667, a fronte di 1.720 colleghi uomini. Le chirurghe pediatriche, considerando lo stesso *range*, sono il doppio dei colleghi (120 contro 62). Sono in crescita, inoltre, tra le nuove generazioni, le iscrizioni a chirurgia generale, plastica, toracica, vascolare, anche se gli uomini sono sempre la maggioranza. Poi ci sono le cardiocirurghe, 136 a fronte di 261 uomini. Se si guarda alla cardiologia invece le professioniste sono 1.622 rispetto a 1.431 dottori. Una vera e propria carica è quella delle geriatriche, 1.029 a fronte di 331 colleghi coetanei, delle fisiatriche, 898 contro 484 uomini, delle interniste, 1.690 verso 938, delle neuropsichiatriche infantili, 777 a 113, delle reumatologhe, 414 rispetto 160. Anche le oncologhe, tenendo in mente sempre la stessa fascia d'età, doppiano i colleghi maschi, essendo rispettivamente 769 e 312, e così le infettivologhe, 364 e 155. Specialità a prevalenza maschile restano ortopedia, urologia, neurochirurgia.

Nonostante, come già detto in precedenza, le donne rappresentino i 2/3 degli operatori sanitari, continua a mancare una adeguata rappresentanza all'interno degli organi di *governance* della professione (Ordini professionali, Casse previdenziali, sindacati, società scientifiche), ai vertici delle aziende sanitarie pubbliche (Asl e Aziende Ospedaliere) e delle aziende sanitarie private (Case di cura, società farmaceutiche), cioè in tutti gli organismi che controllano il comparto produttivo e quello formativo (Università, Corsi di laurea e di specializzazione). Il mondo della sanità rappresenta dunque uno dei settori dove è più evidente l'asimmetria di *leadership* tra i generi. Alcuni esempi qui di seguito:

- Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici (Fnomceo): nessuna donna nel Comitato centrale;

- Presidenti degli Ordini dei Medici Provinciali: solo 11 presidenti donne su un totale di 106 Presidenti;
- Comitato centrale della FOFI (ordine dei farmacisti): nessuna donna;
- Ordini dei tecnici sanitari di radiologia medica e tecnici della prevenzione e riabilitazione (TSRM-PSTRP): solo 2 donne;
- Federazione nazionale degli Ordini delle Professioni Infermieristiche (FNOPI): unico caso dove 3 donne rivestono la carica di Presidente, Vice Presidente e Segretaria Nazionale;
- Nel Consiglio Nazionale della FIMMG (Federazione Italiana Medici di Medicina Generale), il maggior sindacato dei medici di famiglia: nessuna donna;
- Nel direttivo nazionale ANPO (Associazione nazionale Primari Ospedalieri): 1 donna;
- Nel consiglio direttivo CIMO, il sindacato dei medici: nessuna donna;
- Nell'esecutivo nazionale dell'ANAAO ASSOMED (Associazione medici dirigenti: 3 donne, ma senza cariche specifiche);
- All'interno del CDA dell'ENPAM, il più grande ente pensionistico del mondo medico: 1 sola donna;
- Rarissime donne in tutto il territorio nazionale come Direttori Generali delle Aziende sanitarie locali, ospedaliere e Territoriali.

Questa mancanza e/o forte carenza di donne ai vertici delle varie istituzioni ed Organismi rappresentativi del mondo sanitario ha come conseguenza la loro assenza ai tavoli decisionali comportando una “non realistica presa in carico” dei problemi del mondo sanitario femminile e della collettività in genere.

Tuttavia, si sta assistendo a livello europeo alla femminilizzazione della medicina, che in particolare in Italia, si sta attuando rapidamente anche attraverso il ricambio generazionale. L'Italia, infatti, è il paese, tra quelli della comunità europea, con i medici più anziani (età superiore a 55 anni). Nei prossimi 10 anni si assisterà ad una profonda femminilizzazione della area medica poiché molti medici andranno in pensione, lasciando il posto ai giovani e soprattutto a una maggiore quota di donne. Il processo di femminilizzazione della medicina è un fenomeno globale: Regno Unito, Francia e Spagna mostrano un sensibile aumento delle donne medico e, in particolare, la Romania è il paese europeo in cui le donne medico sono più numerose (69%), hanno una retribuzione adeguata, e, a loro dire, le meno discriminate in Europa. Il fenomeno della “femminilizzazione” riguarda, inoltre, anche specializzazioni mediche tipicamente maschili, come le branche chirurgiche. Attualmente vi sono specialità come anestesia, pediatria, ostetricia e ginecologia che sono quasi del tutto frequentate da specializzande donne. Complessivamente questi dati mostrano un quadro in continua evoluzione e come la presenza femminile stia diventando sempre più importante in tutte le categorie professionali. Tuttavia, come citato da Monica Calamai, coordinatrice della Community *Donne protagoniste in sanità*, direttrice generale dell'Azienda sanitaria locale di Ferrara e sub-commissario dell'Azienda ospedaliero-universitaria del capoluogo, durante l'incontro su “*Gender gap e salute della donna: le proposte della Community*”

Donne protagoniste in sanità”, che si è svolto il 6 dicembre 2023 a Roma, saranno necessari ancora 122 anni prima di arrivare a una parità di genere in tutti gli ambiti della società anche se il gender gap è anche uno degli obiettivi prioritari del PNRR e ci sono gli elementi per poter fare questo salto in avanti, anche a livello culturale partendo da un percorso formativo-culturale che deve iniziare fin dalle scuole primarie.

Si impone, infatti, una trasformazione che costringerà la Sanità italiana a dismettere il modello professionale costruito a misura di uomo e pertanto scevro di quegli obblighi familiari extra-lavorativi, tipiche del mondo femminile. In occasione della Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza dell'11 febbraio 2022, sono stati resi noti i dati relativi all'indagine *Inclusion* condotta da AstraRicerche per *Gilead Sciences* su un campione rappresentativo della popolazione italiana e, iniziativa dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, patrocinata dall'UNESCO. Secondo questa indagine la metà degli italiani (il 49,8%) crede che la parità di genere sia ancora un miraggio non solo sul lavoro. Il 46.9% pensa che le donne hanno dei limiti quando si parla di accesso alle professioni e al mondo del lavoro a causa della loro scarsa forza, resistenza e capacità fisica (e lo pensa anche il 43% delle donne intervistate) o del loro carattere (27.9%). Un italiano su 5 pensa che se in una coppia eterosessuale entrambi lavorano, è giusto che l'uomo abbia maggiore opportunità di crescita professionale/lavorativa.

La parità di genere è uno dei principi fondamentali dell'Unione Europea (UE), che con riferimento alle aree della Ricerca e dell'Innovazione, ha ribadito la necessità di intervenire incrementando la presenza di donne nelle posizioni apicali¹⁵, supportando le carriere scientifiche attraverso la creazione di ambienti di lavoro *family-friendly*¹⁶ e integrando la dimensione di genere nella ricerca¹⁷. In armonia con le indicazioni europee, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)¹⁸ prevede una strategia nazionale per il contrasto alle discriminazioni di genere in cinque ambiti: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere. Il PNRR si pone anche l'obiettivo esplicito della risalita di cinque punti entro il 2026 nella classifica del *Gender Equality Index* dello *European Institute for Gender Equality – EIGE*¹⁹ in cui attualmente l'Italia è al 14° posto. Il rispetto della parità di genere sarà un prerequisito per l'ottenimento del finanziamento PNRR e dovrà essere presente nella rendicontazione. Inoltre, il PNRR richiede l'integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione, il che implica, in ambito biomedico, lo sviluppo di ricerche secondo l'approccio della medicina di inclusione, come indicato nel Piano Nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, definito dal Ministero della Salute²⁰.

15 Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 18 aprile 2005 con riferimento alla *European Research Area*.

16 Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 30 maggio 2008.

17 Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 26 maggio 2010.

18 Il testo è reperibile al link: <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>.

19 Commissione Europea (2021), *Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans*, reperibile a questo link: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>.

Gender equality Index 2021, reperibile a questo link: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>.

20 Il testo è reperibile al link: https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2860_allegato.pdf. Il Tavolo è

Infine, il Ministero della Salute stesso ha recentemente preso atto delle discriminazioni di genere esistenti nelle organizzazioni sanitarie e ha quindi istituito, un tavolo tecnico che lavori sulla valorizzazione professionale delle donne in sanità. Il Tavolo è stato istituito dal Sottosegretario al Ministero della Salute Pierpaolo Sileri con il decreto del 12 aprile 2022.

In sintesi, sono numerose le sollecitazioni europee e nazionali, sia sul piano delle politiche di genere sia della medicina d'inclusione. Nel 2020-2021 ha avuto inizio un progetto sul Bilancio di Genere nelle aziende sanitarie, promosso da Anaa Toscana in collaborazione con il Laboratorio Management e Sanità (MeS) dell'Istituto di management, della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa. Per condurre tale studio è stato identificato un "cruscotto" di indicatori *gender specifici* per i medici e sanitari di tutte le aziende sanitarie toscane con lo scopo di evidenziare ciò che accade nella gestione del personale all'interno delle aziende sanitarie.

La "percentuale di assenze per genere" e "l'indice del soffitto di cristallo", rappresentano i due indicatori del cruscotto monitorati dal sistema di valutazione della performance della sanità toscana nel 2020 e del network delle 11 regioni nel 2021, entrambi coordinati dal laboratorio MeS. Nel 2022 questi due indicatori sono stati inseriti nella sperimentazione condotta da Agenas e dal laboratorio MeS per monitorare la performance delle aziende ospedaliere operanti nel territorio nazionale.

I due indicatori monitorano due ambiti complementari delle politiche e gestione del personale:

le politiche di welfare, attraverso la *percentuale assenze per genere* (che evidenzia se e quanto le aziende siano capaci di orientare le proprie politiche a supporto del benessere e del bilanciamento famiglia-lavoro);

Il reclutamento delle figure apicali e le pari opportunità nei percorsi di carriera con l'indicatore *soffitto di cristallo*.

Per combattere le disparità lavorativa sono certamente necessari consapevolezza, dedizione, senso di comunità, aiuto, collaborazione e ruolo sociale della professione: lavorare nella sanità è estremamente importante e di grande responsabilità. Certamente essere una donna è ancora una delle sfide più grandi sul lavoro, per la fatica ad acquisire credibilità, per le difficoltà nel conciliare figli e occupazione, per il dover sopportare il *mansplaining*. Le sfide sono molte. Ma anche le soddisfazioni, non solo professionali ma anche umane.

Spesso si ritiene che una donna possa essere più incline ad attività ambulatoriali, piuttosto che a quelle di reparto o comunque a specialità più semplici, lasciando quindi tecniche più complesse e interventi più difficili a colleghi uomini. Bisogna dunque avere molta volontà e capacità di mettersi in gioco, sviando le comuni discriminazioni legate al genere. La tendenza ad oggi è introdurre parametri oggettivi di valutazione del personale sanitario, dai quali far dipendere l'assegnazione degli incarichi professionali, in modo da premiare il merito ed evitare qualsiasi forma di preferenza o discriminazione.

Un posto di lavoro deve valorizzare ogni singolo, a prescindere dal genere, nella propria diversità e unicità, tenendo sempre presenti diritti fondamentali quali la libertà, l'uguaglianza e le pari opportunità nella realizzazione personale, garantendo sempre l'equilibrio tra vita professionale e vita privata ai fini di una maggiore soddisfazione professionale e personale.

Riferimenti bibliografici

- Achterberg G. (1990), *La donna come guaritrice*. Boston: Shamballa.
- Alsop G.F. (1950), *Storia del Woman's Medical College*, Filadelfia, Pennsylvania, 1850-1950. Filadelfia: Lippincott.
- Arnaout N El, Chehab RF, Alameddine BRM, *et al.* (2019) *Gender equity in planning, development and management of human resources for health: a scoping review*, in *Human Resources for Health*, 17:52.
- Borghesi L. (2012), *Umori: il fattore umano nella storia delle discipline biomediche*, Roma, Società Editrice Universo, 186-192.
- Bukhari N, Manzoor M, Rasheed H, *et al.* A step towards gender equity to strengthen the pharmaceutical workforce during COVID-19. *J Pharm Policy Pract.* 2020; 13:15. Published 2020 May 15. doi:10.1186/s40545-020-00215-5.
- Commissione Europea (2021), *Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans*. Reperibile a questo link: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>.
- Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 18 aprile 2005 con riferimento alla European Research Area.
- Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 30 maggio 2008.
- Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 26 maggio 2010.
- Corner, George W. (1937), "L'ascesa della medicina a Salerno nel XII secolo", in *Lectures on the History of Medicine: A Series of Lectures at the Mayo Foundation and the Universities of Minnesota, Wisconsin, Iowa, Northwestern and the Des Moines Academy of Medicine*, 1926-1932, Filadelfia: Saunders.
- Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce. Geneva: World Health Organization; 2019 (Human Resources for Health Observer Series No. 24). Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
- Ehrenreich B., English D. (1973), *Witches Midwives and Nurses: A History of Women Healers*. II ed. Old Westbury N.Y: Feminist Press.
- Gender equality Index 2021. Reperibile a questo link: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>.
- GLOBAL HEALTH 50/50 REPORT 2020, *Power, privilege and priorities. A review of the equality- and gender-related policies and practices of 200 global organisations active in health and health policy*. London, UK, 2020.
- Haker, C. (1974), *Le indomabili dottoresse*. Toronto: Clarke, Irwin.

- Newman C, Ng C, Pacqué-Margolis S, Frymus D. Integration of gender-transformative interventions into health professional education reform for the 21st century: implications of an expert review. *Hum Resour Health*. 2016; 14:14. Published 2016 Apr 12. doi:10.1186/s12960-016-0109-8.
- Petrocelli C. (2010), *La donna nella storia della medicina*, in *Periodico della Società italiana di Farmacologia*, vol. 23, 2010, 55-59.
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>.
- Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere: https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2860_allegato.pdf
- Shyrock, Richard H (1966), "*Le donne nella medicina americana*", in *Medicina in America: Saggi storici*, ed. Richard H. Shyrock. Baltimora: Johns Hopkins University Press.

Impresa e innovazione al femminile

Chiara Pauciuolo

1. Il Comitato Femminile Plurale di Confindustria Salerno

Il Comitato Femminile Plurale di Confindustria Salerno rappresenta circa cento imprese appartenenti a diversi settori merceologici ed è formato da donne imprenditrici e da manager delle aziende associate.

In qualità di Vicepresidente del Comitato esamino il tema “Impresa e innovazione al femminile”, declinando l’innovazione al femminile su 3 *asset*:

1. Capacità di fare rete;
2. Investimento in formazione;
3. Promozione di una cultura inclusiva.

Inoltre, particolare attenzione, all’interno del nostro gruppo Confindustriale, è stata data al rapporto tra innovazione e *gender balance*.

2. Le nostre attività: *network*, formazione e cultura inclusiva

La capacità delle donne di fare rete con formule di collaborazione, che mettendo in comune esperienze e conoscenze, favoriscono le opportunità di innovazione, amplificano i risultati degli investimenti in ricerca e sviluppo.

Il nostro Comitato, facendo rete con le competenze e risorse aziendali e individuali (potendo contare su risorse e competenze delle proprie associate), sviluppa questi temi attraverso due tipi di attività: una più prettamente di tipo formativa e l’altra con un intento più spiccato di promozione sul territorio di una cultura inclusiva, partendo dalla parità di genere/generazione.

Formazione

Nell’ambito della formazione, il Comitato ha organizzato attività per le imprese associate e in particolare per le collaboratrici e dipendenti, dalle manager alle figure junior, sui temi della *diversity* come opportunità di sviluppo, PNL, *performance management*, *leadership* emotiva, negoziazione, incentivi all’impresa femminile.

Promozione

Passando alle attività promozionali, in particolare:

- “Siamo pari” (seconda edizione) attività in collaborazione con Gruppo Giovani ConfSA e Comunità Salernitana.

Un Bando rivolto ai giovanissimi per diffondere sin dalle elementari il tema della parità di genere – Target Giovani (Siamo Pari) – il concorso alla seconda edizione è indirizzato alle scuole primarie e secondarie della provincia di Salerno con l'intento di avviare anche nei più piccoli una presa di coscienza delle proprie possibilità e il superamento degli stereotipi sul tema del genere e delle pari opportunità, con particolare riferimento al mondo del lavoro. Bambine e bambini, ragazzi e ragazze con il supporto dei docenti, dovranno realizzare un progetto collaborativo con caratteristiche di originalità (quindi innovativo) all'interno della classe o, meglio, in collaborazione tra le classi dello stesso istituto rivolto ai pari, alle famiglie, al territorio di appartenenza al fine di testimoniare il superamento degli stereotipi per la piena inclusione di entrambi i generi nelle varie attività. I vincitori avranno l'opportunità di partecipare ad un laboratorio per il coding. La data ultima per l'invio dei lavori è fissata al 30 aprile 2023.

- Progetto *Horizon 2020 “R&I PEERS – Pilot Experience for improving gender equality in research organisations”*, di cui il Comitato Femminile Plurale di Confindustria Salerno è partner e con capofila proprio UNISA e il suo Osservatorio per gli studi di genere e le pari opportunità, nato con l'intento di creare e validare esperienze pilota per ridurre la diversità di genere.

Un progetto *Europeo Target Imprese (HORIZON 2020 Progetto R&I Peers)*, con capofila proprio l'università di Salerno e in cui il Comitato è Partner di un consorzio costituito ad hoc e il suo Osservatorio per gli studi di genere e le Pari Opportunità (Prof.ssa Ornella Malandrino). Obiettivo la promozione dell'uguaglianza di genere e le pari opportunità in ambito lavorativo. Gli sviluppi del *Progetto Horizon 2020 “R&I PEERS* vanno verso la promozione della Certificazione di genere nelle PMI attraverso una ricerca quantitativa e qualitativa che, nell'ultimo anno, ha riguardato la stesura da parte di un esperto in Organizzazione e Risorse Umane (Paolo Petruccianni di Epistema) e compilazione, da parte delle aziende associate a Confindustria Salerno (20 imprese), del questionario sulle performance di uguaglianza di genere in azienda. I cui risultati sono stati presentati nel corso del convegno “GEP no GAP, bilancio e certificazione di genere nelle PMI” che si è tenuto al Castello di Arechi. Con una particolare attenzione, all'interno del nostro gruppo Confindustriale, al rapporto tra innovazione e *gender balance*.

Dall'analisi inoltre è emerso:

- un alto investimento per le politiche di bilanciamento vita-privata/lavoro riservate a donne;
- un alto interesse per i sistemi di monitoraggio della crescita retributiva/di carriera per donne;
- un'alta diffusione di procedure aziendali che permettono di lavorare in remoto.

Per sviluppare e integrare l'analisi con i punti di forza e debolezza, messi in luce dal questionario, ma soprattutto per diffondere i risultati e le esperienze aziendali sono state effettuate interviste individuali di approfondimento al fine di elaborare uno storytelling – strumento di comunicazione privilegiato utilizzato per l'occasione – per far emergere la diversità e l'unicità di vissuti esperienziali e i concetti di innovazione e *diversity management* quali vettori del fare d'impresa.

Questo lavoro si è poi concretizzato nella pubblicazione del libro *geni diversi – storie e impronte d'impresa*, come altro sviluppo del progetto *R&I Peers: geni diversi storie e impronte d'impresa* (sorelle Saccà, Giuliana e Francesca) volume che promuove la diversità di genere come motore per l'innovazione, tramite il progetto *R&I Peers* si è effettuato una valutazione del contributo delle donne al tessuto imprenditoriale: indagini su 42 aziende del territorio salernitano, 17 interviste per un racconto collettivo delle best practices sul tema *diversity management* e della *gender equality*.

- Nuovo Gruppo di Lavoro “STEAMIAMOCI” (a livello Confindustria Nazionale) a cui il Comitato di Salerno ha aderito per promuovere il ruolo della donna nel mondo del lavoro e dell'impresa anche nell'ambito delle c.d. discipline STEAM (con l'aggiunta della A che sta per Arte e Creatività).

Il progetto “STEAMIAMOCI” è una rete sinergica di aziende, università, enti e associazioni, nazionali e internazionali, impegnate in progetti di valorizzazione dei talenti Femminili nelle professioni scientifiche e tecnologiche. Il nome, che vuole essere un'esortazione, completa l'acronimo STEM con la “A” di Arte, per includere anche aspetti creativi della conoscenza. Obiettivi “STEAMIAMOCI”:

- aumentare il numero delle ragazze che seguono percorsi scolastici STEM, incrementarne la presenza nelle aziende, sostenerne la carriera, ridurre il divario di genere;
- fare sistema e alimentare la rete sinergica tra imprese e organizzazioni pubbliche e private;
- dare visibilità alle azioni introdotte dalle aziende e migliorare la percezione esterna del valore dell'imprenditoria femminile.

Ma, oltre a promuovere l'imprenditoria femminile attraverso la formazione – incoraggiando anche le bambine e ragazze ad acquisire le STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) e superare gli stereotipi di genere – il nostro Comitato ha fornito il proprio contributo per definire e promuovere normative destinate ad agevolare l'imprenditoria femminile in Italia.

3. Il binomio donna e innovazione

Se l'innovazione si caratterizza nel modificare un “sistema”, chi meglio di una donna che vuole fare impresa può farlo?

Ancora oggi le donne sono costrette ad un lavoro di scardinamento del sistema impresa in cui non erano incluse, con le difficoltà e gli ostacoli derivanti dalla necessità

di conciliare tempo di lavoro e cura della famiglia. Fare questo, entrare nel sistema impresa, è già il primo passo verso un futuro di impresa innovativa.

La donna è l'elemento nuovo, fonte di ricerca, creatività, sensibilità, capacità comunicative. È proprio l'attitudine femminile a promuovere le innovazioni e a coniugare tecnologie innovative e marketing a creare valore all'interno dell'impresa.

Passando poi al binomio innovazione e trasformazione in ambito femminile, si nota un cambiamento anche negli stereotipi, si passa dal modello di donna *manager* anni '80 a quello di donna imprenditrice di successo dei giorni nostri! Le donne imprenditrici investono in formazione, fanno rete, promuovono l'aggregazione e l'innovazione con radici nella tradizione imprenditoriale e nella cultura socioeconomica; e poi ancora sono al servizio delle nuove generazioni, del rispetto della legalità, delle minoranze, dell'ambiente, attraverso una condivisione responsabile delle risorse umane, economiche, sociali, naturali ed energetiche. Le donne imprenditrici sono tutto questo e molto altro ancora. Ma ancora oggi vi è un problema di rappresentanza all'interno della governance di impresa.

Di seguito un estratto dall'«Osservatorio sull'imprenditorialità femminile di Unioncamere» che fornisce i numeri della correlazione tra donne e innovazione d'impresa.

Osservatorio sull'imprenditorialità femminile di Unioncamere

Donne e innovazione: un binomio vincente. Nonostante lo shock della pandemia, l'imprenditorialità femminile in Italia è più viva e dinamica che mai e fa registrare risultati incoraggianti. Come mostrano i dati elaborati da InfoCamere per l'Osservatorio sull'imprenditorialità femminile di Unioncamere.

Il 2022 ha registrato una contrazione dell'imprenditoria femminile ma il dato significativo è che le imprenditrici hanno scelto l'innovazione e i settori ad alta conoscenza, dove le donne storicamente erano meno presenti.

Sono seimila le imprese femminili in meno rispetto al 2021, secondo il bilancio dell'Osservatorio sull'imprenditoria femminile di Unioncamere. L'effetto di un periodo complicato dalla pandemia, dalla guerra e dalla crisi energetica, durante il quale molte meno donne hanno dato vita a un'impresa nei settori tradizionali dell'agricoltura e del commercio, così come della manifattura, della ricezione turistica e della ristorazione.

In compenso, spiega Unioncamere, «l'imprenditoria più innovativa ha accelerato, trainata dai settori a maggior contenuto di conoscenza: sono duemila in più le imprese femminili nelle attività professionali, quasi 1.500 in più quelle attive nelle attività immobiliari, circa mille in più nei servizi di comunicazione e nelle attività finanziarie, 800 in più nel noleggio, agenzie di viaggio e servizi alle imprese»¹. A fine 2022 le imprese femminili registrate sono 1.337mila, riporta Unioncamere: il 22,21% del totale delle imprese. «L'evoluzione delle imprese femminili dello scorso anno mostra con chiarezza

¹ UNIONCAMERE – Imprese femminili: 6mila in meno nel 2022. Ma l'innovazione delle donne tiene e accelera – Osservatorio Imprenditoria Femminile Unioncamere, Comunicato stampa, 6 marzo 2022.

un cambiamento in atto nella partecipazione delle donne al sistema produttivo» spiega la nota.

A vacillare, come si vede nella tabella, sono i settori dove le donne sono più presenti per tradizione: il commercio, l'agricoltura, le attività di alloggio e ristorazione, dove sono decine di migliaia le imprese femminili in meno.

Ci sono settori però, tra cui alcuni in cui le donne finora sono state poco presenti, che hanno registrato una presenza imprenditoriale femminile più forte. Le imprese guidate da donne sono infatti cresciute nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, dove le imprese femminili sono aumentate di oltre 2000 unità con un incremento di quasi il 5% e che, anche grazie a questa dinamica, oggi hanno un tasso di femminilizzazione del 19,71%.

Le imprese femminili sono anche aumentate nei servizi di informazione e comunicazione, nelle attività finanziarie e assicurative, nelle costruzioni e nelle attività immobiliari, nei settori dell'istruzione e della sanità, nelle attività artistiche, sportive e di intrattenimento e nelle altre attività dei servizi.

«La componente più innovativa dell'impresa femminile non solo non si è arresa di fronte alle difficoltà dello scorso anno, ma anzi si è irrobustita – ha commentato il presidente di Unioncamere, Andrea Prete, di fronte a questi dati – È indicativo di un processo che osserviamo da tempo e che mostra che sempre più donne scelgono di mettere a frutto le proprie competenze e il proprio talento aprendo attività in alcuni settori che ancora sono a prevalente presenza maschile»².

In conclusione, cresce l'innovazione al femminile, con +572 *start up* innovative in 2 anni.

Come mostrano i dati elaborati da InfoCamere per l'Osservatorio sull'imprenditorialità femminile di Unioncamere, le innovatrici rappresentano il 13,6% del totale delle start up, una quota analoga a quella registrata due anni prima (13,5%). Ma la loro crescita, in questo biennio, è stata notevole (+40%).

«La crescente propensione delle donne a impegnarsi in settori imprenditoriali più innovativi, oggi in gran parte ancora appannaggio degli uomini, è un fatto certamente positivo – sottolinea il presidente di Unioncamere, Andrea Prete – Speriamo che sempre più giovani vogliano seguire questo esempio, scegliendo di laurearsi in discipline Stem, oggi tanto ricercate dalle imprese»³.

Oltre il 70% di queste duemila imprese femminili opera nei servizi alle imprese (1.455). Poco più del 15% invece nelle attività manifatturiere (306) e il 4,6% nel commercio (91). Quote residuali sono attive negli altri settori economici.

L'innovazione al femminile ha il suo cuore pulsante in quattro regioni, che concentrano più del 50% del totale delle imprese guidate da donne di questa tipologia: Lombardia (470), Lazio (263), Campania (204), Emilia Romagna (143). In valori

2 UNIONCAMERE – Imprese femminili: 6mila in meno nel 2022. Ma l'innovazione delle donne tiene e accelera – Osservatorio Imprenditoria Femminile Unioncamere, Comunicato stampa, 6 marzo 2022.

3 UNIONCAMERE – Imprese femminili: 6mila in meno nel 2022. Ma l'innovazione delle donne tiene e accelera – Osservatorio Imprenditoria Femminile Unioncamere, Comunicato stampa, 6 marzo 2022.

assoluti, invece, i saldi più consistenti si sono registrati in questi due anni in Lombardia, Lazio, Campania e Toscana.

L'aumento considerevole delle start up innovative va del resto di pari passo con il crescente impegno delle donne nei settori a maggior contenuto di conoscenza, come i Servizi di informazione e comunicazione, le Attività finanziarie ed assicurative, le Attività professionali, scientifiche e tecniche, l'Istruzione e la Sanità e assistenza sociale, che oggi rappresentano quasi il 10% dell'universo femminile che fa impresa.

Nel complesso, a fine settembre 2022, le imprese femminili sono più di 1 milione 342mila e rappresentano il 22,18% dell'imprenditoria italiana. Tra i settori a maggior tasso di femminilizzazione le Altre attività dei servizi (in cui le imprese femminili sono oltre la metà), la Sanità e assistenza sociale (37,21%), l'Istruzione (30,92%), le Attività dei servizi di alloggio e ristorazione (29,21%), l'agricoltura (28,13%) e il Noleggio, agenzie di viaggio e servizi alle imprese (26,54%).

Le imprese femminili sono inoltre più diffuse al Centro e nel Mezzogiorno, dove rappresentano oltre il 23% dell'imprenditoria totale, con punte del 27% nel Molise, del 26% in Basilicata, di oltre il 25% in Abruzzo e di più del 24% in Sicilia e in Umbria.

Tab. 1 – Startup femminili per regione (dati al 30 settembre 2022)

30 settembre 2022										
	<i>Agricoltura</i>	<i>Attività manifatturiere</i>	<i>Costruzioni</i>	<i>Commercio</i>	<i>Trasporti</i>	<i>Turismo</i>	<i>Assicurazioni e credito</i>	<i>Servizi alle imprese</i>	<i>Altri settori</i>	TOTALE
ABRUZZO	1	14	3	1	0	0	0	29	0	48
BASILICATA	2	0	0	2	1	0	0	31	1	37
CALABRIA	0	4	0	2	0	0	0	31	4	41
CAMPANIA	1	26	2	6	1	4	0	150	14	204
EMILIA- ROMAGNA	0	35	0	7	0	1	0	96	4	143
FRIULI- VENEZIA GIULIA	0	1	0	1	0	0	0	20	3	25
LAZIO	1	24	1	9	3	2	0	208	15	263
LIGURIA	0	5	0	4	0	0	0	24	3	36
LOMBARDIA	5	47	2	31	0	4	1	359	21	470
MARCHE	0	15	1	1	0	0	0	46	6	69
MOLISE	0	3	0	0	0	0	0	15	4	22
PIEMONTE	0	15	1	4	1	0	0	63	6	90
PUGLIA	0	16	0	5	0	1	0	77	4	103
SARDEGNA	0	5	0	1	1	0	0	23	2	32
SICILIA	2	23	3	7	2	2	0	84	1	124
TOSCANA	2	17	0	8	0	0	0	76	1	104
TRENTINO- ALTO ADIGE	0	7	0	1	0	0	0	18	0	26
UMBRIA	2	11	0	0	0	0	0	19	0	32
VALE D'AOSTA	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
VENETO	2	38	1	1	0	0	0	83	3	128
ITALIA	18	306	14	91	9	14	1	1.455	92	2.000

Fonte: InfoCamere – startup.registroimprese.it

Tab. 2 – Startup femminili variazione assoluta settembre 2022- settembre 2019 per regione e settore

Variazioni assolute settembre 2022-settembre 2019										
	<i>Agricoltura</i>	<i>Attività manifatturiere</i>	<i>Costruzioni</i>	<i>Commercio</i>	<i>Trasporti</i>	<i>Turismo</i>	<i>Assicurazioni e credito</i>	<i>Servizi alle imprese</i>	<i>Altri settori</i>	TOTALE
ABRUZZO	1	5	2	0	0	-1	0	18	-1	24
BASILICATA	1	-2	0	-1	0	0	0	11	-1	8
CALABRIA	-1	3	0	0	0	0	0	3	0	5
CAMPANIA	0	1	2	0	1	2	0	66	4	76
EMILIA-ROMA GNA	0	13	0	3	-1	0	0	18	-3	30
FRIULI- VENEZIA GIULIA	0	-5	0	0	0	0	-1	4	1	-1
LAZIO	1	9	0	-1	2	0	0	73	3	87
LIGURIA	0	1	0	-1	0	0	0	14	0	14
LOMBARDIA	4	14	2	12	0	2	1	133	6	174
MARCHE	-1	-6	1	1	0	0	0	9	2	6
MOLISE	0	-1	0	-1	0	0	0	5	1	4
PIEMONTE	0	0	0	1	0	-2	0	19	-1	17
PUGLIA	0	8	-1	1	0	1	0	40	-2	47
SARDEGNA	0	0	0	1	0	0	0	5	-1	5
SICILIA	0	6	2	0	0	0	0	20	-2	26
TOSCANA	2	14	0	3	0	0	0	32	0	51
TRENTINO- ALTO ADIGE	0	1	0	1	0	0	0	1	0	3
UMBRIA	1	3	0	-2	0	0	0	-5	0	-3
VALLE D'AOSTA	0	-1	0	0	0	0	0	0	0	-1
VENETO	1	-5	1	0	0	0	0	1	2	0
ITALIA	9	58	9	17	2	2	0	467	8	572

Fonte: InfoCamere – startup.registroimprese.it

Tab. 3 – Peso % startup femminili su totale startup innovative a settembre 2022 e settembre 2019 per regione

	30 settembre 2022	30 settembre 2019
ABRUZZO	16,1%	11,7%
BASILICATA	23,7%	24,8%
CALABRIA	15,4%	15,0%
CAMPANIA	14,7%	15,0%
EMILIA-ROMAGNA	13,1%	12,2%
FRIULI-VENEZIA GIULIA	9,2%	11,7%
LAZIO	14,7%	15,2%
LIGURIA	14,1%	11,0%
LOMBARDIA	12,0%	10,7%
MARCHE	17,6%	16,6%
MOLISE	27,2%	23,7%
PIEMONTE	11,1%	12,5%
PUGLIA	14,8%	13,1%
SARDEGNA	13,6%	17,3%
SICILIA	17,7%	19,1%
TOSCANA	15,2%	12,5%
TRENTINO-ALTO ADIGE	8,6%	9,4%
UMBRIA	13,5%	17,9%
VALLE D'AOSTA	13,6%	20,0%
VENETO	11,8%	13,9%
ITALIA	13,6%	13,5%

Fonte: InfoCamere – startup.registroimprese.it

Tab. 4 – Imprese femminili per settore (dati al 30 settembre 2022)

Settore	Imprese femminili	Tasso di femminilizzazione
A Agricoltura, silvicoltura pesca	204.564	28,13%
B Estrazione di minerali da cave e miniere	381	9,99%
C Attività manifatturiere	92.962	17,51%
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	1.403	10,20%
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	1.471	12,62%
F Costruzioni	56.013	6,65%
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di auto...	342.694	23,55%
H Trasporto e magazzinaggio	18.071	11,02%
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	134.923	29,21%
J Servizi di informazione e comunicazione	27.158	19,15%
K Attività finanziarie e assicurative	29.573	21,95%
L Attività immobiliari	65.313	21,65%
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	46.848	19,68%
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	57.573	26,54%
P Istruzione	10.473	30,92%
Q Sanità e assistenza sociale	17.431	37,21%
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	19.040	23,49%
S Altre attività di servizi	129.909	52,07%
Altri settori	86.519	21,87%
Totale	1.342.319	22,18%

Fonte: Osservatorio Imprenditoria femminile Unioncamere- InfoCamere

Tab. 5 – Imprese femminili per regione e macroripartizione (dati al 30 settembre 2022)

Regione	Imprese femminili	Tasso di femminilizzazione
ABRUZZO	38.096	25,64%
BASILICATA	15.984	26,35%
CALABRIA	44.572	23,59%
CAMPANIA	139.992	22,81%
EMILIA ROMAGNA	93.870	20,98%
FRIULI-VENEZIA GIULIA	22.308	22,43%
LAZIO	140.732	22,90%
LIGURIA	35.648	22,06%
LOMBARDIA	182.711	19,21%
MARCHE	37.146	23,20%
MOLISE	9.518	27,37%
PIEMONTE	96.146	22,45%
PUGLIA	89.374	23,16%
SARDEGNA	39.749	23,03%
SICILIA	117.073	24,36%
TOSCANA	95.192	23,35%
TRENTINO – ALTO ADIGE	20.610	18,34%
UMBRIA	23.537	24,79%
VALLE D'AOSTA	2.927	23,70%
VENETO	97.134	20,45%
Nord Ovest	317.432	20,43%
Nord Est	233.922	20,63%
Centro	296.607	23,22%
Sud e Isole	494.358	23,70%
Totale	1.342.319	22,18%

Fonte: Osservatorio Imprenditoria femminile Unioncamere- InfoCamere

Imprese femminili per settore

Dati al 31 dicembre 2022, tasso di femminilizzazione, saldo e var. % 2022-2021

Settore	Imprese femminili 2022	Tasso di femminilizzazione 2022	Saldo 2022-2021	Var. % 2022-2021
A Agricoltura, silvicoltura pesca	202.870	28,11%	-4.068	-1,97%
B Estrazione di minerali da cave e miniere	373	9,95%	-17	-4,36%
C Attività manifatturiere	92.330	17,55%	-1.569	-1,67%
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	1.415	10,32%	44	3,21%
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione	1.476	12,76%	1	0,07%
F Costruzioni	55.993	6,68%	918	1,67%
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di auto	339.959	23,56%	-7.701	-2,22%
H Trasporto e magazzinaggio	18.025	11,07%	178	1,00%
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	133.819	29,19%	-1.243	-0,92%
J Servizi di informazione e comunicazione	27.132	19,20%	579	2,18%
K Attività finanziarie e assicurative	29.530	21,91%	354	1,21%
L Attività immobiliari	65.471	21,73%	1.438	2,25%
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	47.035	19,71%	2.197	4,90%
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto	57.561	26,60%	808	1,42%
P Istruzione	10.524	30,93%	359	3,53%
Q Sanità e assistenza sociale	17.474	37,19%	285	1,66%
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento	19.046	23,53%	288	1,54%
S Altre attività di servizi	130.150	52,17%	1.423	1,11%
Altri settori	86.506	21,83%	-288	-0,33%
Totale	1.336.689	22,21%	-6.014	-0,45%

Fonte: Osservatorio per l'imprenditorialità femminile, Unioncamere-InfoCamere

Proprio nel periodo maggiormente condizionato dagli effetti dell'emergenza sanitaria, molte donne hanno dato vita a questa particolare tipologia di impresa, costituita nella forma di società di capitali, specializzata nello sviluppo, nella produzione e nella commercializzazione di un prodotto o servizio ad alto valore tecnologico.

La crescita di *startup* tecnologiche a conduzione femminile dimostra che le donne credono nell'innovazione.

Non solo crescono le imprenditrici innovative, e i numeri evidenziano una tendenza significativa, cresce anche la quota di imprenditrici che punta sui settori più innovativi, nei quali la parità di genere è ancora lontana e a favore degli uomini. Un *trend* che potrebbe spingere sempre più donne ad avvicinarsi alle discipline STEM, oggi tra le più richieste dalle imprese.

4. Politiche economico-sociali inclusive per l'accesso al credito e al lavoro

Proprio nel 2022 è stato costituito un Fondo del Ministero dello Sviluppo economico, il Fondo Impresa Femminile, che ha una dotazione di 200 milioni di euro. Quaranta di questi erano già stati stanziati con la legge di bilancio 2021. Le altre risorse sono arrivate nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e, con un decreto del 30 marzo, sono stati stabiliti i termini e le modalità per la presentazione delle domande. Il PNRR vuole supportare l'imprenditorialità sia per le donne che

vogliono avviare un'attività dal nulla, sia per aziende già avviate e che hanno necessità di consolidare e innovare. In particolare, sono nati e divenuti operativi due fondi specifici: il Fondo Impresa Donna, con i programmi/bandi come “Oltre Nuove Imprese a Tasso Zero” e “Smart & Start” e il Fondo per l'Imprenditoria Femminile per il quale la Legge di Bilancio 2021 ha previsto una dotazione di 20 milioni di euro per il 2021 e il 2022. Entrambi mettono a disposizione risorse agevolate – contributi a fondo perduto, finanziamenti a tasso zero o agevolati, investimenti nel capitale – utili sia per avviare sia per accrescere le imprese femminili.

Passando ad analizzare gli effetti della pandemia sul *gender gap*, lo studio di Accenture e Quilt.AI insieme a Women20, condotto ad agosto 2020 su un campione di 7.000 persone e 7 Paesi, ha esaminato l'impatto che il Covid-19 ha avuto sulla parità di genere rispetto allo scenario pre-pandemia, prendendo in esame diverse dimensioni, tra cui salute, educazione, livello di occupazione, inclusione digitale e inclusione finanziaria.

Lo studio rileva come le donne siano state maggiormente colpite dalla crisi causata dall'emergenza sanitaria. Dato che, allo scoppiare della pandemia, non erano impiegate alla pari degli uomini, la diffusione del Covid-19 ha ulteriormente allargato il *gap*, provocando una dilatazione del tempo necessario per raggiungere la parità di genere di 51 anni.

I guadagni delle donne sono diminuiti del 63% più velocemente rispetto a quelli degli uomini, con un declino medio del reddito femminile di oltre il 16% rispetto a poco più del 10% degli uomini.

Dall'analisi emerge inoltre che le donne hanno il 79% di probabilità in più di essere licenziate rispetto ai colleghi maschi: una disparità spesso determinata dal fatto che la popolazione femminile è impiegata maggiormente in settori vulnerabili alla chiusura delle attività e che registra una presenza inferiore a quella maschile nei livelli più alti dei percorsi di carriera.

A questi dati si aggiunge il fatto che spesso sono le donne a dover farsi carico della cura dei figli o dei famigliari, svolgendo un lavoro non retribuito. Con il Covid-19, sebbene il tempo dedicato alla cura dei bambini da parte degli uomini sia aumentato del 34% e quello delle donne del 29% rispetto a una situazione pre-pandemica, non è diminuito l'onere sulle donne, con il 50% del campione femminile dello studio che dichiara un incremento della tensione e dello stress legato alla cura in ambito domestico.

Un altro possibile motivo all'origine del divario di genere è legato alla carenza di infrastrutture per aiutare le donne ad entrare (o tornare) sul lavoro, per esempio asili o centri di assistenza per anziani.

Purtroppo, il lavoro non retribuito resta principalmente a carico delle donne. «Il problema – spiega Claudia Pingue, già General Manager del PoliHub, l'incubatore d'impresa del Politecnico di Milano, e oggi Senior Partner – Responsabile del Fondo Technology Transfer di CDP Venture Capital SGR – Fondo Nazionale Innovazione – non è biologico ma sociale e culturale, con un non trascurabile impatto economico».

Cosa fare per incoraggiare un cambio di paradigma culturale e sociale nelle nuove generazioni?

«Offrire *role model* diversificati – prosegue Claudia Pingue – che possano creare maggiore consapevolezza nella scelta delle proprie passioni, evitando appiattimenti e polarizzazioni di genere. Chiaro è che per invertire la tendenza nel breve periodo si possono creare incentivi più forti per le startup. In Italia, ad esempio, una legge efficace relativa alla presenza delle donne nelle società quotate e pubbliche è stata la Golfo-Mosca del 2012, che oltre ad aver comportato a metà del suo periodo di applicazione il triplicarsi delle donne presenti nei consigli di amministrazione, ha contribuito alla creazione di un bacino di donne da cui attingere per la composizione dei consigli»⁴.

5. L'imprenditoria femminile in uno scenario globale

A motivare le imprenditrici italiane ad aprire un'attività è soprattutto il desiderio di fare impresa (20,5%) e la possibilità di essere creative (21%), mentre nelle altre nazioni sono la voglia di autonomia professionale (54,5% in Francia) e personale (*work-life balance* al 37,7% in UK).

Lo sostiene l'Osservatorio *Women in Business di SumUp*, aggiungendo che, nel nostro Paese, non mancano le difficoltà legate alla burocrazia per oltre metà delle imprenditrici (56,4%), alle quali si affianca il tema della gestione degli impegni familiari (21,9%). In altri Stati, invece, le problematiche si presentano in una fase più evoluta dell'impresa, per esempio durante la ricerca di personale qualificato (una sfida nel 41,4% dei casi per le imprenditrici in Germania) e le fasi di accesso al capitale (29,2% in Francia).

Stereotipi e pregiudizi di genere sembrano in calo (13,5%), ma, sostiene l'indagine, è necessario un cambio di mentalità da parte delle donne imprenditrici perché abbiano maggiore fiducia in loro stesse: 4 su 10 ritengono di avere più difficoltà a far crescere un'impresa rispetto agli uomini.

Tuttavia, il 38% delle imprenditrici tende ad avere una forza lavoro composta tra il 75 e il 100% da donne, contribuendo a rafforzare l'*empowerment* femminile.

Nelle startup la situazione non è diversa da quella delle aziende consolidate. Come evidenzia la Startup Outlook 2018 survey pubblicata da Silicon Valley Bank (SVB), il 71% delle startup Usa non ha donne nel board e il 57% non ne ha nella cosiddetta C-Suite (le posizioni lavorative che iniziano con la C come CEO, *Chief Innovation Officer* ecc.).

Va un po' meglio in Cina, dove quasi i due terzi delle *startup* hanno donne nella C-suite e più di metà nei consigli di amministrazione. Anche in Gran Bretagna la situazione è migliore che negli Stati Uniti. Allo stesso tempo, il 41% delle startup statunitensi ha dichiarato di avere un programma in corso per aumentare il numero delle donne in posizioni di *leadership*, un balzo in avanti rispetto al 25% dell'anno precedente. Un altro dato ricavato dalle startup registrate su *CrunchBase* (mega-archivio delle

4 Maci L., *Imprenditoria femminile: tutto quello che c'è da sapere su donne e imprese nel 2023*, *EconomyUp*, disponibile al sito: <https://www.economyup.it/innovazione/imprenditoria-femminile-come-attingere-ai-fondi-per-le-donne-che-fanno-impresa/>.

startup mondiali) conferma indirettamente i dati della Survey di SVB: nel 2017 solo il 17% delle giovani imprese innovative aveva una co-founder donna.

Inoltre, la SVB rivela che le startup fondate anche da donne in America ricevono investimenti con una probabilità doppia rispetto a quelle fondate da soli uomini. Secondo il *Global Business Entrepreneurship Monitor 2016/17* le imprenditrici hanno il 5% in più di probabilità di proporre business innovativi rispetto agli uomini perché, per le donne, l'imprenditorialità per "opportunità" è decisamente più elevata di quella per "necessità". Stando al *Kauffman Index: Startup Activity 2017*, le donne sono più adatte a individuare i bisogni del mercato e a coglierne le opportunità. Per il CS Gender 3000 del *Credit Suisse Research Institute* più elevata è la percentuale di donne nel top management delle aziende, maggiori sono i ritorni per gli azionisti.

6. Testimonianze di imprese innovative al femminile

L'innovazione è strettamente legata al cambiamento. Schumpeter, associando l'innovazione al concetto di "rottura", parlava di «distruzione creatrice». Oggi le donne in azienda rappresentano il cambiamento, la "rottura con il passato".

Alle donne spesso si deve la capacità di "generare" nuove idee, nuovi concetti, nuove soluzioni. Alcune ricerche su base internazionale rivelano che le startup fondate anche da donne hanno maggiore probabilità di ricevere investimenti rispetto a quelle costituite da soli uomini. Altri studi sostengono che le donne sono più adatte a individuare i bisogni del mercato e a coglierne le opportunità. La società-*skopía*, che sviluppa competenze basate sugli studi dei futuri e sulla prospettiva dell'anticipazione, in uno studio intitolato "Rivoluzione dei generi", ha evidenziato come oltre il 90% dei prodotti in commercio siano pensati da uomini e che, come tali, difficilmente riescono a intercettare l'enorme, e in molti casi inesplorata, fascia di mercato in grado di corrispondere a necessità, gusti e sensibilità tipicamente femminili. Ciò significa che, se le donne cominciassero a creare prodotti per le donne, si innescherebbe una reazione innovativa a catena, dirompente e capace di cambiare lo status quo del mercato e di modelli di business ormai consolidati.

La capacità femminile di apportare innovazione e promuovere il cambiamento si rileva inoltre nel management. Molte delle idee più innovative e lungimiranti in materia di management sono state teorizzate e realizzate da donne. Tre esempi su tutti: Beatrice Webb che introdusse il concetto di "democrazia industriale", Mary Parker Follet e le forme di "potere condiviso", Joan Woodward e il suo "modello di organizzazione personalistico" (*Industrial Organization: Theory and Practice*, Oxford University Press, 1965) contrapposto al modello "universalistico" di organizzazione ottimale d'impresa Taylorista di Henry Ford e Friederick Taylor.

Il primo esempio, quello di Beatrice Webb, fondatrice della *London School of Economics*, che alla fine del 1800 evidenziò come «la partecipazione dei lavoratori al governo delle aziende possa coesistere con una gestione aziendale efficiente», introducendo così

il concetto di “*management democratico*”, sociale e inclusivo. Una visione innovativa, quella della Webb, che a posteriori si dimostra primordio del concetto di *ambassador* aziendale: individuare nei dipendenti i primi testimonial dell’azienda stessa.

Un concetto poi rafforzato, negli anni Venti, da un altro esempio di *leadership* industriale al femminile: quello di Mary Parker Follett, studiosa e consulente internazionale. Follett distingue tra varie forme di potere: dal ‘potere-su’, il dominio, che impedisce lo sviluppo dei lavoratori e quindi dell’azienda, al ‘potere-con’, condiviso con chi lavora, stimolando la creazione di una *leadership* diffusa.

Un altro esempio, un’altra storia di successo, sempre al femminile: Joan Woodward, già professoressa di *Philosophy, Politics and Economics* presso l’Università di Oxford. La Woodward negli anni Sessanta del secolo scorso si rifiuta di insegnare teorie economiche prive di una possibile verifica empirica. Comincia così una ricerca personale in materia di management, che la porta a smentire l’idea accademica secondo cui esiste un solo modello organizzativo ottimale e universale, valido per tutte le imprese.

«Il modello più efficace di governance aziendale – afferma nel suo celebre manuale “Organizzazione industriale. Teoria e pratica” – va cercato e applicato caso per caso, guardando alla realtà contingente dell’azienda. Una donna forte, con una visione chiara, che la portò ad essere emarginata dal dibattito accademico del tempo. Un’idea innovativa, troppo avanzata per quello che era l’allora dibattito in materia».

Ciò dimostra che la storia dell’economia e del business è fatta anche di donne forti, veri esempi di parità e *leadership*. Donne che hanno per primo posto l’accento su temi fino ad allora inesplorati. Donne che hanno provato a scardinare i preconcetti di genere, mostrando al mondo intero le qualità immense dell’imprenditoria al femminile.

Storie di *leadership* d’azienda, quelle menzionate, tutte al femminile. Un filo comune tra tutte, la visione dell’impresa come rifiuto del potere manageriale inteso quale dominio, comando e controllo. Comune a tutte loro, una sensibilità e un’apertura decisa verso i temi etici, che sembra derivare dalla “comune sofferenza” di aver vissuto sotto un potere patriarcale molto forte, che ancora oggi non si fatica a ritrovare in alcuni aspetti della società.

Le donne nelle aziende sono fonte di innovazione, gentilezza ed esempio positivo. Contribuiscono alla creazione di una *leadership* diffusa ed inclusiva, capace di identificare l’azienda, la cultura e le sue prassi. Un ruolo quasi politico, nell’accezione più alta del termine.

Occorre portare avanti le lungimiranti leggi istituite per facilitare l’accesso delle donne al mondo del lavoro, così come tutti quegli strumenti che supportano le aziende a mantenere un equilibrio interno, come il bilancio e la certificazione di genere.

E allora largo alle donne, manager d’impresa, capaci di trasformazioni profonde nel mondo del lavoro e di rendere l’azienda un posto più inclusivo per tutti, per raggiungere obiettivi altrimenti neanche immaginabili⁵.

5 di Giovanni E., *Donne e impresa: la managerialità al femminile è un fattore di successo e di sviluppo*.

Sono infatti molte le associazioni che riuniscono donne impegnate in diversi campi di attività. Oltre ai Comitati d'Imprenditoria femminile di Confindustria e della Camera di Commercio, anche alcune associazioni attive nel campo dell'innovazione:

- Women&Tech-Associazione Donne E Tecnologie, dedicata alle donne che si muovono nel mondo delle nuove tecnologie. Nata nel 2009 da un'idea di Gianna Martinengo per valorizzare il talento femminile nella tecnologia, nell'innovazione e nella ricerca scientifica;

- *Gammadonna*, un'associazione no profit che ha l'obiettivo di raggiungere la massa critica necessaria per promuovere un cambiamento culturale e ridurre il gender gap in campo economico. Due le attività portanti dell'Associazione: il Forum Internazionale dell'Imprenditoria femminile e giovanile e il Premio Gamma Donna, riconoscimento a creatività e innovazione nel fare impresa. Recentemente due imprenditrici salernitane, impegnate in ambito Confindustriale, sono state insignite dal premio Gamma Donna, comparando tra le FAB50:

- Letizia Magaldi, è vicepresidente della Magaldi Power, azienda di impiantistica industriale fondata dal nonno Paolo nel 1929, con una forte vocazione all'innovazione tecnologica, alla sostenibilità ambientale e all'internazionalizzazione.

«Il futuro di tutti i Paesi – osserva Letizia Magaldi – è indissolubilmente legato al concetto di ‘transizione energetica’. Qualsiasi scelta politica, economica, imprenditoriale deve essere in funzione della tutela dell'ambiente e del contrasto ai cambiamenti climatici. Consapevoli di tutto questo – spiega – noi come Magaldi Power ci siamo sempre più orientati verso le energie rinnovabili e le tecnologie per la riduzione dell'impatto ambientale, in particolare nel settore del solare termodinamico a concentrazione e nell'accumulo termico. Ideiamo quindi nuove tecnologie green e le mettiamo a disposizione delle industrie per permettergli una consistente riduzione delle emissioni di CO2 nelle loro attività. Solo per fare un esempio: presso il Polo energetico integrato di A2A a San Filippo del Mela in provincia di Messina, è installata la tecnologia STEM®-Csp, brevettata Magaldi Power e tutta *made in Italy*, una innovativa soluzione termodinamica che impiega la sabbia come sistema di accumulo dell'energia termica, rendendola disponibile anche in assenza di sole».

Letizia è inoltre Presidente dell'Associazione economica del Messico in Italia (Aemi), con l'obiettivo di rafforzare i legami economici, commerciali, culturali, turistici, e accademici tra i due Paesi.

«L'Associazione si vuole proporre come uno spazio per condividere idee, progetti, problematiche e know-how attraverso incontri periodici, al fine di fornire spunti di indirizzo e contributo a livello di Sistema Paese per lo sviluppo delle relazioni Italia-Messico, anche con elaborazione di proposte ad hoc per le istituzioni», spiega Letizia Magaldi, annunciando che l'associazione si pone come obiettivo la costituzione della Camera di commercio messicana in Italia, realtà che ancora non esiste.

«Tra i principali obiettivi dell'associazione - riferisce l'imprenditrice – c'è quello di allargare la comunità agli operatori che già collaborano o sono interessati a avviare una relazione con il Messico fino ad arrivare alla costituzione della prima Camera

di commercio messicana in Italia, uno strumento fondamentale per promuovere al meglio le relazioni commerciali tra Italia e Messico», anche in considerazione del fatto che l'Italia è il terzo socio commerciale del Messico tra i paesi dell'UE e dodicesimo a livello mondiale, mentre il Messico è il principale mercato dell'Italia in America Latina.

Letizia incarna l'esempio di come si possano trasferire competenze e interessi trasversali nel proprio lavoro con la mission di diffondere conoscenza e innovazione. È infatti anche vicepresidente della Fondazione Donna Regina – Museo Madre di Napoli, fondata nel 2003 per dare impulso alla promozione dell'Arte contemporanea in Campania e su tutto il territorio nazionale. Un'esperienza in campo artistico che in qualche modo si lega alla sua attività imprenditoriale grazie al fattore comune dell'intuizione che muove le idee e i processi, una sorta di “momento magico” come ama definirla lei.

- Stefania Rinaldi, è presidente e amministratrice delegata di Rinaldi Group SpA, impresa familiare al suo terzo passaggio generazionale. Rinaldi Group è una *wellness tech-company* con sede a Salerno, attiva nella produzione e commercializzazione di materassi e sistemi letto. Numerosi i brevetti registrati per l'innovazione di processo e di prodotto in un'ottica di Industria 4.0 e Digital Innovation. Oggi Rinaldi Group è una società benefit e grazie all'iniziativa della sua AD, che ha avviato un piano di *gender equality* e *diversity management*, ha ottenuto la certificazione sulla parità di genere. L'intento principale è valorizzare le differenze per consentire a ogni persona che lavora in azienda di dare un contributo unico e innovativo.

«Sono una donna imprenditrice in un'azienda che mi piace definire femminile: io sono l'amministratore delegato e ho sempre lavorato affinché l'azienda portasse avanti un business model fondato da un lato sulla costante attività di Ricerca e Sviluppo e dall'altro sull'innovazione continua. È in quest'ottica che ho avviato un'intensa e proficua collaborazione con istituti ed enti di ricerca e centri di eccellenza, facendomi promotrice di una ricerca accademica in cui trovare il lascio passare scientifico, per intuizioni imprenditoriali che fossero orientate a valorizzare sempre di più il *comfort* del sonno, inserendosi nel filone dello *Human Center Design*, arrivando a depositare due brevetti. Oggi siamo l'unica Società in Italia che presenta nella propria offerta commerciale materassi scientificamente testati sul comfort e sull'ergonomia, secondo i principi del modello *Comfort-Driven Design*. Un successo che per me dipende anche da una condivisa 'sensibilità femminile'. E a proposito di innovazione al femminile, il nostro progetto TraMa I4.0 (TRAcciabilità MAterassi per l'Industria 4.0) è stato il primo passo nella direzione d'innovazione, il più soddisfacente realizzato negli ultimi anni, attivo in azienda dai primi mesi del 2022. Si tratta di un sistema in grado di massimizzare il controllo qualità delle materie prime a partire dal loro ingresso in azienda, ottimizzare il lavoro degli operatori lungo tutta la catena produttiva e ridurre gli errori, offrendo vantaggi anche in termini di *data analytics*, con un'analisi dei dati in collaborazione col Dipartimento di Ingegneria Industriale dell'Università di Salerno.

Grazie a questo progetto, l'azienda è stata insignita di due Premi Innovazione SMAU, uno a livello regionale a dicembre 2021 e l'altro a livello nazionale ad ottobre 2022»⁶.

E tante sono le storie d'innovazione vissute e raccontate dalle imprenditrici che costituiscono l'attuale Comitato Femminile Plurale di Confindustria Salerno, alcune delle quali raccolte nella recente pubblicazione a cura di Francesca e Giuliana Saccà "Geni diversi – Storie e impronte d'impresa". Partiamo dalla Presidente del Comitato Femminile Plurale di Confindustria Salerno, Alessandra Puglisi, co-fondatrice di RE AD, società di ingegneria caratterizzata da un approccio multidisciplinare e innovativo all'asset immobiliare, fino ad arrivare ad Elena Salzano, tra le 100 donne italiane di maggior successo secondo la classifica 2019 di Forbes, fondatrice di Incoerenze, agenzia di comunicazione che trae linfa dalla contaminazione e dai talenti femminili. E di contaminazione si nutre anche TEKLA.

Potendo contare sul talento ingegneristico delle gemelle Elisa e Valeria Prete, la società è impegnata nella produzione di infissi innovativi, con progetti ecocompatibili e riciclabili. Talento e creatività che caratterizzano la *Past President* del nostro Comitato, Alessandra Pedone, co-founder della Pedone&Tomeo Architects Lab, laboratorio in cui si plasmano materiali immaginando possibilità di impiego innovative. Sempre di innovazione parla il marketplace Tigle, la piattaforma digitale inventata da Sara Martucciello per rendere possibile l'incontro tra la domanda estera di prodotti *food* italiani e piccole ma importanti realtà del nostro comparto nazionale. Tra le imprenditrici salernitane della *green-economy*, economia circolare e sostenibilità in prima linea c'è Rita De Marinis, premiata con la Venere d'oro nel 2021, che, con la sua RPN, attraverso una gestione virtuosa dei rifiuti, trasforma pneumatici fuori uso in mattonelle in gomma anti-trauma. Non è da meno Susy Gambardella, membro del Consiglio della Camera di Commercio di Salerno e CFO della Bioplast, azienda di riferimento nel settore degli imballaggi flessibili, con un *business model* sviluppato nel segno dell'innovazione e investimenti costanti in tecnologie avanzate e ricerca di materiali performanti, per un packaging sempre più sostenibile ed ecologico. Susy ha saputo agevolare innovazioni di prodotto e di processo per la sua impresa, accogliendo le opportunità offerte dai bandi della pubblica amministrazione per investimenti in ricerca&sviluppo.

Capacità di fare rete, *management* al femminile, bilancio di sostenibilità e una tecnologia esclusiva ed innovativa di stampa diretta, queste le parole per descrivere il Gruppo Sada, *leader* di settore nel packaging in cui spicca la *leadership* femminile di Valentina Sada. Restando nel settore del packaging e della cartotecnica una menzione speciale va a MAF (acronimo di Marta, Anella e Francesco), con l'innovazione dei suoi connettori digitali raccontata da Anella Mastalia. Innovazione anche nel settore agroalimentare con Agrioil, una realtà innovativa in continuo divenire nel settore della produzione dell'olio, con innovazioni di struttura e di processo, processi di informatizzazione e digitalizzazione in atto, progetti per il miglioramento del clima aziendale. Marela Calabrese, co-fondatrice di Agrioil insieme al marito Cosmo Gabriele Quaglia, vanta

6 Rocco G., *Quei materassi hi-tech che fanno la differenza. Intervista a Stefania Rinaldi Amministratrice Delegata di Rinaldi Group, StartupItalia*, 9 settembre 2023.

un frantoio 4.0 e una produzione di eccellenza, frutto di analisi, ricerca e tecnologie all'avanguardia.

Tra le aziende storiche del nostro territorio, la Michele Autuori che, da agenzia marittima alla quinta generazione, è entrata a far parte del Gruppo Grimaldi per affrontare, con maggiore incisività e in un'ottica eco-sostenibile, le sfide del cambiamento climatico. L'azienda si è dedicata poi con successo al *diversity management e al work&life balance* con il contributo di Antonia Autuori, amministratore delegato della Michele Autuori, donna simbolo del management gentile e dell'imprenditoria sostenibile. Da imprenditrice attenta ai temi sociali ed ambientali, Antonia è inoltre Presidente della Fondazione Comunità Salernitana, quale portavoce e promotrice della cultura del dialogo e dell'incontro. Tra le nostre associate vi è anche un'importante realtà imprenditoriale nel settore metalmeccanico e aeronautico, OMPM. Caratterizzata da un orientamento all'innovazione "genetico", OMPM costituisce un caso d'eccezione nel suo settore per la *leadership* femminile delle sorelle Laura, Gabriella e Maria Claudia Caputo, che ha permesso all'azienda di crescere, internazionalizzarsi, investire in ricerca e sviluppo, talent management e dare vita a spin-off aziendali. Sempre tre sono le donne alla guida della Tenuta dei Normanni, nella splendida cornice delle colline salernitane una solida realtà nel settore del wedding, degli eventi e dell'accoglienza turistica, caratterizzata da una gestione sostenibile e attenta all'impatto ambientale. Maria D'Amato e le figlie Paola e Stefania Postiglione, hanno inoltre dato vita all'associazione culturale Do.Po. in onore del Domenico Postiglione – marito di Maria e padre di Paola e Stefania e fondatore della Tenuta dei Normanni – che ogni anno dal 2020 celebra le personalità del mondo dell'imprenditoria, delle scienze, della cultura, delle arti assegnando il "Premio Il Normanno". L'associazione è infine promotrice del "Festival delle Colline Salernitane" dove cultura, sostenibilità e natura si fondono nello splendido scenario dell'anfiteatro della Tenuta dei Normanni. E infine il gene dell'innovazione è presente anche all'interno delle società di servizio e consulenza, da Diellemmes, società tutta al femminile fondata da Simonetta Musella De Luca, con un'offerta di servizi specializzati e *tailor made* che vanno dalla sicurezza sul lavoro al supporto alle scelte gestionali. Inoltre, Simonetta è impegnata nella lotta contro la violenza sulle donne, ne è un esempio l'iniziativa recente denominata "tazzine rosse" con Caffé Trucillo, altra importante realtà salernitana, ed è personalmente impegnata in una task force nazionale sul tema della certificazione della parità di genere e di ESG. Nel settore della formazione e del lavoro si distingue FMTS Group, un network di imprese e attività che realizzano percorsi di crescita continua per le persone e le aziende, che utilizza format innovativi, con best practice sulle politiche di genere con la realizzazione di un nido aziendale, investimenti sull'educazione sociale e *work&life balance*. Una "forma mentis" favorevole al cambiamento e per questo innovativa. Sempre nel settore dei servizi alle imprese, Pauciolo Strategie rappresenta una realtà dinamica ed innovativa del nostro territorio. Con un approccio umanistico alla consulenza e un'ottica di *learning organization*, la società impegna diverse generazioni di collaboratori e un *network* di consulenti, in cui generi e generazioni rappresentano un elemento di complessità, ma anche un driver di innovazione e sviluppo. Chiara Pauciolo, Vicepresidente del Comitato Femminile Plurale

di Confindustria Salerno e co-founder della società di consulenza aziendale, organizza e promuove l'appuntamento annuale di Pauciulo Strategie con *workshop* tematici su temi innovativi e attuali per le imprese, veri e propri eventi che mettono a frutto l'esperienza consulenziale della Pauciulo Strategie, e del suo *network* multidisciplinare di esperti, per analizzare le problematiche delle imprese e offrire loro possibili soluzioni. Inoltre, con l'obiettivo di rendere la formazione un motore di crescita dentro e fuori l'azienda, la società è impegnata oltre che negli aspetti di innovazione e digitalizzazione dei processi, anche nelle politiche di genere maturate in seno all'organizzazione, in cui le donne ricoprono un ruolo strategico⁷.

7. Conclusione

Il potere è purtroppo ancora oggi nelle mani di pochi ed è per questo sempre più responsabilità delle donne passare dal potere “maschile” (coniugato a volte ricorrendo alla violenza e alla forza bruta sulle donne) all'*empowerment* femminile, all'affermazione del ruolo e dei diritti della donna nel mondo, al coinvolgimento e all'uguaglianza di genere in tutti i campi.

Perciò le strategie aziendali che favoriscono la *gender equality* rappresentano un'importante opportunità di sviluppo economico e sociale per le aziende.

Il mercato globale privilegia le aziende capaci di garantire elevati livelli di eccellenza. Per questo motivo il compito del nostro Comitato è offrire alle donne imprenditrici e manager una formazione innovativa, e promuovere, con eventi e concorsi, una cultura d'impresa inclusiva.

L'obiettivo è valorizzare il ruolo delle donne del nostro territorio, anche grazie all'utilizzo dei fondi europei per rafforzare l'*empowerment* delle donne nell'impresa. Lo facciamo con la formazione su temi di attualità socio-economica, con corsi per il potenziamento delle *soft skills*, utilizzando strumenti come *workshop* tematici, *focus group*, incontri per condividere esperienze e testimonianze.

Se essere donna rappresenta quindi un driver di successo del fare impresa, ancor più impresa innovativa, la *mission* del “nostro” Comitato Femminile Plurale di Confindustria Salerno non può essere che quella di formare e promuovere le donne, in particolare le donne imprenditrici del nostro territorio, a testimoniare che dove c'è una cultura di *gender balance* c'è terreno fertile per l'innovazione.

Riferimenti bibliografici

di Giovanni E., *Donne e impresa: la managerialità al femminile è un fattore di successo e di sviluppo*, 1 marzo 2023.

7 Saccà F., Saccà G. (2022), *Geni diversi – Storie e impronte d'impresa*, Areablu edizioni, Cava dé Tirreni.

- Maci L., *Imprenditoria femminile: tutto quello che c'è da sapere su donne e imprese nel 2023*, EconomyUp, 28 febbraio 2023.
- Oppedisano G., *Imprenditoria, Letizia Magaldi fra innovazione e arte con l'istinto all'internazionalizzazione*, Il Sole24Ore, 28 giugno 2021.
- Rocco G., *Quei materassi hi-tech che fanno la differenza. Intervista a Stefania Rinaldi Amministratrice Delegata di Rinaldi Group*, StartupItalia, 9 settembre 2023.
- Saccà F., Saccà G., *Geni diversi – Storie e impronte d'impresa*, Areablu Edizioni, luglio 2022.
- UNIONCAMERE – *Imprese femminili: 6mila in meno nel 2022. Ma l'innovazione delle donne tiene e accelera* – Osservatorio Imprenditoria Femminile Unioncamere, Comunicato stampa, 6 marzo 2022.

**IL PROTOCOLLO DI INTESA IN TEMA
DI PARI OPPORTUNITÀ**

La stipula del Protocollo di intesa in tema di pari opportunità tra l'Università degli Studi di Salerno e la Corte di Appello di Salerno. Brevi osservazioni in ordine agli indicatori del grado di efficacia dell'intervento giurisdizionale

Iside Russo

La stipula, in data 8 marzo 2023, del Protocollo di intesa tra l'Università degli Studi e la Corte di Appello di Salerno, finalizzato a consolidare e disseminare una cultura giuridica delle pari opportunità, rappresenta una tappa significativa non solo sul piano del confronto tra Accademia e Istituzione giudiziaria, ma anche della collaborazione per l'impegno a promuovere e favorire la cultura della parità, uguaglianza e non discriminazione all'interno degli uffici giudiziari, oltre che del dialogo con le altre Istituzioni, come la Scuola e la Classe forense.

A fronte dell'articolato quadro normativo e giurisprudenziale nazionale, europeo ed internazionale, la sinergia istituzionale creata col Protocollo pone le pre-condizioni per avviare iniziative di alta qualificazione scientifica con ricadute professionalizzanti, volte a garantire le pari opportunità ed il benessere organizzativo negli uffici giudiziari.

In questa ottica, una prima tematica che richiede particolare attenzione è la violenza di genere e domestica, sulla quale ci dobbiamo interrogare continuamente perché è un problema complesso che ha molteplici implicazioni che coinvolgono inevitabilmente il ruolo del sistema giudiziario ma attraversa competenze di diversa natura.

È noto, infatti, che la Convenzione di Istanbul del 2011 non si limita a indicare interventi punitivi/repressivi ma sottolinea l'importanza di un ampio ventaglio di misure di protezione (psicologica, morale, legale, economica) della donna e di prevenzione, nonché attività di sensibilizzazione culturale. Un approccio olistico importante, specie se si considera che purtroppo non si riscontra un'adeguata consapevolezza della complessità del problema.

In questo quadro, preoccupa ancora oggi che la Turchia ha revocato la partecipazione alla Convenzione di Istanbul e che anche la Polonia – la quale, in qualità di membro del Consiglio d'Europa, aveva firmato la Convenzione nel 2015 – si è mossa in questa direzione, annunciando il 25 luglio 2020 l'avvio della procedura per l'uscita del Paese dalla Convenzione. In proposito, va rilevato che la tutela dei diritti fondamentali della donna non mette in crisi i valori della famiglia tradizionale – secondo un falso stereotipo che circola nei Paesi citati – ma anzi costituisce un fattore fondamentale per la democrazia di un Paese ed in Italia uno strumento di attuazione del principio di eguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione. Garantisce il diritto delle donne vittime di violenza a riprendere in mano la propria vita e ad una vita libera dalla violenza.

Diventa così utile richiamare alcuni passaggi del preambolo della Convenzione di Istanbul, laddove gli Stati membri del Consiglio d'Europa e gli altri firmatari della Convenzione riconoscono: «Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere *de jure* e *de facto* è un elemento chiave per prevenire la violenza contro le donne. La violenza contro le donne è una manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi, che hanno portato alla dominazione sulle donne e alla discriminazione nei loro confronti da parte degli uomini e impedito la loro piena emancipazione». Inoltre, Essi «riconoscono la natura strutturale della violenza contro le donne, in quanto basata sul genere; la violenza contro le donne è uno dei meccanismi sociali cruciali per mezzo dei quali le donne sono costrette in una posizione subordinata rispetto agli uomini».

Passando ad un piano di analisi più concreto, premesso che gli Stati firmatari della Convenzione di Istanbul hanno assunto molteplici obblighi, nonché l'impegno di condividere e recepire nelle legislazioni nazionali alcuni principi fondamentali, tra cui la specializzazione di tutti gli operatori e l'adozione di adeguati meccanismi di cooperazione efficace tra tutti gli organismi statali competenti comprese le autorità giudiziarie, si rende necessario verificare la qualità della risposta giudiziaria per controllare se e come l'applicazione della Convenzione si è tradotta nella realtà giudiziaria di questo Distretto.

Per stabilire la prospettiva nella quale ci dobbiamo collocare, ritengo che debbano essere esaminati alcuni aspetti dell'attività giudiziaria che sono qualificanti perché sintomatici del grado di efficacia dell'intervento giurisdizionale.

Questi aspetti emblematici della concreta attenzione alla tutela delle vittime della violenza di genere e domestica sono molteplici ma tutti si riconducono a due grandi temi centrali: l'organizzazione degli uffici e la formazione di tutti i soggetti coinvolti nei relativi procedimenti.

Il primo tema incrocia diverse questioni ordinamentali, ma in particolare le modalità con cui si procede a delineare l'assetto organizzativo degli uffici di procura e si declina il progetto tabellare in relazione alle forme di esercizio della giurisdizione (ad es., la composizione dei Collegi, l'interlocuzione tra uffici).

Si tratta di questioni di carattere pratico ma di grande rilievo costituzionale, essendo in gioco i valori di efficienza della giustizia e di indipendenza e autonomia della magistratura, per cui il Consiglio Superiore della Magistratura (CSM), quale organo garante del buon funzionamento del sistema giustizia, è intervenuto con varie delibere, dettando linee guida volte a sollecitare prassi virtuose e forme di collaborazione.

Non essendo questa la sede per un'analisi dell'ampio impegno svolto dal CSM, si richiamano solo i passaggi più significativi, a cominciare dalla delibera del 20 luglio 2017, immediatamente successiva alla sentenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (Corte EDU) *Talpis c. Italia* del 2 marzo 2017, con cui si sottolinea «la sempre più marcata centralità che va assumendo nella legislazione internazionale, eurounitaria e nazionale il profilo delle vittime dei reati» di violenza di genere e domestica; si precisa che le decisioni più recenti della Corte EDU hanno portato il Consiglio a farsi «promotore [...] di soluzioni organizzative e di modalità operative idonee ad implementare

l'efficacia dell'intervento giurisdizionale» e a conformarlo alle indicazioni provenienti dalla normativa di settore, per allinearlo agli standard sopranazionali; si avvia un monitoraggio degli assetti organizzativi degli uffici, nel rispetto dell'autonomia dei singoli dirigenti cui competono le valutazioni circa la sostenibilità in concreto delle scelte adottate.

L'intervento Consiliare è stato molto utile perché ha consentito di rappresentare plasticamente la situazione degli uffici sull'intero territorio nazionale: l'analisi del monitoraggio ha restituito, come prevedibile, uno scenario a macchia di leopardo.

Con la successiva delibera del 9 maggio 2018 vengono dettate "linee guida", evidenziando che rappresenta una buona prassi per gli uffici giudiziari «un approccio integrato alla protezione della vittima della violenza di genere [...] e che tale approccio [...] può sostanziarsi nella promozione e nella effettiva implementazione da parte delle procure e dei tribunali di forme di raccordo e collaborazione sia interne al sistema giudiziario sia esterne [...]»; che è necessario un coordinamento tra magistratura civile e penale: proc. per maltrattamenti, atti persecutori, abusi sessuali e parallelamente cause di separazione o divorzio, perché «spesso gli atti relativi al processo penale sono sconosciuti ai giudici civili [...]». Per poi procedere (delibera del CSM del 4 dicembre 2019) alla costituzione di un gruppo di lavoro composto da magistrati provenienti da tutte le aree geografiche del Paese e da varie tipologie di ufficio giudiziario per verificare la concreta applicazione delle linee guida adottate per la trattazione dei procedimenti relativi a reati di violenza di genere e domestica e le ricadute in termini di efficienza ed effettività del servizio giustizia nel settore. Di recente (delibera del CSM del 24 febbraio 2023), è stato rinnovato l'interpello (col precedente era rimasto scoperto il numero di giudici richiesto), finalizzato a proseguire l'attività di monitoraggio anche con riferimento alle diverse modalità organizzative assunte negli uffici giudiziari, in ragione della loro dimensione e della interazione o meno con gli interventi giurisdizionali assunti nell'ambito dei procedimenti civili e nei procedimenti previsti a tutela dei minori vittime di violenza.

Tanto premesso, risulta opportuno enucleare, sulla base delle criticità emerse nel dibattito giurisprudenziale e culturale, uno schema dei nodi problematici, per verificare poi come questi punti siano affrontati, e risolti, dagli uffici requirenti e giudicanti del Distretto.

Mi soffermerò in maniera molto schematica a cogliere gli aspetti qualificanti della risposta giudiziaria alla violenza di genere, mentre il contributo a questi Atti della Collega Casale rappresenterà il quadro delle misure organizzative e protettive adottate in ambito distrettuale.

Procedendo per *flash*, richiamo i seguenti punti:

1. Specializzazione dei PM e delle Sezioni o Collegi quale valore irrinunciabile, sia in generale nell'assetto organizzativo di un ufficio giudiziario essendo noto che la valorizzazione delle competenze garantisce professionalità e tempestività della risposta giudiziaria, e nello stesso tempo crea le condizioni per una stabilità della risposta di giustizia, sulla base di una prevedibilità della decisione che può anche

disincentivare le impugnazioni dilatorie. Sia, ed in specie, per questa problematica quanto mai complessa e drammatica che impone la costituzione di *pool* investigativi idonei a dare una valutazione prognostica della gravità della violenza e del rischio che corre la donna. Competenza specialistica che è un problema nei piccoli tribunali dove, proprio per le ridotte dimensioni della pianta organica, non solo non si può neanche lontanamente parlare di Collegi specializzati ma addirittura gli organici sono spesso sottodimensionati rispetto alle esigenze di giustizia del circondario in cui esercitano la giurisdizione. Il tema dunque si incrocia con altre questioni ordinamentali, dal vuoto dell'organico alla carenza delle risorse materiali, ad altre dinamiche dell'ordinamento giudiziario come il limite della decennialità nelle posizioni tabellari (con le note eccezioni per fasce limitate di giurisdizione come ad es. la materia lavoristica, la sorveglianza), tanto che anche la Commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio e su ogni forma di violenza di genere suggerisce al CSM di rivedere le disposizioni sull'ultradecennialità. Il problema diventa ancora più serio quando si considera, da una parte, che la responsabilità di noi magistrati è diventata ancora più rilevante con riferimento alla "vittimizzazione secondaria" perché «Lo Stato italiano dispone di un adeguato quadro legislativo per la tutela dei diritti delle vittime di violenza sessuale», come ha affermato la Corte EDU nella sentenza del 27 maggio 2021 *J.L. c. Italia* (di condanna dell'Italia per violazione degli obblighi derivanti dell'art. 8 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali del 1950); dall'altra, che non possono ricadere sui magistrati responsabilità connesse alla drammatica carenza di risorse.

2. Altro punto che merita particolare attenzione è costituito dai criteri di assegnazione dei procedimenti, che hanno trattazione prioritaria, come previsto dall'art. 132 bis disp. att. c.p.p. e come ribadito dal CSM. Vanno però sottolineati tre profili particolarmente rilevanti ai fini dell'assegnazione e della tempistica nella trattazione di questa tipologia di procedimenti: i) la necessità di non trascurare i c.d. reati spia e qui subentra la maggiore difficoltà a cogliere i segnali prodromici; ii) la delibera con cui il CSM raccomanda il necessario raccordo tra Presidente tribunale e Procuratore della Repubblica nella gestione dei flussi processuali; iii) la necessità di un equilibrio dei carichi di lavoro, anche in relazione alla carenza di magistrati e di personale amministrativo.
3. La personalizzazione del fascicolo è fondamentale per lo svolgimento delle indagini e la valutazione prognostica del rischio e della pericolosità del soggetto autore delle violenze, per cui vanno assegnati al Pubblico Ministero (PM) tutte le denunce contro lo stesso indagato o presentate dalla stessa Persona Offesa (PO). Un collegamento importante tra PM e titolarità delle indagini che va confermato anche nelle fasi successive, come richiede l'ovvia constatazione che il processo è unitario, con la conseguenza che il PM che ha condotto l'inchiesta deve poter sostenere l'accusa dinanzi al Giudice per l'Udienza Preliminare e al dibattimento.
4. Negli uffici di procura un tassello importante riguarda la gestione del cd. "turno violenza", per garantire che il sostituto di turno che non faccia parte del *pool* "codice

- rosso” possa interloquire col PM esperto in materia e adottare misure urgenti adeguate che tutelino da subito la donna e non pregiudichino le indagini.
5. Le modalità di scelta dei consulenti tecnici d’ufficio (CTU) hanno assunto in questa materia una rilevanza sempre maggiore, non solo nell’espletamento di incarico peritale, ma anche come ausiliari alla Polizia Giudiziaria (PG), al PM o al difensore nella raccolta di informazioni da minorenni oppure da PO in condizioni di particolare vulnerabilità, con riflessi diretti sull’assunzione della prova dichiarativa nel processo penale. Centrale il tema dei criteri di scelta: sono dotati di particolare competenza tecnica specialistica? Esiste un albo *ad hoc*? Quale rilevanza assumono le loro conclusioni sulla decisione del giudice?
 6. Relativamente alla materia delle consulenze, da tempo si sollecita l’adozione di quesiti standard al CTU, con lo scopo duplice, da una parte, di tenere conto della necessità di apporti di natura multidisciplinare e quindi elaborare i quesiti con la collaborazione di altri interlocutori istituzionali, assecondando le puntuali indicazioni della Convenzione di Istanbul che sottolinea ripetutamente la rilevanza di un approccio olistico al problema; dall’altra, acquisire un quadro completo e creare le condizioni per un’omogeneità di intervento giudiziario, sia nelle procure che nei tribunali.
 7. Come noto, la cooperazione inter-istituzionale è uno dei temi centrali della Convenzione di Istanbul (l’art. 18 pone a carico degli Stati l’obbligo di garantire «*adeguati meccanismi di Cooperazione efficace tra tutti gli organismi statali competenti comprese le AG, i PM e le autorità incaricate dell’applicazione della legge*»). Ma la cooperazione riguarda innanzitutto l’ambito e le competenze interne alla giustizia, quindi il rapporto tra giurisdizione civile, penale e minorile. Sono indispensabili forme di collaborazione che abbiano ripercussioni dirette sulle dinamiche processuali: è il tema dell’unicità della giurisdizione e del rapporto tra PM e giudici. È il tema del rapporto tra cause civili per separazione o divorzio o per provvedimenti sulla responsabilità genitoriale e procedimenti penali aventi ad oggetto reati del cd. “codice rosso”. È necessario il coordinamento tra magistrati perché nelle cause civili possa emergere l’eventuale sussistenza di condotte di violenza domestica. Purtroppo, questo coordinamento che impone semplicemente un “flusso di informazioni” per anni è stato inesistente tra giudici dello stesso tribunale; su tutto il territorio nazionale. È tra le mura domestiche che si concentra il numero più elevato di violenze ma la vittima spesso non ha consapevolezza di essere “vittima”: vive drammaticamente la violenza senza sapere che si tratta di specifiche fattispecie criminose, quando si rende conto che può fare denuncia spesso non ha il coraggio, infine anche dopo l’apertura delle indagini il peso del legame familiare incide sulla prova perché entrano in gioco complesse dinamiche familiari che mettono in discussione i normali criteri di indagine, con la conseguenza che tutte le varie forme di violenza domestica hanno maggiore difficoltà ad emergere come fenomeno. Diventa obbligatorio allora predisporre all’interno dei nostri uffici misure organizzative per fare emergere la violenza. È impressionante il buco nero, il sommerso di

minacce, intimidazioni, pressioni psicologiche, economiche, lesioni, maltrattamenti e *stalking* che non solo non viene denunciato ma neanche emerge per difetto di coordinamento tra giudici.

Come scrive la Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio: «La storia della violenza di genere all'interno dei tribunali è anche questo: è la storia di un non vedere, un non sentire, un non riconoscere [...] il mancato riconoscimento della violenza è di per sé una forma di vittimizzazione secondaria, perché si traduce inevitabilmente in una denegata giustizia».

Significativo che la Corte EDU nelle sentenza *Kurt c. Austria* e nella sentenza *De Giorgi c. Italia* ha chiarito alcuni aspetti dell'obbligo positivo dello Stato di prevenire il rischio della violenza ricorrente nel contesto domestico: a fronte della *allegazione* della violenza domestica, le Autorità devono reagire immediatamente, procedendo ad una identificazione autonoma ed esaustiva del rischio per l'incolumità fisica delle vittime, adottando, se del caso, misure di protezione adeguate e proporzionate alla situazione.

Il mancato scambio di informazioni tra le diverse autorità giudiziarie che possono essere investite della medesima vicenda (Tribunale civile, Tribunale penale, Tribunale per i minorenni, Procura ordinaria, Procura minorile) costituisce una distorsione ricorrente che impedisce il venir fuori della violenza domestica.

Con l'introduzione dell'art. 64 *bis* disp. att. c.p.p. (art. 14, comma 1, della Legge 19 luglio 2019, n. 69), che prevede l'obbligo di trasmettere atti del procedimento penale a quello civile nei casi in cui si proceda per determinate ipotesi di reato, il legislatore ha fatto un passo importante.

In questa direzione molte sono le novità significative della riforma Cartabia che, alla luce delle criticità segnalate dalla Corte europea dei diritti dell'uomo, dalla Commissione parlamentare sul femminicidio e nel rapporto GREVIO, ha dedicato interamente la prima sezione del Capo III del codice di procedura civile alla violenza domestica e di genere, prevedendo che nelle cause civili «in cui siano allegati abusi familiari o condotte di violenza domestica o di genere, il ricorrente ha oneri e adempimenti specifici, con ampi poteri istruttori d'ufficio attribuiti al giudice, con divieto di mediazione: art. 473 *bis*, punti 40-46» (norme in vigore dall'1 marzo 2023).

Diventa allora importante avviare un monitoraggio per accertare quali modalità operative siano previste al riguardo nel distretto della Corte d'Appello di Salerno; quali buone prassi sono adottate tra procure ordinarie, uffici minorili e giudici civili per realizzare un efficace scambio di informazioni senza pregiudicare il segreto. Ricongnizione su cui si soffermerà nel saggio successivo la Collega Casale, ma mi preme sottolineare che l'evoluzione legislativa sul tema e l'*escalation* inquietante del fenomeno in esame hanno spinto alcuni uffici ad adottare dinamiche operative funzionali a cogliere gli indici rivelatori di violenza e ad attivare iniziative, compresa la stipula di convenzioni e protocolli.

8. La problematica connessa al rifiuto del minore di incontrare il padre è oggetto di diversi approcci ermeneutici da parte dei giudici civili che spesso hanno considerato “non collaborative” le madri che si sono opposte agli incontri col padre violento. La Corte EDU ha condiviso la preoccupazione del GREVIO per questa prassi diffusa nei tribunali civili, che rispecchia quella carenza di flusso informativo tra giudici dello stesso Tribunale. È infatti noto che la sentenza della Corte EDU del 10 novembre 2022 nel caso *I.M. c. Italia* ha ravvisato violazione degli artt. 3 e 8 della CEDU nella sospensione della potestà genitoriale della madre per un presunto atteggiamento negativo agli incontri col padre, senza tenere conto delle difficoltà gravi emerse concretamente durante gli incontri e delle circostanze accertate nel procedimento penale. La recente legge di riforma Cartabia e, in particolare, l’art. 473 *bis*, comma 6, c.p.c. ha ora disciplinato questo rifiuto in maniera dettagliata, con lo scopo di accertarne le cause, anche nei casi di opposizione di un genitore al rapporto con l’altro genitore o con gli ascendenti.
9. L’effettività del ruolo assegnato dal sistema al PM, che ai sensi dell’art. 70 c.p.c. deve intervenire nel processo civile, a pena di nullità nelle cause matrimoniali comprese quelle di separazione personale dei coniugi e quelle riguardanti i minorenni, è centrale per la tutela dei diritti della donna. Si tratta di un tema complesso e i principali nodi da sciogliere riguardano le modalità in cui questo ruolo viene svolto e le scelte in concreto effettuate. Diventa allora importante verificare in proposito se l’interlocuzione tra uffici ha portato alla stipula di protocolli.
10. La risposta giudiziaria al noto problema, ancor più drammatico, della “vittimizzazione secondaria” ha molteplici implicazioni tematiche, che coinvolgono aspetti fondamentali sia del progetto organizzativo degli uffici sia della formazione dei diversi operatori giudiziari che intervengono, ma deve soprattutto tenere conto della carenza dell’organico dei magistrati e del personale amministrativo nonché della insufficienza delle risorse materiali. Su queste rilevanti tematiche, sul numero di aule attrezzate dalla polizia giudiziaria e dagli uffici requirenti e giudicanti del Distretto, sulle modalità di ascolto del minore e della vittima particolarmente vulnerabile, sulla stipula di protocolli anche con le varie associazioni a tutela della donna presenti nel territorio distrettuale, rinvio al successivo contributo della Collega Casale, limitandomi ad anticipare che il Distretto rispecchia un *trend* in linea con quello nazionale: una realtà multiforme, anche in relazione alla diversa dimensione degli uffici ed alla carenza o sottodimensionamento di magistrati e personale amministrativo.
11. La formazione degli operatori chiamati a vario titolo ad intervenire nei procedimenti aventi ad oggetto reati del cd. “codice rosso” è il “tema-cardine” perché la competenza dei vari soggetti istituzionali coinvolti nell’intervento giudiziario ha un ruolo cruciale nella lotta alla disegualianza di genere. Mi limito a ricordare che la Convenzione di Istanbul (art. 15) richiede agli Stati di «fornire e rafforzare» la formazione delle figure professionali che si occupano delle vittime ed è in questa ottica che l’art. 5 della Legge n. 69/2019 è intervenuto per sancire l’obbligatorietà

dei corsi di formazione delle Forze dell'Ordine ed anche di assicurare l'omogeneità della formazione. Passaggio legislativo molto importante considerata la necessità che sin dal primo intervento la trattazione del procedimento sia assegnata a personale di PG formato e capace di riconoscere, anche attraverso procedure appropriate, gli indici sintomatici della violenza di genere e di valutarne l'effettiva gravità, anche a fronte della loro apparente tenuità. La ricognizione dei referenti di PG esperti in materia e presenti su tutto il territorio del Distretto, la predisposizione di schede e moduli di domande prestabilite, saranno oggetto del contributo della Collega Casale.

12. Mentre si riscontra per gli psicologi una generalizzata sottovalutazione del tema formativo, per quanto riguarda i magistrati il progetto formativo della Scuola Superiore della Magistratura, anche nelle varie articolazioni territoriali, è ampio ed intenso ma l'accesso ai corsi va coniugato con problemi di bilancio e quindi non tutte le domande dei Colleghi di partecipazione ai corsi può essere accolta ed ogni anno residua un numero non indifferente di magistrati non ammessi. Il che rende indispensabile aumentare le risorse finanziarie assegnate alla Scuola per implementare l'offerta formativa.
13. La situazione a macchia di leopardo, registrata dal CSM negli anni scorsi tra i vari uffici giudiziari sul piano organizzativo, permane ancora oggi, perché le procure sono più attente alla specializzazione e hanno raggiunto standard qualitativi importanti ed al riguardo non può non rilevarsi l'impegno vigile e particolarmente attivo dell'ufficio di procura di Salerno. Più complessa l'organizzazione dell'offerta formativa ai Giudici per le Indagini Preliminari, specie in relazione al delicato momento dell'approccio processuale alla vittima in sede di esame svolto nelle forme dell'incidente probatorio.

Chiudo ricordando come la Convenzione di Istanbul, coerentemente con la dimensione valoriale che sottende, evidenzia la necessità di formare anche gli "autori della violenza" perché il problema è soprattutto culturale, ed è quindi un segno concreto di attenzione la presenza a Salerno di un centro che si occupa degli uomini con questi problemi.

La collaborazione tra Corte e UNISA attenzionerà le prassi e il raccordo tra Uffici.

L'effettività in Italia della tutela ordinamentale rispetto alla violenza domestica e di genere sotto la lente della Corte di Strasburgo

Lucia Casale

1. Brevi cenni generali sulla tutela ordinamentale rispetto alla violenza domestica e di genere alla luce delle fonti sovranazionali e comunitarie nella loro evoluzione

1.1. Premessa

Dovendo raccogliere le idee in vista di questo incontro ho ripercorso con la lente, certo minuscola, della mia esperienza professionale, ormai trentennale, l'evoluzione del diritto e della giurisprudenza nell'affrontare il tema (per noi, le indagini e poi i processi penali) della violenza di genere, dei reati ai danni delle cc.dd. fasce deboli, in generale della violenza domestica. Ricordo ancora (metà anni '90) un processo per violenza sessuale (all'epoca erano declinati però come atti di libidine ipotesi che oggi ricadono comunque nel *focus* di incriminazione dell'art. 609 *bis* c.p.) ai danni di un bambino, con l'esame in aula del piccolo (non avevamo aule protette né ancora NOT, non era stato eseguito incidente probatorio), una psicologa in supporto e tutto il senso di inadeguatezza del p.m. e del collegio, non rispetto ai profili processuali e sostanziali, ma di fronte alla sensazione di essere al tempo stesso l'organo deputato alla tutela della vittima e quello che infliggeva un ulteriore danno nel far ripercorrere una vicenda («il fatto brutto», così lo chiamava il bambino) nel tentativo di estrarre dalla deposizione gli elementi essenziali per la ricostruzione degli eventi; quasi una vittimizzazione secondaria involontaria).

Eppure, le fonti sovranazionali già c'erano, si muovevano però ancora troppo "sopra di noi", non erano state ancora declinate ovvero recepite nei nostri ordinamenti o, bisogna ammetterlo, talora, anche negli anni successivi, noi operatori nazionali non eravamo pronti ed attrezzati.

1.2 Cenni sul percorso culturale e giuridico

Secondo l'ONU, come noto, la violenza di genere può definirsi «qualunque atto di violenza in base al sesso, o la minaccia di tali atti, che produca, o possa produrre,

danni o sofferenze fisiche, sessuali e psicologiche, coercizione o privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica che privata delle donne»; è un fenomeno che esiste e resiste nel tempo ed in tutte le culture.

L'evoluzione socioculturale nonché quella della normativa statale ed internazionale hanno dimostrato come il concetto di violenza di genere si stia ampliando, vada ormai da tempo oltre il concetto di violenza alle donne, per includere le categorie dei c.d. soggetti deboli, quali minori, persone diversamente abili con *deficit* fisici e psichici, immigrati esuli, ma anche violenza verso categorie discriminate e non adeguatamente supportate da garanzie sociali e legislative, verso le quali pure si indirizzano specifiche forme di violenza basata sul genere della vittima, sulla sua appartenenza a determinate categorie (si pensi alla violenza verso omosessuali, verso persone di differenti etnie, ecc.).

Senza ampliare troppo l'ambito di riflessione, che potrebbe portarci anche nel contiguo contesto delle discriminazioni razziali e sociali e delle condotte penalmente rilevanti aggravate dal movente della discriminazione, possiamo solo concederci una veloce riflessione storico-sociale-religiosa; nella Bibbia, sia Vecchio che Nuovo Testamento, quando si parlava di società giusta si intendeva la società ideale che proteggeva *donne, vedove, orfani, storpi*, vale a dire, appunto, i soggetti deboli, quelli maggiormente privi di garanzie sociali e di protezione, quelli che subivano violenze fisiche e psicologiche, emarginazione sociale e soprusi, senza possibilità di adire ed ottenere giustizia.

Un *excursus* storico-sociale (che evidentemente necessiterebbe di intere sessioni di studio, non solo giuridiche) dimostrerebbe che indubbiamente le culture, le religioni, le tradizioni hanno inciso molto sul grado di percezione delle disuguaglianze e di predisposizione delle tutele dei soggetti deboli; anche nel nostro Paese sino ad alcuni decenni fa vi era l'attenuante di genere, il delitto d'onore (sconosciuto il termine, invero infelice e cacofonico, di femminicidio), il matrimonio riparatore rispetto al c.d. ratto a fini di libidine.

È un percorso di progresso culturale e, conseguentemente, di progresso normativo ancora in corso, nel nostro Paese ed in molti altri.

Oggi ci stiamo sensibilizzando anche verso altre forme di violenza e sopraffazione, talora spie di una violenza di rilevanza penale, quali la "violenza economica" o il *gaslighting* (di cui al video).

Una delle tappe fondamentali è la legge 27 giugno 2013, n. 77, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, adottata ad Istanbul l'11 maggio 2011", pubblicata in G.U. 1° luglio 2013, n. 152.

La Convenzione di Istanbul è davvero il primo strumento internazionale, giuridicamente vincolante per gli Stati aderenti, finalizzato a creare un quadro normativo funzionale a combattere qualsiasi forma di violenza attraverso il coinvolgimento di tutti i soggetti attivi nel settore (organi degli Stati, servizi, organizzazioni non governative) ed è munita di un meccanismo di controllo che ne valuta lo stato di attuazione. L'Italia

è stata una dei primi paesi a ratificarla; in tal modo nel nostro ordinamento giuridico furono introdotte alcune norme convenzionali che ancora non ne facevano parte.

La Convenzione però mirava anche ad imporre agli Stati un radicale cambiamento culturale circa la violenza di genere. Va solo ricordato che, tra i vari Capitoli della Convenzione, il Cap. V è dedicato al diritto sostanziale e richiede l'adozione da parte dello Stato di misura legislative o di altro tipo «finalizzate a garantire la repressione di ogni forma di violenza ed il sostegno alle vittime»; il Cap. VI (artt. 49-58) disciplina gli aspetti processuali penali connessi ai reati di violenza specificando le misure che gli Stati sono tenuti ad adottare, che vanno dagli interventi sulle indagini, all'adozione di misure cautelari e di sicurezza, alla acquisizione delle prove ed alla assistenza alle vittime.

Interessante anche il Cap. VII che introduce tutele per le donne migranti, incluse quelle prive di documenti, e le donne richiedenti asilo vittime di violenze di genere, prevedendo per loro la possibilità di ottenere uno *status* di residente indipendente da quello del coniuge o del partner (art. 59), prevedendo l'obbligo di riconoscere la violenza di genere come una forma di persecuzione (art. 60) e ribadendo l'obbligo di rispettare il diritto di non respingimento per le vittime della violenza contro le donne (art. 61).

Si pensi alle donne che, dopo aver subito violenze domestiche, stupri, matrimoni forzati e che riescono a fuggire, si trovino in transito in paesi che non riconoscono diritti alle donne non accompagnate dal marito o da un partner di sesso maschile.

Di estrema importanza l'art. 42 Conv. e la c.d. ingiustificabilità dei reati; nella prima parte la norma esclude che motivi culturali (costumi, religioni, tradizioni) possano condurre a giustificare atti di violenza quali quelli previsti dalla Convenzione; nella seconda parte si prevede la punizione dell'adulto che si avvale di un minore per indurlo a commettere il delitto (cfr. artt. 111 e 112 c.p.), con previsione di aumento di pena se chi ha determinato altri a commettere il reato ne è il genitore esercente la potestà.

In sostanza, la Convenzione dice che tali reati non si giustificano neanche per motivi culturali: atti persecutori, violenze sessuali, mutilazioni genitali, maltrattamenti domestici ed ai danni di minori sono reati in qualsiasi latitudine. Molto più complesso sarà però il percorso di adeguamento culturale e normativo degli Stati, senza considerare che molti Stati non hanno aderito o non hanno ancora ratificato la Convenzione.

La legge 15 ottobre 2013, n. 119 integrava la precedente normativa ed il nostro sistema giuridico in modo più adesivo e performante rispetto alla Convenzione, tentando anche di superare le criticità che erano emerse con la precedente legge (cfr. decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, conv. con modifiche in legge 23 aprile 2009, n. 38).

Vale solo accennare agli interventi più importanti all'epoca adottati:

- a. rilevanza riconosciuta alla relazione affettiva tra le persone, sia passata che in atto (*tra persone legate attualmente o in passato da vincolo di matrimonio o da una relazione affettiva*); quindi l'aggravante del secondo comma dell'art. 612 *bis* c.p. anche agli atti persecutori commessi in costanza di relazione affettiva;

- b. nuove circostanze aggravanti sino a comprendere i fatti commessi da coniuge o altri con strumenti informatici o telematici;
- c. divieto di detenzione di armi in caso di ammonimento del Questore per questa tipologia di reati; l'art. 3 D.L. 93/2013 estende i casi nei quali il Questore può emettere l'ammonimento, anche di ufficio, nei casi di violenza domestica (art. 581-582 comma 2 c.p.; cfr. norma);
- d. irrevocabilità della querela per il delitto di atti persecutori nei casi di minacce gravi e con armi;
- e. inasprimento delle pene in caso della c.d. "violenza assistita", con estensione della aggravante prima prevista dall'art. 572 comma 2 c.p. (violenza alla presenza di un minore di anni 18; la norma in sede di conversione è stata modificata ed è stata, invece, introdotta l'aggravante generica dell'art. 61 n.11 *quinquies* c.p.) a tutti i delitti non colposi contro la vita e l'incolumità individuale, contro la libertà personale e nel delitto di maltrattamenti;
- f. inasprimento delle pene per i reati danni di donne in gravidanza, ai danni del coniuge (anche divorziato o separato) o dal *partner*.

È importante evidenziare, leggendo in modo sistematico e sinottico la Convenzione di Istanbul e la legge 119/2013, che il potenziamento dei poteri e degli interventi preventivi delle forze di pubblica sicurezza, prima ancora che della A.G., (l'allontanamento dalla residenza familiare, previa autorizzazione del P.M., il divieto questorile di detenzione di armi) era ed è funzionale ad arginare le conseguenze, spesso letali, della violenza di genere, cogliendo i segnali della stessa nei "reati sentinella", ossia quei reati premonitori, sovente, di una *escalation* di violenza (prevedibile), che è proprio il terreno sul quale la Corte EDU ha condannato lo Stato Italiano (cfr. in seguito).

Ed è proprio così nella prassi giudiziaria quotidiana; si assiste a processi con le stesse persone quali parti (indagati, imputati e persone offese, in genere mariti e mogli: si inizia con l'ingiuria o la minaccia non aggravata, sovente seguita da remissione di querele (reciproche); la crisi coniugale prosegue e si passa a lesioni personali aggravate ed ingiurie, spesso ai maltrattamenti; sul fronte civile inizia la separazione legale e sul fronte penale le denunce per violazione degli obblighi di assistenza familiare (art. 570 c.p.); spesso si avviano anche le denunce collegate alla mancata esecuzione dolosa degli obblighi imposti dal giudice civile in sede di separazione (contrastanti sulle modalità del diritto di visita ai minori, inadempimento degli obblighi economici, ecc.); quando poi la separazione non è accettata dal coniuge (di regola di sesso maschile) le varie condotte possono anche assumere i caratteri e/o concorrere con il delitto di atti persecutori (*stalking*), condotta delittuosa con un andamento di violenza ascendente e ciclico.

L'incidenza sulle indagini e sui processi è stata recepita attraverso molteplici modifiche del sistema processuale e dello statuto della prova; e la materia, particolarmente sensibile e permeabile ai mutamenti sociali e culturali, è ancora segnata da un inarrestabile *working in progress* normativo.

Basti solo ricordare le modifiche in punto di retromarcia sulla irrevocabilità della querela per il delitto di atti persecutori (e le modalità solo processuali della stessa; cfr.

L'art. 55 della Convenzione di Istanbul sembra esprimersi piuttosto per la irrevocabilità della querela), i progressi normativi in punto di obblighi informativi alla persona offesa ed al difensore (cfr. art. 101 c.p.p.), la possibilità di procedere ad intercettazioni telefoniche ed ambientali per il delitto di atti persecutori (oggi, art. 266 lett. f-*quater* c.p.p.), le prescrizioni più stringenti per le misure cautelari quali l'allontanamento dalla casa familiare, anche al di fuori dei limiti di pena previsti dall'art. 280 c.p.p., gli obblighi di comunicazione dei provvedimenti di cui agli art. 282 *bis* e 282 *ter* c.p.p. alla autorità di p.s., ai fini della eventuale adozione dei provvedimenti in materia di armi e munizioni, ed ai servizi socio- assistenziali, gli obblighi informativi nei confronti di difensore o persona offesa che ne è priva anche delle richieste di revoca o sostituzione delle misure cautelari (a pena di inammissibilità, cfr. art. 299, commi 2 *bis* e 3 c.p.p., per garantire il c.d. “*contraddittorio cautelare incidentale*” con la vittima del reato ed avvisarla della eventuale remissione in libertà o piena libertà dell'indagato/imputato), l'ampliamento del catalogo dei delitti per i quali la p.g. deve farsi assistere da un esperto di psicologia o psichiatria infantile per assumere sommarie informazioni da un minore, con l'aggiunta dei reati di cui all'art. 572 c.p. e 612 *bis* c.p. (art. 351 c.p.p.), l'allontanamento di urgenza dalla casa familiare ad opera della polizia giudiziaria, previa autorizzazione scritta o orale del P.M. – immediatamente confermata per iscritto o per via telematica – anche con divieto di avvicinarsi alla persona offesa, nei confronti di colui che è colto in flagranza dei delitti previsti dall'art. 282 *bis* comma 6 c.p. e quando vi sia pericolo per la vita e l'integrità fisica e psichica della persona offesa; l'arresto obbligatorio in flagranza di reato di atti persecutori e di maltrattamenti in famiglia (cfr. art. 380 lett. I) *ter* c.p.p.).

Ed ancora, ulteriori strumenti processuali sono stati, nel corso degli anni, adeguati al fine di favorire un intervento celere e qualificato dello Stato a favore delle persone offese dei delitti di violenza di genere (cfr. art. 449 comma 5 c.p.p., in riferimento alla misura precautelare di cui all'art. 384 c.p.p., che ha previsto una speciale ipotesi di “giudizio direttissimo”, equiparando l'allontanamento ad un arresto; la sottrazione alla competenza del Giudice di Pace dei reati di lesioni personali volontarie, perseguibili a querela, quando il fatto è commesso ai danni del convivente ovvero di uno dei soggetti indicati dall'art. 577, comma 2 c.p.; obblighi di comunicazione della richiesta di archiviazione alla persona offesa – in ogni caso, quindi anche se non lo ha richiesto espressamente- ed il termine per la persona offesa di presentare opposizione elevato a venti giorni, cfr. art. 408 c.p.p.; le modalità protette di esame testimoniale per i soggetti vulnerabili, anche maggiorenni (art. 498 c.p.) ed in tema di incidente probatorio (art. 398, comma 5 *bis* e 5 *ter* c.p.).

Con il decreto legislativo 15 dicembre 2015, n. 212 (che ha recepito la direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato) il nostro legislatore ha introdotto strumenti vari finalizzati piuttosto alla prevenzione ed al sostegno delle vittime; ad esempio, per arginare la c.d. vittimizzazione secondaria (trattamento subito dai soggetti a cui si è rivolta per chiedere aiuto, la ripetizione più

volte degli eventi di cui è stata vittima, anche questa una sorta di sofferenza aggiuntiva, oltre al profilo processuale dell'usura della fonte di prova).

Importante la previsione della condizione di particolare vulnerabilità della vittima, quale presupposto per l'adozione di norme processuali "a tutela"; si pensi all'audizione protetta, alla riproduzione audiovisiva delle dichiarazioni della p.o., alla predisposizione di misure per evitare contatti con l'indagato; anche una vittima che è dipendente economicamente può essere qualificata come di particolare vulnerabilità.

L'azione dello Stato a difesa delle c.d. fasce deboli si è poi articolata attraverso ulteriori interventi legislativi, quali la legge 19 luglio 2019, n. 69, cd. "Codice Rosso", e poi con il decreto legislativo 10 ottobre 2022, n. 150, c.d. "Riforma Cartabia").

La legge 19 luglio 2019, n. 69 "Modifiche al codice penale, di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere" (c.d. "Codice Rosso") ha rappresentato una vigorosa (oltre che doverosa) risposta del nostro ordinamento nel solco della sentenza *Talpis* e nel percorso di attuazione della Convenzione di Istanbul in tutte le sue parti.

Qui, davvero solo un cenno; sono state introdotte nuove figure di reato ascrivibili prevalentemente nel novero dei reati di violenza domestica e di genere: art. 387 *bis* c.p. ("Violazione dei provvedimenti di allontanamento dalla casa familiare e del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa"), art. 558 *bis* c.p. (Costrizione o induzione al matrimonio), art. 612 *ter* c.p. ("Diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti"). Sono state inasprite le sanzioni già previste dal codice penale per i delitti di maltrattamenti in famiglia, atti persecutori, violenza sessuale.

Soprattutto, sono state introdotte norme di carattere procedurale che hanno coinvolto, proprio al fine di dare attuazione al profilo dell'obbligo di tutela preventiva ed efficace che ci impongono le pronunce della Corte EDU, norme di impatto sull'azione della polizia giudiziaria e P.M. ed a seguire del giudice, soprattutto quello della cautela.

Quanto alle innovazioni procedurali del Codice Rosso sono molteplici, recepite dalle Procure in prima battuta con direttive e poi nei progetti organizzativi.

Si tratta di norme che comportano il rapido avvio del procedimento penale (la p.g. riferisce anche in via orale al P.M. la notizia di reato); la celere escussione della persona offesa (nel termine di tre giorni, prorogabile in presenza di imprescindibili esigenze di tutela di minori o della riservatezza delle indagini, pure nell'interesse della persona offesa); la previsione di rapido svolgimento delle indagini (*senza ritardo*); sono state introdotte, nelle modalità di esecuzione delle misure cautelari, procedure di controllo attraverso mezzi elettronici o ulteriori strumenti tecnici (il c.d. braccialetto elettronico) e l'applicazione di misure di prevenzione anche per il delitto di maltrattamenti in famiglia.

Ed ancora, vi sono interventi sui termini di presentazione della querela (per la violenza sessuale sino a dodici mesi), inasprimenti di pena e nuove aggravanti per i delitti di violenza sessuale in danno di minori di quattordici, in cambio di denaro o di qualsiasi altra utilità, pure solo promessa. Nell'omicidio viene estesa l'applicazione

delle circostanze aggravanti, quando il fatto è commesso dall'autore dei delitti di atti persecutori, maltrattamenti in famiglia, del reato ex art. 583 *quinquies* c.p.

Il decreto legislativo n. 150/2022 (c.d. Riforma Cartabia) e, prima ancora, il decreto legislativo attuativo della legge 27 settembre 2021 n. 134 recano alcune disposizioni sostanziali e processuali afferenti alle vittime della violenza di genere, in sostanza un'altra tappa nel percorso di adeguamento della normativa nazionale ai parametri convenzionali e vincolanti imposti in sede europea, tra cui va ricordata nuovamente la direttiva 2012/29/UE.

Dal punto di vista sostanziale, basti ricordare l'art. 165, comma 5 c.p., che prevede la sospensione condizionale della pena subordinata alla partecipazione dell'imputato ad un percorso di giustizia riparativa, concluso con esito positivo).

Si allarga l'ambito delle garanzie processuali ai cc.dd. reati sentinella, anche in forma tentata ed al tentato omicidio; si interviene sugli obblighi di informazione e comunicazione e sulla tutela della persona offesa nell'acquisizione della prova; così l'art. 90 *bis*, comma 1 c.p.p. e 659, comma 1 *bis* c.p.p. (le comunicazioni alle vittime persone offese e loro difensori relative ai provvedimenti di scarcerazione dell'imputato o condannato ovvero l'evasione dell'imputato o condannato), l'art. 362, comma 1 *bis* e *quater* c.p.p. (il termine di tre giorni per il P.M. per ascoltare la p.o. e le videoregistrazioni), l'art. 370, comma 1 *bis* e 2 *bis* c.p.p. (la p.g. procede senza ritardo al compimento degli atti delegati dal P.M.).

Importante la modifica che ha riguardato l'art. 64 *bis* disp. att. c.p.p. (norma integralmente modificata rispetto al precedente testo: ossia la comunicazione al giudice civile, ai fini della decisione dei procedimenti di separazione personale dei coniugi o delle cause relative ai figli minori di età o esercizio della responsabilità genitoriale, dell'esistenza di un procedimento penale, dei provvedimenti cautelari e così il giudice trasmette la sentenza che definisce il processo o il Gip il decreto di archiviazione) e quella dell'art. 380 *1-ter* c.p.p. che prevede l'arresto obbligatorio anche per i delitti di violazione dei provvedimenti di allontanamento dalla casa familiare, i divieti di avvicinamento, cioè il delitto previsto dall'art. 387 *bis* c.p.

Questo lungo percorso di adeguamento normativo, ormai avviato da tempo, ha imposto ai dirigenti degli uffici giudiziari, e poi a pubblici ministeri e giudici, un adeguamento non solo organizzativo, ma anche culturale e di approccio alla "specialità" dei reati di violenza di genere e domestica. Nel dettaglio si dirà in seguito al punto 2.

Un veloce cenno, sostanziale e processuale, al quadro di riferimento normativo dell'Unione europea.

Il Trattato di Lisbona ha riaffermato il principio di uguaglianza tra donne e uomini (c'era già anche nel previgente trattato) e lo inserisce tra i valori e tra gli obiettivi dell'Unione (artt. 2 e 3); la Dichiarazione n. 19 annessa ai Trattati afferma, inoltre, che l'Unione mirerà a lottare contro tutte le forme di violenza domestica.

Molto interessante è la già citata direttiva 2011/99/UE che, tra l'altro, istituiva l'Ordine di Protezione Europeo (OPE), inteso quale strumento basato sul principio del reciproco riconoscimento nell'ambito della cooperazione giudiziaria in materia penale;

in sostanza, l'ordine viene emesso su richiesta della persona interessata qualora essa stia per lasciare o abbia lasciato il territorio dello Stato membro che aveva originariamente emesso una misura di protezione in suo favore.

L'ordine di protezione europeo sarà riconosciuto nello stato membro di destinazione che ne darà esecuzione in base alla sua legislazione nazionale; l'OPE potrà essere emesso solo se nello Stato Membro di emissione sia stata adottata una misura di protezione che imponga al soggetto che rappresenta il pericolo specifiche restrizioni (divieti di frequentare luoghi, divieti o regolamentazione di contatti, in qualsiasi forma, con la persona protetta, divieto o regolamentazione dell'avvicinamento alla persona protetta entro un perimetro definito).

La direttiva per l'Italia è stata inserita nell'allegato B della Legge di delegazione europea 2013 (L. 6 agosto 2013, n. 96); si tratta di uno strumento processuale davvero importante, quand'anche di limitata attuazione (cfr. Relazione del Parlamento Europeo sull'attuazione della direttiva 2011/99/UE sull'OPE, A8-0065/2018) perché consente di "spostare" le protezioni adottate a favore della persona offesa (donna, minore), ovviamente all'esito del procedimento penale interno, anche nei paesi membri diversi dove dovesse spostarsi; va considerata, infatti, non solo la libertà di movimento tra gli Stati Membri da parte dei cittadini europei, ma anche la tutela che può essere efficacemente assicurata pure alle donne migranti, a quelle donne o minori che fuggono da abusi, violenze domestiche, violenze psichiche da parte dei coniugi o *partners* durante la loro permanenza, magari temporanea, nel territorio di uno Stato membro per poi spostarsi in un altro.

1.3. La sentenza *Talpis c. Italia: uno scossone per l'ordinamento giudiziario*

Sulla sentenza *Talpis c. Italia* si è già detto e scritto tanto; in questa sede se ne dà per conosciuto il caso ed il contenuto. Come pure vale solo citare le sentenze della Corte EDU successive (*M.S. c. Italia*, ricorso n. 32715/18 del 7 luglio 2022; *De Giorgi c. Italia*, ricorso n. 23735/19 del 16 giugno 2022; *Landi c. Italia*, ricorso n. 10929719 del 7 aprile 2019; *J.L. c. Italia*, ricorso n. 5671/16 del 27 maggio 2021: qui l'Italia è stata sanzionata per la violazione dell'art. 8 CEDU, per "vittimizzazione secondaria" a cagione delle espressioni utilizzate dalla Corte di Appello nella sentenza, ritenute inappropriate in relazione alla sfera sessuale ed alla condotta di vita della vittima).

Quello che forse è meno noto, è che questa sentenza e quelle successive della stessa Corte EDU, molto più della legge di ratifica della Convenzione di Istanbul, sono state davvero uno *scossone* per il sistema giudiziario e così anche i successivi interventi normativi di adeguamento ed attuazione, sia della Convenzione di Istanbul che della giurisprudenza della Corte EDU.

Invero, gli strumenti normativi li avevamo e li abbiamo (siamo stati tra i primi Stati a recepire la Convenzione di Istanbul); la stessa sentenza *Talpis* e le sentenze successive della Corte EDU lo riconoscono, quando, in sintesi, parlano di adeguatezza (almeno

in astratto) della legislazione italiana nella predisposizione di norme e strumenti per la protezione delle vittime di violenza.

L'oggetto della sentenza *Talpis c. Italia* ci è noto: la Corte EDU, Sezione Prima, sentenza 2 marzo 2017, ha condannato l'Italia per il mancato adempimento degli obblighi positivi scaturenti dagli artt. 2 e 3 della Convenzione; nello specifico la Corte ha condannato l'Italia per la violazione del diritto alla vita e del divieto di trattamenti inumani e degradanti e del divieto di discriminazione in quanto le autorità italiane non intervennero per proteggere una donna ed i suoi figli vittime di violenza domestica perpetrata dal marito, così di fatto avallando o comunque consentendo tali condotte violente, continuate sino al tentato omicidio della donna ed all'omicidio di un suo figlio.

La Corte – e tale è poi anche il solco di sue pronunce successive – ha affermato che dagli artt. 2 e 3 della Convenzione scaturisce per lo Stato l'obbligo positivo di proteggere le persone vulnerabili, fra cui rientrano le vittime di violenze domestiche, attraverso misure idonee a porle al riparo da aggressioni alla propria vita ed integrità fisica; si tratta di un obbligo che sorge solo laddove sia provato che le autorità sapevano o avrebbero dovuto sapere che la persona correva un reale ed imminente rischio e, ciò nonostante, siano rimaste inattive; tra gli obblighi positivi rientrano anche, ci dice la Corte EDU, gli obblighi procedurali, dai quali consegue il dovere per le autorità pubbliche di instaurare un procedimento penale effettivo e tempestivo; invero, osservava la Corte, dopo la denuncia non erano state adottate le misure di protezione, la vittima era stata sentita dopo 7 mesi ed in tal modo si era creato un contesto di impunità favorevole alla ripetizione degli atti di violenza; vi era sia la prevedibilità dell'evento (denunce, controlli di polizia) sia l'evitabilità dell'evento; quindi violazione degli artt. 2 e 3 CEDU.

Infine, la Corte ravvisava anche la violazione dell'art. 14 CEDU, in quanto le autorità statali, sottovalutando, con il comportamento inerte, la gravità delle violenze subite dalla ricorrente, avevano di fatto agevolato tali condotte violente discriminatorie di genere (c.d. discriminazione di genere indiretta).

In realtà, la sentenza *Talpis*, toccando così profondamente lo Stato italiano, per averne sancito la violazione delle norme centrali e più qualificanti della Convenzione (artt. 2 e 3), ha attivato una doverosa reazione interna, non solo a livello di normativa primaria, ma anche con la normazione secondaria incidente sull'assetto organizzativo degli uffici di polizia giudiziaria, di procura e degli uffici giudiziari italiani.

2. Ordinamento giudiziario italiano: le soluzioni ordinamentali ed organizzative. Linee generali e la realtà degli uffici giudiziari del Distretto

Ed allora occorre verificare come l'ordinamento giudiziario, alla stregua delle riforme normative succedutesi, si è attrezzato ed adeguato.

2.1 *Le linee guida del CSM e la realtà degli uffici giudiziari*

Ai moniti della Corte EDU ed ai nuovi interventi normativi il Consiglio Superiore della Magistratura ha dato riscontro con numerose delibere nelle quali ha fornito le linee guida agli uffici giudiziari per performare le rispettive attività ai principi sanciti in ambito sia sovranazionale che nazionale.

Tra le più importanti circolari e risoluzioni del CSM si ricordano quelle della Settima Commissione, segnatamente le delibere 8 luglio 2009, 30 luglio 2010, 12 marzo 2014 e 20 luglio 2017 (in cui già si sollecitava la specializzazione dei magistrati che operavano nel settore), delibera 9 maggio 2018, delibera 4 giugno 2020, delibera 3 novembre 2021 e le circolari sulle Tabelle (ossia sui programmi organizzativi degli uffici giudicanti) e sulle organizzazioni degli Uffici di Procura.

Molto interessante è la delibera del C.S.M. del 3 novembre 2021 (contenente anche un preliminare ragguaglio normativo); ivi si segnalava come la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica firmata a Istanbul l'11 maggio 2011 (e ratificata ai sensi della legge 27 giugno 2013, n. 77) aveva posto agli Stati firmatari, tra gli obiettivi, quello di favorire la specializzazione di tutti gli operatori, di attuare meccanismi di cooperazione tra gli organismi statali competenti, incluse "le autorità giudiziarie, i pubblici ministeri e le autorità incaricate dell'applicazione della legge", nonché di curare il monitoraggio attraverso la rilevazione statistica e la conseguente disamina dei dati raccolti.

È stata istituita, come noto, una Commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio nonché su ogni forma di violenza di genere con il compito di monitorare la concreta attuazione dei principi ispiratori della Convenzione di Istanbul; dai lavori di tale Commissione si traggono importanti elementi di cognizione e spunto di riflessione.

Come si legge nella citata delibera consiliare, la Commissione, nella seduta del 17 giugno 2021, ha approvato la relazione sul "*Rapporto sulla violenza di genere e domestica nella realtà giudiziaria*", che riproduce l'analisi delle indagini condotte presso le procure della Repubblica, i tribunali ordinari, i tribunali di sorveglianza, il Consiglio superiore della magistratura, la Scuola superiore della magistratura, il Consiglio nazionale forense e gli ordini degli psicologi. La Commissione si è concentrata sull'attività degli uffici giudiziari più importanti per esaminare l'efficacia della risposta al contrasto e alla prevenzione della violenza domestica e di genere ed ha dato particolare rilievo al tema della formazione e della specializzazione degli operatori del settore. Alla stessa è sufficiente fare richiamo.

Quanto alla Magistratura, il Consiglio Superiore adottò anni addietro una circolare di particolare importanza; la Circolare del 9 maggio 2018 (*Linee Guida in tema di organizzazione e buone prassi per la trattazione dei procedimenti relativi a reati di violenza di genere e domestica*) dettava, infatti, Linee Guida e buone prassi da seguire nella trattazione dei procedimenti relativi a fatti di violenza di genere domestica, tra cui, appunto, la previsione di criteri di priorità nella trattazione sia in fase di indagini che di giudizio, la

specializzazione, con istituzione di articolazioni nelle Procure ovvero di sezioni specializzate o semi-specializzate nei Tribunali.

Il Consiglio indicava l'approccio specialistico per i procedimenti di violenza di genere, al fine di consentire lo sviluppo di prassi investigative efficaci, per una migliore valutazione della *notitia criminis*, anche in funzione preventiva di una eventuale *escalation* delle manifestazioni di violenza; indicava come strumenti la formazione e la specializzazione della polizia giudiziaria, l'adozione di protocolli operativi delle forze di polizia, adozione di modelli per le informazioni alle vittime.

Il Consiglio Superiore indicava la medesima esigenza di specializzazione per gli uffici giudicanti, al fine di una migliore gestione della delicata fase dibattimentale; quindi, si auspicava la creazione di sezioni specializzate per materia o di gruppi di lavoro nell'ambito della sezione.

Specializzazione auspicata anche per la fase Gip/Gup, cui sono demandati momenti importanti, come l'incidente probatorio per le vittime vulnerabili o la definizione dei giudizi con i riti speciali.

Il CSM già auspicava il coordinamento di uffici di Procura con la magistratura minorile, i giudici civili, le reti antiviolenza, i presidi sanitari, i servizi sociali, al fine di mettere a disposizione della magistratura penale tutti gli strumenti utili a prevenire i reati o, comunque, a fornire protezione e supporto alle vittime.

Per gli uffici giudicanti di primo grado, si indicavano essenzialmente tre obiettivi: la trattazione prioritaria, la dotazione di aule/strutture idonee allo svolgimento degli incidenti probatori con modalità protette di cui all'art. 392, c. 1 *bis* c.p.p. e – soprattutto – anche qui, la *specializzazione dei giudici*.

In particolare, con la delibera del 9 maggio 2018, il Consiglio ha indicato il criterio della specializzazione nella materia della violenza di genere come “*valore irrinunciabile*, sul rilievo che essa richiede al giudice un “sapere specialistico”, dovendosi invece escludere “un'indifferenziata distribuzione degli affari a tutti i giudici”. Non solo.

La Circolare del 2018 suggeriva *un approccio integrato* alla protezione della vittima della violenza di genere, al cui interno il sistema giudiziario fosse consapevole di rappresentare un attore fondamentale, ma non isolato nel contrasto al fenomeno, approccio così richiesto dalla Convenzione di Istanbul (artt. 1, 18, 20-26, 56), dalla direttiva 2012/29/UE, sollecitato dal Piano Nazionale Antiviolenza adottato con D.L. 93/2013, conv. in legge n. 119/2013; si sollecitava Tribunali e Procure ad implementare forme di raccordo e collaborazione nonché di interazione tra settori giudiziari, oltre che con istituzioni pubbliche diverse (FF.OO., enti locali, strutture sanitarie, servizi sociali e centri antiviolenza, ecc.).

Quindi, nell'azione degli organi giudiziari e nella organizzazione degli uffici giudiziari si indicava l'importanza del coordinamento tra magistratura civile e magistratura penale.

La violenza domestica e di genere, come già innanzi indicato, di solito nasce con reati cc.dd. spia (le percosse, le lesioni, le minacce), che si spengono in un primo momento (la remissione di querela), salvo riemergere, con un andamento carsico, con denunce

di maltrattamenti in famiglia, cause di separazione conflittuali, con contrasti su affido dei figli minori e su assegni di mantenimento; spesso, si inasprisce con condotte di atti persecutori, con ricorsi al Tribunale per i Minorenni.

Per questo il CSM già nel 2018 segnalava la necessità di canali dialogici tra il processo civile ed il processo penale; e la legge n. 69/2019 è intervenuta con quella importante disposizione che è l'art. 64 *bis* disp. att. c.p.p.

Con la delibera del 4 giugno 2020 il CSM dava conto degli esiti del monitoraggio sui procedimenti per violenza di genere e domestica, anche in relazione alla pandemia.

In sintesi gli esiti.

Per gli uffici inquirenti, in elevata percentuale vi era stato l'intervento immediato delle FF.OO. e delle Procure nei casi urgenti; quanto alle misure cautelari si invitava gli uffici a preferire l'allontanamento dalla casa familiare dell'autore della violenza e non della vittima ed utilizzare il c.d. braccialetto elettronico nei casi più gravi; per il dibattimento, il CSM invitava a bilanciare nella fissazione delle udienze le esigenze di salute collettiva e la necessità di evitare la vittimizzazione secondaria, evitare di rinviare l'esame delle persone offese.

Con la delibera CSM del 3 novembre 2021 è stata approvata una importante risoluzione sulle Linee Guida; dopo l'analisi degli esiti dell'ultimo monitoraggio, il CSM rilevava che gli obiettivi di specializzazione erano stati in gran parte raggiunti, ma dovevano essere migliorati; come pure suscettibili di miglioramento erano i meccanismi di attuazione dei collegamenti del settore penale con il settore civile e minorile.

Nella attuazione pratica dei principi normativi, dunque, si ribadiva come fossero fondamentali gli interventi sugli organici degli uffici, sulle strutture, sulla formazione continua dei magistrati, delle Forze dell'Ordine e degli operatori di settore.

Nella delibera del 3 novembre 2021, alla stregua degli esiti del monitoraggio eseguito sugli uffici inquirenti e giudicanti, dunque, si colgono alcuni aspetti interessanti.

Per gli Uffici inquirenti (le Procure):

- a. la specializzazione (attraverso la costituzione di gruppi specializzati) risulta essere stata attuata nella quasi totalità degli uffici (90%); è un dato importante per l'attuazione e la realizzazione dell'efficace intervento di contrasto al fenomeno e di tutela preventiva delle vittime; una prassi virtuosa in molti uffici di procura, di cui il CSM auspica la implementazione, è la personalizzazione del fascicolo, ossia favorire che il sostituto che ha espletato le indagini segua il corso processuale della vicenda (dinanzi al gip o dibattimento); tale prassi è stata adottata solo nel 55% degli uffici inquirenti (difficoltà oggettive sono le carenze di organico, *turn over*, difficoltà di coordinarsi con gli uffici giudicanti nella organizzazione dei ruoli di udienza);
- b. il c.d. turno violenza: è attuato solo nel 10% delle Procure italiane (le più grandi); l'opzione suggerita e praticata è quella di prevedere che il sostituto di turno esterno compia solo gli atti urgenti, per poi lasciare subito la direzione delle indagini al sostituto specializzato;

c. collegamenti con il giudice civile: ancora bassa la percentuale di P.M. specializzati (P.M. civile), più diffusa la prassi di forme operative di collegamento tra il settore civile e il settore penale.

Per gli Uffici giudicanti.

a. Uffici GIP/GUP: singolarmente, proprio nell'ufficio che dopo, il P.M., interviene maggiormente nella emergenza e nella salvaguardia delle fonti di prove nei reati di violenza di genere, non è stata attuata la linea della specializzazione esclusiva; le criticità sono state indicate quali conseguenti soprattutto agli applicativi di assegnazione e perequazione dei carichi di lavoro, rispetto ai quali il sistema *Aspen* (un sistema informatico ed automatico di assegnazione degli affari basato su dati ponderali e rotazione) non ha fornito risultati sempre apprezzabili; nel dibattito, la specializzazione è stata attuata solo da 29 uffici.

Per il mondo accademico o osservatori esterni tali dati, monitoraggi ed atti normativi secondari del CSM possono sembrare scarsamente interessanti; in realtà, se certamente fondamentale è l'intervento normativo del legislatore e l'evoluzione della giurisprudenza, è però attraverso il concreto operare e le reali forze e risorse messe in campo, ed organizzate in modo efficiente, che si gioca la partita dell'attuazione della giurisprudenza CEDU nella tutela delle vittime di violenza di genere. L'art. 110 Cost. demanda al Ministro della Giustizia l'organizzazione ed il funzionamento dei servizi relativi alla giustizia; la dotazione di risorse umane e strumentali è basilare; spetta poi ai dirigenti degli uffici giudiziari e di polizia giudiziaria, utilizzare in modo efficiente ed organizzato tali risorse.

Dunque, è ormai dato acquisito che il contrasto alla violenza di genere, come sottolinea lo stesso CSM, impone una risposta multilivello (culturale, sociologico, assistenziale e repressivo), in cui si pone come cardine la specializzazione, la formazione costante e la disponibilità di risorse per gli operatori: è solo così che lo Stato può essere all'altezza e garantire la tutela, preventiva e tempestiva, che ci chiede la Corte EDU.

2.2 Le soluzioni organizzative nel Distretto

Nelle Corti di tutta Italia giunse, a luglio 2019, una nota del Ministero della Giustizia (Prot.119453.U-DAG dell'11 giugno 2019) che, proprio in relazione al ricorso n. 41237/14 (*Talpis c. Italia*), dava corso al controllo capillare dell'esecuzione delle sentenze della Corte Europea, atteso che entro la fine del 2019 il Comitato dei Ministri in composizione Diritti Umani – CMDH – avrebbe preso di nuovo in esame l'esecuzione dal parte dell'Italia della sentenza *Talpis* (violazione degli artt. 2 e 14 CEDU); il Ministero, al fine di poter ottenere la chiusura del caso, chiedeva, con urgenza, per il periodo 2013-2018 di sapere:

1. i criteri utilizzati dalle autorità competenti per provvedere in ordine alle richieste di misure di protezione *ex artt.* 342 *bis* e *ter* cod. civ. e delle misure cautelari previste dagli artt. 282 *bis* e 282 *ter* cod. proc. pen.;
2. il numero delle misure adottate;

3. il tempo medio richiesto per l'adozione delle misure nonché quello di durata dell'esecuzione delle stesse.

La sentenza *Talpis* fu subito avvertita come uno spartiacque per gli uffici giudiziari – ed il Codice Rosso ne fu l'immediato precipitato – perché impegnò tutti, soprattutto le Procure della Repubblica, a rendersi davvero partecipi e responsabili per l'attuazione nell'azione dello Stato dei principi vincolanti affermati dalla CEDU.

Così, fu eseguito un primo locale monitoraggio (sono dati di allora, non aggiornati); per il Tribunale di Salerno, ad esempio, nel quinquennio di riferimento 2013-2018 risultavano al dibattimento penale 68 processi con misure *ex art. 282 bis c.p.* e n. 5 *ex art. 282 ter c.p.*, un numero esiguo; il tempo medio richiesto per l'adozione delle misure, risultò complessivamente essere rapido e nei termini di legge; nel settore dibattimentale, in genere compulsato in sede di convalida dell'arresto e giudizio direttissimo, il termine era quello perentorio delle quarantotto ore dall'arresto; per le richieste in corso di istruttoria dibattimentale, si trattava piuttosto di richieste di aggravamento delle misure ed i tempi di adozione risultarono adeguatamente celeri, perché di solito le richieste erano conseguenza di recrudescenza delle spinte violente ovvero dei contrasti domestici, con una media di cinque-massimo dieci giorni per l'adozione, salvo necessità di interlocuzioni con il P.M. richiedente o di integrazioni probatorie (i dati sono tratti dalla nota di riscontro del Coordinatore del settore penale dibattimentale).

Sempre quel primo ragguaglio, indicava che nel quinquennio furono adottati 19 provvedimenti di protezione *ex art. 342 bis* e *342 ter cod.civ.*

Invero, non sono tanto importanti i numeri (che in questa sede rilevano poco e che sono cambiati negli anni successivi), quanto piuttosto il cambio di passo e di consapevolezza delle istituzioni preposte alla tutela dei cc.dd. soggetti deboli ed alla prevenzione e repressione dei reati di violenza di genere o domestica; rispetto a tale svolta la giurisprudenza della CEDU, in qualche passaggio delle pronunce anche un po' creativa, ma sicuramente propulsiva, si è posta come volano decisivo.

I dati di seguito riportati sono tratti dagli esiti e dai riscontri al monitoraggio disposto dalla Presidente della Corte di Appello presso gli uffici giudiziari del Distretto.

Il Tribunale di Salerno è l'ufficio circondariale più grande del distretto, con tre sezioni dibattimentali, una sezione riesame e misure di prevenzione, una sezione Gip/Gup e tre sezioni civili, oltre alla Sezione Lavoro.

Il Tribunale di Salerno ha introdotto il criterio della specializzazione fin dal 1° gennaio 2018.

Il dato è particolarmente interessante, ove si consideri che dal monitoraggio eseguito dal C.S.M. ed approvato con delibera del 3 novembre 2021 è emerso che solo il 24% dei Tribunali italiani ha realizzato l'obiettivo della specializzazione per i reati di violenza di genere e domestica.

Il Tribunale, infatti, recependo le indicazioni provenienti dal Consiglio Superiore, sin dal progetto tabellare 2017-2019, confermato con il decreto 76/2021, e in adeguamento alle disposizioni normative primarie ed alla normativa secondaria consiliare, prevede che i processi per i reati di violenza domestica, di genere e cc.dd. fasce deboli,

soprattutto con imputati sottoposti a misure cautelari, siano trattati prioritariamente; inoltre, è stata prevista la semi-specializzazione per materia (con assegnazione dei processi in siffatta materia ad una delle tre sezioni, con previsione di rotazione).

Tale specializzazione non sussiste in relazione ai reati di competenza dell'unica Corte di Assise; non è stato possibile introdurre specializzazione per le altre sezioni del settore penale, nella specie quella della Sezione Gip, mentre per le sezioni civili vi è, per previsione normativa, la Sezione che tratta la protezione internazionale e la materia della famiglia, settore in cui pure ha avuto modo di applicarsi la giurisprudenza della Corte EDU, nonché le disposizioni specifiche (342 *bis* e 342 *ter* c.c.).

Presso la sede nuova del Tribunale sono state predisposte e sono attive, dal 14.02.2022, tre “sale di ascolto protetto” in cui si svolgono gli esami protetti dei minori, delle persone rientranti nelle categorie delle fasce deboli ovvero soggetti vulnerabili.

Alcuni dati sono stati forniti dal Presidente della Terza Sezione Penale del Tribunale (sezione attualmente specializzata) e Corte di Assise; sono dati del 2021 (quindi non aggiornati), sui quali ha inciso il periodo pandemico, ma servono solo a qualche riflessione.

ART. 612 BIS C.P.

ANNO	2018	2019	2020
SOPRAVVENUTI	57	102	100
PENDENTI AL 31/12	116	178	248

ART. 570 C.P.

ANNO	2018	2019	2020
SOPRAVVENUTI	44	134	28
PENDENTI AL 31/12	172	256	259

ART. 572 C.P.

ANNO	2018	2019	2020
SOPRAVVENUTI	45	89	105
PENDENTI AL 31/12	109	162	251

ART. 609 BIS C.P.

ANNO	2018	2019	2020
SOPRAVVENUTI	8	21	13
PENDENTI AL 31/12	17	30	43

Per quanto riguarda le “soluzioni organizzative e buone prassi” della sezione specializzata, si evidenzia che nella fase del dibattimento esse non possono che incentrarsi sulla rapida definizione del processo, e nella creazione di condizioni ambientali ottimali per l'ascolto delle persone offese in condizioni di serenità.

Quanto al primo aspetto, tutti i processi per reati in materia di violenza di genere godono di una “corsia preferenziale” rispetto agli altri, in linea con i criteri di priorità legali e convenzionali.

Nel concreto l’obiettivo viene realizzato:

- attraverso la fissazione in tempi brevi dei processi e la calendarizzazione serrata delle udienze, onde contenere in tempi ragionevoli la loro definizione (anche perché sovente si tratta di processi con imputati sottoposti a misure cautelari);
- nel periodo di emergenza sanitaria, i processi per violenza di genere – anche laddove si è dovuto provvedere alla limitazione del numero di processi per ragioni legate al pericolo di assembramenti rispetto alla dimensione delle aule – sono stati sempre regolarmente celebrati e sono stati considerati tra quelli “non rinviabili”;
- sono state organizzate udienze “dedicate” a tali tipi di processi, in maniera da concentrare la loro trattazione in un’unica giornata e ad orari predefiniti.

Quanto al secondo aspetto (creazione di condizioni ambientali idonee) – laddove la testimonianza delle persone offese non fosse stata già acquisita in sede di incidente probatorio – si è provveduto:

- all’assunzione della testimonianza a porte chiuse;
- alla fissazione di udienze in cui fosse citata la sola persona offesa, onde evitare contatti con altri soggetti interessati al processo;
- alla fissazione di udienze con orario predeterminato, preferibilmente nella tarda mattinata, dopo la conclusione degli altri processi, onde evitare al testimone lo stress psicologico di trovarsi in un’aula gremita o negli spazi antistanti l’aula affollati.

La semi-specializzazione si è rivelata, in concreto, un modulo organizzativo efficiente; il Presidente della sezione specializzata evidenzia, infatti, che tutti i giudici della Sezione, da anni impegnati nella celebrazione di tali tipi di processi, hanno conseguito una specializzazione non solo sotto il profilo tecnico-giuridico, ma anche dal punto di vista della gestione concreta dell’esame della parte, che avviene con la professionalità ed il senso di umanità che la trattazione di questo delicato tipo di reati richiede, come riconosciuto nell’ambiente giudiziario locale.

La competenza specialistica comprende, secondo le vigenti Tabelle:

- a. tutti i delitti contro l’assistenza familiare (violazione degli obblighi di assistenza familiare, abuso dei mezzi di correzione, maltrattamenti in famiglia, sottrazione consensuale di minorenni, sottrazione di incapaci e sottrazione e trattenimento di minorenni all’estero);
- b. i delitti contro la maternità (interruzione di gravidanza);
- c. i delitti contro la personalità individuale (prostituzione minorile, pornografia minore, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale);
- d. tutti i delitti di violenza sessuale;
- e. i delitti di atti persecutori (c.d. *stalking*).

La competenza specialistica è stata ampliata a seguito dell’entrata in vigore della legge 19 luglio 2019, n. 69 (c.d. “Codice Rosso”), che ha introdotto nuove figure di reato riconducibili alle “fasce deboli”, quali:

- 1) il c.d. *revenge porn* (art. 612 *ter* c.p.), in tema di diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti senza il consenso delle persone rappresentate;
- 2) il delitto di *costrizione o induzione al matrimonio* (art. 558 *bis* c.p.);
- 3) il delitto di *violazione dei provvedimenti* di allontanamento dalla casa familiare e del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa (art. 387-*bis* c.p.).

Al 2021 le pendenze per i reati più ricorrenti:

- n. 47 procedimenti per violazione dell'art. 609 *bis* c.p.;
- n. 100 procedimenti per violazione dell'art. 570 *bis* c.p.;
- n. 291 procedimenti per violazione dell'art. 572 c.p.;
- n. 274 procedimenti per violazione dell'art. 612 *bis* c.p.;
- n. 232 procedimenti per violazione dell'art. 570 c.p.;
- n. 3 procedimenti per violazione dell'art. 600 *quater* c.p.;
- n. 3 procedimenti per violazione dell'art. 600 *ter* c.p.

Particolarmente elevato, dunque, è il numero dei processi per atti persecutori e maltrattamenti in famiglia (sono esclusi i dati delle pendenze dinanzi alle altre sezioni per processi incardinati prima della vigenza della semi-specializzazione). Si tratta di processi solitamente complessi, che richiedono istruttorie lunghe e delicate, prevalentemente a carico di imputati sottoposti a misure cautelari, detentive e non detentive.

Quanto ai casi, particolarmente gravi” di c.d. “femminicidio”, reati di riduzione in schiavitù e tratta di persone, reati di competenza della Corte di Assise, si segnala l'aumento dei reati di cui al primo fenomeno, anche se con numeri contenuti dal 2010 al 2021.

Come anticipato, sono soprattutto gli uffici delle Procure della Repubblica a rappresentare il *front office* dell'emergenza da Codice Rosso.

La sfida è ormai da anni quella di un Pubblico Ministero specializzato e, prima ancora, di una polizia giudiziaria specializzata, perché sono fondamentali le prime scelte di indagine, i primi approcci con le vittime (spesso instabili, impaurite, indecise, pronte alla ritrattazione ovvero alla mitigazione dei toni, frastornate dal ritrovarsi nel vortice dei meccanismi giudiziari), per evitare “vittimizzazioni secondarie” (espressamente censurate dalla Corte EDU), prevenire i rischi concreti prevedibili ed evitabili.

Uno sguardo, dunque, agli uffici del distretto.

Procura di Salerno

La Procura di Salerno ha adottato soluzioni organizzative molto articolate, sia in relazione alle attività dei sostituti nella trattazione delle indagini e sia in relazione a direttive precipe alla polizia giudiziaria, recependo gli obblighi derivanti dalla normativa nazionale, dalle fonti sovranazionali.

L'ufficio ha prontamente recepito le disposizioni della legge n. 69/2019 (cd. “Codice Rosso”) e poi anche quelle della c.d. Riforma Cartabia, nel seguente modo:

1. aggiornamento del Programma Organizzativo;
2. direttive alla Polizia giudiziaria e ai Sostituiti;
3. soluzioni organizzazione di efficienza e specializzazione.

Quanto al Programma Organizzativo in vigore, con Decreto del Procuratore della Repubblica n. 59/20 del 17 luglio 2020, recante modifiche al Programma organizzativo dell'Ufficio per il triennio 2018/2020, è stata prevista la competenza esclusiva per tutti i cd. “*reati da codice rosso*” della Terza Sezione, che ha come compito più generale la tutela delle cd. “*fasce deboli*”; essa è coordinata da un Procuratore Aggiunto ed è composta in pianta organica da 9 Sostituti (ad oggi si registra la scoperta di due posti), i quali, in virtù della “regola del precedente” (ampiamente garantita per questa tipologia di reati dal Programma Organizzativo, con regole “*ad hoc*”), coordinano le indagini sui vari procedimenti penali iscritti a carico della medesima persona indagata e/o della medesima persona offesa.

Quanto alle Direttive emanate dalla Procura, il Procuratore segnala l'adozione di due Direttive, rese necessarie al momento dell'entrata in vigore della Legge n. 69/2019, in quanto chiarificatrici, per la Polizia Giudiziaria (la prima) e per i Sostituti (la seconda), delle modalità e della tempistica degli adempimenti ora imposti dalla novella legislativa:

a) Circolare n. 3970/2019 del 6 agosto 2019); Direttiva alla Polizia Giudiziaria – Legge n. 69/2019 recante “Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere” (cd. “*Legge sul codice rosso*”), con relativi allegati rappresentati da modulistica, predisposta proprio secondo le indicazioni normative e per garantire, anche con l'evidenza cromatica e simbolica, la celerità e la specializzazione nell'approccio a fatti- notizie di reato da Codice Rosso.

Ad esempio, con l'adozione di:

- schede uniformi di C.N.R. (comunicazione di notizia di reato, n.d.r.), recante la dicitura “Codice Rosso” redatta e firmata dall'Ufficiale di P.G. che riceve la notizia di Reato o dal Responsabile dell'Ufficio di P.G.;
- schema di domande per la Polizia Giudiziaria da rivolgere alla persona offesa;
- procedure per l'intervento sul posto delle pattuglie nel caso sia segnalato un episodio di violenza domestica e di genere;
- schema di attività della polizia giudiziaria nella flagranza o quasi flagranza del reato”;

b) Circolare n. 4014/2019 dell'8 agosto 2019 – Direttiva all'Ufficio – Legge n. 69/2019, con relativi allegati:

- modello decreto di differimento *ex art.* 362, comma 1 *ter* c.p.p.;
- modello delega base per reati da codice rosso;
- modello delega indagine per maltrattamenti in famiglia e lesioni aggravate;
- modello delega atti persecutori.

Entrambe le citate Direttive hanno innanzitutto la finalità di garantire il rigoroso rispetto dei termini, sia per la comunicazione della notizia di reato ad opera della PG, sia per l'escussione della p.o., secondo le linee guida per l'ascolto della persona offesa che la Procura si è imposta (v. modelli di deleghe).

Il Procuratore, ad esempio, ha perseguito l'obiettivo doveroso – che la sentenza *Talpis* e il Codice Rosso imponevano – di celerità dei tempi di accertamento della fondatezza della notizia di reato e di tutela delle persone offese.

La Direttiva n. 3970/2019 del 6 agosto 2019 (v. quanto predisposto, ai punti 1 e 2) prevede una serie di regole e modelli virtuosi nel rapporto P.M. – Polizia Giudiziaria, come la possibilità per il P.M. di turno, appena ricevuta la comunicazione di reato di Codice Rosso da parte della Polizia Giudiziaria, di delegare in forma orale l'assunzione della persona offesa, con la conseguenza che, ove il verbale risulti completo ed esaustivo, non sarà necessaria un'ulteriore delega per una nuova assunzione di informazioni dalla persona offesa da compiersi nei tre giorni successivi alla iscrizione, né l'emissione del decreto di differimento dell'atto istruttorio; la delega orale, che sarà espressamente indicata nell'informativa della P.G., assolverà l'onere di cui all'art. 362, comma 1 *ter* c.p.p.

Detta indicazione, secondo il Procuratore, conforme allo spirito ed alla *ratio* normativa, risponderebbe all'esigenza di evitare il rischio della cd. "vittimizzazione secondaria" della persona offesa (la cui ravvicinata e reiterata escussione potrebbe rilevarsi pregiudizievole per la medesima, con inutile ed aggiuntiva sofferenza) ed all'esigenza di consentire al P.M. specializzato di assumere immediatamente la direzione delle indagini e dare con urgenza le necessarie disposizioni investigative.

Quanto alle soluzioni organizzative adottate per aumentare l'efficienza e la specializzazione (cd. *best practices*) dell'Ufficio, complessivamente inteso, nella materia in questione si segnalano due recenti decreti organizzativi adottati dal Procuratore della Repubblica, resesi necessari all'esito di un primo monitoraggio e bilancio delle novità procedurali e sostanziali introdotte dalla Legge n. 69/2019:

- decreto n. 2377/2020 del 17.6.2020;
- decreto n. 10/2021 del 10.1.2021.

Con il primo decreto (n. 2377/2020 del 17 giugno 2020) sono stati disciplinati, a livello organizzativo, due ulteriori momenti essenziali per la tutela compiuta delle vittime della violenza di genere.

Infatti, per risolvere l'annoso problema del coordinamento tra l'ufficio del P.M. e quello del giudice civile e per dare concreta attuazione al novellato art. 64 *bis* disp. att. c.p.p., da un lato sono state fornite indicazioni ai Sostituiti di curare, anche di iniziativa, gli adempimenti di comunicazione in questione, dall'altro, alla PG di acquisire ogni notizia utile, con qualsiasi fonte (anche nel corso della escussione della p.o. a s.i.t.) sulla eventuale pendenza di procedure di separazione, di divorzio e di affido dei figli minori.

La Procura di Salerno ha anche adottato misure organizzative specifiche per rendere conoscibile all'utenza interessata il servizio e, in particolare, le modalità operative di accesso per la erogazione dell'indennizzo previsto per le vittime di reati violenti che, *ex art.* 19 della Legge n. 69/2019 (art. 19), è ora radicato in capo alla Procura della Repubblica presso il Tribunale.

L'ufficio di Procura ha anche preso atto che la cd. "Riforma Cartabia" ha riproposto il problema centrale dei rapporti tra P.M. e giudice civile, con riferimento alle nuove norme, previste dalla Riforma del settore Civile, nell'ambito delle cause in materia di

persone minorenni e famiglie, ove siano emersi abusi familiari o condotte di violenza domestica poste in essere da una parte nei confronti dell'altra o dei figli minori (artt. 473 *bis* 40 e ss. c.p.c.).

Dal 1° marzo 2023, infatti, se una delle parti allega in una causa civile condotte di violenza o di abusi nei confronti di familiari o di minori, il giudice civile deve attivare una procedura “rinforzata”, per la quale si abbreviano i termini processuali e deve compiere tutte le attività anche d'ufficio per accertare, nel rispetto del contraddittorio, le condotte allegate dalle parti, chiedendo al pubblico ministero – ove nulla osti – la trasmissione di atti non coperti da segreto o comunque ad avviso di quest'ultimo discoverabili.

Espressa tale premessa, il Procuratore segnalava l'adozione in corso di un protocollo o di un accordo con il Presidente del Tribunale, per creare una sorta di canale privilegiato al fine di distinguere queste procedure urgenti dalle altre pratiche civili ordinarie.

Con il secondo decreto (n. 10/2021 del 10 gennaio 2021) è stato costituito un gruppo interforze tra le Aliquote di Polizia Giudiziaria della Polizia di Stato e dei Carabinieri per la trattazione esclusiva dei procedimenti cd. “Codice rosso”.

L'esigenza che la specializzazione della Polizia Giudiziaria a livello centrale trovi corrispondenza e sia affiancata da specializzazione anche nelle sue articolazioni territoriali decentrate (si pensi alle stazioni dei CC dislocate sul territorio) ha comportato l'individuazione di “referenti” presso i vari Comandi CC sul territorio.

La Procura di Salerno ha anche stipulato una convenzione con una associazione antiviolenza, mettendo a disposizione un locale, che è attrezzato ed utilizzato come sala Nursery e ristoro negli altri giorni, come sportello di ascolto e informazione.

Tribunale di Nocera Inferiore

Non risulta aver adottato moduli organizzativi, collegi specializzati, protocolli di intesa con la Procura e non ha predisposto aule protette (per carenze di organico e di strutture).

Procura di Nocera Inferiore

La Procura di Nocera Inferiore ha segnalato come il numero dei reati da c.d. Codice Rosso resti alto anche nel decorso anno; come modulo organizzativo, opera una Sezione specializzata competente in materia di reati contro la persona e fasce deboli.

È stato sottoscritto un Protocollo di Intesa tra le Procure del distretto per i reati commessi da maggiorenni in concorso con minorenni e a tutela di minorenni vittime di abusi, maltrattamenti o altri reati.

Nel Progetto organizzativo specifico, i procedimenti per reati commessi a danno di soggetti rientranti nelle c.d. fasce deboli sono indicati come prioritari; attraverso specifiche disposizioni organizzative, è stato istituito un dispositivo di celere assegnazione dei procedimenti, una sorta di turno urgente Codice Rosso, in modo da garantire al meglio, sin dalle prime fasi, le finalità perseguite dalla Legge n. 69/2019.

Tribunale di Vallo della Lucania

Il Tribunale di Vallo della Lucania, a causa dell'esiguo numero di magistrati addetti al settore penale dibattimentale (3) non ha potuto adottare modelli organizzativi finalizzati alla composizione di collegi specializzati per i reati di violenza di genere o domestica; nondimeno, è dotato di "aula protetta".

È da segnalare, però, che il Tribunale di Vallo della Lucania e la Procura di Vallo della Lucania hanno stipulato un Protocollo in data 14 aprile 2022 per disciplinare in concreto l'attività di comunicazione e trasmissione obbligatoria di provvedimenti al giudice civile, in attuazione dell'art. 64 *bis* disp. att. c.p.p. per realizzare un approccio integrato e di sistema alla protezione della vittima di violenza di genere; è prevista una dettagliata disciplina per le comunicazioni e trasmissioni dei provvedimenti, agevolata dalle modalità di accesso al Registro Informatico SICID.

Tribunale per i Minorenni

Attesa l'esiguità della pianta organica, il Tribunale per i Minorenni non ha potuto adottare modelli organizzati precipui calibrati per le finalità precipue del Codice Rosso; il *modus operandi* è lo stesso per i provvedimenti urgenti *ex art.* 403 c.c. ovvero *ex art.* 473 *bis* c.p.c., con l'adozione, ove necessario a tutela e protezione dei minori, provvedimenti *inaudita altera parte*.

Il Tribunale dispone di un'aula per l'ascolto in modalità protetta.

Va solo ricordato che è la fonte normativa primaria ad imporre la trattazione prioritaria dei processi di violenza di genere e domestica, nello specifico l'art. 132 *bis* disp. Att. C.p.p. che disciplina la formazione dei ruoli di udienza e trattazione dei processi (cfr. comma 1, lett. a *bis*), norma che ha rappresentato per anni il cardine per i progetti tabellari.

3. Qualche spunto di riflessione

La giurisprudenza CEDU e le fonti sovranazionali in materia di violenza di genere e domestica hanno spinto, dunque, la nostra legislazione prima e la nostra organizzazione ordinamentale e giudiziaria poi a perseguire, con un auspicabile approccio di sistema integrato, obiettivi concreti ed efficaci di protezione delle vittime di tale tipologia di aggressione.

Grande sforzo è richiesto, ovviamente, agli uffici di Procura ed alle Forze dell'Ordine delegate, perché lo Stato intervenga celermente, in modo efficace, a tutelare, anche in via preventiva, le vittime, ad assicurare in tempi brevi le fonti di prova ed esercitare in tempi ragionevoli l'azione penale.

Ma è il processo (*rectius*, la fase dibattimentale) l'anello debole della catena perché, salvo i casi di imputati sottoposti a misura cautelare, può trattarsi di processo complesso, con istruttorie lunghe ed impegnative, quindi anche di durata non sempre ragionevole; i dibattimenti possono risentire della scarsa tenuta di piattaforme probatorie,

pure solide nella fase delle indagini; non è un caso che alcune delle pronunce CEDU successive alla *Talpis*, anche molto recenti, hanno condannato l'Italia perché l'azione penale è stata esercitata tardi o perché il reato si è estinto per prescrizione e la persona offesa non ha ottenuto tutela dallo Stato.

Il dibattimento penale si celebra sostanzialmente con le stesse regole processuali vigenti per gli altri reati; certo, è prevista la trattazione prioritaria, soprattutto se vi sono misure cautelari, a porte chiuse e con eventuali audizioni protette anche di soggetti vulnerabili, siano essi persone offese che testi; si attivano modelli organizzativi, dove possibile, con sezioni specializzate o semi-specializzate, calendari del processo e udienze dedicate.

L'ideale è un processo trattato in tempi rapidi da giudici specializzati, sulla base di indagini complete coordinate da P.M. specializzati.

Ma vi sono realtà giudiziarie caratterizzate da sottodimensionamenti o vacanze di organici (da noi emblematici gli uffici di Vallo della Lucania e Nocera Inferiore), da flussi di processi a dibattimento non regolati ed esorbitanti rispetto agli organici, da realtà territoriali caratterizzate da forte presenza criminale, anche organizzata, incidente sul tessuto sociale ed economico; in tali contesti, il *focus* sulla tutela preventiva ed efficace e sui processi celeri per i reati di violenza di genere rischia di essere in concreto compromesso.

Ed allora, si tratta di svolgere indagini celeri e tendenzialmente complete, di esercitare l'azione penale laddove vi sia una ragionevole previsione di condanna (nuova regola probatoria introdotta dalla c.d. Cartabia che dovrebbe disciplinare i flussi), di dotare gli uffici giudiziari (art. 110 Cost.) di organici e risorse per consentire quanto meno soluzioni organizzative di semi-specializzazione e celebrazioni rapide di processi per i reati di violenza di genere e domestica.

Soprattutto, va tenuto presente che i processi penali per tale tipologia di reati possono presentarsi di istruttoria difficile e complessa; una ritrattazione dibattimentale può mettere in crisi l'impalcatura accusatoria (salvi i casi dell'art. 500, comma 4 c.p.p.), una attenuazione della percezione del rischio da parte della stessa vittima può portare ad una deposizione dibattimentale ondivaga o contraddittoria (e si ricorda che la condanna può anche fondarsi sulla sola deposizione della persona offesa, purché sottoposta a vaglio di attendibilità intrinseca rigoroso, non potendo esserci una attendibilità della p.o. di violenza di genere *in re ipsa*, secondo i radicati principi delle Sezioni Unite Penali della Suprema Corte).

Sono variabili di sistema, collegate alle norme procedurali ed allo statuto processuale della prova, motivo per il quale il processo può anche concludersi con una pronuncia assolutoria, secondo la fisiologia della funzione di accertamento della responsabilità penale, oltre ogni ragionevole dubbio, in sede dibattimentale.

Per questo, la giurisprudenza europea e la normativa nazionale di adeguamento pongono l'accento sui doveri positivi dello Stato in termini di tutela preventiva, prima del processo, ma anche oltre e a prescindere dal processo penale. Una tutela efficace è soprattutto una tutela preventiva, quando possibile anche prima della notizia di reato,

attivata già dagli *alert* dei servizi sociali sul territorio, delle scuole, dai segnali nei processi civili e relative possibilità conciliative.

L'esperienza insegna che, quando si varca la soglia della rilevanza penale, il contesto domestico e relazionale è già deflagrato e lo Stato, nelle sue articolazioni giudiziarie, deve agire velocemente ormai solo in funzione special-preventiva.

OLTRE UNISA...

Le forme della resistenza femminile in Iran e le sfide allo Stato patriarcale

Shirin Zakeri

1. Introduzione

La condizione delle donne iraniane, in particolare a partire dalla Rivoluzione del 1979, testimonia quanto i processi politici, sociali, demografici e culturali si intreccino con lo sviluppo dello *status* femminile e l'emergere della resistenza nei confronti di uno Stato patriarcale.

Un'analisi dettagliata di questi percorsi evidenzia i principali fattori che influenzano i caratteri socioculturali di un Paese complesso dal punto di vista politico e storico, ma anche vivace grazie alla sua giovane e istruita popolazione.

Focalizzando l'attenzione su alcuni aspetti come lo sviluppo demografico, l'elevato numero di iraniani istruiti, soprattutto nella sfera femminile, lo stile di vita urbano dell'80% dei cittadini e le possibilità di accesso ad un'informazione libera, dalla fondazione della Repubblica islamica dell'Iran ad oggi, ne individuiamo i fondamenti per la comprensione delle sfumature e dei meccanismi socioculturali del Paese e della sfida verso il sistema politico-giuridico e teocratico *nezam* del potere iraniano.

Un altro elemento fondamentale che si è sviluppato negli ultimi decenni è il divario tra la società iraniana e lo Stato. Nonostante la popolazione iraniana possa vantare un'attiva emancipazione femminile e un elevato livello di istruzione delle donne, queste si confrontano con numerose sfide poste da uno Stato patriarcale e da un sistema incentrato sulla disuguaglianza di genere.

La lotta delle donne contro le condizioni e le leggi discriminatorie in Iran rappresenta uno dei primi e più duraturi movimenti che ancora cerca, attraverso diverse forme di resistenza, di portare avanti le sue rivendicazioni. Questo risulta evidente dall'indagine realizzata sul movimento di Mahsa, iniziato nel settembre 2022, che, pur essendo di natura femminile, comprende anche numerose altre rivendicazioni a livello nazionale, regionale e internazionale (Zakeri, 2022a). Quali siano i principali cambiamenti e le forme di resistenza del movimento femminile in Iran e quali i fattori fondamentali della continuità della lotta femminile, sono il *focus* di questa ricerca.

2. La donna e le prospettive sui diritti dopo la Rivoluzione del 1979

Proprio nel marzo 2023, dopo un lungo periodo di dibattito e azioni, in gran parte guidate dalle donne, il Consiglio islamico (*Majles*), il c.d. Parlamento, ha approvato il disegno di legge per la promozione della sicurezza delle donne che era stato già proposto nel 2012¹. Dopo diversi anni di discussione, pur riconoscendo le notevoli carenze di questo disegno di legge nel promuovere la sicurezza della popolazione femminile, alcuni membri del Parlamento si sono comunque opposti con vigore a causa della percezione che le disposizioni ivi contenute derivassero da una visione occidentale della società (Shojaee, 2023).

In effetti, da oltre un secolo, le donne iraniane si battono strenuamente per affermare i propri diritti. Nel periodo post-rivoluzionario, con la fondazione della Repubblica Islamica, il panorama femminile ha subito un cambiamento significativo. Sorprendentemente, nonostante molte posizioni religiose contrarie alla presenza delle donne in vari ambiti sociopolitici, l’Ayatollah Khomeini, fondatore della Repubblica islamica dell’Iran, ha permesso alle donne non solo di votare e partecipare alla politica, ma ha anche affermato che, secondo la *Shari’a*, le donne sono obbligate a partecipare alla sfera politica. Questa decisione inattesa era dovuta alla necessità di assicurare il sostegno delle donne al referendum del 1979 e di dimostrare al mondo, in particolare ai Paesi musulmani, che un sistema politico basato sui principi religiosi e sui valori islamici non esclude l’emancipazione femminile dai doveri sociopolitici. Questa decisione, basandosi sulla concezione che la legge divina islamica protegge tutti i credenti, ha portato a diversi cambiamenti significativi in Iran. In particolare, le donne provenienti da famiglie molto religiose e tradizionaliste, dove gli uomini non consentivano alle donne di uscire in pubblico, hanno riempito le strade in risposta all’ordine dell’Ayatollah Khomeini, il quale ha prevalso sulla volontà degli uomini all’interno delle famiglie.

Tuttavia, sebbene le donne abbiano mantenuto il diritto di voto e la partecipazione politica, la nuova Costituzione della Repubblica islamica dell’Iran del 1979 ha eroso molti dei loro diritti, aggravando la disuguaglianza di genere e la discriminazione nei confronti dei diritti fondamentali delle donne. In particolare, l’abrogazione della “Legge sulla protezione della famiglia”, che offriva sotto vari aspetti una tutela giuridica alle donne, ha generato nuovi ostacoli e sofferenze per il genere femminile nell’ambito del nuovo sistema.

Le donne e le associazioni femminili appoggiarono e parteciparono alla Rivoluzione del 1979, come dimostrazione di solidarietà con gli ideali della Rivoluzione e rifiuto dell’orientamento occidentale del regime di Pahlavi, non immaginando che un giorno avrebbero dovuto cedere all’uso obbligatorio del velo – non più solo simbolo di protesta – per poi ritrovarsi con un governo patriarcale islamico; non immaginando, inoltre, che avrebbero perso gran parte dei diritti acquisiti dal regime precedente grazie alle leggi sulla protezione della famiglia del 1969 e del 1973, che Khomeini annullò dopo

¹ Si veda, per i dettagli sul disegno di legge depositato presso il Parlamento, disponibile al sito: <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/845048>.

due settimane dall'ascesa al potere. Oltre al velo obbligatorio anche tanti altri diritti sono stati tolti: in tribunale due testimonianze di donne sono uguali alla testimonianza di un uomo; le donne ereditano la metà delle loro controparti maschili; le difficoltà e gli ostacoli nell'ottenere la custodia dei figli dopo il divorzio sono enormi, così come nel trasferimento della cittadinanza se si sposano con un cittadino non iraniano; sussiste l'obbligo di chiedere il permesso al marito o al padre per uscire dal paese o per lavorare; è quasi impossibile per una donna diventare giudice. Il valore della vita stessa di una donna è la metà di quello di un uomo (Zakeri, 2022b).

In effetti, l'articolo 10 della Costituzione enuncia l'importanza delle donne per lo Stato in funzione del loro ruolo nella famiglia, considerata l'unità fondamentale di una nazione islamica etica e stabile².

L'articolo 21 della Costituzione della Repubblica Islamica, invece, enfatizza che i diritti delle donne devono essere garantiti in conformità ai criteri islamici (Mir-Hosseini, 1993). Pertanto, le donne si trovano all'interno di uno Stato patriarcale che da un lato concede alcuni diritti per dimostrare che le donne fanno parte della popolazione attiva negli affari sociopolitici, ma dall'altro enfatizza che il ruolo principale delle donne in una società islamica è quello all'interno della famiglia e nell'educazione dei figli.

Il passaggio da un governo laico prerivoluzionario ad un sistema basato sui valori islamici e, in particolare, su quelli sciiti, ha avuto ripercussioni rilevanti. Questa trasformazione culturale forzata e non organica ha generato confusione e delusione, soprattutto tra coloro che parteciparono alla rivoluzione sperando in un incremento dei diritti e del benessere sociale. Tale malcontento è culminato negli ultimi decenni in un crescente rifiuto da parte della nuova generazione iraniana. Il movimento femminile è stato infatti uno dei movimenti più resilienti, portando avanti la sua lotta per i diritti delle donne durante tutti questi anni.

Nonostante lo Stato iraniano sia intrappolato in un contesto patriarcale e incapace di riformarsi, la società e le singole famiglie non si sono fermate di fronte alle nuove prospettive e sfide, compreso il riconoscimento di uno Stato equo e giusto per le donne.

Questo divario tra la società e lo Stato sui diritti di genere può essere illustrato dall'esempio dei contratti prematrimoniali. Da diversi decenni, le famiglie iraniane richiedono allo sposo di firmare un contratto che garantisce alla donna tutti i diritti negati dal Codice civile, come il diritto di studiare o viaggiare senza il permesso del

2 E proprio il Preambolo della Costituzione sottolinea che nella creazione di istituzioni sociali islamiche: «*The family is the fundamental unit of society and the main center for the growth and edification of human being. Compatibility with respect to belief and ideal, which provides the primary basis for man's development and growth, is the main consideration in the establishment of a family. It is the duty of the Islamic government to provide the necessary facilities for the attainment of this goal. This view of the family unit delivers woman from being regarded as an object or as an instrument in the service of promoting consumerism and exploitation. Not only does woman recover thereby her momentous and precious function of motherhood, rearing of ideologically committed human beings, she also assumes a pioneering social role and becomes the fellow struggler of man in all vital areas of life. Given the weighty responsibilities that woman thus assumes, she is accorded in Islam great value and nobility*», disponibile al sito <https://www.refworld.org/docid/3ae6b56710.html>.

marito, o la custodia dei figli dopo il divorzio. Una volta firmato da entrambe le parti, il contratto viene legalizzato attraverso un notaio.

Negli ultimi decenni, il ruolo delle donne e i loro diritti nella sfera sociopolitica ed economica del paese sono diventati strumenti di campagne elettorali, utilizzati per attirare l'attenzione delle donne verso candidati che promettono di soddisfare le rivendicazioni femminili (Club dei Giovani Giornalisti, 2022). Tuttavia, è evidente che il discorso sulla condizione delle donne e sui diritti umani è diventato profondamente politicizzato³, con le fazioni governative che competono per il controllo e il potere, utilizzando questi temi come armi. Spesso, queste rivendicazioni vengono messe in discussione, etichettate come “valori occidentali” e considerate in contrasto con i “valori islamici” di una società musulmana, soprattutto ora che il sistema politico è dominato dalla fazione conservatrice e con ideologia vicina a *Beyt-e Rabbai*, la casa dell'attuale supremo leader, Ali Khamenei.

Attualmente, ci sono 16 donne su 290 membri nel Parlamento iraniano, ma la presenza femminile è condizionata dall'appartenenza ad un determinato gruppo politico. La fragilità del sistema politico iraniano e l'assenza di una voce che possa mediare o almeno portare alla discussione pubblica le rivendicazioni della maggioranza della popolazione, hanno messo in dubbio gli elementi repubblicani del sistema, criticando fortemente il potere assoluto del Consiglio dei Guardiani (Zakeri, 2022c).

Infine, un fenomeno recente che ha avuto un impatto significativo sulla lotta per i diritti delle donne è l'emergere di un gruppo di donne religiose ed istruite nella sfera sociopolitica del paese. Queste donne, che godono del pieno sostegno del sistema di potere, sono diventate promotrici di politiche radicali e fondamentaliste. Si tratta di un elemento nuovo che non esisteva prima della Rivoluzione, un fenomeno che potrebbe essere definito “donne contro le donne”. Queste donne, che aspirano a seguire la *Shari'a*, guidano organizzazioni sostenute e promosse dal governo e sono riuscite ad ottenere posizioni decisionali anche all'interno del Parlamento. Spesso, queste donne ostacolano gli obiettivi e le attività di altre donne che hanno meno voce nell'arena politica, limitando la promozione dei diritti delle donne in Iran (Kar e Farshi, 2008).

3. La politica e la lotta per le modifiche sullo status delle donne

Durante il periodo del Presidente riformista, Mohammad Khatami (1996-2005), l'apertura limitata dello spazio per il movimento femminile laico ha permesso a donne di diverse estrazioni, inclusa quella non religiosa, di ottenere ruoli dirigenziali, di emergere nei media e di promuovere lo sviluppo di organizzazioni non governative (ONG). Queste organizzazioni hanno potuto spingere per riforme concrete riguardanti i diritti delle donne. Benché questo periodo abbia avuto un impatto positivo a livello sociale, la presenza di gruppi fondamentalisti e di diversi consigli, come il Consiglio dei

3 La Carta dei diritti del cittadino, proposta dal Presidente Hassan Rouhani nel 2016: «Sulla base dell'articolo 134 della Costituzione della Repubblica islamica dell'Iran, annuncio la “Carta dei diritti del cittadino” come piano e politica del governo per rispettare e promuovere i diritti fondamentali della nazione iraniana» (trad. it. del titolo del testo a cura dell'autrice), disponibile al sito: <https://media.president.ir/uploads/ads/148214204462093500.pdf>.

Guardiani, ha ostacolato la promozione dei diritti delle donne⁴. Numerose attiviste sono arrivate alla conclusione che, finché religione e politica non saranno separate, non si potrà sperare in un miglioramento sostanziale (Bayat 2007).

La situazione per le donne è ulteriormente peggiorata con l'arrivo del Presidente conservatore, Mahmud Ahmadinezhad. Le donne presenti nel Settimo Parlamento (2004-2008) sono diventate l'emblema del fenomeno "donne contro donne", utilizzando la loro posizione per difendere leggi discriminatorie come la poligamia e per enfatizzare il ruolo primario della donna come moglie e madre, relegando altri ruoli nella società iraniana in secondo piano. Il periodo del governo di Ahmadinezhad è stato particolarmente oppressivo, con la repressione di due importanti movimenti: la campagna "Un milione di firme" per i pari diritti e l'uguaglianza di genere (2006-2009), e il movimento verde pro-democrazia (2009-2010) (Hosseinkhah, 2018). Questi rappresentano gli ultimi tentativi organizzati su larga scala per un cambiamento graduale verso la democrazia, con il supporto dei gruppi riformisti. Nonostante non siano riusciti a raggiungere pienamente i loro obiettivi, questi movimenti hanno avuto un impatto positivo a livello sociale e culturale in Iran che ha generato altre campagne come "Stop Stoning Forever", che ha avuto anche un rilievo internazionale, e "Mothers for Peace", per la crisi economica e le sanzioni contro l'Iran. Con il ritorno della lapidazione in seguito all'ascesa al potere di Ahmadinejad, infatti, la campagna "Stop Stoning Forever" ha portato le donne quasi a minare la legittimità del governo. Questa campagna, lanciata dall'avvocato per i diritti umani Shadi Sadr e da altri attivisti, ha attirato l'attenzione dei media internazionali e ha portato alla formazione di più ampie coalizioni transnazionali di donne che lottano per fermare la violenza di genere perpetrata in nome della cultura e della religione. Questi sviluppi sono culminati nella *Global Campaign "Stop Stoning and Killing Women"* da parte della rete transnazionale *Women Living under Muslim Laws* nel 2007. Come viene menzionato, «questa azione ha messo molto in imbarazzo il regime iraniano, al punto che ha sviluppato un'argomentazione legale e teologica per abbandonare la lapidazione da parte del sistema giuridico» (Hoodfar e Sadr, 2010).

L'altra, "Mothers for Peace", fondata nel 2006, è stata una campagna sviluppata da diverse formazioni politiche e classi sociali che in generale si oppongono a qualsiasi forma di violenza, povertà e oppressione. L'organizzazione ha svolto un ruolo importante nell'opporci alle sanzioni contro l'Iran, sostenendo nel 2013 che le sanzioni stavano «vittimizzando il tessuto stesso della società che intendiamo rafforzare» (Povey, 2016).

Le donne si sono mobilitate anche per i diritti dell'infanzia, i diritti ambientali, i diritti dei gruppi etnici e delle minoranze religiose, i diritti del lavoro, i diritti LGBTIQ+ e la salute pubblica, opponendosi alla corruzione e alla crisi economica. Hanno partecipato a tutte le proteste nazionali del 1998, 2009, 2017-2018-2019, interrotte solo dal COVID-19, e hanno continuato con proteste, dal carattere prettamente femminile, con "Donna, Vita, Libertà", a partire dal settembre 2022.

4 Il Consiglio dei Guardiani ha usato il suo potere per abbattere tutte le riforme legislative approvate dal Parlamento. Significativamente hanno squalificato tutti i candidati riformisti noti, inclusi tutti i membri riformisti del Parlamento in carica per le elezioni parlamentari del 2004. In un atto di protesta, tutti i parlamentari riformisti si sono dimessi in massa.

La presenza delle donne in diverse sfere pubbliche in tutti questi anni e il loro tentativo di sfidare le regole discriminatorie del sistema hanno portato la società iraniana a prendere coscienza dell'ingiustizia perpetrata nei confronti della metà della popolazione (Bayat, 2010, pp. 87-89).

Da qualche anno, inoltre, le donne possono essere nominate ai vertici di un tribunale come giudici – un diritto negato dopo il 1979 – pur non potendo firmare direttamente le sentenze da loro redatte se non attraverso un giudice maschio (SWI, 2017).

Un altro elemento significativo è stato l'uso dei *social media*, che a partire dal 2006 sono diventati uno degli strumenti principali per le organizzazioni e i gruppi femminili nella lotta per i diritti delle donne. Tramite queste piattaforme, come Clubhouse, Twitter, Instagram, Telegram e Facebook, nonostante le restrizioni all'accesso libero ad internet, sono state trasmesse notizie e immagini sulla violenza subita durante le diverse proteste, a partire dal movimento verde del 2009, organizzando *webinar* e seminari online per promuovere la consapevolezza e coinvolgere la nuova generazione iraniana nella questione femminile. In merito all'uguaglianza di genere e ai pari diritti, uno di questi gruppi di donne, attive online, è il gruppo di *Bidarzani* o letteralmente "donne sveglie", che non solo analizza e ha un focus particolare sull'Iran, ma che monitora anche altre forme della resistenza delle donne, dei gruppi femministi e delle rivendicazioni femminili nella regione, come in Iraq e in Afghanistan⁵.

Nonostante alcuni progressi compiuti durante la presidenza del moderato Hassan Rouhani (2013-2021), l'Iran non è riuscito a ratificare la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne del 1979. Sebbene il governo abbia accettato la Dichiarazione universale dei diritti umani del 1948 e ratificato trattati generali sui diritti umani, come il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali e il Patto internazionale sui diritti civili e politici, ambedue del 1966, che promuovono principi di uguaglianza e non discriminazione, lo stato politico e giuridico attuale dell'Iran conferma che le donne e le ragazze continuano ad essere trattate come cittadine di seconda classe (Kar e Pourzand, 2021).

Le donne iraniane, come sottolinea Asef Bayat, si sono «imposte come attori pubblici e sono riuscite a portare un significativo cambiamento nelle dinamiche di genere, rafforzandosi nell'istruzione, nel lavoro e nei diritti familiari, aumentando nel contempo la propria autostima» (Bayat, 2002). Nonostante le donne iraniane abbiano un livello di istruzione statisticamente superiore rispetto agli uomini, spesso non sono ben accolte sul mercato del lavoro, che offre maggiori opportunità agli uomini sposati e poi ai celibi, prima di considerare le donne. I dati empirici raccolti sulle donne iraniane mostrano che il loro livello di alfabetizzazione è molto elevato rispetto ad altri Paesi della regione. Ad esempio, nel 2008 oltre il 60% delle posizioni universitarie era occupato da donne e ancora oggi, nonostante l'applicazione di diverse regole e norme discriminatorie contro le donne per garantire un equilibrio tra uomini e donne istruite, la percentuale di partecipazione delle donne nel campo dell'istruzione supera il 50% e

5 Si veda il sito web in lingua persiana <https://bidarzani.com/>.

la percentuale di partecipazione femminile alla forza lavoro in Iran è ancora inferiore al 18%, nonostante il loro elevato livello di istruzione (Rostami-Povey, 2016). Questa bassa percentuale si riflette anche nell'emancipazione politica delle donne e nella loro presenza nelle posizioni decisionali. Ad esempio, nelle ultime elezioni parlamentari del 2020 solo poche posizioni erano riservate alle donne, e questa bassa percentuale si applica anche alle elezioni regionali e municipali (Povey, 2016).

Di certo, non mancano notizie allarmanti di alcuni tragici eventi, come il suicidio della giovane Sahar Khodayari, famosa con il soprannome di *Dokhtar-e Abi*, “Ragazza Blu”, che manifestava contro il divieto alle donne di andare allo stadio; il delitto d'onore della minorenni Romina Ashrafi nel 2020 da parte di suo padre; l'arresto della giornalista Sepideh Gholian, per il suo report sulle proteste dei lavoratori della fabbrica “*Haft Tappeh*”, nel 2018, ancora in prigione; l'umiliazione subita da Sepideh Rashno sulla TV nazionale per non voler indossare il velo obbligatorio, nel 2022.

Sono solo alcuni dei nomi di donne che negli ultimi anni, prima della morte di Mahsa Amini, sono diventate la voce femminile della società iraniana e lo specchio della sofferenza di questa sfera.

La rivolta femminile dopo la morte di Mahsa, infatti, ha coinvolto a livello nazionale anche la sfera maschile e le nuove generazioni, dimostrando proprio quanto il sistema *nezam* iraniano sia in crisi e incapace di riformarsi.

Tuttavia, la rigidità governativa per alcune riforme fondamentali e l'impossibilità di organizzare un referendum popolare, nonostante l'articolo 59 della Costituzione riconosca questo diritto, ha creato ulteriori tensioni. Il referendum, infatti, richiederebbe l'ordine da parte del Supremo leader Ali Khamenei e poi dei due terzi dei membri del Parlamento. Hassan Rouhani, ex presidente iraniano, diverse volte negli ultimi anni del suo mandato aveva menzionato di voler indire un referendum popolare per alcuni complessi problemi sociali, politici ed economici del Paese, ma non è stato mai ascoltato (Rouhani, 2022).

Infine, una serie di ulteriori punizioni verso le donne che non portano il velo è stata imposta dall'autorità iraniana, come il blocco all'accesso dei conti bancari o il divieto di accedere ai luoghi pubblici, come biblioteche, università, scuole, ristoranti, centri commerciali. Tra queste punizioni, anche l'espulsione dei professori universitari che in questo periodo hanno sostenuto i manifestanti e soprattutto gli studenti (Motamedi, 2023). Ma ancora oggi la lotta continua e le persone che manifestano seguono una serie di azioni di disobbedienza civile nei confronti del regime per sfidare le leggi discriminatorie contro le donne.

4. Conclusioni

Le donne in Iran hanno dimostrato una costante determinazione nel combattere per i propri diritti fondamentali. Nonostante le numerose sfide, sono aperte a provare diverse strategie sia a livello nazionale che internazionale per contribuire al movimento

di emancipazione femminile e alla lotta per l'uguaglianza di genere. Nel ventunesimo secolo, i gruppi e le organizzazioni femminili si sono mobilitati per spingere il sistema dal basso e hanno ottenuto numerosi risultati attraverso il lavoro con movimenti femministi transnazionali. Queste collaborazioni hanno riguardato campagne su questioni come la pena di morte, le molestie e la violenza contro le donne, l'adulterio, la lapidazione e il delitto d'onore. Inoltre, si è dedicata particolare attenzione alla campagna per "Un milione di firme", un'iniziativa che ha raggiunto obiettivi significativi.

Negli ultimi anni, gli attivisti per i diritti delle donne hanno ampliato le loro preoccupazioni, passando dall'essere focalizzati esclusivamente sulla democrazia, i diritti civili e i diritti umani a ricomprendere anche questioni di disuguaglianza sociale ed economica. È evidente che le donne istruite non tollerano più i ruoli e le posizioni tradizionali imposte loro dal sistema patriarcale iraniano e spesso si rifiutano di accettarli, anche se ciò comporta la perdita di posizioni lavorative e sociali. Questo cambiamento e la resistenza sono evidenti nella disobbedienza civile delle donne che si oppongono all'obbligo del velo e si presentano in pubblico senza di esso, correndo il rischio di insulti e arresti da parte delle autorità iraniane. Le donne iraniane rifiutano i ruoli prescritti dal sistema patriarcale.

La mancanza di una protezione adeguata, che non sia "basata su principi religiosi e patriarcali", ma che consideri le donne come cittadine con pari *status* rispetto agli uomini, da parte del governo e dello Stato, soprattutto in ambito giuridico, ha portato molte donne iraniane a emigrare e cercare protezione in altri Paesi. L'aumento del fenomeno migratorio delle donne in Iran, soprattutto negli ultimi due decenni, è il risultato delle leggi discriminatorie del sistema patriarcale, che rifiuta qualsiasi modifica o trasformazione per migliorare le condizioni di vita delle donne. Questo stile di vita, caratterizzato da sfide imposte dalla Repubblica islamica fin dal 1979, va contro i valori sociali sviluppati dalla popolazione e da una società moderna e giovane.

È evidente che la nazione e la società iraniana, soprattutto dopo la rivolta femminile del settembre 2022, hanno compreso che il sistema autoritario deve aprirsi ad un cambiamento radicale e, a questo fine, consentire lo svolgimento di un referendum popolare che sancisca l'emancipazione e la liberazione delle donne dagli schemi religiosi e patriarcali. Molti dei diritti rivendicati sono già presenti nella Costituzione iraniana, ma non vengono adeguatamente garantiti. Fino a quando il sistema non adotterà misure concrete, questa tensione tra teoria e prassi e la sottostante questione femminile rimarranno aperte e continueranno a rappresentare un fattore di divisione tra l'autorità governativa e il popolo iraniano.

Riferimenti bibliografici

Bayat A. (2007), *Making Islam Democratic: Social Movements and the Post-Islamist Turn*, Stanford University Press, Stanford.

- Bayat A. (2010), *Life as Politics: How Ordinary People Change the Middle East*, Stanford University Press, Stanford.
- Bayat A. (2022), “آهتسا یرگی د بالقنا هانتسا رد نارای ایآ”, *Zeitoons* (trad. it. del titolo a cura dell'autrice: “L'Iran è sull'orlo di un'altra rivoluzione?”), disponibile al sito: <https://www.zeitoons.com/109631>.
- Club dei Giovani Giornalisti (2022), “تاباختن ارآ بسک یارب نانز زا یرازبا هدافتس”, *YJC* (trad. it. del titolo a cura dell'autrice: “Usare le donne come strumento per ottenere voti alle elezioni non è corretto”), disponibile al sito <http://www.yjc.ir/00WfZT>.
- Hoodfar H., Sadr S. (2010), “Islamic Politics and Women's Quest for Gender Equality in Iran”, *Third World Quarterly*, 31, 6: 885-903.
- Hosseinkhah M. (2018), “هیلع موادم یهزرابم و یزاسداهن لاس مزداد و نانز شبنج: ۱۳۸۸ ات ۶”, *Aasoo*, (trad. it del titolo a cura dell'autrice: “1997-2009: Il movimento delle donne e i dodici anni di istituzionalizzazione e lotta continua contro la disuguaglianza”), disponibile al sito: <https://www.aasoo.org/fa/articles/1812>.
- Kar M. and Farshi G. (2008), “Focusing on Women in the Internal Politics of Iran”, *The Brown Journal of World Affairs*, 15, 1: 75-86.
- Kar M., Pourzand A. (2021), “Iranian Women in the Year 1400: The Struggle for Equal Rights Continues”, *Atlantic Council*, disponibile al sito: <https://www.atlanticcouncil.org/in-depth-research-reports/issue-brief/iranian-women-in-the-year-1400-the-struggle-for-equal-rights-continues/>.
- Mir-Hosseini Z. (1993), *Marriage on Trial: A Study of Islamic Family Law*, I.B. Tauris, London.
- Motamedi M. (2023), “‘Academic decline’: Why Are University Professors Being Expelled in Iran?”, *Aljazeera*, disponibile al sito <https://www.aljazeera.com/news/2023/8/30/academic-decline-why-are-university-professors-being-expelled-in-iran>.
- Povey T. (2016), “The Impact of Sanctions and Neo-Liberalism on Women's Organising in Iran”, *Social Sciences*, 5, 3: 1-14.
- Rostami-Povey E. (2016), *Women's Education and Employment in Iran*, in Takhar S., ed., *Gender and Race Matter: Global Perspectives on Being a Woman*, Emerald Group Publishing Ltd., Bingley.
- Rouhani H. (2022), “Discorso del presidente del 12 aprile”, *President.ir*, disponibile al sito: <https://www.president.ir/fa/120447>.
- Shojaee M. (2023), “آدی ناکتیم ارباود و دیشکب قیمع یسفن تسین رتهب د”, *Deutsche Welle*. (trad.it. del titolo a cura dell'autrice: “Approvazione generale del disegno di legge per migliorare la sicurezza delle donne, senza menzionare la violenza domestica”), disponibile al sito <https://dw.com/fa-ir/65271571>.
- SWI (2017), “Iran, giudice donna ai vertici di tribunale”, *Swissinfo.ch*, disponibile al sito: <https://www.swissinfo.ch/ita/tutte-le-notizie-in-breve/iran--giudice-donna-ai-vertici-di-tribunale/42962818>.
- Zakeri S. (2022a), “‘Donna, Vita e Libertà’: le proteste in Iran”, *Rivista Il Mulino*, disponibile al sito: <https://www.rivistailmulino.it/a/donna-vita-e-libert-le-proteste-in-iran>.
- Zakeri S. (2022b), “Le rivendicazioni delle donne e le proteste in Iran: le radici femminili della rivolta in Iran”, *Questione Giustizia*, disponibile al sito: <https://www.questionegiustizia.it/articolo/iran-proteste>.

Zakeri S. (2022c), "Women Contribution to the Modern Political Space in Iran", *Euras Journal of Social Sciences*, 2, 1: 57-175.

Sitografia

<https://bidarzani.com/>.

<https://media.president.ir/uploads/ads/148214204462093500.pdf>.

<https://www.refworld.org/docid/3ae6b56710.html>.

<https://rc.majlis.ir/fa/law/show/845048>.

Elenco degli autori

Paola Aiello Docente di Didattica e Pedagogia Speciale – Direttrice del Dipartimento di Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione, Università degli Studi di Salerno

Mariaevelina Alfieri Dirigente Biologa di Patologia Clinica presso A.O.R.N. Santobono-Pausilipon, Napoli

Rita Patrizia Aquino Docente di Tecnologia e Legislazione Farmaceutica – Cattedra UNESCO “Plants for Health in the Mediterranean Tradition”, Dipartimento di Farmacia, Università degli Studi di Salerno

Clementina Cantillo Docente di Storia della Filosofia, Dipartimento di Scienze del Patrimonio Culturale, Università degli Studi di Salerno

Ida Caracciolo Giudice del Tribunale Internazionale del diritto del mare – Docente di Diritto internazionale, Università della Campania “Luigi Vanvitelli”

Lucia Casale Presidente della Sezione penale del Tribunale di Salerno – Presidente del Comitato Pari Opportunità del Consiglio Giudiziario

Giuseppina Cersosimo Docente di Istituzioni di Sociologia, Dipartimento di Studi Politici e Sociali, Università degli Studi di Salerno

Cristina Coppola Docente di Didattica della matematica, Dipartimento di Matematica, Università degli Studi di Salerno

Virgilio D’Antonio Docente di Diritto comparato dell’informazione – Direttore del Dipartimento di Scienze Politiche e della Comunicazione, Università degli Studi di Salerno

Anna Maria D’Ursi Docente di Chimica Farmaceutica e Tossicologica 1, Dipartimento di Farmacia, Università degli Studi di Salerno

Federica De Rosa Specializzanda in Farmacologia e Tossicologia Clinica presso il Dipartimento di Medicina, Chirurgia e Odontoiatria, “Scuola Medica Salernitana”, Università degli Studi di Salerno

Sergio Pietro Destefanis Docente di Economia Politica – Direttore del Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche, Università degli Studi di Salerno

Angela Di Stasi Docente di Diritto Internazionale e di Diritto dell'Unione europea, Dipartimento di Scienze Giuridiche – Delegata di Ateneo alle Pari Opportunità, Università degli Studi di Salerno

Rosario Espinosa Calabuig Catedratica de Derecho Internacional Privado, Universidad de Valencia

Chiara Esposito Docente di Geometria, Dipartimento di Matematica, Università degli Studi di Salerno

Amelia Filippelli Docente di Farmacologia, Dipartimento di Medicina, Chirurgia e Odontoiatria, “Scuola Medica Salernitana”, Università degli Studi di Salerno

Elisa Fornalé Swiss National Science Foundation Professor – World Trade Institute, University of Bern

Manuela Grimaldi Personale Tecnico-amministrativo, Dipartimento di Farmacia, Università degli Studi di Salerno

Fabia Grisi Docente di Chimica generale e inorganica, Dipartimento di Chimica e Biologia “Adolfo Zambelli”, Università degli Studi di Salerno

Irene Izzo Docente di Chimica Organica, Dipartimento di Chimica e Biologia “Adolfo Zambelli”, Università degli Studi di Salerno

Serafina Lapenta Ricercatrice, Dipartimento di Matematica, Università degli Studi di Salerno

Vincenzo Loia Magnifico Rettore Università degli Studi di Salerno

Delfina Malandrino Docente di Programmazione distribuita, Dipartimento di Informatica, Università degli Studi di Salerno

Ornella Malandrino Docente di Responsabilità sociale di impresa – Direttrice del Dipartimento di Scienze Aziendali – Management & Innovation Systems – Direttrice di OGEPO, Università degli Studi di Salerno

Marica Manilia Vice President of communications and marketing – Business Experience Specialist, Brain Computing S.p.A

Fernanda Mazzotta Docente di Economia Politica, Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche, Università degli Studi di Salerno

Marialaura Noce Ricercatrice, Dipartimento di Informatica, Università degli Studi di Salerno – Coordinatrice nazionale delle donne in matematica per *European Women in Mathematics*

Roberto Pantani Docente di Principi di Ingegneria Chimica – Direttore del Dipartimento di Ingegneria Industriale, Università degli Studi di Salerno

Lavinia Parisi Docente di Economia Politica, Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche, Università degli Studi di Salerno

Chiara Pauciulo Vice Presidente del Comitato Femminile Plurale di Confindustria Salerno

Maria Rosaria Pelizzari Docente a contratto di Storia delle Donne, Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Salerno – Presidente Onoraria dell'Osservatorio interdipartimentale per gli Studi di Genere e le Pari Opportunità (OGEPO)

Gianvittorio Rizzano Docente di Tecnica delle costruzioni – Direttore del Dipartimento di Ingegneria Civile, Università degli Studi Salerno

Iside Russo Già Presidente della Corte di Appello di Salerno

Paola Sabatini Dirigente, Referente per le strutture U.O.S. Microbiologia e Virologia e strutture organizzative: Laboratorio analisi, Presidio Ospedaliero San Francesco d'Assisi di Oliveto Citra (SA)

Annamaria Sapienza Docente di Discipline dello spettacolo, Dipartimento di Scienze del Patrimonio Culturale, Università degli Studi Salerno

Maria Tota Docente di Algebra, Dipartimento di Matematica, Università degli Studi Salerno – Referente STEM per Soroptimist

Daniela Vellutino Docente di Comunicazione pubblica e linguaggi istituzionali, Dipartimento di Scienze Politiche e della Comunicazione, Università degli Studi Salerno

Shirin Zakeri Assegnista di ricerca in Storia contemporanea dell'Iran, Dipartimento di Scienze dell'Antichità, Sapienza Università di Roma

APPENDICE

La Roadmap di Unisa in tema di pari opportunità

6-10 marzo 2023

Centro bibliotecario di Ateneo

DONNE E CULTURA: UN BINOMIO IMPERFETTO

La mostra bibliografica è incentrata sul rapporto, a volte difficile, che ha unito e che unisce tutt'oggi le donne alla cultura.

Il percorso espositivo propone un percorso di lettura che, a più livelli di approfondimento e da diversi punti vista, permette di inquadrare il problema dell'esclusione delle donne dalla cultura e dall'accesso all'istruzione.

8-9 marzo 2023

Dipartimento di Scienze del Patrimonio Culturale (DiSPAC)

QUEENSHIP AND WOMEN POWER. POTERE E MEDIAZIONE POLITICA NELLE CORTI EUROPEE (SECOLI XVI-XVIII)

Il Convegno internazionale intende valorizzare le indagini sul ruolo femminile all'interno della dimensione cortigiana europea, estendendo il più possibile l'ambito d'osservazione e prefiggendosi di analizzare la *leadership* femminile delle Regine *sub iuris*, delle Reggenti, delle Regine consorti, senza trascurare quelle figure femminili che, sebbene non titolari della sovranità, si rivelarono fondamentali nell'intreccio degli equilibri di corte e nelle dinamiche politiche internazionali. Si articola in quattro sessioni plenarie alle quali interverranno circa 30 studiosi italiani e stranieri di riconosciuta fama internazionale, oltre a numerosi docenti del nostro Ateneo.

16 marzo 2023

Dipartimento di Scienze del Patrimonio Culturale (DiSPAC)

a cura del Laboratorio di Filosofia e Linguaggi dell'Immagine

PRESENTAZIONE/DIBATTITO SULLA EDIZIONE ITALIANA DI RACHEL BESPALOFF, L'ETERNITÀ NELL'ISTANTE, a cura di Cristina Guarnieri e Laura Sanò, Castelvechi, Roma, 2022

La recente pubblicazione del primo volume delle Opere complete di Rachel Bepaloff costituisce l'occasione per far conoscere il pensiero di questa straordinaria filosofa del XX secolo. Originaria dell'Ucraina ma vissuta in Francia, si è concentrata sul tentativo

di definire, da un punto di vista storico-filosofico, il problema della violenza e della guerra nelle sue diverse forme ed espressioni.

17 aprile 2023

Dipartimento di Scienze Giuridiche (DSG) in collaborazione con la Corte di Appello di Salerno ed il Comitato pari opportunità del Consiglio giudiziario

Convegno internazionale

Sessione antimeridiana

L'EFFETTIVITÀ DELLA TUTELA ORDINAMENTALE IN ITALIA RISPETTO ALLA VIOLENZA DOMESTICA E DI GENERE SOTTO LALENTE DELLA CORTE DI STRASBURGO

Sessione pomeridiana

CONVENZIONE EUROPEA E ORDINAMENTO ITALIANO: VECCHIE E NUOVE QUESTIONI SOSTANZIALI E PROCEDURALI

La sessione di studi – che si tiene presso l'Aula Magna della Cittadella Giudiziaria di Salerno – in prosecuzione dei lavori mattutini del Convegno internazionale che si svolge presso l'Università di Salerno declina, a beneficio degli operatori giudiziari (magistrati e avvocati) – e con il loro contributo al dibattito – il tema dei rapporti tra ordinamento italiano e Convenzione europea dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali rispetto al *focus* tematico dedicato al contrasto della violenza domestica e di genere ed alla effettività della tutela. La lente di osservazione utilizzata è costituita dalla giurisprudenza della Corte di Strasburgo relativa all'Italia e alle sue ricadute ordinamentali.

20 aprile 2023

Dipartimento di Informatica (DI)

sostenuta da Missione Diplomatica USA in Italia, in collaborazione con Microsoft, Fondazione Compagnia di San Paolo, Eni e ING

CODING GIRLS

Il Dipartimento di Informatica organizza con la Fondazione Mondo Digitale la nona edizione del programma Coding Girls presso l'Università di Salerno con la partecipazione di numerose scuole secondarie di secondo grado del territorio. L'iniziativa ha come obiettivo il raggiungimento delle pari opportunità nel settore scientifico e tecnologico. Il programma vuole allenare le nuove generazioni di studentesse e studenti alle STEM e supportarle ad orientarsi nelle carriere del futuro. Attraverso esperienze formative alla pari, job talk di orientamento alle carriere del futuro, *self assessment* e la presentazione di modelli positivi,

Coding Girls affronta la lotta a pregiudizi e stereotipi per accelerare il raggiungimento delle pari opportunità nel settore scientifico e tecnologico e nel mondo del lavoro.

13-14 giugno 2023

Dipartimento di Scienze del Patrimonio Culturale (DiSPAC)

NICOLE LORAUX. SGUARDI NON CONVENZIONALI SUL MONDO ANTICO

Convegno internazionale. Figura di spicco degli studi classici, Nicole Loraux è stata un'importante storica e filologa francese che ha proposto una rilettura originale e metodologicamente innovativa del femminile nella Grecia antica. Attraverso i suoi studi ha fatto riemergere l'importanza dell'universo femminile per lungo tempo oscurato ed escluso, restituendolo a pieno titolo al processo storico della tradizione filosofica occidentale.

19 ottobre 2023 (Evento patrocinato)

WOMEN IN CHARGE ON TOUR – VI TAPPA ANNUALE

L'Ateneo salernitano ospita la sesta tappa annuale del *Women In Charge on Tour*. L'iniziativa, organizzata in collaborazione con UNISA e Comitato Femminile Plurale Confindustria Salerno, si aprirà con attività di benessere, fitness e *flash mob* di autodifesa personale, organizzati dal CUS UNISA nelle strutture sportive del Campus universitario di Baronissi. A seguire, presso l'aula Gabriele De Rosa del Campus di Fisciano, avrà luogo la "Conferenza sulla Parità di Genere" nell'ambito della quale verranno affrontate tematiche relative alla parità di genere in ogni ambito della vita, dall'*empowerment* femminile all'inclusione, con l'obiettivo di creare un *hub* di contenuti in grado di dar voce a mondi diversi.

14-15 novembre 2023

Dipartimento di Studi Politici e Sociali (DISPS)

VIOLENZA CONTRO LE DONNE E LE BAMBINE: IMPLICAZIONI SOCIALI PER LA SALUTE E IL FUTURO

Questo Convegno internazionale vuole essere una occasione di confronto sui temi della violenza contro le donne e le bambine considerando, in un'ottica di parità, le conseguenze di questa su salute, lavoro, istruzione, formazione, percorso di vita. L'approfondimento di spiegazioni relative ai ritardi nel contrasto alla violenza e ai suoi molteplici effetti suggerisce l'adozione di categorie di analisi e linguaggio interdisciplinari in grado di riaffermare conoscenze per la prevenzione e il contrasto alla violenza

insieme allo sviluppo di pratiche e modelli di promozione per il benessere e la salute delle donne.

23 novembre 2023

Dipartimento di Scienze Giuridiche (DSG) in collaborazione con la Corte di Appello di Salerno ed il Comitato pari opportunità del Consiglio giudiziario

DONNE MIGRANTI E VIOLENZA DI GENERE NEL CONTESTO GIURIDICO INTERNAZIONALE, EUROPEO E NAZIONALE

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il Convegno di studi verte sul tema della violenza rispetto alle donne migranti, alla luce del collegamento violenza/genere/migrazioni. La sessione mattutina – in programma presso il Campus di Fisciano – si concentra sulla rilevanza del fattore culturale nell'ambito di condotte penalmente rilevanti in danno di donne migranti, soffermandosi su alcune pratiche che, in omaggio a forme di condizionamento religioso e culturale, concretizzano forme gravi di violenza contro le donne che risultano idonee a legittimare il ricorso a forme di protezione internazionale. La sessione pomeridiana – in programma presso l'Aula Magna della Cittadella Giudiziaria di Salerno e in attuazione del Protocollo di intesa tra l'Ateneo e la Corte di Appello di Salerno in tema di pari opportunità – analizza le forme di violenza sulle donne migranti alla luce della prassi giudiziaria, senza trascurare, altresì, l'importanza dell'integrazione sociale delle vittime nelle comunità di accoglienza.

30 novembre - 2 dicembre 2023

Dipartimento di Scienze Giuridiche (DSG)

SCUOLA, UNIVERSITÀ E RICERCA: DIRITTI, DOVERI E DEMOCRAZIA NELLO “STATO DI CULTURA”

Il Convegno internazionale di studi, in programma presso l'Ateneo salernitano e il Comune di Cava de' Tirreni, si concentra sulla promozione e protezione del diritto all'istruzione, soffermandosi sulle questioni giuridiche attualmente aperte nel contesto della transizione ecologica e digitale.

4 dicembre 2023

Dipartimento di Scienze Politiche e della Comunicazione (POLICOM) e Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche (DISES) in collaborazione con le associazioni studentesche del laboratorio di riflessione civica Futuroincorso nel quadro del progetto LIBenter

CHE FINE HA FATTO LA CLAUSOLA DI CONDIZIONALITÀ SUL RIEQUILIBRIO DI GENERE NEL PNRR? UN CASO DI MONITORAGGIO CIVICO: LIBENTER

Il Convegno intende analizzare l'impatto della "clausola di condizionalità" relativa alla priorità trasversale della parità di genere nell'assegnazione dei finanziamenti PNRR attraverso le attività di monitoraggio civico messe in campo dal progetto LIBenter.

