POLITECNICO DI TORINO
Repository ISTITUZIONALE

COME PRATICARE LA PARITÀ DI GENERE IN FILOSOFIA? ALCUNE PROPOSTE

*Original*
COME PRATICARE LA PARITÀ DI GENERE IN FILOSOFIA? ALCUNE PROPOSTE / Tripodi, V.. - In: I CASTELLI DI YALE ONLINE. - ISSN 2282-5460. - ELETTRONICO. - 2(2015), pp. 59-68. [10.15160/2282-5460/1138]

*Availability:*
This version is available at: 11583/3005025 since: 2025-11-08T20:33:05Z

*Publisher:*
Università di Ferrara

*Published*
DOI:10.15160/2282-5460/1138

*Terms of use:*

This article is made available under terms and conditions as specified in the corresponding bibliographic description in the repository

*Publisher copyright*

(Article begins on next page)

20 November 2026

IL TEMA Womens' Mind

i castelli di yale • online
anno III, 2015, numero 2

VERA TRIPODI

# COME PRATICARE LA PARITÀ DI GENERE IN FILOSOFIA?
## ALCUNE PROPOSTE

1. *Premessa*

Le donne sono, come tristemente noto, scarsamente rappresentate in accademia (Jenkins – Hutchison 2014). Secondo i dati raccolti presso alcuni dei più importanti atenei in Europa e nei paesi anglosassoni (Valiant 1998), il fenomeno sembra interessare in particolare la filosofia come disciplina e conseguentemente i dipartimenti di filosofia. Sebbene vi siano stati importanti cambiamenti rispetto ad alcune aree disciplinari come quelle delle scienze matematiche e mediche (molte più donne si iscrivono oggi rispetto al passato ai corsi di laurea in matematica) e nonostante in alcuni paesi occidentali siano state messe in atto delle serie politiche di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale docente che hanno in parte bilanciato il *gender gap* in accademia, sembra che la filosofia e i dipartimenti in cui viene insegnata non siano stati sfiorati da questi importanti cambiamenti politico-sociali. A oggi poche donne, malgrado statisticamente più femmine che maschi si laureino o conseguano un dottorato in filosofia, fanno poi carriera all'università. Tra i docenti di ruolo di prima fascia il numero degli uomini è infatti ancora considerevolmente maggiore a quello delle donne. Secondo i dati a nostra disposizione, l'80% delle posizioni permanenti e di potere

nei dipartimenti di filosofia in Occidente è ricoperto da uomini (Haslanger 2008).

Negli ultimi anni negli Stati Uniti d'America e in alcuni paesi del Nord Europa[1], si è assistito alla nascita di un vivace dibattito interno ai dipartimenti di filosofia sulle ragioni di questa disparità di genere che ha coinvolto sia filosofe che filosofi (Antony 2012; Haslanger 2008; Valia 2005). Questo dibattito (Tripodi 2015) mira a trovare una risposta a domande quali: perché la filosofia come disciplina e come professione sembra avere più di altri settori scientifici un problema specifico con la discriminazione di genere? Il *gender gap* in filosofia è un fenomeno che ha a che fare esclusivamente con il fatto che la disciplina sia per lo più *ancora* pensata, anche dai filosofi professionisti, come espressione di quella razionalità di cui *per natura* gli uomini sarebbero più capaci rispetto alle donne? Oppure la scarsa presenza delle donne nei dipartimenti di filosofia è un fenomeno che riguarda non solo questioni di carattere culturale e sociale, ma la disciplina in sé? Vale a dire, sono alcune caratteristiche della filosofia come disciplina, quali certi suoi modelli argomentativi o la natura dei temi considerati validi ad esempio, a essere *intrinsecamente* discriminatori? Può la filosofia come disciplina, anche in maniera implicita, veicolare diseguaglianze di genere ?

In questo breve saggio, non esaminerò la questione delle possibili cause della scarsa presenza delle donne in filosofia o nei dipartimenti di filosofia, tantomeno di come la filosofia possa non essere neutrale rispetto al genere e discriminare alcune categorie sociali. Piuttosto, mi concentrerò di seguito su alcune proposte che sono state avanzate, che fanno parte delle cosiddette *best practices*, volte a trovare una soluzione o perlomeno a mitigare il fenomeno del *gender gap* nei dipartimenti di filosofia e a promuovere una maggiore presenza e partecipazione delle donne nell'accademia. Alla base di tali proposte vi è, può sembrare ovvio sottolinearlo, l'opinione condivisa che le donne siano di fatto discriminate in filosofia e che tale disuguaglianza debba essere contrastata. Molte filosofe meriterebbero, a ragione si ritiene, una maggior visibilità di quella che effettivamente hanno. Questa convinzione, laddove condivisa, ha spinto alcuni dipartimenti

[1] Si veda al riguardo la *Women in Philosophy Task Force* consultabile al link: <http://web.mit.edu/wphtf/Welcome.html>; inoltre, vd. anche *Philosophy departments: Women-Friendliness Recognition*, accessibile al sito <http://www.swipuk.org/women-friendly/>.

a dotarsi di *vademecum* o regolamenti interni per il personale (docente e non docente)[2]. Vediamo dunque nelle pagine che seguono quali potrebbero essere concretamente le pratiche da seguire per incoraggiare la (o sensibilizzare alla) parità di genere in filosofia e i comportamenti da assumere per evitare discriminazioni[3].

## 2. *Buone pratiche per promuovere la parità di genere: alcune proposte*

2.1. *Organizzazione di convegni o seminari*. Quando si è tra gli organizzatori di un convegno o di un seminario sarebbe opportuno assicurarsi che tra gli invitati scelti, in qualità di esperti, vi siano anche relatrici. Occorre tenere in mente e considerare che, quando si è alle prese con la preparazione di un convegno, – come alcune ricerche hanno evidenziato – chi ne organizza uno è fortemente influenzato (o influenzata) nella scelta degli invitati dal genere di appartenenza. La ragione che motiva questa scelta risiede nel fatto che è comune attribuire, spesso in una maniera del tutto inconscia, competenza e autorità epistemica prevalentemente agli uomini (Fricker 2007). Questo pregiudizio (*bias*) implicito condiziona, come si diceva, in maniera a volte inconsapevole le nostre scelte (McGlone – Aronson 2006). Come alcuni studi mostrano, a parità di pubblicazioni, di norma si preferisce come esperto un uomo a una donna; in alcuni casi addirittura si predilige un uomo anche quando il suo *curriculum* è qualitativamente meno competitivo o prestigioso di quello di una donna. Vittime di questo pregiudizio e meccanismo psicologico sono anche le donne. Vale a dire, molte donne cadono in questa trappola cognitiva quando si preparano a pianificare un evento scientifico, poiché anch'esse scelgono, di *default*, come esperti relatori maschi

[2] Si raccomanda la lettura di questo documento redatto dalla SWIP-UK (*The Society for Women in Philosophy, UK*) e dalla *British Philosophical Association Committee for Women in Philosophy* disponibile al seguente link: <http://www.swipuk.org/notices/2011-0908/Women in Philosophy in the UK (BPA-SWIPUK Report).pdf>.

[3] Si veda l'articolo pubblicato sul blog *Feminist Philosophers: 10 small things you can do to promote gender equality in Philosophy* (<https://feminist-philosophers.wordpress.com/2010/01/04/ten-small-things-you-can-do-to-promote-gender-equity-in-philosophy/>).

con l'evidente conseguenza di non dare visibilità a quelle donne (altrettanto esperte) che la meriterebbero. Come correggere allora questo comportamento discriminatorio? Poiché si tratta di meccanismi che agiscono in maniera talvolta inconscia non è semplice sottrarsi a essi. Per redigere la lista degli esperti da invitare in maniera più equa, un aiuto può venirci dal database *The UPDirectory – Directory of Philosophers from Underrepresented Groups in Philosophy* (disponibile al seguente link: <http://www.theupdirectory.com/>) in cui si possono trovare molte informazioni sulle donne che lavorano fuori o dentro l'accademia in riferimento alla loro area filosofica di competenza e di specializzazione. Questo database è un valido strumento per chi vorrebbe invitare una donna a un convegno ma non sa quali donne lavorano sull'argomento dell'evento che si vuole pianificare, o in quel momento non gliene viene in mente una. Questo database è stato pensato proprio con lo scopo di limitare alcuni degli effetti negativi dei pregiudizi impliciti che sono spesso la causa della scarsa visibilità delle donne in accademia. Una possibilità per promuovere una maggior visibilità delle donne può essere quella di proporsi di organizzare un convegno o una sua sessione nel rispetto della parità di genere e con la consapevolezza dei meccanismi che condizionano le nostre scelte.

2.2. *Partecipazione a convegni o a seminari*. Che cosa possiamo fare quando invece partecipiamo a un convegno che vede solo uomini nel programma? Quando vi si partecipa in qualità di relatori o auditori in cui tutti gli *speakers* (o la maggior parte di essi) sono maschi, sarebbe opportuno segnalare agli organizzatori l'assenza o la scarsa presenza femminile. In che modo segnalare questo fatto? Il suggerimento è quello di "dire qualcosa" al riguardo, nella maniera a noi più confacente e nel modo che si ritiene più opportuno. Non si deve essere necessariamente polemici, tantomeno aggressivi, con gli organizzatori. Il miglior atteggiamento è quello di fare osservazioni costruttive oppure usare l'ironia. Come sottolineato da Jennifer Saul (2014), occorre tener presente che si possono nutrire pregiudizi senza esserne consapevoli. Nessuno sembra essere infatti immune da pregiudizi, neppure chi nutre sentimenti democratici o è spinto da ideali egualitari. Come suggerisce Saul, non dobbiamo pertanto necessariamente biasimare chi nutre pregiudizi di genere poiché in alcuni casi questi potrebbe non rendersene conto, né può essere ritenuto colpevole per essere stato educato o cresciuto in una società sessista. Tali pre-

giudizi, specie quando agiscono e si attivano in maniera inconscia, non possono dunque essere sempre eliminati. Al più, possono essere anticipati o mitigati nei loro effetti nocivi e dannosi. Perciò, più siamo consapevoli della passività di tali meccanismi, più probabilità abbiamo di gestirli. In linea con questa prospettiva, è nata l'iniziativa denominata «Gendered Conference Campaign», con la quale vengono contattati via posta elettronica gli organizzatori di convegni che non vedono donne tra i partecipanti per segnalare questa esclusione e per sensibilizzare il comitato organizzativo verso una questione di cui potrebbe non essere consapevole.

2.3. *La curatela di un volume o di un numero di rivista*. Quando si cura un volume o l'uscita di un numero di una rivista scientifica non invitare solo uomini a scrivere un contributo. L'ideale sarebbe quello di far prevalere anche per le curatele una scelta di genere e tentare di coinvolgere lo stesso numero di collaboratori in relazione alla loro appartenenza di genere.

2.4. *Programmi di esami*. Quando si tiene un corso universitario, sarebbe opportuno includere nei programmi di esame saggi, libri o capitoli di libri scritti da donne. Sebbene nei manuali di storia della filosofia le filosofe siano quasi del tutto assenti, ci si dovrebbe sforzare – compatibilmente con il corso che si insegna – di dare da leggere e studiare ai propri studenti e alle proprie studentesse contributi scritti anche da donne. Malgrado oggi molte donne di alto profilo pubblichino con editori e riviste accademiche di grande prestigio scientifico, queste non sempre sono incluse nel *syllabus*. Oltre ad essere discriminatoria, questa esclusione ha l'effetto di alimentare la falsa credenza che le donne non siano buone filosofe, diffondendo l'idea che il pensiero razionale non si addica alle donne (che per loro natura sarebbero irrazionali), o che la filosofia sia espressione del solo punto di vista maschile. Inoltre, inserire contributi di donne nei programmi d'esame e discuterne durante un corso significa anche presentare alle studentesse un possibile modello di donna da emulare. Quando ciò avviene, molte più ragazze decidono (al termine dei loro studi) di intraprendere una carriera universitaria iniziando un dottorato di ricerca.

2.5. *Concorsi e reclutamento del personale docente*. Quando si è parte di una commissione di concorso per una posizione che si apre o per la valutazione della didattica, sarebbe opportuno accertarsi che tutti i commissari presenti siano a conoscenza dei meccanismi relativi

agli stereotipi impliciti di cui abbiamo parlato sopra. Secondo alcuni studi, stereotipi e preconcetti di genere influenzano negativamente la valutazione dei *curricula* delle donne. Ciò accade anche quando i valutatori sono donne. La ragione di ciò sta nella tendenza (tanto degli uomini quanto delle donne) a prendere maggiormente sul serio il *curriculum* di un uomo. Prima di iniziare una valutazione o un esame, occorrerebbe discutere e stabilire con esattezza quali sono i criteri da seguire nella selezione e applicarli poi in maniera coerente a tutti i candidati, senza distinzione di sesso. Ricerche mostrano infatti che anche durante una selezione per un concorso o un esame spesso vengono usati standard differenti in relazione al genere di appartenenza del candidato. Può accadere che quando i criteri di selezione o valutazione non sono stati articolati in maniera esplicita fin dall'inizio, possono essere modificati in corso d'opera per favorire (anche inconsciamente) candidati che appartengono a un gruppo o a un sesso privilegiato. Inoltre, come alcuni autori sostengono, occorre mettere criticamente in discussione il presunto criterio di imparzialità con cui rivendichiamo di valutare il profilo di un filosofo, nonché le sue *performances* (quali interventi a seminari o convegni).

Per una valutazione che vuole essere il più possibile equa e corretta rispetto alla parità di genere serve poi prendersi il tempo giusto. Quando i valutatori sono molto occupati e distratti da altri incarichi, o sono sotto pressione, tendono a dare un punteggio più basso alle donne rispetto agli uomini durante una selezione o un colloquio di lavoro (una *job interview* o *performance*). Al contrario, i pregiudizi di genere vengono meno quando i valutatori prestano più attenzione ai profili dei candidati sotto esame e hanno più tempo nella formulazione dei loro giudizi.

Quando si valuta un candidato, inoltre, occorrerebbe considerare il profilo biografico e il *curriculum* (l'*application*) nella loro completezza: ad esempio, non si dovrebbe far dipendere il proprio giudizio dal peso che può avere una lettera di raccomandazione o dal prestigio che ha l'affiliazione accademica di appartenenza del(la) candidato(a). Ricerche mostrano infatti che, anche a parità di *curriculum*, i professori tendono a scrivere lettere di raccomandazione più dettagliate e con toni più elogiativi per i loro studenti maschi. Altra buona regola consigliata è quella di riconsiderare periodicamente e con occhio critico i criteri di valutazione cui siamo soliti attenerci per verificare se gli appartenenti a gruppi minoritari (come donne e altre categorie sociali discriminate) vengono da essi inclusi o esclusi e dun-

que se eventualmente preconcetti o pregiudizi stiano influenzando le nostre decisioni. Donne e soggetti appartenenti a categorie socialmente discriminate sono infatti valutati con standard differenti rispetto a quelli che si fanno valere per gli uomini e per i gruppi privilegiati. Per esempio, è comune nutrire pregiudizi in merito alla loro capacità e abilità di partecipare a un gruppo di ricerca, di ottenere fondi per le loro ricerche, di fare da *tutor* agli studenti, di produrre articoli scientifici di qualità. Quando valutiamo qualcuno non dimentichiamoci allora di ricordare che candidati che provengono da istituzioni accademiche considerate meno prestigiose o appartenenti a categorie sociali discriminate spesso non vengono presi sufficientemente sul serio o valutati come dovrebbero. Nelle selezioni e nei giudizi che pronunciamo, dovremmo riflettere di più sul fatto che chi proviene da università e istituzioni diverse potrebbe offrire una prospettiva innovativa rispetto alla ricerca e alla didattica che si svolge nel dipartimento in cui lavoriamo.

2.6. *Le* review *per le riviste scientifiche*. Se si è parte della redazione di una rivista scientifica o del suo comitato scientifico, sarebbe opportuno insistere perché venga praticata, durante la valutazione di una articolo inviato, la cosiddetta *blind review*. Come alcuni dati mostrano, quando la revisione da parte di un esperto non è anonima, gli articoli delle donne vengono rifiutati in prima battuta. Questo accade anche per articoli scritti da filosofi o filosofe provenienti da atenei considerati non prestigiosi. Vale a dire, l'articolo inviato a una rivista da un uomo o da qualcuno che svolge la sua attività di ricerca in un'università come quella di Oxford tende ad essere preso molto più considerazione di quello mandato da chi lavora invece in un'università che non può vantare lo stesso prestigio o è una donna. Anche in questo caso, vi è un *bias* a favore di nomi importanti e conosciuti della filosofia (verso cui si tende a essere più benevoli rispetto alle critiche che si possono sollevare) e un *bias* a sfavore di nomi stranieri o verso alcune istituzioni accademiche. La revisione anonima di un articolo rende il processo di valutazione certamente più equo sia nei confronti delle donne sia di chi appartiene a certe categorie sociali o proviene da istituzione (ritenute) non prestigiose.

2.7. *Riconoscere sempre il contributo scientifico delle donne*. Occorre sviluppare l'abitudine a riconoscere sempre il lavoro delle donne. Secondo alcuni dati, vi è una certa reticenza a riconoscere il contributo scientifico apportato dalle donne. Questa reticenza ha a che fare

con i diversi modi in cui gli uomini si comportano durante le discussioni filosofiche. Molte donne hanno, per delle ragioni oggi ben note (Tripodi 2015), la tendenza a essere meno brillanti durante un intervento pubblico o a essere meno partecipi durante una discussione filosofica. Durante un seminario o una conferenza, per esempio, le donne tendono a fare meno domande o a sollevare meno obiezioni. Per sradicare questa consuetudine, durante un seminario o una conferenza sarebbe opportuno ammettere pubblicamente il contributo che una donna sta dando alla discussione e farlo notare agli altri, quando questi non lo fanno. Anche qui il suggerimento è di riconoscere il merito di una donna alla partecipazione al dibattito filosofico nel modo che sembra a noi più adatto. Per esempio, in un caso come quello del contesto di un seminario, si può pensare – se si prende la parola per un intervento – di anticipare quello che abbiamo da dire facendo una osservazione come questa: «Maria stava a ragione affermando qualcosa di simile prima...». Occorre inoltre tentare di stimolare la partecipazione delle donne durante una discussione. Per esempio, una buona pratica da mettere in atto è quella di dare sempre prima la parola a una donna quando si è moderatori, perché questo spinge più donne ad alzare la mano e a fare domande. Ricordiamo inoltre di inserire tra i ringraziamenti di un libro o di un articolo le donne che ci hanno scientificamente aiutato, sostenuto e influenzato nella nostra ricerca.

2.8. *Prestare attenzione alle nostre interlocutrici*. Quando si parla con una donna, durante una riunione di lavoro o un'attività seminariale, cercare di guardarla negli occhi e ascoltare con attenzione ciò che ci sta dicendo. È comune infatti, in contesti accademici pubblici, sia agli uomini sia alle donne, non stabilire un contatto visivo se l'interlocutore è donna. La conseguenza di questa consuetudine è che la nostra interlocutrice tenderà con molta probabilità a non sentirsi ascoltata con la dovuta attenzione, demotivata rispetto alla relazione che sta tenendo, poiché portata a credere che quello che dice non sia particolarmente interessante o a pensarsi non sufficiente capace di argomentare filosoficamente. Occorrerebbe inoltre avere un atteggiamento meno aggressivo e più costruttivo durante la discussione filosofica[4].

[4] Sulla campagna «Mentoring and support», si consiglia di leggere questo documento: <http://www.swipuk.org/mentoring/>; sulla policy «Be Nice» si veda invece: <http://whatweredoingaboutwhatitslike.wordpress.com/about/>.

2.9. *Parlare del fenomeno dei pregiudizi impliciti*. Poiché si tratta di meccanismi che si attivano in maniera spesso non voluta, è opportuno che discutiamo con colleghi (colleghe) e studenti (studentesse) del fenomeno degli stereotipi impliciti. Vi è infatti scarsa consapevolezza di questo fenomeno tra chi lavora nei dipartimenti di filosofia. Pertanto, più persone diventano consapevoli del fenomeno, più possibilità si hanno per contrastare le conseguenze lesive che gli stereotipi hanno in chi né è vittima. Al riguardo, sono nati anche dei blogs in cui le donne riportano le proprie esperienze di cosa voglia dire fare filosofia ed essere donna, blogs che andrebbero pubblicizzati e di cui si dovrebbe consigliare la lettura[5].

Possono questi suggerimenti essere sufficienti a trovare una soluzione al *gender gap* in filosofia e a promuovere la parità di genere dei dipartimenti di filosofia? La risposta a questa domanda sembra ovvia. La consapevolezza in sé dell'esistenza dei meccanismi che attivano certi pregiudizi non è sufficiente a conferire il giusto riconoscimento ai meriti delle donne e a eliminare il *gender gap*. Tantomeno la conoscenza che la loro attivazione sia spesso inconscia garantisce che i comportamenti discriminatori verso le donne vengano meno. È necessaria, come molti affermano, una forte motivazione a combattere culturalmente certi pregiudizi. Tuttavia, l'essere a conoscenza dell'esistenza di questi meccanismi e del loro funzionamento può essere di grande aiuto, nonché un importante punto di partenza per contrastare almeno in parte il fenomeno della disparità di genere nell'accademia.

ABSTRACT. – Women are seriously under-represented in philosophy. Few women achieve high academic positions in philosophy faculties, and academic authorities often automatically consider men as the first candidates for posts of responsibility. How can we make gender equality a concrete reality? In this paper, I discuss how we can achieve equality between women and men in academia and I present simple things we could do to promote the full inclusion of women in careers in fields such as philosophy.

[5] Il blog, «What is it Like to Be a Woman in Philosophy?», è consultabile al link seguente: <http://beingawomaninphilosophy.wordpress.com/>

BIBLIOGRAFIA

ANTONY, L., *Different Voices or Perfect Storm: Why are there so few Women in Philosophy?*, «Journal of Social Philosophy», 43, 2012, 3, pp. 227-255.

FRICKER, M., *Epistemic Injustice*, Oxford University Press, Oxford, 2007.

HASLANGER, S., *Changing the Ideology and Culture of Philosophy: Not By Reason (Alone)*, «Hypatia», 23, 2008, 2, pp. 210-223.

JENKINS F. – HUTCHISON K. (eds.), *Women in Philosophy. What Needs to Change?*, Oxford University Press, Oxford, 2013.

MCGLONE, M.S. – ARONSON, J., *Stereotype threat, identity salience, and spatial reasoning*, «Journal of Applied Development Psychology», 27, 2006, pp. 486-493.

SAUL, J., *Implicit Bias, Stereotype Threat and Women in Philosophy*, in *Women in Philosophy: What Needs to Change?*, ed. by F. Jenkins and K. Hutchison, Oxford, Oxford University Press, 2014, pp. 39-60.

STEELE, C.M. – ARONSON, J., *Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans*, «Journal of Personality and Social Psychology», 69, 1995, pp. 797-811.

STEELE, C.M., *Whistling Vivaldi: How Stereotypes Affect Us and What We Can Do*, New York, W.W. Norton, 2010.

TRIPODI, V., *Stereotipi*, in M.G. Turri (a cura di), *Manifesto per un nuovo femminismo*, Milano, Mimesis, 2013, pp. 209-224.

TRIPODI, V., *Filosofie di genere*, Roma, Carocci, 2015.

VALIAN, V., *Why so slow? The advancement of women*, Cambridge (MASS.), The M.I.T. Press, 1998.

—, *Beyond gender schemas: improving the advancement of women in academia*, «Hypatia», 20, 2005, pp. 198-213.