

WE-WISER

Women in Social Sciences for Equity in Research

I Rapporto Equità di genere nella Geografia italiana

a cura di

Valentina Albanese, Università dell'Insubria

Teresa Graziano, Università di Catania

Giulia Urso, Gran Sasso Science Institute

con il contributo di

Silvia Aru, Università di Torino

prefazione di

Elena dell'Agnese, Università di Milano-Bicocca

postfazione di

Valeria Pecorelli, Libera università di lingue e comunicazione IULM, Milano



I Rapporto We-WISER | Maggio 2023

Il Rapporto è esito di un lavoro di ricerca, elaborazione dati e coordinamento scientifico svolto in maniera congiunta da **Valentina Albanese**, **Teresa Graziano** e **Giulia Urso**, fondatrici di **We-WISER**, piattaforma collaborativa per l'equità di genere nelle scienze sociali. La prefazione è scritta da **Elena Dell'Agnese**. L'indagine quantitativa su dati MUR è stata svolta interamente da **Silvia Aru**, che ha estrapolato, elaborato e commentato i dati in qualità di unica autrice della relativa sezione (cap. 1). **Valeria Pecorelli** è autrice della postfazione.



Prefazione.....	p. 5
Prologo.....	p. 7
1. Di donne e geografia.....	p. 7
2. 11 febbraio 2021: nasce We-WISER.....	p. 9
3. Il Rapporto.....	p. 12
4. Traiettorie future.....	p. 13
1. La struttura della “popolazione geografica” per genere: un breve inquadramento a partire dai dati MUR CINECA.....	p. 14
1.1. Il soffitto di cristallo.....	p. 15
1.2. La dimensione territoriale.....	p. 20
2. Quanto “contiamo”: le donne nei ruoli apicali.....	p. 23
2.1. I consigli direttivi dei sodalizi geografici.....	p. 23
2.2. Le riviste scientifiche.....	p. 28
3. L’indagine diretta.....	p. 33
3.1. Il questionario: cosa emerge dalle risposte.....	p. 33
3.2. La semantic analysis.....	p. 39
Postfazione.....	p. 45



Prefazione

Nel 2018, quando sono stata eletta in qualità di vicepresidente della International Geographical Union, il consiglio direttivo, composto da undici elementi, contava solamente un'altra donna. Oggi la situazione è leggermente migliore e nella composizione attuale del consiglio le donne sono quattro, e una di loro è prima vicepresidente. Recuperare quanto è avvenuto in passato sembra però molto difficile: un pesante soffitto di cristallo ha pesato su tutta la storia centenaria dell'IGU, tanto che vi è stata solamente una presidente donna (Anne Buttimer, 2000-2004), contro i 25 presidenti uomini, dal principe Roland Bonaparte (1922-24), all'attuale Michael Meadows (2020-2024), mentre il ruolo di Segretario Generale/Tesoriere non è mai stato coperto da alcuna donna (oggi il Segretario Generale è ancora un uomo, mentre il Tesoriere è una donna).

In Italia, la situazione è ancora peggiore: nessuna donna è mai stata alla presidenza della Società Geografica Italiana, nessuna all'Associazione degli Insegnanti di Geografia, una sola (ora) alla presidenza dell'Associazione dei Geografi italiani, una alla presidenza della Società di Studi Geografici, una alla presidenza del CISGe - Centro Italiano Studi Storico Geografici. Come dimostrano i dati analizzati in questo rapporto, anche i consigli direttivi di diversi sodalizi sono caratterizzati da squilibri profondi, o almeno lo sono stati sinora (fa eccezione la storia del CISGe, ma forse perché è il sodalizio più giovane di tutti).

Analogamente, se prendiamo i nomi di chi ha fatto parte dei Gruppi Esperti Valutatori per l'ANVUR nelle tre passate tornate della VQR, vediamo cinque nomi maschili e uno solo femminile. E anche per quanto riguarda i membri delle commissioni ASN, gli uomini sono più numerosi (tre a due nella passata commissione, quattro a uno nella presente).

Il problema è, mi sembra di sentire la voce di qualcuno che cerca giustificazioni, che la geografia è sempre stata un po' mascolina come disciplina, lo sapevano bene anche quelli

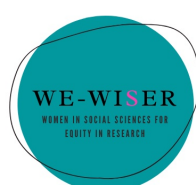
della Royal Geographical Society, che a lungo non hanno consentito ad alcuna donna di divenire socia. In realtà, se guardiamo il passato, abbiamo testimonianze di geografe eccellenti, sin dalla prima metà dell'Ottocento (come dimenticare Emma Willard?), di viaggiatrici, di autrici di reportage di viaggio. Anche in Italia, la geografia è stata segnata dalla presenza di grandi geografe, oltre che da ottimi geografi. Solo che non diventavano mai presidenti di niente.

I dati analizzati in questo report ci dicono che per il ruolo di associato, nel 2022, siamo in parità e che per l'ordinariato siamo in una situazione di quasi equità. Dimostrano però in modo evidente come il grave disequilibrio per i ruoli di governo della disciplina sia lungi dall'essere superato. Ringrazio pertanto le studiose che si sono impegnate nella stesura di questo prezioso rapporto: teniamolo bene in vista e ricordiamoci ogni giorno di impegnarci anche in questa direzione.

Nel consiglio direttivo dell'AGel c'è, per la prima volta, un consigliere cooptato che ha l'incarico primario di osservare che per chi fa parte dell'associazione le pari opportunità vengano rispettate. Non è una donna, ma un uomo, che con le sue scelte e il suo lavoro ci dimostra che lottare per la parità di genere, e più in genere con tutte le forme di discriminazione, non è solo una questione che riguarda solamente chi soffre di queste discriminazioni, deve essere una questione che riguarda l'intera collettività e che deve essere affrontata, con analogo impegno, da parte di tutti.

Elena dell'Agnese

(prima) presidente dell'Associazione delle Geografe e dei Geografi Italiani



Prologo

Di donne e geografia

Università di Lipsia, anno 1891. In un'aula di soli studenti maschi il professor Ratzel tiene il corso di geografia. Una giovane donna lo segue da uno studiolo attiguo, oltre la porta lasciata di proposito aperta. L'istituzione vieta ancora alle donne di assistere alle lezioni e di conseguire la laurea in questa disciplina.

Inizia così, rievocando Ellen Churchill Semple a lezione di geografia - o, meglio, la sua presenza occultata - il capitolo scritto da Francesca Goldoni nel volume di Luisa Rossi “L'altra mappa. Esploratrici, viaggiatrici, geografe” (Diabasis, 2005). Un episodio significativo che, da un lato, registra l'ingresso nella storia della disciplina geografica di Ellen Churchill Semple, colei che diventerà la prima donna docente di questa disciplina nella geografia occidentale. Dall'altro, l'immagine evidenzia in tutta la sua urgenza l'invisibilità a cui sono confinate le donne agli albori della disciplina accademica, disegnando un'altra mappa di corpi e menti femminili da occultare o confinare nel retroscena e non sulla ribalta.

La storia di Ellen Semple è significativa nonostante le controversie emerse in relazione al suo pensiero, evidentemente modellato su quello di Ratzel. Come ricorda Goldoni, però, sono proprio le critiche che le rivolge Lucien Febvre a lasciar emergere un dato lampante: le pagine che le dedica, seppur per contestarla, ne *La Terre et l'évolution humaine* decretano il riconoscimento del ruolo della studiosa *nella* geografia classica, superando una visione asfittica della donna *in o per* la geografia e sottraendola, dunque, all'invisibilità.

Fino ad allora, infatti, il rapporto tra donne e geografia è tutt'altro che inesistente, ma è declinato in maniera funzionale, eurocentrica, biancocentrica e maschiocentrica: il corpo della donna è mobilitato spesso nelle forme di rappresentazione geografica, dalle carte antropomorfe ai dipinti come *L'educazione geografica delle giovani fanciulle* di Piero Longhi, sapientemente controllato e governato dallo sguardo maschile.

Non è questo la sede per ripercorre il lungo e appassionante percorso delle donne nella geografia, non tanto e non solo come oggetto di studio, ma come soggetti dotati di *agency* che contraddistingue una folta parte della letteratura geografica. L'intento è invece approfondire la presenza - e soprattutto la visibilità - delle donne nella geografia professionale universitaria.

Nel solco di Lucio Gambi, concordiamo che la nascita della geografia in quanto disciplina autonoma non possa essere identificata *tout court* con il suo regolare insegnamento nelle università, la fondazione delle società e riviste geografiche, ma essa si delinea nel momento in cui le questioni a cui tenta di dare risposta emergono con evidenza, sono approfondite e sollecitano diverse traiettorie di studio, che lo studioso individua nell'Illuminismo.

Certamente, quindi, anche la storia delle donne geografe può risalire indietro fino alle viaggiatrici e disegnatrici come Sibylla Merian o Mary Montagu, ma in questa sede può risultare più utile posizionarci nel solco di Mechtild Rossier che nel 1996 ripercorre la presenza delle donne nei congressi dell'International Geographical Union a partire dal primo di Anversa nel 1871. La studiosa periodizza la presenza femminile identificando tre fasi: quella delle donne "eccezionali", ovvero le prime "accompagnatrici" di mariti studiosi, per le quali sono organizzati a margine dei convegni - i cosiddetti *ladies' programs* - con pranzi raffinati e visite allo zoo; quella delle prime donne che invece partecipano in prima linea in veste di studiose "pioniere", tra cui la stessa Ellen Churchill Semple o Clemence Royer. Infine, a questa "tassonomia" si aggiungono dopo qualche anno le "professioniste", ovvero coloro che si dedicano in modo esclusivo alla ricerca e didattica geografica in campo universitario.

Per quanto affascinante, questo percorso a ritroso non può essere condotto in questa sede per intero, ma ci dà una traccia per ricostruire in epoca più recente una questione cruciale: ovvero non tanto la presenza delle donne nella disciplina geografica, quanto la loro visibilità e rappresentatività. Ed è per questo motivo che nasce **We-WISER**.

11 febbraio 2021. Nasce We-WISER

L'11 febbraio è la data scelta dall'ONU per celebrare le donne e le ragazze nella Scienza.

Nel 2021 la giornata è scandita da un proliferare di iniziative organizzate da enti, istituzioni e individui/e, molte delle quali online a causa delle restrizioni dovute alla pandemia da Covid-19, che evidenziano le difficoltà delle donne nell'intraprendere e proseguire una carriera nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

Su Facebook nasce uno scambio di battute fra tre colleghe geografe: quando si celebrerà la Giornata Internazionale delle Donne nelle Scienze Sociali?!

Perché, se è certamente vero che nelle discipline STEM le difficoltà dovute a pregiudizi e stereotipi di genere sono innumerevoli, nelle Scienze Sociali, seppur meno evidenti, le discriminazioni esistono, eccome.

Nasce così, da un casuale scambio di commenti online, l'idea di costituire una **Piattaforma partecipativa per l'equità di genere nelle scienze sociali**: uno spazio virtuale aperto, interattivo, all'interno del quale scambiare esperienze, raccogliere dati, confrontare visioni e proporre azioni concrete per superare le discriminazioni di genere.

Nasce **We-WISER** (We - Women In Social Sciences for Equity in Research), grazie alla passione e all'entusiasmo delle geografe **Valentina Albanese** (Università dell'Insubria), **Teresa Graziano** (Università di Catania) e **Giulia Urso** (Gran Sasso Science Institute) che avviano i primi incontri operativi ai quali partecipa anche **Elena dell'Agnese** (Università Bicocca di Milano), la prima donna Presidente dell'Associazione dei Geografi Italiani.

Il posizionamento e gli obiettivi di We-WISER sono esplicitati nel **Manifesto**:



WE-WISER MANIFESTO



We are female researchers in the Social Sciences.

1. **WE ADOPT** an **intersectional feminist approach** - based on the idea that differences (not only of gender but also of age, nationality, race-ethnicity, sexual orientation, social status and religion) are an added value - as a means to tackle discrimination
2. **WE OVERTURN** the classical argument according to which women essentially **differ from** men from the biological, intellectual, behavioral point of view or in any other respect
3. **WE UNDERSTAND** equity as a broad concept far from the reductive one of gender quotas and which will be enhanced by the **collaboration** between different genders
4. **WE ACKNOWLEDGE** the **obstacles** in career progression that penalize women over men
5. **WE ADVOCATE** for the **representativeness and visibility** of female researchers and experts in the media as well as scientific meetings, discouraging practices such as maneling and mansplaining in scientific meetings
6. **WE PROPOSE** the redefinition of effective **measurable policies** supporting female employment, since we firmly believe in the necessity of increasing awareness about the leaking pipe
7. **WE SUPPORT** the need of a **nation-wide mapping** of the policies for diversity and inclusion developed in Italian Universities
8. **WE PRACTICE knowledge sharing** to spread the awareness on the equity issue and to overcome individualizing views of personal failures
9. **WE TALK** about these issues within WISER, a digital place, because **if we don't talk about them, they don't exist!**

WE-WISER - WOMEN IN SOCIAL SCIENCES FOR EQUITY IN RESEARCH

- **Adottiamo** un approccio femminista intersezionale, fondato sull'idea che la differenza (non soltanto di genere, ma anche di età, nazionalità, etnia, orientamento sessuale, status sociale e religione) rappresenti un valore aggiunto, come strumento per contrastare la discriminazione;
- **Ribaltiamo** la visione classica per cui le donne sono essenzialmente differenti dagli uomini dal punto di vista biologico, intellettuale, comportamentale o altro;
- **Concepriamo** l'equità come ampia, che va oltre la visione riduttiva delle quote rosa, che deve essere valorizzata tramite la collaborazione tra i diversi generi;
- **Riconosciamo** gli ostacoli che penalizzano le donne rispetto agli uomini nella progressione di carriera;
- **Promuoviamo** la rappresentatività e la visibilità delle ricercatrici ed esperte donne nei media e nei convegni, scoraggiando pratiche come il "maneling" e il "mansplaining" negli incontri scientifici;
- **Proponiamo** la ridefinizione di efficaci politiche misurabili che supportino l'occupazione femminile, poiché crediamo fermamente nella necessità di incrementare la consapevolezza sulla "leaking pipe";
- **Supportiamo** la necessità di mappare alla scala nazionale le politiche per la diversità e l'inclusione sviluppate nelle Università italiane;
- **Pratichiamo** la condivisione della conoscenza per diffondere la consapevolezza sulle



questioni legate all'equità e superare le percezioni individualiste dei fallimenti personali;

- **Parliamo** di queste problematiche all'interno di **We-WISER**, un luogo digitale, perché se non ne parliamo, non esistono!

Il lavoro di **We-WISER** in una prima fase è orientato a raccogliere i suggerimenti, le visioni e i contributi di colleghi e colleghe geografi/e di altre discipline afferenti alle Scienze Sociali, confluiti nella **We-WISER Round Table** organizzata nell'ambito dell'IGU International Geographical Union Conference "Heritage Geographies Politics, Uses, and Governance of the Past", organizzata dal 24 al 28 maggio 2021 presso l'Università del Salento di Lecce.

La seconda fase è incentrata sulla raccolta ed elaborazione dei dati sulla presenza e sul ruolo delle donne nella comunità geografica italiana, partendo da un'indagine desk su fonti MUR e ampliando la prospettiva di indagine a dimensioni più intime e personali della discriminazione di genere. Per questo motivo è stato somministrato un questionario online da luglio a settembre 2022, al quale hanno risposto 90 persone, anche nell'ottica di superare il limite dell'impostazione binaria che caratterizza inevitabilmente i dati statistici ufficiali.

Gli esiti di questa prima indagine sono anticipati nel corso di una giornata di studio organizzata all'Università dell'Insubria di Como il 7 ottobre 2022.

I dati nella loro completezza sono discussi e commentati il 19 maggio 2023 presso il Gran Sasso Science Institute, nell'ambito della sessione **AperiTalks on Women in the Social Sciences** ospitata e patrocinata dalla Regional Studies Association nell'ambito dell'*RSA Europe Summer College for PhD and Early Career Researchers* sul tema "The Economic Geography of Spatial Disparities".



Il Rapporto

Il I Rapporto **We-WISER** include gli esiti di una prima mappatura sugli squilibri di genere all'interno della comunità geografica italiana, inteso come strumento aperto, operativo e flessibile che possa fornire una prospettiva teorico-metodologica anche ad altre discipline delle scienze sociali.

La prima sezione, a cura di Silvia Aru, include i dati elaborati a partire da fonti MUR-CINECA; la seconda sezione indaga gli squilibri di potere derivanti dalla sotto-rappresentatività delle donne nei ruoli apicali e nelle scelte di indirizzo strategico e scientifico della disciplina; la terza approfondisce gli esiti del questionario somministrato alla comunità scientifica geografica nel 2022, applicando anche una semantic analysis ai contenuti delle risposte.

A Valeria Pecorelli, in qualità di coordinatrice del gruppo di lavoro su Genere e Geografia dell'AGel (Associazione dei Geografi Italiani), è affidato il compito di trarre le considerazioni finali.

Il nostro obiettivo è sensibilizzare la comunità accademica sugli **squilibri di genere**, anche quelli meno evidenti ma non per questo meno rilevanti, che ancora influenzano l'accesso e il proseguimento delle carriere nelle scienze sociali, partendo dal mondo scientifico in cui ci muoviamo come docenti e ricercatrici, la geografia. La questione del genere appare ancor più rilevante nella nostra disciplina poiché rappresenta un importante campo di indagine e ricerca scientifica, attestato da innumerevoli pubblicazioni ed eventi curati da diversi/e studiosi e studiose sia all'estero che in Italia¹.

Per farlo, oltre che del fondamentale sostegno “morale” di Elena dell'Agnese nella fase di lancio dell'iniziativa, ci siamo avvalse della collaborazione fattiva delle colleghe già citate, Silvia Aru e Valeria Pecorelli, della preziosa collaborazione di tutti i colleghi e le colleghe che hanno risposto al questionario in forma anonima e di coloro che hanno partecipato ai nostri incontri: Fabio Pollice, Annamaria Cherubini, Federica Epifani (Università del Salento), Giulia Despuches (Università di Palermo), Ugo Rossi (Gran Sasso

¹ Il presente Rapporto indaga la questione di genere come condizione all'interno dell'accademica, non come oggetto di ricerca e/o pratica di attivismo, in merito alle quali si rimanda alla folta e autorevole letteratura geografica nazionale e internazionale.

Science Institute), Cesare Di Felicianantonio (Manchester Metropolitan University), Giovanna Giulia Zavettieri (Università Tor Vergata, Roma), Valentina Greco (Università di Bologna), Roberta Rabellotti (Università di Pavia), Adriana Di Stefano (Università di Catania), Francesca Ruggeri, Barbara Pozzo, Lilli Casano e Alessia Allevi (Università dell'Insubria).

Il nostro ringraziamento va anche a presidenti e referenti dei sodalizi geografici che ci hanno fornito i dati, laddove non disponibili nei rispettivi siti web come nel caso dell'AGel: per l'AIC Giuseppe Scanu, per l'AIIG Riccardo Morri e Daniela Pasquinelli d'Allegria, per il CSSG Carla Masetti, per la SGI Claudio Cerreti, Rossella Belluso e l'ufficio sociale, per la SSG Egidio Dansero, Cristina Capineri e Paola Ulivi.

Traiettorie future

Il I Rapporto **We-WISER** restituisce una prima mappatura critica della dimensione di genere nella geografia accademica, coniugando analisi quantitative e approfondimenti qualitativi con l'obiettivo di "andare oltre i numeri" e cogliere, invece, le percezioni, i sentimenti, le aspirazioni legate alla carriera nella geografia accademica.

La nostra intenzione è che possa rappresentare un punto di partenza per un ragionamento collettivo, anche da estendere alle altre discipline nelle scienze sociali dove il soffitto di cristallo sembra apparentemente più trasparente rispetto alle STEM, ma in realtà rimane appannato da vecchi retaggi.

Ecco perché ci piace immaginare che dallo studiolo a cui era confinata Ellen Churchill Semple, citato nell'incipit di questa prefazione, le donne possano approdare a quella *Stanza tutta per sé* di cui parlava Virginia Woolf, uno spazio autonomo da rivendicare e conquistare, ma che noi immaginiamo aperto e proiettato all'esterno.

E mobilitando questa metafora spaziale - lo studiolo, la stanza - rivendichiamo come *possiamo* e *dobbiamo* superare la soglia degli spazi dell'esclusione e approdare a nuove geografie, al minuscolo, a spazi plurali che non siano esito di semplici quote rosa, ma effetto del superamento di certe visioni asfittiche attraverso piccole azioni concrete che restituiscano le donne alla ribalta.

Sezione 1

La struttura della “popolazione geografica” per genere: un breve inquadramento a partire dai dati MUR-CINECA

In Italia, come in Unione Europea², la **presenza femminile** nel percorso universitario, nel passaggio dalla formazione alla carriera accademica e nelle varie tappe di quest’ultima, diventa sempre più esigua con il progredire della posizione³ (CUN, 2020).

Il **settore concorsuale 11/B1- Geografia** non sembra discostarsi dal trend generale, come proverà a sottolineare il presente capitolo il cui obiettivo è quello di presentare alcuni dati quantitativi sulla relazione di genere in ambito geografico. Per quanto non sia semplice fornire un bilancio di genere propriamente detto, è possibile fotografare la struttura della popolazione geografica lungo l’arco di un decennio (2012-2022) e la mobilità di carriera di uomini e donne.

L’analisi proposta si basa su dati secondari tratti dalla banca dati del CINECA⁴ - il più importante centro di supercalcolo per la ricerca scientifica in Italia - e dalla pagina del MUR (Ministero dell’Università e della Ricerca) dedicata all’Abitazione Scientifica

²Cfr. Rapporto della Commissione Europea “She figures 2018” (https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en).

³Cfr. https://www.ilsole24ore.com/art/la-faticosa-carriera-accademica-donne-italia-AD1ESXOB?refresh_ce=1.

⁴ Cfr. <https://www.cineca.it/>.



Nazionale (ASN)⁵. Le banche dati utilizzate, opportunamente integrate, rendono possibile esclusivamente un'analisi binaria basata sulla dimensione biologica del genere (M/F), mentre altre dimensioni (es. autopercezione) non ricadono in questa trattazione come d'altronde capita nella maggioranza dei report e dei bilanci di genere sul mondo accademico italiano (ANVUR, 2018; CUN, 2020; i vari Gender Equality Plan di ateneo).

Per l'analisi e l'elaborazione dei grafici, sono stati scelti due momenti distinti: l'anno 2022, che al momento dell'estrazione dei dati era il più recente⁶, e l'anno 2011, quando ancora non erano evidenti gli effetti della Legge 240/2010⁷, che ha introdotto nuove norme in materia di organizzazione delle università, del personale accademico e del reclutamento.

I dati sono riferiti all'intera popolazione dei docenti universitari strutturati nel settore 11/B1, separati per genere, ruolo accademico e sede di lavoro. Non è dunque oggetto d'indagine la questione di genere in relazione al precariato accademico nel settore 11/B1 - Geografia, che ricomprende le figure di borsista, docente a contratto e assegnista di ricerca, data la difficoltà di reperire dati aggiornati su questa componente fondamentale, ma difficilmente mappabile, del mondo accademico. In attesa che uno sforzo collettivo di raccolta dati porti ad un'integrazione dell'analisi, i dati secondari relativi al personale strutturato offrono comunque un primo importante spunto di riflessione sulla questione di genere nel nostro settore.

1.2. Il “soffitto di cristallo”

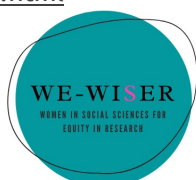
Il grafico 1 mostra la struttura della popolazione geografica per **genere** e **posizione accademica** nel 2011 e nel 2022. Nel 2011, vi erano 337 tra strutturati e strutturate, nel 2022 tale numero si attesta a 330. Il calo della popolazione geografica, legata ai pensionamenti, è stato frenato a partire dal 2018 grazie all'approvazione dei Piani Straordinari per Ricercatori a tempo determinato di tipo B⁸. Nel 2018, prima

⁵ Cfr. <https://abilitazione.miur.it/public/index.php>.

⁶ I dati sono riferibili a febbraio 2022.

⁷ Consultabile al chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2011/12/1.%20Legge%20240_2010.pdf.

⁸ Cfr. 2018: <https://www.miur.gov.it/web/guest/-/piano-straordinario-2018-per-il-reclutamento-ricercatori-di-cui-all-articolo-24-comma-3-lettera-b-della-legge-240-2010>, 2019: <https://www.miur.gov.it/-/piano-straordinario-2019-per-il-reclutamento-ricercatori-di-cui-all-articolo-24-comma-3-lettera-b-della-legge-240-2010>, 2020: <https://www.miur.gov.it/-/piani-straordinari-di-reclutamento-2020>, 2022- 2026: https://temi.camera.it/leg18/post/OCD15_14745/universita-pubblicato-decreto-sui-piani-straordinari-reclutamento-del-personale-anni-2022-2026.html



dell'approvazione di tale misura straordinaria di reclutamento, il numero di geografi e geografhe aveva toccato quota 291, con un calo del 13,65% rispetto al dato del 2011.

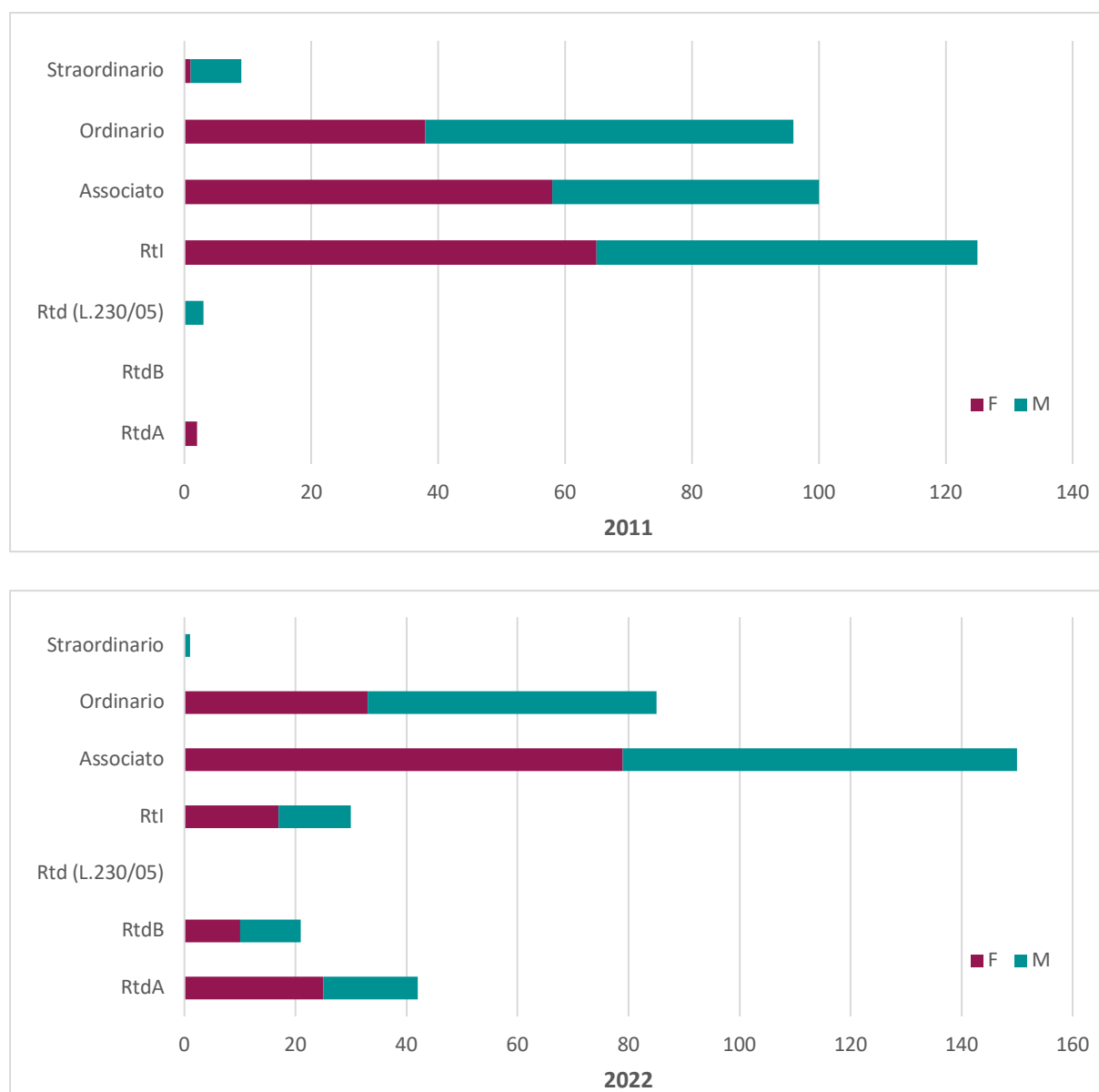


Fig. 1: Struttura di genere per ruolo accademico in ambito geografico (2011 e 2022).

Considerando la struttura della popolazione dei geografi per genere e posizione accademica in Italia, possiamo facilmente riconoscere anche nella nostra disciplina la presenza del cosiddetto **“soffitto di cristallo”**⁹, ovvero, in termini generali, una barriera invisibile all'avanzamento in una professione che colpisce principalmente le donne e i membri delle minoranze.

Guardiamo in particolare alla I fascia (quella dell'ordinariato) e noteremo, ancora nel

⁹ Cfr. https://www.treccani.it/vocabolario/soffitto-di-cristallo_res-c2f62b11-89ec-11e8-a7cb-00271042e8d9_%28Neologismi%29/

2022, come le donne abbiano meno probabilità di raggiungere il livello di professore ordinario rispetto agli uomini. Il restringimento, anche in rapporto al numero totale di donne, in base alle fasce è meno visibile nel grafico del 2022 a causa della parcellizzazione della figura del ricercatore. Se però vengono sommati i dati dei ricercatori a tempo determinato di tipo A (RtdA), di tipo B (RtdB) e dei (residui) ricercatori a tempo indeterminato (RTI), le donne sono la maggioranza tra i “ricercatori” anche nel 2022. A tal proposito, è interessante sottolineare che solamente per gli RtdB - figura che è il prodomo per il ruolo di associato - gli uomini superano, anche se di pochissimo (11 vs 10), le donne.

Un rapporto accademico curato dall’ANVUR nel 2018 è molto interessante al riguardo, perché ci permette di approfondire l’analisi sulla barriera invisibile all’avanzamento della carriera delle donne.

“Laddove in generale i tassi di successo nelle promozioni di carriera delle donne sono decisamente inferiori, in quasi tutti i paesi e le discipline, l’ASN sembrerebbe [...] non presentare un **differenziale a svantaggio** delle donne, **che persisterebbe invece in fase di reclutamento** [...]. La maggiore trasparenza dell’ASN offrirebbe quindi garanzie più efficaci, in genere, rispetto ai processi di reclutamento veri e propri” (ANVUR, 2018, p. 303, sottolineatura nostra).

I meccanismi più competitivi legati al nuovo sistema di abilitazione avviato con la Legge 240/2010 sembrano aver premiato le donne, dato che non si riscontra un gap di genere nell’ottenimento dell’abilitazione nazionale di **II fascia** (associatura) o di **I fascia** (ordinariato). Il rapporto ANVUR evidenzia come siano dinamiche legate alle singole sedi a creare un chiaro svantaggio per la componente femminile: anche a parità di “capacità” - ovvero di possesso dell’abilitazione - le donne hanno più difficoltà a raggiungere posizioni accademiche avanzate.

Per valutare quanto questo elemento incida, nello specifico, anche in ambito geografico, è sembrato utile e interessante analizzare in chiave di genere i risultati dell’ASN dal 2012 ad oggi (III semestre 2022). Purtroppo, non è possibile sviluppare nessuna considerazione sulla percentuale di successo (relazione tra domande ed esito) perché nel portale dell’ASN

non sono visibili i nominativi di coloro che sono stati bocciati nelle varie tornate¹⁰.

È però possibile confrontare la relazione tra l'ottenimento dell'abilitazione nelle due diverse fasce e il concreto avanzamento di carriera di geografe e geografi. L'analisi ha pertanto individuato il numero assoluto delle persone che, in due macro-gruppi di tornate (2012-2016 e 2018-2021), hanno ottenuto l'abilitazione di I e di II fascia (Tab. 1).

	Abilitazione I fascia (tornate 2012-2016)	Abilitazione II fascia (tornate 2012-2016)	Abilitazione I fascia (tornate 2018-2021)	Abilitazione II fascia (tornate 2018-2021)
M	58	75	13	10
F	54	83	13	3
Totale	112	158	26	13

Tab. 1: Conseguimento dell'abilitazione in I e II fascia (2012-2022).

A partire da questa prima mappatura, l'analisi si è focalizzata su quanto, effettivamente, l'abilitazione si sia concretizzata nel tempo in un effettivo avanzamento di carriera. Per evitare che i risultati delle abilitazioni delle tornate più recenti sfalsassero l'analisi, si è deciso di confrontare i nominativi di coloro che hanno ottenuto le abilitazioni nelle due diverse fasce nelle prime tornate dell'ASN (2012-2016) e la loro attuale posizione accademica (febbraio 2022).

Tale confronto fa emergere i diversi tempi di "attesa/possibilità" dei passaggi di carriera già evidenziato nella mappatura iniziale (Fig. 1).

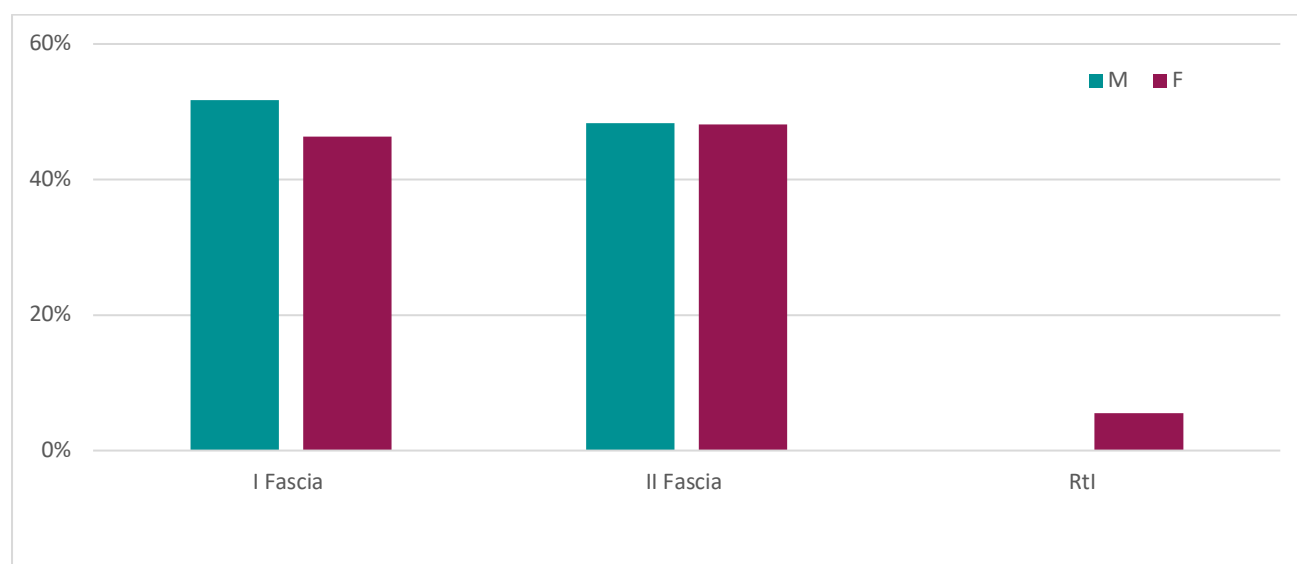


Fig. 2: Ruolo accademico degli abilitati ASN I fascia (tornate 2012-2016) nel febbraio del 2022.

¹⁰ Tali nominativi appaiono sul portale solamente per un brevissimo lasso di tempo dopo ogni tornata.

La figura 2 dimostra che gli uomini in possesso dell'abilitazione di I fascia hanno effettuato il passaggio di carriera corrispondente in percentuale maggiore (51,72%) rispetto alle donne in possesso dello stesso titolo (46,30%). Ben tre donne, nonostante l'abilitazione di I fascia, ricoprono ancora un posto da ricercatrici a tempo indeterminato (RtI).

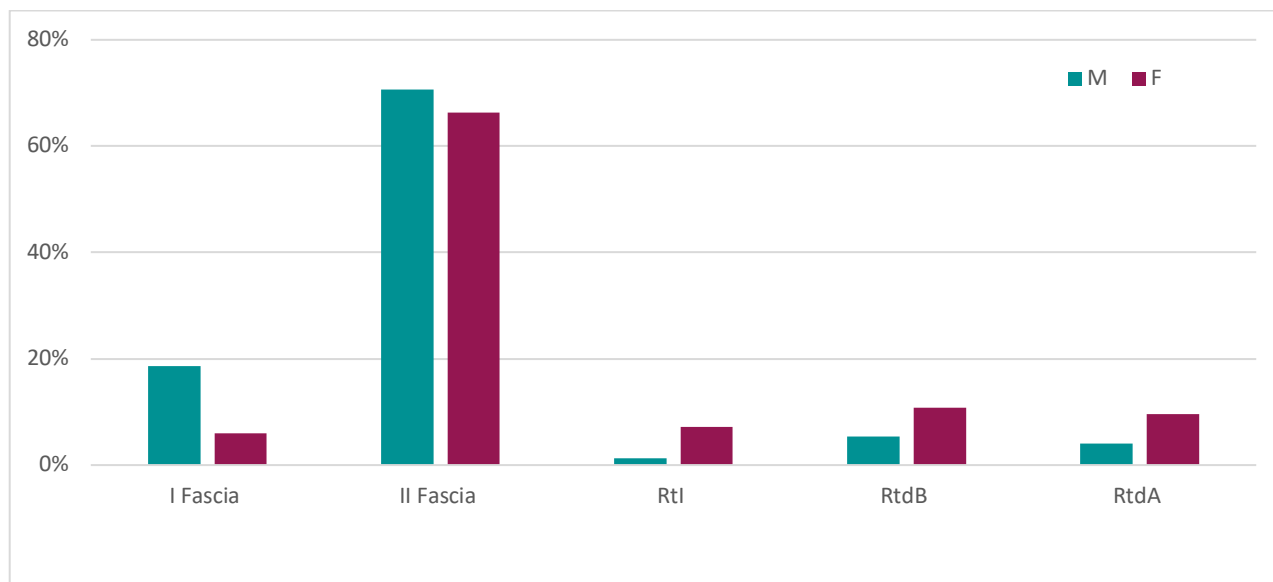


Fig. 3: Ruolo accademico dei vincitori/vincitrici dell'ASN II fascia (tornate 2012-2016) nel febbraio del 2022.

Risulta di grande interesse anche quanto evidenziato dalla figura 3, riferita a coloro che sono in possesso dell'abilitazione di II fascia (associatura). In primo luogo, delle 158 persone che hanno ottenuto l'abilitazione in II fascia nelle tornate 2012-2016, 14 uomini risultano ricoprire nel 2022 il ruolo di I fascia (pari al 18,7 degli abilitati in II fascia%), 5 donne si trovano nella medesima situazione (pari al 6%). Tale differenza di presenze nella I fascia non può essere imputata ad una mancanza di requisiti delle donne. Ben 31 donne che hanno conseguito l'abilitazione per la II fascia nelle tornate 2012-2016 risultano infatti attualmente in possesso anche dell'abilitazione di I fascia.

Inoltre, 23 donne abilitate nella II fascia, contro 8 uomini, ricoprono ancora il ruolo di ricercatrici (RtI, RtdB e RtdA). In linea con quanto visto in precedenza, le donne sono la netta maggioranza nella posizione di RtdA, ovvero quella più precaria tra tutte le posizioni di ricerca attualmente presenti nel nostro sistema.

I dati del MUR rivelano infine la maggiore presenza tra le donne del conseguimento di una doppia abilitazione ASN sia per la I che per la II fascia¹¹. Tale dato dev'essere letto

¹¹ 5 donne su 9 totali per la I fascia e 16 donne su 21 totali per la II fascia.

sempre come riprova di una maggiore difficoltà da parte delle donne di utilizzare l'abilitazione conseguita. Dato che nel vigente sistema l'abilitazione ha una durata stabilita (inizialmente di 6 anni, attualmente di 10), la doppia domanda sulla stessa fascia è indubbiamente collegata ai tempi più lunghi degli effettivi avanzamenti di carriera.

1.3. La dimensione territoriale

Non è facile identificare una relazione tra la distribuzione di genere e le caratteristiche specifiche delle università (come la loro dimensione, la loro localizzazione, le loro dotazioni strutturali, ecc.).

La figura 4 fotografa la distribuzione di donne e uomini nelle diverse università italiane nel 2022 e mostra quanto la relazione di genere (in termini meramente numerici) sia fortemente differenziata nei diversi atenei. L'Università di Cagliari presenta il divario di genere più significativo a favore degli uomini (c'è solamente una donna su 9 geografici); al contrario, l'Università di Bari presenta la sproporzione più significativa a favore delle donne (7 donne su 7 posizioni).

L'analisi dei dati secondari mostra come, anche in ambito geografico, la vita accademica delle donne sia caratterizzata da tempistiche più lunghe nei passaggi di carriera e da un'oggettiva difficoltà di accesso alle posizioni accademiche apicali, anche a fronte di pari abilità certificate.

Anche se non abbiamo analizzato i dati sulla componente accademica non strutturata, possiamo ipotizzare che il mondo geografico si allinei, anche in questo caso, alle più ampie dinamiche nazionali e internazionali. Ad esempio, indagini sul precario sottolineano quanto siano spesso le donne ad avere più difficoltà ad accedere alla carriera universitaria anche dopo anni di lavoro non pagato o caratterizzato da numerosi contratti a termine.

Le donne, dunque, non devono confrontarsi solamente con il cosiddetto **soffitto di cristallo**, ma con veri e propri "labirinti" (Picardi, 2020) quotidiani e (in molti casi) con "**porte di cristallo**" che non permettono l'accesso ai labirinti stessi¹².

¹²Cfr. <https://www.rivistailmulino.it/a/diseguaglianze-di-genere-in-accademia>.

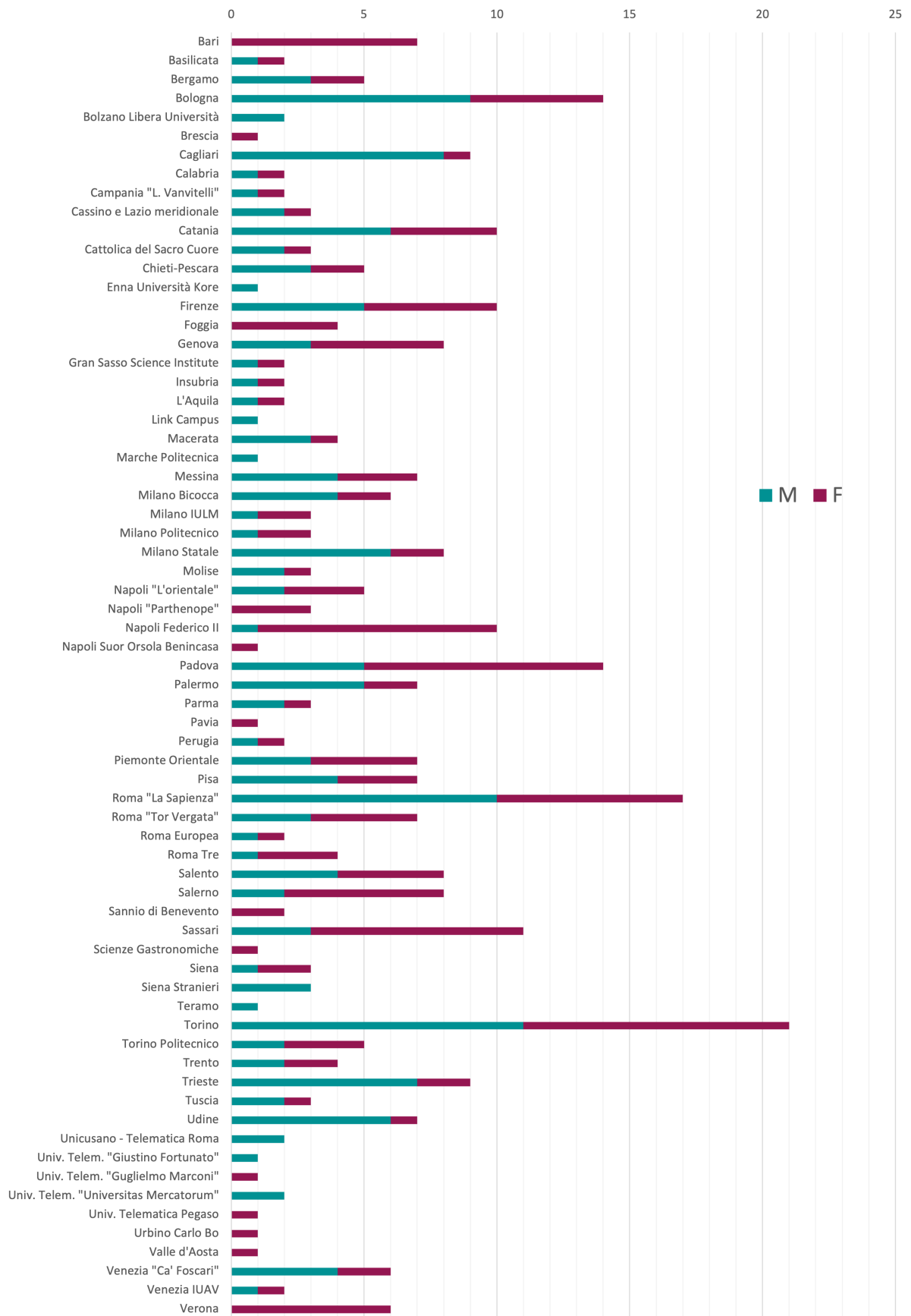


Fig. 4: Struttura di genere in ambito geografico per ateneo nel febbraio del 2022.

Per comprendere la complessità del percorso di carriera delle donne in accademia risulta fondamentale affiancare i dati quantitativi a indagini più prettamente qualitative, dato che la questione di genere si esprime nei numeri degli accessi e degli avanzamenti, ma deve tener conto anche della quotidianità del fare ricerca¹³.

Sarà infine necessario monitorare l'impatto sul breve e sul lungo periodo della nuova riforma sul reclutamento e l'abilitazione scientifica nazionale (ASN) approvata alla fine del 2022 con la Legge n. 79 di conversione del decreto-legge n. 36/2022, contenente "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr)"¹⁴. Altrettanto fondamentale sarà la valutazione dell'impatto di specifiche politiche universitarie che mirano ad una maggiore equità nelle Università italiane (es. ruolo sempre più importante delle Consulte di genere e dei Bilanci di genere in diversi atenei¹⁵).

Riferimenti bibliografici:

- ANVUR (2018). Rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2018, <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2019/01/ANVUR-Completo-con-Link.pdf>.
- CINECA (2022). Banca dati: <https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>.
- CUN (2020). Analisi e Proposte sulla questione di Genere nel mondo universitario italiano. Allegato con analisi: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cun.it/uploads/7393/DossierGenere%20[allegato1].pdf?v=.
- Marini, G., & Meschitti, V. (2018). The trench warfare of gender discrimination: evidence from academic promotions to full professor in Italy. *Scientometrics*, 115(2), 989-1006.
- Picardi, I. (2020). *Labirinti di cristallo: strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*. Milano: Franco Angeli.

¹³ Sul fronte del precariato, la Prima Indagine AGel sul precariato in ambito geografico (2021) ha permesso di sottolineare come le donne riferiscano una maggiore insicurezza rispetto ai colleghi non solo ad accedere a posizioni di potere, ma anche nel coniugare esigenze familiari con quelle lavorative.

¹⁴ Cfr. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/06/29/22G00091/sg>.

¹⁵ Cfr. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf.

Sezione 2

Quanto “contiamo”: le donne nei ruoli apicali

2.1. La composizione dei consigli direttivi dei sodalizi geografici

La questione principale del gender gap nella geografia accademica italiana è interpretabile come divario di potere. Lungi dall'essere assenti o numericamente non rilevanti, le donne scontano soprattutto una scarsa rappresentatività nelle sedi di indirizzo decisionale e scientifico della disciplina.

Per questo motivo, è cruciale seguire l'evoluzione cronologica della composizione dei consigli direttivi delle società e associazioni che compongono il **SO.GE.I**, il **Coordinamento dei sodalizi geografici italiani**, che include:

- Associazione Italiana di Cartografia | AIC
- Associazione dei Geografi Italiani | AGel
- Associazione Italiana Insegnanti di Geografia | AIIG
- Centro Italiano per gli Studi Storico-Geografici | CSSG
- Società Geografica Italiana | SGI
- Società di Studi Geografici | SSG

Si è scelto di focalizzare l'analisi in una finestra temporale che parte dagli anni Novanta, sia perché la fondazione di uno dei sodalizi (CSSG) risale al 1992, sia perché la ricognizione iniziale dei dati ha lasciato emergere l'assoluta irrilevanza della presenza femminile nei sodalizi italiani fino agli anni Ottanta inoltrati: si pensi, per esempio, che nella SSG, società

fondata nel 1895, la prima (e unica) donna consigliera compare soltanto nel 1986, e persino nella “giovane” AGel, all’atto della fondazione nel 1978, le donne sono 2 su 13 e 1 su 14 nel mandato successivo. Nel caso di due sodalizi (AIIG e AIC) non è stato possibile reperire i dati precedenti al 2000.

Seppur in linea di massima di numero inferiore, il numero delle donne nei consigli direttivi negli ultimi anni è cresciuto in tutti i sodalizi.

All’interno dell’AIC (**Associazione Italiana di Cartografia**), da una composizione fortemente squilibrata nel 2002 (9 uomini e 1 donna), si passa a un sostanziale riequilibrio nel 2014, con un consiglio costituito da 6 uomini e 5 donne e, a partire dal 2018 fino al mandato del 2022, addirittura favorevole, seppur di poco, alla componente femminile: 6 donne e 5 uomini, sebbene nel periodo considerato nessuna donna abbia ricoperto il ruolo di presidente (Fig. 5).

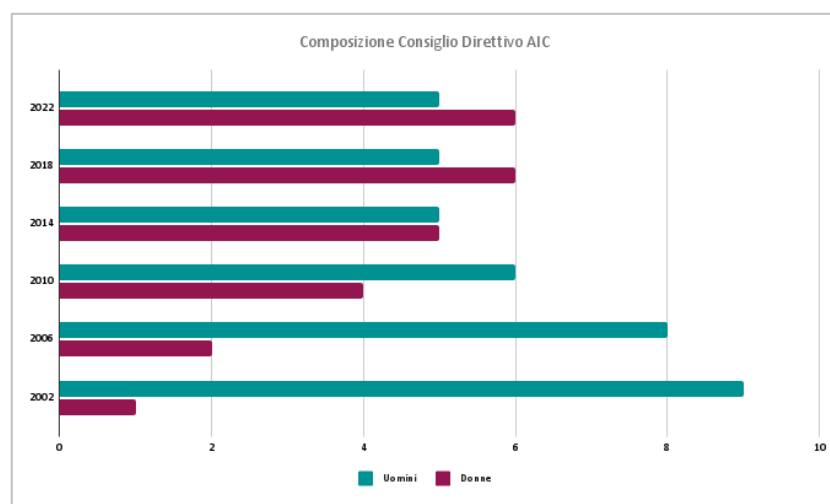


Fig. 5. Associazione Italiana di Cartografia

L’AIIG (**Associazione Italiana Insegnanti di Geografia**) si discosta dagli altri sodalizi perché include una folta compagine di docenti di geografia delle scuole oltre che dell’accademia e si basa su un’articolazione su scala regionale e provinciale, che prevede una gerarchia di comitati elettivi all’interno della quale le donne sono molto numerose.

Per questo motivo, e per questioni di comparabilità, si è deciso di prendere in considerazione soltanto la composizione del consiglio direttivo nazionale che nel 2002 è composto di 7 uomini e 4 donne. Nei mandati successivi si registra un riequilibrio della composizione per genere che risulta perfettamente equa a partire già dal 2006, trend confermato nel 2018, con 3 uomini e 3 donne come consiglieri (Fig. 6).

L’equa rappresentatività dei generi è probabilmente esito di una modifica allo statuto

del sodalizio che all'art. 7 recita: “negli organi dell'Associazione si riserva un ragionevole numero minimo di cariche direttive a componenti di sesso femminile, secondo il principio dell'equilibrio di genere”.

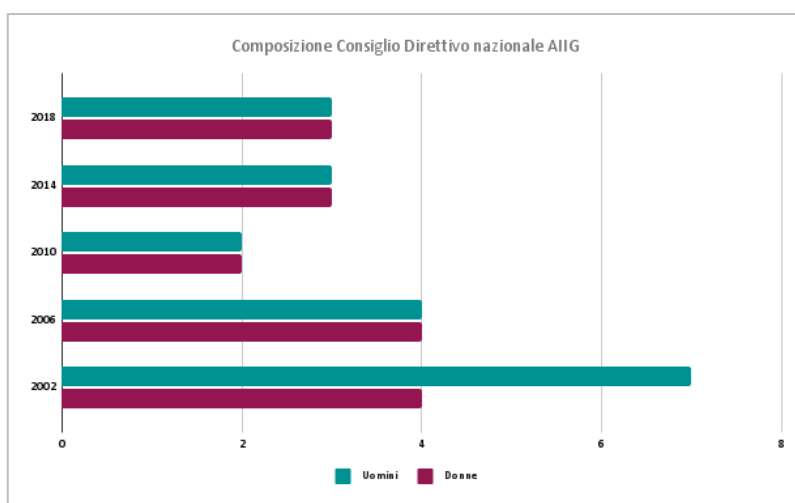


Fig. 6. Associazione Italiana Insegnanti di Geografia

Anche nel caso dell'AGel (**Associazione dei Geografi Italiani**), la composizione del consiglio direttivo ha subito un costante riallineamento verso un maggiore equilibrio di rappresentatività, nonostante la perdurante predominanza di componenti maschili. Se nel 1990, a fronte di 12 uomini, le donne sono soltanto 3, queste ultime raddoppiano nel 2009, ma gli uomini salgono a 13 e a 16 nel 2017.

Nel 2021, le donne raggiungono quota 7 su 19 componenti, ma per la prima volta nella storia del sodalizio è eletta una donna presidente, in carica tutt'oggi (Fig. 7).

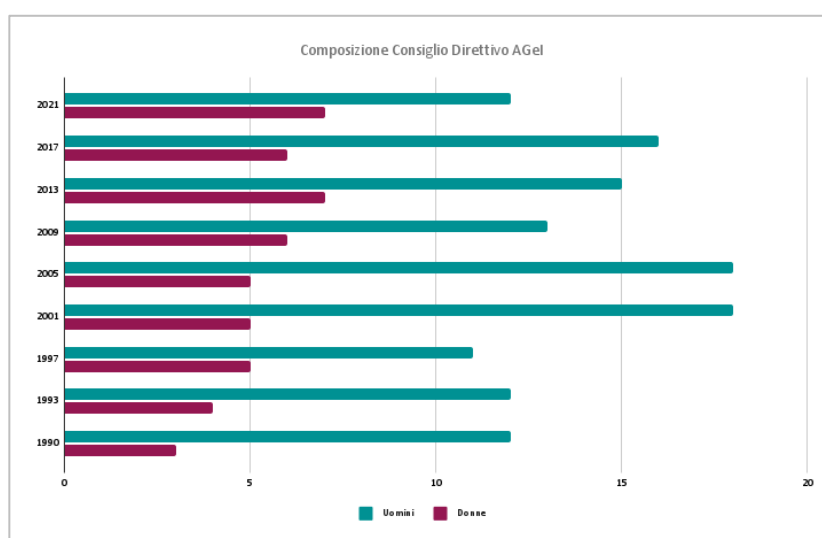


Fig. 7. Associazione dei Geografi Italiani

Decisamente diversa risulta l'evoluzione del consiglio direttivo del CSSG (**Centro per gli studi storico-geografici**) che sin dal 1992, anno della sua costituzione, rivela un sostanziale equilibrio di genere (6 uomini e 5 donne), rimanendo pressoché invariato fino al 2011, quando le donne diventano 9 e gli uomini 2. Negli ultimi tre mandati, la tendenza è confermata, con una presenza di 4 uomini e 8 donne nel 2020 (Fig. 8). Inoltre, è da segnalare che per 6 mandati il ruolo di coordinamento centrale del sodalizio è affidato a una donna e si rileva anche una presidente emerita.

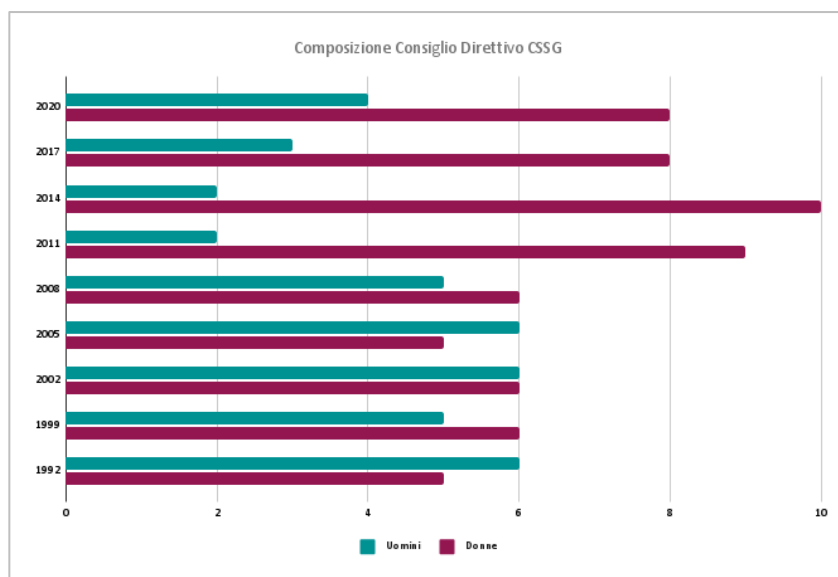


Fig. 8. Centro studi storico-geografici

La SGI (**Società Geografica Italiana**), fondata nel 1867, segue invece una parabola evolutiva più “tradizionale” nel confermare il divario di genere. Nel 1991, a fronte di 19 uomini, si rileva soltanto 1 donna nel consiglio direttivo¹⁶. La presenza femminile comincia timidamente a crescere a metà anni duemila, seppur in netta minoranza (4 donne e 18 uomini nel 2004), indirizzandosi negli ultimi anni verso un sostanziale riequilibrio, 11 uomini e 9 donne nel 2013 e 12 con 8 nell'ultimo mandato, nel 2019 (Fig. 9). Anche nel caso della SGI, però, non si è mai registrata nella sua lunga storia una donna presidente.

¹⁶ Nel caso della SGI, che ha una composizione più articolata rispetto agli altri sodalizi, sono stati esclusi dal conteggio l'ufficio sociale e i rappresentanti dei ministeri che hanno parte del consiglio direttivo: sono stati considerati, dunque, soltanto i consiglieri eletti.

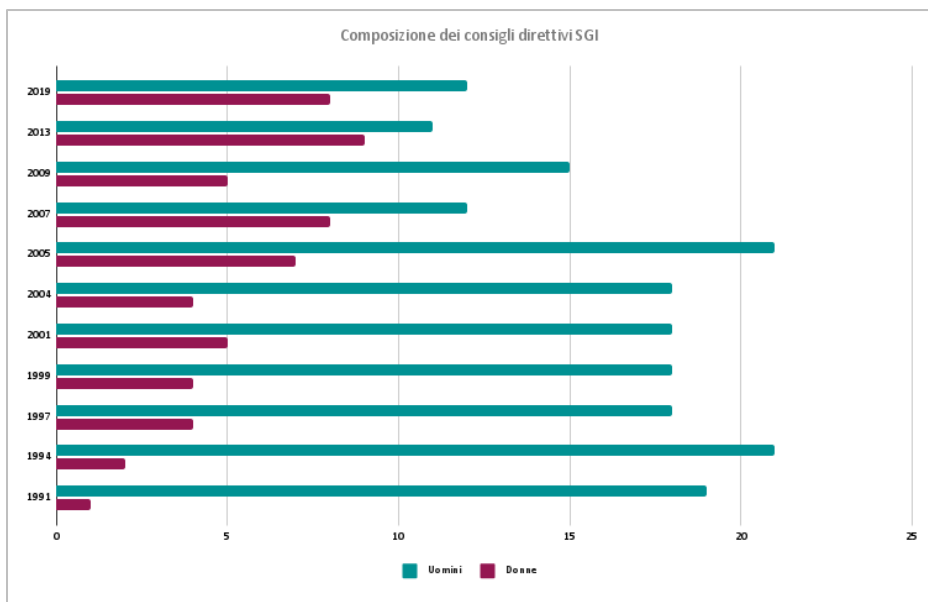


Fig. 9. Società Geografica Italiana

Risulta più equilibrata la composizione dei consigli direttivi della SSG (*Società di Studi Geografici*), anch'essa di antica fondazione. Se nel 1990, su 9 consiglieri soltanto 3 sono donne, il numero cresce a 6 su 11 nel 2005, per diventare predominante nel 2013 e 2015: 7 consigliere su 11. Negli ultimi tre mandati la composizione risulta pressoché paritaria, con un "sorpasso" nel 2019 e 2021 (6 donne su 11) (Fig. 10). A questo quadro occorre aggiungere un tassello fondamentale: per ben 7 mandati la presidenza è affidata a una donna.

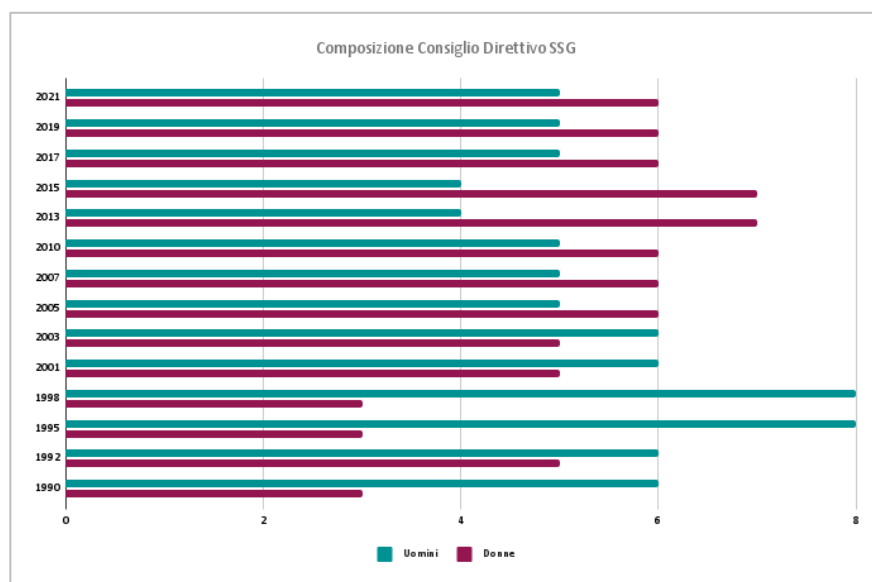


Fig. 10. Società di Studi Geografici

2.2. Le riviste scientifiche

Se la questione principale del gender gap nella geografia accademica italiana è interpretabile come divario di potere, diventa cruciale osservare i ruoli apicali che donne e uomini ricoprono all'interno dell'Accademia, sia in riferimento agli organi decisionali sia in riferimento ai luoghi della produzione scientifica, ovvero, le riviste scientifiche emanate dai sodalizi geografici. Pertanto, ci concentreremo qui sulla presenza delle donne nel ruolo di Presidenti dei comitati scientifici delle riviste italiane di fascia A, espressione dei sodalizi inclusi nel **SO.GE.I.**, come sopra:

- Associazione Geografi Italiani | AGel
- Associazione Italiana di Cartografia | AIC
- Associazione Italiana Insegnanti di Geografia | AIIG
- Centro Italiano per gli Studi Storico-Geografici | CSSG
- Società Geografica Italiana | SGI
- Società di Studi Geografici | SSG

Per omogeneità con l'analisi relativa ai comitati direttivi degli stessi organi, si è scelto di focalizzare l'analisi a partire dagli anni Novanta. Inoltre, non sono stati considerati i ruoli di condirettori/condirettrici o vice perché non presenti in tutti i comitati editoriali osservati. In generale, abbiamo tenuto conto delle donne Presidenti dei comitati editoriali nelle riviste di fascia A per ogni sodalizio, perché stiamo ragionando sulle posizioni di potere e, in questo momento, l'Abilitazione Scientifica Nazionale conferisce un ruolo di primo piano sul piano scientifico a queste riviste. I dati sono espressi nei grafici su base annua e non per mandato, ovvero, abbiamo considerato dal 1990 ad oggi ogni anno se hanno diretto la rivista uomini o donne. Questo ha reso molto più chiari i risultati, poiché i mandati sono stati non sempre omogenei nel tempo e, tra l'altro, in alcuni casi, i direttori o le direttrici attualmente in carica ricoprono il proprio ruolo da molto poco tempo. Pertanto, un'analisi per mandato e non per singoli anni avrebbe falsato molto l'esito delle elaborazioni proposte.

Il caso dell'AGel segue lo stesso andamento del consiglio direttivo perché questo sodalizio pone a capo del comitato editoriale della rivista *Geotema* la/lo stessa/o presidente del consiglio. Quindi, come già emerso nel paragrafo precedente, su 4 direttori

del comitato editoriale della rivista *Geotema*, susseguitisi dal 1990 ad oggi, solo una è stata donna, l'attuale presidente dell'AGel, direttrice a partire dal 2021.

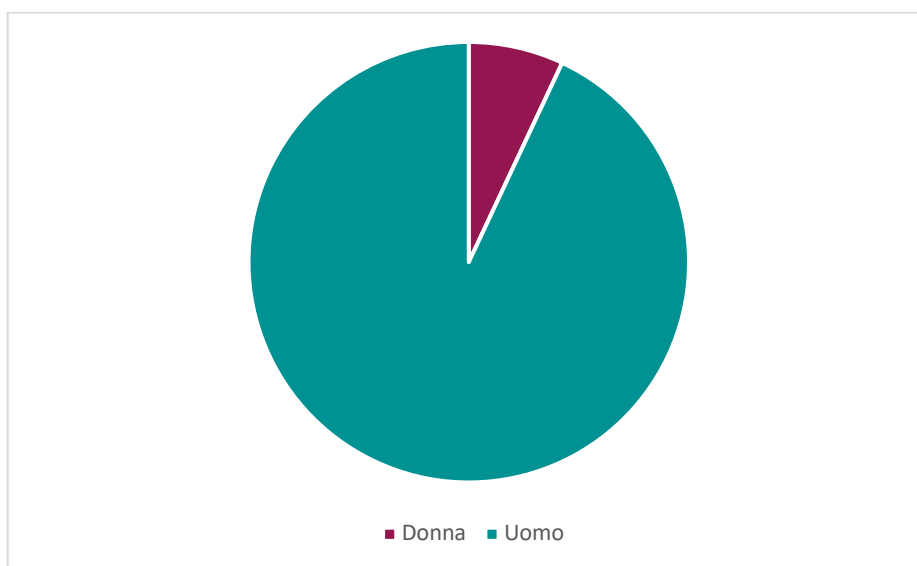


Fig. 11. Direttori e direttrici della rivista *Geotema* su base annua - (AGel)

L'AIC (**Associazione Italiana di Cartografia**) appartiene ad una delle due associazioni che non ci hanno consentito di spostare l'analisi più indietro del 2000. Da allora, tutti Direttori del *Bollettino dell'Associazione Italiana di Cartografia*, la Rivista espressione dell'indirizzo scientifico del sodalizio, sono stati uomini.

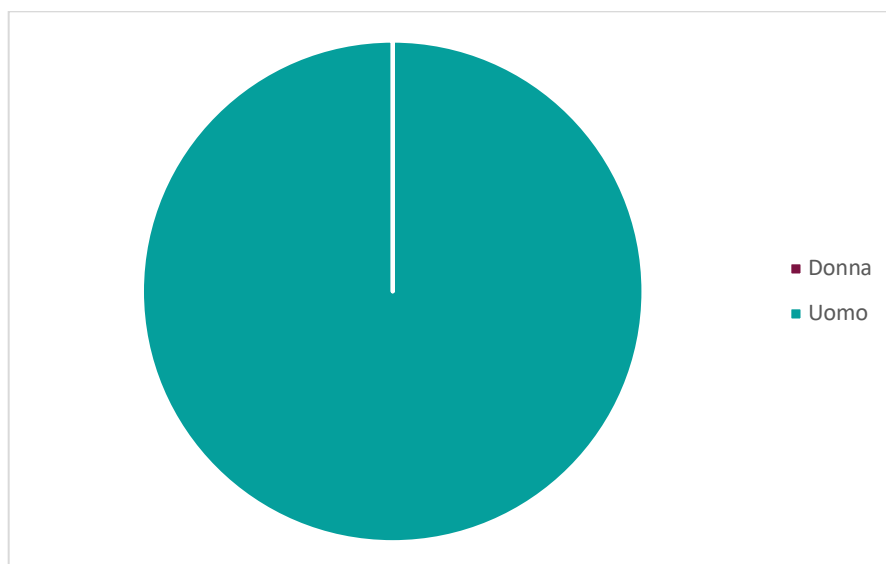


Fig. 12. Direttori e direttrici della rivista *Bollettino dell'Associazione Italiana di Cartografia* - (AIC)

Nel caso dell'AIIG, faremo riferimento solo a dati piuttosto recenti. La rivista di fascia A del sodalizio *J-Reading, Journal of Research and Didactics in Geography* è stata fondata nel

2012 e ha osservato un avvicendamento di due comitati editoriali. In entrambi i comitati, si sono avvicendati due direttori della rivista uomini.

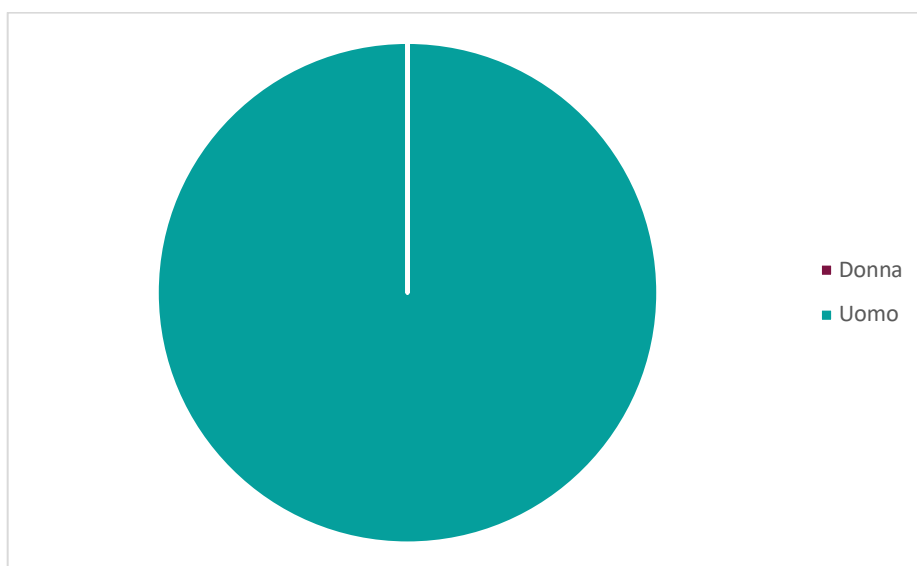


Fig. 13. Direttori e direttrici della rivista *J-Reading Journal of Research and Didactics in Geography* - (AIIG)

Va segnalata l'eccezione fatta per il CSSG (**Centro per gli studi storico-geografici**) che al momento non dispone di una propria rivista di fascia A e ha fatto virare l'analisi sulla rivista espressione della Società: *Geostorie. Bollettino e Notiziario del Centro Italiano per gli Studi Storico-Geografici*.

Tra l'altro, questo caso particolare del CSSG è anche il più virtuoso dal nostro punto di vista perché ha visto un avvicendamento di donne come in nessun altro caso osserveremo. Nello specifico, sono stati direttori responsabili:

1992-2005: donna

2006-2017: uomo

2018-ora: donna

Inoltre, quando nel 2016 è sorta la figura del Direttore del Comitato Editoriale per rispettare le richieste ANVUR, il ruolo è stato affidato nuovamente ad una donna. Di conseguenza, in 31 anni di attività, 11 anni sono stati coperti da un direttore uomo e 20 anni da due donne.

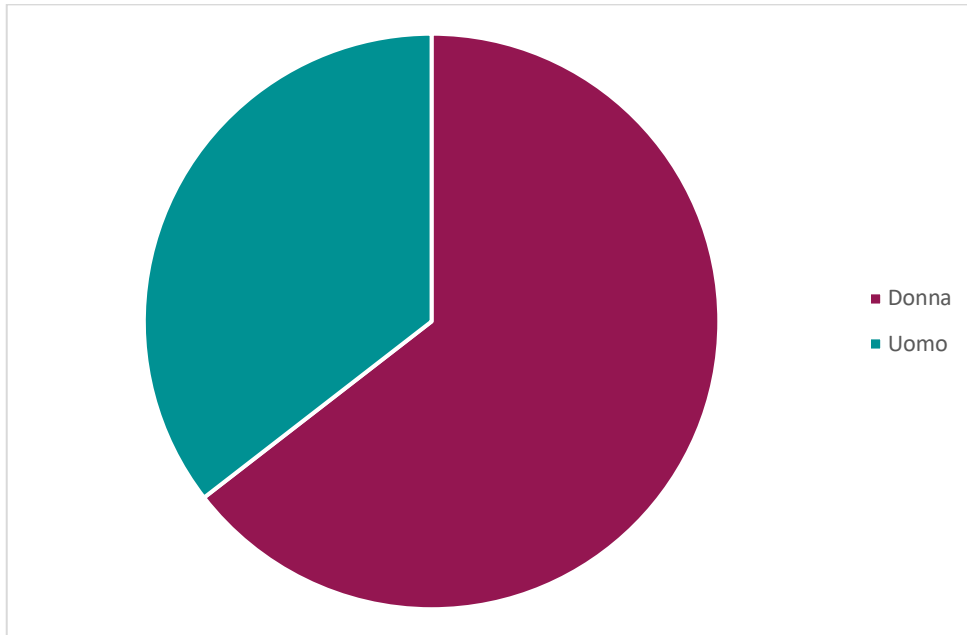


Fig. 14. Direttori e direttrici della rivista *Geostorie* su base annua - (CSSG)

La SGI (*Società Geografica Italiana*), dal 1990 ad oggi ha osservato alternarsi 3 comitati editoriali per il *Bollettino della Società Geografica Italiana*. I comitati nel corso degli anni hanno subito leggere variazioni, tuttavia, anche queste variazioni non hanno spostato l'asse del genere. In questi comitati, l'unica direttrice donna è stata una, in carica ancora oggi a partire dal 2017.

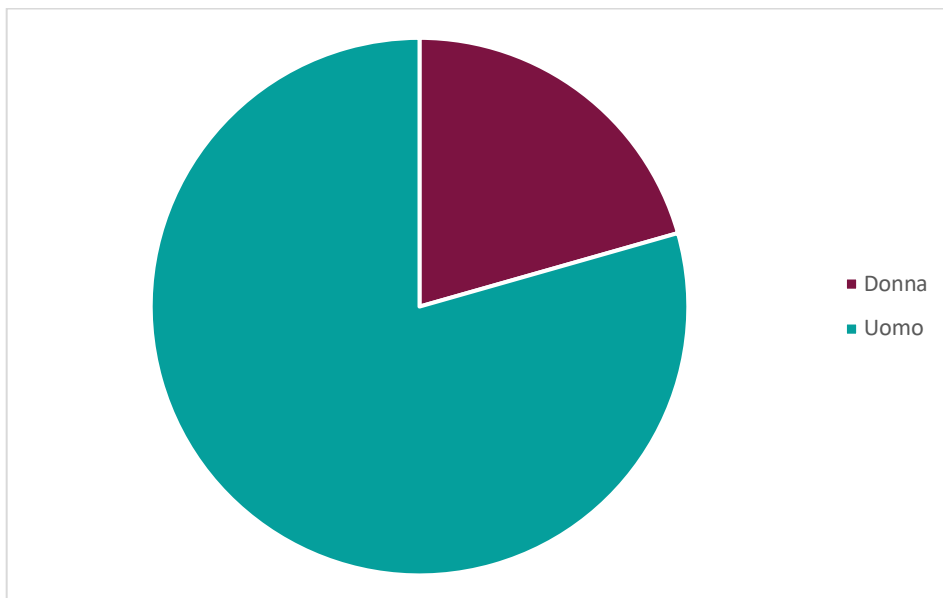


Fig. 15. Direttori e direttrici della rivista *Bollettino della Società Geografica Italiana* su base annua - (SGI)

Infine, osserviamo il caso della Società di Studi Geografici. Dal 1990 ad oggi, tenendo conto del solo ruolo apicale, il direttore del comitato editoriale della *Rivista Geografica* è sempre stato un uomo. Quindi, anche in figura 16 otterremo un aerogramma

monocromatico.

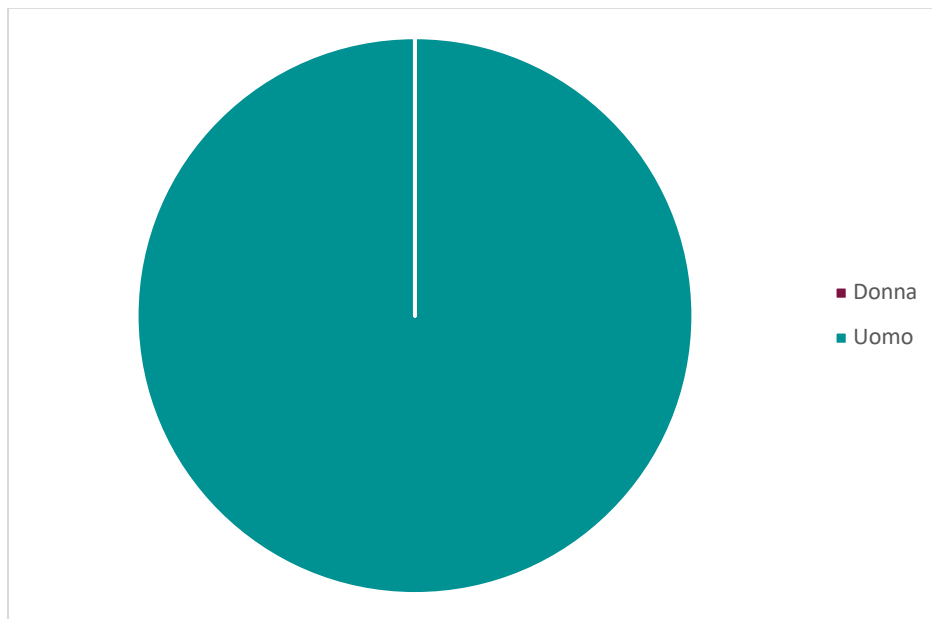


Fig. 16. Direttori della *Rivista Geografica Italiana* su base annua - (SSG)

Sezione 3

L'indagine diretta

3.1 Il questionario: cosa emerge dalle risposte

L'obiettivo dell'indagine è quello di indagare, senza pretese di esaustività o rappresentatività, come e se **la dimensione di genere influisca sulla carriera e sulle attività di ricerca e didattica nel settore della geografia accademica in Italia.**

L'indagine si è svolta tra luglio e settembre 2022, attraverso un questionario anonimo semi-strutturato online diffuso attraverso i principali canali Social e istituzionali e non del settore disciplinare. Alcune delle domande che compongono il questionario sono riprese e in parte riadattate dal questionario somministrato dal gruppo di lavoro “Geografie precarie”, che ringraziamo.

Il questionario si compone di 26 domande che mirano a rilevare innanzitutto il profilo socio-demografico dell'intervistato/a (età, genere in cui ci si riconosce¹⁷, comune di residenza, sede lavorativa, stato civile e figli/e). Un secondo insieme di domande è volto a esplorare una serie di dimensioni nelle quali il genere potrebbe aver influito sul percorso accademico: genitorialità e/o responsabilità di cura verso qualcuno/a non autonomo/a e relativa fase della carriera, numero di anni di attività spesi nelle varie posizioni dalle più precarie a quelle strutturate (dal dottorato, all'assegno di ricerca, al ruolo di

¹⁷ Precisiamo qui che l'appartenenza di genere è stata rilevata attraverso una domanda aperta che recita: “Qual è il genere in cui ti riconosci?”.

ricercatore/trice di tipo A o B sino a quello di Professore/ssa Ordinario/a), numero di atenei con cui si è collaborato in modo formale (con contratti, borse e/o docenze) nel corso della carriera accademica, il raggiungimento di posizioni apicali nel proprio dipartimento o università di appartenenza (presidente di corso di laurea, direttore/direttrice, rettore/rettrice, delegato/a, ecc.) o nei principali sodalizi geografici (direttivo). Infine, un terzo e ultimo insieme di domande indaga direttamente se e come, nell'opinione dell'intervistato/a, la sua appartenenza di genere abbia influito sulla sua carriera – con l'indicazione di esempi concreti e di tre parole che possano descrivere tale relazione (oggetto della semantic analysis presentata nel paragrafo successivo, par. 3.2) – nonché se ritiene di aver subito forme di mobbing o discriminazione legate alla sua appartenenza di genere.

Il campione si compone di **90 osservazioni**, di cui 62 intervistati/e si riconoscono nel genere femminile, e 28 in quello maschile. L'età media dei/delle rispondenti è relativamente bassa, 42 anni, probabilmente anche in conseguenza dei mezzi e dei canali utilizzati per la somministrazione. Quanto alla distribuzione geografica, il 40,7% degli/delle intervistati/e risiede nel Nord Italia, il 29,65% nel Centro e il 29,65% nel Sud. Relativamente alla posizione ricoperta all'interno dell'università italiana, alcuni ruoli sono maggiormente rappresentati di altri. Tra questi: assegnisti/e di ricerca (15,4% del campione), ricercatore/trice di tipo A (17,9%) e Professore/ssa Associato/a (34,6%).

Il 76,7% del campione è sposato/a e il 45,6% ha figli/e, perlopiù nella fascia tra gli 11 e i 19 anni per il/la primo/a figlio/a, e in quella tra i 6 e gli 11 anni per il/la secondo/a figlio/a (solo due rispondenti dichiarano di avere un/a terzo/a figlio/a tra i 3 e i 6 anni, e nessuno/a oltre i 3 figli/e). Approfondendo la fase della carriera in cui si è sperimentata la genitorialità, vediamo come il/la primo/a figlio/a è arrivato/a durante il precariato universitario: per l'8,6% durante il dottorato di ricerca, per il 14,3% durante un contratto di collaborazione, per la stessa percentuale mentre si era addirittura scoperti/e e non si aveva alcun rapporto lavorativo in ambito accademico, per una quota altissima (34,3%) durante un assegno di ricerca, e per il 20% durante un contratto da ricercatore/trice di tipo B. Percentuali bassissime, tutte sotto il 3%, si ritrovano per la genitorialità del/la primo/a figlio/a sperimentata nelle altre posizioni accademiche. Il/la secondo/a figlio/a, invece, arriva prevalentemente durante l'assegno di ricerca (29,2%) e l'RTDb (25,0%), e in misura minore ma rilevante durante l'RTDa (16,7%) e per la stessa percentuale (12,5%) durante un contratto di collaborazione o nel ruolo di Professore/ssa associato/a.

Rispetto alla dimensione della cura, alla domanda “A prescindere dalla genitorialità, hai

o hai avuto responsabilità di cura verso qualcuno/a non autonomo/a?”, circa il 27% del totale dei/delle rispondenti dichiara di sì, con indicativamente una percentuale più alta tra le donne rispetto agli uomini (29,0% vs. 22,2%), che, però, ricordiamo, risultano sottorappresentati nel campione.

Passiamo ora ad analizzare quanto emerso rispetto al percorso professionale e al ruolo che l'appartenenza di genere potrebbe avere avuto su di esso.

Emergono alcuni primi dati importanti che ci invitano a riflettere, seppur cautamente data l'esiguità del numero di uomini tra i rispondenti. È più frequente che le donne superino i 6 anni di assegno di ricerca e che abbiano sperimentato periodi più lunghi di collaborazione senza retribuzione e senza nessuna formalizzazione o nella posizione di RTDa (rinnovo). Nel corso della loro carriera accademica in media le donne hanno collaborato in modo formale (con contratti, borse e/o docenze) con più atenei rispetto ai loro colleghi uomini (2,9 vs. 2,6). In media le donne hanno o hanno avuto meno frequentemente posizioni apicali nel loro dipartimento o università di appartenenza (presidente di corso di laurea, direttore/direttrice, rettore/rettrice, delegato/a, ecc.) o nei principali sodalizi geografici (direttivo) rispetto ai colleghi uomini (22,6% vs. 28,6%).

Questa prima esplorazione sembra confermare quanto emerso dall'analisi dei dati secondari, e dunque un precariato più lungo per le donne e una maggiore difficoltà di accesso a posizioni apicali (il noto fenomeno descritto da potenti metafore quali “soffitto di cristallo” o “leaky pipeline”, letteralmente “tubo che perde”).

Entriamo ora nel vivo della questione della disparità di genere nella carriera accademica. Alla domanda “Pensi che la tua appartenenza di genere abbia influito sulla tua carriera?”, una quota minoritaria di uomini risponde positivamente, mentre tra le donne il 57,4% tra loro afferma di ritenere che il proprio genere abbia in qualche modo influenzato il proprio percorso professionale nell'università italiana (Fig. 18).

La domanda successiva che approfondisce se la natura di questa influenza sia stata positiva o negativa mette in luce un divario ampissimo nelle risposte tra uomini e donne (Fig. 19).

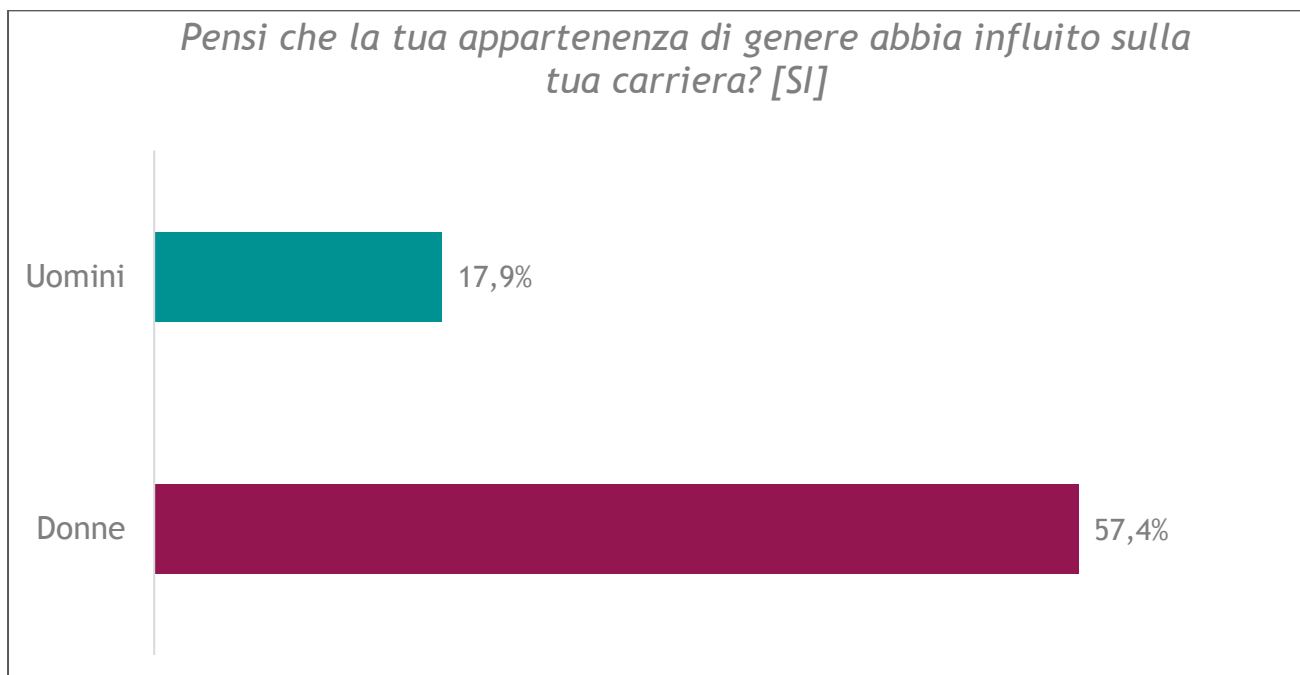


Fig. 18. Percezione dell'influenza dell'appartenenza di genere sulla propria carriera da parte degli/delle intervistati/e

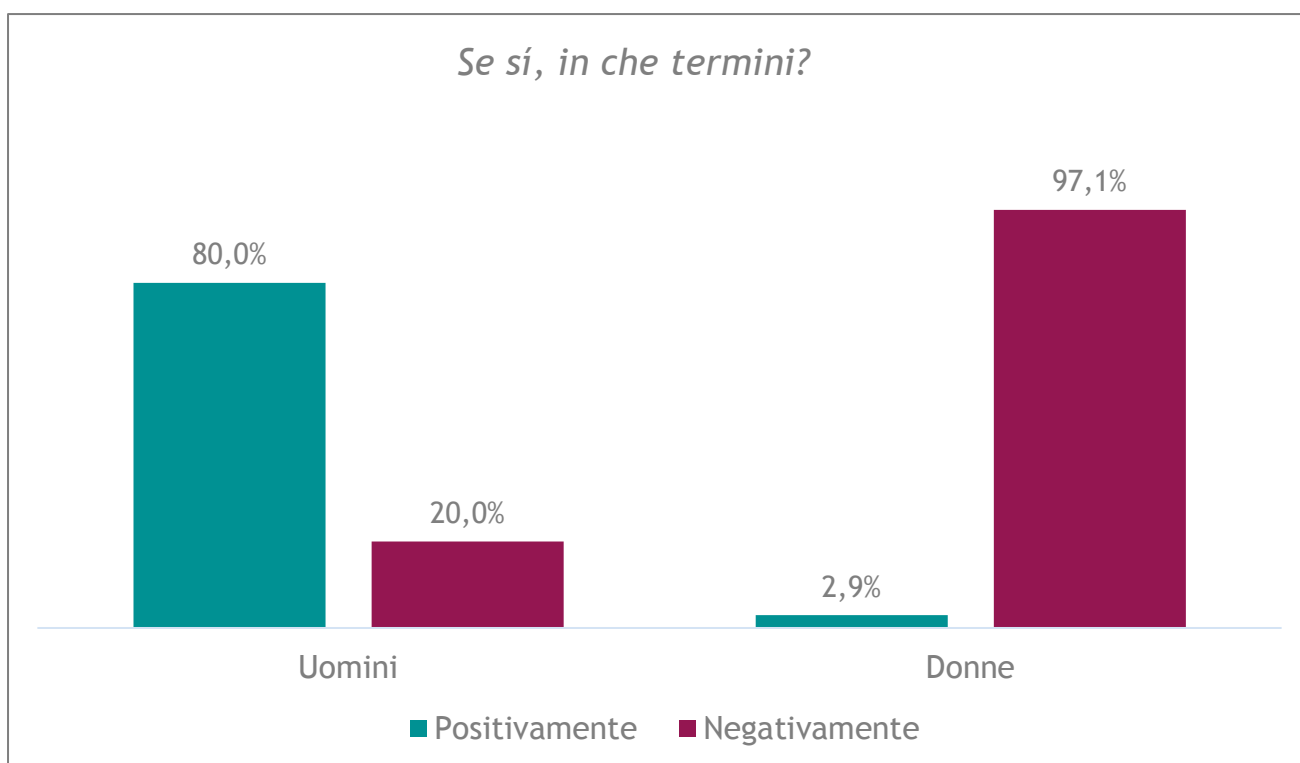


Fig. 19. Influenza positiva o negativa dell'appartenenza di genere sulla propria carriera da parte degli/delle intervistati/e

Se l'80% tra gli uomini dichiara che l'appartenenza di genere ha avuto un ruolo positivo nella propria carriera accademica, la quasi totalità delle colleghe, il 97%, sostiene l'opposto, denunciando con chiarezza un'influenza fortemente negativa dell'essere donna sul proprio percorso professionale in ambito universitario. Menzioniamo qui di seguito

qualche esempio particolarmente significativo riportatoci dagli/dalle rispondenti, rimandando all'approfondimento di quanto emerso dalla domanda aperta in cui si chiedeva di illustrare come l'appartenenza di genere avesse influenzato la propria carriera alla presentazione della semantic analysis nel paragrafo seguente (par. 3.2). Tra gli uomini che hanno dichiarato come il proprio genere abbia avuto un ruolo negativo compare questo commento: *“la necessità di garantire la parità di genere nell'accesso alla carriera ha costituito argomento per far avanzare colleghe di sesso femminile prima di me”* (uomo, 47 anni), o questo *“appena preso servizio come rtdB diverse colleghe del dipartimento e di altro ateneo hanno iniziato a trattarmi come fossi un loro superiore, come se fosse insito in loro una forma di sessismo al contrario (sessismo culturale intrinseco), in maniera non giustificata da mio comportamento”* (uomo, 39 anni). Tra chi riconosce un effetto positivo dell'appartenenza al genere maschile leggiamo tra gli esempi: *“maggior riguardo dal parte del personale amministrativo”* (uomo, 55 anni) e *“essendo maschio, non ho dovuto preoccuparmi particolarmente di cosa sarebbe accaduto se avessi avuto figli”* (uomo, 42 anni) a cui fa eco *“non interruzione per maternità”* (uomo, 55 anni), in cui lo sbilanciamento del carico della gestione familiare e della genitorialità emerge con forza, uno degli elementi principali che si ritrova, come ampiamente atteso, nelle risposte fornite dalle donne. D'altro canto, una giovane donna (28 anni) ci segnala come questo condizionamento culturale legato ai carichi di cura agisca anche in senso inverso: *“Dover giustificare il mio tempo libero poiché non sposata, né con figli”*. E, infine, un racconto che mette in luce la difficoltà di rendere espliciti i meccanismi attraverso cui si riproduce la discriminazione di genere: *“Non ho consapevolezza di come abbia influito sulla mia carriera. Ho la consapevolezza che molti degli amici uomini che avevo durante il dottorato sono entrati in ruolo entro pochi anni (o mesi). Molte delle amiche donne dello stesso periodo, invece, sono entrate nel sistema accademico dopo 10 o 15 anni o non sono mai entrate o sono emigrate, nonostante i curriculum equivalenti se non decisamente migliori.”* (uomo, 51 anni).

Dalle segnalazioni delle donne emergono come cruciali problematiche ben note. Oltre alla maggiore difficoltà nella conciliazione dei tempi di vita e tempo di lavoro dovute al maggior carico di cura, ritroviamo la questione del “soffitto di cristallo” – *“Ho avuto meno opportunità sia a livello di ricerca che a livello di incarichi istituzionali rispetto a colleghi maschi”* (donna, 61 anni) e *“Ruoli direttivi affidati ai colleghi maschi”* (donna, 55 anni) – con di contro una maggiore tendenza all’*“affidamento di ruoli di servizio tipo verbalizzazioni, organizzazione logistica di attività, mansioni amministrative e anche di*

budget” (donna, 56 anni) – o quella del mansplaining, *“Altro aspetto è legato a sottili e apparentemente innocui episodi di mansplaining oppure ad atteggiamenti paternalistici e sminuanti [...] che minano autostima e credibilità”* (donna, 37 anni).

Infine, abbiamo esplorato la dimensione dell’esperienza diretta di forme esplicite di mobbing o discriminazione legate all’appartenenza di genere domandando agli/alle intervistati/e se ritenessero di averne subite. Anche qui la forbice tra gli uomini e le donne è molto ampia (Fig. 20). Solo il 3,6% dei primi risponde affermativamente, mentre la percentuale sale al 26,8% tra le donne, che ci spiegano, nel quesito aperto dedicato, come il mobbing abbia perlopiù riguardato la loro maternità: *“Pressione sulla possibilità di coniugare il lavoro e gli impegni familiari”* (donna, 35 anni) o, ancor più esplicito: *“Mi è capitato almeno due volte che i coordinatori di progetto e/o referenti, in entrambi i casi uomini, mi chiedessero prima di firmare un contratto se avessi intenzione di avere figli a breve. Non credo che una stessa domanda venga posta ai colleghi maschi, non con la stessa nonchalance. Credo che tale domanda e la paura di esclusione dal mio percorso accademico (associata ad una risposta positiva) abbiano avuto un ruolo molto forte nel mio non essere diventata genitore”* (donna, 41).

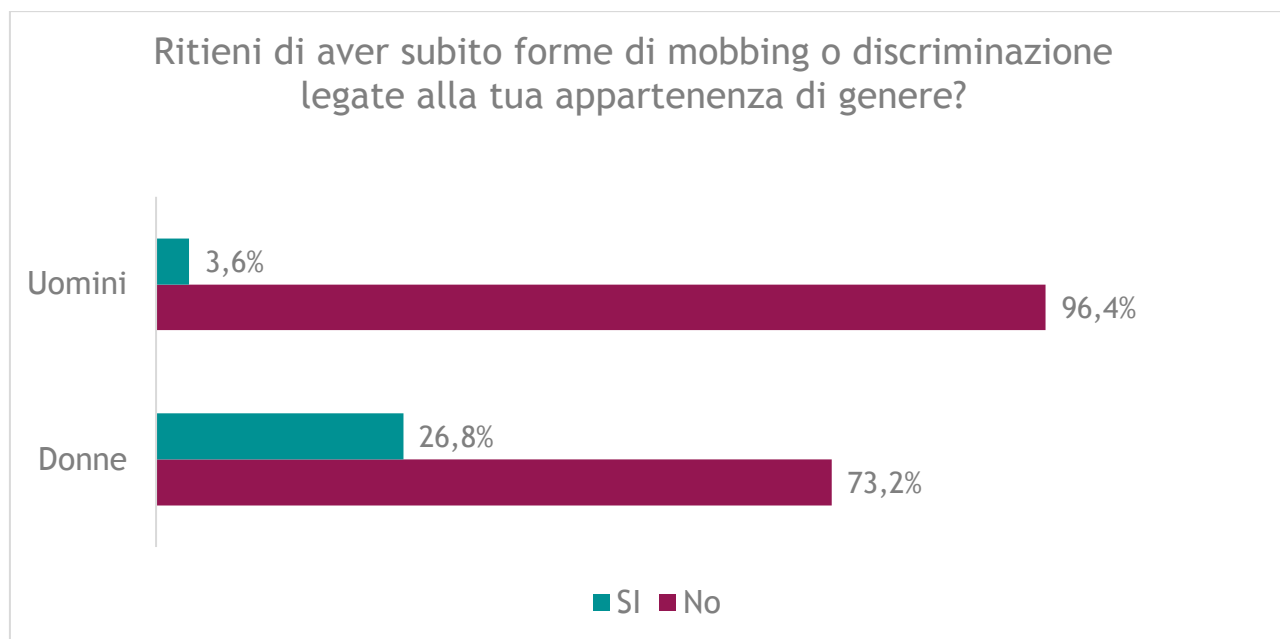


Fig. 20: Esperienza di forme di mobbing o discriminazione legate alla appartenenza di genere

A mo’ di conclusione di questa sezione, riportiamo un commento molto potente, che ci restituisce con forza e urgenza l’assoluta necessità di sensibilizzazione su questi temi, perché ci dimostra che, ancora come alla fine dell’Ottocento quando Ellen Churchill Semple assisteva alle lezioni di geografia nell’invisibilità di una stanza a latere, a margine - bisogna

ancora lavorare affinché le donne abbiano lo stesso spazio nell’accesso, nello svolgimento e nell’avanzamento nella carriera universitaria: “*ho assistito a divisioni inique dello spazio della parola, a presentazioni fatte da solo uomini, a momenti per discutere di genere e ingiustizie nei quali parlavano le donne, ma moderavano gli uomini. Mi sono sentita, come donna, di occupare una posizione marginale, accessoria e secondaria dentro quelle aule. Mi sono sentita come se quelle donne fossero la quota rosa che serve per dire che va tutto bene*” (donna, 29 anni).

3.3. La semantic analysis

Attraverso la semantic analysis abbiamo approfondito l’insieme delle tre domande aperte riguardante le influenze di genere sulle carriere. Come anticipato, questo gruppo di domande ha offerto l’opportunità di raccontare le singole esperienze rispetto alla relazione tra genere e carriera accademica utilizzando esempi concreti e tre parole chiave. Inoltre, questa parte del questionario ha informato sulla presenza di mobbing o discriminazioni legate all’appartenenza di genere. La prima domanda che analizziamo è: “Puoi descrivere esempi concreti di come l’appartenenza di genere abbia influito sulla tua carriera?”. La Tag Cloud ottenuta dalla somma delle risposte è la seguente (Fig. 21):



Fig. 21. Esempi concreti della relazione tra genere e carriera

Colpisce subito il tema della cura. Infatti, le parole più grandi e quindi più ricorrenti sono *Maternità, Figli, Famiglia, Madre*, tutte ineluttabilmente legate all'accudimento e, in particolare, all'accudimento dei figli da parte delle donne/madri. La lettura di alcune risposte è emblematica: *“Impatto della condizione di maternità sulla produzione scientifica e suo mancato riconoscimento nei concorsi; nel periodo pandemico impossibilità di conciliare lavoro da casa e cura del figlio”* (donna, 36 anni).

Un'altra ricorrenza molto evidente è la parola *Mansplaining* così come evidenziato anche nel paragrafo precedente.

Riguardo questo argomento, il commento riportato qui sotto fornisce molti spunti di riflessione e, in più, aggiunge anche un dettaglio riguardante la parola *Stella*, visibile in figura 21: *“La maternità ha ridotto e trasformato le modalità e i tempi che dedico al lavoro di ricerca e didattica anche oltre i 5 mesi di maternità obbligatoria. Al di là delle necessità fisiologiche quali l'allattamento, voglio però sperare che anche i colleghi padri percepiscano queste difficoltà e che sia più una questione di bilanciamento tra tempi della vita privata e tempi (spesso assurdi) del lavoro accademico, che una questione di appartenenza di genere. Altro aspetto è legato a sottili e apparentemente innocui episodi di mansplaining oppure ad atteggiamenti paternalistici e sminuenti (come sentirsi chiamare "stella" da un altro accademico nel contesto di un seminario) che minano autostima e credibilità”* (donna, 37 anni). Questo commento è stato parzialmente già citato nel paragrafo precedente, tuttavia, la sua lettura integrale può restituire l'elevata complessità del fenomeno poiché possiamo mettere in relazione diversi temi critici. Infatti, sono intrecciati al tema del mansplaining i temi della genitorialità e della *diminutio* a causa degli appellativi incongrui. Un significato molto simile lo ritroviamo anche in altre risposte. Per esempio, se seguiamo il filo rosso dipanato dalla parola *Stella*, intercettiamo parole come *Signora* e *Signorina*, che conducono ad affermazioni come la seguente: *“In generale ha influito sulla mia carriera extra-accademica dove (per es. presso una amministrazione centrale) non ho ricevuto incarichi di responsabilità perché avevo una figlia piccola di cui "la mamma deve prendersi cura". I miei colleghi sono sempre (almeno) dottori, io spesso... "signorina/signora”* (donna, 43 anni).

La seconda domanda che considereremo per la semantic analysis è: *“Se dovessi definire con tre parole l'influenza che il tuo genere ha avuto nella tua carriera accademica quali sceglieresti?”*.

L'immagine che sintetizza le risposte a questo interrogativo è visibile in figura 22.

Alcune parole dominano la Tag Cloud: *Fatica, Difficoltà, Insicurezza, Discriminazione,*

Attivismo. Fatica è presente in trinomi come “*Fatica, giustificazioni, difficoltà*” (donna, 28 anni); oppure “*rallentamento, fatica, discriminazione*” (donna, 44 anni); o ancora “*ansia da prestazione, fatica, burnout*” (donna, 41 anni).

Tra le risposte che contengono la parola *Discriminazione*, per converso, ne citiamo una, l’unica risposta maschile, che si articola così: “*non discriminazione*” (uomo, 55 anni). Tra le parole emerse in questa domanda, alcune meritano una particolare attenzione: “*subordinazione, invisibilità, minorizzazione*” (donna, 56 anni); “*rinuncia, pressione sociale, compromesso*” (donna, 54 anni); “*limite, insicurezza, complicità*” (donna, 31); “*Positionality; consapevolezza; precarietà*” (donna, 34 anni); “*disparità, barriera, glass ceiling*” (donna, 43 anni); “*Forma mentis (nella costruzione dei percorsi di ricerca e pubblicazioni), Meno senso di riconoscimento da parte delle figure apicali, Paternalismo*” (donna, 49 anni).



Fig. 22. Dammi tre parole

La terza e ultima domanda che analizziamo nel gruppo di domande aperte è:

“Ritieni di aver subito forme di mobbing o discriminazione legate alla tua appartenenza di genere? Se sì, di che tipo?”.

con ruoli apicali (che non ha mai avuto comportamenti scorretti o irrispettosi nei miei confronti) ha significato e significa tuttora essere soggetta a voci poco edificanti e totalmente infondate. Una volta sono stata pubblicamente definita "la badante di ... Non parlerei né di mobbing né di discriminazione, ma direi piuttosto che si tratta di una forma di straining [...] Nel mio caso sono due le cose che trovo agghiaccianti: la prima è la forma del pettegolezzo senza fondamento [...] la seconda è che certo cameratismo coinvolga anche docenti donne con una certa anzianità accademica, che magari in passato hanno subito la stessa sorte. E che queste voci vengano considerate normali regole del gioco. [...] Perciò, se il mio collega maschio fa 1, io mi sento in dovere di fare 3 per dimostrare di valere. Di fatto è come se dovessi spiare una colpa che, però, non ho" (donna, 34 anni).

Inoltre, alcuni sintagmi hanno aperto un varco sul tema della sessualità: *"Il questionario non ha portato l'attenzione sull'orientamento sessuale, però vorrei cogliere l'occasione per dire quanto è difficile gestire la presenza del proprio orientamento sessuale nei discorsi dentro gli spazi accademici. Essere donne etero o essere donne lesbiche non è la stessa cosa. [...]" (donna, 29).*

Questa riflessione critica ci porta alla necessità di una disambiguazione. In questa fase del lavoro, quella di non trattare l'orientamento sessuale come variabile è stata una scelta a lungo ponderata. La riflessione che ci ha guidate verso l'esclusione di domande relative all'orientamento sessuale ha seguito un atteggiamento inclusivo e una scelta di delicatezza verso le persone che hanno offerto la propria collaborazione. Abbiamo cercato di non turbare nessuno/a in alcuna parte del questionario, ponderando ogni singola parola utilizzata e ragionando sul peso che determinate domande avrebbe potuto avere sulla serenità dei colleghi e delle colleghe.

Il tema della sessualità come strumento di potere è emerso spesso. Per esempio: *"1.Sono stata oggetto di un palese ricatto sessuale 2.Sono stata da subito marginalizzata in quanto madre nei gruppi di ricerca italiani a cui appartenevo 3.l'essere madre ha reso molto più faticoso tenere reti internazionali, partecipare ai convegni e, in generale, lavorare, poiché non ho avuto alcun supporto né servizio che mi favorisse nel prosieguo delle attività lavorativa (es. asilo interno all'Università e altro)" (donna, 44 anni).*

In conclusione, dall'analisi delle parole e dei sintagmi più ricorrenti in questa indagine, rileviamo che esistono alcuni elementi dominanti come la maternità e la cura che, con diverse sfumature, sono percepiti dalle donne come un problema nell'evoluzione della propria carriera. Inoltre, argomenti quali l'esclusione e il ricatto sessuale trascinano con sé argomenti relativi ad una profonda insicurezza e ansia (altre parole visibili nelle Tag

Clouds). Infine, le parole sminuenti come stella, signora e signorina invece di Dottoressa o Professoressa, riempiono il gap del linguaggio che in questo momento è al centro del dibattito nazionale e internazionale.

Il tema del linguaggio ci porta alla lezione imparata da De Saussure, Chomsky, Piaget e molti altri: ciò che non si può o non si sa dire, non si può nemmeno pensare.

Postfazione

di Valeria Pecorelli

Nel discorso pubblico italiano rispetto al genere e alle disparità sembra essere persistente un certo tipo di narrazione: **le donne vengono assimilate ad una minoranza**, ad una marginalità, c'è sempre qualcosa di meno, di svantaggiato quando si parla della condizione femminile che sia nel lavoro o in altri ambiti. Eppure, almeno in Italia, le donne costituiscono la porzione di popolazione maggioritaria, il 51,3 % per l'esattezza (ISTAT, 2022), ma essere il gruppo demografico maggioritario non ci preserva dalla discriminazione e non ci assicura equità. Anche in ambito scientifico, la disparità di genere per chi sceglie l'accademia costituisce una questione molto critica. In occasione della “Giornata internazionale e delle ragazze nella scienza” che cade l'11 febbraio e patrocinata dalle Nazioni Unite, si ricorda che le donne appartengono alla scienza ma gli stereotipi le hanno allontanate. Per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo dell'Agenda 2030 la scienza e l'uguaglianza di genere sono un binomio indissolubile; pertanto, per costruire un futuro migliore per tutti è essenziale promuovere l'uguaglianza di genere nella scienza e nella tecnologia - come affermato dal segretario generale dell'ONU Guterres.

In realtà, la discriminazione di genere nel mondo della ricerca accademica non è un tema nuovo o recente, non ce ne siamo accorte da poco, è solo che è da poco che ne parliamo. Inizialmente, il problema è stato sollevato nelle STEM, dove sono emersi stereotipi e pregiudizi che hanno penalizzato o sfavorito l'accesso delle donne a carriere nelle scienze dure. In seguito, il dibattito si è allargato anche nelle scienze sociali grazie al lavoro di WE-WISER. La questione “genere e scienza” può essere problematizzata attraverso una lente che metta a fuoco i problemi di ordine strutturale, ma non si possono tralasciare dall'analisi anche fattori culturali e sociali che contribuiscono a questa problematicità dentro e fuori il perimetro del mondo accademico.

Le donne rimangono sottorappresentate in molte discipline scientifiche, in particolare nei livelli più alti dell'Accademia, come dimostrano i dati del presente Rapporto, hanno



meno visibilità scientifica nelle pubblicazioni, faticano ad ottenere fondi e dare continuità a progetti di ricerca a causa - anche - della lunga precarizzazione dei contratti. Un altro fattore che contribuisce al divario di genere in Accademia può essere rappresentato dalla genitorialità, che non riguarda solo le donne e quindi la maternità, ma anche gli uomini che, come padri, hanno diritto a essere partecipi della vita dei propri figli. La carenza strutturale di sostegno all'equilibrio tra spazio di lavoro e vita privata nella società si riflette pertanto anche nel contesto della torre d'avorio. In Italia la responsabilità del lavoro di cura grava in gran parte sulle spalle delle donne, sia che si occupino dei figli sia di genitori anziani. Molte istituzioni non dispongono ancora di politiche o fondi adeguati per sostenere i docenti con responsabilità di cura, il che può portare alle donne a subire le pressioni della vita accademica. Accenno qui solo brevemente anche all'aspetto del carico mentale ed emotivo che pesa sulle donne nella quotidianità, tema che meriterebbe più spazio, poiché viene spesso dato per scontato, salvo poi avere ripercussioni sulla salute mentale delle ricercatrici, ancora di più se ricoprono posizioni lavorative precarie. Ed è significativo rispetto a questo che nella ricerca di WE-WISER condotta tra colleghe delle scienze sociali emergano in modo ricorrente parole quali: fatica, difficoltà, discriminazione e insicurezza.

Tuttavia, non mancano modelli per promuovere l'equità di genere negli atenei italiani. Diverse università hanno adottato politiche di genere dettagliate attraverso piani di uguaglianza e codici etici, integrati nei propri statuti grazie ad azioni positive e alla presenza di consiglieri di fiducia. Lo sforzo per applicare i principi di equità non può essere lasciato solo alle soggettività discriminate, ma dovrebbe animare costruttivamente il dibattito nella società e stimolare sempre più consapevolezza tra le generazioni più giovani. Nonostante la situazione sia ancora lontana da una completa equità, in primis l'aver riconosciuto la questione della disparità di genere nella ricerca costituisce un inizio propositivo per capire e riconoscere che questo è un reale problema e non un aspetto legato alla condizione femminile di una apparente minoranza. Inoltre, la creazione di ambienti inclusivi che valorizzino le diverse prospettive ed esperienze, nonché l'offerta di educazione e istruzione su questioni legate all'equità e alla diversità di genere, dovrebbero essere considerati misure prioritarie per promuovere la piena partecipazione e l'avanzamento delle donne nella scienza e affrontare un problema complesso che non può trasformarsi in una condizione di ineguaglianza permanente.

Infine, come geografa, mi chiedo se e come gli studi geografici possano sostenere la questione dell'equità di genere all'interno degli spazi accademici. **Forse, il lavoro di WE-WISER è già una prima risposta.**



Contatti:

<https://sites.google.com/view/we-wiser/home-page>
wiserequityresearch@gmail.com

