

MOSAIC  
VIAGGI TRA LE CULTURE

6

«Who touches this book touches a man».

Potremmo declinare al plurale la celebre espressione di Walt Whitman per ogni volume della collana *Mosaic. Viaggi tra le culture*. Sulla scia di Maestri che su questa evidenza hanno costruito una solida ermeneutica, basata sulla percezione del fecondo rapporto tra analisi del linguaggio e interpretazione letteraria, tra elementi strutturali ed elementi contenutistici di carattere filosofico, etico o con forte propensione ai contenuti sociali.

Volumi che diventano dimore stabili dove abita la cultura e in cui sostare più a lungo possibile, come scriveva Elio Vittorini, nel suo *Diario in pubblico*, a cui fa eco Enrico Guaraldo, per il quale l'esercizio del lettore innamorato e dell'esegeta significa star solo nell'universo di un altro, "star solo nel mondo di un Grande della Terra".

Avventure stilistiche e tematico simbolico, con il gusto della composizione e dell'equilibrio tra colori diversi, a partire da una identità, anche forte, ma aperta al dialogo, pronta a dare spazio, a cambiare rotta, a conversare con le altre.

Testi di Letteratura italiana, di Letterature straniere, di Letterature comparate, con una predilezione per le culture meticce, post-coloniali, espressioni di gruppi o di popoli, di singole persone discriminate che hanno trovato nella parola una possibilità di riscatto, di liberazione, di protesta.

Sempre ne *Le plaisir du texte*, sostanziale nutrimento dell'anima. «Nel volume che porta questo titolo, Roland Barthes suggeriva la costituzione di una ipotetica *Société des Amis du texte*, mai seriosa, anzi gioiosa, alla quale mi iscriverei volentieri: in essa ognuna sceglie liberamente i testi con cui confrontarsi» (Emerico Giachery).

La collana, a partire dall'amicizia tra i due direttori e Paolo Loffredo (sotto l'egida di comuni Maestri di letteratura e di vita), si propone di contribuire idealmente alla costituzione di questa società, interrogando le migliori voci della letteratura, antica e moderna, italiana e straniera.

---

La collana, nel rispetto dei dettami ANVUR, si avvale di un Consiglio Scientifico internazionale e di un comitato di lettori "ciechi".

*Direttori:*

Elisabetta Marino Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”,  
Fabio Pierangeli Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”

*Comitato scientifico:*

Raffaele Giglio (Università di Napoli “Federico II”), Giuseppe Lupo (Università Cattolica “Sacro Cuore”), Patricia Peterle (Universidade Federal Santa Catarina, Florianopolis, Brasile), Lorenzo Bartoli (Universidade Autònoma de Madrid), Paola Villani (Istituto Universitario “Suor Orsola Benicasa”, Napoli), Daniela De Liso (Università di Napoli “Federico II”).

*Volimi publicati:*

- R. RINALDI, *Letture di italianistica*, 2017, pp. 344, € 18,60  
M. BOCCACCIO, *Massimo Bontempelli. Critico e Poeta*, 2018, pp. 230, € 18,00  
R. RINALDI, *Fuori tema. Inglese e cinema*, 2018, pp. 226, € 15,00  
A. FRACCACRETA, *Montale errante. Cronache di una tensione religiosa*, 2018, pp. 304, € 25,50  
C. BEDIN, *Il viaggiatore metaforico. L'odeporica contemporanea e la scrittura di viaggio nell'opera di Antonio Tabucchi*, 2019, pp. 182, € 23,50

FEMMINISMO  
E FEMMINISMI

*Culture, luoghi, problematiche*

a cura di

ELISABETTA MARINO e CARLA ROVERSELLI

PAOLO   
LOFFREDO

*Impaginazione:* Graphic Olisterno - Portici (Napoli)  
*Stampa:* Grafica Elettronica srl - Napoli

---

*Proprietà letteraria riservata*


---

ISBN 978-88-32193-05-3

**PAOLO**  
**LOFFREDO**



© 2019 by Paolo Loffredo Editore srl

80128 Napoli, via Ugo Palermo, 6 - paololoffredoeditore@gmail.com 

www.loffredoeditore.com

*DONNE UNIVERSITÀ CARRIERE  
UNA RIFLESSIONE PEDAGOGICA  
PER UNA TRASFORMAZIONE CULTURALE*

ELVIRA LOZUPONE

Education is still based on the characteristics of the male subject, and seldom takes interest in the values of female subject. Subject-object relations, competitive relations with a peer, or peers, within a one-many configuration, and hierarchical relations define the dominant model. What is lacking is a culture of horizontal relations between different subjects<sup>1</sup>.

La citazione con cui apro questo studio dà conto di quanto, ancora in tempi recenti, un reale apprezzamento della componente femminile dell'umanità in ambito educativo, risulti lontano.

Il lavoro pedagogico, che si connota per la ricerca dei significati, necessita di un confronto con altri orizzonti disciplinari per arrivare ad una comprensione più profonda e ad azioni sempre più efficaci nei confronti della persona, in cui la razionalità non è il solo carattere distintivo e predominante: essa risulta impastata di esperienze precoci che vanno tenute in debito conto e valorizzate nel processo di crescita permanente dell'individuo. La stessa nozione di sapere come oggetto complesso oggi non può distaccarsi da ciò su cui desidero focalizzarmi, cioè la componente affettiva primigenia che connota i processi di relazione, di apprendimento e di pensiero. Il rapporto tra educazione e costruzione della personalità del soggetto assume un peso ancora maggiore nella costruzione di un corretto rapporto con l'universo femminile e con i saperi che promanano da esso; le dinamiche interpersonali tutte, del resto, non si collo-

---

<sup>1</sup> L. IRIGARAY, *Teaching how to meet in difference* in EAD, *Teaching*, London and New York, Bloomsbury Academic, 2015, p. 210.

cano in un vuoto culturale, di tradizioni e di mentalità, ma risentono e si realizzano attraverso pratiche educative e formative che esprimono concezioni pedagogiche ed antropologico esistenziali.

Questo lavoro si presenta come avvio di un filone di ricerca, attraverso la raccolta di dati sulla presenza maschile e femminile nei gradi della docenza accademica nell'ateneo di Tor Vergata a partire dagli esiti della prima e seconda Abilitazione Scientifica Nazionale (2014-2018). Esso si inserisce in un più ampio orizzonte pedagogico riflessivo riguardante la possibilità di una trasformazione culturale in cui sia possibile l'apprezzamento del contributo femminile alla vita sociale e di effettiva parità e rispetto per la persona che va intesa come unidualmente femminile/maschile. Il permanere di difficoltà nel comprendere appieno le risorse che il femminile può fornire per la crescita e il progresso umano, crea ancor più sconcerto quando il riconoscimento del valore della differenza rispetto alla diversità viene stabilmente riconosciuto nel dialogo interculturale, nell'integrazione della disabilità tutta e oggi anche nel campo dell'orientamento sessuale, nonostante che il tema in questione, in una prospettiva storico-culturale, accompagni o addirittura preceda tutti quelli appena menzionati.

A livello micro-sociale e segnatamente intrafamiliare gli uomini delle ultime generazioni hanno riconosciuto attivamente le conquiste femminili accettando la gestione condivisa delle mansioni domestiche e sviluppando capacità di cura e accudimento dei figli; ciò tuttavia non impedisce che permangano atteggiamenti violenti e prevaricatori, dimensioni di possesso totalizzante, di sfruttamento e manipolazione di donne di diversa età e condizione sociale.

Il contributo scaturito dalla presenza femminile nelle attività lavorative è esito di progressive dinamiche di accesso delle donne al mondo dell'istruzione e della formazione: i processi educativi e formativi giocano un ruolo fondamentale nella percezione del Sé come soggetto autonomo e desiderante e nella costruzione della propria personalità oltre che della propria cultura, per cui istruzione e formazione sono il momento primo ed indispensabile per la costruzione di una cittadinanza attenta alla ricchezza di un mondo coniugato al femminile; tuttavia la presenza delle donne nella società non può limitarsi ad una mera immissione quantitativa, ma deve oggi promuovere l'accesso ai vertici della società e alle "sfere di comando" con una definitiva inclusione in tutte le sedi istituzionali in cui si svolgono i processi decisionali<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> M. FERRARI OCCHIONERO, M. NOCENZI, *Equilibri di genere in Europa*, Roma, Aracne, 2009.

Il rapporto OCSE del 2017<sup>3</sup> rileva per l'Italia, una quota quasi raddoppiata di presenza delle donne nei Consigli di Amministrazione, con diminuzione della distanza retributiva, ma solo per le donne che si trovano nelle fasce più alte di reddito.

In Italia, quasi il 40% di tutti i laureati nelle discipline scientifiche e tecnologiche è rappresentato da donne, contro una media del 31% nei paesi OCSE. Nonostante il numero di occupati uomini continui a essere più alto in questi settori, una crescente quota di donne laureate in questo ambito, in un prossimo futuro, potrebbe contribuire a chiudere il divario in quest'area.

Al di fuori di queste brillanti eccezioni, il *gender gap* vede l'elemento femminile generalmente soggetto ad una segregazione verticale tramite una sottorappresentazione delle donne ai livelli più elevati di ogni professione (il "soffitto di cristallo") ed una segregazione orizzontale per cui in determinati settori produttivi le donne risultano ancora poco presenti.

A questi fenomeni si aggiunge, in molti paesi europei e particolarmente in Italia, quello del divario retributivo all'interno delle stesse organizzazioni, la cui punta dell'iceberg è rappresentata dall'incidenza sul reddito familiare della mancata retribuzione del lavoro domestico, indicata nel rapporto ISTAT del 2018<sup>4</sup>.

Il *Gender Equality index* dà conto di quanto la recezione del contributo delle donne all'interno della società non possa essere frutto di interventi puramente quantitativi, ma sia necessario un cambiamento culturale, per cui l'accesso delle donne a posizioni apicali, rappresenterebbe la spia di una maggiore armonia di genere in cui uomini e donne vengono apprezzati e valorizzati per il contributo che gli uni e gli altri portano al progresso della civiltà e al conseguimento del bene comune. Il concetto di equità di genere riferito ai risultati di apprendimento vuole esprimere il fatto che queste differenze pur esistenti, quanto meno non debbano attribuirsi ad ineguale distribuzione di ricchezze e di possibilità.

La Road Map Pechino+20 enuncia tra gli obiettivi strategici, la necessità di recepire «i saperi innovativi delle donne» nelle proposte di riforma della scuola, dell'università e della didattica<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> OECD, *L'Italia a confronto con gli altri paesi*, in *The pursuit of gender equality: an uphill battle*, OECD, 2017, p. 2 <https://www.oecd.org/italy/Gender2017-ITA-it.pdf>.

<sup>4</sup> ISTAT, *Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini*. Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Giorgio Alleva, Roma, 25 ottobre 2017, I Commissione "Affari costituzionali" della Camera dei Deputati, p. 18, [https://www.istat.it/it/files/2017/10/A-Audizione-parità-di-genere-25-ottobre\\_definitivo.pdf](https://www.istat.it/it/files/2017/10/A-Audizione-parità-di-genere-25-ottobre_definitivo.pdf).

<sup>5</sup> C. CRETELLA, *L'Europa, politiche e buone prassi. La ricezione italiana delle politiche comuni-*

Il sistema dell'istruzione non è ancora attrezzato per valorizzare questi saperi. È un mondo – come denuncia Irigaray<sup>6</sup> – che rimane coniugato al maschile fondandosi nell'attività didattica ancora sulla relazione soggetto-oggetto, che sia la disciplina o il compito da affrontare, e sulla competitività del singolo con un pari o addirittura con il gruppo classe; è quindi un mondo che sposa la tendenza tutta 'maschile' a concentrarsi sul compito e così pure una certa tendenza ad intessere relazioni competitive quando non apertamente conflittuali, un mondo che si fonda sulla supremazia e in cui non sembra esserci spazio per intessere relazioni orizzontali tra soggetti.

### 1. *Donne e Università*

La situazione denunciata dalla filosofia americana si estende in tutti i livelli di istruzione, fino all'università.

I «saperi innovativi delle donne» faticano ad emergere nell'università italiana e altrove, per molteplici cause tra cui una tendenza alla quantificazione dei prodotti di ricerca e una marcata burocratizzazione dei processi che toccano anche i ruoli gestionali accademici.

Un approccio pedagogico al tema, valorizza la comprensione di queste difficoltà per come si esprimono a livello di frammenti biografici, vissuti, emozioni e affetti. Questa metodologia utilizzata in studi recenti<sup>7</sup> costituisce il focus della ricerca di Emanuela Spanò<sup>8</sup>; l'analisi entra nel merito delle narrazioni delle donne rispetto al lavoro universitario, consentendo di comprendere "dall'interno" alcune dimensioni dell'esperienza accademica al femminile.

Si tratta di uno studio pedagogicamente rilevante perché coglie la coloritura affettiva delle narrazioni, indispensabile in un confronto tra generi, suggerendo una possibilità di educazione di genere in chiave di auto-educazione di adulti, come progresso rispetto all'educazione di genere nelle scuole: se infatti è fonda-

---

*tarie in tema di educazione di genere*, in *Saperi di genere*, a cura di A. MURGIA E B. POGGIO, Trento, Università degli studi di Trento Centro studi interdisciplinari di genere in collaborazione con GARCIA, 2018, p. 23.

<sup>6</sup> L. IRIGARAY, *Teaching how to meet in difference*, cit. p. 210.

<sup>7</sup> *Le donne nell'accademia italiana*. Identità, potere e carriera, a cura di R. FONTANA, Milano, Mondadori Education S.p.A., 2015.

<sup>8</sup> E. SPANÒ, *Femina Academica*. Donne leader nell'università che cambia, Broni (PV), Altravista, 2017.



mentale sviluppare un'educazione di genere appropriata fin dai primi cicli di istruzione, è altrettanto necessario che gli adulti che si fanno portatori del bagaglio discriminativo presso i più giovani, modifichino la concezione della donna in una dimensione autoriflessiva e di cambiamento personale, pena la vanificazione di ogni processo educativo. L'aspetto normativo, che nei codici di condotta rimane invischiato nell'adozione di comportamenti esteriormente corretti verso il sesso femminile, non centra – pur utilizzando il termine – la differenza di significato tra comportamenti e condotte, essendo queste ultime legate proprio all'atteggiamento interiore da cui il comportamento scaturisce.

La capacità di penetrare l'universo femminile attraverso un processo di lettura diffrattiva, permette di spaziare in costellazioni di riflessioni e realtà di vita femminili estremamente illuminanti, di cui vale la pena tratteggiare alcune dimensioni.

In sintesi, il modello che prevale nelle università, risulta ancora solidamente ancorato ad un modello maschile, e il percorso di carriera delle donne deve attenersi ad un modello ideale che tende a riprodurre, se non a rafforzare, le disuguaglianze. Il modello prevalente è quello di un uomo che percorre sentieri professionali ininterrotti fatti di disponibilità totale, orari e impegni imprevedibili, attività di formazione e periodi di *visiting professorship* di durata semestrale che si aggiungono alla normale attività didattica e di ricerca 'di eccellenza'. È intuitivo che dimensioni professionali così coinvolgenti confliggano con le aspirazioni private di moglie e di madre: i costi sono elevatissimi dal punto di vista personale e sentimentale e il peso della rinuncia alla maternità per le pressioni della vita universitaria, talvolta suggerita dai "maestri" si affaccia nella vita delle donne. C'è l'esigenza fissa di un aiuto a disbrigare le "facende" del quotidiano e il bisogno di una "moglie" vale per ambo i sessi. Non a caso la quota delle accademiche coniugate rappresenta solo il 30% del totale, in caduta libera rispetto agli anni Ottanta (60%).

Vale la pena anche soffermarsi su alcuni stereotipi comportamentali e cognitivi che generano nelle donne uno spiccato senso di inadeguatezza; negli atenei anglosassoni, in particolare, riporta Spanò, inserirsi nei *network* maschili rappresenta una difficoltà, soprattutto se il senso di inadeguatezza delle donne vien percepito all'esterno. L'assunzione di comportamenti maschili con esplicita richiesta di pensare e comportarsi come un uomo, sembrano condizionare la capacità di farsi ascoltare e di incidere nelle riunioni collegiali. Una giustificata reazione aggressiva rispetto a queste pretese paradossali può addirittura peggiorare le cose.

L'ansia del giudizio arriva a condizionare l'abbigliamento delle donne che tendono a mettere tra parentesi la loro femminilità: il timore di apparire frivola e proporsi come oggetto sessuale (anche per evitare le critiche delle colleghe in ordine capacità e credibilità) suscita la sensazione di essere soggette ad una doppia forma di controllo.

Come sentirsi adeguata, come apparire, di cosa parlare, essere aggressiva o...sottomessa: emerge in definitiva una mancanza di autenticità: la creazione di queste sovrastrutture e le categorie di un'adeguatezza formale appaiono più eteronome che produzione esclusivamente femminile.

Esse appaiono relegate ad un *house keeping* accademico che si traduce nell'accesso a fondi di minore entità, nell'occupazione di cattedre meno prestigiose in settori meno centrali della ricerca, nell'essere relegate alla cura degli studenti in attività di orientamento e tutorato: anche nei rapporti con le colleghe esistono questioni di difficile gestione, come mantenere rapporti di colleganza e complicità, una volta ottenuta una posizione di dirigenza operando ciò che si identifica come un "tradimento di genere".

La posizione della donna in accademia, in conclusione, rimane difficile, incastrata tra immaginari che la vedono alternativamente materna, generatrice, e armonizzatrice anche nei confronti dello stesso sesso, e Virago, Arpia e *uoma* per coloro che "ce l'hanno fatta" raggiungendo posizioni di "medio" potere.

Nonostante gli sforzi di oggettivizzare le carriere accademiche ciò che permane è un sottile meccanismo che riguarda il potere e la sua riproducibilità come illustra Bourdieu: «una strategia di riproduzione destinata a garantire alla discendenza il possesso di una posizione rara [...] qualcosa [...] su cui si basa l'esistenza del gruppo [...] senza cui non si avrebbe né gioco né posta in gioco»<sup>9</sup>.

## 2, *Report*

La ricerca, ancora nella sua fase iniziale, si colloca nel filone di studi similari svolti presso i principali atenei romani e nazionali, e se ne forniscono i dati raccolti in termini di frequenze.

Il campione, pari a 239 soggetti, risulta composto per oltre il 65 per cento da uomini e quasi il 35 per cento da donne.

La distribuzione nella prima fascia accademica, vede 17 donne contro 47

---

<sup>9</sup> P. BOURDIEU, *Homo academicus*, Bari, Dedalo, 2013, p. 111.

uomini sovrapponibile al *trend* nazionale ed internazionale che vede la forbice di genere aprirsi nei livelli più elevati della docenza; al contrario essa si presenta più stretta nella seconda fascia in cui si registra la presenza di 66 donne (il 37,71%) contro 109 colleghi uomini (il 62,29%).

I concorsi banditi in ateneo in base all'art. 18, della legge 240/2010<sup>10</sup>, hanno visto l'accesso di 19 donne contro 39 uomini su 58 abilitati. Per l'art 24 c. 5, figura esclusivamente l'accesso di due uomini. I docenti che hanno potuto usufruire dell'entrata al ruolo di professore con il comma 6, quello riservato ai ricercatori di tipo B, sono per il 63% circa uomini contro il 37% delle donne. Si potrebbe ipotizzare che l'ateneo non investa sulle donne nelle carriere 'programmate' dei ricercatori di tipo B o che per lo meno questa sia stata la tendenza prevalente, che di recente potrebbe essersi modificata: infatti gli accessi residui della legge Moratti sembrano aver favorito fortemente il sesso maschile con nove entrate, contro una unica ammissione femminile.

I dati ottenuti richiedono di approfondire alcune dimensioni, che costituiranno i prossimi passi della ricerca: la possibile influenza dell'ASN sui nostri dati, per cui varrebbe la pena analizzare i dati prima del 2012; le differenti sorti di ricercatori di tipo A e di tipo B, e la distribuzione degli accessi secondo area CUN; ciò permetterebbe di valutare se l'elemento femminile tenda a concentrarsi in alcune aree di ricerca piuttosto che in altre; ulteriore fattore da valutare, quello relativo alla ricerca *gender sensitive* per verificare se l'elemento femminile nei prodotti di ricerca aggregati contenuti e universi semantici differenti rispetto alla ricerca scientifica "maschile".

### 3. *Recuperare l'esperienza con il 'materno' e i rapporti umani nell'università*

Le questioni sollevate dalla rilevazione a Tor Vergata, e l'apporto di altre discipline nella valorizzazione dei saperi innovativi delle donne, richiede alcune ulteriori parziali linee di approfondimento.

La ragioni a favore di una valorizzazione della presenza femminile delle donne nella società e nell'università possono avvalersi di un focus analitico in un'ottica trans-personale.

---

<sup>10</sup> La legge prevede tre modalità di accesso al ruolo: per concorso pubblico a seguito di ottenimento di ASN (art. 18); per chiamata diretta per il ricercatore di tipo B (art. 24, c. 5); per chiamata diretta per ricercatori T.I. ricercatori Tenure track e professori associati (art. 24, c. 6).

La metapsicologia analitico-grupale individua la relazione come punto nodale di una rete di rapporti inconsci che influenzano l'esistenza dell'individuo e che lui stesso influenza. Ogni individuo nelle sue relazioni interagisce con questo dispositivo generativo di altre relazioni e del nostro modo di essere nel mondo.

La famiglia costituisce la matrice di tutte le relazioni, a partire dalla prima infanzia. essa è il dispositivo generativo dell'universo relazionale. Foulkes<sup>11</sup> chiama *plexus* la rete primaria, formata dal nucleo familiare originario e da poche persone significative. L'identità è frutto dell'attraversamento di questa matrice personale, con i contesti relazionali; Foulkes denomina come *trans personale* il carattere che connota tutte le relazioni e quindi anche quella con il femminile. Questi mattoni relazionali e identitari primordiali risultano tuttavia fragili e soggetti a facile deterioramento nello sviluppo di relazioni successive; il rapporto con la madre, matrice generativa della relazione, vede il bambino rapportarsi inizialmente simbioticamente e successivamente accedere ad una dimensione di piena fiducia divenendo la madre la base sicura da cui partono le esplorazioni del bambino verso il mondo esterno e le altre relazioni.

La dimensione pedagogica del rapporto di filiazione, inoltre vede la madre che per prima mostra il mondo al bambino instaurando una relazione paradigmatica che forgerà la relazione del piccolo verso le persone, le cose, i saperi. Un rapporto, quello figlio madre, fatto di fiducia, di responsività, e di ascolto, la cui radice greca si estende dalla pura percezione, all'apprendimento e all'obbedienza, dimensione in cui l'ascolto sviluppa adesione consapevole la cui base è di reciprocità gioiosa e consolatoria.

Ogni essere umano fonda le sue relazioni a partire dalla relazione con il femminile. Eppure questa matrice relazionale apprenditiva pur consistente, pare disgregarsi nel suo trasferimento nella socialità allargata, generando quelle condizioni di iniquità e sopraffazione che si palesano anche nelle organizzazioni.

Dalla stabilità di questa relazione primigenia deriva la capacità di pensare e conoscere pensieri, stati d'animo di sé e di altri, costruire spazi di senso per rendere l'intreccio dei ruoli all'interno dell'organizzazione prevedibili, conoscibili e negoziabili: la capacità di mentalizzare è una capacità della competenza sociale della mente adulta. Anche nelle organizzazioni possono facilitarsi o ostacolarsi la costruzione e attivazione di legami d'attaccamento e di affiliazione attraverso atteggiamenti di cura e considerazione. Qui la compromissione

---

<sup>11</sup> S. H. FOULKES, *Analisi terapeutica di gruppo*, Torino, Boringhieri, 1967.

della mentalizzazione impedisce di decodificare le esperienze frustranti e di costruire una rete significativa con i colleghi, impedendo agli attori e al contesto di tollerare ansia e incertezza: i lavoratori si ritrovano intrappolati in una relazione conflittuale, fatta del prevalere di uno a scapito di repressione e sottomissione dell'altro<sup>12</sup>.

Quale traduzione pedagogica per queste suggestioni? Una auto-formazione fondata su di un cammino kenotico; un percorso che, mirato ad una sostenibilità delle relazioni umane all'interno dell'università, appare dover considerare alcune tappe fondamentali.

Riscoprire autenticità nelle relazioni come dimensione della cura: la cura ha un carattere ricettivo e trasmissivo, non autopoietico: non si dà se non si riceve.

La cura, suggerisce Mortari, fa fiorire l'essere in un processo reciproco progressivo e interminabile.

Cura é responsabilità: rispondere alla chiamata dell'altro e farsene 'carico' con una connotazione maschile come prender su di sé il peso dell'altro; riscoprirne la ragione "materna", come capacità di "pensare con il cuore": possibilità di sentirsi toccati dall'altro, tanto nella forma dell'empatia quanto nella compassione.

La cura è tensione donativa; non cerca il proprio utile: in-utilità è gratuità.

Cura è reverenza e rispetto dell'altro.

La cura richiede atti di parresia: prendere la parola per affermare la verità sulle cose a partire da una situazione di asimmetria di potere. È un atto coraggioso che deriva dal senso di responsabilità verso l'altro<sup>13</sup>.

Nella collegialità favorire l'autenticità tra pari: vivere in amicizia, laddove il termine, che ha una radice comune con amore, rappresenta l'intenzionalità esplicita a perseverare in un rapporto di stima e fiducia verso l'altro, oltre i limiti presenti nell'altro.

Recuperare una dimensione sufficientemente sana con il femminile vale indistintamente per uomini e donne: prevede di non segregarla in un dimenticatoio genetico, ma recuperarla e svilupparla in una dimensione di esattamente

---

<sup>12</sup> Cfr G. Di STEFANO *Funzione riflessiva e sostenibilità organizzativa: verso un modello di comprensione e trasformazione del disegno istituzionale nelle organizzazioni sanitarie*, «Plexus/Semestrale Scientifico Online del Laboratorio di Gruppoanalisi», (2018), n. 19, pp. 50-61. <http://www.rivistaplexus.eu/index.php/plexus/issue/view/30>.

<sup>13</sup> L. MORTARI, «Educatori e lavoro di cura», *Pedagogia Oggi*, (2017), anno XV, n. 2, pp. 91-105.

to, di ulteriorità, laddove lo sviluppo sociale e tecnologico ha compresso sensibilità e capacità relazionali profonde per relegarle in un universo femminile stereotipato e scarsamente valorizzato.

In una società che permane in uno stato adolescenziale, coesistenti modelli di mascolinità e femminilità risultano in transizione e in dis-equilibrio. Al machismo esasperato e misogino di fine secolo si contrappone oggi un femminile che acquista potere, forza, determinazione, indipendenza, ma anche dominio e castrazione.

Osserva De Masi:

[...] tutto ciò che è femminile riguarda la riproduzione si consuma nell'universo domestico. Casa e l'azienda, vita e lavoro, universo femminile e universo maschile, mondo degli affetti e mondo della razionalità, pratica ed estetica, sono sfere che vanno tenute distinte e separate<sup>14</sup>.

Il discorso contrappositivo non può configurarsi come strada maestra per pervenire ad una reale parità.

Una reale trasformazione culturale prevede un pensare altrimenti che superando ogni dicotomia tra generi valorizzi i saperi innovativi delle donne.

L'innovazione del pensiero scientifico al femminile mostra nell'epistemologia delle discipline umanistiche una torsione prospettica che evolve da una razionalità scientifica ad una razionalità basata su relazionalità, identificazione e reciprocità.

L'innovazione delle donne nel management le vede propendere per una leadership improntata ad un *maternage* maturo e ad uno "spirito di servizio".

Non si tratta di un contropotere, ma di un potere 'altro' in cui le donne non cercano una contrapposizione con il maschile. È importante saper cogliere e valorizzare queste sfumature che producono un indebolimento delle costruzioni stereotipate.

Dati e considerazioni degli studiosi ci dicono che siamo ancora lontani da questo orizzonte. Lontani da quella reale generatività che può scaturire solo da una rivoluzione copernicana nei rapporti tra maschile e femminile; eppure è proprio dalla fertilità di questo incontro che è possibile pensare ad una cultura dell'inclusione, della speranza, della cura, dell'innovazione, della responsabilità.

---

<sup>14</sup> D. DEMASI, *Il futuro del lavoro*. Fatica e ozio nella società postindustriale, Milano, Rizzoli, 1999, p. 107.

### Bibliografia

- BOURDIEU P., *Homo academicus*, Bari, Dedalo, 2013.
- Saperi di genere, a cura di A. MURGIA E B. POGGIO, Trento, Università degli studi di Trento Centro studi interdisciplinari di genere in collaborazione con GARCIA, 2018.
- Dal diritto di voto alla cittadinanza piena*, a cura di M. FERRARI OCCHIONERO, Roma, Università La Sapienza, 2008.
- DEMASI D., *Il futuro del lavoro. Fatica e ozio nella società postindustriale*, Milano, Rizzoli, 1999.
- Di STEFANO G., Funzione riflessiva e sostenibilità organizzativa: verso un modello di comprensione e trasformazione del disegno istituzionale nelle organizzazioni sanitarie, *Plexus* n. 19 (2018)pp 50-61.
- FOULKES S. H., *Analisi terapeutica di gruppo*, Torino, Boringhieri, 1967.
- IRIGARAY L., *Teaching how to meet in difference* in EAD, *Teaching*, London and New York, Bloomsbury Academic, 2015.
- Le donne nell'accademia italiana Identità, potere e carriera*, a cura di R. FONTANA, Milano, Mondadori Education S.p.A., 2015.
- LOZUPONE E., *Tradizione e innovazione nelle scelte di vita al femminile nella letteratura e nel sociale: un contributo per la definizione del 'genio' delle donne secondo il paradigma della complessità*, in *Questioni di genere: tra vecchi e nuovi pregiudizi e nuove o presunte libertà*, a cura di M. DURST, S. SABELLI, Firenze, ETS, 2013.
- MORTARI L., Educatori e lavoro di cura, *Pedagogia Oggi / Rivista SIPED / anno XV / n. 2 / 2017* Pensa MultiMedia Editore, Lecce-Brescia, pp. 91-105.
- SPANÒ E., *Femina Academica Donne leader nell'università che cambia*, Broni (PV), Altravista, 2017.

### Sitografia

- ISTAT, Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Giorgio Alleva, I Commissione "Affari costituzionali" della Camera dei Deputati, Roma, 25 ottobre 2017, p. 18, [https://www.istat.it/it/files/2017/10/A-Audizione-parità-di-genere-25-ottobre\\_definitivo.pdf](https://www.istat.it/it/files/2017/10/A-Audizione-parità-di-genere-25-ottobre_definitivo.pdf).
- OECD *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. L'Italia a confronto con gli altri paesi* OECD, 2017, <https://www.oecd.org/italy/Gender2017-ITA-it.pdf>.
- «Plexus/Semestrale Scientifico Online del Laboratorio di Gruppoanalisi», (2018), n. 19, pp. 50-61. <http://www.rivistaplexus.eu/index.php/plexus/issue/view/30>.

