



SWIP ITALIA

SCHEMA DI BUONE PRATICHE

Linee guida generali

Che cos'è lo schema di buone pratiche e a chi si rivolge

Lo schema di buone pratiche è un insieme di raccomandazioni ragionate rivolto a Università, Dipartimenti universitari, Centri di ricerca, Comitati editoriali di riviste scientifiche e Società scientifiche con sede in Italia, finalizzato a ridurre le disparità di genere in accademia¹. Le raccomandazioni sono state redatte e approvate dal Direttivo SWIP Italia (Società per le donne in filosofia). Lo schema si compone di nove sezioni:

1. Linee guida generali
2. Pregiudizi di genere
3. Convegni e seminari
4. Molestie sessuali
5. Prestatori/prestatrici di cure
6. Progetti di ricerca
7. Società filosofiche
8. Riviste filosofiche
9. Riferimenti bibliografici.

SWIP Italia invita, in particolar modo, i dipartimenti di filosofia, i comitati editoriali di riviste filosofiche e le società filosofiche italiane a prendere visione dello schema e a decidere, nelle sedi opportune, se aderirvi e in che misura (integralmente o in parte).

Come aderire allo schema di buone pratiche: la procedura da seguire

Gli enti che intendano aderire allo schema, integralmente o in parte, sono invitati a:

- a) assicurarsi che l'adesione sia stata formalmente verbalizzata;

¹ Lo schema si rivolge primariamente ai dipartimenti universitari, ma le raccomandazioni discusse si estendono agli altri destinatari citati laddove siano da questi applicabili.

- b) elaborare, ove possibile, un piano di attuazione concordato che includa un calendario per l'implementazione dello schema o di specifiche pratiche (si veda la sottosezione successiva, “Che cosa conta come ‘adesione’ a una buona pratica”);
- c) informare la Segreteria di SWIP Italia, scrivendo a swip.italia@gmail.com, che aggiornerà l'elenco degli enti che aderiscono allo schema; tale elenco sarà reso pubblicamente disponibile sul sito web di SWIP Italia (www.swip-italia.org).

Gli enti aderenti che intendano rendere nota al pubblico la propria adesione allo schema (per esempio, pubblicizzandola sul proprio sito web) sono liberi di utilizzare il logo di SWIP Italia. Il logo può essere richiesto scrivendo a swip.italia@gmail.com. Se non si aderisce allo schema integralmente, va contestualmente reso noto a quali pratiche è stata data adesione.

Il Direttivo SWIP Italia non monitorerà le attività degli enti aderenti; sarà compito degli stessi garantire il rispetto delle pratiche alle quali si è aderito.

Che cosa conta come ‘adesione’ a una buona pratica

1. La decisione di seguire le raccomandazioni qui fornite non costituisce di per sé l'adesione allo schema di buone pratiche. Occorre che l'ente (sia esso un dipartimento, una società, il comitato editoriale di una rivista, e così via) rediga un piano chiaro per l'effettiva attuazione delle pratiche in oggetto, corredato da un calendario per l'implementazione. I dipartimenti potrebbero delegare tale compito a una commissione apposita, nella quale coinvolgere anche studenti e rappresentanti del personale tecnico-amministrativo. È importante che il documento risultante sia formalmente approvato e in seguito messo a disposizione di tutte le persone interessate (inclusi, tra gli altri, il personale tecnico-amministrativo e il personale a tempo determinato), così da rendere monitorabile se l'ente aderente ha rispettato il piano concordato e se, successivamente, continua a conformarsi allo schema. L'adesione allo schema può comportare un'ampia varietà di attività: per esempio, l'aggiunta, la modifica o la riconfigurazione delle informazioni contenute nelle guide degli e delle studenti, l'assegnazione di specifici incarichi a componenti del personale, ecc.
2. Le raccomandazioni fornite in questo schema presentano gradi di specificità diversi. In alcuni casi, vi è una notevole flessibilità nel modo in cui la raccomandazione può essere implementata (all'ente aderente viene semplicemente richiesto di “considerare i modi per” raggiungere determinati scopi). In tali casi, lasciamo che siano i singoli enti a decidere se le attività concordate costituiscono l'effettiva attuazione della pratica, poiché riconosciamo che vincoli pratici diversi si applicano a enti diversi.
3. Ci rendiamo conto che non tutti i gruppi di filosofi e filosofe in Italia hanno un'affiliazione formale e che i dipartimenti sono vincolati dalle politiche e dalle procedure vigenti nelle

proprie istituzioni. Possono esservi pertanto raccomandazioni che un particolare gruppo o dipartimento non ha il potere di approvare formalmente. In tali casi, si riterrà che il gruppo o il dipartimento ha aderito allo schema se l'adesione è stata informalmente concordata tra i suoi/le sue componenti.

4. Talvolta gruppi di filosofi e filosofe operano all'interno di contesti accademici che includono altre discipline (per esempio, afferiscono a dipartimenti multidisciplinari). Laddove filosofi e filosofe volessero aderire allo schema, a differenza del contesto accademico nel quale operano, potrebbero, nella misura del consentito, adottare lo schema solo per ciò che concerne le attività da loro organizzate. Nel verbale di adesione allo schema andrebbe chiarito che ad aderirvi è solo una parte del personale dell'istituzione in questione.

Una nota sulla diffusione delle informazioni

Molte delle raccomandazioni discusse in questo schema riguardano informazioni da fornire alle persone coinvolte nella definizione e nell'implementazione di pratiche, politiche, procedure. Non abbiamo specificato come farlo, ma in linea generale le persone coinvolte dovrebbero avere facilità d'accesso alle informazioni rilevanti. Chiediamo agli enti aderenti di riflettere attentamente su come trasmettere tali informazioni al personale docente e agli/alle studenti. Includere le informazioni rilevanti nei regolamenti e nei codici di comportamento universitari e nelle guide degli e delle studenti è un buon modo per garantire che le stesse siano disponibili non solo per personale e studenti presenti, ma anche futuri. Le società scientifiche dovranno fornire le informazioni necessarie al rispetto delle pratiche adottate ai comitati scientifici e organizzativi di convegni, workshop e altre attività, e a chi dovesse avanzare richieste di finanziamento per l'organizzazione di attività scientifiche.

Pregiudizi di genere, molestie sessuali, e più in generale atteggiamenti e comportamenti discriminatori, interessano tutti i livelli – studenti di laurea triennale, magistrale e di dottorato, docenti a contratto, titolari di assegni di ricerca, personale accademico strutturato, dipendenti dell'amministrazione. È pertanto particolarmente importante che i dipartimenti trasmettano in maniera capillare e chiara sia i contenuti delle buone pratiche alle quali hanno aderito sia le procedure di attuazione concordate.

Pregiudizi di genere

Introduzione

Molteplici evidenze empiriche suggeriscono che, anche quando dotate delle migliori intenzioni, le persone tendono a esibire pregiudizi inconsci nei comportamenti adottati nei confronti delle donne (e di altri gruppi sociali ai quali, in un dato contesto, sono assegnati tratti stereotipici negativi). (Per una panoramica di tali evidenze, rimandiamo alla voce “Implicit Bias” della Stanford Encyclopedia of Philosophy, a cura di Michael Brownstein: <https://plato.stanford.edu/entries/implicit-bias/>.) In accademia, i pregiudizi di genere possono influenzare i modi in cui ci si relaziona a studenti e colleghe; le valutazioni espresse tanto in sede d’esame o di concorso quanto in lettere di referenza; e così via. I pregiudizi di genere si intersecano con altri pregiudizi connessi, per esempio, a razza, etnia, orientamento sessuale, identità ed espressione di genere, religione, classe sociale, età, disabilità. Le raccomandazioni che seguono mirano a contrastare i pregiudizi di genere in accademia; molti dei suggerimenti offerti possono tuttavia essere messi in pratica anche per il contrasto ad altri tipi di pregiudizio.

Raccomandazioni

Al fine di contrastare l’associazione stereotipica tra filosofia e maschile/mascolinità, si raccomanda ai dipartimenti di filosofia di:

- Assicurarsi che i programmi dei corsi siano il più possibile inclusivi. È importante non solo che le donne siano incluse nei programmi, ma anche che lo siano nel modo adeguato. Dedicare alla prospettiva di una filosofa l’ultima lezione di un corso, quando in tutto il resto del corso sono state prese in esame esclusivamente prospettive di filosofi, può alimentare l’impressione che il contributo delle donne alla filosofia sia marginale, secondario, accessorio. Idealmente, opere e prospettive di filosofe dovrebbero essere pienamente integrate e valorizzate nei programmi.
- Assicurarsi che seminari didattici, workshop, convegni e altre attività includano un’adeguata rappresentanza di donne (si veda la sezione “Convegni e seminari”).
- Assicurarsi che, sui propri siti web e in materiali pubblicitari (come brochure di corsi di laurea o depliant di open day), le immagini raffiguranti la popolazione universitaria o figure chiave del pensiero filosofico includano donne.
- Elencare i membri di facoltà sui propri siti web e sulle guide dei corsi di laurea non in ordine di anzianità accademica, ma in ordine alfabetico.

In generale, al fine di contrastare i pregiudizi di genere:

- I dipartimenti dovrebbero assicurarsi che il personale docente sia a conoscenza del fenomeno dei pregiudizi inconsci. Si consiglia di diffondere brochure informative e organizzare sessioni di formazione sui pregiudizi inconsci, e di genere in particolare, per il personale docente (inclusi/e cultori e cultrici della materia).

- Si invitano i/le docenti a considerare, laddove possibile, la pratica dell’anonimizzazione delle prove d’esame scritte – ovvero la correzione delle prove senza avere accesso all’identità dello/della studente.
- In classe, ma anche in sede di workshop, seminari e altre attività, docenti e moderatori/moderatrici dovrebbero facilitare la partecipazione attiva dell’uditorio nel suo complesso, specie di coloro che tendono a rimanere in silenzio. Si raccomanda di assicurarsi che la discussione non sia monopolizzata da singoli individui. Un buon modo per farlo è adottare la regola della singola domanda a persona (chi prende la parola può porre una sola domanda; ulteriori eventuali domande da parte della stessa persona vengono raccolte in coda alla discussione).
- Altre buone pratiche riguardanti la moderazione di workshop e attività affini includono: prevedere una breve pausa tra la fine di una relazione e l’inizio della discussione; dare priorità a domande da parte di studenti e personale non strutturato.
- Insulti, comportamenti aggressivi o poco professionali non dovrebbero mai essere tollerati – né da parte del personale docente né da parte del personale tecnico-amministrativo o da studenti. Non sono tollerabili, per esempio, commenti volti a sminuire le abilità intellettive delle donne (o di altri gruppi sociali); domande ostili in classe o in sede di convegni, workshop o seminari; continue interruzioni ai danni di relatrici/relatori; commenti a sfondo sessuale ingiustificati.

Convegni e seminari

Introduzione

Eventi pubblici in cui tutti i relatori, o anche solo tutti i relatori invitati, siano uomini rafforzano lo stereotipo della filosofia come disciplina prettamente maschile. Per contrastare questo stereotipo, suggeriamo che le società filosofiche e i dipartimenti di filosofia adottino le seguenti politiche per l'organizzazione di eventi scientifici o di terza missione. Queste raccomandazioni mirano in senso lato a garantire una maggiore inclusione delle diversità e a contrastare discriminazioni fondate su genere, ma anche razza, etnia, disabilità, ecc. Si tenga a mente che, per assicurare il rispetto delle diversità e delle pari opportunità, è importante impegnarsi per una bilanciata rappresentanza geografica nella selezione dei relatori e delle relatrici da invitare, e per una maggiore attenzione all'ampliamento del quadro di competenze e argomenti trattati nei convegni e seminari al fine di allargare lo spettro delle tematiche oltre quelle del "canone" filosofico tradizionale.

Raccomandazioni

1. Quando si stila la lista di possibili invitati/e in veste di relatori/relatrici è importante che vi sia un'adeguata rappresentanza di donne. (Per un utile strumento di ricerca di profili di filosofi e filosofe attivi/e appartenenti a gruppi tradizionalmente sottorappresentati nella disciplina, rimandiamo alla UP Directory: <https://updirectory.gear.host/>.)
2. Laddove possibile, i comitati organizzatori dovrebbero consultare le relatrici individuate *prima* di stabilire definitivamente le date dell'evento pubblico in oggetto per accertarsi che possano parteciparvi.
3. A causa dell'attuale squilibrio di genere nelle opportunità di carriera, molto spesso le donne in filosofia non occupano ruoli apicali. È possibile per questo che le donne abbiano un minore accesso a fondi istituzionali. Sugeriamo che, nei casi in cui non si possa coprire le spese per tutti i relatori e le relatrici invitate, gli enti che sponsorizzano l'evento coprano innanzitutto le spese per gli invitati e le invitate che hanno più difficoltà strutturali ad avere accesso a fondi di ricerca personali.
4. I comitati organizzatori devono garantire che i relatori e le relatrici abbiano la medesima visibilità sul programma dell'evento.
5. Si raccomanda ai comitati organizzativi di predisporre, se possibile, un servizio di assistenza per i figli e le figlie piccole di relatori e relatrici, considerando il servizio nell'elenco dei costi standard per l'organizzazione dell'evento.
6. I dipartimenti dovrebbero monitorare, su base annuale, che in convegni e seminari organizzati dal personale interno, i criteri generali dell'inclusione delle differenze e di un'adeguata rappresentanza di donne siano stati rispettati. Laddove si riscontrino carenze, si caldeggia il rafforzamento di politiche di inclusione ed equa rappresentanza

nei propri eventi pubblici.

7. Si invitano i dipartimenti a considerare l'introduzione di chiare politiche di moderazione di seminari e convegni che favoriscano dibattiti aperti e inclusivi e in cui tutti i soggetti abbiano eguali opportunità di partecipazione.
8. È importante che le medesime pratiche inclusive siano implementate per convegni e seminari da remoto.

Molestie sessuali

Introduzione

L'espressione "molestia sessuale" è relativamente recente, risale agli anni '70, e la sua definizione è ancora molto discussa. Benché statisticamente le vittime siano perlopiù donne e i perpetratori perlopiù uomini, è bene sottolineare che le molestie sessuali possono essere perpetrate da persone di qualsiasi genere e persone di qualsiasi genere possono esserne vittime. Sebbene le molestie sessuali ai danni di studenti da parte del personale docente siano spesso al centro delle discussioni, i dipartimenti devono essere consapevoli che l'asimmetria di potere non è un elemento necessario alla molestia sessuale. I dipartimenti dovrebbero occuparsi seriamente di qualsiasi forma di molestia, incluse le molestie sessuali commesse dagli/dalle studenti e dal personale non docente, poiché anche queste possono avere effetti drammaticamente negativi sulle singole persone e sulla cultura dipartimentale. I dipartimenti dovrebbero anche essere consapevoli che le molestie sessuali possono intersecare questioni legate a razza, etnia, religione, classe sociale, età e disabilità.

Le vittime di molestie sessuali possono risentire di effetti negativi su salute, motivazione, rendimento e possibilità di carriera, con ripercussioni anche a distanza di tempo. Considerando che si potrebbe non essere consapevoli che certi comportamenti costituiscono molestie, e che le molestie spesso non vengono pubblicamente denunciate, si potrebbe ritenere che il proprio ambiente accademico ne sia esente, quando non è così. Invitiamo dunque tutto il personale universitario a prendere in seria considerazione le raccomandazioni che seguono.

Molestia sessuale (EU): "comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo" (Risoluzione del Parlamento europeo del 26 ottobre 2017, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417_IT.html).

Sono esempi di molestia sessuale i commenti ostili e sprezzanti, le richieste non gradite, implicite o esplicite, di prestazioni sessuali. Anche molestie legate a orientamento sessuale o identità di genere sono da considerarsi molestie sessuali. Si noti che la molestia sessuale non è limitata alle interazioni tra due persone ma include, per esempio, commenti offensivi o battute oscene, fatte a lezione o durante seminari, non rivolte a una persona specifica e con effetti potenzialmente dannosi per un certo gruppo sociale. Le molestie sessuali, in quanto lesive della dignità personale e dannose per interi gruppi sociali, violano il principio dell'uguaglianza e della parità di trattamento. Le molestie sessuali sono assai frequenti nei luoghi di lavoro e studio (si veda, ad esempio, la metanalisi condotta dallo Swedish Research Council: <https://www.vr.se/english/analysis/reports/our-reports/2018-11-30-sexual-harassment-in-academia.html>), con gravi conseguenze per le persone che le subiscono e per l'istituzione

stessa.

Le definizioni di "molestia sessuale" adottate dalle singole istituzioni universitarie differiscono notevolmente l'una dall'altra. Alcune di queste si concentrano esclusivamente sulla condotta sessuale; altre includono diverse forme di discriminazione legate al sesso. I dipartimenti devono prestare la massima attenzione alla definizione di "molestia sessuale" adottata dalla propria istituzione (per esempio dal C.U.G. - "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni") e mettere in atto le procedure previste dalla normativa in vigore, ove appropriato. Quando si verifica un comportamento "indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale" che contribuisce a creare un ambiente ostile alle donne o ad altre categorie sociali, i dipartimenti dovrebbero attuare procedure adeguate per rendere l'ambiente accademico meno ostile o non ostile, anche nei casi in cui le condotte che ne determinano l'ostilità non siano formalmente perseguibili.

Alcuni atenei italiani hanno istituito la figura del/della Consigliere/Consigliera di Fiducia per fornire consulenza e assistenza gratuita a chiunque (personale docente o tecnico-amministrativo, studenti) sia oggetto di molestie sessuali nella comunità universitaria. La nomina del/della Consigliere/a di Fiducia viene fatta su designazione del C.U.G. In alcuni atenei, la scelta del/della Consigliere/a di Fiducia ricade tra persone esterne all'ateneo; in altri, tra persone interne all'ateneo. In entrambi i casi, la scelta viene effettuata in base a una documentata esperienza professionale, che ne comprovi l'idoneità a svolgere i compiti previsti dal "Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio" dei singoli atenei.

Raccomandazioni

Disponibilità di informazioni e consigli

L'intera popolazione universitaria – studenti dei corsi di laurea e di dottorato, titolari di assegni di ricerca, personale docente e non – dovrebbe essere a conoscenza del codice di comportamento in vigore nella propria università per la prevenzione delle molestie sessuali. In particolare, dovrebbero essere note la definizione di "molestia sessuale" fornita dal codice, la persona/le persone da contattare in caso di molestie e la normativa in vigore nel più ampio contesto nazionale; le persone legittimate a sporgere denuncia; le procedure formali o informali adottabili a tutela delle vittime di molestia sessuale. Le università e i dipartimenti dovrebbero dare ampia diffusione al codice di comportamento adottato, segnalandone la pubblicazione sul sito web dell'ateneo, invitando gli/le studenti a prenderne visione al momento dell'immatricolazione/iscrizione, organizzando incontri dedicati e attività di formazione e sensibilizzazione rispetto alle problematiche attinenti al codice rivolti alla popolazione universitaria tutta.

Se sono presenti referenti (per esempio il/la Consigliere/Consigliera di Fiducia) o un ufficio da contattare in caso di molestia sessuale, l'università e i dipartimenti dovrebbero rendere noti i nominativi e i recapiti utili a tutto il personale (compreso il personale non strutturato) e agli/alle studenti. Se non vi è alcun referente né un ufficio preposto, il dipartimento dovrebbe attivarsi per suggerire all'ateneo l'istituzione di un/una Consigliere/Consigliera di Fiducia e, se possibile, di un ufficio dedicato.

Tutte le informazioni menzionate sopra dovrebbero essere rese disponibili e accessibili in maniera permanente a studenti e personale (incluso il personale non docente), per esempio segnalandone la pubblicazione sul sito dell'ateneo, anche con l'invio di email.

Il/La Direttore/Direttrice di dipartimento e i/le Dirigenti universitari/e dovrebbero essere a conoscenza delle procedure formali o informali adottabili quando un episodio di molestia sessuale dovesse verificarsi.

Cultura dipartimentale

Il dipartimento dovrebbe prendere in considerazione le gravi conseguenze negative che può generare un clima ostile improntato a pregiudizi di genere o di altra natura, alimentato per esempio da commenti e comportamenti sprezzanti. (Vale la pena notare, tuttavia, che il modo giusto per affrontare il problema può variare. A tal proposito, si consiglia la lettura del saggio di Jennifer Saul "Stop Thinking (So Much) About 'Sexual Harassment'": <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/japp.12058>.)

Il dipartimento dovrebbe coltivare un clima non ostile, in particolare per le persone appartenenti a gruppi sottorappresentati. Ciò che questo comporta può variare da contesto a contesto, ma senz'altro include un'attenta riflessione sulle conseguenze del proprio comportamento nei confronti delle donne (comprese le conseguenze non intenzionali). Può anche includere interventi, formali o informali, laddove si assista a condotte che alimentano un clima ostile. (In merito, si rimanda al saggio di Saul citato sopra.)

Il dipartimento dovrebbe garantire che coloro che denunciano o esprimono preoccupazioni in merito a casi di molestie sessuali siano, per quanto possibile, protetti/e da ritorsioni.

Prestatori/prestatrici di cure

Introduzione

È importante tenere a mente che personale tecnico-amministrativo, docenti e studenti con responsabilità di assistenza, genitoriali o di altra natura, si trovano a dover gestire vincoli di tempo spesso molto onerosi. Vi sono semplici misure e accortezze che università e dipartimenti possono mettere in pratica per mitigarne gli svantaggi.

Raccomandazioni

I dipartimenti dovrebbero adottare politiche pensate espressamente per prestatori e prestatrici di cure. Si raccomanda di:

- Programmare gli eventi pubblici (come convegni, seminari, workshop) o privati (come riunioni) il più possibile tra le ore 9:00 e le ore 17:00 (l'orario in cui i diversi servizi di assistenza all'infanzia sono di solito accessibili). Laddove un evento non possa essere programmato in questa fascia oraria, si dovrebbe fornire il più ampio preavviso possibile, consentendo perciò a prestatori e prestatrici di cure di potersi organizzare.
- Promuovere un ambiente lavorativo che sia disponibile nei confronti delle richieste di lavoro part-time o flessibile da parte di prestatori e prestatrici di cure, indipendentemente dal genere di appartenenza del soggetto che ne fa richiesta. Inoltre, è importante essere aperti/e a richieste di aspettativa non retribuita.
- Quando si pianifica il calendario didattico, tenere in considerazione, nei limiti del possibile, gli eventuali impegni di cura dei/delle docenti.
- Favorire un contesto di dialogo, nella consapevolezza che anche gli/le studenti possono essere prestatori/prestatrici di cure, quindi con esigenze particolari per quanto concerne gli orari delle lezioni, il tempo da dedicare allo studio, ecc. Sugeriamo di considerare la nomina di persone delegate all'interno del corpo docente o non docente che studenti prestatori/prestatrici di cure possano contattare per discutere delle loro particolari esigenze.
- Garantire ampia pubblicità a qualsiasi servizio di supporto per prestatori e prestatrici di cure, quali ad esempio nidi per i figli e figlie di dipendenti, fornito dall'università.
- Garantire che tutti/tutte abbiano un'adeguata conoscenza di cosa comporta essere prestatore/prestatrice di cure primario/a, e mettano in atto comportamenti congruenti (per esempio, un/una docente non dovrebbe assumere o attendersi che un dottorando o una dottoranda compia molti progressi nella stesura della tesi durante il congedo parentale).
- Assicurarsi che sia nota l'esistenza dei fondi di ateneo per il congedo parentale e che i fondi siano pienamente accessibili.

Gli atenei dovrebbero inoltre fare pressione perché i processi nazionali di valutazione della ricerca scientifica, quali ASN e VQR, siano strutturati in maniera da non svantaggiare ricercatori/ricercatrici che sono anche prestatori/prestatrici primari/primarie di cure. In tal senso, è importante sottolineare che già nel bando VQR 2015-2019 è garantita una riduzione dei prodotti da presentare in caso di periodi di congedo, maternità, congedo parentale, malattia, grave disabilità, ecc.

Progetti di ricerca

Introduzione

Le attività correlate ai progetti di ricerca sono assai rilevanti per la questione dell'eguale trattamento dei soggetti coinvolti, in quanto molto spesso comportano procedure di selezione, organizzazione di conferenze, comitati consultivi, ecc. Di conseguenza, suggeriamo che il/la responsabile principale (*principal investigator*) e i/le responsabili di ricerca locali dei progetti finanziati aderiscano alle seguenti linee guida.

Raccomandazioni

Procedure di selezione

- Le commissioni selezionatrici dovrebbero, ove possibile, garantire un'equa rappresentanza di genere al proprio interno.
- Le commissioni deputate alla selezione dei progetti dovrebbero essere consapevoli del fenomeno dei pregiudizi inconsci. Lo stesso dicasi per i/le responsabili di progetto deputati/e alla selezione dei/delle candidati/e. (Si rimanda, a tal fine, al test progettato nell'ambito del Project Implicit dell'Università di Harvard: <https://implicit.harvard.edu/implicit/italy/takeatest.html>.)
- I/le responsabili di progetto dovrebbero assicurarsi che la commissione deputata alla selezione includa, tra i candidati e le candidate selezionati/e per la seconda fase di reclutamento, almeno una donna, a meno che, per ragioni eccezionali, ciò non sia possibile. Inoltre, i/le responsabili di progetto devono essere consapevoli che la presenza di una o anche più donne all'interno della commissione selezionatrice non necessariamente contribuisce a mitigare l'impatto dei pregiudizi di genere inconsci.
- Si suggerisce ai/alle responsabili di progetto di anonimizzare, nei limiti del possibile, le procedure di selezione dei/delle candidati/e.

Conferenze e seminari

Si raccomanda ai/alle responsabili di progetto di implementare le linee guida presentate nella sezione "Convegni e seminari" del presente documento.

Prestatori/prestatrici di cure

- Se chi fa parte del progetto (inclusi/e studenti di dottorato e assegnisti/e di ricerca) ha responsabilità quale prestatore/prestatrice di cure, il/la responsabile di progetto dovrebbe implementare tutte le raccomandazioni presentate nella sezione "Prestatori/prestatrici di cura" del presente documento.

Volumi collettanei

- Tra le pubblicazioni prodotte nell'ambito di un progetto di ricerca vi sono spesso volumi collettanei. Si suggerisce ai/alle curatori/curatrici di tali volumi di assicurarsi che le donne siano adeguatamente rappresentate all'interno del volume.

Comitati consultivi e personale affiliato alla ricerca

- Laddove il progetto di ricerca includa un comitato consultivo, ricercatori/ricercatrici in *visiting*, borse di studio di dottorato, ecc., è importante che i/le responsabili di progetto adottino strategie volte a garantire un'adeguata rappresentanza di donne all'interno del comitato e tra i/le candidati/e ai suddetti ruoli.

Società filosofiche

Introduzione

In qualità di istituzioni influenti, specie per ciò che concerne l'organizzazione di convegni e la gestione di riviste di settore, le società filosofiche possono contribuire notevolmente alla rappresentazione delle donne in filosofia.

Raccomandazioni

Organi direttivi e cariche

- Le società devono garantire un'adeguata rappresentanza di donne negli organi direttivi e nelle cariche ufficiali (Presidenza, Vicepresidenza, Tesoreria, Segreteria, ecc.).

Convegni

- I convegni delle società devono rispettare le linee guida fornite nella sezione "Convegni e seminari" del presente documento.
- I convegni delle società devono adottare delle regole esplicite affinché moderatori e moderatrici promuovano discussioni inclusive e costruttive (per esempio, concedere alcuni minuti di pausa tra la fine della relazione e l'inizio della discussione, scoraggiare interventi troppo lunghi che privino altri/altre partecipanti dell'opportunità di prendere la parola).
- Le società devono monitorare gli eventi che patrocinano e assicurarsi che includano un'adeguata rappresentanza di donne. Nel caso in cui si notino squilibri, le società devono chiedere spiegazioni al comitato organizzativo dell'evento per valutare quali azioni siano state intraprese per promuovere la rappresentazione delle donne e assicurarsi che tutte le misure appropriate siano state adottate per evitare gli squilibri.

Riviste

- Eventuali riviste di settore gestite dalle società devono rispettare le linee guida fornite nella sezione "Riviste filosofiche" del presente documento.

Riviste filosofiche

Introduzione

Le pubblicazioni su riviste filosofiche svolgono un ruolo cruciale nella costruzione del percorso accademico individuale e nell'avanzamento di carriera. Un ruolo meno importante ma comunque non trascurabile è svolto dalla partecipazione a processi di selezione mediante l'inclusione in comitati editoriali, in panel di valutatori/valutatrici, ecc. Le raccomandazioni contenute in questa sezione mirano a far sì che, per quanto possibile, le donne non incontrino ostacoli nel processo di pubblicazione o nell'accesso a processi di selezione a causa del loro genere. L'anonimato nei processi di referaggio è particolarmente importante, specie alla luce di studi che documentano la pervasività di pregiudizi di genere inconsci. (Alcuni di questi studi sono discussi da Saul nel saggio "Implicit Bias, Stereotype Threat, and Women in Philosophy": <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199325603.001.0001/acprof-9780199325603-chapter-3>.)

Raccomandazioni

- I comitati editoriali devono prendere in seria considerazione la possibilità di estendere l'anonimato a tutti i livelli del processo editoriale e di referaggio, e scartare tale possibilità solo alla luce di ragioni pratiche solide.
- I comitati editoriali devono assicurare una proporzione ragionevole di donne all'interno dei comitati stessi e nei panel di valutatori/valutatrici della rivista.
- I comitati editoriali dovrebbero avere politiche esplicite sul referaggio e renderle disponibili ai valutatori e alle valutatrici della rivista. Tali politiche potrebbero includere suggerimenti per il mantenimento dell'anonimato, per esempio, 'non cercare i titoli degli articoli che devi valutare sul web', 'se sei a conoscenza dell'identità dell'autore/autrice o hai forti sospetti in merito, avverti tempestivamente il comitato editoriale *prima* di valutare l'articolo', ecc.

Riferimenti bibliografici

- Antony, L. (2012), "Different Voices or Perfect Storm: Why are there so few Women in Philosophy?", *Journal of Social Philosophy*, 43(3): 227-255.
- Brownstein, M. & Saul, J. (eds.) (2016), *Implicit Bias and Philosophy*, Volumes 1 and 2, Oxford: OUP.
- Calhoun, C. (2015), "Precluded Interests" *Hypatia*, 30(2): 475-485.
- Dougherty, T., Baron, S., & Miller, K. (2015a), "Female under-representation among philosophy majors: A map of the hypotheses and a survey of the evidence", *Feminist Philosophy Quarterly*, 1: 1-31.
- Dougherty, T., Baron, S., & Miller, K. (2015b), "Why do female students leave philosophy? The story from Sydney", *Hypatia*, 30(2): 467-474.
- Dougherty, T., Baron, S., & Miller, K. (2015c), "Why is there female under-representation among philosophy majors? Evidence of a pre-university effect", *Ergo*, 2(14): 329-365.
- Haslanger, S. (2008), "Changing the Ideology and Culture of Philosophy: Not By Reason (Alone)", *Hypatia*, 23(2): 210-223.
- Jenkins, F., Hutchison, K. (eds.) (2013), *Women in Philosophy. What Needs to Change?*, Oxford: OUP.
- Ma, D., Webster, C., Tachibane, N., & Gressis, R. (2017), "21% versus 79%: Explaining philosophy's gender disparities with stereotyping and identification", *Philosophical Psychology* 31(1): 68-88.
- McGlone, M.S., Aronson, J. (2006), "Stereotype threat, identity salience, and spatial reasoning", *Journal of Applied Development Psychology*, 27: 486-493.
- Saul, J. (2012), "Ranking Exercises in Philosophy and Implicit Bias", *Journal of Social Philosophy*, 43(3): 256-273.
- (2014a), "Implicit Bias, Stereotype Threat and Women in Philosophy", in *Women in Philosophy: What Needs to Change?*, ed. by F. Jenkins and K. Hutchison, Oxford: OUP, pp. 39-60.
- (2014b), "Stop Thinking (So Much) About 'Sexual Harassment'", *Journal for Applied Philosophy*, 31(3): 307-321.
- Sbisà, M. (2017), "Diving into the perfect storm", *Rivista di estetica*, 64: 134-150.
- Schouten, G. (2015), "The Stereotype Threat Hypothesis: An Assessment from the Philosopher's Armchair, for the Philosopher's Classroom", *Hypatia*, 30(2): 450-466.
- Steele, C.M., Aronson, J. (1995), "Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans", *Journal of Personality and Social Psychology*, 69: 797-811.
- Steele, C.M. (2010), *Whistling Vivaldi: How Stereotypes Affect Us and What We Can Do*, New York: W.W. Norton.
- Valian, V. (1998), *Why so slow? The advancement of women*, Cambridge (MA): MIT Press.
- (2005), "Beyond gender schemas: improving the advancement of women in academia", *Hypatia*, 20: 198-213.

Link utili:

- APA Diversity: <https://www.apaonline.org/page/divmenu>
- BPA Good Practice on Gender Bias: <https://bpa.ac.uk/resources/women-in-philosophy/good-practice>
- Feminist Philosophers Archive: <https://feministphilosophers.wordpress.com/>
- History of Philosophy Without Any Gaps: <https://historyofphilosophy.net/>
- Looks Philosophical - This Is What a Philosopher Looks Like: <https://looksphilosophical.tumblr.com/>
- Minorities and Philosophy: <http://www.mapforthe-gap.com/#>
- New Voices of Women in the History of Philosophy: <https://historyofwomenphilosophers.org/projects/new-voices-on-women-in-the-history-of-philosophy/>
- Society for Philosophy and Disability: <http://societyforphilosophyanddisability.org/>
- UPDirectory: <https://updirectory.gear.host/>
- What It Is Like to Be a Woman in Philosophy: <https://beingawomaninphilosophy.wordpress.com/>
- Wikipedia List of Women Philosophers: https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_women_philosophers

- Women In Parenthesis: <https://www.womeninparenthesis.co.uk/topic/women/>

Altri link utili sono reperibili sul sito web di SWIP Italia: <https://swip-italia.org/risorse/link-utili/>.