

Gender Equality Plans e prospettive post-binarie in accademia: conformazioni istituzionali e potenzialità trasformative / Gender Equality Plans and post-binary perspectives in Academia: Institutional conformations and transformative potentials

Nicolò Maria Ingarra¹, Marta Scocco¹

¹ University of Macerata, Italy

Abstract

The contribution analyses Gender Equality Plans (GEPs) in Italian Universities as instruments through which gender is simultaneously regulated, made (in)visible, and called into question. The study adopts a philosophical-political perspective inspired by genealogy and feminist theory, integrated with a sociological approach focused on cultural practices and institutional transformations, with particular attention to the gender dimension. The analysis shows how these plans contribute to defining which gender identities gain recognition within university policies: the metrics, procedures, and categories employed tend to reproduce the binary distinction between “women” and “men”, pushing non-conforming subjectivities to the margins. At the same time, elements emerge that challenge these assumptions, such as the use of inclusive language, the recognition of chosen names, and initiatives aimed at an intersectional reading of inequalities. This dynamic reveals a structural ambivalence. While remaining anchored to logics of conformity, the plans can become spaces in which the institution problematizes its own assumptions and initiates processes of gradual change. From a post-binary perspective, they therefore do not appear as static documents, but as evolving practices that open spaces for reflexivity and the redefinition of belonging within the university. In this direction, their adoption may offer universities the opportunity not only to comply with regulatory requirements, but also to question the norms that govern merit, leadership, and participation in academic life, opening up the possibility of developing more inclusive and self-aware institutional cultures.

Keywords: Gender Equality Plans, University, post-binary, gender, intersectionality.

1. Introduzione. Fondamenti epistemologici e metodologici¹

Negli ultimi anni le università europee sono diventate laboratori privilegiati per osservare come il genere venga regolato, amministrato e trasformato attraverso strumenti di *governance* sempre più sofisticati. Tra questi, i *Gender Equality Plans* (GEP) rappresentano l'esempio più emblematico: documenti introdotti per rispondere alle politiche europee sull'uguaglianza di genere, ma capaci al tempo stesso di rivelare le tensioni profonde che attraversano il tema nell'istituzione accademica. Presentati come strumenti tecnici e neutri, i GEP si collocano infatti al crocevia tra misurazione e soggettivazione, tra conformità burocratica e apertura trasformativa. La loro capacità di descrivere e intervenire sulle disuguaglianze di genere si fonda spesso su categorie binarie che, pur utili alla rilevazione degli squilibri strutturali, rischiano di riprodurre i presupposti epistemici che intendono mettere in discussione. È in questa ambivalenza che si innesta il paradosso del binarismo inclusivo: mentre l'istituzione dichiara di voler ampliare gli spazi di uguaglianza, continua a normare il genere attraverso griglie dicotomiche che rendono difficilmente pensabili soggettività non conformi.

Eppure, proprio questa tensione apre possibilità inattese. Letti come dispositivi nel senso foucaultiano, i GEP non sono soltanto strumenti di controllo, ma anche luoghi in cui le categorie possono essere rinegoziate e ripensate. Le iniziative emergenti nei piani - dall'introduzione di linguaggi inclusivi alla sperimentazione delle carriere alias, fino ai tentativi di integrare approcci intersezionali e *queer* - mostrano che la *governance* universitaria può diventare un terreno fertile di trasformazione post-binaria. In queste pratiche si intravede la possibilità di ripensare non solo la distribuzione del potere, ma le stesse forme attraverso cui il sapere viene prodotto, valutato e riconosciuto.

Pertanto, questo saggio si prefigge l'obiettivo di interrogare i GEP come pratiche post-binarie di trasformazione istituzionale. Attraverso un approccio metodologico interdisciplinare, combinando prospettive politico-filosofiche e sociologiche, si propone un'analisi congiunta dei quadri normativi, delle dinamiche organizzative e delle epistemologie che li attraversano, per mostrare come i GEP possano funzionare non soltanto come adempimenti regolativi, ma come campi di possibilità in cui l'università negozia la propria capacità di immaginare generi plurali e mondi accademici più equi.

In questa cornice, un approccio genealogico di ispirazione foucaultiana (Foucault, 1975) può aiutare nell'orientare lo sguardo verso i processi attraverso cui la dimensione di genere prende forma e si evolve come oggetto di sapere e di governo nei contesti istituzionali. L'attenzione si rivolge alle condizioni che rendono alcune configurazioni di genere pensabili, misurabili e suscettibili di intervento, facendo emergere lo sfondo politico e concettuale entro cui tali operazioni acquistano senso. D'altronde, i GEP possono essere letti come una delle espressioni attuali di questi processi: strumenti in cui conoscenza e azione si intrecciano e con cui il genere viene al tempo stesso costruito, regolato e, in parte, rinegoziato. Categorie analitiche, indicatori e pratiche amministrative non si limitano a descriverlo, ma ne tracciano i confini di esistenza

¹ Il saggio è frutto di un lavoro congiunto. L'ideazione e la stesura sono stati realizzati in modo condiviso e paritetico, con un contributo equo in tutte le fasi della ricerca e della scrittura.

all'interno dello spazio accademico. Questo orientamento dialoga oggi con gli apporti delle teorie femministe e post-strutturali (Butler, 1990; Haraway, 1988; hooks, 1994), che mostrano come le identità di genere si costituiscano all'interno di regimi normativi che ne regolano la visibilità e la legittimità, rendendo alcune esperienze riconoscibili e altre marginali o difficilmente articolabili. Piuttosto che tracciarne una ricostruzione lineare nell'evoluzione storico-istituzionale, la riflessione teorica si colloca così sul piano delle pratiche contemporanee, procedendo ad un'operazione di scavo delle condizioni di possibilità attraverso cui i GEP producono e riproducono specifiche forme di intelligibilità del genere e osservando come le loro componenti operative contribuiscano a definire ciò che può essere nominato, rilevato e trasformato.

Tale impostazione è stata integrata da un'analisi documentale (Bowen, 2009; Prior, 2003) delle principali linee di indirizzo nel quadro europeo e nazionale, oltre a un *corpus* di quattro GEP afferenti a università italiane e pubblicamente accessibili, raccolti nell'ambito delle attività di ricerca del progetto europeo PRO-GENDERING (*PROMoting Gender mainstrEaming iN acaDemia through thE enhancement of gendeR equality and iNclusion in hiGher education*) finanziato dal programma Erasmus+². I documenti sono stati trattati come testi performativi che non solo descrivono strategie e obiettivi, ma contribuiscono alla produzione di configurazioni di genere attraverso la definizione di obiettivi, indicatori, strategie e pratiche organizzative.

L'analisi dei GEP è stata condotta attraverso una *document analysis* qualitativa, concentrata sulle categorie di genere utilizzate, sulle loro traduzioni operative in indicatori e azioni e sulle eventuali tensioni tra linguaggio normativo e formulazioni che eccedono il quadro binario. Contestualmente, è stata adottata una prospettiva comparata per evidenziare similitudini, differenze e articolazioni specifiche dei modelli di uguaglianza di genere adottati. Pur precisando che il *corpus* selezionato non ha carattere rappresentativo dell'intero universo dei GEP, tale confronto ha permesso di individuare *pattern* ricorrenti e pratiche innovative in relazione al contesto istituzionale e normativo.

La metodologia applicata, pertanto, privilegia nel suo complesso un approccio interpretativo e critico, volto a indagare il potenziale trasformativo dei GEP come pratiche discorsive e materiali, piuttosto che la loro efficacia in termini quantitativi, proponendo una lettura dei piani come strumenti di riflessività istituzionale e di ridefinizione delle dinamiche di genere all'interno delle università.

² PRO-GENDERING (*PROMoting Gender mainstrEaming iN acaDemia through thE enhancement of gendeR equality and iNclusion in hiGher education*) è un progetto Erasmus+ che mira a sostenere un settore dell'istruzione superiore (HED) più equo dal punto di vista del genere attraverso l'implementazione e il monitoraggio dei Gender Equality Plans (GEP). https://www.pro-gendering.eu/?page_id=443&lang=it.

2. Epistemologie di genere e istituzioni accademiche: il paradosso del binarismo inclusivo

I contesti universitari tendono a (rap)presentarsi come luoghi di neutralità epistemica, spazi in cui la conoscenza si produce secondo criteri di oggettività e universalità, apparentemente indipendenti dalle differenze sociali e di posizione. Questa rappresentazione, che fonda gran parte della sua autorità, funziona come una narrazione costitutiva del sapere accademico, una forma di auto-descrizione che, mentre afferma la neutralità, nasconde le relazioni di potere e le norme implicite che organizzano la vita istituzionale. Come osserva Ahmed (2012), la promessa di apertura e uguaglianza che anima la cultura universitaria convive con strutture di esclusione più profonde, spesso naturalizzate, che definiscono chi può essere riconosciuto come soggetto di conoscenza e chi, invece, ne resta ai margini. L'università può dunque essere vissuta non soltanto come un'istituzione deputata alla trasmissione del sapere, ma come uno spazio sociale di costruzione e regolazione delle soggettività. Essa funge da veicolo di potere e di legittimazione simbolica, in cui si definiscono le condizioni di accesso al discorso: chi è autorizzato a parlare, con quali competenze riconosciute e secondo quali codici di validità. In tal modo, l'università non si limita a riprodurre conoscenze, ma contribuisce attivamente alla formazione di identità, ruoli e gerarchie epistemiche all'interno della società. In questo ordine simbolico, il genere opera come principio di ordinamento persistente, capace di distribuire credibilità, autorevolezza e visibilità, modulando il riconoscimento delle competenze e la valutazione dei saperi.

Per riprendere il pensiero di Butler (1990), il genere non costituisce un attributo stabile dell'individuo, ma il risultato di pratiche reiterate che ne producono l'effetto di naturalità. In ambito istituzionale tali pratiche assumono forme molteplici e pervasivamente ordinarie: nella burocrazia che impone un'identità binaria, nei codici comunicativi che separano la razionalità dall'emotività, nei criteri di merito che premiano specifiche modalità di presenza e produttività. La loro efficacia non risiede tanto nell'imposizione diretta, quanto nella capacità di agire come norme silenziose, interiorizzate al punto da sembrare evidenze neutre. Sia da una prospettiva teorico-politica che sociologica, si può leggere questo meccanismo attraverso il concetto di "violenza simbolica" elaborato da Pierre Bourdieu, secondo cui il potere agisce non solo attraverso la coercizione, ma soprattutto mediante l'interiorizzazione di schemi cognitivi e culturali che rendono legittimo l'ordine sociale esistente (Bourdieu & Passeron, 1970; Bourdieu, 1972; 1998). In questo carattere di invisibilità si radica la persistenza della cisnormatività, intesa come presupposto di coerenza tra sesso, identità e ruolo sociale (Horton, 2022). Le politiche di uguaglianza di genere si collocano spesso entro questa cornice. Pur nascendo con l'obiettivo di ridurre le disuguaglianze, esse operano su categorie che, mentre rendono visibili le differenze, finiscono per riprodurre le stesse griglie concettuali che le hanno generate. La distinzione binaria tra "uomini" e "donne", da un lato utile per la misurazione del divario, diviene anche il limite epistemico dell'intervento. Ciò che eccede questo schema resta difficilmente pensabile. Le politiche di riequilibrio producono così un effetto ambivalente. Da una parte, consentono di quantificare la disuguaglianza, ma, dall'altra, reinscrivono il soggetto entro un orizzonte

duale che esclude esperienze non conformi o non nominabili. Come ricorda Fraser (2000), quando le politiche del riconoscimento non interrogano le condizioni stesse della riconoscibilità, rischiano di rafforzare le gerarchie simboliche che intendono trasformare. L'inclusione, in questo quadro, si realizza entro parametri che restano invariati, mentre le logiche di valutazione - efficienza, produttività, oggettività - continuano a definire la legittimità epistemica.

In questo senso, le forme istituzionali di organizzazione e regolazione, tra cui certamente anche i documenti strategici e di programmazione, possono essere intese come spazi in cui il genere viene tradotto in operazioni concrete tramite classificazioni, procedure, criteri di valutazione e ambiti di intervento. Uno sguardo genealogico (Foucault, 1975) nella costruzione istituzionale delle epistemologie di genere permette di mettere a fuoco come tali dispositivi concorrano a costituire i modi in cui i confini del genere diventano oggetto di intervento pubblico, rendendo praticabili alcune forme di esperienza e escludendone altre. L'attenzione va posta innanzitutto sul modo in cui queste pratiche contribuiscono a stabilire cosa conta, cosa è rilevabile e cosa può essere oggetto di trasformazione. Da questa angolazione, le istituzioni - accademia compresa - non si limitano a recepire norme già definite, ma intervengono attivamente nella definizione dei modi in cui le soggettività a livello socio-politico prendono consistenza e vengono riconosciute. Regolamenti, procedure amministrative, strumenti di monitoraggio e codici comunicativi operano allora come meccanismi diffusi che orientano comportamenti e possibilità di azione, agendo in modo tanto più efficace quanto più risultano incorporati nelle pratiche quotidiane e difficilmente messi in discussione.

L'università, in quanto spazio di veridizione, non stabilisce quindi soltanto quali enunciati siano considerati veri, ma anche chi possa formularli e con quali modalità. L'immagine del soggetto neutro della conoscenza - razionale, disincarnato, universale - si fonda su una precisa economia simbolica (Bourdieu, 1984) che assegna valore a specifici stili di pensiero, comportamenti e forme di presenza. Tale economia, pur agendo sotto il segno dell'impersonalità, orienta la distribuzione del riconoscimento, le carriere, le possibilità di accesso e le gerarchie interne al campo accademico. In questo senso, le politiche di genere rischiano di diventare strumenti di adattamento, se non mettono in discussione i presupposti epistemici e organizzativi che regolano la produzione del sapere. Queste possono essere infatti interpretate come pratiche istituzionali che, se non accompagnate da una riflessione critica sui presupposti epistemici e sulle strutture organizzative che regolano la produzione del sapere, rischiano di operare come strumenti di adattamento al sistema esistente piuttosto che come agenti di trasformazione. In tale ottica, l'inclusione non sempre implica un reale sovvertimento delle gerarchie simboliche o dei rapporti di potere, ma può tradursi in una forma di normalizzazione: la differenza viene riconosciuta e integrata solo nella misura in cui non mette in discussione i linguaggi, le pratiche e i tempi propri dell'istituzione accademica.

La prospettiva intersezionale rende particolarmente visibili le articolazioni di potere che attraversano questa scena. Crenshaw (1991) ha mostrato come la marginalità non si produca lungo un solo asse, ma all'intersezione di molteplici relazioni di dominio - di genere, razza, classe, cittadinanza, sessualità o abilità - generando posizioni di esclusione o di ipervisibilità. Trasposta al contesto accademico, questa prospettiva mostra come

l'università tenda a valorizzare alcune identità e esperienze a scapito di altre: alcune persone all'interno della comunità accademica possono trovarsi svantaggiate o invisibili, mentre altre vengono considerate il modello di riferimento della soggettività accademica. Anche nei contesti che si definiscono inclusivi, questo modello resta sorprendentemente stabile. L'intersezionalità, però, non si limita a descrivere la complessità delle identità, perché ci propone una critica epistemologica al modo in cui il sapere è prodotto e legittimato. Mostra che ogni conoscenza è anche situata e incarnata, e che la pretesa di neutralità spesso maschera una posizione particolare elevata a universale. Come suggerisce Haraway (1988), la parzialità e la vulnerabilità non costituiscono limiti del conoscere, ma sue condizioni strutturali: la trasparenza totale del sapere è un'illusione di potere. Ciononostante, la razionalità accademica corre il rischio di continuare a privilegiare modelli di coerenza, efficienza e linearità, marginalizzando altre forme di presenza e di partecipazione cognitiva. Da questa angolazione, il pensiero non binario non rappresenta soltanto una rivendicazione identitaria, ma un orizzonte epistemologico capace di mettere in discussione le dicotomie attraverso cui la conoscenza si struttura: mente e corpo, teoria e prassi, oggettività e soggettività. Se intendiamo il genere come una tecnologia politica che attraversa non solo i corpi ma anche le infrastrutture materiali e amministrative (Preciado, 2008), ci rendiamo conto di come esso influenzi la vita concreta degli spazi di studio e ricerca: moduli, regolamenti, banche dati, procedure di valutazione. Ogni atto burocratico - una scheda di iscrizione, una statistica di genere, un bando di concorso - partecipa alla materializzazione del genere come categoria amministrativa, traducendo la differenza in parametro da governare. L'università tende così a governare la diversità più che a metterla in discussione, trasformando il conflitto in procedura e la dissonanza in efficienza. È in questo processo che si manifesta la dimensione produttiva del potere accademico, il quale non si limita a escludere ma include, normalizzando, le forme di alterità entro i propri dispositivi di visibilità (hooks, 1994).

Nel panorama contemporaneo, in cui l'uguaglianza di genere è divenuta un obiettivo strategico e un indicatore di qualità istituzionale, queste tensioni appaiono particolarmente rilevanti. L'uguaglianza viene spesso trattata come requisito di efficienza o di reputazione, più che come campo di interrogazione critica. Tuttavia, è proprio nella traduzione gestionale della differenza che possono emergere spazi di riflessività istituzionale. Le pratiche di attenzione al genere, se sottratte alla mera logica della compliance e della rendicontazione, possono trasformarsi in dispositivi critici capaci di interrogare i fondamenti epistemici, organizzativi e simbolici dell'università. In questa prospettiva, la gestione della differenza non è necessariamente un processo di neutralizzazione, ma può diventare un luogo di negoziazione del potere e di ridefinizione delle categorie di legittimità, aprendo la possibilità di ripensare le modalità stesse con cui l'istituzione accademica produce, riconosce e valorizza il sapere. È in questo varco, tra *governance* e trasformazione, che si gioca la capacità dell'università di farsi realmente luogo di riflessione critica sulle norme di genere e sulle forme di potere che le sostengono. Per comprendere fino in fondo la portata di queste riflessioni, è necessario interrogare gli strumenti istituzionali che traducono le politiche di uguaglianza in pratiche concrete. Documenti di indirizzo, linee guida, regolamenti e piani di azione non sono meri atti

amministrativi: essi definiscono priorità, stabiliscono criteri di valutazione e, indirettamente, modellano comportamenti, aspettative e riconoscimenti all'interno della comunità accademica. Analizzandoli criticamente, è possibile mettere in luce sia le contraddizioni operative - dove le pratiche quotidiane possono entrare in tensione con gli obiettivi formali - sia il loro potenziale trasformativo, cioè la possibilità che diventino strumenti di riflessione e di rinegoziazione delle norme istituzionali, aprendo spazi di inclusione e ridefinizione dei criteri di legittimità.

3. La regolazione istituzionale del genere: il caso dei *Gender Equality Plans* nelle università

Il genere, divenuto principio di regolazione istituzionale, appare oggi incorporato nelle grammatiche della *governance* universitaria come categoria amministrativa e politica (Lombardo et al., 2009). Indicatori, linee guida e procedure di compliance traducono la complessità delle relazioni di potere in un linguaggio tecnico-gestionale, trasformando la differenza in parametro di efficienza e reputazione. In questa traduzione, l'uguaglianza rischia di perdere la sua valenza trasformativa per assumere la forma di un requisito di conformità. Tuttavia, come osservano Bacchi ed Eveline (2010), i processi di istituzionalizzazione del genere non vanno letti solo in termini di depotenziamento: la formalizzazione può aprire spazi di riflessività, in cui la burocrazia stessa diventa un terreno di negoziazione simbolica e politica. La regolazione del genere si configura così come un campo discorsivo ibrido, attraversato da tensioni tra normalizzazione e cambiamento, dove le pratiche di amministrazione incontrano la critica femminista. È in questa ambivalenza che si collocano le politiche europee di uguaglianza e, in particolare, i GEP, strumenti che traducono la *governance* della differenza in dispositivi strategici. L'*European Institute for Gender Equality* (EIGE)³ nello specifico definisce il GEP come «strumento sistematico e strategico volto a contrastare e ridurre le disuguaglianze di genere nelle organizzazioni di ricerca e istruzione superiore».

La *EU Gender Equality Strategy 2020-2025*⁴ della Commissione Europea delinea il quadro politico generale per promuovere la parità di genere nell'Unione, puntando a eliminare la violenza di genere, contrastare gli stereotipi, ridurre i divari occupazionali e favorire un equilibrio nei ruoli decisionali. Nel settore dell'università e della ricerca, questa strategia costituisce la base normativa su cui si fondano strumenti specifici. Tra questi, l'*European Research Area* (ERA) individua tre obiettivi principali: garantire la parità di genere nelle carriere accademiche, promuovere l'equilibrio di genere nelle posizioni decisionali e integrare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione. In questo contesto si inserisce l'obbligo per le istituzioni di ricerca e le

³ Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE): <https://eige.europa.eu/>.

⁴ Communication From the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions a Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 Com/2020/152 Final. <https://eur-lex.europa.eu/Legal-Content/En/Txt/?Uri=Celex%3a52020dc0152>.

università di adottare un *Gender Equality Plan* (GEP)⁵, requisito introdotto con il programma *Horizon Europe* (2021-2027), quale strumento operativo per tradurre questi principi europei in azioni concrete e monitorabili a livello istituzionale.⁶

Il GEP è uno strumento sistematico e strategico che mira a combattere e ridurre gli squilibri e le disuguaglianze di genere negli enti di ricerca e innovazione modificando i processi, le culture e le strutture istituzionali che producono queste disuguaglianze; dovrebbe quindi essere completo e trasversale, in quanto si rivolge all'intera istituzione, affronta diversi aspetti dell'uguaglianza di genere al suo interno e coinvolge tutte le parti interessate. Di conseguenza, il piano per l'uguaglianza di genere è uno strumento che definisce priorità e obiettivi concreti (basati su un'accurata valutazione dello *status quo*), nonché le misure specifiche da attuare per raggiungere la parità di genere all'interno delle singole istituzioni e nel settore della ricerca e dell'innovazione in generale.

L'Italia ha recentemente definito la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026 (ispirata alla *Gender Equality Strategy 2020-2025* europea)⁷, un piano quinquennale con l'obiettivo di creare un mondo del lavoro paritario in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità anche a livello universitario. Da un punto di vista istituzionale, la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) e i CUG (Comitato Unico di Garanzia) hanno svolto un ruolo cruciale nella promozione della parità di genere in Italia. In particolare, la CRUI attraverso collaborazioni interuniversitarie, ha promosso la creazione di corsi e programmi dedicati al genere, incoraggiando una riflessione critica sulle disuguaglianze di genere e sulle questioni legate all'identità di genere (Antonucci et al., 2022). Nel 2018 è stata istituita la Commissione per le questioni di genere con

⁵ Per sviluppare un GEP, gli enti seguono solitamente un percorso di pianificazione standard: lo strumento GEAR (*Gender Equality in Academia and Research*) dell'EIGE fornisce una guida dedicata agli enti di ricerca e innovazione e di finanziamento per l'implementazione di un GEP efficace e sostenibile seguendo un approccio per fasi, con consigli e strumenti pratici per ognuna di esse, dalla creazione di un Piano per l'Uguaglianza di Genere alla valutazione del suo impatto. In particolare, il programma Horizon Europe prevede che un GEP sia composto dai seguenti elementi: quattro requisiti obbligatori relativi al processo (documento pubblico accessibile; risorse dedicate; raccolta e monitoraggio dei dati; formazione e sviluppo delle competenze); cinque aree tematiche consigliate relative al contenuto (equilibrio vita-lavoro e cultura istituzionale; equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali; uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento; misure per prevenire la violenza di genere, comprese le molestie sessuali).

⁶ L'introduzione del GEP come criterio di ammissibilità deriva dai fondamenti giuridici di Horizon Europe, che stabilisce l'uguaglianza di genere come priorità trasversale (cfr. Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 28 aprile 2021, che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Horizon Europe, ne stabilisce le regole di partecipazione e diffusione e abroga i regolamenti (UE) n. 1290/2013 e (UE) n. 1291/2013, GU L 170 del 12.5.2021, pag. 1; e la decisione (UE) 2021/76 del Consiglio Europeo, del 10 maggio 2021, che istituisce il programma specifico che attua Horizon Europe - programma quadro di ricerca e innovazione e che abroga la decisione 2013/743 e la decisione (UE) 2021/764 del Consiglio, del 10 maggio 2021, che istituisce il programma specifico che attua Horizon Europe - il programma quadro di ricerca e innovazione).

⁷ Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026 <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/>.

l'obiettivo di diffondere azioni e interventi per promuovere la parità tra uomini e donne in tutti gli ambiti del sistema universitario. Nel 2019 il Gruppo Bilancio di Genere della CRUI ha presentato alla Conferenza dei Rettori le Linee Guida per il Bilancio di Genere nelle Università italiane. Il Bilancio di Genere è un documento che, da un lato, fornisce una panoramica della distribuzione di genere all'interno delle varie componenti dell'Ateneo e dall'altro, monitora le azioni dell'Ateneo a favore della parità di genere valutandone l'impatto. Parallelamente, in Italia sono stati introdotti i CUG dalla legge n. 183/2010. I CUG sono istituiti nelle istituzioni pubbliche, comprese le università, per promuovere ambienti di lavoro liberi da discriminazioni e molestie di ogni tipo, comprese quelle legate al genere. Uno dei loro principali obiettivi è quello di garantire ambienti privi di discriminazioni nelle università, nonché attenti ai bisogni di tutte le persone, indipendentemente dal genere (Galgano & Papillo, 2020).

Nel contesto italiano, dunque, queste istituzioni nell'ultimo decennio, in particolare, hanno plasmato in modo fondamentale un ambiente accademico più inclusivo e rispettoso della diversità di genere, sostenuto da una legislazione internazionale ed europea in rapida espansione e sempre più legata ai finanziamenti alla ricerca. La maggiore consapevolezza delle questioni di genere e l'attenta valutazione delle disuguaglianze nei processi di reclutamento e di avanzamento di carriera ha portato a iniziative volte a garantire la pari rappresentanza di uomini e donne nelle posizioni accademiche, tra cui l'introduzione di Piani per l'uguaglianza di genere e il *gender budgeting*.

La prima misura, fortemente motivata dalla necessità di affrontare le disuguaglianze di genere nel settore accademico e di promuovere le pari opportunità per uomini e donne (Addabbo et al., 2019; Fissi et al., 2022), è stata introdotta in risposta agli obblighi derivanti dalla legislazione nazionale e internazionale sull'uguaglianza di genere, in particolare per quanto riguarda i programmi *Horizon* dell'UE per il finanziamento della ricerca (Bentivenga et al., 2021; Ciccarella, 2024). I GEP sono recentemente diventati anche un criterio di ammissibilità per l'accesso ai programmi di ricerca del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) (Naldini & Poggio, 2023). L'uguaglianza di genere è anche inclusa nel piano come una delle tre priorità trasversali (insieme a "giovani" e riduzione del "divario di cittadinanza") e l'intero PNRR deve essere valutato da una prospettiva di *mainstreaming* di genere. La seconda misura riguardante il *gender budgeting* nelle università prevede l'analisi e la valutazione dell'allocatione delle risorse finanziarie all'interno delle istituzioni accademiche per promuovere l'uguaglianza di genere e affrontare eventuali disuguaglianze tra uomini e donne (Arena, 2020; Liccardo, 2020). In Italia, l'introduzione del *gender budgeting* nelle università è avvenuta gradualmente dal 2019, parallelamente all'adozione di politiche e azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere nel settore accademico (Addabbo et al., 2019; Quartararo & Ruspini, 2021).

Le politiche apparentemente neutre rispetto al genere mirano a trattare tutti allo stesso modo, ma proprio questa neutralità può ignorare bisogni ed esperienze differenziate. Così facendo, finiscono spesso per riprodurre o amplificare le disuguaglianze esistenti, offrendo soluzioni generiche che rafforzano stereotipi e squilibri anziché contrastarli.

In sociologia, il concetto di *gender blindness* (cecità di genere) indica l'approccio che ignora come le relazioni sociali e le strutture di potere siano influenzate dal genere,

assumendo una falsa neutralità universale. Tale prospettiva, criticata da autrici femministe come Simone de Beauvoir e Dorothy E. Smith, riproduce l'androcentrismo della sociologia classica, che ha spesso preso l'esperienza maschile come norma e rappresentativa dell'umanità in generale.

Se il piano per l'uguaglianza di genere intende agire come strumento trasformativo, la *gender blindness* può limitarne profondamente la portata: ignorare le disuguaglianze strutturali significa ridurre la capacità del piano di produrre cambiamento reale, ancorandolo a logiche che finiscono per riprodurre lo status quo. Il mancato riconoscimento delle differenze compromette così la forza politica, la credibilità e la sostenibilità delle misure di parità, svuotando il GEP del suo potenziale di innovazione istituzionale. Nello specifico questa criticità può manifestarsi in forme diverse: piani redatti solo per adempiere a requisiti formali, privi di un'analisi reale delle disuguaglianze; assenza di dati disaggregati che rende invisibili i divari; politiche apparentemente neutrali che, ignorando i differenti ruoli sociali, finiscono per avvantaggiare alcuni più di altri; scarsa rappresentanza di competenze di genere nei processi decisionali, che riproduce visioni androcentriche; mancanza di formazione specifica, che impedisce di riconoscere *bias* e pratiche discriminatorie anche quando non intenzionali.

In questo quadro si inserisce anche il cosiddetto paradosso del binarismo inclusivo, per cui, nel tentativo di superare la neutralità apparente, molte politiche finiscono per strutturarsi attorno a una concezione ancora binaria del genere e ampliare l'inclusione ma senza mettere realmente in discussione la dicotomia uomo/donna. In questa prospettiva, l'adozione di un orientamento post-binario, inteso come superamento operativo della distinzione binaria e riconoscimento della pluralità delle identità di genere, rappresenta sia un possibile sviluppo critico sia una sfida concreta per i GEP, chiamati a tradurre tale principio in strumenti, dati e prassi effettivamente inclusivi. Il post-binarismo, in chiave operativa, non è solo un principio teorico, ma un criterio che guida la progettazione, implementazione e valutazione delle politiche di genere in ambito universitario. In termini applicativi, nei GEP ciò si traduce nell'adozione di dimensioni di genere non limitate al binarismo nella raccolta e nell'analisi dei dati, nella revisione della modulistica, del linguaggio istituzionale e delle procedure in chiave inclusiva, nonché nell'inclusione esplicita delle persone non binarie, trans e *gender* non conformi nelle politiche di equità. Questo approccio implica inoltre la definizione di indicatori e azioni capaci di tenere conto della pluralità delle esperienze di genere, evitando semplificazioni dicotomiche.

L'integrazione della dimensione di genere è essenziale per sviluppare politiche olistiche che promuovano l'uguaglianza e offrano pari opportunità. Ad esempio, la realizzazione di una valutazione dell'impatto di genere e di un'analisi di genere può offrire preziose indicazioni sulle sfide attuali, sulle disparità e sulle esigenze dei diversi generi. Questa analisi è fondamentale per sviluppare strategie in tutte le aree politiche, dall'occupazione alla salute, per misurare le norme di genere e le difficoltà legate alla conoscenza, al denaro, al potere, al tempo e ad altri ambiti rilevanti.

4. Nota metodologica

Il presente contributo si inserisce nell'ambito del progetto europeo PRO-GENDERING (*PROmoting Gender mainstrEaming iN acaDemia through thE enhancement of gendeR equality and iNclusion in hiGher education*), finanziato dal programma Erasmus+ (KA220 - Cooperation Partnerships in Higher Education) e coordinato dall'Università di Macerata. Il progetto è finalizzato al rafforzamento delle capacità istituzionali degli atenei europei nella progettazione, implementazione e monitoraggio dei *Gender Equality Plans*, in coerenza con le linee guida di Horizon Europe.

Il contributo si fonda sui risultati di una fase di ricerca qualitativa relativa all'analisi documentale dei *Gender Equality Plans* adottati da un campione selezionato di quattro università italiane⁸. La selezione degli atenei è avvenuta sulla base di criteri di eterogeneità dimensionale e distribuzione geografica, al fine di garantire una copertura diversificata del contesto nazionale, senza pretesa di rappresentatività statistica.

L'analisi dei documenti è stata condotta mediante una griglia di valutazione costruita a partire dalla *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, utilizzata come *framework* analitico di riferimento. La griglia è articolata in due dimensioni principali: (i) gli elementi obbligatori relativi alla struttura, alla governance e ai processi di implementazione e monitoraggio dei GEP; (ii) gli elementi raccomandati relativi ai contenuti tematici e alle principali aree di intervento delle politiche per l'uguaglianza di genere. L'analisi si basa sulle azioni esplicitamente previste o sulle formulazioni programmatiche dei piani.

All'interno di tale impianto analitico, una particolare attenzione è stata dedicata all'orientamento concettuale e normativo dei GEP rispetto alle categorie di genere adottate. In particolare, è stato indagato il grado di apertura dei documenti verso approcci post-binari, intesi come il riconoscimento esplicito della non esaustività della dicotomia uomo/donna e l'eventuale inclusione di prospettive relative alle identità di genere non binarie e alla più ampia pluralità delle espressioni di genere. Tale dimensione è stata rilevata attraverso l'analisi lessicale, discorsiva e programmatica dei testi, con riferimento sia alle definizioni operative di "genere" sia alle misure previste nei diversi ambiti di intervento.

La ricerca è stata condotta secondo un approccio di *qualitative content analysis*, finalizzato a rilevare la presenza, la sistematicità e il grado di articolazione degli elementi previsti nei GEP, nonché il loro livello di coerenza con gli standard e le raccomandazioni europee. Tale approccio consente inoltre di evidenziare le differenti configurazioni normative e discorsive attraverso cui le università italiane recepiscono e traducono le indicazioni europee in materia di uguaglianza di genere.

⁸ Nel presente saggio, i *Gender Equality Plans* analizzati sono presentati nella versione disponibile e reperibile ai seguenti link ufficiali: Università di Macerata: [GEndeR equality plan 2021-2023](#); Università di Torino: [gender_equality_plan_unito_2023.pdf](#); Università di Sassari: [gep_7_signed.pdf](#); Sapienza Università di Roma: [gep_2022-2024.pdf](#).

5. Tra conformità e resistenza: evidenze e pratiche nei GEP universitari

L'analisi dei *Gender Equality Plans* mette in luce un quadro complesso in cui tali documenti operano come testi che definiscono operativamente le categorie di genere attraverso cui l'istituzione organizza interventi e forme di riconoscimento.

Sul piano formale, i GEP rispondono pienamente alla funzione prescrittiva richiesta dal contesto europeo, allineandosi alle indicazioni di *Horizon Europe* e alle raccomandazioni emerse nei più recenti studi comparativi, come l'analisi qualitativa di Navarra et al. (2025) sulle università europee, che evidenzia una forte standardizzazione delle strutture dei piani e un orientamento crescente alla rendicontazione. Sono documenti ben integrati nei meccanismi istituzionali, coerenti con gli obblighi di rendicontazione e capaci di articolarsi nelle strutture di *governance*, nei processi di programmazione triennale e negli apparati di performance. Non sono strumenti isolati, ma si inseriscono in piani strategici, programmazioni triennali, Piani delle Azioni Positive, bilanci di genere e pianificazioni dipartimentali, assumendo così un ruolo trasversale nelle strategie di gestione delle differenze. Questa forte infrastrutturazione garantisce ai piani una legittimazione interna, rendendoli parti costitutive dell'ecosistema organizzativo piuttosto che iniziative meramente simboliche. Questa dinamica riflette ciò che Ahmed (2012) definisce "orientamento istituzionale": la capacità delle *policy* di direzionare il comportamento degli attori e di definire quali pratiche appaiano legittime all'interno dell'organizzazione.

Tabella 1. Sintesi comparata delle aree dei GEP: evidenze di conformità e di trasformazione

AREA	EVIDENZE DI CONFORMITÀ	EVIDENZE DI RESISTENZA/TRASFORMAZIONE
Dati e monitoraggio	Raccolta dati binaria; indicatori vincolati a M/F; focus sulla sottorappresentanza femminile.	Aperture verso letture intersezionali; tentativi di problematizzare i bias nelle metriche.
Welfare e cultura organizzativa	Misure tradizionali su <i>work-life balance</i> , soprattutto rivolte alle donne; servizi di cura centrati sulla maternità.	Riconfigurazione della cura come dimensione collettiva e intellettuale; critica al modello dell' <i>unconditional worker</i> .
Governance e leadership	Quote di genere; riequilibrio numerico nelle commissioni; adeguamento di regolamenti.	Ripensamento dei processi decisionali; concetti come "genderizzare la governance"; revisione critica dei modelli di leadership.
Carriere e reclutamento	Norme correttive legate a equità formale; riequilibrio delle commissioni; focus su progressioni femminili.	Attenzione al lavoro accademico invisibile; analisi dei bias valutativi; misure che interrogano il concetto di eccellenza.
Ricerca e didattica	Corsi e linee guida per mainstreaming; approcci aggiuntivi anziché trasformativi.	Riflessioni epistemologiche femministe; apertura a paradigmi non binari; critica dei modelli disciplinari.
Violenza e discriminazioni	Prevalenza del focus sulla violenza contro le donne; approcci normativi.	Introduzione di strumenti più inclusivi; riconoscimento di identità non conformi; lettura relazionale della violenza.

La conformità (Tab.1) si manifesta soprattutto nel mantenimento di un impianto binario per la raccolta dei dati e per la definizione della sottorappresentanza, coerente con le cornici delineate in altri documenti come, ad esempio, nel report *She Figures 2024* (European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2025), che continua a utilizzare indicatori basati sulla dicotomia uomo/donna. Come osservano anche Lemaître (2024) e Bustelo (2023), questa impostazione consente di fotografare le disuguaglianze strutturali, ma può al tempo stesso riprodurre le stesse categorie che contribuiscono a mantenere invisibili identità eccedenti il binarismo. Ciò conferma la tensione individuata da Cannito et al. (2023): i GEP fungono da strumenti necessari per il cambiamento, ma sono anche intrappolati nelle forme amministrative che li definiscono rischiando di riprodurre le stesse griglie interpretative che vorrebbe superare, oscurando forme di marginalizzazione legate a identità non binarie, trans o queer. In questo senso, la conformità normativa limita il potenziale trasformativo dei piani, che restano spesso confinati nella logica correttiva delle “pari opportunità”.

Nonostante questi vincoli, all'interno dei GEP emergono segnali di resistenza e di potenziale innovazione trasformativa. Alcune iniziative mirano a ridefinire la cultura organizzativa andando oltre la semplice redistribuzione numerica, come indicato anche dalla recente letteratura su GEP e riforme accademiche. Ad esempio, i risultati dello studio di Lopes et al. (2024) mostrano come i GEP possano agire da leva per integrare prospettive femministe e *gender-aware* nella didattica e nella ricerca, aprendo spazi di ripensamento epistemologico. In alcuni piani, la cura viene riconfigurata come dimensione intellettuale e organizzativa condivisa, capace di mettere in crisi il modello dell'*unconditional worker* e di interrogare criticamente la distribuzione del lavoro invisibile. Altrove, processi partecipativi, comitati diffusi e reti di delegati di genere producono un’“apertura epistemica” che sposta l’attenzione dalle quote ai modi in cui si produce sapere e si esercita potere. In questi casi, il GEP diventa un dispositivo politico più che amministrativo, uno strumento che non si limita a rappresentare il genere ma contribuisce a trasformarlo (Naciti et al., 2024).

Sul piano della *governance*, la revisione dei regolamenti, l’introduzione di criteri per riequilibrare le commissioni e la strutturazione di processi decisionali più inclusivi riflettono ciò che Spade (2015) definisce “amministrazione critica”: pratiche che modificano l’accesso alle istituzioni attraverso interventi che non si limitano a redistribuire posizioni, ma interrogano le regole stesse che definiscono chi può entrare e in quali condizioni. Questo tipo di approccio è particolarmente rilevante per comprendere come i GEP possano trasformare i processi decisionali universitari, soprattutto in contesti in cui, come evidenziato da Schredl e Lipinsky (2025), persistono forme di resistenza interna a politiche percepite come imposte dall’alto.

Anche le azioni di contrasto alla violenza di genere mostrano questa doppia anima. La maggior parte dei piani adotta protocolli e codici di condotta in linea con le raccomandazioni europee, ma in alcuni casi emergono letture più ampie che considerano discriminazioni basate su identità LGBTQIA+, in sintonia con gli approcci queer contemporanei (Halberstam, 2018). La capacità dei GEP di intervenire su queste dimensioni dipende spesso dal coinvolgimento degli stakeholder interni, come mostra lo

studio di *Action Research* del 2024, in cui la costruzione partecipata del piano consente di identificare bisogni specifici, spesso marginalizzati nei processi *top-down*.

Infine, l'integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica presenta un forte potenziale trasformativo. Sebbene in molti casi prevalga un approccio aggiuntivo, alcune esperienze si avvicinano alle raccomandazioni espresse nel quadro europeo più recente, secondo cui i GEP devono agire come strumenti strutturali per la trasformazione epistemica. Questo orientamento è confermato dal crescente numero di pubblicazioni che, come il lavoro di Lopes et al. (2024), analizzano l'impatto dei GEP sull'evoluzione degli studi di genere, e dal monitoraggio europeo che invita le università a muoversi verso una dimensione di *gender-sensitive teaching and research*.

Nel complesso, i GEP universitari analizzati si collocano in uno spazio liminale tra conformità e resistenza: da un lato rispondono a un modello burocratico e regolativo europeo, dall'altro contengono potenzialità critiche e trasformative sempre più riconosciute dalla letteratura contemporanea. L'analisi comparativa dei GEP evidenzia una sostanziale persistenza del paradigma binario del *gender mainstreaming* (uomo/donna) nelle principali dimensioni istituzionali considerate. Nei sistemi di dati e monitoraggio, nelle politiche di reclutamento e carriera, così come nella governance e nella *leadership*, l'impianto rimane fortemente ancorato a categorie binarie, con assenza di indicatori, procedure o dispositivi esplicitamente inclusivi di identità non binarie. Anche nell'area del *welfare* e delle politiche di contrasto alle discriminazioni, pur emergendo un linguaggio talvolta più inclusivo e un'attenzione crescente alla cultura organizzativa, le misure restano prevalentemente strutturate secondo una logica tradizionale di riequilibrio tra uomini e donne. Le aperture più significative si collocano invece sul piano epistemologico e discorsivo, in particolare nelle attività di ricerca e didattica, dove il *gender mainstreaming* si accompagna a pratiche di sensibilizzazione, decostruzione degli stereotipi e, in alcuni casi, a un linguaggio inclusivo che lascia intravedere possibili sviluppi critici in direzione post-binario. Tuttavia, tali elementi non si traducono in modo sistematico in dispositivi operativi o in trasformazioni istituzionali consolidate. Ne emerge dunque un quadro in cui il post-binarismo non si configura come dimensione già istituzionalizzata, ma come insieme di aperture embrionali e prevalentemente discorsive, ancora non pienamente integrate nelle strutture organizzative dei GEP analizzati.

6. Oltre il binario: linguaggi, identità e pratiche emergenti nei GEP

Sebbene i *Gender Equality Plans* analizzati rimangano per lo più ancorati alla dicotomia uomo/donna richiesta dai *framework* europei, al loro interno emergono indizi significativi di una possibile transizione verso modelli post-binari. Si tratta di azioni non sempre centrali nella struttura dei documenti, ma particolarmente rilevanti perché introducono nel linguaggio istituzionale la possibilità di riconoscere soggettività eccedenti le categorie tradizionali.

Un primo ambito riguarda l'uso del linguaggio neutro e inclusivo la cui crescente centralità nei GEP europei è stata evidenziata anche dalle ricerche sul linguaggio *gender-*

fair (Frenda et al., 2024). Alcuni GEP dedicano sezioni specifiche alla revisione del linguaggio amministrativo, promuovendo linee guida per evitare formulazioni androcentriche e stimolando l'adozione di forme che non presuppongano il genere binario dei destinatari. Pur rimanendo spesso circoscritte a raccomandazioni, queste iniziative rappresentano un passo simbolico e pratico importante, poiché agiscono sul piano discorsivo da cui le soggettività istituzionali prendono forma. L'introduzione di glossari, guide all'uso di pronomi inclusivi e suggerimenti per la comunicazione non discriminatoria apre spazi di riconoscimento che eccedono la mera rappresentanza numerica e cominciano a destabilizzare l'idea di un destinatario universale implicitamente maschile o rigidamente definito.

Un secondo elemento chiave è rappresentato dalle "carriere alias"⁹, presenti in modo esplicito in almeno uno dei GEP analizzati. Questa misura consente a studentesse, studenti e personale trans o non conformi al genere assegnato alla nascita di utilizzare un nome di elezione nei registri interni dell'Ateneo, anche in assenza di rettifica anagrafica. L'introduzione della carriera alias costituisce una delle azioni più chiaramente post-binarie, poiché riconosce istituzionalmente l'autodeterminazione di genere e separa, almeno in parte, l'identità amministrativa dalla materialità giuridica del documento anagrafico. Si tratta di un intervento che ha implicazioni profonde: non solo facilita l'accesso ai servizi universitari in condizioni di sicurezza e dignità, ma introduce nella *governance* quotidiana la consapevolezza della pluralità dei generi.

Accanto a queste misure, i GEP includono alcune azioni innovative che, pur non esplicitamente tematizzate come post-binarie, contribuiscono a scardinare modelli normativi consolidati. Tra queste rientrano: protocolli avanzati di contrasto alla violenza che riconoscono discriminazioni basate su identità di genere non conformi; percorsi formativi rivolti al personale sulle soggettività LGBTQIA+; l'inclusione di figure di riferimento e sportelli di ascolto specificamente orientati al supporto di persone trans e non binarie; la revisione dei regolamenti per garantire che il genere non sia un'informazione obbligatoria in procedure che non lo richiedono realmente. In alcuni casi si affaccia anche una lettura più ampia del concetto di genere, inteso come campo relazionale e non come attributo individuale statico, collegato a pratiche di potere e produzione del sapere.

Queste iniziative rispecchiano la tendenza individuata da Navarra et al. (2025) verso modelli di GEP più aperti alla diversità e all'intersezionalità, e si collocano in continuità con la visione, emergente nel quadro europeo, di una "*gender equality* inclusiva" orientata oltre il binarismo (Karataş et al., 2025).

Nel loro insieme, queste iniziative - pur non ancora sistemiche - mostrano che i GEP possono diventare laboratori di sperimentazione post-binaria. Operano su ambiti eterogenei (linguaggio, procedure amministrative, servizi, epistemologie), ma convergono

⁹ Il dispositivo della carriera alias consente alle persone transgender di assumere una identità provvisoria, transitoria e non consolidabile, che sia espressione del proprio genere elettivo. La Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane ha prodotto e condiviso specifiche raccomandazioni sull'implementazione della carriera Alias chiarendo alcuni punti nell'intento di garantire una maggiore omogeneità nella sua applicazione e per salvaguardare maggiormente la riservatezza delle persone transgender.

nel mettere in discussione l'idea che il genere sia un dato naturale e dicotomico. La loro presenza, ancora minoritaria ma crescente, indica una tensione fertile all'interno delle università: l'avvio di un processo in cui la parità di genere non coincide più soltanto con il riequilibrio tra uomini e donne, ma con l'apertura a forme molteplici e incarnate di soggettività, capaci di trasformare in profondità la cultura istituzionale.

7. Dalla misurazione alla soggettivazione. I GEP come dispositivi post-binari?

Come emerso dalle analisi, l'introduzione dei GEP nelle università europee rappresenta una delle trasformazioni più recenti e significative nelle politiche accademiche dedicate all'uguaglianza di genere. Questi strumenti hanno reso visibili forme di disparità che per lungo tempo erano rimaste incorporate nelle strutture e nei rituali quotidiani della vita accademica. Allo stesso tempo, la loro istituzionalizzazione solleva interrogativi sull'effetto che la traduzione della giustizia in linguaggi amministrativi può produrre. Una volta inglobata in dispositivi tecnici, l'uguaglianza rischia infatti di venire assorbita nelle stesse logiche di governo che hanno contribuito a generare la disuguaglianza, trattando la differenza come una variabile da misurare e normalizzare (Shore & Wright, 2015). Questa ambiguità non costituisce una contraddizione accidentale, ma un tratto strutturale delle forme contemporanee di *governance*. Come osserva Fraser (2000), i regimi neoliberali incorporano spesso le richieste di riconoscimento e redistribuzione dentro paradigmi di efficienza e competitività, dando vita a un "governo morale della giustizia" che può depoliticizzare le rivendicazioni. In ambito accademico ciò può tradursi in un rischio concreto: che la parità venga interpretata come un adempimento regolamentare o come un indicatore di performance, più che come un processo trasformativo. L'università può così adottare politiche di uguaglianza come strumenti di autolegittimazione, assumendo che la conformità formale equivalga a un reale cambiamento. Ahmed (2012) mostra con chiarezza come le istituzioni elaborino documenti e procedure che danno forma alla diversità pur mantenendo inalterati i rapporti di potere che tali pratiche dovrebbero mettere in discussione.

In questo quadro critico si apre però anche un potenziale trasformativo. Se interpretati attraverso la lente foucaultiana del "dispositivo", inteso come una rete di discorsi, pratiche e tecnologie che producono soggettività e regimi di visibilità (Foucault, 1975; Agamben, 2005), i GEP partecipano nello stabilire quali soggettività possano essere riconosciute istituzionalmente e come le differenze assumano significato. Proprio perché tracciano confini, questi strumenti possono anche aprire spazi in cui tali confini vengono interrogati e rinegoziati. La prospettiva post-binaria aiuta a leggere questa possibilità. Parlare di post-binarismo non implica negare le disuguaglianze tra donne e uomini, né relativizzarne la portata. Significa piuttosto riconoscere che il binarismo stesso è un prodotto situato, generato da pratiche linguistiche, scientifiche e istituzionali, e che organizzare il sapere e la *governance* sulla base di categorie duali implica la riproduzione di esclusioni strutturali. Alla luce della teoria performativa di Butler (1990), le categorie

di “uomo” e “donna” utilizzate spesso nei GEP ma anche nelle linee di indirizzo politico sono più che descrizioni neutrali, sono atti performativi che contribuiscono a consolidare l’oggetto che nominano. Di conseguenza, la possibilità di concepire i GEP come dispositivi post-binari dipende dalla capacità delle istituzioni di mettere in discussione le prassi che rendono operative tali categorie.

Un primo ambito riguarda la raccolta e l’interpretazione dei dati. Molti GEP si fondano su metriche binarie in cui il genere è trattato come variabile dicotomica. L’inserimento di campi opzionali per soggettività non binarie o per l’autodefinizione individuale rappresenta certamente un avanzamento, ma spesso resta un gesto simbolico. Come nota Hines (2019), l’inclusione formale di identità trans e non binarie in un sistema epistemologicamente binario genera una tensione evidente: la differenza è riconosciuta solo entro categorie che ne limitano la possibilità di espressione. Un GEP orientato in senso post-binario richiederebbe dunque una trasformazione più profonda della raccolta dei dati, concependola come processo e non come semplice classificazione statica. Ciò significa affiancare alle metriche quantitative forme di conoscenza qualitativa e narrativa, valorizzare le esperienze di marginalità come fonti di sapere e non come anomalie da correggere (Crenshaw, 1991; Haraway, 1988).

Un secondo livello riguarda la distribuzione del potere decisionale. In molte università i GEP sono gestiti da unità amministrative con funzioni prevalentemente esecutive e con una limitata autonomia. Questo tende a ridurre l’uguaglianza a una questione di modulistica. Immaginare i GEP in chiave post-binaria significa collocarli in uno spazio politico differente, in cui la negoziazione tra soggetti, saperi e ruoli diventa centrale. Laddove sono stati creati organismi paritari con competenze di bilancio o con potere di incidere sui processi di reclutamento, l’impatto trasformativo è risultato più profondo (Fraser, 2000; Bourdieu, 1998). In questa prospettiva non è sufficiente aumentare la presenza di donne o minoranze di genere negli organi decisionali: ciò che conta è la possibilità di mettere in discussione i criteri che regolano la legittimità delle decisioni stesse.

Sul piano epistemico, il post-binarismo implica un cambiamento ancora più radicale. Significa riconoscere che le categorie attraverso cui pensiamo il genere, il merito e la competenza sono anch’esse organizzativamente situate. Haraway (1988) invita a parlare di “conoscenze situate”, cioè saperi che riconoscono il proprio posizionamento e la propria parzialità. Applicata alle politiche universitarie, questa prospettiva suggerisce che non esistono modelli universali di uguaglianza, ma pratiche contestuali costruite attraverso il dialogo. In questa logica il GEP può diventare un laboratorio di epistemologia relazionale, un luogo in cui i dati si intrecciano con le esperienze, e in cui la normatività è continuamente sottoposta a verifica collettiva. La trasformazione post-binaria riguarda anche la temporalità e gli spazi della produzione di conoscenza. Mountz et al. (2015) mostrano come la logica produttivista dell’università contemporanea tenda a escludere chi vive esperienze di vulnerabilità o discontinuità, trasformando la linearità della carriera in un criterio di selezione. Ripensare i tempi della ricerca e della valutazione – riconoscendo lentezza, cura, sospensione come forme legittime di produttività – può diventare una condizione fondamentale per costruire istituzioni realmente inclusive. Braidotti (2019) invita a considerare le istituzioni come assemblaggi dinamici, attraversati

da forze che possono essere riprogrammate dall'interno. In questa luce il GEP smette di essere un metodo regolativo per diventare un campo di possibilità in cui la temporalità della cura costituisce una forma di resistenza al ritmo accelerato della competizione accademica.

La dimensione culturale e simbolica rappresenta forse l'aspetto più complesso. Una trasformazione reale richiede un cambiamento nei linguaggi e nelle pratiche quotidiane. Non basta modificare moduli o regolamenti: occorre costruire nuovi modi di dire, vedere e relazionarsi. In molte università la formazione sul linguaggio inclusivo è episodica o confinata al personale tecnico-amministrativo, mentre coinvolge raramente chi produce sapere. Eppure, produrre sapere significa contribuire a definire ciò che è pensabile. Un GEP post-binario, in questo senso, non si limita a includere soggettività escluse, ma interviene su come la conoscenza stessa viene costruita. D'altronde, formulare GEP in chiave post-binaria implica riconoscere il proprio posizionamento situato e interrogare il legame tra politiche di uguaglianza e storia coloniale del sapere accademico (Mignolo, 2009). Solo un approccio intersezionale in grado di tenere insieme genere, provenienza etnica, classe, sessualità, disabilità e altri assi di discriminazione può evitare che l'inclusione si traduca in una nuova forma di assimilazione.

I GEP possono essere così concepiti come campi di attriti in cui si confrontano normalizzazione e trasformazione. Da un lato sono strumenti di controllo e conformità, dall'altro possono aprire spazi di immaginazione politica in cui le categorie vengono rinegoziate e le istituzioni ripensate. La loro liminalità invita a superare una visione puramente strumentale. Il GEP non è un mezzo per raggiungere un fine prefissato, ma un processo aperto e partecipato in cui le regole vengono continuamente riformulate. La trasformazione "oltre i binari" non costituisce un traguardo definito, ma un movimento continuo di interrogazione e dislocamento. La sfida, allora, consiste non solo nel riconoscere tutti i soggetti nei documenti istituzionali, ma nel costruire istituzioni che riconoscano la propria parzialità e sappiano trasformarla in occasione di ripensamento. In questa prospettiva, un GEP inteso come dispositivo post-binario può diventare un'occasione di riflessione collettiva e non un adempimento burocratico, ma una pratica critica che invita l'università a guardarsi come spazio di relazioni e vulnerabilità condivisa. Forse è l'apertura stessa di questo processo – più della sua conclusione – a costituire la vera misura del suo successo.

8. Considerazioni conclusive. I GEP e le tensioni della trasformazione

Le analisi e le riflessioni condotte hanno mostrato che i *Gender Equality Plans* non riguardano semplicemente il piano tecnico o procedure burocratiche per la parità di genere. Al contrario, essi possono funzionare come lenti attraverso cui l'università osserva e interroga se stessa, mettendo in discussione le logiche di genere che determinano ciò che viene considerato rilevante, marginale o invisibile. In questa direzione, ogni volta che un GEP ridefinisce priorità, criteri o modalità di partecipazione, l'organizzazione ha

l'opportunità di ripensare - anche solo in modo implicito - i propri confini e il modo in cui immagina la vita accademica e le relazioni di genere al suo interno. Le evidenze empiriche emerse dall'analisi documentale mostrano con chiarezza che la tensione tra conformità e resistenza non è un elemento accessorio dei GEP, ma la condizione strutturale attraverso cui essi operano. La forte standardizzazione rilevata da Navarra et al. (2025), l'ancoraggio agli indicatori binari dei *framework* europei e l'integrazione dei piani nelle architetture di governo confermano l'esistenza di una dimensione prescrittiva che orienta pratiche, linguaggi e metriche istituzionali. Allo stesso tempo, gli stessi documenti analizzati rivelano spazi di scarto: iniziative come l'adozione di linguaggi inclusivi, la presenza di sezioni dedicate al *gender-fair language* (Frenda et al., 2024), l'introduzione della carriera alias e l'emergere di protocolli avanzati contro le discriminazioni LGBTQIA+ mostrano che, anche all'interno di cornici rigide, è possibile aprire traiettorie trasformative.

Queste dinamiche testimoniano che i cambiamenti non derivano solo dall'applicazione di norme, ma dal modo in cui le istituzioni mobilitano strumenti, immaginari e conflitti interni. La presenza di iniziative post-binarie, ancora marginali ma in crescita, indica che i GEP possono funzionare come laboratori in cui si ridefiniscono i confini dell'uguaglianza passando da un focus sull'equilibrio numerico a una concezione più ampia e relazionale del genere. Le evidenze mostrano anche che tali cambiamenti sono sempre negoziati: le resistenze interne segnalate da Schredl e Lipinsky (2025), la dipendenza da strutture amministrative e il rischio di assorbimento burocratico rimangono fattori che limitano la portata delle innovazioni. Ugualmente centrale infatti è il ruolo del dissenso. Le ricerche sulla vita istituzionale mostrano come il conflitto sia parte costitutiva dei processi decisionali e non un ostacolo da eliminare (Mouffe, 2013). Laddove il confronto viene reso possibile e legittimo, le politiche di uguaglianza acquistano profondità. Non diventano meri strumenti di gestione, ma occasioni per rendere visibili problemi strutturali, affrontare in modo più realistico le disuguaglianze e redistribuire l'autorità simbolica. I GEP possono offrire uno spazio in cui tali dinamiche si articolano e trovano espressione, contribuendo a una cultura istituzionale più consapevole.

La loro efficacia, tuttavia, non è garantita. I GEP rischiano di essere paradossalmente assorbiti in una logica di conformità che neutralizza il potenziale trasformativo. La loro natura ambivalente - tra dispositivo regolativo e occasione di ripensamento - non è un limite, ma un dato strutturale. Proprio questa ambivalenza consente di cogliere i GEP come spazi in cui le istituzioni hanno la facoltà di rinegoziare i propri riferimenti e aprirsi a possibilità inattese. La loro forza non risiede nella promessa di risolvere definitivamente i problemi, ma nel rendere possibile una discussione continua su cosa significhi costruire un ambiente accademico giusto e responsabile. Un tema emerso con particolare chiarezza riguarda il ruolo dell'immaginazione istituzionale. Le trasformazioni non avvengono solo attraverso norme o direttive, ma anche grazie alla capacità di concepire modi diversi di vivere e organizzare il lavoro universitario. Come ricordano le analisi sulla trasformazione delle istituzioni democratiche (Connolly, 2013), i cambiamenti più significativi derivano spesso da spostamenti lenti ma profondi nei valori condivisi e nei modi di percepire i rapporti sociali.

La riflessione finale suggerisce pertanto che i *Gender Equality Plans* vanno sicuramente oltre le procedure tecnico-amministrative e possono influenzare, in modo spesso sottile, la vita accademica nel suo insieme. Essi offrono l'opportunità di concepire l'uguaglianza come un processo collettivo, dinamico e in continua ridefinizione. Il loro contributo principale sembra consistere nella capacità di stimolare l'istituzione a interrogarsi, riconoscere i propri limiti e sperimentare modi diversi di organizzare relazioni e pratiche di lavoro. In questo senso, il potenziale trasformativo dei GEP risiede nell'aprire il confronto piuttosto che nel chiuderlo, invitando l'università a vedersi come una comunità in costruzione, fondata su responsabilità condivise, dialogo e negoziazione. La loro evoluzione futura dipenderà dalla capacità di uscire dal binarismo e di assumere la pluralità del genere come lente strutturale di cambiamento istituzionale, in linea con gli sviluppi più recenti del dibattito europeo.

Bibliografia

- Addabbo, T., Canali, C., Facchinetti, G. & Pirotti, T. (2019). Measuring gender equality in universities. In J. Pejaś, I. El Fray, T. Hyla & J. Kacprzyk (Eds.), *Advances in soft and hard computing: ACS 2018*, (pp. 109-121). Cham: Springer.
- Agamben, G. (2005). *State of exception* (K. Attell, Trans.). Chicago: University of Chicago Press.
- Ahmed, S. (2012). *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Durham: Duke University Press.
- Antonucci, L., Crocetta, C. & Angelica, D. T. (2022). Analysis of the gender gap in Italian universities between 2020 and 2021. *Methods and Statistical Analysis*, 7, 179-185.
- Arena, G. (2020). Gender budgeting in the university: Rethinking public spending and involving the city. *Local Government and Social Services*, 43(1), 179-191.
- Bacchi, C. & Eveline, J. (Eds.) (2010). *Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory*. Adelaide: University of Adelaide Press.
- Bentivenga, R., Siri, A., Leone, C. & Taramasso, A. C. (2021). Gender equality plan in Horizon Europe: Between interpretive difficulties and perspectives. *AG About Gender*, 10(19), 378-400.
- Bourdieu, P. (1972). *Esquisse d'une théorie de la pratique*. Genève: Droz.
- Bourdieu, P. (1984). *Homo academicus*. Stanford: Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Paris: Éditions du Seuil.
- Bourdieu, P. & Passeron, J. C. (1970). *La reproduction: Éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Paris: Éditions de Minuit.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Braidotti, R. (2019). *Posthuman knowledge*. Cambridge: Polity Press.
- Bustelo, M. (2023). Resilience and gender-structural change in universities: How bottom-up approaches can leverage transformation when top-level management support fails. *Sociologica*, 17(2), 17-36.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. London and New York: Routledge.

- Cannito, M., Poggio, B. & Tuselli, A. (2023). Gender equality plans: Processi, potenzialità e limiti nei piani di uguaglianza di genere. *AG About Gender*, 12(24), I-XXVII.
- Ciccarella, F. (2024). Towards equitable academia: Examining gender social responsibility (GSR), gender budgeting (GB) and gender equality plans (GEPs) in Italian universities. *Post-filosofie*, 17, 53-79.
- Connolly, W. E. (2013). *The fragility of things: Self-organizing processes, neoliberal fantasies, and democratic activism*. Durham: Duke University Press.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2025). *She figures 2024: Gender in research and innovation: Statistics and indicators*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2777/592260>.
- Fissi, S., Romolini, A., Gori, E. & Contri, M. (2022). Women participation in academic management positions: Evidence from Italian universities. *Management Control*, 3, 163-176.
- Foucault, M. (1975). *Surveiller et punir: Naissance de la prison*. Paris: Gallimard.
- Fraser, N. (2000). Rethinking recognition. *New Left Review*, 3, 107-120.
- Frenda, S., Piergentili, A., Savoldi, B., Madeddu, M., Rosola, M., Casola, S. & Bentivogli, L. (2024). GFG - Gender-fair generation: A CALAMITA challenge. In *Proceedings of the Tenth Italian Conference on Computational Linguistics (CLiC-it 2024)* (pp. 1106-1115). CEUR Workshop Proceedings.
- Galgano, F. & Papillo, M. S. (2020). *Diversity management: New frontiers of inclusion and challenges for university CUGs* (Vol. 3). Napoli: FedOA Press.
- Haraway, D. (1988). Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575-599.
- Halberstam, J. (2018). *Trans: A quick and quirky account of gender variability*. Oakland: University of California Press.
- Hines, S. (2019). The feminist frontier: On trans and feminism. *Journal of Gender Studies*, 28(2), 145-157.
- hooks, b. (1994). *Teaching to transgress: Education as the practice of freedom*. London and New York: Routledge.
- Horton, C. (2022). Institutional cisnormativity and educational injustice: Trans children's experiences in primary and early secondary education in the UK. *British Journal of Educational Psychology*, 93(1), 73-90.
- Karataş, M., Löther, A. & Weber, L. (2025). Gender equality plans and inclusiveness in the European Research Area. *Social Inclusion*, 13(1), 1-23.
- Lemaître, M. (2024). *Impact of gender equality plans across the European Research Area*. European Commission.
- Liccardo, A. (2020). The gender balance of Italian universities in the light of the CRUI guideline. *Culture of Differences: Law, Knowledge, Education*, 1, 67-78.
- Lombardo, E., Meier, P. & Verloo, M. (Eds.) (2009). *The discursive politics of gender equality: Stretching, bending and policy-making*. London and New York: Routledge.
- Lopes, M., Santos, C., Ferreira, V., Monteiro, R. & Vieira, C. C. (2024). The transformative potential of gender equality plans to expand women's, gender, and feminist studies in higher education. *Education Sciences*, 14(8), 1-24.

- Mignolo, W. D. (2009). Epistemic disobedience, independent thought and decolonial freedom. *Theory, Culture & Society*, 26(7-8), 159-181.
- Mouffe, C. (2013). *Agonistics: Thinking the world politically*. London: Verso.
- Mountz, A., Bonds, A., Mansfield, B., Loyd, J., Hyndman, J., Walton-Roberts, M., Basu, R., Whitson, R., Hawkins, R., Hamilton, T. & Curran, W. (2015). For slow scholarship: A feminist politics of resistance through collective action in the neoliberal university. *ACME*, 14(4), 1235-1259.
- Naciti, V., Noto, G., Pulejo, L. & Vermiglio, C. (2024). Gender equality plan development in universities: An action research approach. *European Journal of Volunteering and Community-Based Projects*, 1(1), 34-57.
- Naldini, M. & Poggio, B. (2023). Genere e accademia: Carriere, culture e politiche. In M. Naldini & B. Poggio (Eds.), *Genere e accademia. Carriere, culture e politiche* (pp. 9-29). Bologna: Il Mulino.
- Navarra, M., Carpinelli, L., Bifulco, S., Savarese, G. & Stornaiuolo, G. (2025). The European GEPARD project: Qualitative analysis of gender equality plans in European universities and the UGEP toolkit. *Human Arenas*. <https://doi.org/10.1007/s42087-025-00495-w>.
- Preciado, P. B. (2008). *Testo junkie: Sexe, drogue et biopolitique*. Paris: Grasset & Fasquelle.
- Prior, L. (2003). *Using documents in social research*. London: SAGE.
- Quartararo, C. & Ruspini, E. (2021). A gender-sensitive tool to promote gender equality in academia: The gender budget report. In M. C. Agodi, A. Lauria & I. Picardi (Eds.), *Gendered academia: Inequality and inclusiveness in changing Italian academic governance* (pp. 83-92). Napoli: FedOA Press.
- Schredl, C. & Lipinsky, A. (2025). From denial to window dressing? Resistance to gender equality plans at technical universities and the role of formalized implementation structures. *Studies in Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/03075079.2025.2544231>.
- Shore, C. & Wright, S. (2015). Audit culture revisited: Rankings, ratings, and the reassembling of society. *Current Anthropology*, 56(3), 421-444.
- Spade, D. (2015). *Normal life: Administrative violence, critical trans politics, and the limits of law*. Durham: Duke University Press.