

APhEx 14, 2016 (ed. Pierluigi Graziani)
Ricevuto il: 29/09/2015
Accettato il: 18/06/2016
Redattori: Claudio Calosi & Pierluigi Graziani

APhEx
PORTALE ITALIANO DI FILOSOFIA ANALITICA
GIORNALE DI **FILOSOFIA**
NETWORK
N°14 GIUGNO 2016

L e t t u r e c r i t i c h e

Katrina Hutchison, Fiona Jenkins, (eds.), *Women in Philosophy. What Needs to Change?*, Oxford University Press, Oxford, 2013, pp. 271.

Vera Tripodi

Perché ci sono poche donne filosofe e qual è la ragione della scarsa presenza femminile nei dipartimenti di filosofia? Perché le donne presenti in università ricoprono ruoli accademici meno prestigiosi degli uomini e, a parità di *curriculum*, impiegano in media più tempo a fare carriera? Non c'è dubbio che, almeno in Europa e in Occidente, la condizione femminile sia notevolmente migliorata – fuori e dentro l'accademia – rispetto a cinquant'anni fa: una donna può oggi istruirsi, iscriversi liberamente all'università e intraprendere un dottorato di ricerca; pubblicare su riviste prestigiose e con editori influenti, diventare docente universitario o direttrice di dipartimento; la

comunità scientifica inoltre legge, discute e critica testi scritti anche da donne. Tuttavia, come i dati a disposizione evidenziano, circa l'80% delle posizioni attuali – circoscrivendo la nostra attenzione ai dipartimenti di filosofia in Occidente – sono ricoperte da uomini, il numero degli articoli scritti da donne pubblicati sulle riviste “top-ranked” è notevolmente più basso rispetto a quelli degli uomini e raramente vengono invitate donne a partecipare a un convegno in qualità di relatrici esperte (*keynote speaker*). Secondo le statistiche poi, malgrado abbiano buoni risultati scolastici alle scuole superiori e all'università una media degli esami in percentuale più alta dei colleghi maschi, molte ragazze abbandonano lo studio della filosofia dopo la laurea o decidono di non intraprendere la carriera universitaria (per esempio escludendo la possibilità di iniziare un dottorato di ricerca). Inoltre, l'immagine tradizionale della filosofia come attività razionale e della donna come dotata di una razionalità dimezzata porta – purtroppo ancora oggi – chi lavora in accademia a considerare le donne meno capaci di attività razionale e per questo a scoraggiarle nei loro studi. Quale potrebbe essere dunque esattamente la causa del *gender gap* in filosofia? Vi sono delle ragioni, oltre a quelle strettamente etiche e politiche, per promuovere una maggiore partecipazione femminile in filosofia? Queste sono le due domande principali a cui questo libro tenta di dare una risposta.

Il volume, curato da Katrina Hutchison e Fiona Jenkins, è diviso in unici capitoli e include due appendici in cui vengono presentati i dati sulla scarsa presenza femminile nei dipartimenti di filosofia in alcuni paesi anglofoni (Stati Uniti d'America, Regno Unito, Canada, Australia e Nuova Zelanda). Obiettivo del volume è mostrare che la disparità di genere in filosofia non sia una questione esterna alla disciplina. Lungi dall'essere una faccenda etico-politica riguardante esclusivamente la discriminazione di genere quale fenomeno sociale comune ad altri ambienti lavorativi, le autrici di questo volume concordano nel ritenere che il *gender gap* sia anche un problema interno alla disciplina in quanto connesso a certe pratiche e a metodologie filosofiche che rendono questo settore del sapere particolarmente inospitale alle donne. Se così, si ritiene, dobbiamo occuparci della scarsa presenza femminile nei dipartimenti di filosofia non solo per tutelare e garantire i diritti delle donne (sempre che ci stiano a cuore le questioni di giustizia sociale!), ma anche per il progresso della filosofia e per renderla una disciplina più equa. Nell'esaminare il contenuto del volume, per questioni legate allo spazio qui concesso, concentrerò la mia attenzione principalmente sui primi capitoli, ovvero quelli in cui si offre un'analisi meno *locale* del fenomeno qui in oggetto. Non esaminerò nei dettagli gli ultimi contributi del volume perché considerano la condizione femminile in accademia solamente in rife-

rimento al contesto sociale australiano e neozelandese¹. Passerò poi a esaminare tre critiche a cui questa raccolta di saggi, a mio parere, potrebbe esporsi e a offrire un confronto con altri testi sul tema.

La tesi che la filosofia possa beneficiare da una più equa rappresentanza di genere in accademia nonché da una maggiore partecipazione al dibattito filosofico delle donne è sostenuta con forza da Marilyn Friedman nel primo capitolo, *Women in Philosophy: Why Should We Care?* (pp. 21-38). Nell'avanzare la sua tesi, Friedman mette in luce gli aspetti economici della filosofia come professione. Per fare filosofia oggi non si può unicamente essere motivati dall'amore per il sapere. Piuttosto, chi fa filosofia ha a che fare con un ambiente lavorativo fatto di assunzioni, licenziamenti, aumenti di salario, tagli al personale e alla ricerca, nuove posizioni accademiche che si aprono, colloqui di lavoro da sostenere, indici e livelli di produttività da rispettare. Certamente, si può coltivare l'interesse per la filosofia anche al di fuori dell'accademia. Tantomeno è necessario un dottorato di ricerca per farlo. Sebbene la filosofia non sia regolamentata come altri settori disciplinari (legge o medicina, per esempio), l'accesso alla filosofia è – sottolinea Friedman – per molti versi limitato: un numero di professionisti determina chi verrà assunto da un dipartimento, chi assumerà certi ruoli, pubblicherà su riviste o con case editrici prestigiose. Il lato *business* della filosofia conferisce di fatto potere a chi riveste una posizione di prestigio e fa sì che chi ha più potere lo utilizzi talvolta in modo conforme esclusivamente ai propri interessi oppure contro chi ha una prospettiva filosofica diversa dalla sua o verso cui non si hanno particolari simpatie. Nel prendere certe decisioni, sottolinea Friedman, anche i filosofi possono essere spietati. All'interno di questa cornice, quest'aspetto della filosofia gioca un ruolo rilevante nello scoraggiare le donne dall'intraprendere una carriera accademica. La filosofia come *business*, precisa Friedman, non è ovviamente l'unica ragione della scarsa presenza femminile in accademia. Occorrerebbe spiegare inoltre, precisa Friedman, quali aspetti della filosofia rendono particolarmente inospitale alle donne l'ambiente in cui si articola la pratica filosofica. Le donne possono sentirsi alienate e svalutate da diversi aspetti della filosofia quali ad esempio: 1) dai contenuti, ossia dalle domande su cui essa si concentra e dalle teorie che sviluppa; 2) dallo stile che si adotta; 3) dal metodo con cui viene insegnata. Friedman si sofferma nella sua analisi sui punti 2 e 3. In merito al punto 2, la filosofia contemporanea (specie quella analitica) difen-

¹ Più precisamente, non discuterò qui l'Appendix 1 (*Seeing the Trends in the Data*) a cura di Glenys Bishop, Helen Beebee, Eliza Goddard e Adriane Rini e l'Appendix 2 (*Statistical Analyses*) a cura di Glenys Bishop.

de per lo più uno stile antagonistico, critico e combattivo come paradigma del metodo filosofico. Articolato in obiezioni e controesempi cui la migliore risposta è la refutazione o il controesempio, questo stile è caratterizzato spesso nei termini di una “battaglia” o di un “attacco” personale. Agli studenti iscritti ai corsi di filosofia e in particolare ai dottorandi viene insegnato che una parte importante della presentazione e difesa delle proprie idee consiste proprio nel confutare le obiezioni che ci vengono sollevate e nel “fare a pezzi” le tesi dell’altro. Sebbene non tutti i filosofi concordino con l’idea che lo stile argomentativo debba essere aggressivo e antagonistico né tutte le donne percepiscono questo stile come alienante, osserva Friedman, lo stile della filosofia analitica può scoraggiare le donne perché queste in molti casi non amano lo scontro verbale o – malgrado i cambiamenti sociali e culturali spingano oggi anche le ragazze a essere più competitive – non sono state educate a sviluppare uno spirito combattivo. Friedman sottolinea inoltre che le studente² potrebbero sentirsi più incoraggiate nello studio della filosofia e maggiormente attratte dalla disciplina se ci fossero più donne come docenti o come autrici dei testi inseriti nei programmi d’esame da risultare come modello da imitare. Altresì, una maggior presenza delle donne potrebbe recare beneficio anche a quelle che già lavorano in accademia: quest’ultime potrebbero per esempio sentirsi meno sole e non sempre in minoranza nei dipartimenti in cui lavorano giacché troverebbero una minor difficoltà a essere ascoltate o prese sul serio dai propri colleghi uomini. Una maggior presenza delle donne nei nostri dipartimenti, conclude Friedman, gioverebbe in generale alla disciplina poiché introdurrebbe l’elemento della diversità di genere negli approcci o nelle metodologie adottati e una maggiore attenzione per quegli ambiti della disciplina consideranti tradizionalmente come non appartenenti al canone filosofico.

La questione dello stile e del metodo viene ripresa anche nel terzo capitolo, *Women and Deviance in Philosophy* (pp. 61-80), da Helen Beebee in riferimento alla nozione di “devianza”. Secondo Beebee, lo stile combattivo-antagonistico non ha alcuna utilità in filosofica. È piuttosto diffusa oggi l’idea che la filosofia sia, per sua natura, una disciplina contrassegnata da

² È qui forse necessaria una precisazione grammaticale. Come femminile di “studente”, userò l’espressione “studente” e non “studentessa”. Nelle «Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana» (terzo capitolo del volume *Il sessismo nella lingua italiana* a cura di Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna del 1987), si consiglia di evitare la formazione del femminile con il suffisso –*essa*. In contesti di discorso storico, sono ammessi i consolidati *dottoressa*, *professoressa*, *profetessa*, ma non *studentessa* poiché *studente* – derivando da un participio presente – può essere di entrambi i generi.

forti scontri. Si ritiene che una larga parte dell'impresa filosofica consista nel mostrare al nostro interlocutore dove sia in errore o le aporie che le conclusioni delle sue tesi generano. Ora, potrebbe non esserci nulla di iniquo o illegittimo in questa tendenza. Tuttavia, osserva Beebee, le discussioni seminariali esibiscono un atteggiamento che in molti casi non ha nulla a che fare con l'intenzione di confrontarsi su un dato tema. L'atteggiamento che in molti hanno quando si discute di filosofia non è sempre indirizzato a sollevare delle obiezioni in un modo costruttivo (con un tono pacato e l'utilizzo di un certo tipo di espressioni verbali). Piuttosto, lo scopo con cui si fanno le domande e critiche è spesso quello di mostrare (talvolta anche con una gestualità corporea che sembra di sfida) che chi presenta la tesi si stia sbagliando e non sia sufficientemente perspicace o intelligente per cogliere le ovvie obiezioni a cui i suoi argomenti si espongono. È altresì comune, specie in ambiente analitico, che si continui a incalzare chi sta tenendo un *talk* anche quando è chiaro a tutti i presenti che l'obiezione è buona e il relatore (o la relatrice), forse perché si sente alle strette, non è in quel momento in grado di formulare una risposta più articolata. Inoltre, in un contesto come quello di un seminario, raramente vengono utilizzate espressioni volte a creare una atmosfera più serena, a rendere la discussione più piacevole e filosoficamente più produttiva. Piuttosto, l'atteggiamento più diffuso è quello di soffermarsi quasi esclusivamente sulle critiche. Di rado, invece, si sottolineano gli aspetti interessanti (o su cui vi è convergenza d'opinione) della relazione a cui si è assistito. Questo tipo di comportamento, sottolinea Beebee, non ha alcuna utilità filosofica. Piuttosto, è un comportamento che non solo inibisce chi sta presentando una relazione, ma anche chi nel pubblico vorrebbe intervenire con delle domande ma finisce per non farle perché – specie se non si sente sufficientemente familiare con la questione che si sta discutendo – teme di dire qualche sciocchezza. Questo clima inoltre penalizza non solo le donne ma anche quelli che si trovano in una posizione accademica più precaria poiché si ritiene che anche formulare buone domande durante un seminario faccia parte delle *performance* in base alle quali si è valutati dai *senior* presenti (i quali poi ne terranno presente nel giudizio che dovranno esprimere nelle lettere di raccomandazione) e che quel giudizio possa poi contare per essere riconosciuto o meno come un buon filosofo (ossia, come qualcuno in grado di fare domande e obiezioni puntuali). Quest'atteggiamento dunque discrimina diversi soggetti. Senza dubbio la capacità di rispondere prontamente a un'obiezione è un'importante abilità e forse anche una virtù intellettuale. Tuttavia, non abbiamo ragione di pensare che si tratti di una virtù *specificatamente* filosofica. In ambiente analitico, ritiene Beebee, si pensa alla discussione filosofica nei termini di una batta-

glia o di un duello in cui si vince o si perde. Dal fatto che le donne abbiano delle *performance* meno brillanti (o meglio, meno conformi a certi standard che la comunità filosofica si è data) dobbiamo concludere che le donne siano meno portate per la filosofia? Secondo Beebee, l'opacità delle *performance* delle donne durante un *talk* è spesso causata dall'attivazione di certi meccanismi che hanno a che fare con stereotipi o con un clima poco sereno in cui si opera, un clima aggressivo che aumenta il livello di stress in alcuni soggetti e li scoraggia. Nell'ultima parte del capitolo, Beebee affronta il *gender gap* in relazione alla questione della divergenza (o devianza) nelle intuizioni filosofiche tra uomini e donne. Secondo alcuni studi (Buckwalter-Stich 2014), le studente avrebbero intuizioni non standard nei casi Gettier. Poniamo che le cose stiano davvero così. Che tipo di conseguenze filosofiche, si chiede Beebee, dobbiamo trarre da ciò? Se è vero che tendenzialmente le studente danno risposte che non sono conformi a quelle che durante un esperimento mentale i loro colleghi maschi danno, che tipo di considerazioni pedagogiche dovremmo trarre? Beebee suggerisce la seguente raccomandazione: non rigettare immediatamente le intuizioni degli studenti (in genere di ogni nostro interlocutore) quando non convergono con le proprie. Durante un seminario, occorrerebbe inoltre: i) rendere l'atmosfera più orientata al confronto costruttivo; ii) non dimenticare che la ricerca in filosofia è un'impresa comune tra i diversi soggetti che vi partecipano. Un clima di maggior collaborazione e propensione al confronto è, ribadisce Beebee, indubbiamente più adeguato agli scopi e al successo della ricerca filosofica.

Il progresso delle donne in filosofia potrebbe essere in parte ostacolato anche da pregiudizi impliciti e dalla minaccia di stereotipi inconsci. Questa è la tesi difesa nel secondo capitolo, *Implicit Bias, Stereotype Threat, and Women in Philosophy* (pp. 39-60), da Jennifer Saul. Un pregiudizio implicito è – precisa Saul – qualcosa che condiziona e influenza il modo in cui percepiamo, valutiamo e interagiamo con le persone appartenenti a determinate categorie sociali (donne, neri, omosessuali, disabili e così via). La minaccia dello stereotipo invece ha a che fare il modo in cui l'appartenenza a una determinata categoria sociale da parte di un soggetto influenza negativamente una sua *performance*. L'attivazione di uno stereotipo legato alla categoria sociale di cui si è parte può far sì che la paura o la preoccupazione di confermarlo finisca per invalidare una *performance* o di renderla poco soddisfacente. Il desiderio di non voler confermare un certo stereotipo può determinare dunque in molti casi una sua conferma. Ad esempio, si ritiene che le donne non siano particolarmente brave in matematica. Una brava studente, ansiosa di dimostrare che le cose non stanno così, potrebbe cadere vittima di quello stereotipo ed eseguire non correttamente un compito di matematica

assegnatele o rispondere in maniera scorretta ad una domanda (anche quando conosce la risposta esatta). In contesti in cui un stereotipo di genere come quello in questione non si attiva, la stessa ragazza potrebbe sentirsi più a suo agio e dunque con molta probabilità non fallire nel compito assegnatole. Tuttavia, sottolinea Saul, non sempre si è consapevoli di questi meccanismi. Inoltre, precisa Saul, la minaccia dello stereotipo non riguarda solo il modo in cui i membri di un gruppo stigmatizzato viene percepito o valutato. Piuttosto, uno stereotipo condiziona anche il modo in cui gli appartenenti a certe categorie si percepiscono, si comportano e agiscono. Così, non solo l'insegnante, ma anche la studente vittima di queste trappole potrebbe convincersi di non essere brava in matematica e decidere di non applicarsi di più nella materia o addirittura smettere di studiarla. Sebbene non vi siano dati empirici che ci mostrano se i filosofi siano o meno influenzati da pregiudizi di questo tipo, è probabile che anche i filosofi – in quanto essere umani – non siano immuni da questi condizionamenti. Stereotipi di genere potrebbero attivarsi anche nei dipartimenti di filosofia dove i docenti sono prevalentemente maschi, nei programmi d'esame per lo più sono indicati testi elaborati da uomini e le donne sono meno frequentemente invitate ad un seminario o un convegno in qualità di esperte. Da un lato questo fa sì che le studente avvertano la filosofia come qualcosa di distante dalla loro appartenenza al genere e dall'altro i docenti che devono esaminare e valutare queste studente (vittime in molti casi di trappole cognitive) non tengano conto (quando non consapevoli di questo fenomeno) che una scarsa *performance* può essere influenzata da un certo ambiente che si avverte come ostile. La bassa qualità delle *performance* delle donne in molti casi può essere dovuta dunque a inegualità e inospitalità del contesto filosofico-accademico in cui si opera. Pertanto, sottolinea Saul, pregiudizi e stereotipi sono presenti anche in accademia e i filosofi (e le filosofe) non sono immuni da essi. Inoltre, si possono avere pregiudizi impliciti anche quando si è fedeli a ideali egualitari e di giustizia sociale. Saul ci illustra come questi meccanismi inconsci agiscano con due esempi. Il primo esempio riguarda le riviste di settore. Quando una rivista accademica applica la revisione anonima (*blind review*), il numero degli articoli pubblicati scritti da donne incrementa notevolmente. I preconcetti possono infatti influenzare il giudizio di valutazione che un revisore è chiamato a esprimere su un articolo che gli viene sottoposto. Tuttavia, la *blind review* non è sempre rispettata dai comitati redazionali anche di prestigiose riviste. Inoltre, quando l'articolo viene presentato via e-mail al redattore che ha il potere di scegliere i revisori da un gruppo di candidati (vale a dire, quando la rivista non è dotata di un sistema on line che permette di effettuare l'upload dell'articolo che, convertito in formato PDF, è im-

mediatamente reperibile dai revisori), questi sulla base del nome dell'autore (e del dunque del genere d'appartenenza) ha la libertà di non inviare ai *referees* il contributo né di sottoporlo a *review*. In base ai dati forniti da Saul, il 65 % degli articoli proposti vengono rifiutati in questa fase iniziale. Abbiamo motivo di pensare allora che, poiché in molti casi il processo di revisione non è anonimo e molte riviste non sono ancora dotate di sistemi di *submission* online, il contributo di una donna sarà con maggiore probabilità giudicato più negativamente di quello di un uomo. Le conseguenze di ciò per una donna sono drammatiche: impiegherà più tempo a pubblicare e dunque a trovare una posizione in accademia; la propria autostima sarà fortemente minacciata. Il secondo esempio su cui Saul si concentra è quello dei *curricula*: a parità di pubblicazioni e titoli, il *curriculum* di un uomo è in media valutato più positivamente di quello di una donna. Vi è una tendenza a valutare i *curricula* non correttamente. Ricerche infatti hanno dimostrato che le nostre valutazioni sono in parte influenzate dall'attivazione inconscia di stereotipi che ci portano ad attribuire ad esempio agli uomini alcune qualità e alle donne altre. Associamo così originalità, eccellenza, capacità di comando e abilità intellettuali per lo più agli uomini.

Saul fornisce alcuni suggerimenti su come rimediare al *gender gap*: includere nei programmi d'esame o corsi di lettura testi scritti anche da donne; garantire che nei seminari dipartimentali o nelle conferenze che organizziamo vengano invitate anche filosofe come relatrici esperte, in generale incoraggiare le donne in maniera più esplicita a pensare se stesse come sufficientemente portate alla filosofia esattamente quanto gli uomini; correggere i compiti degli studenti in maniera anonima; le riviste dovrebbero garantire che tutto il processo di revisione sia anonimo; alimentare la consapevolezza sull'attivazione di stereotipi inconsci in chi si occupa di filosofia e in chi la insegna. Altresì, precisa Saul, dobbiamo abbandonare l'idea che tutti quelli che nutrono pregiudizi contro le donne siano da biasimare. Sebbene nutrire un pregiudizio di genere sia eticamente scorretto, una persona potrebbe non essere colpevole o consapevole della cultura sessista in cui vive.

Al centro della discussione del contributo di Fiona Jenkins, quarto capitolo intitolato *Singing the Post-discrimination Blue: Notes for a Critique of Academic Meritocracy* (pp. 81-102), è invece la meritocrazia. Se il raggiungimento di alcune posizioni accademiche si deve solo al merito, si chiede Jenkins, perché allora a occupare queste posizioni è esclusivamente un gruppo ristretto di maschi bianchi? La meritocrazia non dovrebbe essere considerata, è comune pensare, uno svantaggio per le donne meritevoli. Tuttavia, alcuni dati mostrano che la selezione per merito non sempre porta a scegliere il candidato migliore o sia distante da quei meccanismi che fini-

scono per privilegiare una determinata categoria di soggetti. Cosa conta, domanda Jenkins, come successo o eccellenza in filosofia? L'obiettivo di promuovere l'eccellenza in filosofia è incompatibile con quello di garantire equità all'interno della disciplina? La fede cieca nel mito della selezione per merito può nei fatti, afferma Jenkins, paradossalmente ostacolare chi cerca di cambiare le gerarchie esistenti nei nostri dipartimenti. Può accadere che alcuni privilegi vengano protetti sulla base di presunti standard di eccellenza che la comunità scientifica condivide che in realtà riflettono (e sono espressione di) un certo modo di intendere la filosofia. La natura *gendered* dell'accademia suggerisce inoltre che il cambiamento nei nostri dipartimenti richiede un intervento più radicale dei modi e processi attraverso cui il modello di eccellenza viene stabilito per la disciplina. Secondo Jenkins, dovremmo abbandonare la convinzione secondo cui il merito non abbia a che fare anche con le differenze politico-sociali relative all'appartenenza al genere e che la meritocrazia sia invece sempre neutrale e imparziale. Siamo soliti pensare che ciò che conta come qualità e successo in filosofia sia qualcosa di relativamente non controverso, di condiviso, qualcosa che può essere misurato in maniera imparziale. Al contrario, i giudizi di merito sono spesso profondamente determinati da considerazioni rispetto al genere; il canone dell'eccellenza è in gran parte modellato da pregiudizi di varia natura. Le modalità di valutazioni che attualmente utilizziamo possono così finire per rafforzare la scarsa presenza non solo delle donne ma anche di altri individui appartenenti a gruppi minoritari. Parlare dunque di merito significa anche prestare attenzione a come i sistemi di valutazione generano e legittimano certe pratiche e gerarchie. Dovremmo pertanto riflettere maggiormente su come si costruisce l'autorità in filosofia, quale sia il valore che attribuiamo alla conoscenza, se tutti i settori di ricerca all'interno della disciplina godono o devono godere della stessa importanza. Pertanto, secondo Jenkins, quella del merito è una questione che andrebbe condotta parallelamente a un serio confronto su questioni come: cosa è la filosofia o cosa potrebbe diventare? quali responsabilità dovremmo essere disposti ad assumerci per darle una forma diversa e alternativa?

Nel quinto capitolo, *Sages and Cranks: the Difficulty of Identifying First-Rate Philosophers* (pp. 103-126), Katrina Hutchison prende in esame la difficoltà (specie per chi è all'inizio della propria carriera accademica) di affermare la propria credibilità e autorevolezza come filosofo(a). Questa difficoltà è particolarmente accentuata per chi è vittima di ingiustizia epistemica (Fricker 2007), ossia per chi appartiene a una categoria sociale a cui viene negata autorità epistemica (ha difficoltà a essere ascoltato o a essere preso sul serio). Altresì, tendiamo a sottovalutare posizioni e teorie quando

frutto di un metodo che non riconosciamo o talvolta a sopravvalutare quelle che invece forse non lo meriterebbero. Espressione di questi meccanismi è per esempio il fatto che articoli su determinate tematiche, come ad esempio quelle legate agli studi di genere o alla filosofia femminista, trovano pochissimo spazio su riviste prestigiose di settore perché si ritiene che non trattino questioni genuinamente filosofiche. Inoltre, altro esempio, tra gli analitici è comune affermare la superiorità della filosofia analitica su quella continentale in quanto si basa su un metodo considerato più rigoroso. La conseguenza di queste convinzioni è piuttosto evidente: per chi lavora in queste aree disciplinari (considerate come non canoniche) è difficile pubblicare e dunque affermarsi come studioso o studiosa. Secondo Hutchison, per ovviare a queste difficoltà, occorrerebbe introdurre un pluralismo metodologico nella disciplina e cercare di comprendere maggiormente i metodi di chi è motivato(a) nella propria ricerca da scopi e questioni diversi dai nostri.

Il tema della credibilità accademica viene ripreso da Andriane Rini nel sesto capitolo (pp. 127-142), *Models and Values: Why Did New Zealand Philosophy Departments Stop Hiring Women Philosophers?*, in cui la discussione muove dal caso specifico della Nuova Zelanda e dall'introduzione del nuovo sistema di valutazione (*ranking*) con cui si dovrebbe stabilire la qualità dei prodotti scientifici di chi lavora in accademia, un sistema che modella e incide sulle dinamiche di reclutamento del personale docente. Secondo il sistema introdotto, solo i giornali che pubblicano in certe aree filosofiche hanno un *ranking* alto (prevalentemente quelli di logica, epistemologia e metafisica), le altre riviste che invece concedono spazio a saggi in settori filosofici diversi non compaiono nella classifica dei giornali più prestigiosi. Inoltre, nella lista dei *top journal*, compaiono riviste più vicine alla filosofia analitica (che rimane un settore disciplinare in cui sono maggiormente gli uomini a lavorare). Il settimo capitolo, *Not Just a pipeline Problem: Improving Women's Participation in Philosophy in Australia* (pp. 143-163), scritto da Susan Dodds ed Eliza Goddard è dedicato anche all'esame delle raccomandazioni rispetto a ciò che si potrebbe fare (ovvero alle buone pratiche) per migliorare la condizione femminile in accademia. Attraverso un'analisi sullo status delle donne condotto dall'*Australasian Association of Philosophy* (AAP), le due autrici evidenziano una tendenza ad accettare i consigli che seguono il cosiddetto *pipeline model* e a ignorare invece quelli che insistono sulla necessità di un cambiamento culturale più radicale. Costruire un modello *pipeline* in filosofia vuol dire costruire un sistema per affermarsi come filosofi attraverso l'acquisizione di competenze e un adeguato processo di formazione e di sviluppo della propria carriera al fine di rendere massime le proprie competenze. L'espressione "pipeline" sta

per “conduttura” e il modello *pipeline* dovrebbe chiarire come formare dei validi giovani filosofi attraverso la creazione di una sorta di “conduttura” – articolata in diverse fasi – che dovrebbe consentire il raggiungimento dei livelli più alti dell’accademica. Tuttavia, secondo le due autrici, questo modello non spiega né è in grado di risolvere il *gender gap* in filosofia. Tale modello ipotizza infatti che sia sufficiente che le donne ottengano una buona educazione e un giusto training per garantire una loro presenza nelle università. Tuttavia, le cose non stanno proprio così. Nonostante si scrivano più donne che uomini all’università e ottengano buoni voti, le statistiche ci dicono che poche donne poi continuano il loro percorso di studi, iniziano un dottorato e fanno carriera all’università. Il modello *pipeline* si presume sia neutrale rispetto al genere. L’ambiente accademico e della scuola secondaria riflette invece quelle dinamiche e strutture sociali e culturali con forti implicazioni sessiste di cui abbiamo discusso nelle pagine precedenti. In realtà, occorre adottare un modello in grado di cambiare le pratiche lavorative per rinforzare l’equità di genere. Che raccomandazioni allora seguire? Dodds e Goddard suggeriscono le seguenti: riflettere su cosa voglia dire essere un(a) filosofo(a); creare un ambiente lavorativo che possa essere meno freddo (*chilly*) e più accogliente; considerare le diversità culturali anche in relazioni agli schemi di genere; introdurre testi scritti da donne nei programmi d’esame; includere nomi di persona femminili negli esempi che utilizziamo durante le lezioni o nei testi che scriviamo. Per garantire una maggior presenza delle donne in filosofia, precisano le due autrici, è opportuno considerare anche altri fattori quali ad esempio: mettere in discussione la ristrettezza del comune concetto di cosa sia la filosofia; riflettere maggiormente su come la buona filosofia dovrebbe essere valutata o su chi può essere un buon filosofo al fine di arricchire la disciplina e assicurare di non lasciare indietro studenti capaci e meritevoli. In breve, piuttosto che creare delle “condutture” e puntare solo sul *training*, sarebbe più efficace tentare di cambiare alcuni aspetti della cultura filosofica contemporanea che ostacolano il cambiamento; favorire ricerche sulla condizione della esperienza degli studenti; elaborare strategie pedagogiche alternative; tentare di modificare anche la comprensione dell’importanza e della rilevanza pubblica della filosofia.

Anche il capitolo successivo, scritto da Catriona Mackenzie e Cynthia Townley, *Women In and Out of Philosophy* (pp. 164-179), affronta il tema dell’abbandono delle studente nei primi anni dell’università o quelli successivi la laurea (*the pipeline problem*) e la questione di quale sia la strategia più efficace per promuovere la diversità in accademia. Promuovere la diversità (rimpiazzando categorie tradizionali quali “maschio”, “bianco”, “appar-

tenente alla classe medio-alta” con “femminile”, “non bianco”, “appartenente a classe sociale svantaggiata”) significa prendere seriamente in considerazione una concezione pluralista della ricerca filosofica, dibattere su cosa conta come successo in filosofia e come valutare la qualità di un dipartimento. La quantità e qualità di pubblicazioni non possono essere, per esempio, l’unico fattore per il successo di un dipartimento. Occorrerebbe considerare altri fattori quali ad esempio: gli sforzi che il dipartimento fa per promuovere un ambiente incoraggiante e di sostegno per chi vi lavora e chi lo frequenta o per creare una cultura accademica più inclusiva. Per rendere la filosofia, o meglio la pratica filosofica più equa, dovremmo seguire – Mackenzie e Townley propongono – (almeno) alcuni di questi consigli: evitare di giudicare il mancato piazzamento lavorativo come un fallimento; cercare di ridurre ogni forma di sfruttamento; promuovere la diversità integrando i *curricula* con una maggiore attenzione per la filosofia non occidentale per la filosofia della razza, la filosofia di genere o quella femminista). Inserire un testo di una filosofa nel programma d’esame potrà aiutare le studenti, insistono anche Mackenzie e Townley, a considerare un modello diverso di chi fa filosofia e prendere coscienza del fatto che anche una donna può fare filosofia con successo. A svolgere poi attività di mentore o tutor non dovrebbero essere soltanto le donne. Poiché alle donne viene convenzionalmente associata la capacità di essere più empatiche e si ritiene che siano dotate di un maggior senso pratico degli uomini, è alle ricercatrici o alle professoressa a cui vengono per lo più assegnati compiti di tutoraggio. Come sappiamo, il lavoro di tutor richiede tanta dedizione e molta energia. Dunque, se a svolgere questo lavoro nei nostri dipartimenti devono essere le donne in virtù delle loro presunte qualità, segue che le costringiamo a sottrarre tempo ed energie ad altre importanti attività essenziali per fare carriera in università (come: scrivere e pubblicare articoli, partecipare a convegni). Queste scelte dipartimentali incidono così negativamente e ostacolano le possibilità di carriera di una donna. Occorre pertanto contrastare lo stereotipo che le donne siano più portate all’ascolto e a prendersi cura degli altri (in questo caso degli studenti) introducendo una più equa distribuzione del lavoro di tutoraggio nei nostri dipartimenti.

Il capitolo successivo (pp. 181-196), il nono (*Rethinking the Moral Significance of Micro-Inequities: The Case of Women in Philosophy*), Samantha Brennan concentra la propria analisi sulle micro ineguaglianze che le donne sono costrette a subire quando intraprendono la carriera in accademia. Come si è già detto sopra, queste micro ingiustizie hanno a che fare con il modo in cui – in contesti lavorativi – gli appartenenti a una certa classe sono selezionati, ignorati o coinvolti in conformità alle caratteristiche cultural-

mente connesse al sesso o alla razza d'appartenenza, all'età che si possiede oppure al modo in cui vengono percepiti come diversi. L'invito di Brennan è quello di ri-pensare in maniera più etica il *job market* e i percorsi attraverso i quali si diventa una autorità filosofica e si acquista potere in accademica. Occorre prestare attenzione a queste "micro" sofferenze nei termini di questioni di cui la filosofa morale dovrebbe occuparsi; riflettere in maggior misura sul fatto che i giudizi di valore che formuliamo nei confronti di uno(a) studente e di un(a) collega possono scalfire la sua autostima; elaborare un codice deontologico che prenda seriamente in considerazione il diritto dei (presunti) "diversi" di godere degli stessi diritti di cui godono i loro colleghi.

Nel decimo capitolo, *The Silencing of Women* (pp. 197-214), Justine McGill considera il *gender gap* attraverso la teoria degli atti linguistici modellata sulle tesi che Rae Langton e Caroline West hanno elaborato all'interno del dibattito sulla pornografia. Per chiarire la ragione del perché le donne sono silenziose in filosofia, Mac Gill spiega come questo fenomeno abbia a che fare in gran parte con i diversi modi in cui una donna viene messa a tacere: quando per esempio viene travisato il significato di ciò che ha pubblicamente asserito; quando il suo tentativo di partecipare a una discussione (durante un seminario o una conferenza ad esempio) viene ripetutamente bloccato; quando viene interrotta dall'inizio di un suo intervento con la presunzione da parte del suo interlocutore che "non c'è bisogno di andare avanti" poiché è chiaro quanto sta per dire. Secondo McGill, questa è una forma di violenza di cui molte donne fanno esperienze nelle aule dei nostri dipartimenti che avrebbe seriamente sradicata. Nell'ultimo contributo, *Finding Time for Philosophy* (pp. 215-230), Michelle Bastian invece illustra come la filosofia sia esclusiva espressione del punto di vista maschile attraverso la lente della "temporalità". Tradizionalmente, il tempo è considerato un orizzonte neutro e obiettivo dell'esperienza umana in cui la differenza di genere non ha alcuna rilevanza. Diversamente, Bastian mostra che il modo cui facciamo esperienza del tempo (il modo in cui scandiamo le nostre giornate anche lavorative) si articola invece con modalità sociali e discorsive diverse a seconda del genere di appartenenza. La temporalità, vale a dire, produce profonde divergenze tra maschi e femmine rispetto ad esempio alla compatibilità o meno di poter svolgere alcuni ruoli sociali e occupare certe posizioni sociali (per esempio tra il ruolo di "madre" e quello di "filosofa"). All'interno di questa cornice, le esclusioni di alcuni soggetti dalla possibilità di svolgere alcune mansioni sono perpetuate attraverso l'assunzione acritica che "ciò che è stato" modellerà il "ciò che è" e "ciò che sarà". Bastian sottolinea la difficoltà delle donne di immaginarsi filosofe quando devono *allo*

stesso tempo svolgere ad esempio anche il ruolo di “madre” o di chi di norma si prende cura della famiglia e dei propri cari. Secondo Bastian, dovremmo dunque: pensare ai diversi modi in cui corpi e individui diversi scandiscono il proprio tempo; prestare più attenzione filosofica a come espressioni quali “troppo tardi”, “essere in tempo” plasmano le nostre aspettative rispetto al futuro e al ritmo delle nostre vite e alla costruzione sociale del tempo; garantire che anche in accademia possa essere rispettata questa diversa scansione (sociale e di genere) della temporalità in merito per esempio agli standard di produttività e ai sistemi di reclutamento del personale.

Vi sono, a mio parere, almeno tre critiche che possono essere mosse a questa importante raccolta di saggi. Passiamo a esaminarle con ordine di seguito. La prima critica riguarda il genere d'appartenenza di chi ha contribuito al volume. Se quella del *gender gap* è una questione di cui tutti quelli che lavorano in filosofia dovrebbero prendere coscienza e occuparsi, allora sarebbero stato opportuno forse invitare almeno un uomo a confrontarsi sulla questione ed eventualmente includere nella raccolta un suo intervento. Negli ultimi anni infatti, diversi uomini³ (non tantissimi, questo è vero) si sono inseriti in questo dibattito pubblicando articoli scientifici, organizzando workshop connessi alle tematiche trattate dal volume in oggetto, mostrandosi sensibili alla questione e offrendo il loro sostegno. Inoltre, la filosofia di genere ha visto un crescente interesse negli ultimi anni anche da parte degli uomini. Presentando solo articoli di donne, il volume sembra in parte confermare (al di là delle intenzioni delle due curatrici) che si tratti di una questione di cui solo le donne si occupano. Un atteggiamento meno separatista e più inclusivo può, a mio parere, essere più utile allo scopo prefissato, ovvero quello di tentare di trovare insieme (filosofi e filosofe) un rimedio alla sbilanciamento di genere in accademia.

Una seconda critica a cui questo volume si sottopone riguarda invece il nesso tra *gender gap* e la dicotomia analitici\continentali. La scarsa presenza delle donne è un problema che riguarda non solo la filosofia analitica. Eppure, nei contributi pubblicati in questo volume, la questione del metodo e dello stile è affrontata quasi esclusivamente in relazione all'ambiente analitico. Le donne tuttavia sono discriminate anche nei dipartimenti in cui l'approccio più comune è quello continentale e in quelli in cui lo stile filosofico che si difende non è certamente quello antagonista o combattivo descritto da molte delle autrici di questa curatela. In che termini lo stile (o meglio gli stili) di chi ha un approccio distante da quello analitico può emargi-

³ Per citarne alcuni: Dan López de Sa (*Universitat de Barcelona*), Ian James Kidd (*Durham University*), Liam Bright (*Carnegie Mellon University*), Jason Stanley (*Yale University*).

nare e non essere neutrale rispetto al genere? Sarebbe stato dunque interessante includere anche qualche contributo che trattasse del fenomeno della disparità di genere anche da una prospettiva diversa da quella analitica e coinvolgere filosofi non analitici.

La terza obiezione invece è di tipo geografico. Perché limitare il dibattito ai dipartimenti anglofoni (Stati Uniti d’America, Regno Unito, Canada, Australia e Nuova Zelanda)? Le donne filosofe sono discriminate in università che sono parte di contesti sociali distanti da quello inglese. Il volume rischia, per alcuni versi, di peccare un po’ di anglo-centrismo poiché la lettura che si dà della disparità di genere sembra essere formulata tenendo presente solo il modello di università e di pratiche filosofiche specifiche del mondo anglosassone. Anche le autrici del volume sono tutte studiosse provenienti da importanti college e università localizzate negli Stati Uniti d’America, nel Regno Unito, in Canada, in Australia e Nuova Zelanda. Tuttavia, com’è noto a chi difende un approccio di genere, l’appartenenza al genere è socialmente costruita e dunque cambia da contesto sociale a contesto sociale. Dunque, anche i modi in cui le donne sono discriminate in ambito universitario cambiano. Il modo cui le filosofe sono emarginate all’Università di Sheffield o Sydney potrebbe essere diverso da quello in cui lo sono all’Università di Roma o di Barcellona. Sarebbe stato forse utile garantire una maggiore diversità rispetto all’affiliazione accademica di provenienza e tener presente anche lo sguardo di chi proviene da contesti universitari e sociali completamente diversi.

Al di là di queste critiche, i rimedi e i consigli suggeriti delle autrici del volume possono essere efficaci e soprattutto risolutivi della disparità di genere in filosofia? Difficile rispondere a questa domanda. Il volume ha sicuramente il merito di discutere (per la prima volta in maniera filosoficamente così rigorosa) questo preoccupante fenomeno e indicare delle “buone pratiche” da mettere in atto per tentare, se non proprio di porre fine, almeno di mitigare i danni causati da questa grave forma di discriminazione. È importante precisare che questo tentativo si inserisce in un’iniziativa più vasta promossa di recente anche da alcuni dipartimenti e da alcune società filosofiche femministe (come la SWIP – *The Society for Women in Philosophy*). Negli ultimi anni, sono state organizzate (per lo più in Inghilterra e negli Stati Uniti d’America) conferenze internazionali con lo scopo di dibattere molti dei temi trattati nel volume qui presentato e di sensibilizzare chi lavora in filosofia su una questione che si pensa ancora abbia poco a che fare con la disciplina. Tra le prime importanti conferenze sul tema, da segnalare quella tenutasi presso la Cardiff University (“[Under-Represented Groups in Philosophy](#)”) nel novembre del 2010 e quella svoltasi presso la [Edinburgh](#)

[University](#) nel gennaio del 2011. Anche in Italia sono stati di recente organizzati due seminari che hanno affrontato la questione del *gender gap*. La prima si è svolta presso l'Università di Ferrara nel novembre del 2014, [Women's Mind. Filosofia e scienza al femminile](#), nella cui cornice si è tenuta la tavola rotonda "Studying women's mind: best practices for teaching and publishing" ["Studiare il pensiero delle donne: buone pratiche per la didattica e l'editoria"]. La seconda ([Filosofia e discriminazione](#)) si è svolta invece all'Università di Torino nel gennaio del 2016 (patrocinata e finanziata da LabOnt, SIFA e AphEx) il cui scopo è stato quello di affrontare il problema della discriminazione non solo dal punto di vista normativo, ma anche nelle prassi e negli aspetti metodologici che riguardano la filosofia. Il tentativo di quest'ultimo seminario è stato quello di cercare di rispondere ad alcune questioni già dibattute in ambito internazionale che sarebbe auspicabile anche in Italia trovassero riscontro all'interno della nostra comunità di ricerca come ad esempio: possono alcune caratteristiche della filosofia come disciplina, ovvero alcuni suoi modelli argomentativi e metodi, la natura dei temi considerati validi, essere intrinsecamente discriminatori? Nel corso degli ultimi cinque anni, inoltre, sono nati diversi blog dedicati al *gender gap* e a tematiche affini. Per esempio, il blog "[What is it like to be a woman in philosophy?](#)" in cui molte donne raccontano le proprie esperienze e le difficoltà di lavorare "in quanto donne" nei dipartimenti di filosofia. Interessante è anche il blog "[philosoph-er](#)" in cui con regolarità vengono inseriti profili e presentate interviste a filosofe che lavorano su diversi temi con l'obiettivo di far conoscere le loro ricerche. Vi è poi una banca dati online (<http://www.theupdirectory.com>) che raccoglie informazioni su curricula e profili, divisi per aree di specializzazione e competenze, di filosofe e di chi appartiene a categorie sociali scarsamente rappresentate in filosofia. Questo archivio è molto utile, per esempio, per chi si trova alle prese con l'organizzazione di una conferenza e, pur avendo intenzione di invitare a partecipare una donna in qualità di esperta, non sa esattamente chi contattare e quali filosofe abbiano competenze sul tema su cui verterà l'incontro che sti sta programmando: una semplice ricerca su questo portale e in pochi secondi è possibile trovare elenchi dettagliati di filosofe, le loro aree competenze, indirizzi e-mail, link e dati di altro genere. Diversi dipartimenti di filosofia poi hanno aderito a campagne di sensibilizzazione come quella della "[Gendered Conference Campaign](#)" volte a segnalare conferenze, convegni e seminari che non vedono donne tra gli invitati.

Sono state invece avanzate altre proposte o analisi (diverse da quelle presentate nel volume che si sta qui analizzando) su quello che concreta-

mente si può fare per praticare la parità di genere in accademia?⁴ Al fine di stabilire un confronto tra la raccolta di saggi *Women in Philosophy* e altri testi, è opportuno qui ricordare che, almeno in ambito analitico, il dibattito sulla scarsa presenza delle donne nei dipartimenti di filosofia è stato stimolato dalla pubblicazione di (almeno) tre importanti saggi sul tema: Virginia Valiant (1998), Sally Haslanger (2008) e Louise Anthony (2012). Vediamo brevemente nel prosieguo che tipo di analisi delle cause del *gender gap* questi saggi hanno avanzato e quali suggerimenti per una risoluzione di questo fenomeno hanno proposto. Il primo saggio, quello di Valiant, è un testo illuminante che analizza questa questione in termini generale e dunque non solo in riferimento al contesto accademico. Secondo Valiant (1998), occorrerebbe rendere visibili quei fattori “invisibili” che ritardano il progresso femminile nel mondo del lavoro. Attraverso dati sperimentali e statistici, Valiant mostra come uomini e donne hanno per lo più simili ipotesi implicite sulle differenze di genere. Queste ipotesi, che Valiant definisce “schemi di genere”, producono piccole differenze di sesso nelle caratteristiche, nei comportamenti, nelle percezioni e nelle valutazioni di uomini e donne. Questi piccoli “squilibri” finiscono per avvantaggiare gli uomini e svantaggiare le donne. La conseguenza più importante degli schemi di genere nella vita professionale è che gli uomini tendono nella maggior parte dei casi a essere sopravvalutati mentre le donne a essere sottovalutate. Sebbene la maggior parte degli uomini e delle donne nelle loro professioni nutrono sincere convinzioni egualitarie, sottolinea Valiant, queste convinzioni da sole non sono in grado di garantire una valutazione e un trattamento imparziale degli altri. Solo se comprendiamo come la percezione che abbiamo degli altri può essere falsata da schemi di genere è possibile, secondo Valiant, apprendere a percepire noi stessi e gli altri in modo più equo.

I saggi invece di Haslanger e Anthony discutono il problema della discriminazione delle donne esclusivamente in relazione alla filosofia e al contesto dei dipartimenti (occidentali) in cui viene insegnata. In particolare, Haslanger concentra la propria attenzione sulla questione di come precon-

⁴ Si veda al riguardo la *Women in Philosophy Task Force* consultabile al link: <<http://web.mit.edu/wphtf/Welcome.html>. Inoltre, si veda anche *Philosophy departments: Women-Friendliness Recognition*, accessibile al sito <<http://www.swipuk.org/women-friendly/>>. Si veda anche l'articolo pubblicato sul blog *Feminist Philosophers: 10 small things you can do to promote gender equality in Philosophy* (<<https://feministphilosophers.wordpress.com/2010/01/04/ten-small-things-you-can-do-topromote-gender-equity-in-philosophy/>>). Sulla campagna *Mentoring and support*, si consiglia di leggere questo documento: <<http://www.swipuk.org/mentoring/>>; sulla policy *Be Nice* si veda invece: <<http://whatweredoingaboutwhatitslike.wordpress.com/about/>>.

cetti inconsci o gli schemi di genere possano influenzare negativamente la valutazione dei *curricula* delle filosofe donne e su quello che possiamo concretamente fare per limitare questa situazione di discriminazione (come adottare una politica *blind review* per le riviste, come assumere un atteggiamento meno aggressivo e più costruttivo durante la discussione filosofica e come stimolare la partecipazione delle donne alla discussione filosofica). Nel suo saggio invece Antony afferma che la scarsa capacità della filosofia di attrarre (e trattenere) le donne non sia dovuta unicamente a forme di discriminazione esplicita o al fenomeno delle molestie sessuali (tristemente ancora molto comune in accademia). Più precisamente, Antony propone due possibili modelli per spiegare la scarsa presenza delle donne in filosofia: il “*Different Voices*” e il “*Perfect Storm*”. Per illustrare la differenza tra questi due modelli, Antony prende in esame il recente saggio di Wesley Buckwalter e Stephen Stich in cui gli autori sostengono di aver scoperto significative differenze di genere nelle intuizioni filosofiche. Come abbiamo visto in precedenza, Buckwalter e Stich (2014) suggeriscono che queste discrepanze nelle intuizioni siano la prova che gli uomini e le donne sono semplicemente “*diverse*” rispetto alle risposte che danno a certi esperimenti mentali e questo potrebbe spiegare il motivo per cui gli uomini fanno carriera in filosofia (le loro intuizioni per lo più corrispondono a quelli dei loro compagni di classe e degli insegnanti). Poiché le loro intuizioni non corrispondono alla norma, le donne potrebbero sentirsi escluse e per questo scegliere di non intraprendere o eventualmente abbandonare la loro carriera accademica. Secondo Antony, la conclusione di Buckwalter e Stich non ha necessariamente conseguenze sessiste (come altri hanno sostenuto; vedi Tripodi 2015). Tuttavia, il modello da loro adottato per spiegare il *gender gap* in filosofia, quello del “*Different Voices*”, risulta poco efficace. La proposta di Antony è quella di sostituire al modello proposto da Buckwalter e Stich il “*Perfect Storm*”, un modello che attribuisce la causa della discriminazione delle donne in filosofia a quelle barriere culturali note per essere già presenti in molte altre pratiche sociali (come ad esempio la mancata corrispondenza tra le norme di genere che impongono alle donne certi ruoli e le caratteristiche richieste per chi vuole intraprendere una carriera di successo). Secondo Anthony, queste barriere sono ancora più difficili da abbattere in filosofia. Molte delle tesi espresse in Valiant (1998), Haslanger (2008) e Anthony (2012) sono state riprese e rielaborate in questo volume curato da Hutchison e Jenkins.

Prima di concludere questa lettura critica, vorrei tornare sulla stretta connessione tra la questione della discriminazione delle donne in filosofia e quella del metodo merito filosofico che si è discussa nelle pagine preceden-

ti. Più precisamente, vorrei concentrare l'attenzione sulle seguenti domande: può la filosofia veicolare forme di ingiustizia? Cosa vuol dire essere competenti in filosofia? cosa (e chi) stabilisce la competenza filosofica? Quali sono i criteri per stabilire chi è esperto/a in filosofia? Quali sono i criteri per misurare e valutare "credibilità", "qualità", "autorità", "eccellenza" in filosofia? Possono alcuni di questi criteri risultare ingiustificatamente discriminatori?

A mio avviso, per rispondere a queste domande, occorrerebbe in primo luogo distinguere due aspetti della discriminazione in filosofia. Il primo aspetto ha a che fare con la discriminazione nel senso disciplinare, ossia con quella del metodo e del riconoscimento del merito. Sotto questo punto di vista, la questione è stabilire se vi siano delle autorità legittime a cui poter delegare una certa idea relativa all'unità disciplinare. In altri termini, il punto è stabilire se i *gatekeepers* nelle riviste e nelle università abbiano un ruolo legittimo nello stabilire quale sia la buona filosofia (il buon metodo) e nell'attribuire il merito. Il secondo aspetto della discriminazione in filosofia ha a che fare invece con quelle le forme di *bias* e ingiustizia epistemica che toccano più da vicino alcune categorie sociali e minoranze. Quando si esamina la questione del *gender gap*, questi due aspetti della discriminazione – sebbene distinti – si connettono e combinano nella seguente questione: il criterio fondamentale del merito è legittimo o illegittimo? Se è illegittimo, allora i giudizi di merito conducono necessariamente a forme di discriminazione illegittima. Al contrario, se il criterio del merito è legittimo, allora alcune forme di discriminazione sono legittime mentre altre potrebbero non esserlo per come il criterio viene applicato. In quest'ultimo caso, il problema non è il merito. Bensì il *bias* nell'applicazione del giudizio di merito.

Al di là di queste ultime osservazioni e delle critiche mosse sopra, questa raccolta di saggi è davvero un contributo essenziale non solo per chi si occupa di questioni di genere o di tematiche ad esse affini. Per riassumere, il merito del volume è duplice: i) aprire un dibattito sul problema della scarsa presenza delle donne in filosofia illustrando una varietà di approcci o proposte per la sua risoluzione; ii) offrire la possibilità di riflettere in maniera critica sugli aspetti distintivi del modo in cui oggi la pratica filosofica si articola.

Bibliografia

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

- Buckwalter W., Stich S., 2014, «Gender and Philosophical Intuition», in J. Knobe, S. Nichols (eds.), *Experimental Philosophy*, Vol 2, Oxford University Press, Oxford, pp. 307-346.
- Fricker M., 2007, *Epistemic Injustice*, Oxford University Press, Oxford.
- Haslanger S., 2008, «Changing the Ideology and Culture of Philosophy: Not By Reason (Alone)», *Hypatia*, 23: 2: 210-223.
- Tripodi V., 2015, «Intuition, Gender and the Under-representation of Women in Philosophy», *Rivista di Estetica*, 58 (1/2015), pp. 134-144.
- Tripodi V., 2016, «Come praticare la parità di genere in filosofia? Alcune proposte», *Castelli di Yale*, volume III, n.2, pp. 59-68.
- Valian V., 1998, *Why so slow? The advancement of women*, The M.I.T. Press, Cambridge (MA).

Aphex.it è un periodico elettronico, registrazione n° ISSN 2036-9972. Il copyright degli articoli è libero. Chiunque può riprodurli. Unica condizione: mettere in evidenza che il testo riprodotto è tratto da www.aphex.it

Condizioni per riprodurre i materiali --> Tutti i materiali, i dati e le informazioni pubblicati all'interno di questo sito web sono "no copyright", nel senso che possono essere riprodotti, modificati, distribuiti, trasmessi, ripubblicati o in altro modo utilizzati, in tutto o in parte, senza il preventivo consenso di Aphex.it, a condizione che tali utilizzazioni avvengano per finalità di uso personale, studio, ricerca o comunque non commerciali e che sia citata la fonte attraverso la seguente dicitura, impressa in caratteri ben visibili: "www.aphex.it". Ove i materiali, dati o informazioni siano utilizzati in forma digitale, la citazione della fonte dovrà essere effettuata in modo da consentire un collegamento ipertestuale (link) alla home page www.aphex.it o alla pagina dalla quale i materiali, dati o informazioni sono tratti. In ogni caso, dell'avvenuta riproduzione, in forma analogica o digitale, dei materiali tratti da www.aphex.it dovrà essere data tempestiva comunicazione al seguente indirizzo (redazione@aphex.it), allegando, laddove possibile, copia elettronica dell'articolo in cui i materiali sono stati riprodotti.

In caso di citazione su materiale cartaceo è possibile citare il materiale pubblicato su Aphex.it come una rivista cartacea, indicando il numero in cui è stato pubblicato l'articolo e l'anno di pubblicazione riportato anche nell'intestazione del pdf. Esempio: Autore, *Titolo*, <<www.aphex.it>>, 1 (2010).
