

VERSO LA PARITÀ DI GENERE, LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

GUIDA METODOLOGICA

a cura di

**EWA JAROSZ
JOLANTA KLIMCZAK
MARTA MARGIEL**



REVIEW:

Iside Gjergji – eCampus University
Natalija Mažeikienė - Vytautas Magnus University

AUTHORS:

Marina Appiou Nikiforou - European University Cyprus
Małgorzata Chrupała-Pniak - University of Silesia in Katowice
JosAnn Cutajar - University of Malta
Andri Christoforou - European University Cyprus
Luna Carpinelli - EUNiversity
Edit Kriston - University of Miskolc
Ewa Jarosz - University of Silesia in Katowice
Jolanta Klimczak - University of Silesia in Katowice
Marta Margiel - University of Silesia in Katowice
Gábor Mélypataki - University of Miskolc
Janet Mifsud - University of Malta
Marco Navarra - EUNiversity
Bernadett Solymosi Szekeres - University of Miskolc
Katarzyna Więcek-Jakubek - University of Silesia in Katowice
Roderick Vassallo - University of Malta

TECHNICAL EDITING AND VISUAL CREATION:

Edizioni AVANGUARDIA 21
AVANGUARDIA 21 di Elisabetta Mattia - Sermoneta (LT), 04013 - Via R. Borgia, 8
info@avanguardia21.it - www.avanguardia21.it

Copyright © by Marina Appiou Nikiforou, Małgorzata Chrupała-Pniak, JosAnn Cutajar, Andri Christoforou, Luna Carpinelli, Edit Kriston, Ewa Jarosz, Jolanta Klimczak, Marta Margiel, Gábor Mélypataki, Janet Mifsud, Marco Navarra, Bernadett Solymosi Szekeres, Katarzyna Więcek-Jakubek

The publication was created as part of the project Gender Equality Programme in Academia – Raising Diversity GEPARD (2021-1-PL01-KA220-HED-000027532). The project is implemented by 5 institutions: University of Silesia in Katowice (Poland), University of Miskolc (Hungary), University of Malta (Malta), EUniversity, European University Cyprus (Cyprus) and Paris-Lodron University Salzburg (Austria).

GEPARD project is funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

The publication is available under the Creative Commons Attribution - On these terms 4.0 International licence (CC BY-SA 4.0)

ISBN: 978-88-98298-36-5

INDICE

INTRODUZIONE	7
Progetto GEPARD - Contesto e antefatti	7
Perché c'è bisogno di un manuale su come esaminare la parità e la diversità?	8
Il contenuto	9
CAPITOLO 1	12
PRINCIPALI PRESUPPOSTI PER LE POLITICHE EUROPEE SULLA PARITÀ DI GENERE	12
1.1 Contesto legale della parità di genere – <i>Edit Kriston</i>	12
1.2 Giustificazione sociale – <i>Luna Carpinelli</i>	17
1.3 Principali concetti, termini e idee nello spazio della parità di genere – <i>Marina Appiou Nikiforou</i>	19
Riferimenti bibliografici	22
CAPITOLO 2	23
RICERCA – DIAGNOSI, MONITORAGGIO E VALUTAZIONI RELATIVE AL GENERE	23
2.1 Ricerca relativa al genere – <i>Jolanta Klimczack, Marta Margiel</i>	23
2.2 Valutazione sensibile al genere – <i>Jolanta Klimczack, Marta Margiel</i>	25
2.3 Monitoraggio sensibile al genere – <i>Jolanta Klimczack, Marta Margiel</i>	27
Risorse raccomandate	27
CAPITOLO 3	29
STRUMENTI UTILI PER LA DIAGNOSI, IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE NELLA RICERCA SUL GENERE E SULLA DIVERSITÀ	29
Prefazione – <i>Ewa Jarosz</i>	29

METODI DI RACCOLTA DATI E ANALISI - UNA PANORAMICA	32
3.1 Sondaggi di ricerca – <i>Luna Carpinelli</i>	32
3.2 Intervista – <i>Luna Carpinelli</i>	37
3.3 Focus group interview – <i>Jolanta Klimczak</i>	38
3.4 Caso studio – <i>Andri Christoforou</i>	43
3.5 Ricerca sul diario – <i>Andri Christoforou</i>	45
3.6 Letteratura grigia – <i>Janet Mifsud</i>	47
3.7 Pensiero progettuale – <i>Roderick Vassallo</i>	50
3.8 Research walk method, metodo della passeggiata di ricerca – <i>Jolanta Klimczak</i>	52
3.9 Esercizi di mappatura – <i>Roderick Vassallo</i>	55
3.10 Ricerca azione partecipativa – <i>Jolanta Klimczak</i>	57
3.11 Photovoice – <i>Ewa Jarosz</i>	61
3.12 Metodi di ricerca giuridica – <i>Edit Kriston</i>	68
3.13 Teoria istituzionalista femminista – <i>JosAnn Cutajar</i>	70
3.14 Analisi fenomenologica interpretativa – <i>JosAnn Cutajar</i>	73
3.15 Analisi dei dati disaggregati per sesso – <i>Luna Carpinelli</i>	75
CAPITOLO 4	77
EQUILIBRIO VITA-LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA – <i>Edit Kristen,</i> <i>Gábor Mélypataki, Bernadett Solymosi Szekeres</i>	77
Introduzione	77
Descrizione dell’area tematica / background	83
Equilibrio tra vita professionale e vita privata alla luce della Legi- slazione attuale e futura	85
Metodi di indagine suggeriti con esempi	90
Conclusioni	99
Riferimenti bibliografici	100
CAPITOLO 5	104
EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NELLE POSIZIONI DECI- SIONALI – <i>Luna Carpinelli, Marco Navarra</i>	104
Introduzione	104

Una panoramica dell'iniquità di genere nella leadership e nei ruoli decisionali nelle università dell'ue	105
Descrizione dell'area tematica	107
Metodi di indagine suggeriti con esempi	110
Conclusioni	117
Riferimenti bibliografici	118
CAPITOLO 6	119
VERSO LA PARITÀ DI GENERE NELL'ASSUNZIONE E SELEZIONE PER I POSTI ACCADEMICI – <i>Małgorzata Chrupała-Pniak, Katarzyna Więcek-Jakubek</i>	119
Introduzione	119
Descrizione dell'area tematica	122
Metodi suggeriti	124
Risultati scientifici sui pregiudizi di genere nell'assunzione e nella selezione accademica	125
Commento	143
Riferimenti bibliografici	145
CAPITOLO 7	151
INTEGRARE LA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELL'INSEGNAMENTO – <i>Marina Appiou Nikiforou, Andri Christoforou</i>	151
Introduzione	151
Descrizione dell'area tematica	152
Metodi suggeriti di indagine con esempi	155
Conclusioni	164
Riferimenti bibliografici	165
CAPITOLO 8	169
MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI NELL'AMBITO ACCADEMICO – <i>Jolanta Klimczak</i>	169
Introduzione	169
Descrizione dell'area tematica	172
Metodi suggeriti di indagine con esempi	179

Conclusione	195
Fonti consigliate	197
Riferimenti bibliografici	197
CAPITOLO 9	202
IL VALORE DELLA DIVERSITÀ – <i>JosAnn Cutajar, Janet Mifsud, Roderick Vassallo</i>	202
Introduzione: diversità e integrazione	202
Diversità e intersezionalità	215
Metodi suggeriti di indagine con esempi	223
Conclusione	237
Riferimenti bibliografici	240

INTRODUZIONE

PROGETTO GEPARD - CONTESTO E ANTEFATTI

Il Piano a di Uguaglianza di Genere in Accademia: Rafforzare le Diversità (GEPARD) è un progetto il cui principale obiettivo consiste nel contrastare la discriminazione di genere, mirando principalmente a contribuire allo sviluppo di politiche di pari opportunità, così come al rafforzamento delle diversità all'interno delle organizzazioni. Il suo obiettivo specifico è stato quello di sviluppare strumenti e metodi per aiutare a costruire o migliorare programmi di parità di genere in ambito accademico, così come in altri ambienti. Lo scambio e la promozione di buone pratiche in ambito accademico, e la promozione generale dell'inclusione e della diversità nel settore dell'educazione superiore, hanno rappresentato ulteriori scopi del progetto. Abbiamo perseguito questi obiettivi nel progetto GEPARD sviluppando una serie di attività usate per creare un modello universale per un piano di uguaglianza di genere [UGEP] con strumenti appropriati [guida metodologica ed e-toolkit] e mezzi di supporto [scenari educativi]. Gli obiettivi sono stati raggiunti mediante l'analisi delle buone pratiche nel campo della parità di genere delle varie università, ed anche con l'analisi della ricerca utilizzata nei vari studi di genere.

Il progetto è stato realizzato da un consorzio internazionale che consiste in istituzioni di educazione superiore provenienti da numerosi Paesi europei: Polonia (Università della Slesia a Katowice), Austria (Università Paris Lodron di Salisburgo) Ungheria (Università di Miskolc), Cipro (Università Europea di Cipro) e Malta (Università di Malta) e una società italiana strettamente connessa con l'ambiente accademico (EUNIVERSITY). Le attività e i raggiungimenti del Consorzio sono stati supportati anche da diverse altre istituzioni accademiche e partner associati.

Il Progetto GEPARD (2021-1-PL01-KA220-HED-000027532) è stato fondato dalla Commissione Europea con il Programma Erasmus+ per le partnership strategiche nell'ambito dell'educazione superiore. Il progetto è stato implementato tra Gennaio 2022 e Marzo 2024.

Uno degli obiettivi del progetto GEPARD, nel supportare le università o le altre organizzazioni a sviluppare piani di parità di genere, è stato quello di preparare un manuale pratico per attività di diagnosi, monitoraggio e valutazione che possano essere applicate sia nello spazio accademico che altrove. In pratica, è stata preparata una guida metodologica. La guida consiste in una raccolta di soluzioni metodologiche e raccomandazioni per tutte le organizzazioni, entità e persone coinvolte nelle politiche o nei piani di parità e di diversità, e nel monitoraggio dei progressi nella loro applicazione.

PERCHÉ C'È BISOGNO DI UN MANUALE SU COME ESAMINARE LA PARITÀ E LA DIVERSITÀ?

Al mondo d'oggi, rispettare la diversità ed assicurare la parità, per quanto riguarda il genere, rappresenta tanto un imperativo morale quanto una importante sfida. Eliminare la disuguaglianza di genere in tutte le sfere della vita sta diventando un obiettivo per molte comunità e per un numero crescente di organizzazioni, istituzioni ed individui. Raggiungere questo obiettivo, tuttavia, richiede non solo buona volontà, ma anche le conoscenze e le competenze di ricerca per creare una uguaglianza funzionale e dei piani di diversità, e poterli quindi analizzare.

Senza dubbio, ogni azione mirata alla realizzazione dell'idea della parità e della diversità dovrebbe essere fondata su di valida stima dello stato dell'ambiente di un'istituzione o un'organizzazione in termini di pari opportunità, sul bisogno di direttive e di una natura di azioni che possa migliorare il benessere di individui e gruppi, le loro possibilità di crescita, così come la loro sicurezza in un dato ambiente. Lo sviluppo di politiche di parità, la costruzione di piani o programmi specifici per la parità di genere, e il loro miglioramento, richiedono attività affidabili di ricerca per determinare accuratamente lo stato delle cose e dei bisogni, per poter identificare il progresso necessario a migliorare la situazione o attuare misure, o valutare l'efficacia dei piani e dei programmi adottati. In altre parole, le attività di ricerca, sia volte alla diagnosi dello stato delle cose, sia volte a monitorare i bisogni o le attività, sia a

valutare i piani adottati, se accurate ed efficaci per il loro scopo, devono essere basate su principi metodologici che assicurino di ottenere risultati affidabili. La ricerca forma la base per le decisioni e le azioni. Di conseguenza, conoscere le procedure di ricerca e sapere come condurre una ricerca pratica per la raccolta di dati soggetti all'analisi risulta essenziale per sviluppare ed applicare politiche di parità e diversità.

Il manuale intende presentare, in un modo accessibile, informazioni basiliche sulla ricerca pratica orientata al genere e su come essa può essere migliorata ed applicata a diversi ambienti e realtà. Il manuale può essere usato sia in ambito accademico che in altri ambienti lavorativi dalle persone responsabili o coinvolte nelle politiche per la parità di genere in qualunque ambiente o istituzione. Dunque, il manuale può rappresentare un aiuto pratico per gli attori locali e per le varie istituzioni, reparti o agenzie al loro interno, in enti pubblici o privati, scuole ed altri stabilimenti educativi, istituti culturali, entità commerciali, compagnie od organizzazioni che stiano sviluppando o iniziando a creare piani di parità o si stiano preparando in tal senso. Il manuale fornisce informazioni e istruzioni per la ricerca su come costruire o migliorare piani di parità di genere. Esso presenta vari metodi di ricerca e la loro analisi, che può essere usata per progettare, applicare e valutare efficacemente le attività di sviluppo della parità di genere e la diversità.

IL CONTENUTO

Il manuale comprende nove capitoli scritti da autori con diversi bagagli educativi e scientifici provenienti dai sei diversi paesi partecipanti al progetto.

Il capitolo 1 si focalizza sugli aspetti fondamentali della Politica Europea di Uguaglianza di Genere. Dapprima, si esplora la cornice legale all'interno dell'Unione Europea relativa all'uguaglianza di genere. Questa sezione fornisce una visione generale sulle fondamenta legali delle iniziative per la parità di genere all'interno dell'Unione Europea. Il capitolo si sviluppa anche intorno alla giustificazione sociale per le politiche di parità di genere. Esso esamina le ragioni e le motivazioni alla base del bisogno di tali politiche, evidenziando il contesto sociale nel quale le misure di uguaglianza di genere vengono applicate. Inoltre, nel capitolo si introducono e definiscono concetti, termini e idee chiave nel campo delle Politiche per l'Uguaglianza di Genere. Esso contribuisce alla creazione di una comprensione

comune presentando e spiegando terminologia essenziale e concetti che saranno usati posteriormente.

Il capitolo 2 si sviluppa attorno alle componenti critiche delle analisi sensibili al genere, offrendo degli approfondimenti rilevanti su come diagnosticare, valutare e monitorare efficacemente l'impatto di tali politiche. Nel capitolo 3, si fornisce una gamma di metodi e teorie per condurre delle analisi profonde sulle Politiche per l'Uguaglianza di Genere; da casi studio alla teoria istituzionalista femminista, a interviste di gruppo, ad analisi di dati disaggregati per genere. Questa parte vi fornirà un ricco bagaglio di approcci per analizzare, comprendere e migliorare il panorama delle politiche di parità di genere. Che voi siate ricercatori, autorità politiche, attivisti o sostenitori di una ONLUS, questo manuale sarà la vostra guida per prendere decisioni informate e guidare un cambio positivo nel mondo della parità di genere.

Il capitolo 4 si apre con un'introduzione sulla complessa interazione tra l'equilibrio vita-lavoro e l'organizzazione culturale. Questa sezione fornisce la comprensione fondamentale per approfondire dall'interno le sfumature di tali dinamiche. Il nostro manuale rappresenta una valida guida anche per coloro che cercano di investigare l'equilibrio vita-lavoro e l'organizzazione culturale. Esso presenta un'ampia gamma di metodi di ricerca, supportati da esempi pratici, per facilitare un esame dettagliato dell'impatto delle politiche e pratiche in questo ambito.

I due successivi capitoli, capitolo 5 e capitolo 6, riguardano questioni cruciali relative all'equilibrio del genere nel processo decisionale e nella leadership, così come l'assicurare la parità nel processo di assunzione e selezione in ambito accademico. Il capitolo 7 approfondisce il compito critico di "Integrare la Dimensione di Genere nella Ricerca e nell'Insegnamento". Questo capitolo sottolinea la crescente importanza non solo di incorporare le considerazioni sul genere nella ricerca, ma anche della loro diffusione nell'insegnamento e nelle attività di trasferimento delle conoscenze.

In seguito, nel capitolo 8, affrontiamo la questione critica della violenza basata sul genere, che include le molestie sessuali nelle istituzioni accademiche. Tale capitolo esplora il perché schivare la violenza basata sul genere sia una componente portante in un Piano di Parità di Genere, enfatizzando l'urgenza e l'importanza della questione. Esso metterà in luce le complessità e l'unicità delle sfide all'interno degli ambienti accademici che necessitano

misure specifiche, oltre ad offrire una gamma di suggerimenti sui metodi di ricerca e gli approcci investigativi pensati su misura per gli studi sulla violenza basata sul genere in accademia.

Infine, il capitolo 9 esplora il ruolo cruciale della diversità sia in ambito accademico che lavorativo, enfatizzando il bisogno della integrazione della diversità. Esso prende in esame il significato della diversità all'interno delle istituzioni accademiche, i suoi benefici e le sfide, ed evidenzia come la diversità possa arricchire le organizzazioni, promuovendo l'innovazione e l'inclusione al lavoro.

Gli utenti del manuale potranno usare le informazioni, le istruzioni e le raccomandazioni presenti al suo interno in maniera unitaria o frammentata, a seconda delle loro necessità.

Ewa Jarosz

Jolanta Klimczak

Marta Margiel

CAPITOLO 1

PRINCIPALI PRESUPPOSTI PER LE POLITICHE EUROPEE SULLA PARITÀ DI GENERE

1.1 CONTESTO LEGALE DELLA PARITÀ DI GENERE – *Edit Kriston*

L'Unione Europea si è da sempre imposta l'obiettivo di raggiungere le pari opportunità di genere a livello globale. L'attuazione di diverse misure non è stata tuttora completata, nonostante negli ultimi anni e decenni siano stati compiuti molti passi che hanno contribuito ad eliminare completamente le differenze di genere. Le misure ed il quadro giuridico stabilito provano a regolare la questione in un contesto generale.

L'Unione Europea si impegna ad assicurare la parità di genere attraverso numerose soluzioni principali:

- 1) Da un lato, cerca di creare un appropriato quadro normativo sviluppando degli standard legali pertinenti.
- 2) Dall'altro lato, ha integrato la dimensione del genere in tutte le sue politiche, rendendolo un requisito universale.
- 3) In terzo luogo, essa ha introdotto una serie di misure specifiche per migliorare la situazione delle donne.

In termini di contesto legale, l'UE ha stabilito per la prima volta il principio di "pari retribuzione per pari lavoro" nel 1957, che può tuttora essere trovato nell'Articolo 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (d'ora in poi: TFUE) come pietra miliare delle pari opportunità per uomini e donne. Ad ogni Stato Membro è richiesto di assicurare che questo principio venga applicato. Esso prevede altresì che il Parlamento Europeo ed il Consiglio, agendo in accordo con le procedure legislative ordinarie e dopo la consultazione del Comitato Economico e Sociale, adottino misure per assicurare l'applicazione del principio di pari opportunità e pari trattamenti per uomini e donne in materia di impiego, includendo il principio di pari retribuzione per pari lavoro. Per quanto riguarda l'applicazione delle misure, in questa sezione riscontriamo che, per assicurarsi una piena parità tra uomini e donne

in ambito lavorativo, il principio di trattamento ugualitario non impedisce agli Stati Membri di mantenere o adottare misure vantaggiose per il sesso sottorappresentato per perseguire attività professionali o per prevenire o compensare quegli svantaggi nel loro sviluppo di carriera. Tali requisiti apparvero successivamente, nell'Articolo 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea. L'Articolo 8 del TFUE assegna all'UE anche il compito di eliminare le iniquità e promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività.

Si può dunque osservare come il mondo del lavoro sia stato il primo a sviluppare la questione della parità di genere, ma nel corso degli anni l'UE ha adottato molti altri atti legali per assicurare la parità non solo nelle relazioni lavorative, ma anche, per quanto possibile, in tutte le sfere della vita.

Tra i principali documenti legali di rilevanza, ricordiamo innanzitutto la Direttiva 79/7/EEC¹, che è stata la prima indirizzata ad eliminare le differenze tra uomini e donne nel campo della sicurezza sociale. In particolare, essa protegge contro il rischio di malattia, disabilità, anzianità, incidenti sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione, e le regole e l'assistenza sociale intese a supplementare o rimpiazzare tali programmi. Il documento prevede un trattamento paritario nelle seguenti aree, senza tener conto dello stato civile o familiare:

- l'ambito di applicazione dei programmi e le condizioni per accedervi,
- gli obblighi a cui adempiere e il calcolo delle contribuzioni,
- il calcolo dei benefici, incluse le indennità per i coniugi e i dipendenti, e le condizioni che regolano la durata e la ritenzione del diritto alle prestazioni.

La successiva pietra miliare nella legislazione è stata la Direttiva 92/85/EEC² nell'introduzione di misure per incoraggiare miglioramenti nella sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici incinte o che abbiano recentemente partorito. In questo caso, la legislazione approccia un gruppo di persone molto più specifiche in una situazione unica, dove la differenziazione è necessaria per fornire loro opportunità al pari dei lavoratori ordinari.

¹ Direttiva del Consiglio del 19 dicembre 1978 relativa all'attuazione progressiva del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale (79/7/CEE) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31979L0007>.

² Direttiva del Consiglio 92/85/CEE, del 19 ottobre 1992, sull'introduzione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16 (1) della Direttiva 89/391/CEE) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

La questione dell'espansione delle pari opportunità è iniziata nei primi anni 2000, quando l'UE ha provato a trovare una soluzione generale alla questione lasciando di lato il mondo del lavoro femminile. Per la prima volta è stata pubblicata la Direttiva del Consiglio 2000/43/EC³, che ha implementato il principio di trattamento paritario al di là della razza od origine etnica, proibendo le discriminazioni su base razziale o etnica in un certo numero di aree. Il preambolo del documento include che, per poter assicurare lo sviluppo di società democratiche e tolleranti in cui tutti possano partecipare, al di là delle origini etniche o razziali, l'azione nel campo della discriminazione basata sulle origini razziali o etniche dovrebbe oltrepassare l'accesso all'impiego ai lavoratori autonomi e non, e coprire aree come educazione, protezione sociale, includendo la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria, i vantaggi sociali, l'accesso e il rifornimento di beni e servizi.

In tale contesto, è stata pubblicata nel 2004 la Direttiva del Consiglio 2004/113/EC⁴, riguardo norme che assicurano situazioni di parità nell'accesso e nel rifornimento di beni e servizi. Lo scopo di tale Direttiva ha anche dimostrato il desiderio di andare oltre le aree di impiego e politica sociale per raggiungere questioni di riconoscimento di genere più ampie.

Dal 2006, l'UE ha esaminato numerose questioni riguardanti il complesso di norme vigenti, e sono state pubblicate nuove Direttive che cercavano di regolare le possibili prospettive di parità di genere anche in maniera più ampia ed in linea con i mutevoli bisogni della società.⁵ Dal 2010 in poi, in linea con la strategia di parità dell'Unione Europea, la portata di queste aree interessate è stata estesa ed è stata pubblicata

³ Direttiva del Consiglio 2000/43/CE, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica.

⁴ Direttiva del Consiglio 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso e nella fornitura di beni e servizi.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>.

⁵ Le modifiche importanti: Direttiva 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 5 luglio 2006 sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>.

Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano un'attività non salariata e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio.

Direttiva 86/613/EEC <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>.

la Direttiva 2011/36/UE⁶ del Parlamento Europeo e del Consiglio⁷, aprendo la strada alla dimensione della lotta contro il traffico degli esseri umani. Tale Direttiva riconosce la natura specifica del genere nel traffico degli esseri umani ed il fatto che uomini e donne vengono trafficati per scopi diversi, quindi sensibilizzando al bisogno di differenziare i generi nel prendere in considerazione misure di assistenza e supporto, laddove necessarie.

Infine, tra i passi compiuti per ampliare i settori delle norme, l'Unione Europea ha anche fatto dei passi in avanti per riconoscere pari opportunità nelle vite private dei cittadini, con il risultato dell'adozione di una Direttiva sulle misure di equilibrio vita-lavoro per i genitori e i tutori⁸. Questo documento afferma esplicitamente che le politiche di equilibrio vita-lavoro dovrebbero contribuire a raggiungere la parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne nel mondo lavorativo, nella condivisione equa della responsabilità tra donne e uomini e nell'eliminazione dei divari nello stipendio e nel pagamento basati sul genere. Il problema principale in tal senso è la sottorappresentazione della donna nel mercato lavorativo, dove è difficile bilanciare responsabilità del lavoro e della famiglia. In molti casi, dopo i figli, le donne lavorano meno ore in un lavoro retribuito e trascorrono più tempo occupandosi di responsabilità assistenziali non retribuite. L'equilibrio vita-lavoro rimane quindi una delle sfide principali per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, in particolare a causa delle ore lavorative più lunghe ed i modelli mutevoli degli orari lavorativi, che influenzano negativamente l'impiego delle donne.

Dunque, le parti precedenti hanno provato ad illustrare i principali settori e ambiti in cui l'UE ha già provato a costruire la possibilità di pari opportunità, ma ciò può anche essere ravvisato nei testi legali elencati e descritti che sono

⁶ Direttiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, sulla prevenzione e la lotta alla tratta di esseri umani e sulla protezione delle vittime, e che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI del Consiglio.

⁷ Direttiva 2011/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, sulla prevenzione e la lotta contro la circolazione delle persone e la protezione delle vittime e che sostituisce la decisione quadro 2002/629/JHA.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

⁸ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, sull'equilibrio tra lavoro e vita privata per genitori e badanti e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Direttiva 2010/18/EU
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>.

sua testimonianza compia i requisiti formali prescritti dalle regolamentazioni rilevanti. In questo giudizio, il CJEU ha affermato, in aggiunta alla precedente pratica, che il principio di efficace revisione giuridica sarebbe stato privato dell'essenza della sua efficacia se la protezione permessa da esso non avesse esteso le proprie misure che un capo potrebbe adottare in risposta ad una azione portata da un impiegato per assicurarsi il compimento del principio di trattamento paritario. La paura di simili misure, contro cui nessun rimedio giudiziario è disponibile, rischierebbe di scoraggiare i lavoratori che si considerino vittime di discriminazione dal far rispettare i propri diritti dinanzi alle corti e, conseguentemente, metterebbe seriamente a rischio il raggiungimento dell'obiettivo perseguito dalle disposizioni delle Direttive sotto esame.

Comunque, per assicurarsi la parità di genere non si limiti ai processi descritti in questo capitolo, è necessario un aggiornamento. Ci sono ancora numerose aree in cui l'efficienza può essere migliorata, o in cui è necessaria un'ulteriore azione.

1.2 GIUSTIFICAZIONE SOCIALE – *Luna Carpinelli*

La discriminazione di genere in ambito accademico limita il potenziale e le opportunità degli individui a causa della loro identità di genere. Le donne ed altri generi emarginati sono stati storicamente sottorappresentati in varie discipline accademiche e posizioni di leadership. Incrementare azioni per la parità di genere in ambito accademico aiuta ad affrontare la questione attraverso un lavoro attivo volto all'aumento della rappresentazione e della visibilità dei gruppi sottorappresentati.

La parità di genere in ambito accademico accoglie un ambiente di ricerca più inclusivo, indirizzato ad una più ampia gamma di interrogativi, metodologie e prospettive nella ricerca. Quando voci diverse vengono incluse, la ricerca diviene più completa, pertinente ed innovativa. Essa permette una migliore comprensione dei cambi sociali e dello sviluppo di soluzioni efficaci a beneficio di tutti i membri della società.

Le iniziative per la parità di genere in ambito accademico promuovono una cultura di rispetto, inclusione, supporto. Tutto ciò non solo va direttamente a vantaggio degli individui impattati dalle disparità di genere, ma crea altresì un ambiente in cui tutti i membri della comunità accademica possano crescere prosperosamente. Accogliendo una cultura che valorizzi la diversità

e la parità di genere, l'accademia può attrarre e trattenere individui talentuosi da tutti i contesti, portando ad una comunità accademica più vibrante e produttiva.

Le ragioni chiave per implementare un programma di parità di genere in ambito accademico sono:

- **Pari opportunità:** l'uguaglianza di genere assicura che tutti, a prescindere dalla loro identità di genere, abbiano pari accesso all'educazione ed alle opportunità lavorative. Implementando quindi un programma di parità di genere, l'accademia può battersi per creare condizioni di parità, in cui gli individui siano valutati in base alle loro abilità, qualifiche e competenze, piuttosto che in base al proprio genere.

- **Affrontare la discriminazione:** storicamente, le donne e altri generi emarginati hanno subito discriminazioni e pregiudizi nel mondo accademico, portando ad una loro sottorappresentanza e a limitati avanzamenti di carriera. Un programma per l'uguaglianza di genere aiuta a sfidare e correggere queste disparità promuovendo pratiche inclusive e combattendo i pregiudizi sistemici che ostacolano il progresso dei gruppi sottorappresentati.

- **Prospettive diverse:** l'uguaglianza di genere nel mondo accademico non è solo una questione di correttezza: essa arricchisce anche l'ambiente di apprendimento. Quando vengono incluse prospettive, esperienze e idee diverse, le discussioni accademiche diventano più robuste e innovative. Promuovendo l'uguaglianza di genere, il mondo accademico può sfruttare tutto il potenziale del suo diversificato pool di talenti, promuovendo la creatività, il pensiero critico e la collaborazione.

- **Modellazione dei ruoli e tutoraggio:** un programma sull'uguaglianza di genere può facilitare la creazione di iniziative di tutoraggio e sostegno. Ciò fornisce alle donne e ad altri generi emarginati l'accesso a punti di riferimento che abbiano percorso con successo la carriera accademica. Tali opportunità di tutoraggio possono ispirare e responsabilizzare le persone a perseguire le proprie aspirazioni accademiche, portando in definitiva a una maggiore diversità e rappresentanza nelle posizioni di livello superiore.

- **Migliorare la qualità della ricerca:** la parità di genere è vitale per il progresso della conoscenza e della ricerca. Incoraggiando una gamma più diversificata di ricercatori e studiosi, il mondo accademico può generare nuove prospettive e spunti, portando a risultati di ricerca più completi e a tutto tondo. È più probabile che i gruppi di ricerca equilibrati dal punto di vista del genere affrontino una gamma più ampia di domande di ricerca e producano un lavoro più pertinente e applicabile a popolazioni diverse.

- **Progresso sociale e uguaglianza:** l'attuazione di un programma sull'uguaglianza di genere nel mondo accademico è in linea con obiettivi sociali più ampi di uguaglianza di genere e progresso sociale. Il mondo accademico svolge un ruolo cruciale nel plasmare l'opinione pubblica, il processo decisionale e le norme sociali. Sostenendo l'uguaglianza di genere, il mondo accademico può contribuire a una società più inclusiva ed equa, promuovendo i principi di correttezza, rispetto e parità di diritti per tutti.

L'accademia svolge un ruolo cruciale nel plasmare i valori della società, le sue norme e le sue politiche. Lavorando attivamente verso la parità di genere, l'accademia può contribuire ad un progresso sociale più ampio e all'avanzamento della parità di genere in altri settori. Ciò manderebbe un potente messaggio alla società circa l'importanza dei pari diritti, opportunità e rappresentazione per tutti gli individui, sostanzialmente ad una società più giusta ed equa.

In conclusione, aumentare le azioni per la parità di genere in ambito accademico è socialmente importante, siccome ridurrebbe la discriminazione, promuoverebbe un accesso paritario all'educazione, affronterebbe la sottorappresentazione, permetterebbe la ricerca e l'innovazione, coltiverebbe una cultura accademica di supporto, e contribuirebbe ad ampliare lo sviluppo della società. Esso rappresenta un passo necessario per creare una comunità accademica, e la società nel suo insieme, più equa ed inclusiva.

1.3 PRINCIPALI CONCETTI, TERMINI E IDEE NELLO SPAZIO DELLA PARITÀ DI GENERE – *Marina Appiou Nikiforou*

In questa sezione forniremo la definizione dei termini principali al fine di comprendere i concetti chiave sul genere. Questi termini derivano da varie fonti, come specificato alla fine di questa sezione. Il nostro obiettivo principale è quello di fornire delle definizioni facilmente comprensibili che includano solo i principali termini e concetti relativi al genere e all'educazione.

Il Bias o parzialità si riferisce a un'inclinazione o preferenza, in particolare quella che interferisce con il giudizio imparziale. È una forma di pregiudizio che deriva dalla tendenza universale e dal bisogno degli individui di classificare gli altri in categorie.

La Diversità è la presenza di caratteristiche diverse e molteplici che costituiscono le identità individuali e collettive, tra cui razza, genere, età,

religione, orientamento sessuale, etnia, origine, status socioeconomico, lingua e abilità fisica.

Il **Genere** è socialmente definito come differenze culturalmente apprese tra uomini o donne. Definisce uomini e donne con riferimento alle relazioni socio-culturali tra loro. Le definizioni di uomini e donne variano tra le culture, da luogo a luogo, a seconda del periodo storico e del contesto.

L'**Analisi di genere** è un approccio sistematico per esaminare problemi, situazioni, progetti, programmi e politiche per identificare le questioni e gli impatti di genere. L'analisi di genere deve essere effettuata in tutte le fasi del processo di sviluppo e dovrebbe considerare in che modo una particolare attività, decisione o piano influenzerà gli uomini in modo diverso dalle donne.

La **Consapevolezza di genere** è il riconoscimento del fatto che l'esperienza di vita, le aspettative e i bisogni delle donne e degli uomini sono diversi, spesso implicano disuguaglianze e sono soggetti a cambiamento.

La **Cecità di genere** ignora o non riesce ad affrontare le dimensioni di genere in qualsiasi progetto o ricerca. Ignora i pregiudizi di genere che esistono nella società. Di solito utilizza termini che non tengono conto del genere, il che può far sì che ragazze, donne, ragazzi e uomini diventino invisibili.

La **Discriminazione di genere** è definita come: "Qualsiasi distinzione, esclusione o restrizione operata in base al sesso, che abbia l'effetto o lo scopo di impedire o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, indipendentemente dal loro stato civile, dell'uguaglianza dei diritti uomini e donne, dei diritti umani e delle libertà fondamentali nel campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo". [Nazioni Unite, 1979. "Convegno per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne". Articolo 1]. La discriminazione può derivare sia dalla legge (*de jure*) che dalla pratica (*de facto*).

L'**Emancipazione** delle donne e degli uomini si riferisce a uomini e donne che assumono il controllo della propria vita, stabiliscono i propri programmi, acquisiscono competenze, aumentano la fiducia in se stessi, risolvono problemi e sviluppano l'autosufficienza.

Parità di genere significa che i diversi comportamenti, aspirazioni ed esigenze delle donne e degli uomini sono considerati, valorizzati e favoriti allo

stesso modo. Ciò non significa che le donne e gli uomini debbano diventare la stessa cosa, ma che i loro diritti, responsabilità e opportunità non dipenderanno dal fatto che nascano maschi o femmine.

L'Equità di genere si verifica quando gli individui ricevono un sostegno diverso per partecipare equamente, a seconda delle rispettive esigenze.

La Liberazione di genere vi è laddove si affronta la disuguaglianza, tutte le barriere sistemiche vengono rimosse e tutti vengono coinvolti.

L'Integrazione di genere è una strategia per rendere le preoccupazioni e le esperienze delle donne e degli uomini una dimensione integrale della progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di politiche e programmi in tutte le sfere politiche, economiche e sociali, in modo che sia le donne che gli uomini ne traggano eguali benefici. L'obiettivo finale è raggiungere l'uguaglianza.

Neutrale rispetto al genere è quando il genere non è considerato rilevante per i risultati dello sviluppo. Le norme, i ruoli e le relazioni di genere non sono influenzati dalla tecnologia o dal cambiamento.

Relazioni di genere è un termine che enfatizza la relazione tra uomini e donne come dimostrato dai loro rispettivi ruoli nella condivisione del potere, nel processo decisionale, nella divisione del lavoro, nella remunerazione del lavoro, sia all'interno della famiglia che nella società in generale.

La Ricettività di genere vi è laddove sia possibile ottenere risultati garantendo che uomini e donne siano inclusi equamente nelle attività del programma di ricerca.

Gli Stereotipi sui ruoli di genere si riferiscono alla rappresentazione, nei media, nei libri o nelle conversazioni, dei ruoli di genere socialmente assegnati come "normali" e "naturali".

I Ruoli di genere sono norme di comportamento, valori e atteggiamenti, creati da comunità e società, ritenuti appropriati per uomini e donne e per le relazioni tra loro. Questi ruoli sono assegnati da criteri sociali piuttosto che da criteri biologici.

La Sensibilità al genere è la capacità di riconoscere le differenze di genere e di sviluppare strategie per affrontare le norme di genere, i ruoli e l'accesso alle risorse nella misura necessaria per raggiungere gli obiettivi del progetto.

I Bias Impliciti (Parzialità Nascosta o Inconscia) sono gli atteggiamenti o gli stereotipi inconsci che influenzano la comprensione, le azioni o le decisioni di una persona quando si relaziona con persone di gruppi diversi.

Inclusione significa creare ambienti in cui ogni individuo o gruppo possa essere e sentirsi accolto, rispettato, supportato e valorizzato per partecipare pienamente.

L'Intersezionalità è la consapevolezza del fatto che ognuno ha le proprie esperienze uniche basate sull'intersezione delle proprie identità sociali; ovvero genere, sesso, classe, area geografica, etnia, benessere economico e relazioni sociali.

Il Sesso si riferisce alle caratteristiche biologiche che definiscono gli esseri umani come femmine o maschi. Definisce maschi e femmine indipendentemente l'uno dall'altro. Questa definizione è universale.

I Dati disaggregati per sesso o Dati disaggregati per genere sono tutti i dati classificati in modo incrociato per sesso, presentati separatamente sia per donne che per uomini, ragazze e ragazzi e che considerano gli ambiti, le realtà, le condizioni e le situazioni delle donne e degli uomini.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/glossary>
- <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode&hook=ALL&sortkey&sortorder&fullsearch=0&page=-1>
- <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf>
- <https://www.naco.org/resources/featured/key-terms-definitions-diversity-equity-inclusion>
- https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnndl089.pdf

CAPITOLO 2

RICERCA – DIAGNOSI, MONITORAGGIO E VALUTAZIONI RELATIVE AL GENERE

2.1 RICERCA RELATIVA AL GENERE – *Jolanta Klimczack, Marta Margiel*

La ricerca relativa al genere rappresenta un processo di analisi e valutazione che tiene conto delle differenze di genere e dell’impatto del genere su una questione, situazione o problema sociale. Tale diagnosi ambisce all’identificazione e alla messa in pratica di un piano d’azione. La diagnosi sensibile al genere può essere applicata in vari ambiti, come politica, economia, educazione, salute, impiego, pianificazione urbana, architettura o i servizi sociali.

Vari metodi di ricerca, come le analisi di dati statistici, le interviste, le osservazioni sul campo, o i documenti di analisi, vengono usati nelle diagnosi sensibili al genere. Ciò che distingue l’uso di questi metodi nella diagnosi sensibile al genere dagli approcci convenzionali è il bisogno di includere una prospettiva di genere in ogni fase, iniziando non appena si inizia il processo di raccolta dei dati, attraverso il coinvolgimento di diversi gruppi sociali ed individui esperti con diverse prospettive ed esperienze nello studio diagnostico, fino alla descrizione, l’analisi e le conclusioni, trattando il genere come una variabile dipendente.

Una diagnosi sensibile al genere punta a fornire una comprensione più profonda delle disuguaglianze di genere, ad identificare le cause e i meccanismi delle disuguaglianze di genere, ed a identificare specifiche aree di intervento ed azione per promuovere l’uguaglianza di genere, eliminare la discriminazione e gli stereotipi di genere.

I risultati di una diagnosi sensibile al genere possono orientare gli sviluppi di strategie, politiche, programmi e progetti indirizzati ai bisogni e le aspirazioni di diversi gruppi di genere e promuovere l’uguaglianza di genere e uno sviluppo sociale sostenibile.

La ricerca sensibile al genere in ambito universitario è un processo di analisi e valutazione che ambisce ad identificare le preesistenti ineguaglianze e

le loro cause ed effetti. Essa può spaziare da un questionario sulle attitudini al genere tra gli studenti e lo staff fino all'analisi delle politiche, i programmi e le attività dell'università che includano la parità di genere.

Ecco alcuni passi che possono risultare utili in una ricerca sensibile al genere all'università:

- Passo uno:

Raccolta dati, per esempio raccogliere dati su aspetti di genere dell'università, come i dati demografici sugli studenti e lo staff nell'acquisizione, la promozione, l'informazione sull'accesso alle risorse come laboratori, biblioteche o borse di studio, e opportunità di sviluppo, come i risultati della ricerca sulle disuguaglianze di genere all'università.

- Passo due:

Analizzare i dati raccolti, identificando le differenze e disuguaglianze di genere in diverse aree dell'università, prestando attenzione ad aspetti come la rappresentazione di genere nelle varie discipline accademiche, a diversi livelli dello staff, dinamiche di promozione, livelli di salari, partecipazione negli organi decisionali, o accesso a formazione e supporto.

- Passo tre:

Identificare le cause delle preesistenti disuguaglianze di genere all'università, come stereotipi di genere, barriere culturali, diseguali distribuzioni di doveri e responsabilità, mancanza di equilibrio vita-lavoro, e mancanza di programmi per supportare la disuguaglianza di genere.

- Passo quattro:

Valutare le politiche, le attività e i programmi dell'università nella diffusione della parità di genere; verificare e implementare l'impatto effettivo, e le aree da migliorare.

- Passo cinque:

Conclusioni e raccomandazioni basate sui dati raccolti e sulle analisi, volte a migliorare la parità di genere all'università; identificazione di azioni specifiche che possano essere attuate per migliorare la parità di genere nell'assunzione, l'impiego, la promozione, la formazione, le politiche e la cultura organizzativa.

- Passo sei:

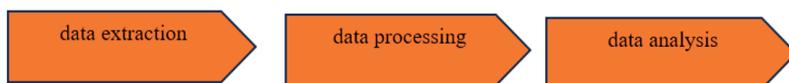
Monitorare i progressi nell'attuare le raccomandazioni e le strategie sulla parità di genere all'università; determinare sistematicamente i cambi e regolare le azioni conseguentemente.

Una ricerca sensibile al genere all'università richiede la collaborazione di diversi attori come le autorità universitarie, lo staff, gli studenti uomini e donne, e le organizzazioni sociali come i sindacati; è essenziale includere tutte le parti per creare un ambiente in cui la parità di genere sia una priorità.

Il GEP deve essere basato sui dati raccolti ed analizzati criticamente, per esempio, sullo staff dell'istituzione, suddiviso per genere, e sulle varie categorie dello staff e il loro ruolo nella struttura dell'istituzione o incidenti di molestie sessuali. Alcuni dati saranno disponibili da risorse amministrative preesistenti (dipartimento di risorse umane), mentre altri potranno necessitare una specifica raccolta o calcolo. L'analisi delle informazioni aiuterà a guidare le priorità del GEP, che dovrebbe essere valutato annualmente in base agli indicatori identificati.

Più spesso, la diagnosi dei dati include quanto segue:

- lista di dati;
- processo di dati, ad esempio, come sono stati considerati per tipo (analisi quantitativa o qualitativa, etc.);
- analisi dei dati sul 50/50, cioè l'interpretazione sul genere;
- questo approccio comprensivo permette all'organizzazione di comprendere meglio il progresso, identificare dove le azioni stanno impattando, e dove gli ostacoli alla parità di genere persistono durante il percorso del GEP.



2.2 VALUTAZIONE SENSIBILE AL GENERE – *Jolanta Klimczack, Marta Margiel*

Il processo per condurre una valutazione può essere diviso in quattro stadi:

1. Strutturazione - pianificare il design di valutazione
2. Osservazione - raccolta dati
3. Analisi
4. Valutazione - formulare dichiarazioni di valore

Si può scegliere tra i seguenti tipi di valutazione:

Valutazioni a priori sono portate avanti prima dell'adozione delle versioni finali di un documento, programma, strategia. Esse servono a stimare gli effetti previsti e per verificare se i presupposti dell'intervento corrispondono ai bisogni e sono realistici.

Durante il processo di attuazione di un intervento vengono portate avanti valutazioni a medio termine. Esse controllano se i risultati raggiunti entro quel tempo sono sufficienti a raggiungere gli obiettivi e, se no, suggerisce azioni da essere prese per rimediare.

Durante l'attuazione dell'intervento vengono portate avanti valutazioni costanti "secondo necessità", ed organizzate quando c'è un problema da risolvere o soddisfare una conoscenza.

Dopo che l'intervento è stato completato, vengono portate avanti valutazioni a posteriori, normalmente diversi anni dopo, così che tutti gli effetti significativi dell'attuazione siano già diventati visibili.

Quando si prepara una valutazione, bisogna trovare risposta alle seguenti domande:

- Cosa dovrebbe essere studiato, ovvero, qual è l'oggetto della valutazione?
- Perché la valutazione deve essere condotta, ovvero, qual è la sua motivazione?
- Per chi sarà condotta, qual è il suo proposito?
- Per chi sarà condotta, qual è l'agenda programmata?
- Da chi sarà condotta, ovvero, chi la svolge?
- Quali risorse finanziarie verranno usate, ovvero, quale sarà il costo della valutazione?
- Che forma prenderà la valutazione, ovvero, come verranno presentati i risultati?

La domanda sulla ricerca è un elemento fondamentale di qualunque processo di ricerca. Si tratta di una domanda che definisce lo scopo dello studio e guida la raccolta di dati ed il processo di analisi. La domanda della ricerca è ciò che il ricercatore vuole scoprire, capire o investigare nel contesto dell'argomento della ricerca. La domande della ricerca dovrebbe essere chiara, specifica e precisa. Idealmente, dovrebbe essere investigabile usando metodi e tecniche di ricerca disponibili. È altresì valido per la domanda della ricerca che essa sia relazionata ad un preesistente gap di conoscenza o problema sociale che necessita di essere compreso maggiormente. La formulazione di una domanda di ricerca richiede la considerazione di numerosi fattori, come lo scopo dello studio, il contesto sociale, la disponibilità dei dati e le risorse disponibili. Una domanda di ricerca può essere aperta, laddove la ricerca cerchi di capire o interpretare un fenomeno, o può essere chiusa, focalizzandosi su una specifica ipotesi o relazione tra variabili. La domanda di ricerca è uno strumento chiave che guida l'intero lavoro di ricerca,

dalla raccolta dati all'analisi e l'interpretazione dei risultati. La corretta formulazione della domanda di ricerca aiuta a focalizzarsi su aspetti essenziali dello studio e fornisce le basi dello studio.

2.3 MONITORAGGIO SENSIBILE AL GENERE – *Jolanta Klimczack, Marta Margiel*

Il monitoraggio è uno strumento per accrescere la gestione giornaliera, guidare le attività giornaliere del piano e fornire informazioni critiche per la valutazione che intendiamo portare avanti in seguito. In questo senso, monitorare può essere definito come un compito continuo, che raccoglie sistematicamente i dati in base ad indicatori specifici per indicare il progresso e il raggiungimento degli obiettivi e le risorse stanziare. Il monitoraggio è cruciale perché permette di osservare le attività implementate e aiuta ad identificare e affrontare le risorse potenziali di resistenza al cambio. Esso indicherà se le dinamiche di trasformazione sono al proprio posto e se possiamo raggiungere qualcosa. È importante ricordare che il monitoraggio non consiste meramente nel guardare numeri e dati, ma anche altri aspetti qualitativi fondamentali.

Il monitoraggio sensibile al genere è il processo di raccolta regolare di dati e informazioni sugli aspetti di genere del funzionamento di programmi, politiche o attività attuate presso l'università per valutare l'efficacia degli obiettivi formulati nel Piano per l'Uguaglianza di Genere (o altro documento sulle norme di politica di parità). Il monitoraggio sensibile al genere mira a monitorare i cambiamenti in quei settori che sono stati parametrizzati nella diagnosi e identificati come il punto di partenza per misurare i progressi nell'attuazione della politica di parità. I dati vengono analizzati, i risultati vengono confrontati e gli indicatori monitorati. I risultati del monitoraggio sensibile al genere sono essenziali per valutare i progressi compiuti in materia di parità di genere e individuare i settori in cui intervenire in modo correttivo. Il monitoraggio sensibile al genere raccoglie dati su donne, uomini e persone non binarie, considerando le differenze di genere e le disuguaglianze in diversi settori della vita universitaria. Il monitoraggio sensibile al genere consente di monitorare e valutare l'efficacia delle misure di parità di genere e di prendere decisioni giustificate dai dati raccolti.

RISORSE RACCOMANDATE

- *Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool* (trad. it. *Parità di*

Genere nel Mondo Accademico e nella Ricerca - strumento GEAR),

https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkit/gear/step-step-guide/step-5?language_content_entity=en

- Zehra, S., Meckler, J.M., (2021) *Gender Equality in Monitoring and Evaluation: The GEI Approach* (trad. it. *Parità di Genere nel Monitoraggio e nella Valutazione: l'Approccio GEI*), <https://www.globalevaluationinitiative.org/blog/gender-equality-monitoring-and-evaluation-Gei-approach>

- Nota Orientativa 3.1: *Integrating gender equality in monitoring and evaluation* (trad. it. *Integrazione della parità di genere nel monitoraggio e nella valutazione*), (2020) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_mas/eval/documents/publication/wcm_s_165986.pdf

- Gumucio, T., Huyer, S., Hansen, J., (2018) *Inclusion of gender equality in monitoring and evaluation of climate services* (trad. it. *Inclusione della parità di genere nel monitoraggio e nella valutazione dei servizi climatici*), <https://cgspace.cgiar.org/handle/10568/99021>

- Espinosa, J., Bustelo, M., Velasco, M., (coord.) (2016) *Evaluating Gender Structure Change. Guidelines for Evaluating Gender Equality Action Plans* (trad. it. *Valutazione del Cambiamento Strutturale di Genere. Linee guida per la Valutazione dei Piani d'Azione per l'Uguaglianza di Genere*).

CAPITOLO 3

STRUMENTI UTILI PER LA DIAGNOSI, IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE NELLA RICERCA SUL GENERE E SULLA DIVERSITÀ

PREFAZIONE – Ewa Jarosz

Le regole metodologiche per la ricerca costituiscono un insieme chiamato “metodologia”. Ogni campo o area della scienza ha la sua metodologia specifica. Così, si può parlare di metodologie nelle scienze umane, scienze sociali, scienze e tecnologia o scienze naturali. Si possono anche distinguere le metodologie di particolari discipline, ad es. legge, psicologia, economia, management e sociologia.

Si può parlare di metodologia in due sensi: teorico o pratico. Il primo significa una discussione dei risultati della ricerca scientifica e, come tali, dei loro fondamenti filosofici e logici. Al contrario, il secondo rappresenta le regole del processo di ricerca, la logica e i principi delle attività di ricerca svolte dai ricercatori che vogliono identificare una parte specifica della realtà.

Questo manuale è pratico, in quanto è un insieme di linee guida su come svolgere attività di ricerca per stabilire la situazione della parità di genere in una data realtà sociale, es. ambiente, organizzazione o istituzione. Queste indicazioni possono essere utilizzate anche per mostrare i progressi compiuti a seguito delle azioni intraprese o per aggiornare le esigenze, nonché nel processo di valutazione di un piano o di un programma per la parità che sia stato adottato.

La ricerca per lo sviluppo di politiche o piani per la parità e la diversità può essere localizzata all’intersezione di molte metodologie, discipline e campi specifici. In particolare, le scienze sociali, comprese le scienze sociologiche, le scienze giuridiche, la psicologia e la pedagogia, le scienze politiche, le

scienze gestionali e altre. È, quindi, ricerca interdisciplinare, utilizza metodi sviluppati e favoriti in diverse discipline ed è spesso condotto da un team multidisciplinare di persone con competenze disciplinari diverse. La ricerca interdisciplinare consente una visione più completa della situazione e dei problemi della parità di genere e della diversità, considerando molteplici prospettive.

Nella ricerca pratica su uguaglianza e diversità, possono essere utilizzati e mescolati diversi orientamenti e metodi di ricerca a seconda degli obiettivi e delle esigenze. In questo manuale raccomandiamo quindi per l'attuazione della ricerca il cosiddetto "approccio mosaico" (un nome finora utilizzato principalmente per la ricerca condotta con i bambini, [Clark, A., e Moss, P. (2011). *Ascoltare i bambini: L'approccio del mosaico* (Seconda edizione.). Londra: National Children's Bureau.]).

C'è un ampio spettro di metodi di ricerca per esplorare i vari aspetti di uguaglianza e diversità.

Le scienze sociali, più in generale relative all'analisi dell'interazione umana, del comportamento, delle strutture sociali, delle norme sociali, dei valori, delle istituzioni sociali e dei fenomeni e dei processi sociali, hanno alcuni paradigmi di ricerca. Facendo riferimento alle descrizioni classiche degli approcci di ricerca nelle scienze sociali, gli orientamenti generali che si distinguono come fondamentali sono:

- **Ricerca quantitativa**, basata su metodi quantitativi, ad es. metodi che consentono la raccolta di dati che possono essere espressi da numeri e statistiche. Gli esempi includono sondaggi di ricerca, analisi statistiche, scale di misurazione, esperimenti controllati, osservazioni utilizzando indicatori quantitativi, analisi di dati amministrativi e analisi di big data. La ricerca quantitativa di solito si concentra su popolazioni e gruppi più grandi per stabilire tendenze o modelli al loro interno o le organizzazioni in cui funzionano.

- **Ricerca qualitativa**, che si concentra su un'identificazione più approfondita dei problemi e dei bisogni, con l'intenzione di comprendere la situazione, le esperienze delle persone, i problemi vissuti, le motivazioni, le emozioni o le percezioni soggettive della realtà. Esempi sono interviste aperte, interviste approfondite, analisi dei contenuti di documenti o creazioni e altri metodi per catturare le preferenze individuali e le relazioni soggettive, opinioni e giudizi. I metodi quantitativi ci permettono di ottenere

informazioni dettagliate su fenomeni e processi sociali complessi, prestando attenzione al contesto e al significato che le persone attribuiscono alla situazione o alle azioni.

- **Ricerca mista** - quantitativa e qualitativa - combina, in senso metodologico, sia orientamenti che metodi e utilizza dati quantitativi e qualitativi, solitamente per mostrare i diversi livelli di un fenomeno, per esempio. la prospettiva generale sulla collettività così come l'individuale, mirando ad una migliore e più completa presentazione del problema e la sua comprensione.

Nella ricerca sulla parità di genere e la diversità svolge un ruolo importante non solo il modo in cui i dati vengono raccolti attraverso vari metodi specifici, ma anche altri aspetti della conduzione della ricerca, compresi i profili di analisi dei dati.

Il capitolo seguente descrive i numerosi metodi di raccolta dei dati possibili nella ricerca sulla parità di genere, nonché le possibilità di approcci specifici per l'attuazione della ricerca e l'analisi dei dati.

METODI DI RACCOLTA DATI E ANALISI - UNA PANORAMICA

3.1 SONDAGGI DI RICERCA – *Luna Carpinelli*

Introduzione

I sondaggi rappresentano una metodologia di ricerca quantitativa che prevede la raccolta di dati e informazioni da un campione di individui attraverso la somministrazione di un questionario strutturato.

Caratteristiche

I sondaggi sono utilizzati in vari campi, tra cui scienze sociali, ricerche di mercato, psicologia e salute pubblica, per raccogliere informazioni sugli atteggiamenti, le opinioni, i comportamenti e le caratteristiche delle persone. I dati raccolti attraverso i sondaggi sono spesso analizzati statisticamente per trarre conclusioni e fare generalizzazioni su una popolazione più ampia.

Procedura

Design dell'indagine: Il primo passo nella ricerca dell'indagine è la progettazione del questionario. I ricercatori identificano gli obiettivi della ricerca e sviluppano una serie di domande in linea con gli obiettivi dello studio. Le domande possono essere chiuse (ad esempio, scelta multipla, scale di valutazione) o aperte (ad esempio, testo a risposta libera). Viene prestata molta attenzione alla formulazione, all'ordine e al formato delle domande per garantire chiarezza e minimizzare i pregiudizi.

Campionamento: le indagini sono in genere condotte su un campione di individui piuttosto che sull'intera popolazione. Il processo di selezione di un campione rappresentativo è cruciale per la validità e la generalizzazione dell'indagine. Diverse tecniche di campionamento, come il campionamento casuale o il campionamento stratificato, possono essere utilizzate per garantire che il campione rappresenti la popolazione bersaglio.

Raccolta dati: le indagini possono essere amministrare utilizzando diversi metodi, tra cui interviste faccia a faccia, interviste telefoniche, sondaggi online

o questionari cartacei. Il metodo di raccolta dei dati scelto dipende da fattori quali la popolazione bersaglio, la natura delle domande e le risorse disponibili. I ricercatori devono garantire la riservatezza e l'anonimato per incoraggiare risposte oneste e accurate.

Analisi dei dati: una volta raccolte le risposte all'indagine, vengono in genere elaborate e analizzate utilizzando software statistici. I dati quantitativi da domande chiuse possono essere analizzati utilizzando statistiche descrittive (ad esempio, frequenze, mezzi) e statistiche inferenziali (ad esempio, test del chi-quadrato, analisi di regressione) per identificare modelli, relazioni e differenze. I dati qualitativi provenienti da domande aperte sono spesso sottoposti ad analisi tematiche o di contenuto per identificare temi o modelli ricorrenti.

Interpretazione e Report: Il passo finale consiste nell'interpretare i risultati dell'indagine e nella comunicazione dei risultati. I ricercatori interpretano i dati in relazione agli obiettivi di ricerca e traggono conclusioni basate sull'analisi. I risultati sono in genere presentati sotto forma di tabelle, grafici e riassunti scritti, spesso accompagnati da discussioni e implicazioni per la teoria, la politica o la pratica.

Il sondaggio fornisce un approccio strutturato ed efficiente per raccogliere grandi quantità di dati da un campione diversificato. Consente ai ricercatori di indagare una vasta gamma di argomenti e fornisce preziose informazioni sulle opinioni, sui comportamenti e sulle caratteristiche delle persone.

Lo Strumento - Il Questionario

Il questionario è una tecnica di raccolta dei dati ed è modellato da una serie di domande scritte che il ricercatore amministra o applica a persone o unità di analisi, allo scopo di ottenere le informazioni empiriche necessarie per determinare i valori o le risposte delle variabili studiate.

Progettazione

Il questionario, sia per la sua progettazione che per la sua applicazione, deve prendere in considerazione i seguenti passi: determinazione degli obiettivi del questionario, che si riferiscono all'ottenimento di informazioni per l'analisi del problema che è la ragione della ricerca. Identificazione delle variabili da ricercare, che guidano il tipo di informazioni da raccogliere. Delimitazione dell'universo o della popolazione oggetto di studio, dove verrà applicato il questionario, le unità di analisi o le persone che devono rispondere al questionario, la dimensione o il tipo di campione di unità di analisi che consente di identificare gli informatori e la loro quantità. Selezione del

tipo di questionario e della forma di somministrazione. Preparazione del questionario come strumento di raccolta dati.

Pre-test o test pilota

Applicazione del questionario o lavoro sul campo per la raccolta dei dati; critica e codifica delle informazioni raccolte; progettazione del processo e analisi statistica delle informazioni raccolte.

Struttura o parti del questionario

Il questionario ha generalmente la seguente struttura: Il titolo specifica a chi è indirizzato; Introduzione o presentazione; sintesi degli obiettivi del questionario, la popolazione oggetto di studio, l'istituzione che lo compone, natura anonima e scientifica delle informazioni necessarie per motivare la cooperazione degli informatori. Questi dati sono necessari quando si esegue il processo di controllo della qualità delle informazioni raccolte.

Una parte finale in cui il nome, l'indirizzo e il telefono della persona che ha fatto il questionario (quando non si è auto-amministrata) dovrebbero essere specificati, così come le osservazioni che questa persona desidera fare. In alcuni studi, questa parte del questionario include anche domande a cui deve rispondere l'intervistatore nel caso in cui l'informatore non possa essere trovato. Queste domande possono anche essere risolte con la collaborazione di terzi.

Sistema di domande

Si tratta di un insieme di domande che formano il corpo del questionario e ci consentono di ottenere informazioni per le variabili in studio. Il seguente schema è seguito per la loro formulazione:

Presupposti → variabili → indicatori → domande

Di conseguenza, tutte le domande derivanti dagli indicatori fanno parte del corpo del questionario. A loro volta, ciascun indicatore può dare origine a un sistema di domande, a seconda del tipo di popolazione oggetto di studio e degli obiettivi di ricerca. Così, un indicatore dà luogo a tre tipi di domande.

Domanda-filtro o pre-condizione è quella che differenzia le unità di analisi per determinare a chi verrà applicata la domanda che cerca i dati relativi all'indicatore in questione. Domanda sostanziale, è quello che fornisce informazioni per l'indicatore ricercato.

Domanda analitica, consente la raccolta di dati più specifici basati sulle possibili risposte che l'informatore dalla domanda sostanziale, quindi, deve essere indirizzato all'indicatore alla ricerca degli effetti per approfondire l'analisi.

Tipi di domande

Nel questionario, le domande sono stimoli ai quali le persone sono sottoposte allo scopo di ottenere informazioni per determinare il valore o la risposta delle variabili oggetto della ricerca. In questo senso, le domande costituiscono il corpo del questionario e possono essere di due tipi:

La domanda chiusa o strutturata; si tratta di quella con le alternative di risposta presentate all'informatore per la sua scelta. Questo tipo di domanda ha il rischio di non comprendere tutte le informazioni che il rispondente può dare, soprattutto se le alternative di risposta non corrispondono a quelle dell'informatore. Proprio per questo motivo, l'elenco delle alternative di risposta dovrebbe includere una risposta "altra risposta", con la possibilità di scrivere quest'altra risposta, per costruire una fonte di informazioni per l'analisi. Il vantaggio principale di questo tipo di domanda è che rende il processo statistico e l'analisi più facile.

Tipi di questionari

Come accennato in precedenza, il tipo di domanda determina il tipo di questionario. Questi possono essere:

- Questionari con domande chiuse
- Questionari con domande aperte
- Questionari misti, che mescolano domande chiuse e aperte.

Questo tipo di questionario è più utilizzato nella ricerca sociale per la raccolta dei dati. Tuttavia, altri tipi di classificazioni dei questionari potrebbero essere effettuati in relazione alla forma di amministrazione: autogestita e amministrata da terzi; allo stesso modo, i questionari possono essere semplici o precostituiti.

Criteri per determinare il tipo di domanda

I criteri che guidano principalmente il ricercatore nel decidere se una domanda deve essere chiusa o aperta sono: Il livello di informazioni dettagliate necessarie per l'analisi del problema in fase di studio; la complessità dell'aspetto della realtà o dell'argomento a cui si riferisce l'indicatore e che rende difficile la categorizzazione; la conoscenza della realtà ricercata, e che di conseguenza rende sconosciute le possibili alternative di risposta da parte dell'informatore; le risorse disponibili (tempo e denaro) per elaborare le informazioni raccolte.

Requisiti o condizioni per un'applicazione ben fatta

Una domanda ben congegnata che consenta di ottenere le informazioni richieste deve soddisfare i seguenti requisiti: universalità, cioè, che la domanda

sia comprensibile nello stesso modo per tutte le persone nell'universo di studio o popolazione a cui verrà sottoposto il questionario. In relazione a ciò, la domanda dovrà essere posta utilizzando lo stesso vocabolario della popolazione oggetto di studio, e nella preparazione sarà possibile la partecipazione di membri di questo universo, che generalmente si verifica durante il test pilota.

Chiarezza dei concetti, cioè la domanda deve esprimere austeramente ciò che deve essere misurato, e i termini e concetti in essa contenuti non devono dare luogo a più di un'interpretazione. Precisione, cioè ogni domanda deve cercare un solo dato. Non deve dare la possibilità di mescolare le risposte ed essere una fonte di errore.

Forme di gestione o applicazione del questionario

Il modo in cui il questionario viene gestito e applicato dipende dal tipo di popolazione in cui lo studio sarà fatto, il tipo di domande che fanno parte del questionario; e delle risorse disponibili (personale, tempo e denaro).

Ci sono due forme principali di gestione o applicazione del questionario, con vantaggi e svantaggi: Questionario autogestito, dove l'informatore è la persona che compila il questionario. In questo caso, il questionario viene inviato e restituito per posta, o lo stesso ricercatore lo lascia per riprenderlo dopo un tempo ragionevole per raccoglierlo.

I vantaggi principali di questa forma di applicazione del questionario sono Un maggior grado di fiducia si ottiene da parte dell'informatore nel dare le risposte. L'applicazione è meno costosa, quindi non è necessario supervisionare gli intervistatori; né la loro formazione sarà necessaria per l'applicazione dello strumento di raccolta dei dati.

I principali svantaggi sono rappresentati dal fatto che si può segnalare un alto grado di non risposta, senza la possibilità di recuperare le informazioni. Altre persone possono intervenire nella preparazione delle risposte e quindi contaminarle. Si può perdere il questionario o parte di esso.

Il questionario gestito direttamente con la collaborazione di un intervistatore, in questo caso, le persone sono addestrate agli effetti dell'applicazione del questionario agli informatori. Vantaggi: l'alto tasso di mancata risposta può essere evitato, così come la bassa affidabilità dei dati. La perdita del questionario è evitata. Si ottengono le informazioni nel periodo previsto.

3.2 INTERVISTA – *Luna Carpinelli*

Introduzione

Le interviste sono una metodologia di ricerca qualitativa utilizzata nelle scienze sociali per raccogliere dati e informazioni di natura soggettiva attraverso il dialogo diretto con i partecipanti. Le interviste consentono ai ricercatori di esplorare e acquisire una comprensione approfondita delle esperienze, delle opinioni, delle percezioni e delle prospettive dei partecipanti su un determinato argomento di studio.

Caratteristiche

Di seguito sono riportate alcune definizioni e tipi di interviste comunemente utilizzati nelle scienze sociali: **Colloquio strutturato:** Un colloquio strutturato è una forma di intervista in cui le domande sono poste in un ordine predeterminato e con una formulazione fissa. Il ricercatore segue un elenco di domande predefinite e mira ad ottenere risposte standardizzate dai partecipanti. Questo tipo di intervista è spesso utilizzato per raccogliere dati quantitativi, ad esempio per condurre sondaggi o indagini.

Intervista semi-strutturata: L'intervista semi-strutturata è un approccio più flessibile in cui il ricercatore utilizza un elenco di domande guida, ma ha la libertà di esplorare ulteriori argomenti o chiedere chiarimenti durante l'intervista. Questo tipo di colloquio consente una maggiore interazione tra il ricercatore e il partecipante, favorendo una comprensione approfondita delle esperienze e delle opinioni dei partecipanti.

Intervista non strutturata o aperta: L'intervista non strutturata è un tipo di intervista che si basa su una conversazione aperta tra il ricercatore e il partecipante, senza un elenco predefinito di domande. Il ricercatore offre spazio per la narrazione libera e spontanea da parte del partecipante, consentendo una maggiore esplorazione delle esperienze e delle prospettive individuali.

Intervista di gruppo o focus group: l'intervista di gruppo coinvolge un moderatore che facilita una discussione strutturata tra un gruppo di partecipanti. Questo tipo di intervista incoraggia la condivisione di opinioni e punti di vista all'interno del gruppo e può essere utile per esplorare dinamiche sociali, interazioni e percezioni collettive su un determinato argomento.

Intervista biografica: L'intervista biografica si concentra sulle esperienze di vita dei partecipanti, incoraggiandoli a raccontare e riflettere sulla loro storia personale. Questo tipo di intervista è particolarmente utile per comprendere

le influenze e le trasformazioni che hanno plasmato la vita dei partecipanti nel contesto sociale, culturale ed economico.

3.3 FOCUS GROUP INTERVIEW – *Jolanta Klimczak*

Introduzione

Lo sviluppo e la divulgazione di questa tecnica è stata opera dei sociologi americani Paul F. Lazarsfeld e Robert K. Merton, che l'hanno usata per testare l'impatto dei messaggi di propaganda durante la seconda guerra mondiale. Successivamente, si è evoluta per diventare un approccio applicato nelle scienze sociali e nel marketing. Nella tradizione europea è noto come "discussione di gruppo". Dal 1990, le critiche femministe e di genere della metodologia scientifica hanno sottolineato il modello androcentrico della ricerca sociale. Di conseguenza, c'è stata una riconcettualizzazione del pensiero e della ricerca sulla base di *Focus Group Interviews* (Interviste con Focus di Gruppo) (FGIs), portando a nuove possibilità per tale metodo. Queste includono la creazione di ricerche relativamente 'naturalistiche', la considerazione del contesto sociale, e un cambiamento nell'equilibrio di potere nella ricerca. Le FGI si sono anche dimostrate utili nella ricerca d'azione, in particolare per coinvolgere gruppi sottorappresentati, come le donne, che subiscono discriminazioni intersezionali. Inoltre, le FGI possono contribuire alla sensibilizzazione. (Wilkinson 1999, pag.237). Si tratta di un'analisi più approfondita di un fenomeno e una ricerca di risposte alle domande: Com'è? E perché è così?

Caratteristiche

Il metodo si basa su una discussione di un gruppo di più persone (da 6 a 9 persone, negli Stati Uniti fino a 12) della durata di 1 o 2 ore su un determinato argomento (problema di ricerca). Il gruppo è generalmente abbastanza omogeneo in termini di criteri selezionati. Dipende dagli interessi dei ricercatori e da chi vogliono conoscere. Poiché i membri del focus group sono selezionati in base a un tratto o un insieme di caratteristiche, e non si tratta di una selezione casuale, l'intervista di gruppo è un campionamento intenzionale (in un'università, questi possono includere accademici, ricercatori, personale di supporto, top manager, studenti e soggetti esterni).

La FGI è un metodo in cui le dinamiche di gruppo durante le discussioni e le interazioni tra gli intervistati sono considerate estremamente importanti. I partecipanti si stimolano a parlare l'un l'altro, confrontano le loro opinioni con quelle degli altri, hanno l'opportunità di dibattere, giustificano i

loro argomenti e possono verificare le loro opinioni. Possono reagire ai commenti degli altri, rivolgersi l'uno all'altro naturalmente, porre domande, sviluppare idee, ispirare, evocare ricordi, modificare la comunicazione e le espressioni, fare dichiarazioni complete, controllare il pensiero stereotipato, distinguere diverse unità, imparare a usare, discutere e cambiare le loro opinioni. Queste interazioni sociali sono favorevoli a rivelare bisogni, intenzioni, aspettative e atteggiamenti sociali, compresi i pregiudizi.

Il focus è guidato da un moderatore (che agisce anche come facilitatore) che dovrebbe considerare le conseguenze delle dinamiche di gruppo in termini di effetti positivi (come sinergia, effetto palla di neve, stimolazione, sicurezza e spontaneità), effetti negativi (come pensiero di gruppo, polarizzazione di gruppo, pigrizia sociale, compatibilità di gruppo) e implementare in modo coerente lo scenario di studio. Il moderatore non prende una posizione sulle questioni sollevate e non apprezza le opinioni dei singoli partecipanti (supponendo che siano equivalenti) e ci si aspetta che sia in grado di ascoltare con attenzione ed empatia, mostrare interesse per le opinioni di tutti i partecipanti, non suggerire loro le valutazioni, avere familiarità con le questioni in discussione, creare un'atmosfera amichevole e gestire abilmente la discussione in gruppo.

Procedura

Il metodo del focus assume un modo non strutturato di ottenere informazioni, ma questo non significa una discussione completamente libera. L'intervista dovrebbe essere basata su uno scenario di moderazione del quadro precedentemente sviluppato, considerando tutte le questioni di interesse per il ricercatore sotto forma di un elenco di argomenti da discutere. Il focus meeting (o sessione) si compone di tre parti. Nella prima parte dello studio, il moderatore dovrebbe accogliere i partecipanti, presentarsi, spiegare l'argomento e lo scopo dello studio, discutere le regole di partecipazione (riservatezza, anonimato, ecc.), specificare la durata della riunione, formulare aspettative verso i partecipanti e ricevere una dichiarazione scritta sulla decisione consapevole di partecipare. Qui, il moderatore prepara i partecipanti alla discussione creando un'atmosfera amichevole, facendo domande rilassanti o semplici compiti (puoi scrivere il tuo nome su un pezzo di carta?). Nella seconda parte, il moderatore procede a porre domande secondo uno scenario precedentemente sviluppato. La discussione si concentra su diverse questioni di ricerca indirizzando l'attenzione su un fenomeno selezionato ed osservandolo da molti punti di vista. Il moderatore formula domande aperte specifiche, brevi e comprensibili

su un aspetto (come...?, perché...?, in quali circostanze...?). Le domande nei focus group dovrebbero utilizzare la tecnica dell'imbuto, cioè all'inizio ci dovrebbero essere domande aperte, che riprendono un determinato argomento da una prospettiva più ampia, per poi spostarsi verso domande dettagliate gradualmente nei passaggi successivi. È altresì essenziale formulare domande sugli aspetti positivi e negativi del fenomeno studiato. Nella terza parte il moderatore verifica se è stato detto tutto ed è stato adeguatamente compreso, alla fine della riunione c'è un ritorno a questioni più generali, un riassunto.

Idealmente, in un progetto dovrebbero essere pianificate da 3 a 5 sessioni di gruppo.

Dopo le sessioni, il materiale registrato viene trascritto. A seconda degli obiettivi di ricerca, la trascrizione comporta salvare tutto ciò che è stato registrato o solo ciò che è sostanzialmente rilevante. L'essenza dell'elaborazione sui risultati dello studio del focus group sono le parole e i contesti in cui sono state utilizzate dai partecipanti, riproducendo il loro modo di percepire il fenomeno e la logica del ragionamento. Anche i messaggi non verbali sono utilizzati nell'analisi in vari gradi. Spesso utilizziamo software per l'analisi qualitativa dei dati informatici (OpenCode, Atlas, NVivo) per analizzare il materiale raccolto, combinando singole dichiarazioni in categorie più ampie o saturi e le loro sottocategorie. Poi arriva il processo di sintesi. Le conclusioni e le raccomandazioni formulate si riferiscono alle informazioni ottenute dai gruppi e si limitano alle generalizzazioni tipologiche.

I vantaggi del metodo includono il risparmio di tempo, ottenendo informazioni da poche o anche una dozzina di persone allo stesso tempo; la ricchezza di informazioni dei dati ottenuti, compresa la specificità della lingua e delle strutture di argomentazione utilizzate dai partecipanti; la natura pro-sociale della ricerca, che favorisce l'emergere di informazioni in condizioni simili al naturale processo di scambio di interazione; una relazione relativamente simmetrica ricercatore-soggetto, eliminando il formalismo; questo contatto è tipico di altri metodi di ricerca; flessibilità che consente di diversificare la struttura di ricerca nella fase di pianificazione dello scenario della sessione di ricerca; capacità di modificare lo scenario durante la sessione e da una sessione all'altra; risultati relativamente veloci; una possibilità dell'emergere di argomenti che non sono stati inclusi dal ricercatore e forse non avrebbero avuto luogo durante un colloquio individuale; effetti positivi del gruppo che influenzano le dinamiche.

Tuttavia, si dovrebbero ricordare anche le limitazioni derivanti dalla specificità del IFG come metodo, come la potenzialmente (troppo) notevole influenza del moderatore sulla qualità delle informazioni ottenute (ad esempio, troppo generale, superficiale, non esaustivo, suggerito, imposto) e le dinamiche di gruppo (cattiva atmosfera, predominio di un partecipante, mancanza di un senso di anonimato e riservatezza); il commettere errori di interpretazione nella fase di analisi dei dati ricevuti o anche il soggettivismo durante lo sviluppo di materiale empirico; la difficoltà nell'assemblaggio dei focus group o l'utilizzo di criteri errati per la selezione dei partecipanti; formulare opinioni dichiarative dei partecipanti, informare su sentimenti, esperienze e opinioni, senza la possibilità di diagnosticare il comportamento effettivo; l'emergere degli effetti negativi del gruppo e la difficoltà di stimare il vero valore del materiale di ricerca ottenuto.

Svantaggi del metodo: ottenere informazioni superficiali, non molto profonde o non sufficientemente motivate a causa di errori dei moderatori; l'impatto negativo del moderatore sul corso delle dinamiche di gruppo che porta ad una diminuzione del valore del materiale ottenuto; la possibilità di ottenere dati proposti dal moderatore o partecipante dominante; commettere errori di interpretazione nella fase di analisi dei dati ricevuti; la soggettività di chi svolge l'analisi e sviluppa il materiale empirico; l'impossibilità di garantire la riservatezza dei partecipanti alla sessione; la mancanza di anonimato, che può distorcere le dichiarazioni dei partecipanti; una difficoltà nel completare i focus group; l'utilizzo di parametri inappropriati dei partecipanti; formulazione da parte dei partecipanti di opinioni dichiarative che non si riflettono nel loro comportamento effettivo; mancanza di proprietà prognostiche - la ricerca FGI è più utile per ottenere informazioni sulle esperienze, i sentimenti e le opinioni dei partecipanti al dibattito rispetto alla previsione del loro comportamento futuro; l'emergere di molteplici effetti negativi di gruppo sovrapposti e l'impossibilità di stimare il valore effettivo in questo contesto delle informazioni ottenute.

Applicabilità alla ricerca di genere/diversità

La natura della ricerca è finalizzata a ottenere informazioni in un ambiente vicino al naturale processo di interazione che, nel caso delle questioni di genere/ diversità, è favorevole all'apertura e all'onestà. La relazione relativamente simmetrica ricercatore-soggetto elimina il formalismo tipico di altri metodi di ricerca, consente la modifica dello scenario durante la sessione e tra una sessione e l'altra, e identifica le questioni che il ricercatore non ha

preso in considerazione e potrebbero non essere apparsi in una singola intervista o indagine. Il metodo è utile nello studio di persone provenienti da gruppi sensibili (come le donne anziane, LGBTQ+) e questioni sensibili (come la violenza, la discriminazione). L'effetto positivo dei processi dinamici di gruppo è una maggiore consapevolezza di genere e l'empowerment dei partecipanti e del ricercatore.

Risorse

- Lisek-Michalska, J., (2013) *Badania fokusowe. Problemy metodologiczne i etyczne*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego (trad. it. *Ricerca mirata. Questioni metodologiche ed etiche*. Łódź: Casa Editrice dell'Università di Lodz), <https://dspace.uni.lodz.pl/bitstream/handle/11089/31412/Lisek->
- Łobocki Ł., (2005) *Zogniskowane wywiady grupowe jako metoda badawcza w polityce społecznej na przykładzie badań nad migracjami międzynarodowymi, Problemy Polityki Społecznej* (trad. it. *Interviste mirate di gruppo come metodo di ricerca in politica sociale sull'esempio della ricerca sulle migrazioni internazionali, Problemi di politica sociale*), 2005; 8:161–176
<http://www.problemypolitykispolecznej.pl/Zogniskowane-wywiady-grupowe-jako-metoda-nbadawcza-w-polityce-spolecznej-na-przykladzie,123469,0,1.html>
- Wilkinson, S., (1999) *Focus Groups. A Feminist Method*. (trad. it. *Focus Group. Un metodo femminista*). *Psychology of Women Quarterly*, 23, 221-244
<https://thestory.is/pl/journal/badania-fokusowe-grupy-fokusowe/>

Consigliati

- <https://www.nngroup.com/articles/focus-groups/>
- <https://www.userinterviews.com/ux-research-field-guide-chapter/focus-groups>
- <https://www.usability.gov/how-to-and-tools/methods/focus-groups.html>
- STEM, *International Journal of Advanced Culture Technology* Vol.8 No.3 280-284 (2020)
- DOI <https://doi.org/10.17703/IJACT.2020.8.3.280>

3.4 CASO STUDIO – *Andri Christoforou*

Introduzione

Un caso studio può essere concettualizzato come un metodo utilizzato per raccogliere informazioni sistematicamente su un caso specifico. Il caso può essere un individuo, un gruppo, un ambiente sociale, o un evento, tra gli altri. L'obiettivo dell'approccio del caso studio è quello di migliorare la nostra comprensione di come l'unità della nostra analisi funziona e possa funzionare.

Caratteristiche

L'approccio del caso studio rientra nella prospettiva "socio costruttivista" delle scienze sociali. Il suo presupposto di fondo è che la "realtà sociale" sia creata attraverso l'interazione sociale socio-culturale, storica e politica.

Nel complesso, l'approccio del caso studio favorisce un'indagine approfondita piuttosto che una semplice descrizione. Di solito sono utilizzati molteplici metodi di ricerca e fonti di dati, tra cui osservazione, interviste, analisi documentale, o qualsiasi altro metodo che darebbe dati ricchi e dettagliati. I metodi esatti da utilizzare in un determinato caso studio dipendono da una serie di fattori, come lo scopo dello studio, la disponibilità di risorse, il contesto disciplinare e il caso stesso.

Il principale vantaggio dei casi studio è che consentono analisi approfondite dei casi, pur rappresentando la prospettiva dei soggetti.

Procedura

Anche se la procedura varia a seconda del contesto di ricerca e del quadro teorico, il metodo in genere prevede i seguenti passaggi:

Definizione delle domande di ricerca: Queste domande dovrebbero guidare la selezione del caso da indagare, così come il tipo di analisi.

Selezione del caso: Identificazione dei casi potenziali che sono rilevanti per l'argomento e la giustificazione per il caso/i casi scelto/i.

Decisione sulla progettazione della ricerca, compresi i metodi di raccolta dei dati.

Raccolta dei dati: si raccomanda la triangolazione (utilizzando più fonti di dati) per garantire la validità e l'affidabilità.

Analisi dei dati: Eseguita secondo i metodi di raccolta dei dati utilizzati. Interpretazione e analisi: Affrontare questioni di ricerca, conclusioni, implicazioni.

Applicabilità alla ricerca sul genere/diversità

I casi studio sulla parità di genere nel mondo accademico possono fornire informazioni preziose che possono essere utilizzate per la diagnosi di una

situazione esistente, nonché per il monitoraggio e la valutazione delle iniziative orientate verso la parità di genere. Il caso potrebbe essere un dipartimento specifico, un gruppo di accademici, una politica, un'iniziativa, un curriculum, un progetto di ricerca, una serie di corsi di formazione, ecc. Esempi di casi studio condotti nella zona includono il caso di una facoltà di fisica presso un'università svedese (Viefers et al., 2006), le esperienze delle donne manager accademiche in un'università australiana (Kloot, 2004), il caso della resistenza organizzativa alla parità di genere in un'università irlandese (Hodgins et al., 2022), e il personale e le esperienze degli studenti di molestie sessuali in un'università del Regno Unito (McCarry & Jones, 2021). Casi multipli possono essere utilizzati anche per un'analisi comparativa (ad esempio, Nielsen, 2016).

Riferimenti bibliografici

- Berg, B. L., & Lune, H. (2017). *Qualitative research methods for the social sciences* (trad. it. *Metodi di ricerca qualitativa per le scienze sociali*), (9th ed.) Pearson.
- Hodgins, M., O'Connor, P. and Buckley, L.-A. (2022). *Institutional Change and Organisational Resistance to Gender Equality in Higher Education: An Irish Case Study*. (*Cambiamento istituzionale e resistenza organizzativa alla parità di genere nell'istruzione superiore: un caso di studio irlandese*), *Administrative Sciences*, 12(2), p.59. doi:10.3390/admsci12020059.
- Kloot, L. (2004). *Women and leadership in universities: a case study of women academic managers*. (*Donne e leadership nelle università: un caso di studio delle donne manager accademiche*), *International Journal of Public Sector Management*, 17(6), pp.470–485. doi: 10.1108/09513550410554760.
- McCarry, M. and Jones, C. (2021). The equality paradox: sexual harassment and gender inequality in a UK university. (*Il paradosso della parità: molestie sessuali e disuguaglianza di genere in un'università britannica*), *Journal of Gender Studies*, 31(8), pp.1–13. doi:10.1080/09589236.2021.2007471.
- Nielsen, M.W. (2016). *Scandinavian Approaches to Gender Equality in Academia: A Comparative Study*. (trad. it. *Approcci scandinavi alla parità di genere nel mondo accademico: uno studio comparativo*), *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61(3), pp.295–318. doi: 10.1080/00313831.2016.1147066.

- Somekh B. & Lewin C. (2005). *Research methods in the social sciences*. (trad. it. *Metodi di ricerca nelle scienze sociali*), SAGE Publications.
- Viefers, S.F., Christie, M.F. and Ferdos, F. (2006). *Gender equity in higher education: why and how? A case study of gender issues in a science faculty*. (trad. it. *Equità di genere nell'istruzione superiore: perché e come? Un caso studio di questioni di genere in una facoltà di scienze*), *European Journal of Engineering Education*, 31(1), pp.15–22. doi:10.1080/03043790500429948.

Risorse consigliate

- Lewis-Beck, M. S., Bryman, A., & Liao, T. F. (Eds.) (2004). *The SAGE encyclopedia of social science research methods* (trad. it. *L'enciclopedia SAGE sui metodi di ricerca delle scienze sociali*). (Vols. 1-3). SAGE Publications.

3.5 RICERCA SUL DIARIO – *Andri Christoforou*

Introduzione

La ricerca sul diario è un metodo efficace per raccogliere dati su base regolare direttamente dai partecipanti. Servendo come strumenti di ricerca, i diari offrono ai ricercatori approfondimenti sulle esperienze, i comportamenti, i pensieri e le interpretazioni dei partecipanti sul tema di interesse. Anche se la ricerca sul diario può ospitare sia approcci quantitativi (ad esempio, risposte strutturate e liste di controllo fisse) che qualitativi (ad esempio, istruzioni aperte), così come progetti di metodi misti, la forma più comune della ricerca sul diario è il metodo del diario qualitativo.

Caratteristiche

I metodi del diario qualitativo comprendono diversi formati come diari scritti a mano, elettronici, visivi, audio, video e online. I metodi di raccolta dei dati includono comunemente domande o richieste aperte, in cui i partecipanti possono esprimere le loro opinioni in un formato non strutturato. Questo tipo di ricerca presenta numerosi vantaggi, tra cui la raccolta di esperienze dal punto di vista dei partecipanti senza l'interferenza dei ricercatori, la fornitura di dettagli specifici del contesto che offre una comprensione olistica del tema, la sensibilità dei dati in termini di tempo (vale a dire, i dati sono basati su eventi attuali piuttosto che fare affidamento su un'interpretazione retrospettiva), e la raccolta di informazioni sensibili in modo non intrusivo.

È comune per i ricercatori integrare i dati del diario con interviste dei partecipanti per affrontare informazioni incomplete o chiedere ulteriori chiarimenti. I dati raccolti attraverso i diari vengono solitamente analizzati attraverso analisi tematiche e/o di contenuto.

Procedura

Il metodo in genere comporta i seguenti passaggi:

Formulazione di domande di ricerca;

Progettazione e Pianificazione dello Studio, compresa la selezione della popolazione e del campione (ad esempio, numero e caratteristiche dei partecipanti) e decisioni sul formato del diario;

Reclutamento dei partecipanti e Consenso Informato;

Fornitura di linee guida chiare ai partecipanti (ad esempio, ciò che i partecipanti dovrebbero includere nelle loro voci del diario, frequenza e durata delle voci del diario);

Raccolta dati: comunicazione regolare tra i ricercatori e i partecipanti, monitoraggio del processo, follow-up con interviste, se necessario;

Analisi dei dati: Trascrizione se necessario, codifica e sviluppo del tema;

Interpretazione e analisi: Affrontare questioni di ricerca, conclusioni, implicazioni.

Applicabilità alla ricerca di genere/diversità

La ricerca sul diario è un metodo efficace per ottenere informazioni, soprattutto su argomenti sensibili, dal punto di vista dei partecipanti. Può essere utilizzato per argomenti relativi a tutti gli aspetti della parità di genere e della diversità nel mondo accademico, anche se dovrebbe essere presa in considerazione la preparazione organizzativa per impegnarsi con risultati di ricerca potenzialmente sensibili e procedere con interventi. Gli studi sul diario sono particolarmente utili per la diagnosi di una situazione esistente. La ricerca di Plowman (2010), ad esempio, ha esplorato le norme e le pratiche di genere all'interno della cultura organizzativa chiedendo ai dipendenti di tenere diari che riflettano sugli aspetti legati al genere all'interno del loro posto di lavoro. Allo stesso modo, Swim et al. (2001) hanno utilizzato i risultati di tre studi quotidiani sul diario per indagare la frequenza, la natura e l'effetto del sessismo quotidiano sugli studenti universitari. Infine, la ricerca sul diario può essere utilizzata anche per monitorare e valutare procedure istituzionali, politiche e interventi per il miglioramento della parità, della diversità e dell'inclusività.

Riferimenti bibliografici

- Hyers, L.L. (2018). *Diary Methods: Understanding Qualitative Research*. (trad. it. *Metodi del diario: comprensione della ricerca qualitativa*), Oxford University Press.
- Lischetzke, T. (2014). *Daily Diary Methodology*. (trad. it. *Metodologia del diario giornaliero*), In: Michalos, A.C. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_657
- Plowman, P.J. (2010). *The diary project: revealing the gendered organisation*. (trad. it. *Il progetto del diario: rivelare l'organizzazione di genere*), *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 5(1), pp.28–46. <https://doi.org/10.1108/17465641011042017>
- Swim, J.K., Hyers, L.L., Cohen, L.L. and Ferguson, M.J. (2001). *Everyday Sexism: Evidence for Its Incidence, Nature, and Psychological Impact from Three Daily Diary Studies*. (trad. it. *Il sessismo quotidiano: evidenza per la sua incidenza, natura e impatto psicologico da tre studi diari giornalieri*) *Journal of Social Issues*, 57(1), pp.31–53. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00200>
- Unterhitzenberger, C. and Lawrence, K. (2022). *Diary method in project studies* (trad. it. *Il metodo del diario negli studi di progetto*). *Project Leadership and Society*, 3, p.100054. doi: <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100054>
- Gilbert, N. (1993). *Social Research Update 2: Using diaries in social research*. (trad. it. *Aggiornamento di ricerca sociale 2: Utilizzando diari nella ricerca sociale*), Disponibile su: <https://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU2.html>.

Altre risorse

- Lewis-Beck, M.S., Bryman, A. and Liao, T.F. (2004). *The SAGE encyclopedia of social science research methods*. (trad. it. *L'Enciclopedia SAGE sui metodi di ricerca delle scienze sociali*), Thousand Oaks, Calif.: Sage.

3.6 LETTERATURA GRIGIA – Janet Mifsud

Introduzione

Il termine letteratura grigia è usato per descrivere una vasta gamma di tipi di informazioni che normalmente non sono incluse nelle bibliografie, basi di

dati bibliografiche o servizi scientifici di astrazione e di indicizzazione, in quanto non sono stampate né distribuite attraverso normali canali editoriali.

Caratteristiche

Suddetta letteratura grigia normalmente include materiale da rapporti di ricerca o newsletter, interviste, documenti di lavoro, tesi, libri bianchi, materiale internet, come liste di discussione e-mail, materiale di social media da tweet, wiki, forum di discussione, blog, podcast, ecc, linee guida, documenti politici e rapporti di mercato, relazioni tecniche prodotte da dipartimenti governativi, accademici, imprese e industria. Questo materiale può essere cercato utilizzando alcuni servizi bibliografici standard sul Web (come ad esempio tesi Abstracts), altri manualmente attraverso siti web.

Procedura

Mentre questo materiale non può mai essere pubblicato in una rivista scientifica *peer reviewed*, può essere considerato da alcuni come una risorsa di ricerca importante, poiché evita la polarizzazione potenziale di ricerca soltanto su carta, con risultati statisticamente significativi poiché tali editori possono avere una strategia di pubblicazione basata più sul profitto. Inoltre, la letteratura di ricerca formalmente pubblicata, questa può essere disponibile solo a volte dopo una lunga revisione tra pari e un processo di pubblicazione editoriale, mentre la letteratura grigia può essere più attuale e fornire informazioni sulla ricerca emergente. Allo stesso modo, le fonti nella letteratura grigia possono essere più diverse, creative e innovative, poiché gli editori commerciali tradizionali possono avere un contenuto più conservatore e tradizionale.

Applicabilità alla ricerca di genere/diversità

I ricercatori dovrebbero essere consapevoli del fatto che le fonti di letteratura grigia possono variare enormemente in termini di qualità, in quanto non vi è alcuna revisione tra le parti coinvolte, e quindi ci possono essere pregiudizi intrinseci nelle informazioni fornite. I ricercatori che utilizzano la letteratura grigia devono imparare a utilizzare le proprie competenze personali, il giudizio e le capacità di pensiero critico per valutare correttamente questo tipo di informazioni. È inoltre necessario sviluppare argomentazioni adeguate per poter valutare correttamente se il materiale in tali fonti ha la qualità necessaria, l'affidabilità e potenziali pregiudizi per considerare quelli da segnalare.

Inoltre, poiché la letteratura grigia non è formalmente pubblicata, e molto spesso si trova solo su Internet, può essere difficile identificare un autore, a

volte anche una data esatta di quando il materiale è stato scritto, così come la fonte esatta dei dati e delle informazioni che sono segnalati. I ricercatori che utilizzano la letteratura grigia dovrebbero valutare attentamente e considerare lo scopo esatto della ricerca e il tipo di informazioni necessarie per garantire che la ricerca in tale letteratura sia adeguatamente mirata. Ciò è tanto più vero in quanto alcuni di questi materiali possono essere difficili da trovare e ce ne possono essere molti, a volte con informazioni contrastanti o fornite in modo non organizzato. Setacciare la letteratura grigia, così come localizzare le informazioni richieste, può essere un importante compito che richiede tempo, in quanto potrebbe richiedere la ricerca manuale di materiali come blog, resoconti di giornali, atti di conferenze, contattare i ricercatori che non sarebbero adeguatamente indicizzati. È applicabile alla ricerca sul genere/diversità in quanto vi è una grande quantità di prove aneddotiche nella letteratura grigia sul genere e la diversità che, se reperite, possono fornire prove chiave per stabilire ulteriori ricerche in questo campo.

La ricerca attraverso tale letteratura può essere facilitata utilizzando centri di documentazione specializzati. Come il sistema internazionale interbibliotecario OCLC negli Stati Uniti e la British Library nel Regno Unito. I bibliotecari possono essere un'eccellente fonte di conoscenza di tale letteratura e questo tipo di competenza è in fase di sviluppo in una specialità.

Riferimenti bibliografici

- *Management and Use of Grey Literature in Special Libraries* (trad. it. *Gestione e Uso della Letteratura Grigia in Biblioteche Speciali*). Disponibile su: https://www.researchgate.net/publication/346189736_Management_and_Use_of_Grey_Literature_in_Special_Libraries [accessed Feb 08 2023]
- *Third International Conference on Grey Literature in 1997* (trad. it. *Terza Conferenza Internazionale sulla Letteratura Grigia nel 1997*), (ICGL Luxembourg definition, 1997 - Expanded in New York, 2004).

Risorse consigliate

(esempi di risorse utili ad ampliare la conoscenza)

- *Grey literature: What is Grey Literature?* (trad. it. *Letteratura grigia: Cos'è la Letteratura Grigia?*), Monash University
<https://guides.lib.monash.edu/grey-literature/whatisgreyliterature>

- *What is gray literature? How do I search for it?* (trad. it. *Cos'è la Letteratura Grigia? Come la cerco?*) John Hopkins University
<https://welch.jhmi.edu/get-help/what-gray-literature-how-do-i-search-it>

- Wanda Marsolek, Shannon L. Farrell, Julia A. Kelly, and Kristen Cooper. *Grey literature - Advocating for diverse voices, increased use, improved access, and preservation* (trad. it. *Letteratura grigia - Sostenere voci diverse, maggiore uso, migliore accesso e conservazione*) *College and Research Libraries news* Vol. 82, No 2 (2021)
<https://crln.acrl.org/index.php/crlnews/article/view/24807/32644>

3.7 PENSIERO PROGETTUALE – Roderick Vassallo

Introduzione

Il pensiero progettuale è un approccio centrato sull'uomo verso la risoluzione dei problemi, che coinvolge empatia, sperimentazione e processi passo-passo. È usato per capire i bisogni ed i punti di vista delle persone per le quali viene progettato un prodotto/ servizio e per trovare soluzioni creative che soddisfino tali esigenze.

Caratteristiche

Il pensiero progettuale incoraggia un approccio non lineare e flessibile alla risoluzione dei problemi e può essere applicato ad una vasta gamma di discipline e situazioni. È stato utilizzato nella progettazione del prodotto, nella progettazione di servizio e nella progettazione urbana tra le altre cose. L'obiettivo del design thinking è quello di creare soluzioni innovative e centrate sull'utente che soddisfino le esigenze del mondo reale.

Il pensiero progettuale può essere applicato in vari settori, tra cui sanità e finanza. Nel settore sanitario, il design thinking mira a migliorare l'esperienza del paziente comprendendo le sue esigenze e creando spazi centrati sull'utente negli ospedali. Questo approccio cerca di ridurre lo stress del paziente e aumentare la soddisfazione complessiva. Nel settore finanziario, il design thinking viene utilizzato per migliorare l'esperienza del cliente nell'online banking. Attraverso l'empatia con i clienti e l'identificazione dei limiti delle piattaforme esistenti, il design thinking consente di ri-progettare e introdurre nuove funzionalità che migliorano l'usabilità e l'efficienza. In definitiva, questo si traduce in una maggiore soddisfazione del cliente e l'utilizzo della piattaforma.

Procedura

Il metodo in genere comporta i seguenti passaggi:

1. **Empatizzare:** Comprendere il problema dal punto di vista dell'utente conducendo ricerche e raccogliendo intuizioni. Questo passaggio è fondamentale, in quanto fornisce le basi per tutti i passaggi successivi. Comprendere le esigenze, i desideri e i punti deboli dell'utente è essenziale per essere in grado di progettare una soluzione che sia pertinente e utile per lui.

2. **Definire:** Articolare chiaramente il problema e identificare le opportunità chiave per novità e soluzioni originali. Questo passaggio aiuta a concentrarsi sugli aspetti più importanti del problema e a creare una chiara dichiarazione del problema che può guidare il processo di progettazione.

3. **Ideare:** Generare una vasta gamma di idee e soluzioni possibili attraverso il brainstorming e altre tecniche creative. Questo passo consiste nel generare quante più soluzioni possibili, senza giudicarle o filtrarle troppo. L'obiettivo è quello di avere una vasta gamma di opzioni tra cui scegliere.

4. **Prototipo:** crea una rappresentazione di una o più delle idee migliori e cruciali. Questo passo consiste nel prendere una o più idee generate nel passaggio precedente e crearne una rappresentazione tangibile. Questo può essere un modello fisico, un prototipo cartaceo o un prototipo digitale.

5. **Test:** Raccogliere feedback sul prototipo e utilizzarlo per informare ulteriori sviluppi. Questo passaggio è fondamentale per convalidare le ipotesi fatte nei passaggi precedenti e per raccogliere feedback da utenti reali. Questo feedback viene poi utilizzato per iterare il design e migliorarlo. Applicabilità alla ricerca di genere/ diversità.

Il pensiero progettuale può essere utilizzato per redigere e introdurre un piano di uguaglianza di genere in un istituto universitario seguendo questi passaggi:

1. **Empatizzare:** comprendere la situazione attuale di un'università specifica e le esigenze delle parti interessate coinvolte. Ciò include condurre ricerche all'interno dell'istituto e raccogliere informazioni da studenti, docenti, personale e amministratori per comprendere lo stato attuale della parità di genere all'università. Questa ricerca può includere interviste, sondaggi online, focus group e altri metodi per raccogliere dati sulle esperienze e percezioni di diversi gruppi.

2. **Definire:** articolare chiaramente il problema e individuare le principali opportunità di miglioramento in linea con gli organismi ufficiali. Questo passo contribuirà a definire l'ambito del Piano per l'uguaglianza di genere e

di identificare le aree specifiche in cui l'università deve concentrare i suoi sforzi. Ciò può includere questioni come la sottorappresentazione di un genere in alcuni campi di studio o la mancanza di sostegno per le figure dei genitori che lavorano durante gli studi universitari.

3. **Ideare:** generare una vasta gamma di idee. Questo passaggio comporterà il brainstorming e altre tecniche creative per generare una varietà di possibili soluzioni ai problemi identificati. Ciò può includere idee per politiche, programmi e iniziative che possono sostenere la parità di genere presso l'università.

4. **Prototipo:** creare una bozza del piano per l'uguaglianza di genere. Questo passo comporterà prendere le migliori idee generate e la creazione di un progetto di piano che l'università prenderà per promuovere la parità di genere.

5. **Test:** raccogliere feedback sul progetto di piano per l'uguaglianza di genere all'interno dell'istituzione e delle parti interessate e utilizzarlo per informare ulteriori sviluppi.

Applicabilità alla ricerca di genere/diversità

Il pensiero progettuale garantisce uno sviluppo completo e centrato sull'utente del piano di uguaglianza di genere presso l'università. Il coinvolgimento delle parti interessate favorisce l'impegno e il sostegno, essenziali per il successo del piano nella promozione della parità di genere.

Riferimenti bibliografici

- *Design Thinking for Educators* (trad. it. *Pensiero Progettuale per Educatori*) [IDEO] [Online] Disponibile all'indirizzo: <https://www.ideo.com/post/design-thinking-for-educators> [Accesso: 20 giugno 2023]
- Harvard Business Review [HBR] [Online] Disponibile all'indirizzo: <https://hbr.org/topic/design-thinking> [Accesso: 14 Feb 2023]
- Stanford d.school [Online] Disponibile all'indirizzo: <https://dschool.stanford.edu/resources> [Accesso: 14 Feb 2023]

3.8 RESEARCH WALK METHOD, METODO DELLA PASSEGGIATA DI RICERCA – Jolanta Klimczak

Introduzione

Una passeggiata di ricerca è un metodo qualitativo che combina l'osservazione dei partecipanti e interviste. È uno strumento prezioso per i

ricercatori in vari campi, in particolare quelli interessati a studiare le esperienze quotidiane degli individui nel loro ambiente naturale.

Caratteristiche

Il metodo è utilizzato per studiare la percezione sociale e individuale e l'uso dello spazio dalla prospettiva dell'etnografia, dell'antropologia, della sociologia o della geografia sociale. Finora, a volte è stato usato per studiare come lo spazio viene percepito e valorizzato, come lo spazio viene addomesticato e quale significato gli viene dato; come viene utilizzato lo spazio, quali pratiche sociali sono associate con uno spazio o un altro; come viene costruito lo spazio nella biografia individuale, come si costruisce nella memoria sociale. Il *Research Walk Method* (RWM) permette di vedere elementi dello spazio rilevanti dal punto di vista dei rappresentanti di diverse categorie sociali e di scoprire differenze nell'esperienza dello spazio dovute alla struttura di classe o al genere (O'Neill, Roberts, 2020, p.9-10). La prospettiva dei soggetti è cruciale per il ricercatore: durante il processo, associazioni, significati ed emozioni si attivano nei soggetti, derivanti da esperienze precedenti, e sono la fonte di valorizzazione di un determinato spazio e di creazione di luoghi significativi. D'altra parte, il ricercatore impara l'area usando l'esperienza di qualcun altro e preferisce la prospettiva dei soggetti alla propria senza rinunciare all'auto-osservazione e al monitoraggio della sua esperienza sensoriale.

Procedura

Il numero di percorsi di ricerca e le attività di accompagnamento dipendono dall'obiettivo della ricerca; non ultimo, si può presumere che ogni passeggiata sia audiovisiva e utilizzata per intervistare i partecipanti alla ricerca. Allo stesso tempo, il ricercatore conduce osservazioni partecipative, i cui risultati vengono annotati e riportati ogni volta. Di conseguenza, il percorso di ricerca combina due metodi: il classico colloquio e l'osservazione, con diversi vantaggi aggiuntivi: oltre al dittafono e alla fotocamera, come registratori del processo, le funzioni di uno scrittore specifico - specialmente delle esperienze sensoriali - sono eseguite dal corpo dell'intervistato e del ricercatore; un ruolo attivo è svolto dal luogo stesso (con i suoi odori, luce e colore, temperatura e rumore...), che stimola ulteriormente lo scambio di opinioni, ricordi e idee, e amplia il contesto; la passeggiata di ricerca rende possibile verbalizzare ciò che in precedenza sembrava impossibile verbalizzare e scrivere o sfuggire alla memoria e non è stato pensato (Nózka e Martini, 2015, pp.47-49).

Vari strumenti possono accompagnare una passeggiata di ricerca. Uno è una mappa mentale, cioè un'immagine disegnata dai ricercatori di un dato spazio: una città, un quartiere, una città universitaria, un parco, un campus, ecc. Nel disegnare la mappa, i partecipanti sono guidati da cinque categorie (indicate da K. Lynch) per analizzare un determinato luogo: percorso (cioè le strade che si percorrono e che, secondo loro, collegano oggetti particolari nello spazio), bordo (cioè il confine in cui un insediamento, parco, città universitaria, per esempio, finisce sotto forma di una strada, edificio, campo sportivo, ecc), nodo (cioè luoghi in cui si incontrano diversi elementi e funzioni, in cui le persone si riuniscono per scopi diversi), area (cioè qualche regione nella zona disegnata, che per esempio è aggirata o viene utilizzata per la ricreazione), punto di riferimento (cioè un punto di riferimento che si distingue per la sua forma, dimensione, storia, che la maggior parte delle persone associano ad esso). Una passeggiata di ricerca può utilizzare mappe mentali per esplorare e verificare immagini (e stereotipi) di spazi sociali prodotti dai partecipanti alla ricerca e identificare luoghi significativi per le persone o i gruppi sociali studiati.

Riferimenti bibliografici

- Kusenbach M., (2003) *Street phenomenology: The go-along as ethnographic research tool* (trad. it. *La fenomenologia di strada: il go-along come strumento di ricerca etnografica*), *Ethnography*. 4(3), 455-485
<https://doi.org/10.1177/146613810343007>
- O'Neill, M., Roberts, B., (2020) *Walking Methods: Research on the Move* (trad. it *Walking Methods: Ricerca in movimento*), NY: Routledge.
- Nózka M., Martini N., (2015) *Metody mobilne i wizualne w praktyce badawczej. Zastosowanie fotospaceru w socjologicznych badaniach map mentalnych i zachowań terytorialnych ludzi. Przegląd Socjologii Jakościowej*, (trad. it. *Metodi mobili e visivi nella pratica della ricerca. L'uso di una passeggiata fotografica in studi sociologici di mappe mentali e il comportamento territoriale delle persone. Revisione della sociologia qualitativa*). t.11, n.4, pp. 34-50
www.przegladsocjologiijakosciowej.org

Risorse Consigliate

- <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2020.06.002>

- Kabk Lectorate Design, *Walking a research method in art and design* (trad. it. *Percorrere un metodo di ricerca nell'arte e nel design*), https://issuu.com/kabk/docs/kabk_designlectorate_walkingpublication

- Lynch, K., (1960) *Image of The City* (trad. it. *Immagine della Città*) <https://www.scribd.com/document/326253949/Kevin-Lynch-Image-of-the-City-1960-pdf#>

3.9 ESERCIZI DI MAPPATURA – *Roderick Vassallo*

Gli esercizi di mappatura sono un metodo utilizzato per rappresentare visivamente le relazioni tra le diverse componenti di un sistema o di un processo. L'obiettivo di questi esercizi è identificare le connessioni e le dipendenze tra elementi o parti, così come le potenziali aree di miglioramento o ottimizzazione. Un metodo per condurre esercizi di mappatura consiste nell'identificare gli elementi chiave del sistema o del processo oggetto di indagine. Questi elementi possono essere rappresentati pittoricamente usando simboli o icone, e sono tipicamente disposti su un grande foglio di carta, una lavagna bianca o uno spazio digitale. Una volta che gli elementi sono stati identificati, si possono usare linee o frecce per collegarli e indicare le relazioni tra loro. Alcuni esempi di esercizi di mappatura includono:

Mappatura del Processo (*Process Mapping*): Questo è un metodo utilizzato per rappresentare visivamente i passaggi e le attività coinvolte in un processo o flusso di lavoro specifico. Consente alle parti interessate di identificare colli di bottiglia, problemi di flusso e aree di rifiuti o improduttività. Questo viene fatto al fine di creare una comprensione condivisa del processo tra i membri del team e le parti interessate.

Mappatura Mentale (*Mind Mapping*): Questo è un metodo utilizzato per organizzare e rappresentare idee, principi e concetti. Un'idea centrale è posta al centro della mappa, con le relative idee che si diramano da essa. Questo può essere utilizzato per il brainstorming e la generazione di idee, nonché per organizzare e strutturare le informazioni per un progetto, una presentazione o un incarico.

Analisi SWOT: Questo è un metodo utilizzato per valutare i punti di forza, le debolezze, le opportunità e le minacce di un'azienda, di un progetto o di un'organizzazione. Consente agli stakeholder di identificare fattori interni ed esterni che possono influenzare il successo dell'organizzazione e di sviluppare strategie per affrontarli.

Mappatura del Flusso di Valori (*Value Stream Mapping*): Questo è un metodo utilizzato per mappare il flusso di materiali e informazioni in un processo di produzione o produzione. L'obiettivo è identificare le aree in cui si verificano sprechi o inefficienze e creare una rappresentazione visiva del processo che può essere utilizzato per apportare miglioramenti.

In questi esempi, gli esercizi di mappatura sono utilizzati per identificare il flusso di materiali, informazioni e idee attraverso un sistema e per identificare aree di inefficienza o opportunità. Ciò consente alle parti interessate di identificare colli di bottiglia, problemi di flusso e aree di improduttività. È anche uno strumento utile per creare una comprensione condivisa di un sistema o di un processo tra i membri del team e le parti interessate. Inoltre, gli esercizi di mappatura possono essere utilizzati per identificare opportunità di miglioramento dei processi, riduzione dei costi e aumento dell'efficienza.

Gli esercizi di mappatura possono essere utilizzati per redigere e introdurre un piano di uguaglianza di genere in un'università rappresentando visivamente lo stato attuale della parità di genere all'interno dell'istituzione e identificando le aree di miglioramento.

Un approccio potrebbe essere quello di iniziare identificando elementi chiave dell'istituzione che sono legati alla parità di genere, come le pratiche di reclutamento e assunzione, lo sviluppo e la promozione del personale, e la cultura del campus e l'ambiente. Questi elementi possono essere rappresentati da simboli o icone utilizzando uno spazio fisico (foglio o lavagna) o virtuale.

Successivamente, si possono usare linee o frecce per collegare gli elementi e indicare le relazioni tra loro. Ad esempio, le pratiche di reclutamento e assunzione possono essere collegate allo sviluppo e alla promozione dei dipendenti, che a loro volta possono essere collegati alla cultura e all'ambiente del campus. Ciò consentirà alle parti interessate di vedere in che modo i diversi elementi dell'istituzione sono collegati e come possono avere un impatto sulla parità di genere.

Una volta che l'attuale stato della parità di genere all'interno dell'istituzione è stato mappato, il passo successivo sarebbe quello di identificare le aree di miglioramento. Questo potrebbe essere fatto evidenziando aree sulla mappa in cui ci sono lacune, problemi, o carenze, o identificando aree in cui i rapporti tra gli elementi non sono così forti come dovrebbero essere.

Le informazioni raccolte dall'esercizio di mappatura possono quindi essere utilizzate per redigere un piano per l'uguaglianza di genere che affronti le aree di miglioramento individuate. Il piano può includere azioni e iniziative

specifiche volte a migliorare le pratiche di assunzione e assunzione, lo sviluppo e la promozione dei dipendenti e la cultura e l'ambiente del campus.

Infine, il piano per l'uguaglianza di genere può essere condiviso e discusso con le parti interessate e attuato nell'istituto universitario. L'esercizio di mappatura può anche essere utilizzato come strumento per monitorare e valutare i progressi del piano per l'uguaglianza di genere nel tempo.

Vale la pena ricordare che i piani per l'uguaglianza di genere non sono uno sforzo una tantum, ma un processo in corso. Pertanto, l'esercizio di mappatura dovrebbe essere ripetuto su base regolare per garantire che l'istituto universitario lavori continuamente verso la parità di genere.

Riferimenti bibliografici

- Il sito IDEO include numerosi articoli sugli esercizi di mappatura mentale, incluso come usarli nel pensiero progettuale e come guidare sessioni efficaci di mappatura: <https://www.ideo.com/topic/mapping>.
- *The Design Thinking Playbook* (trad. it. *Il Manuale di Pensiero Progettuale*): <https://designthinkingplaybook.com/mapping>.
- *A Guide to Mind Mapping* (trad. it. *Una Guida alla Mappatura Mentale*): https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_01.htm.
- The Noun Project: <https://thenounproject.com/>

3.10 RICERCA AZIONE PARTECIPATIVA – Jolanta Klimczak

Introduzione

La Ricerca Azione Partecipativa (PAR) è un approccio metodologico internamente differenziato che coinvolge vari metodi di diagnosi, analisi, monitoraggio e valutazione di molteplici carenze o problemi in organizzazioni e istituzioni sociali.

Il termine "ricerca-azione" è stato coniato nel 1940 da Kurt Lewin, uno psicologo sociale tedesco-americano universalmente considerato il fondatore in questo campo. Nel 1946 pubblicò "Action Research and Minority Problems", richiamando l'attenzione sul potenziale della conoscenza scientifica, combinata con il coinvolgimento e l'azione delle comunità locali e dei membri di gruppi sociali emarginati, per risolvere i problemi sociali e trasformare le condizioni di vita. La PAR ha guadagnato popolarità negli anni '70 grazie all'educatore critico

Paolo Freire, che, costruendo un progetto di pedagogia degli oppressi, ha promosso l'inclusione delle comunità nel risolvere i loro problemi pressanti sviluppando la consapevolezza critica delle cause, condizioni e conseguenze dell'attuale posizione nella gerarchia sociale dei gruppi e delle comunità. Il concetto di "ricerca partecipativa" è stato introdotto al discorso scientifico dal sociologo colombiano Fals-Borda. Egli ha visto la ricerca partecipativa come una metodologia specifica per potenziare i gruppi esclusi, offrendo strumenti teorici ed empirici per esercitare pressione attraverso progetti sociali, azioni o lotte. (Brzozowska-Brywczyńska 2019, p. 93).

Caratteristiche

La PAR è una ricerca democratica, perché presuppone la partecipazione di tutti i partecipanti al processo di ricerca; equa, perché presuppone l'equivalenza dei diversi contributi dei partecipanti allo sviluppo locale, conoscenza pratica; ed è emancipatoria perché presuppone l'azione per superare la disuguaglianza, l'emarginazione e l'oppressione.

Essa ha applicazioni nel lavoro educativo, accademico e comunitario, aiutando educatori, ricercatori e attivisti sociali a preparare rapidamente soluzioni e proposte di cambiamento attese in ogni luogo e momento a causa delle carenze scoperte. La PAR può anche progettare e organizzare processi educativi, scientifici o di altro tipo per migliorare varie funzioni e attività, non solo per compensare le debolezze. La PAR è altamente adattabile, consentendo ai ricercatori di adattare l'analisi alle loro esigenze e apportare modifiche pratiche a livello individuale. Fornisce un percorso diretto e applicabile per risolvere i problemi radicati piuttosto che suggerire quelli complicati. Offre un elevato livello di applicazione pratica della ricerca. Un'azione di ricerca condotta correttamente può dare ai partecipanti il potere, informare il cambiamento sociale e consentire loro di apportare cambiamenti significativi alla comunità. Può essere utilizzato sia con dati quantitativi che qualitativi. La PAR ha una generalizzabilità limitata grazie alla sua natura flessibile. Spesso deve essere vista come teoricamente rigorosa.

La ricerca d'azione può essere complicata dal punto di vista etico, in quanto i partecipanti possono sentirsi spinti a partecipare o a partecipare in un certo modo. Lo studio ha un alto rischio di pregiudizi, come il bias di selezione, il bias di desiderabilità sociale o il bias cognitivo. Possono sorgere difficoltà nel distinguere tra azione e ricerca, e i ritardi nell'attuazione della ricerca azione a causa di vari motivi che sono difficili da controllare per i ricercatori sono standard.

Procedura

L'attenzione ai metodi di ricerca partecipativa è essenziale per la creazione della conoscenza da un lato e per la collaborazione democratica dall'altro. Consente ai ricercatori di penetrare strati profondi di saggezza collettiva e meccanismi di funzionamento della comunità e fornisce agli stakeholder le competenze per agire efficacemente e attuare il cambiamento. L'attenzione ai metodi di ricerca partecipativa è essenziale per la creazione della conoscenza da un lato e per la collaborazione democratica dall'altro. Consente ai ricercatori di penetrare strati profondi di saggezza collettiva e meccanismi di funzionamento della comunità e fornisce agli stakeholder le competenze per agire efficacemente e attuare il cambiamento.

Fasi del processo di ricerca (Mertler, 2006, 14):

1. Instaurare e sviluppare rapporti di partenariato nel settore della ricerca, valutare e mantenere i partenariati;
2. Sviluppo delle questioni di ricerca e pianificazione di un progetto di ricerca;
3. Valutazione dei bisogni, delle risorse e delle priorità della comunità; raccolta di dati e generazione di idee;
4. Analisi dei dati, interpretazione dei dati;
5. Diffusione dei risultati;
6. Guidare il cambiamento, condividere l'impatto e i risultati del progetto a livello politico.

Ciò che la rende unica e speciale è la sua ricerca condivisa della conoscenza e la formulazione di obiettivi di ricerca al di là del tradizionale (positivista) obiettivo della scienza - per generare conoscenza - per cambiare la realtà sociale. La PAR si basa su metodi di ricerca e strumenti che possono essere utilizzati in modo partecipativo. Il coinvolgimento dei partecipanti è il fondamento del rapporto già in fase di valutazione dei bisogni e formulazione degli obiettivi di ricerca. Inoltre, nelle fasi successive del processo di ricerca, le parti interessate scelgono gli strumenti e i metodi che meglio rappresentano i loro interessi e massimizzano il potenziale di impatto reale. Naturalmente, gli strumenti e le tecniche di ricerca possono variare nel loro livello di partecipazione. Tuttavia, anche i metodi tradizionali come gli FGI possono essere partecipativi se le parti interessate sono adeguatamente coinvolte nel processo di ricerca. Lo stesso vale per le indagini che coinvolgono la comunità locale o per la preparazione di un questionario per il quale le parti interessate porranno domande. Qualsiasi metodo

o strumento di ricerca può essere partecipativo se selezionato e utilizzato in collaborazione tra partner accademici e comunitari.

Applicabilità alla ricerca di genere/diversità

I ricercatori implementano la PAR in un ambiente alle prese con fenomeni negativi che hanno bisogno di correzione e desiderio di riforma. Non impone loro di coinvolgere ricercatori imparziali o osservatori esterni. Il metodo PAR deve essere più formale e la fedeltà alle procedure di ricerca è meno critica rispetto alla soluzione di problemi pratici in un ambiente specifico e alla formulazione di risposte a domande specifiche (come l'alto tasso di assenteismo degli studenti o nuove strategie di sostegno accademico). Pertanto, la ricerca e la conoscenza su cui la PAR si concentra riguardano un ambiente limitato. Tuttavia, ciò non significa che le soluzioni adottate e l'analisi dei processi sociali non possano essere applicate ad un'altra organizzazione o ambiente. Questo dipende da vari fattori. Né la riproducibilità né l'universalità dei risultati, né meno, sono una condizione necessaria per la validità del metodo PAR. Esso è un metodo di ricerca ampiamente utilizzato per i gruppi minoritari, emarginati e discriminati, compresi gli studi sulle esperienze delle donne.

Il metodo offre nuove prospettive per descrivere e comprendere le sfide, i vincoli e le prospettive che le donne vittime di violenza, rifugiati e senz'altro devono affrontare. Incoraggia l'uso di conoscenze degli esperti e dei locali per ricostruire le loro condizioni di vita e promuovere l'empowerment. Feminist PAR (FPAR) consente alle donne di affrontare il genere e altre disuguaglianze intersecanti. Presta attenzione alla lotta per una vera collaborazione tra le parti interessate che sono riunite per rappresentare punti di vista molto diversi e sono sostenuti da diversi livelli di potere personale e istituzionale. (Johnson, Foster 2020).

Riferimenti bibliografici

- Brzozowska-Brywczyńska, M., (2019) *Badania partycypacyjne w działaniu (PAR): między produkcją wiedzy a społecznym zaangażowaniem* (trad. it. *Ricerca-Azione Partecipativa (PAR): tra produzione di conoscenza e impegno sociale*), *Sviluppo regionale e politica regionale* 46: 91–101.
- Harvey, H., Pierce, J., Hirshberg, D., (2020) *Participatory research methods choice points in the research process*. (trad. it. *Punti di scelta dei metodi di ricerca partecipativa nel processo di ricerca*).

<https://jprm.scholasticahq.com/article/13244-participatory-research-methods-choice-points-in-the-research-process>

- Mertler, C. A., (2006). *Action Research: Teachers as Researchers in the Classroom*. (trad. it. *Ricerca-Azione: Insegnanti come Ricercatori in Aula*). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Tegan, G.,(2023) *What Is Action Research? Definition & Examples*, (trad. it. *Cos'è la Ricerca-Azione? Definizione & Esempi*), 27.01
<https://www.scribbr.com/methodology/action-research/>

Risorse Consigliate

- Johnson, H., Flynn C. (2020). *Collaboration for Improving Social Work Practice: The Promise of Feminist Participatory Action Research*. *Journal of Women and Social Work* (trad. it. *Collaborazione per migliorare la pratica del lavoro sociale: la promessa della ricerca di azione partecipativa femminista*). *Journal of Women and Social Work* 1-19
<https://constellation.uqac.ca/id/eprint/5849/1/0886109920954424.pdf>
- Reason P., Bradbury H. (2008) (a cura di) *Action Research Participative Inquiry and Practice*, (trad. it. *Ricerca-Azione Indagine e Pratica Partecipativa*), Sage Publications,
<https://ikhsanaira.files.wordpress.com/2016/09/action-research-participative-inquiry-and-practice-reasonbradbury.pdf>
- Vaughn, L. M., & Jacquez, F. (2020). *Participatory research methods - choice points in the research process* (trad.it. *Metodi di ricerca partecipativa - punti di scelta nel processo di ricerca.*) *Journal of Participatory Research Methods*, 1(1)
<https://doi.org/10.35844/001c.13244>

3.11 PHOTOVOICE – Ewa Jarosz

Introduzione

Il metodo Photovoice prevede l'uso della fotografia per ottenere informazioni sulle percezioni di vari problemi, fenomeni e situazioni da persone che rappresentano gruppi e ambienti specifici e come mezzo per stimolare le loro riflessioni sulle possibilità di cambiamento e di azione verso una data realtà (Wang, Burris 1994). Photovoice presuppone che le persone che partecipano alla ricerca catturino da sole nelle fotografie gli aspetti più importanti della

loro vita che li riguardano personalmente o i gruppi o le comunità a cui appartengono. Attraverso Photovoice gli individui ricevono telecamere per scattare foto che rappresentano importanti aspetti della loro vita e comunità. Registrano situazioni e oggetti naturali o organizzati che esprimono i loro problemi, la loro situazione di vita, la loro comprensione di idee o fenomeni e poi commentano le loro fotografie, e considerare come descrivono la loro situazione e problemi e quindi considerare modi per cambiare la loro situazione (Delgado 2015, p. 8), in modo che siano soggetti attivi nel generare un'immagine della loro comunità e successivamente diventare sostenitori per esso, così come gli agenti di cambiamento (Wang et al. 1998; Griebing et al. 2013).

Caratteristiche

I creatori del metodo, Mary Ann Burris e Caroline C. Wang (1994, 1997) hanno sottolineato che l'uso dello strumento della fotografia posto nelle mani di persone comuni, fotografi non professionisti e "non ricercatori" crea la possibilità di ottenere immagini di luoghi, momenti o significati che altrimenti non avrebbero mai avuto la possibilità di essere creati e non sarebbero mai stati disponibili per i ricercatori. Crea un'opportunità per catturare ciò che accade in una comunità, in un gruppo o nella vita di un individuo. Photovoice permette di "toccare" ciò che è "intangibile", come disuguaglianza, discriminazione, conflitto e frustrazione (Böök, Mykkänen, 2014). Photovoice è usato principalmente nella ricerca come metodo nell'approccio qualitativo. Potrebbe essere utilizzato per entità collettive, cioè gruppi o comunità, ma anche in un contesto individuale. Nella sua base metodologica, Photovoice è derivato dalla formula di analisi dei contenuti e di Ethnomethodology. Nelle sue caratteristiche dettagliate, si basa sulla tendenza metodologica della ricerca visiva (Banks, 2007) e l'uso della fotografia documentaria e del reportage fotografico sociale, il cui dominio è la documentazione visiva di gravi problemi sociali, come la violenza, la povertà, discriminazione, umiliazione e simili (Böök, Mykkänen 2014).

Photovoice è un metodo di ricerca basato su un approccio partecipativo per ottenere la conoscenza di una comunità o di un gruppo e ottenere un cambiamento (Griebing et al., 2013). Il metodo è utilizzato per conoscere i problemi e stimolare l'azione sociale o di emancipazione attraverso un elemento essenziale della sua applicazione: una discussione congiunta tra i partecipanti per generare temi, problemi di definizione, chiarire i significati del gruppo, e generare idee per possibili azioni (Wang et al. 1998). Caroline Wang, creatrice del metodo, ha definito la sua essenza come un processo in

cui le persone identificano, rappresentano e responsabilizzano la loro comunità, e catalizzano il cambiamento attraverso l'uso di tecniche fotografiche" (Wang e Burris, 1997) e lo colloca nella categoria della ricerca di azione partecipativa, come portare cambiamenti diretti, benefici nella vita di comunità, gruppi, individui (Clements, 2012; Wang, 2006).

Photovoice è utilizzato principalmente per la ricerca il cui obiettivo finale è quello di agire sulla realtà - la ricerca socialmente impegnata. È un metodo rivolto a quegli studi e ricercatori la cui intenzione finale è quella di creare consapevolezza di un problema sociale e di essere un catalizzatore per il cambiamento (Griebing et al., 2013). È dedicato principalmente allo studio di comunità, gruppi e comunità in situazioni difficili, che vivono problemi specifici, sono svantaggiati o discriminati. Esempi di ricerca con questo metodo hanno dimostrato il suo alto valore nell'apprendere la situazione di vita di molti gruppi e i vari problemi che li riguardano (Griebing et al., 2013). Sono condotte con bambini e adolescenti, con donne, con membri di comunità discriminate o escluse, con persone con disabilità e le loro famiglie, e con persone con specifici problemi di salute mentale, tra gli altri. La sua applicazione in tutto il mondo ha una dimensione interdisciplinare. I ricercatori di diverse discipline lo usano per studiare vari problemi, cioè la salute, culturale, socio-religioso, etnico, sociale, partecipazione civica, discriminazione sociale, e altri.

Procedura

Le fasi del metodo Photovoice possono essere riassunte in cinque principali categorie metodologiche del processo di ricerca (Griebing et al., 2013):

- Identificazione del problema o della domanda che si propone di fotografare;
- Formazione dei partecipanti alla fotografia, scattare e selezionare fotografie;
- Discussione critica-riflessiva di fotografie selezionate;

Costruzione di una storia o esperienza condivisa di coloro che rappresentano la comunità; comunicare/condividere il reportage con i responsabili delle decisioni (autorità, management).

L'uso classico del Photovoice presuppone l'attuazione di diversi passaggi in sequenza, che sono (Wang 2006):

1. Selezione di persone influenti a cui il messaggio sarà indirizzato - i risultati del metodo;
2. Selezione di rappresentanti di comunità o gruppi con l'ipotesi che, idealmente, il gruppo target sia composto da circa sette-dieci persone;
3. Familiarizzazione delle persone rappresentative con la metodologia dell'azione e con gli aspetti del workshop fotografico e gli aspetti etici

della fotografia (come l'ottenimento del consenso delle persone che saranno fotografate);

4. Presentare l'argomento iniziale che le fotografie riprodurranno ed eventualmente impostare temi guida;

5. Assegnare il tempo sufficiente per scattare le fotografie e analizzare l'oggetto presentato;

6. Discussione congiunta e discussione delle fotografie preparate in modo che le persone target rispondano a domande specifiche.

Nell'applicazione del metodo, le domande che stimolano la discussione critica-riflessiva sono cruciali. In un sondaggio classico, questi sono formulati in sequenza e più spesso come segue (Griebing et al. 2013):

- Che cosa figura nella fotografia?
- Perché è stato fotografato?
- Che cosa accade nella fotografia? Che cosa esprime?
- Come si rapporta alla nostra vita quotidiana?
- Cosa dice la fotografia della tua/nostra vita?
- Perché si verifica questa situazione o problema?
- Perché è importante capire questo problema? Cosa ti fornisce? Cosa si può/possiamo fare? Come può questa foto aiutarci a migliorare la nostra vita riguardo ai nostri problemi?

Tenendo presente il significato e lo scopo del metodo, potrebbero essere utilizzate altre domande per stimolare la discussione e i contributi dei partecipanti.

Applicabilità alla ricerca di genere/diversità

Photovoice si adatta perfettamente alla ricerca su problemi di uguaglianza e diversità, anche in contesti accademici. Essendo un modo efficace per identificare e definire i problemi delle persone che hanno e sentono poca influenza sulle decisioni e le politiche che influenzano la loro vita, carriera e comunità, trova applicazione a donne, bambini e altri vari gruppi minoritari (Wang 1999).

Oggi Photovoice è trattato come un metodo di ricerca e uno strumento per sviluppare la partecipazione sociale, l'emancipazione e l'empowerment sociale. Quindi, il metodo si adatta perfettamente alla ricerca di genere e diversità. Inoltre, è radicata nella teoria critica della tesi femminista di discriminazione ed esclusione delle donne e la necessità di emancipazione sociale delle donne attraverso la loro partecipazione attiva in vari settori della vita, tra cui la partecipazione attiva nello studio della loro realtà (Cornel et al. 2019).

In letteratura, Photovoice è anche indicato come un metodo etnografico femminista (Bell, 2015). È stato utilizzato per la prima volta come metodo di ricerca da Mary Ann Burris e Caroline C. Wang per valutare le esigenze delle donne rurali e organizzare una discussione congiunta con loro sui loro problemi di salute per l'uso dal programma della Fondazione Ford 1992 per sostenere la salute riproduttiva e lo sviluppo di donne rurali nella provincia dello Yunnan, Cina (Wang, Burris 1994; Wang et al. 1998). Un altro esempio dell'uso di Photovoice sono i progetti condotti da Darlene Clover (2006) in Canada, dove è stato condotto tra donne e bambini provenienti da ambienti vulnerabili per identificare il loro potenziale per cambiare la loro situazione e per attivarli e responsabilizzare. L'altro progetto di Clover è stato condotto con donne con gravi problemi sociali e di salute illustrati nelle loro situazioni di vita. Ci sono molti esempi di utilizzo di Photovoice nell'area di studio femminista che esplorano vari problemi delle donne (ad esempio, Tobin et al., 2023; Macdonald et al., 2022). Considerando Photovoice come un prezioso metodo di ricerca di genere e diversità, dovrebbe essere menzionato il suo collegamento con il concetto di Paulo Freire. Freire (2000) ritiene che partecipando ad attività di gruppo e cercando di dialogare con le persone su questioni relative ai problemi della loro comunità, le persone potrebbero raggiungere la capacità di analizzare la loro situazione in modo critico e di conseguenza sviluppare le loro competenze di emancipazione e partecipazione necessarie per cambiare la loro situazione. e l'effettiva opportunità di plasmare la propria vita (Carlson et al., 2006). Questo rende Photovoice non solo un metodo di cognizione, ma anche un'opportunità per la riflessione, il pensiero critico e un modo efficace di educazione sociale.

Riferimenti bibliografici

- Banks M. (2007). *Using Visual Data in Qualitative Research* (trad. it. *Usare Dati Visivi nella Ricerca Qualitativa*). SAGE Publication Ltd. ISBN 9780857020260
- Bell, S. E. (2015). *Bridging activism and the academy: Exposing environmental injustices through the feminist ethnographic method of photovoice*. (trad. it. *Colmare l'attivismo e l'accademia: esporre le ingiustizie ambientali attraverso il metodo etnografico femminista del Photovoice*). *Human Ecology Review*, 21(1), 27- 58. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.325201265995817>
- Böök M.L., Mykkänen J. (2014), *Photo-narrative processes with children and young people*, (trad. it. *Processi foto-narrativi con bambini e giovani*), *International Journal of Child, Youth, and Family Studies*, 5(4.1), s. 611–628.

- Carlson, E. D., Engebretson, J., & Chamberlain, R. M. (2006). *Photovoice as social process of critical consciousness*. (trad. it. *Photovoice come processo sociale di coscienza critica*). *Qualitative Health Research*, 16(6), 836–852. <https://doi.org/10.1177/1049732306287525>
- Clements K. (2012), *Participatory action research and photovoice in a psychiatric nursing clubhouse collaboration exploring recovery narrative* (trad. it. *La ricerca di azione partecipativa e Photovoice in una collaborazione psichiatrica infermieristica/clubhouse esplorando la narrazione di recupero*), *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 19(9), s. 785–91.
- Clover, D. E. (2006). *Out of the Dark Room: Participatory Photography as a Critical, Imaginative and Public Aesthetic Practice of Transformative Education*, (trad. it. *Fuori dalla camera Oscura: La fotografia partecipativa come pratica estetica critica, immaginativa e pubblica dell'educazione trasformativa*). *Journal of Transformative Education*, 4(3), 275–290. <https://doi.org/10.1177/1541344606287782>
- Cornell, J., Mkhize, L., Kessi, S. (2019). *Envisioning Photovoice as Decolonial Feminist Praxis* (trad. it. *Immaginare Photovoice come prassi femminista decoloniale*). In: Boonzaier, F., van Niekerk, T. (a cura di) *Decolonial Feminist Community Psychology*. *Community Psychology*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20001-5_5
- Delgado M. (2015), *Urban youth and Photovoice; Visual ethnography in action* (trad. it. *Gioventù urbana e Photovoice; Etnografia visiva in azione*), OUP Oxford University Press, Oxford.
- Freire P. (2000), *Pedagogy of the oppressed* (trad. it. *Pedagogia degli oppressi*), 30 Anniversary Edition, Continuum Publishing, New York–London.
- Griebling S., Vaughn L., Howell B., Ramstetter C., Dole D. (2013), *From passive to active voice: Using photography as a catalyst for social action* (trad. it. *Dalla voce passiva a quella attiva: Usare la fotografia come catalizzatore per l'azione sociale*), *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 3, nr 2, 16–28.
- Macdonald D., Peacock K., Dew A., R.K., Fisher K, Boydell K.M. (2022), *Photovoice as a platform for empowerment of women with disability* (trad. it. *Photovoice come piattaforma per l'empowerment delle donne con disabilità*). *SSM - Qualitative Research in Health*, Volume 2, 2022, 100052, ISSN 2667-3215, <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2022.100052>.

• Tobin, M.M., Jones, T.L., Ho, Y.S.H., Short C.E. (2023). *Using photovoice to explore young women's experiences of behaviour change techniques in physical activity mobile apps.* (trad. it. *Utilizzare Photovoice per esplorare le esperienze delle giovani donne nelle tecniche di cambiamento del comportamento in attività fisica attraverso applicazioni mobili*). In *Journal of Behavioral Nutrition Physical Activity* 20, 43 (2023). <https://doi.org/10.1186/s12966-023-01447-9>

• Wang C., Burris M.A. (1994), *Empowerment through Photo Novella: Portraits of Participation* (trad. it. *Emancipazione attraverso Photo Novella: Ritratti di partecipazione*), *Health Education & Behavior*, 21(2), 171–186.

• Wang C., Burris M.A. (1997), *Photovoice: Concept, Methodology, and Use for Participatory Needs Assessment* (trad. it. *Photovoice: Concetto, Metodologia e Uso per la Valutazione dei Bisogni Partecipativi*), *Health Education & Behavior*, 24(3), 369–387.

• Wang CC, Wu Kun Yi, Zhan Wen Tao, Kathryn Carovano (1998). *Photovoice as a Participatory Health Promotion Strategy* (trad. it. *Photovoice come strategia di promozione della salute partecipativa*), *Health Promotion International*, Volume 13, Issue 1, 1998, Pages 75–86, <https://doi.org/10.1093/heapro/13.1.75>

• Wang CC. (1999). *Photovoice: a participatory action research strategy applied to women's health* (trad. it. *Photovoice: una strategia di ricerca di azione partecipativa applicata alla salute delle donne*). *Journal of Women's Health*. 8(2):185-92. doi: 10.1089/jwh.1999.8.185. PMID: 10100132

• Wang C.C. (2006). *Youth Participation in Photovoice as a Strategy for Community Change* (trad. it. *Partecipazione dei giovani a Photovoice come strategia per il cambiamento comunitario*). *Journal of Community Practice* 14(1-2):147-161; DOI: 10.1300/J125v14n01_09

Risorse Consigliate

• *A practical guide to Photovoice* (trad. it. *Una guida pratica a Photovoice*), (2009) <https://rpay.link/guide/pdf20.pdf>

• Jaridorn M. (2019): *Photovoice Handbook for Social Workers. Method, Practicalities and Possibilities for Social Change.* (trad. it. *Manuale di Photovoice per Assistenti Sociali. Metodo, Praticità e Possibilità di Cambiamento Sociale*). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-94511-8>

- Manuale di Photovoice. (2014).

https://www.researchgate.net/publication/314838381_Photovoice_Manual

- *The Photovoice Manual. A guide to designing and running participatory photography Projects* (trad. it. *Il Manuale di Photovoice. Una guida per la progettazione e la gestione di progetti di fotografia partecipativa*).

https://eclass.hmu.gr/modules/document/file.php/YK128/PV_Manual.pdf

3.12 METODI DI RICERCA GIURIDICA – *Edit Kriston*

I metodi di ricerca legale esistono in diverse forme e hanno specialità più uniche rispetto alle metodologie di ricerca in altre discipline. La prima e più importante caratteristica è che possiamo distinguere due forme principali di sistemi giuridici. Il primo è il sistema giuridico di common law. La parola “common law” viene dalla storia dei paesi sotto l’autorità inglese ed è originariamente basata sulla legge creata dalle corti reali d’Inghilterra, cioè, giurisprudenza. La particolarità di questa cultura giuridica è che riconosce l’importanza dell’esperienza giuridica, in particolare dell’esperienza giudiziaria, e l’interpretazione giuridica non si basa su codici o leggi scritte, ma si basa principalmente sulla somiglianza dei casi che si verificano in giurisprudenza (Kelemen, 2018). Al contrario, l’altra forma principale è costituita dagli ordinamenti giuridici continentali, che si basano su un sistema coerente di codici e regole basato su un lungo sviluppo storico e che crea la base dell’interpretazione giudiziaria. Di conseguenza, le tecniche che costituiscono l’essenza di questa guida metodologica si sono sviluppate principalmente nei sistemi giuridici continentali (Helmholz, 1990). Uno dei metodi che definiscono la ricerca giuridica è l’analisi dogmatica, che coinvolge principalmente l’esplorazione del contenuto dei concetti, l’analisi testuale e l’interpretazione di una situazione di vita unica. La particolarità della ricerca dogmatica giuridica è che fornisce principalmente informazioni ai professionisti poiché si basa sul linguaggio speciale del diritto e sulla sua specifica interpretazione semantica grammaticale. In questo metodo, i termini e le definizioni hanno un significato giuridico speciale diverso da quelli ordinari e aiutano a risolvere il problema dell’interpretazione legale specificamente basato sul loro significato nella professione legale.

Durante l’uso della ricerca dogmatica, è necessario esaminare l’intero sviluppo giuridico, quindi l’applicazione del metodo è spesso intrecciata con l’applicazione del metodo storico della legge. Il metodo storico cerca

di esaminare il contesto storico dello sviluppo giuridico e trae conclusioni da possibili direzioni di sviluppo giuridico per facilitare l'interpretazione delle disposizioni giuridiche esistenti. Il vantaggio di questo metodo di ricerca è che i cambiamenti sociali e il loro monitoraggio legale e i processi che avvengono nella società sono sufficientemente trasparenti. Le analisi storiche legali possono essere effettuate a livello nazionale, esaminando lo sviluppo del sistema giuridico nazionale, ma anche in un contesto internazionale, dove lo sviluppo della storia giuridica può essere esaminato a livello globale. In questo contesto, dovremmo menzionare l'uso del metodo teleologico, che può rivelare il significato della norma giuridica basata sul suo scopo sociale, rispondendo principalmente alla domanda sullo scopo per cui è stata creata una data norma giuridica e sulla funzione che intende svolgere. Vi è qualche ambito tipico del diritto, ad esempio, il diritto privato, che è meno tollerante dell'intervento della legislazione quindi le norme giuridiche sono brevi e regolano solo le situazioni di vita necessarie delle parti e lasciano la loro libertà di organizzare i loro problemi legali. Ciò porta tuttavia alla difficoltà di interpretazione di disposizioni giuridiche meno dettagliate e meno adatte alle singole situazioni di vita. L'interpretazione teleologica, concludendo l'analisi del nome e delle disposizioni introduttive delle norme, può porre rimedio a questo problematico punto interpretativo. Tuttavia, il metodo teleologico dovrebbe non essere confuso con il metodo sostanziale. Il metodo sostanziale di interpretazione si basa principalmente sul giudizio della società - al di fuori della legge. Questo giudizio sociale può essere principalmente l'esame dei principi morali, delle considerazioni di giustizia e degli aspetti economici. La prossima forma di metodi di ricerca è il confronto giuridico, durante il quale gli scienziati esaminano il rapporto tra i regolamenti che appaiono tra gli stati da un lato e a livello sovranazionale dall'altro, nonché la possibile alternativa di alcune soluzioni giuridiche come buone pratiche per creare una soluzione efficace alla questione giuridica che si pone come un problema (Tóth, 2016).

Riferimenti bibliografici

- Kelemen, Katalin (2018): *A common law jogrendszer* (trad. it. *Un sistema giuridico di common law*) In: Jakab, András - Fekete, Balázs (a cura di): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia (IJOTEN)*
In: <https://ijoten.hu/szocikk/a-common-law-jogrendszer>

• R.H. Helmholtz (1990): *Continental law and common law: Historical strangers or Companions?* (trad. it. *Diritto continentale e common law: storici estranei o compagni?*), Duke Law Journal Vol. 6. pp. 1208-1209

• Tóth, J. Zoltán (2016): *A dogmatikai és jogirodalmi értelmezés a magyar felsőbb bírósági gyakorlatban.* (trad. it. *L'interpretazione dogmatica e giuridica nella prassi della Corte Suprema ungherese*), In: Bódig, Mátyás-Zódi, Zsolt (a cura di): *A jogtudomány helye, szerepe és haszna.* (trad. it. *Luogo, ruolo e utilità della giurisprudenza*). *Magyar Tudományos Akadémia Társadalomtudományi Kutatóközpont Jogtudomány Intézete - Opten Informatikai Kft* (trad. it. *Istituto di diritto, Centro di ricerca sulle scienze sociali dell'Accademia ungherese delle scienze, - Opten Informatica Ltd*), Budapest, pp.225-231.

3.13 TEORIA ISTITUZIONALISTA FEMMINISTA – *JosAnn Cutajar*

Le istituzioni sono integrate in particolare nei contesti sociali (O'Mullane, 2021) e il contesto ha un impatto sulle politiche create e sul modo in cui vengono attuate. Allo stesso tempo, tali organizzazioni hanno il loro ethos, promosso attraverso regole scritte e codificate che sono progettate e attuate istituzionalmente. Questi tendono a prescrivere e proscrivere forme di comportamento 'accettabili'. Queste 'relazioni dominanti' a loro volta contribuiscono a produrre risultati che aiutano a ri-produrre più ampie aspettative sociali e politiche di genere. Oltre alle norme formali, alle regole e alle convenzioni, ci sono anche quelle informali. Le politiche informali o le norme non sono sempre prese in considerazione da altre teorie che studiano le pratiche di genere poiché sono spesso date per scontate come comportamento standard (Clavero & Galligan, 2020). Sia le norme, le regole e le convenzioni informali che formali contribuiscono a limitare o consentire il comportamento degli attori sociali che lavorano all'interno e all'esterno di tali istituzioni (Holmes, 2020). Come le convenzioni formali, informali, le norme e le pratiche possono aiutare a determinare e legittimare determinate forme di comportamento. Regole, norme e convenzioni informali possono anche contribuire a minare l'efficacia di quelle formali.

La teoria istituzionale è stata da ricercatori femministi per studiare le dinamiche istituzionali e scoprire se sono di genere, e in che modo prendendo in considerazione sia le regole informali che formali, le norme e le convenzioni (Kenny, 2014). La teoria consente ai ricercatori di scoprire come funzionano le norme di genere all'interno delle istituzioni e come i processi

strategici istituzionali tendono a mantenere la disuguaglianza di genere se questi non sono messi in discussione. Mostra come i ricercatori possono scoprire se ci sono modelli di genere nelle istituzioni, come tali modelli vengono creati e a loro volta mantengono forze di potere di genere. Il motivo centrale di un approccio istituzionalista femminista è quello di concentrarsi sulle relazioni tra genere, potere e continuità, ma l'obiettivo finale è quello di portare un cambiamento a livello istituzionale. Studia i ruoli di genere e come questi influenzano le relazioni di potere e le interazioni sociali. Questa teoria si sforza di influenzare la struttura di base delle questioni istituzionali di genere e contribuisce a capire come le istituzioni possono essere ri-generate.

Una delle questioni su cui si concentra questa teoria è la rappresentanza di genere a livello decisionale. A causa del fatto che gli organi decisionali sono costituiti prevalentemente da uomini, alcune politiche potrebbero non essere introdotte o attuate perché i punti di vista delle donne potrebbero non essere inseriti nelle agende istituzionali. Per garantire che le politiche, le misure, le norme e i valori in vigore in un'istituzione non siano discriminatori - direttamente e indirettamente - promuove la diversità a livello decisionale. La diversità tra i decisori può portare a una maggiore inclusione, con l'obiettivo finale di un cambiamento sostanziale in una determinata organizzazione (Thomson, 2018).

Questa teoria fornisce uno stile teorico di osservazione di un'organizzazione sociale con l'obiettivo finale di esporre come le relazioni sociali hanno un impatto su eventi specifici e come certe esperienze modellano le relazioni sociali date (Montigny, 2017). Le persone sono radicate in particolari istituzioni, e queste istituzioni hanno un impatto su come agiscono. Questa teoria è quindi utile quando si tratta di rivedere le relazioni di potere sistematiche e operative e di esplorare modi per consentire il cambiamento sociale (Hampton, 2017). L'attenzione si concentra sul punto di vista degli individui che lavorano in determinati contesti, dando loro l'opportunità di riflettere su come le relazioni dominanti e l'interazione sociale hanno un impatto sulla loro vita ordinaria all'interno e all'esterno di tali istituzioni.

Per comprendere il punto di vista degli individui incorporati in particolari istituzioni, il ricercatore deve indagare le pratiche materiali e le relazioni ancorate nella realtà istituzionale. Questo si riferisce alle attività lavorative e alle relazioni, nonché ai processi istituzionali che modellano le esperienze. Questa teoria riconosce che coloro che sono coinvolti in una particolare istituzione sono influenzati da norme e valori internazionali, ma anche sociali (Klostermann, 2019). Entrambi sono stati analizzati.

Adottare e categorizzare norme, norme e convenzioni formali e informali e valutare la capacità di consentire il cambiamento istituzionale verso la parità di genere possono rivelarsi sfide metodologiche.

Riferimenti bibliografici

- Clavero, S., & Galligan, Y. (2020, March 12). *Analysing Gender and Institutional Change in Academia: Evaluating the Utility of Feminist Institutional Approaches*. (trad. it. *Analizzare il genere e il cambiamento istituzionale nel mondo accademico: valutare l'utilità degli approcci istituzionalisti femministi*). *Journal of Higher Education Policy and Management*, 1-17.
DOI: 10.1080/1360080X.2020.1733736

- Hampton, R. (2017). *Racialized Social relations in Higher Education: Black Student and Faculty Experiences of a Canadian University*. (trad. it. *Relazioni Sociali Razziali nell'Istruzione Superiore: Studenti Neri ed Esperienze di Facoltà di un'Università Canadese*). Montreal: McGill University Libraries.

- Holmes, G. (2020). *Feminist Institutionalism. In United Nations Peace Operations and International Relations Theory* (trad. it. *Istituzionalismo Femminista. Nelle Operazioni di Pace delle Nazioni Unite e nella Teoria delle Relazioni Internazionali*). Edited by Kseniya Oksamytna and John Karlsrud. Manchester: Manchester University Press, 2020.

- Kenny, M. (2014, December). *A Feminist Institutional Approach. Politics & Gender*. (trad. it. *Un Approccio Istituzionalista Femminista. Politiche & Genere*), 10(4), 679-684. DOI:10.1017/S1743923X14000488

- Klostermann, J. (2019). *Investigating the Organizational Everyday: A Critical Feminist Approach*. (trad. it. *Investigare il Quotidiano Organizzativo: un Approccio Femminista Critico*). *Culture And Organization*, 26(4), 269-283.
Doi: <https://doi.org/10.1080/14759551.2019.1576681>

- Montigny, G. d. (2017). *Ethnomethodological Indifference: Just a Passing Phase?* (trad. it. *Indifferenza Etnometodologica: Solo una Fase Transitoria?*), *Human Studies*, 40(3), 331-364.

- O'Mullane, M. (2021). *Developing a theoretical framework for exploring the institutional responses to the Athena SWAN Charter in higher education institutions-A Feminist institutionalist perspective*. (trad. it. *Sviluppare un quadro teorico per esplorare le risposte istituzionali alla Carta Athena SWAN negli istituti di*

istruzione superiore - Una prospettiva istituzionalista femminista). *Irish Journal of Sociology*, 29(2), 215–235. <https://doi.org/10.1177/0791603521995372>

• Thomson, J. (2018). *Resisting gendered change: feminist institutionalism and critical actors* (trad. it. *Resistere al cambiamento di genere: istituzionalismo femminista e attori critici*). *International Political Science Review / Revue internationale de science politique*, 39(2), pp. 178-191.

3.14 ANALISI FENOMENOLOGICA INTERPRETATIVA – JosAnn Cutajar

Introduzione

L'*Interpretative Phenomenological Analysis* (Analisi Fenomenologica Interpretativa - IPA) è un approccio qualitativo che fornisce un esame dettagliato dell'esperienza vissuta personale dei partecipanti alla ricerca. IPA parte dalla premessa che i ricercatori hanno bisogno di esaminare l'esperienza dettagliata di ogni caso prima di venire con affermazioni generali. L'IPA è una metodologia particolarmente utile per esaminare argomenti complessi, ambigui ed emotivamente carichi.

Caratteristiche

Questo strumento di ricerca sostiene che per capire come le persone vivono nel mondo è necessario studiare sia le relazioni in cui sono coinvolte, sia i contesti culturali e temporali in cui i partecipanti sono incorporati.

L'IPA coinvolge due fasi di interpretazione vale a dire, il ricercatore cercando di dare un senso al partecipante cercando di dare un senso di ciò che sta accadendo a loro. In questo approccio, il ricercatore deve impegnarsi attivamente in un processo ermeneutico, vale a dire riflettere e mettere da parte le loro ipotesi e preconcetti.

L'IPA può rivelarsi fruttuosa se il ricercatore riesce a stabilire un legame con i partecipanti alla ricerca. Quando questo accade, dà ai ricercatori l'opportunità di capire la deliberazione più interna delle esperienze vissute dei partecipanti alla ricerca. Per comprendere queste esperienze dal punto di vista dei partecipanti, i ricercatori devono mettere da parte i loro pregiudizi, pregiudizi e idee preconcette sulle cose studiate tramite parentesi e vedere le cose dalla prospettiva dei partecipanti.

Procedura

Creswell (2012, p. 76) afferma che "uno studio fenomenologico descrive il significato comune per diversi individui delle loro esperienze vissute di un

concetto o fenomeno". Ciò può verificarsi solo se gli intervistatori hanno un alto livello di abilità per far entrare i partecipanti nei dettagli. Si tratta di una combinazione di forte impegno empatico e la capacità di approfondire ulteriormente gli aspetti interessanti e importanti prestando attenzione a spunti non detti durante la conversazione.

Negli studi IPA, la dimensione del campione tende ad essere piccola. Ciò facilita la lettura a livello micro dei conti dei partecipanti. I partecipanti scelti tendono a riflettere e rappresentare l'omogeneità che esiste tra il pool di campioni dei partecipanti. L'obiettivo di intraprendere una ricerca con un gruppo omogeneo di partecipanti è quello di ottenere una migliore comprensione delle percezioni complessive tra le esperienze vissute dei partecipanti. Smith et al. (2009) sostengono che "i campioni sono selezionati intenzionalmente (piuttosto che attraverso metodi di probabilità) perché possono offrire una visione del progetto di ricerca in una particolare esperienza" (p. 48). Il campione è tenuto piccolo e campione ragionevolmente omogeneo perché questo permetterà che il ricercatore esamini sia la convergenza che la divergenza in un certo dettaglio.

Quando si tratta di studiare istituti di istruzione superiore o organizzazioni di ricerca, IPA può essere utilizzato per studiare i rapporti di lavoro, carico di lavoro, e la percezione del supporto della gestione di insegnamento. Può anche essere utilizzato per valutare l'impatto di alcune politiche su studenti e personale - ad esempio perché il personale e gli studenti non segnalano incidenti di molestie sessuali e bullismo; o l'effetto del bullismo o delle molestie sessuali sul loro lavoro/ studio, salute mentale e fisica tra gli altri.

Come tradizione di ricerca, è di natura interpretativa, interpersonale e interattiva. Come ogni approccio di ricerca qualitativa, porta a dati ricchi, che è fittamente descrittivo.

Applicabilità alla ricerca di genere/diversità

Questo metodo è molto versatile e può essere utilizzato per studiare diversi gruppi sociali.

Riferimenti bibliografici

- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and research design choosing among five approaches* (trad. it. *Indagine qualitativa e design della ricerca scegliendo tra cinque approcci*), (3rd Ed). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

• Smith JA, Osborn M. *Interpretative phenomenological analysis as a useful methodology for research on the lived experience of pain*. (trad. it. *Analisi fenomenologica interpretativa come metodologia utile per la ricerca sull'esperienza vissuta del dolore*). *British Journal of Pain*. 2015 Feb; 9(1):41-2.
doi: 10.1177/2049463714541642. PMID: 26516556; PMCID: PMC4616994.

3.15 ANALISI DEI DATI DISAGGREGATI PER SESSO – Luna Carpinelli

Quando parliamo di raccolta dei dati, ci riferiamo alle informazioni empiriche astratte nei concetti. La raccolta dei dati ha a che fare con il concetto di misura, il processo mediante il quale si ottengono i dati, il valore o la risposta per la variabile desiderata.

Nel processo di raccolta dei dati, la misurazione è un prerequisito per ottenere conoscenze scientifiche. Lo strumento di raccolta dei dati mira a creare le condizioni per la misurazione. I dati sono concetti che esprimono un'astrazione del mondo reale, di ciò che è sensoriale, capace di essere percepito attraverso i sensi direttamente o indirettamente. Tutto ciò che è empirico è misurabile. Non c'è aspetto della realtà che sfugge a questa possibilità. La misurazione implica e la quantificazione.

La relazione è la seguente: ogni variabile, che è un concetto suscettibile di misura e quantificabile, è attribuibile ad essa un valore, un dato o una risposta in ciascuna unità di analisi. Ciò significa che è possibile formalizzare la realtà in uno schema che la riassume, dando vita a una matrice di dati.

L'analisi disaggregata per sesso è un approccio utilizzato per esaminare dati e informazioni per genere al fine di identificare e comprendere le disuguaglianze di genere che esistono in contesti diversi. Questa analisi offre l'opportunità di valutare gli impatti differenziali che uomini e donne possono sperimentare in vari settori, come l'istruzione, l'occupazione, la politica e la salute.

I metodi utilizzati nell'analisi disaggregata per sesso possono variare a seconda del contesto e degli obiettivi specifici dell'analisi. Tuttavia, alcuni metodi comuni sono presentati di seguito:

Raccolta dei dati: per effettuare un'analisi disaggregata per sesso, è necessario raccogliere dati disaggregati per genere. Ciò significa che le informazioni raccolte dovrebbero includere dati separati per uomini e donne, o almeno per maschi e femmine. Ad esempio, quando si analizza il tasso di occupazione, è importante disporre di dati separati che indichino il numero di uomini e donne occupati.

Indicatori di genere: per valutare le disuguaglianze di genere vengono utilizzati diversi indicatori specifici. Questi possono includere tasso di partecipazione al lavoro, divario salariale di genere, tasso di alfabetizzazione di genere, rappresentanza politica di genere, accesso alle risorse economiche e sociali, tra gli altri. Gli indicatori di genere forniscono misure quantitative per comprendere la situazione di genere e il divario di genere in un determinato contesto.

Analisi comparativa: l'analisi disaggregata per genere comporta spesso un confronto tra uomini e donne in vari settori. Per esempio, potrebbe essere utile confrontare i tassi di partecipazione al lavoro tra uomini e donne per identificare possibili disuguaglianze. Questo tipo di analisi comparativa consente di individuare differenze significative e di valutare l'impatto delle disuguaglianze di genere.

Sintesi e interpretazione dei dati: dopo aver raccolto i dati e condotto l'analisi, è importante sintetizzare e interpretare i risultati in modo significativo. Ciò può comportare la presentazione di grafici, tabelle o altri mezzi visivi per illustrare le disuguaglianze di genere identificate. L'interpretazione dei dati può anche comportare l'analisi delle cause delle disuguaglianze e l'identificazione di possibili soluzioni.

L'analisi disaggregata per sesso è uno strumento importante per comprendere le disuguaglianze di genere e guidare la progettazione di politiche e interventi volti a promuovere la parità di genere. Aiuta a individuare le aree in cui persistono le disuguaglianze e a valutare l'efficacia delle misure adottate per affrontarle.

Riferimenti bibliografici

- *European Institute for Gender Equality (EIGE)* (trad. it. *Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE)*):

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/sex-disaggregated-data#:~:text=Data%20collected%20and%20tabulated%20separately,requirements%20in%20getting%20gender%20statistics.>

CAPITOLO 4

EQUILIBRIO VITA-LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA

Edit Kristen, Gábor Mélypataki, Bernadett Solymosi Szekeres

INTRODUZIONE

L'Unione europea è stata creata principalmente per scopi e considerazioni economiche. Pertanto, le libertà dell'UE servono anche e principalmente a garantire lo sviluppo economico. Solo molto più tardi la dimensione sociale è diventata un importante orientamento dell'Unione europea, quando si è riconosciuto che la crescita economica richiede anche la definizione delle condizioni sociali, e che la sicurezza sociale è essenziale per lo sviluppo economico. Nel contempo, altre circostanze hanno reso e continuano a rendere difficile lo sviluppo economico dell'Unione. L'Unione europea sta attraversando una crisi demografica generale, con l'invecchiamento della società e il calo del tasso di natalità negli Stati membri. In quest'ottica, l'Unione europea ha riconosciuto che "se si vogliono raggiungere i suoi obiettivi di crescita economica, si deve aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro" (Göndör, 2015) soprattutto perché la segregazione di genere nel mercato del lavoro è una caratteristica importante dell'occupazione. (Koncz, 2010) La crisi demografica summenzionata sta anche spingendo i responsabili politici a promuovere la (re)integrazione delle donne nel mercato del lavoro. Questo processo non è privo di difficoltà, poiché anche se il ruolo delle donne nella famiglia e nella società è cambiato molto nel corso dei secoli, ci sono ancora alcune caratteristiche profondamente radicate e che continuano a frenare il progresso. È tradizione secolare che il posto di una donna sia vicino al focolare, il suo ruolo sia quello di dare alla luce e crescere i bambini e di gestire la famiglia.

Questo modello familiare è stato modificato dall'ingresso di massa delle donne nel mercato del lavoro, che ha portato all'emergere di famiglie a due

redditi. (Tünde, 2018) Nella maggior parte dei Paesi europei, i tassi di attività delle donne sono aumentati di anno in anno a partire dagli anni '70, anche se con diversi livelli di partenza e a ritmi diversi. Questa crescita costante non è stata fermata dall'impatto della crisi economica globale nel 2008-2009 (Szabó-Morvai, 2017). Con la convergenza dei tassi di attività, anche i tassi di occupazione per uomini e donne sono diventati convergenti negli ultimi decenni. Esistono tuttavia differenze significative, ad esempio nei modelli occupazionali. Nel 2017, il 31,3 per cento delle donne di età compresa tra 20 e 64 anni nella UE28 ha lavorato a tempo parziale, rispetto a solo l'8,2 per cento degli uomini (Szabó-Morvai, 2017). Le statistiche mostrano quindi una chiara differenza nella situazione dei lavoratori di generi diversi.

Nel complesso, "l'Unione europea sta prestando particolare attenzione alla riduzione della segregazione di genere al fine di migliorare la situazione sociale delle donne" (Koncz, 2010) una parte importante della quale è ridurre le disparità del mercato del lavoro. Questa segregazione si manifesta in diversi modi, "la caratteristica più sorprendente è la segregazione di settori, occupazioni e posti di lavoro per genere," (Koncz, 2010) inoltre, "la riproduzione della segregazione è garantita dall'interazione tra l'orientamento professionale dei sessi e la segregazione professionale." (Koncz, 2010) Pertanto, l'emergere di differenze di genere nel mercato del lavoro non inizia nella fase dell'occupazione, ma una forma precoce di segregazione di genere può essere osservata già nel processo di scelta della carriera e nell'acquisizione di modelli sociali. "Analisi comparative internazionali mostrano che la segregazione di genere nel mercato del lavoro è presente e stabile in ogni paese del mondo." (Koncz, 2010) Tuttavia, va notato che la letteratura sulla segregazione di genere nel mercato del lavoro, e di conseguenza le relative politiche nazionali e dell'UE, si concentra principalmente sulla segregazione professionale/ settoriale delle donne, quindi questo studio può anche concentrarsi su questo tema. (Koncz, 2010)

"L'Unione Europea ha dedicato un'attenzione particolare e crescente alla mitigazione della segregazione di genere nell'ultimo decennio, in quanto la considera un modo per migliorare la posizione delle donne nel mercato del lavoro e uno strumento chiave per eliminare i divari retributivi di genere" (Koncz, 2010). Tuttavia, in questo contesto è stato messo in primo piano anche il problema che le difficoltà di conciliare lavoro retribuito e vita familiare limitano in modo significativo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. A tal fine, la politica dell'UE ha attribuito sempre maggiore

importanza all'aumento della flessibilità sul lavoro e all'attuazione pratica del principio della parità di trattamento. In effetti, l'obiettivo dietro la spinta a sviluppare politiche family-friendly sul posto di lavoro è duplice: combattere la povertà e l'esclusione sociale, e aumentare la produttività e la competitività economica" secondo la letteratura. (Göndör, 2015)

"La Commissione Europea ha più volte espresso la necessità di risolvere il conflitto tra lavoro e vita familiare per le donne e gli uomini. Sebbene queste risoluzioni siano rivolte a entrambi i sessi, in realtà la legislazione si basa sul principio tradizionale della divisione del lavoro all'interno della famiglia" (Göndör, 2015). Ciò comporta tuttavia una serie di rischi. Göndör sottolinea che, pur mantenendo i modelli familiari tradizionali, l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro non riduce le disuguaglianze domestiche e può persino comportare che le donne debbano sostenere il doppio onere di dover gestire sia le responsabilità lavorative che quelle familiari." (Göndör, 2015).

Un'ulteriore critica è che, fondamentalmente, le misure e i documenti si basano sia sui modelli familiari tradizionali che sul genere maschile e femminile. Ciò è espresso anche nella relazione pubblicata dalla Commissione Europea: nel contesto delle misure e delle politiche di equilibrio tra vita professionale e vita privata, si può ritenere che, man mano che la politica è formulata e orientata verso la famiglia nucleare tradizionale, l'accesso che hanno altri tipi di famiglia meno tradizionali a tale congedo è sotto-esplorato"¹². Ciò risulta dannoso anche perché "il vero cambiamento può derivare solo dall'accettare il principio della genitorialità neutrale di genere nella pratica, e dal rendere naturale che l'educazione dei bambini sia compito e responsabilità di entrambi i genitori" (Göndör, 2015). Condividiamo la posizione nella letteratura che il rapporto tra lavoro e vita privata non riguardi solo "la necessità di conciliare la vita professionale e familiare, ma anche la protezione dei dati o anche l'apprendimento permanente, lo sviluppo dei lavoratori, ecc. Allo stesso tempo, sarebbe impossibile raggiungere un equilibrio tra vita professionale e vita privata senza tener conto delle caratteristiche specifiche del diritto del lavoro, come il congedo o l'orario di lavoro flessibile, che sono

¹² "Solo una minoranza degli Stati membri consente al partner di un genitore di prendere il congedo parentale per guardare un bambino con il quale non hanno alcuna relazione legale. Poiché l'accesso delle coppie dello stesso sesso a diversi tipi di congedo familiare dipende quasi interamente dal loro diritto legale di diventare genitori, anche questo si sta sviluppando in modo non uniforme in tutti gli Stati membri. Queste divergenze si traducono in diverse disposizioni in materia di assistenza parentale a disposizione dei bambini a seconda del tipo di famiglia e dello Stato membro in cui crescono." (Picken & Janta, 2019)

legati allo status di genitore o assistente, poiché è essenzialmente questo tipo di strumento che porta la questione (anche) nel campo del diritto del lavoro. In altre parole: senza il rafforzamento delle misure di diritto del lavoro e sociale a sostegno dei genitori, e in particolare delle madri, da un lato, l'equilibrio tra lavoro e vita privata sarebbe impossibile da raggiungere e, dall'altro, le donne subirebbero gravi svantaggi sul mercato del lavoro." (Sipka e Zaccaria, 2020). Questa posizione si riflette nella seguente panoramica storica del processo legislativo dell'UE per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata, in cui le diverse fonti legislative riguardano principalmente i ruoli, i diritti e gli obblighi dei lavoratori e dei datori di lavoro di sesso femminile e maschile.

Nel campo della parità di trattamento, il processo legislativo è stato avviato principalmente a partire dal 1975, in seguito al primo Programma d'Azione Sociale, poiché il divieto di discriminazione di genere è trattato come una questione fondamentalmente sociale nel Diritto Comunitario. Il Diritto Comunitario ha dapprima applicato il divieto di discriminazione di genere solo alla parità di retribuzione, e successivamente l'ha esteso alle condizioni generali di impiego e ai sistemi di sicurezza sociale. (Göndör, 2015). Tra le disposizioni di diritto derivato in materia figura la Direttiva 76/207/CEE, che estende il principio della parità di trattamento tra uomini e donne, al di là della parità di retribuzione, all'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e alle condizioni di lavoro. Anche se la legge è scaduta il 15 agosto 2009, resta comunque di grande importanza. È importante notare che la Corte di Giustizia Europea ha sviluppato un'ampia giurisprudenza in merito alle disposizioni della Direttiva. L'Articolo 2 Il Paragrafo 1 della Direttiva stabilisce con effetto *erga omnes* quanto segue: "Ai fini delle seguenti disposizioni: il principio di parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare con riferimento allo stato civile o familiare." Tuttavia, la Direttiva prevede anche che le sue norme non incidano sulle disposizioni relative alla protezione delle donne, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità. "Ai sensi della Direttiva, l'applicazione del principio della parità di trattamento implica l'assenza di discriminazione di genere nelle condizioni di accesso al lavoro, compresa la selezione, indipendentemente dal campo di attività o dal settore economico o dal livello della gerarchia dell'occupazione" (Göndör, 2015). "La Direttiva è stata successivamente modificata dalla Direttiva 2002/73/CE, che ha aggiunto nuove disposizioni tenendo conto dei

principi sviluppati nella giurisprudenza della Corte di giustizia europea” (Göndör, 2015). Vale la pena sottolineare che esistono diversi casi basati su questa direttiva che riguardano le differenze tra donne e uomini sul posto di lavoro. A questo proposito, la Corte di giustizia dell’Unione Europea ha stabilito in diversi casi che la discriminazione nei confronti delle donne in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta di genere (ad es. Elizabeth Johanna Pacifica Dekker- Stichting VJV Centrum Plus, C-177/88) o che il mancato rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato di una donna sulla base della sua gravidanza costituisce una violazione della parità di trattamento (Maria Luisa Jiménez Melgar contro Ayuntamiento de Los Barrios, Causa C-438/99). Nel 1989 i leader degli allora Stati membri della Comunità Europea hanno adottato la Carta Comunitaria dei Diritti Sociali Fondamentali dei Lavoratori (Carta Comunitaria) per promuovere ulteriormente il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori. L’articolo 16 della Carta prevede il principio della parità di trattamento tra uomini e donne e richiama specificatamente l’attenzione sulla necessità di adottare misure per consentire agli uomini e alle donne di conciliare lavoro e responsabilità familiari. (Göndör, 2015)

Il successivo passo legislativo è la Direttiva 2006/54/CE sull’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e occupazione. La direttiva “ha stabilito regole uniformi per eliminare la discriminazione tra uomini e donne” (Göndör, 2015). L’approccio progressivo della direttiva è che stabilisce che la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e occupazione non può essere limitata a misure legislative. Invece, o forse in modo più appropriato - in aggiunta, è fondamentale sensibilizzare l’opinione pubblica e cambiare gli atteggiamenti dell’opinione pubblica. L’organizzazione di programmi di informazione e di sensibilizzazione determina pertanto l’attuazione del principio della parità di trattamento e, in tale contesto, la questione dell’equilibrio tra vita professionale e vita privata, un appello che possiamo ancora condividere quasi vent’anni dopo l’adozione della direttiva. “In relazione ai temi della conciliazione tra lavoro e vita familiare, presentare possibili soluzioni, insegnare e sviluppare modi positivi di risolvere i problemi con il coinvolgimento attivo dell’individuo potrebbe portare cambiamenti significativi nella vita delle famiglie” (Göndör, 2015). Il 19 ottobre 1992 il Consiglio dell’Unione Europea ha adottato la Direttiva 92/85/CEE relativa all’introduzione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della

salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti e puerpere o in periodo di allattamento. La Direttiva ha avuto un effetto significativo sul miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori con figli piccoli. Tra l'altro, la direttiva sottolinea che la protezione della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti e puerpere o in periodo di allattamento non deve comportare una discriminazione delle donne sul mercato del lavoro.

Il successivo atto legislativo è la Direttiva 96/34/CE del Consiglio sul congedo parentale. La direttiva è sostanzialmente un'approvazione dell'accordo quadro tra le organizzazioni industriali generali, l'UNICE, il CEEP e la ETUC (CES - Confederazione Europea dei Sindacati). "L'accordo approvato dalla Direttiva stabilisce requisiti minimi per contribuire a conciliare le responsabilità genitoriali e occupazionali dei genitori che lavorano" (Göndör, 2015), come le disposizioni sul congedo parentale, la protezione dal licenziamento, i requisiti di ritorno al lavoro.

In ordine cronologico, il successivo passo della rassegna storica è la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, proclamata nel 2000 dal Parlamento Europeo, dal Consiglio dell'Unione Europea e dalla Commissione Europea. L'articolo 23 della Carta sulle Pari Opportunità per Donne e Uomini afferma che la parità tra donne e uomini deve essere garantita in tutti i settori, tra cui l'occupazione, il lavoro e la retribuzione. (Göndör, 2015) L'Articolo 33, secondo comma, alla voce "Vita familiare e professionale", prevede che ogni persona abbia diritto alla protezione dal licenziamento per un motivo connesso con la maternità e il diritto al congedo di maternità retribuito e al congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un bambino. (Göndör, 2015)

La Commissione dell'Unione Europea si è successivamente consultata con le parti sociali su come sviluppare ulteriormente e migliorare l'equilibrio e la riconciliazione tra vita professionale e vita privata. Nel 2008, le tre organizzazioni generali transettoriali delle parti sociali europee (CES, CEEP e BUSINESS EUROPE, ex UNICE) e l'organizzazione europea delle parti sociali transettoriali che rappresentano una categoria specifica di imprese (UEAPME) ha informato la Commissione della loro intenzione di avviare negoziati al fine di rivedere l'accordo quadro del 1995 sul congedo parentale. Tale revisione si è conclusa con successo nel 2009, dopodiché la Commissione è stata invitata congiuntamente, conformemente ai meccanismi legislativi dell'UE, a presentare una proposta di decisione del Consiglio per l'attuazione dell'Accordo Quadro rivisto. (Göndör, 2015) Il risultato di questo processo è la Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, che dà effetto all'accordo quadro rivisto sul

congedo parentale concluso il 18 giugno 2009 dalle parti sociali che rappresentano i vari settori economici in Europa (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES). (Göndör, 2015). Un obiettivo importante del documento è che “le politiche familiari devono contribuire al raggiungimento della parità di genere e devono essere viste nel contesto dei cambiamenti demografici, delle conseguenze dell’invecchiamento della popolazione, della riduzione del divario generazionale, promuovere l’occupazione femminile nel mercato del lavoro e la condivisione delle responsabilità assistenziali tra donne e uomini” (Göndör, 2015) A tale riguardo, la legge stessa stabilisce requisiti minimi per facilitare la conciliazione delle responsabilità genitoriali e occupazionali dei genitori che lavorano, ad esempio in relazione al congedo parentale, ai diritti connessi all’occupazione e al ritorno al lavoro.

Il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, adottato nel novembre 2017, stabilisce un’agenda globale per la riforma della politica sociale ed è strettamente legato a questo argomento. L’ Articolo 9 del documento “affronta esplicitamente la questione dell’equilibrio tra lavoro e vita privata, sulla base del fatto che è un requisito fondamentale della politica sociale dell’UE creare condizioni di lavoro per genitori e assistenti che consentano di raggiungere questo equilibrio senza svantaggi per i lavoratori in entrambi i settori.” (Sipka e Zaccaria, 2020)

L’ultima pietra miliare in questo sviluppo legislativo è la Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, sull’equilibrio tra lavoro e vita privata per genitori e assistenti. Se ne discuterà nella prossima sottovoce, ma va notato che “benché la summenzionata Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa all’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, e il suo seguito gli atti legislativi disciplinano in modo globale il diritto del lavoro e gli aspetti sociali del settore, l’adozione della direttiva 2019 ha tuttavia messo fine a un lungo processo che continua a concentrarsi sul mercato del lavoro e sugli aspetti occupazionali della parità di genere.” (Sipka & Zaccaria, 2020)

DESCRIZIONE DELL’AREA TEMATICA / BACKGROUND

Riassumendo lo sviluppo storico, possiamo notare che l’Unione Europea ha stabilito una serie di atti legislativi che dichiarano i diritti civili minimi dell’UE al fine di conciliare lavoro e responsabilità familiari. *Work-life balance* è un termine utilizzato per descrivere le pratiche per raggiungere un equilibrio

tra le esigenze della vita familiare dei dipendenti e la vita lavorativa. (Todorova & Radulovikj, 2020) In particolare, va sottolineato che l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, come menzionato sopra, deve essere considerato non solo dal punto di vista del diritto del lavoro, al fine di ottenere il quadro completo, tuttavia, la legislazione UE si è concentrata principalmente su questo settore per le argomentazioni di cui sopra. Tuttavia, vi sono altri settori del diritto del lavoro che meritano di essere sottolineati, in quanto il diritto alla privacy non riguarda solo le responsabilità familiari e i lavoratori con famiglia. (Va notato brevemente a questo punto che la questione su se si ritiene che un lavoratore abbia una famiglia, specialmente nel caso di coppie dello stesso sesso, è decisa secondo le regole del sistema giuridico nazionale, dove non c'è uniformità.) (Picken & Janta, 2019) Inoltre, non riguarda necessariamente i lavoratori nel settore dell'occupazione, poiché lo sviluppo dei diritti dei lavoratori autonomi, la promozione della loro sicurezza sociale e il diritto della protezione del lavoro minimo è altresì una questione importante, le cui regole hanno iniziato a svilupparsi solo negli ultimi anni.

Quanto sopra esposto si concentra pertanto principalmente sulla situazione delle donne e dei lavoratori con famiglia, ma la conciliazione della vita professionale e privata nel diritto del lavoro non dovrebbe riguardare solo queste due categorie di persone, Uno degli esempi più eclatanti è il diritto di disconnessione recentemente formulato. Il diritto di disconnessione è quindi di notevole importanza nel contesto di questo tema, che è una reazione all'impatto della digitalizzazione. Gli strumenti digitali hanno reso il lavoro più efficiente e flessibile per datori di lavoro e dipendenti, creando allo stesso tempo una cultura del lavoro *always-on*, in cui i lavoratori sono disponibili in qualsiasi momento, ovunque, anche dopo l'orario di lavoro, che sta chiaramente portando a un'interruzione dell'equilibrio vita-lavoro. La panoramica storica non poteva coprire questo diritto, in quanto non esiste una legislazione UE sul "diritto di disconnessione". Il Parlamento vuole cambiare questa situazione, quindi nel 2021 ha chiesto alla Commissione una legislazione per garantire che i lavoratori possano disconnettersi dalle reti di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro senza conseguenze, e per standard minimi per il telelavoro¹³.

¹³ European Parliament (2021) *Parliament wants to ensure the right to disconnect from work.* (trad. it. *Il Parlamento vuole garantire il diritto di disconnettersi dal lavoro*) <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20210121STO96103/parliament-wants-to-ensure-the-right-to-disconnect-from-work>.

Infine, dovremmo anche notare che il panorama storico si è concentrato principalmente sugli atti legislativi, ma l'Unione Europea ha anche cercato di promuovere la riconciliazione tra lavoro e vita privata in una serie di altri modi¹⁴. Ciò include il monitoraggio continuo dell'attuazione della legislazione dell'UE, che comporta la produzione di una serie di studi in materia e l'organizzazione di seminari sulle questioni sollevate. Inoltre, ogni anno la Commissione Europea analizza i programmi di riforme economiche e strutturali dei paesi dell'UE. La raccolta di dati è continua e molte forme di sostegno, compreso il sostegno finanziario per l'attuazione di vari programmi, sono in fase di sviluppo. Ultimo ma non meno importante, lo scambio di buone pratiche è anch'esso di fondamentale importanza, e la Commissione dell'Unione Europea si impegna costantemente a tal fine. Ad esempio, la Commissione europea ha istituito il *Mutual Learning Programme* (Programma di Apprendimento Reciproco) per condividere pratiche sul l'assorbimento equilibrato del l'aspettativa familiare e su accordi di lavoro flessibili, nonché su iniziative quali etichette e certificazioni per datori di lavoro con buone pratiche di equilibrio vita-lavoro¹⁵. Oltre a ciò, presentiamo brevemente i piani normativi dell'UE che, oltre alla direttiva summenzionata, contribuiscono anche a questo settore.

EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA ALLA LUCE DELLA LEGISLAZIONE ATTUALE E FUTURA

Uno degli obiettivi difficilmente contestabili dell'Unione Europea è rafforzare la dimensione sociale dell'Europa e garantire ai cittadini diritti facilmente applicabili. In questo contesto, il pilastro europeo dei diritti sociali è uno strumento per costruire un'Europa sociale a beneficio di tutti i cittadini europei. Oltre al pilastro sociale, occorre naturalmente tenere conto anche delle disposizioni pertinenti della Carta dei Diritti Fondamentali. A questo proposito, i compiti più importanti includono:

- garantire la parità di accesso al mercato del lavoro;
- la creazione di condizioni di lavoro dignitose;
- il raggiungimento dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

¹⁴ Tra gli strumenti normativi non vincolanti, dobbiamo menzionare anche *La Strategia per l'Uguaglianza di Genere del Consiglio Europeo*, adottata nel 2018 per un periodo di 5 anni. *COUNCIL OF EUROPE GENDER EQUALITY STRATEGY 2018-2023*. <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>.

¹⁵ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/jus/ce-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-ac;on-promote-work-life-balance_en.

Questi punti sono particolarmente importanti in quanto il tasso di occupazione generale delle donne è ancora inferiore dell'11,6 % a quello degli uomini. Questo è un divario significativo. Il divario è ancora maggiore quando si tratta di lavoro a tempo parziale. La percentuale di donne che lavorano a tempo parziale è del 31,5%, contro l'8,2% degli uomini. In aggiunta a ciò, poco più del 50% delle donne lavora a tempo pieno, rispetto al 71,2% degli uomini. Tutto questo è contestualizzato dal fatto che le responsabilità assistenziali sono la ragione dell'inattività per quasi il 20% delle donne inattive, rispetto a meno del 2% degli uomini¹⁶. È anche alla luce di questi dati che il legislatore dell'UE ha esplicitamente chiesto la separazione tra vita professionale e privata. Naturalmente, la questione non è recente, in quanto è stata sollevata anche nella summenzionata direttiva 2010/18/UE. L'UE non solo lo ha espresso, ma ha esplicitamente evidenziato perché l'emancipazione dei padri è necessaria. (Mélypataki & Prugberger, 2018) Questa emancipazione ha due direzioni. Il coinvolgimento dei padri nella vita familiare rende più facile per le madri destreggiarsi tra vita professionale e privata. D'altra parte, è anche necessario emancipare i padri. L'immagine paterna del nostro tempo sta cambiando. Tuttavia, è anche importante sottolineare che il rafforzamento del ruolo degli uomini nella famiglia è cruciale perché viviamo in un mondo senza padri, quindi è difficile per un figlio identificare un modello di ruolo. (Léder, 2019) Per aggiungere alla citazione, non solo i ragazzi ma anche le ragazze hanno bisogno della presenza di un padre. Di seguito riportiamo brevemente le disposizioni più importanti della Direttiva 2019/1158/EU¹⁷.

Nel suo preambolo, la direttiva fa riferimento alla promozione della parità tra uomini e donne e alla conciliazione della vita professionale e privata come principio fondamentale dell'Unione europea. È quindi importante evidenziare e citare il testo del punto 6:

“Le politiche di equilibrio tra vita professionale e vita privata dovrebbero contribuire al raggiungimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la ripartizione paritaria delle responsabilità assistenziali tra uomini e donne e la riduzione delle disparità retributive e retributive di genere. Tali politiche dovrebbero tenere conto dei cambiamenti

¹⁶ Equilibrio vita-lavoro tra genitori e assistenti,
<https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/work-life-balance/> (23 June 2022).

¹⁷ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio sull'equilibrio vita-lavoro per genitori e assistenti e abrogazione del Consiglio Direttivo 2010/18/UE
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>.

demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione.”

È quindi necessario affrontare gli effetti del mercato del lavoro su uno o tutti i genitori e affrontare la questione da una prospettiva sociale.

Ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1 della Direttiva, per congedo di paternità si intende il congedo di paternità per i padri o il luogo in cui e nella misura riconosciuta dal diritto nazionale, per i secondi genitori equivalenti, in occasione della nascita di un figlio ai fini della cura. È importante sottolineare che il concetto riconosce anche i diritti delle seconde madri equivalenti, anche se rende la loro effettiva applicazione dipendente dal diritto nazionale.

I dettagli del congedo di paternità sono stabiliti all'articolo 4. Ciò dà diritto al padre a 10 giorni lavorativi di congedo alla nascita del figlio. Si tratta di una norma più favorevole rispetto alla precedente in molti paesi dell'UE. È importante che i padri possano partecipare all'educazione e alla cura del bambino fin dall'inizio, in modo che la madre possa essere liberata dal peso. Congedo di paternità è un diritto e non è subordinato a un periodo di qualificazione professionale o a una qualifica di anzianità di servizio. Durante il congedo, il padre è protetto dal diritto del lavoro. Naturalmente, questo è un congedo retribuito.

Ai sensi dell'articolo 5 della Direttiva: “Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che ogni lavoratore abbia un diritto individuale al congedo parentale di quattro mesi, che deve essere preso prima che il bambino raggiunga un'età determinata, fino all'età di otto anni, da specificare da ciascuno Stato membro o mediante contratto collettivo. Tale età è determinata al fine di garantire che ciascun genitore possa esercitare il proprio diritto al congedo parentale in modo efficace e su base paritaria”. A differenza del congedo di paternità, questo congedo può essere soggetto a condizioni. Tale condizione potrebbe consistere in un periodo di qualificazione professionale o in una durata di servizio non superiore a un anno. Nel determinare il congedo, ci sono periodi di tempo che non possono essere trasferiti all'altro genitore. La durata di questo periodo è di 2 mesi. Il motivo è anche quello di garantire che tutti partecipino in modo equo alla vita familiare e abbiano quasi pari opportunità di ritornare sul mercato del lavoro.

La Direttiva ha stabilito, a livello di protezione, che suddette forme di congedo siano retribuite. La direttiva stabilisce un livello minimo di prestazioni, che certamente deve essere apprezzato, ma a nostro parere comporterà variazioni molto ampie. Nonostante i migliori sforzi, ci saranno grandi differenze. Un livello di protezione importante e uniformemente applicabile sarà il ricorso al divieto di licenziamento.

Nel quadro della vita professionale e privata, dobbiamo considerare la parità di genere delle donne nella gestione aziendale. Le cifre sono chiaramente visibili anche nelle statistiche dell'UE. Oggi, la percentuale di donne nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate nell'UE è solo del 30,6 per cento e vi sono differenze significative tra gli Stati membri (dal 45,5 per cento in Francia all'8,5 per cento a Cipro)¹⁸. Secondo gli ultimi dati, la percentuale di donne in Ungheria è del 10,5 per cento¹⁹. Le cifre mostrano anche perché è necessario affrontare la parità di genere e l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Punto 3 del preambolo della direttiva²⁰: Al fine di garantire la piena parità nella pratica tra uomini e donne nella vita lavorativa, articolo 157(4) Il TFUE consente un'azione positiva consentendo agli Stati membri di mantenere o adottare misure che prevedano vantaggi specifici per facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato o per prevenire o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

L'Articolo 23 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (Carta) stabilisce che "la parità tra donne e uomini deve essere garantita in tutti i settori e che il principio della parità non può impedire il mantenimento o l'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato".

L'obiettivo principale della Direttiva è conseguire negli Stati membri entro il 2026 uno degli obiettivi di cui all'articolo 5 della direttiva:

- a) i membri del sesso sottorappresentato detengono almeno il 40 % delle posizioni di amministratore non esecutivo;
- b) i membri del sesso sottorappresentato ricoprono almeno il 33 % di tutte le funzioni di direttore, compresi gli amministratori esecutivi e non esecutivi.

La legislazione si concentra principalmente sulle società quotate, con la disposizione che le società quotate che non sono soggette all'obiettivo di cui all'articolo 5, paragrafo 1, lettera (b) stabiliscono obiettivi quantificati specifici per le posizioni di direttore al fine di migliorare l'equilibrio di genere. Gli Stati membri devono garantire che tali società quotate si adoperino per raggiungere tali obiettivi specifici quantificati entro il 30 giugno 2026. I meriti

¹⁸ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/datatable

¹⁹ <https://www.europarl.europa.eu/news/hu/agenda/briefing/2022-11-21/0/nok-az-igazgatotancsban-kotelezo-eu-szabalyok-a-kiegylyottsaghoz>.

²⁰ Direttiva (UE) 2022/2381 sul miglioramento dell'equilibrio di genere tra gli amministratori delle società quotate e misure correlate <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>.

dovrebbero naturalmente essere presi in considerazione nel processo di selezione. Ai sensi dell'articolo 6, i candidati sono selezionati sulla base di una valutazione comparativa delle qualifiche di ciascun candidato. È importante sottolinearlo perché l'applicazione delle quote solleva sempre interrogativi. E l'uso e la percezione delle quote possono non essere sempre utili per educare la società sulla questione, soprattutto se non ci sono regole sufficientemente flessibili. Si pone inoltre la questione che non siano fissati criteri di questo tipo per altre forme di società. Lo sforzo in sé è quindi molto positivo, ma non è certo che l'Unione europea abbia previsto meccanismi sufficienti per filtrare gli svantaggi e le percezioni negative derivanti dalla sua applicazione.

Nel suo preambolo, la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio²¹ fa riferimento al fatto che la COVID-19 ha approfondito il divario retributivo già esistente tra uomini e donne. Ciò è particolarmente evidenziato al punto 13 del preambolo: "Le conseguenze economiche e sociali della pandemia COVID-19 hanno avuto un impatto sproporzionatamente negativo sulle donne e sulla parità di genere, e le perdite di posti di lavoro sono state spesso concentrate in settori a bassa retribuzione e dominati dalle donne. La pandemia della COVID-19 ha evidenziato la continua sottovalutazione strutturale del lavoro svolto prevalentemente dalle donne e ha dimostrato l'elevato valore socioeconomico del lavoro delle donne nei servizi di prima linea, quali l'assistenza sanitaria, la pulizia, l'assistenza all'infanzia, l'assistenza sociale e l'assistenza residenziale per gli anziani e gli altri adulti a carico, in forte contrasto con la sua scarsa visibilità e riconoscimento."

La direttiva sottolinea inoltre che il divario retributivo di genere ha raggiunto il 13 per cento nel 2020. Sono questi i fattori che rendono necessario rafforzare la parità tra uomini e donne. La presente direttiva è più indirettamente correlata alla questione dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata rispetto a quelle sopra menzionate, ma è ancora un regolamento importante nel campo della parità di trattamento.

La direttiva sottolinea inoltre che l'eliminazione della discriminazione salariale diretta e indiretta non impedisce ai datori di lavoro di pagare in modo diverso i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o lo stesso lavoro di pari valore sulla base di criteri oggettivi, neutri rispetto al genere e privi di pregiudizi.

²¹ Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio intesa a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne attraverso meccanismi di trasparenza e di applicazione delle retribuzioni.
<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970>.

Tuttavia, la trasparenza in materia di retribuzione è necessaria, motivo per cui esistono già disposizioni in materia di annunci di lavoro, che possono essere un primo passo nell'orientamento dei candidati. Lo stesso annuncio di lavoro deve indicare, conformemente all'articolo 5 della direttiva, quanto segue:

- a) "la retribuzione iniziale o la sua fascia, basata su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, da attribuire per la posizione in questione; e
- b) se del caso, le pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicate dal datore di lavoro in relazione alla posizione".

La Direttiva sottolinea che i datori di lavoro devono garantire che gli avvisi di posti vacanti e i titoli di lavoro siano neutrali rispetto al genere. Ne riconosce l'importanza nel garantire che le procedure di assunzione siano condotte in modo non discriminatorio. Ciò è necessario per non compromettere il diritto alla parità di retribuzione a parità di lavoro o di lavoro di pari valore.

A tal fine, la Direttiva definisce il quadro per la protezione orizzontale e verticale e il diritto alla compensazione.

METODI DI INDAGINE SUGGERITI CON ESEMPI

I principali metodi di ricerca che possono essere impiegati in studi relativi all'integrazione della dimensione di genere nel settore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e della cultura dell'organizzazione:

- analisi di dati disaggregati per genere
- letteratura grigia
- interviste
- metodi di ricerca giuridica
- sondaggi di ricerca

Studio 1: 'Vivere per Lavorare' o 'Lavorare per Vivere'? Uno Studio Qualitativo sul Genere e l'Equilibrio della Vita Lavorativa tra Uomini e Donne di Mezz'età

Il metodo di ricerca preferito in questo articolo è la ricerca quantitativa, in particolare le interviste. Questo articolo esplora i modi in cui uomini e donne a metà della vita negoziano le intersezioni tra lavoro retribuito e altri settori della vita. Più specificamente, in questo studio qualitativo i ricercatori confrontano le esperienze di equilibrio tra lavoro e vita privata tra uomini e donne nella mezza età (di età compresa tra 50 e 52 anni) al fine di esplorare

se ci fossero differenze di genere o somiglianze tra gli intervistati. Hanno anche esplorato se le diverse pratiche di genere (cioè i diversi modi di fare equilibrio tra lavoro e vita privata) fossero collegate a diverse identità di genere, e quindi alla diversità tra uomini e donne. Questo articolo è basato su interviste semi-strutturate con 11 uomini e 12 donne nati nei primi anni 1950 (e quindi di età compresa tra 50 e 52 al momento dell'intervista nel 2002-2004).

Nonostante le somiglianze nelle attuali circostanze lavorative e familiari di questi uomini e donne, i dati raccolti suggeriscono che il genere rimane intrecciato nel business della negoziazione della vita domestica e lavorativa. Le intervistate hanno discusso le loro attuali e varie preoccupazioni circa la giocoleria del lavoro retribuito, dei bambini adulti e dei genitori anziani, mentre gli uomini tendevano a individuare problemi di equilibrio tra lavoro e vita privata in passato; spesso quando il lavoro retribuito contrastava con le esigenze di crescere i bambini. Pertanto, mentre la presenza di bambini in famiglia era associata a una mancanza di equilibrio tra lavoro e vita privata sia per gli uomini che per le donne, queste difficoltà duravano più a lungo e assumevano forme più complicate per le donne. I dati suggeriscono che, nel corso della vita, le donne sono considerate responsabili del mantenimento di transizioni regolari, o preferibilmente impercettibili, tra il mondo della casa e quello del lavoro.

La ricerca sottolinea anche l'importanza della posizione socioeconomica quando si considerano le questioni di equilibrio tra lavoro e vita privata. Lo studio suggerisce che, per alcuni gruppi di dipendenti, garantire un reddito sufficiente può essere una preoccupazione più pressante del bilanciamento tra lavoro e vita domestica.

Questo studio mostra fortemente come può influenzare i punti economici e sociali la sicurezza e la creazione di equilibrio tra lavoro e vita privata. Penso che la parte economica sia più forte, la gente preoccupata sui loro redditi, in modo da poter essere più facili da accettare le situazioni di squilibrio a causa di quello, ma causa la frustrazione forte inoltre. Penso, è una preoccupazione generale, tuttavia lo studio riflette anche, che come crescente l'importanza di equilibrio tra lavoro e vita privata per quanto riguarda le singole circostanze.

Lo studio ha scopo di valutazione.

Risorse

- Emslie, C., & Hunt, K. (2008): *'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative*

Study of Gender and Work-Life Balance among Men and Women in Mid-life.
(trad. it. 'Vivere per Lavorare' o 'Lavorare per Vivere'? Uno Studio Qualitativo sul Genere e l'Equilibrio Vita-Lavoro tra Uomini e Donne di Mezza età).
<https://doi.org/10.11/j.1468-0432.2008.00434.x>

Studio 2: Equilibrio vita-lavoro e Uguaglianza di Genere – Introduzione

Questo articolo - come mostra il titolo - è un'introduzione a un numero speciale, che riunisce ricerca innovativa e multidisciplinare (sociologia, economia e lavoro sociale) utilizzando i dati provenienti da tutta Europa e dagli Stati Uniti per esaminare il potenziale lavoro flessibile che ha sulla divisione di genere del lavoro e sull'equilibrio tra lavoro e vita privata dei lavoratori.

Questo articolo si collega a una ricerca più grande e più complessa con diversi metodi di ricerca, ad esempio interviste, metodi di ricerca legale, analisi dei dati disaggregati per sesso e letteratura grigia.

Questo studio fornisce una rassegna della letteratura esistente e dei suoi limiti sui risultati di genere del lavoro flessibile sull'equilibrio della vita lavorativa e altri risultati lavorativi e familiari e riassume i risultati chiave degli articoli del numero speciale.

Secondo lo studio, uno dei maggiori limiti degli studi precedenti su questo argomento è che sono per lo più basati su dati qualitativi, per lo più interviste e osservazioni. Inoltre, molti degli studi si concentrano anche sui professionisti. Anche se ci sono stati alcuni studi che utilizzano dati quantitativi sull'uso del tempo, la maggior parte hanno utilizzato dati provenienti da paesi anglosassoni. I documenti del numero speciale, su cui si basa questo studio, hanno cercato di superare queste limitazioni utilizzando metodi quantitativi.

La ragione della raccomandazione è la complessità della ricerca. I diversi metodi ci aiutano a capire e conoscere meglio il tipico punto problematico della situazione di squilibrio. Le conclusioni del documento sono le seguenti:

Il lavoro flessibile diventa più una norma, piuttosto che un'eccezione, e questo può aiutare i lavoratori a utilizzare accordi di lavoro flessibili per scopi di equilibrio tra lavoro e vita privata. Tuttavia, il genere è importante quando si tratta di comprendere le conseguenze del lavoro flessibile. Uomini e donne usano il lavoro flessibile in modi diversi che portano a risultati diversi per il benessere, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e l'intensificazione del lavoro. Una scoperta ricorrente è che le donne hanno maggiori probabilità di (o dovrebbero) svolgere più responsabilità domestiche mentre lavorano in modo

flessibile, mentre gli uomini hanno maggiori probabilità di (o dovrebbero) dare la priorità ed espandere la loro sfera di lavoro.

Il genere deve essere studiato nel contesto; nel contesto organizzativo, paese, famiglia, così come classe. Prima di tutto, la cultura dell'organizzazione conta, come la prevalenza del lavoro flessibile nell'organizzazione. In secondo luogo, i contesti nazionali sono importanti in quanto il lavoro flessibile consente ai lavoratori di "fare di genere" in culture di genere più tradizionali come la Polonia, e dove esiste una cultura più egualitaria di genere, come in Svezia, le discrepanze di genere dovute al lavoro flessibile potrebbero non essere così evidenti. In terzo luogo, le strutture delle famiglie sembrano essere importanti nei risultati del lavoro flessibile.

Ci sono differenze nel singolo contro due percettori, così come famiglie a basso reddito contro più alto sia per gli uomini e le donne. L'occupazione del lavoratore conta anche. Nel complesso, i risultati sembrano indicare che soprattutto in contesti in cui le norme tradizionali sui ruoli di genere sono prevalenti e dove esiste una cultura ideale del lavoratore, il lavoro flessibile può promuovere una divisione del lavoro più tradizionalista, con il risultato di ostacolare piuttosto che sostenere la parità di genere. Ciò è probabile perché in tali contesti, il lavoro flessibile può portare le donne a poter (ma anche a dover) espandere i loro oneri domestici, mentre gli uomini espandono i loro carichi di lavoro. Ciò può rafforzare i pregiudizi (inconsapevoli) che i datori di lavoro e i colleghi hanno nei confronti del lavoro flessibile di uomini e donne, e di accordi di lavoro flessibili più orientati alle donne e orientati agli uomini, che possono aumentare il divario salariale tra i generi.

Il documento ha anche alcune implicazioni politiche a livello macro, meso e micro. Ad esempio, propone di modificare il diritto di richiedere una legislazione flessibile per garantire che il lavoro flessibile sia più di un diritto dal primo giorno di lavoro, che il lavoro flessibile è più di un default piuttosto che un'eccezione sarebbe utile per garantire che non porta alla stigmatizzazione o conflitto vita lavorativa. Il terzo studio riflette alla domanda, come l'intersezione di genere, effetti di classe ed etnia e modella le strategie di accademici femminili di due gruppi etnici in due università serbe sviluppate per razionalizzare e spiegare le loro azioni e decisioni in materia di equilibrio della vita lavorativa. Lo studio è chiamato 'Strategie di equilibrio vita-lavoro delle donne nel mondo accademico'.

Il principale vantaggio dello studio è mostrare come può essere una

sfida per trovare il perfetto equilibrio tra lavoro e vita privata per i membri della facoltà accademica.

Le molteplici richieste e aspettative del ruolo possono influenzare la soddisfazione della facoltà e la capacità di raggiungere l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Le tendenze in continua evoluzione nell'istruzione superiore, tra cui la tecnologia e le modalità di istruzione online, forniscono ulteriori fattori che possono inibire la soddisfazione della facoltà e l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Questo articolo esplora le barriere al raggiungimento dell'equilibrio tra vita e lavoro come la dissonanza cognitiva, la dissonanza emotiva e il burnout. Comprendere le barriere è essenziale per sviluppare strategie volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

La ricerca segue metodi di ricerca qualitativa basati su interviste semi-strutturate. L'analisi intersezionale ha rivelato che esiste una differenza tra le strategie utilizzate dalle donne per far fronte agli obblighi familiari e di carriera quando si tratta di diversi background etnici. C'è anche una differenza di classe, che si interseca con il genere e l'etnia, con conseguente nuova disuguaglianza tra le donne nel mondo accademico.

Questo studio (compresi gli altri studi di questa collezione) può essere utile anche a scopo di intervento, monitoraggio e valutazione.

Risorse

- Chung, H., van der Lippe, T. (2020) *Flexible Working: Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction*. (trad. it. *Lavoro flessibile: equilibrio tra lavoro e vita privata e uguaglianza di genere: Introduzione*), *Social Indicators Research* 151, 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>

Studio 3: Studio sul Divario di Potere tra i Percettori Top delle Università Americane d'Elite nel 2021

Questo studio è il primo di due rapporti che esaminano la compensazione e la leadership superiore tra le 130 principali università di ricerca degli Stati Uniti (R1 come definito dalla classificazione Carnegie). La ricerca è stata condotta nel 2021 tra le università di ricerca degli Stati Uniti d'America.

L'obiettivo della Women's Power Gap Initiative (WPG) è quello di aumentare drasticamente il numero di donne provenienti da ambienti diversi tra CEO e C-suite leader a livello nazionale.

Lo studio utilizza anche metodi quantitativi e qualitativi, in particolare l'analisi dei dati.

Questo studio si concentra sulle prime 130 università degli Stati Uniti, che educano collettivamente il 21% di tutti gli studenti universitari e laureati del paese, per un totale di quasi 4 milioni di studenti ogni anno, e impiegano 1,2 milioni di dipendenti. Queste istituzioni sono i principali motori delle economie statali e nazionali.

I ricercatori hanno iniziato con 131 "attività di ricerca molto elevata", o istituzioni R1, come definito dalla Classificazione Carnegie e trovato nel Sistema Integrato di Dati di Istruzione Post-secondaria (IPEDS). I dati salariali non erano pubblicamente disponibili per l'Università del Colorado Anschutz Medical Campus, che è stato escluso dallo studio. Il set di dati finale risultante comprende 130 università R1. Ci sono 93 istituzioni pubbliche e 37 private in 44 stati.

I dati sono stati raccolti attraverso fonti pubbliche per popolare un profilo universitario che delinea i più alti percettori in ciascuna delle tre categorie identificate dai ricercatori: Core, Athletic e Medical Center. Questo profilo è stato poi condiviso con ogni istituzione. La corrispondenza ha spiegato lo studio e ha chiesto che ogni scuola convalidare e/ o modificare/ aggiornare i loro primi percettori, compreso il sesso di ogni percettore superiore e anno di dati di compensazione. A ciascuna istituzione è stato inoltre chiesto di fornire dati aggregati razziali/etnici per i dipendenti più pagati. I ricercatori hanno quindi tentato, attraverso diverse serie di richieste di follow-up scritte e telefoniche, di lavorare con il funzionario designato (s) in ogni istituzione per garantire il completamento della richiesta di dati.

In questo studio sono stati identificati quattro principali risultati: i) meno di un quarto dei primi percettori sono donne e la loro rappresentazione varia notevolmente per categoria, ii) le donne di colore sono praticamente inesistenti tra i redditi più alti, iii) facoltà e decani in tradizionalmente maschile-discipline dominate punteggiano la retribuzione più alta e iv) la mancanza di trasparenza dei dati impedisce la responsabilità e il progresso.

Questo rapporto stabilisce una linea di base che può essere utilizzata per misurare i progressi futuri nell'elevare le donne e le persone di colore a posizioni più elevate di compensazione tra le università degli Stati Uniti. Le parti interessate che sostengono finanziariamente queste istituzioni sono dotate di maggiore trasparenza in materia di compensazione.

La relazione può essere utile per la valutazione.

Fonte: <https://www.womenspowergap.org/wp-content/uploads/2021/02/WPG-Power-Gap-at-Elite-Universities-2021-Study-2.pdf>

Studio 4. Relazione sul monitoraggio delle condizioni di lavoro e della parità di trattamento presso l'università Adam Mickiewicz

L'obiettivo dell'indagine è stato quello di identificare, mappare e descrivere la situazione del personale universitario maschile e femminile in posizioni di ricerca, ricerca e insegnamento e solo insegnamento presso l'Adam Mickiewicz University (AMU) in termini di (dis)uguaglianza sociale. Le principali dimensioni della (dis)uguaglianza sociale in questa indagine sono il genere, la distribuzione del potere e il riconoscimento e la situazione familiare. Sono stati presi in considerazione i seguenti aspetti: le condizioni di lavoro (assunzione e promozione), le biografie degli intervistati, la cultura dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, le manifestazioni di mobbing, di micro aggressione, di molestie, formazione e conciliazione tra vita professionale e privata. Le opinioni espresse dal personale della Adam Mickiewicz University sono state raccolte attraverso un questionario, che ha fornito la base per l'elaborazione di conclusioni e raccomandazioni per le autorità e le facoltà dell'Università.

Il metodo preferito di questa ricerca è stata l'indagine.

Il sondaggio è stato avviato presso l'Università Adam Mickiewicz il 17 febbraio ed è stato completato il 28 marzo 2021. È stato preceduto da uno studio pilota che ha valutato lo strumento di ricerca, ovvero il sondaggio online CAWI. Le informazioni sull'indagine, insieme all'indirizzo del sito web del questionario, sono state distribuite al personale addetto alla ricerca, all'insegnamento e all'insegnamento. L'applicazione web limesurvey è stata utilizzata per valutare i risultati. La base per la creazione dello strumento di ricerca è stato il *Gender Equality Audit and Monitoring* (Audit e monitoraggio della parità di genere - GEAM) indagine sviluppata nell'ambito del progetto H2020 ACT da parte di istituzioni selezionate che collaborano con le Comunità di Pratica per Accelerare la Parità di Genere e il Cambiamento Istituzionale nella Ricerca e nell'Innovazione in tutta Europa (ACT). È stato preparato con cura in modo da rispettare pienamente la privacy dei partecipanti al sondaggio. La versione finale dello strumento di ricerca conteneva 76 domande suddivise in nove gruppi di problemi, seguite da un modulo demografico che mostrava la distribuzione delle caratteristiche sociali e demografiche degli intervistati.

Ci sono tre risultati principali di questo lavoro di ricerca. La prima è che combinare lavoro e vita privata comporta un onere molto più pesante per le donne che per gli uomini. La seconda, gli uomini percepiscono la situazione diseguale e più difficile delle donne in questo settore in misura minore rispetto alle loro colleghe. L'ultimo è che l'aumento degli impegni lavorativi e familiari reso necessario dalla pandemia e dalla conseguente tensione tra lavoro e casa (equilibrio tra lavoro e vita privata) ha colpito maggiormente le ricercatrici.

Questi ultimi due materiali di ricerca possono mostrarci l'elemento problematico tipico e le situazioni di squilibrio nelle culture organizzative, che sono l'elemento tipico e comune dal punto di vista di due diverse istituzioni.

Lo studio ha scopo diagnostico.

Risorse

- Gajewska G., Głowacka-Sobiech E., Chmura-Rutkowska I., Kokociński M., Wala K. (2022) *Raport z monitoringu warunków pracy i równego traktowania w UAM*. (trad. it. *Rapporto sul monitoraggio delle condizioni di lavoro e della parità di trattamento presso l'Università Adam Mickiewicz*). Casa editrice scientifica dell'Università Adam Mickiewicz, Poznań.

[https://press.amu.edu.pl/pub/media/productattach/g/a/gajewska_i_in_report_2022__amup_oa .pdf](https://press.amu.edu.pl/pub/media/productattach/g/a/gajewska_i_in_report_2022__amup_oa.pdf)

Studio 5. Cultura Organizzativa e Uso delle Iniziative di Equilibrio Vita-Lavoro: Influenza sugli Atteggiamenti Lavorativi e sul Conflitto Vita-Lavoro.

Lo studio esamina le diverse percezioni dei dipendenti in merito alla cultura organizzativa all'interno di una singola organizzazione, con particolare riferimento al sostegno manageriale delle iniziative di equilibrio vita-lavoro *Work-Life Balance* (WLB), alle conseguenze di carriera derivanti dall'utilizzo di iniziative WLB, aspettative di tempo organizzative che possono interferire con le attività non lavorative e il livello di controllo dei dipendenti sul carico di lavoro e quando i dipendenti possono prendere tempo libero.

Il metodo di ricerca principale di questo studio sono stati l'indagine e le interviste.

La ricerca sulla base della quale lo studio è stato preparato è stato attraverso l'utilizzo di dati di indagine da 292 dipendenti in una università australiana.

Questi 292 dipendenti rappresentano circa l'11 % del numero totale di dipendenti dell'università. Il campione complessivo comprende 228 donne e 64 uomini. In totale, sono state valutate quattro dimensioni della cultura organizzativa lavoro-vita. Sono state previste sei ipotesi:

Lo studio cerca di trovare una connessione tra il comportamento dei dipendenti e la reazione dei datori di lavoro dalla diversa prospettiva (ad esempio, i dipendenti che percepiscono livelli più elevati di supporto manageriale riporteranno un uso più elevato di iniziative WLB rispetto ai dipendenti che percepiscono livelli più bassi di supporto).

I risultati chiave della ricerca sono i seguenti: Le percezioni del supporto manageriale delle iniziative WLB erano legate all'uso iniziale. Tuttavia, l'uso globale dell'iniziativa non era correlato alle conseguenze percepite della carriera (ad esempio, l'uso di iniziative danneggerà il progresso della propria carriera), le aspettative di tempo organizzativo o i livelli di controllo dei dipendenti (ad esempio, oltre il carico di lavoro). I risultati hanno mostrato che la percezione di una cultura organizzativa di supporto era positivamente legata all'impegno organizzativo e negativamente correlata al conflitto tra lavoro e vita privata e alle intenzioni dei dipendenti di lasciare. I risultati dello studio mostrano anche che la percezione dei dipendenti della cultura organizzativa era più fortemente associata ai risultati (ad esempio, atteggiamenti lavorativi, conflitto tra vita professionale) rispetto al numero di iniziative WLB utilizzate dai dipendenti.

Lo studio ha scopo di valutazione.

Risorse

- Webber, Mardi & Sarris, Aspa & Bessell, M. (2010): *Organisational Culture and the Use of Work– Life Balance Initiatives: Influence on Work Attitudes and Work–Life Conflict*. (trad. it. *Cultura organizzativa e iniziative di utilizzo dell'equilibrio tra lavoro e vita privata: influenza sugli atteggiamenti lavorativi e conflitti tra lavoro e vita privata*), *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology* 3. (2010) DOI: 10.1375/ajop.3.1.54.
https://www.researchgate.net/publication/259419326_Organisational_Culture_and_the_Use_of_Work-Life_Balance_Initiatives_Influence_on_Work_Atitudes_and_Work-Life_Conflict

CONCLUSIONI

È chiaro da quanto precede che il perseguimento dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la sua garanzia legale stanno diventando sempre più importanti nel contesto della parità di genere. Il processo è sulla strada giusta, ma anche dopo diversi decenni è ancora piuttosto in una fase iniziale. L'UE ha individuato correttamente la direzione, ma c'è ancora del lavoro da fare. Una delle maggiori sfide sarà garantire un'interpretazione uniforme del diritto una volta che le direttive saranno state attuate dagli Stati membri. Ciò richiederà anche la prassi di interpretazione giuridica della Corte di giustizia dell'Unione europea, che può anche essere un punto di riferimento per i tribunali nazionali. L'equilibrio tra lavoro e vita privata è un problema sia per le donne che per gli uomini. È quindi una questione complessa che deve essere affrontata, e l'Unione europea lo ha riconosciuto - le direttive degli ultimi anni sono state scritte in questo spirito. Speriamo che questa direzione sarà mantenuta in futuro.

Gli studi hanno chiaramente dimostrato che le sfide all'inizio di questo capitolo rimangono un problema in questo settore. Il problema principale è quello di conciliare le aspettative sul lavoro, lo sviluppo della carriera e i ruoli nella vita privata. Il background culturale è molto decisivo in questa materia. Con questo intendiamo dire che in passato in molti paesi europei la percezione sociale dei ruoli di genere era diversa dalle condizioni attuali. Le donne erano principalmente coinvolte nella gestione familiare e domestica, mentre gli uomini erano nel ruolo di capofamiglia. In molti casi, lasciare questi ruoli ha portato con sé una percezione negativa della società, grazie alla quale gli interessati non hanno avuto il coraggio di uscire da questo ruolo. Questa visione stereotipata della vita è cambiata. Per quanto riguarda l'educazione dei bambini, la gestione della famiglia e i compiti della vita quotidiana, oggi c'è una divisione del lavoro tra i membri della famiglia, ognuno prende parte allo svolgimento dei vari compiti, quindi non si tratta più di ruoli di genere. È possibile notare che ci sono Stati europei in cui è più difficile sciogliere queste convenzioni sociali, ma il cambiamento può essere rintracciato ovunque. Un punto importante di connessione per questo è che i rapporti sono cambiati anche durante l'occupazione, la rappresentazione dell'altro sesso appare in sempre più lavori precedentemente legati all'uno o all'altro genere, che ha un impatto sull'intenzione di costruire una carriera. Tuttavia, ci sono ancora posti di lavoro e compiti in cui la specificità di genere può ancora essere osservata. Lo stesso vale nel processo decisionale, dove la presenza delle

donne è ancora incompleta, quindi l'equilibrio viene spostato notevolmente. Questi sono i temi che richiedono un ulteriore sviluppo nell'area studiata.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Lipinsky, A., Schäfer, M., *Evaluation von Gleichstellungsplänen in Europa - Indikatoren im Praxistest.* (trad. it. *Valutazione dei piani per l'uguaglianza di genere in Europa - Indicatori nei test pratici*) Inc: M. Klemisch, A. Spitzley, J. Wilke (a cura di.), *Gender-und Diversity-Management in der Forschung*, Fraunhofer, Stuttgart (2015), pp. 81-91.
- Aybars, A.I. 2007. *Work-Life Balance in the EU and Leave Arrangements across Welfare Regimes.* (trad. it. *Equilibrio tra lavoro e vita privata nell'UE e accordi di congedo nei regimi di welfare*), *Industrial Relations Journal*, 38 (6): 569 – 590.
- Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A., Eckner, J., (2019) *Part-time work and gender inequality in Europe: a comparative analysis of satisfaction with work-life balance*, (trad. it. *Lavoro part-time e disuguaglianza di genere in Europa: un'analisi comparativa della soddisfazione per l'equilibrio tra lavoro e vita privata*) *European Societies*, 21:3, 378-402, DOI: 10.1080/14616696.2018.1473627
- Buchanan, D., Fitzgerald, D., Ketley, D., Gollop, R., Jones, J.L., Lamont, S (2005): *No going back: A review of the literature on sustaining organizational change.* (trad. it. *Non si torna indietro: una revisione della letteratura sul sostegno al cambiamento organizzativo*), *International Journal of Management Reviews*, 7, pp. 189-205.
- Kalpazidou, Schmidt, E., Cacace, M., (2017) *Addressing gender inequality in science: The multifaceted challenge of assessing impact* (trad. it. *Affrontare la disuguaglianza di genere nella scienza: la sfida multiforme della valutazione dell'impatto*), *Research Evaluation*, 26, pp.102-114.
- Göndör, Eva, 2015. *Munka és család a munkajog tükrében.* (trad. it. *Lavoro e famiglia alla luce del diritto del lavoro*), Győr: Università di Győr.
- Høg Utoft, E. (2020). *Exploring linkages between organisational culture and gender equality work: An ethnography of a multinational engineering company.* (trad. it. *Esplorare i collegamenti tra cultura organizzativa e lavoro sull'uguaglianza di genere: un'etnografia di una società di ingegneria multinazionale*). *Evaluation and Program Planning*, 79, [101791].
<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2020.101791>

- Baumann, H., (2017) *Stories of women at the top: Narratives and counter-narratives of women's (non-)representation in executive leadership*; (trad. it. *Storie di donne al vertice: narrazioni e contronarrazioni sulla (non)rappresentanza delle donne nella leadership esecutiva*), Palgrave Communications (2017), 10.1057/palcomms. 9
- Haar, J.M. 2004. *Work-Family Conflict and Turnover Intention: Exploring the Moderation Effects of Perceived Work Family Support*. (trad. it. *Conflitto lavoro-famiglia e intenzione di turnover: esplorare gli effetti di moderazione del sostegno familiare al lavoro percepito*), *New Zealand Journal of Psychology*, 33 (1): 35 – 39.
- Bleijenbergh, I.L., Benschop, Y., Vennix, J., (2008) *Making gender equality a shared problem in organizations: Group model building as a gender mainstreaming method. Paper presentation; Critical Management Studies Research Workshop*, (trad. it. *Rendere l'uguaglianza di genere un problema condiviso nelle organizzazioni: costruzione di modelli di gruppo come metodo di mainstreaming di genere. Presentazione cartacea; Workshop di ricerca sugli studi di gestione critica*) USC., Los Angeles.
- Hobbins, J., Kristiansen, E., Carlström., E., (2023) *Women, Leadership, and Change – Navigating between Contradictory Cultures*. (trad. it. *Donne, leadership e cambiamento: navigare tra culture contraddittorie*). *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 31:3, pp 209-221
- De Vries, J., (2015): *Champions of gender equality: Female and male executives as leaders of gender change*. (trad. it. *Campioni di uguaglianza di genere: dirigenti di sesso femminile e maschile come leader del cambiamento di genere*), *Equality Diversity and Inclusion an International Journal*, 34, pp. 21-36.
- Koncz, K., (2010). *A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jelентése és mérése. Statisztikai Szemle*, (trad. it. *Segnalazione e misurazione della segregazione di genere nel mercato del lavoro*). *Statistical Review*, volume 10-11, pp. 1087-1106.
- Léder, L., 2019. *Csendes Apa-forradalom* (trad. it. *Rivoluzione silenziosa dei papà*), H'armattan.
- Nielsen, M.W., (2017): *Scandinavian approaches to gender equality in academia: A comparative study*. (trad. it. *Approcci scandinavi all'uguaglianza di genere nel mondo accademico: uno studio comparativo*), *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61, pp. 295-318.

- Van den Brink, M., Benschop, Y., (2014): *Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment*. (trad. it. *Genere nel networking accademico: il ruolo dei guardiani nel reclutamento dei professori*), *Journal of Management Studies*, 51 (3), pp. 460-492.
- Mélypataki, G., Prugberger, T., (2014) és, 2018. *A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében*. (trad. it. *Il miglior appuntamento per incontrarsi con la modalità di orientamento europea è un tag per i tuoi contatti*), *Diritto europeo*, volume 3.
- Picken, N. & Janta, B., (2019). *Leave policies and practice for non-traditional families*. (trad. it. *Lasciare le politiche e le pratiche per le famiglie non tradizionali*), Ufficio Pubblicazioni dell'Unione Europea.
- Adams, R.B., Ferreira, D., (2009): *Women in the boardroom and their impact on governance and performance* (trad. it. *Le donne nei consigli di amministrazione e il loro impatto sulla governance e sulle prestazioni*), *Journal of Financial Economics*, 94, pp. 291-309.
- Kumra, S., Simpson, R., Burke, R.J., (a cura di), (2014) *The Oxford handbook of gender in organizations (Il manuale Oxford sul genere nelle organizzazioni)*, Oxford University Press, Oxford.
- Sipka, Péter & Zaccaria, Márton Leó, 2020. *A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel*. (trad. it. *È essenziale creare un equilibrio tra lavoro e vita privata, soggetto alla direttiva 2019/1158 sui requisiti fondamentali*). *Diritto del lavoro*, volume 1.
- Straub, C. (2007). *A Comparative Analysis of the Use of Work-Life Balance Practices in Europe: Do Practices Enhance Females' Career Advancement?* (trad. it. *Un'analisi comparativa dell'uso delle pratiche di conciliazione tra lavoro e vita privata in Europa: le pratiche migliorano l'avanzamento di carriera delle donne?*) *Women in Management Review*, 22 (4): 289 – 304.
- Szabó-Morvai, Agnes, 2017. *Közélpép - Nők a munkaerőpiacon, hely nélkül.: ismeretlen szerző* (trad. it. *Ágnes, 2017. Primo piano - Le donne nel mercato del lavoro, senza posto: autore sconosciuto*)
- Todorova, B. & Radulovikj, M., 2020. *Work-Life Balance: Challenges of Gender Equality in the Labor Market in the Republic of North Macedonia vs European Union*. (trad. it. *Equilibrio tra lavoro e vita privata: sfide dell'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro nella Repubblica di Macedonia del Nord rispetto all'Unione*)

Europea), *Eu And Comparative Law Issues And Challenges Series* (Eclis), volume 4.

- Tomer, G., Xanthakos, S., Kim, S., Rao, M., Book, L., Litman, H. J., Fishman, L. N., (2015) *Perceptions of Gender Equality in Work–Life Balance, Salary, Promotion, and Harassment: Results of the NASPGHAN Task Force Survey*. (trad. it. *Percezione dell’uguaglianza di genere nell’equilibrio tra lavoro e vita privata, retribuzione, promozione e molestie: risultati del sondaggio della task force NASPGHAN*), *Journal of Pediatric Gastroenterology and Nutrition* 60(4): p 481-485
DOI: 10.1097/MPG.0000000000000637

- Tünde, B., (2018). *Kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzete* (trad. it. *La situazione nel mercato del lavoro delle madri con figli piccoli*).

- Chandra, V., (2012) *Work–life balance: eastern and western perspectives*, (trad. it. *Equilibrio tra lavoro e vita privata: prospettive orientali e occidentali*), *The International Journal of Human Resource Management*, 23:5, 1040-1056,
DOI: 10.1080/09585192.2012.651339

CAPITOLO 5

EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NELLE POSIZIONI DECISIONALI

Luna Carpinelli, Marco Navarra

INTRODUZIONE

La storica sottorappresentazione delle donne in posizioni di leadership in accademia è stata oggetto di numerosi studi nel contesto dell'equilibrio di genere e leadership in ambito accademico.

Diverse ragioni, che includono sia la discriminazione basata sul genere sia atteggiamenti radicati in accademia, favoriscono l'avanzamento degli uomini in un ambiente intrinsecamente competitivo che non favorisce un trattamento paritario (Eddy et al., 2017; Allan, 2011).

Ad oggi, le politiche lavorative organizzative rendono difficile alle donne avere successo, siccome esse non riescono ad avere uno specifico ruolo e funzione nei loro particolari settori.

Le università hanno prestato relativamente poca attenzione agli interventi per lo sviluppo della leadership, per promuovere la famiglia - e il supporto Supervisory Behaviour favorevole all'equilibrio vita-lavoro, che sono efficaci in studi randomizzati controllati in altri contesti (Kossek et al., 2019; Hammer et al., 2011).

Con l'introduzione del Piano per l'Uguaglianza di Genere come documento strategico, volto ad attuare azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e al tempo stesso permettano la valorizzazione di tutte le diversità, è stato fatto un tentativo per accogliere un cambio culturale, con la volontà di continuare a costruire un ambiente di apprendimento e di lavoro concreto e comunicativo, in cui ognuno percepisca un trattamento di equità e l'assenza di situazioni discriminatorie.

Come affermato dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE),

che ha prodotto un report speciale, la ricerca in Europa è ancora caratterizzata da una significativa sottorappresentazione delle donne. Secondo i dati raccolti dall' EIGE, infatti, nel 2018 le donne hanno rappresentato solo un terzo dei ricercatori nell'UE.

Inoltre, le donne affrontano difficoltà molto maggiori nell' avanzamento di carriera, e la loro presenza rispetto a quella degli uomini diminuisce fortemente non appena il livello del prestigio e della posizione aumenta, come mostrato in figura.

Le donne hanno altresì meno accesso alle reti che le aiuterebbero ad avanzare di carriera nell'amministrazione, ed è meno probabile che si sentano inserite in un gruppo di uomini (Dean et al., 2009; Glazer-Raymo, 2001), confermando fino a che punto gli stereotipi sociali su uomini e donne favoriscono i tratti maschili nei leader istituzionali (Eddy et al., 2017; Allan, 2011).

UNA PANORAMICA DELL'INIQUITÀ DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI RUOLI DECISIONALI NELLE UNIVERSITÀ DELL'UE

La disuguaglianza di genere nella dirigenza e nei ruoli decisionali nelle Università dell'UE continua a rappresentare una questione significativa, nonostante gli sforzi per promuovere l'uguaglianza di genere in accademia. A dispetto dei progressi compiuti negli ultimi anni, le donne affrontano ancora barriere sostanziali e una sottorappresentazione nelle posizioni dirigenziali di vertice e negli organi decisionali all'interno delle università di tutta l'UE.

L'uguaglianza di genere in ambito accademico può variare tra i diversi paesi dell'UE in base a fattori culturali, sociali ed istituzionali. Nonostante i risultati complessi fornire un'analisi esaustiva di tutti i Paesi dell'UE, ecco alcune differenze generali che si possono osservare:

Quadro legislativo e politiche: gli stati membri dell'UE possono differire nel loro quadro legislativo e nelle politiche di promozione dell'uguaglianza di genere in ambito accademico. Alcuni Paesi hanno attuato una legislazione completa sull'uguaglianza di genere e politiche specifiche indirizzate all'accademia, mentre altri presentano meno misure, o men efficienti, poste in essere.

Rappresentanza nelle posizioni di dirigenza: La rappresentanza delle donne nelle posizioni di dirigenza in ambito accademico varia tra i diversi Paesi dell'UE. Alcuni Paesi hanno compiuto progressi significativi nel raggiungere un equilibrio di genere in ruoli di dirigenza, mentre altri affrontano disparità significative. Fattori come norme culturali, aspettative sociali e

pratiche istituzionali possono influenzare la rappresentanza delle donne nel mondo della dirigenza accademica. Le donne con incarichi dirigenziali di vertice, come rettori o presidi universitari, sono significativamente sottorappresentate. Tale mancanza di rappresentazione ai più alti livelli dirigenziali perpetua dei disequilibri di genere all'interno della gerarchia accademica.

Pregiudizi sul genere nell'assunzione e la promozione: Esiste un'evidenza di pregiudizi di genere all'interno dei processi di assunzione e promozione all'interno delle università dell'UE. I pregiudizi impliciti possono influenzare chi compie le decisioni, con il risultato della preferenza di candidati uomini su candidate donne ugualmente o più qualificate.

Divario retributivo di genere: Il divario retributivo di genere può variare tra i diversi Paesi europei. Alcuni Paesi hanno compiuto sforzi per affrontare le disuguaglianze retributive, mentre altri sperimentano tuttora differenze significative. Le donne in posizioni dirigenziali all'interno delle università dell'UE sperimentano molto spesso un divario retributivo di genere, in cui guadagnano in meno rispetto alle loro controparti uomini. Questa disparità salariale aggrava ulteriormente le disuguaglianze tra uomini e donne nella dirigenza accademica. A contribuire alle differenze tra i Paesi nel divario retributivo di genere possono essere variazioni nelle regolamentazioni del mercato del lavoro, meccanismi dell'impostazione salariale, fattori economici nazionali. Il divario salariale di genere non solo impatta il benessere economico delle donne, ma contribuisce anche a riflettere e rinforzare la sottovallutazione del loro ruolo in ambito accademico.

Disponibilità di politiche *family-friendly*: La disponibilità e l'efficacia di politiche a misura di famiglia, così come il congedo parentale, accordi lavorativi flessibili, e supporto all'assistenza all'infanzia, possono variare tra i diversi Paesi dell'UE. I Paesi con politiche a misura di famiglia più robuste tendono a fornire un maggiore supporto per l'equilibrio vita-lavoro, a beneficio sia degli uomini che delle donne in ambito accademico.

Pratiche istituzionali e cultura: Le pratiche istituzionali e le norme culturali nelle istituzioni accademiche possono influenzare significativamente la parità di genere. Alcuni Paesi presentano delle culture istituzionali più inclusive e di supporto, mettendo in atto misure per combattere i pregiudizi di genere e promuovere le pari opportunità, mentre altri presentano culture più tradizionali o conservative, che perpetuano le disuguaglianze di genere.

Atteggiamenti sociali e norme di genere: Gli atteggiamenti sociali e le norme di genere svolgono un ruolo cruciale nel modellare l'uguaglianza di

genere nel mondo accademico. I Paesi con un atteggiamento più progressista verso la parità di genere potrebbero essere più predisposti a prioritizzare e attuare politiche e iniziative per promuovere l'equilibrio di genere in accademia.

Fondi e risorse della ricerca: Le variazioni nell'assegnazione di fondi e risorse alla ricerca possono influire sulla parità di genere in accademia. I Paesi che assegnano risorse specifiche per supportare iniziative di parità di genere, progetti di ricerca e programmi di sviluppo della carriera per le donne, possono presentare un maggiore progresso in quest'area.

Per affrontare queste disparità di genere sono stati compiuti sforzi a vari livelli. L'UE ha attuato politiche ed iniziative per promuovere la parità di genere in accademia, come il programma Horizon Europe, che include specifiche disposizioni per la parità di genere nella ricerca e l'innovazione. In aggiunta, alcune università hanno messo in pratica piani d'azione per la parità di genere, programmi di tutoraggio, e formazione sui pregiudizi inconsci, per accogliere un ambiente più inclusivo.

Ad ogni modo, sono necessari un impegno costante ed ulteriori azioni al fine di raggiungere un progresso sostanziale nella disparità di genere nell'ambito della dirigenza e dei ruoli decisionali nelle università dell'UE. Ciò include affrontare i pregiudizi sistemici, promuovere la diversità di genere, attuare politiche a misura di famiglia, e fornire pari opportunità alle donne per poter avanzare e contribuire a modellare il futuro dell'accademia.

DESCRIZIONE DELL'AREA TEMATICA

Barriere nell'avanzamento di carriera per le donne accademiche

Le donne affrontano numerose barriere che prevengono il loro avanzamento a posizioni di dirigenza (l'effetto "soffitto di vetro") e gli avanzamenti di carriera, il che contribuisce al persistente divario di genere nell'educazione superiore. Tali barriere includono pregiudizi impliciti, stereotipi, mancanza di opportunità di tutoraggio e sponsorizzazione, accesso limitato ai network, e aspettative di responsabilità assistenziali basate sul genere.

Pregiudizi impliciti e stereotipi di genere: I pregiudizi impliciti e gli stereotipi sul genere influenzano il modo in cui le donne vengono percepite in ambito accademico. Gli stereotipi che associano la dirigenza e l'autorità ai tratti maschili possono minare la credibilità delle donne e ostacolare il loro avanzamento di carriera. I pregiudizi impliciti possono intaccare le decisioni di assunzione, le promozioni, e le opportunità per i ruoli dirigenziali.

Pregiudizi inconsci: I pregiudizi inconsci persistono all'interno delle istituzioni accademiche e possono influenzare la valutazione delle competenze, della consapevolezza e delle abilità dirigenziali delle donne. Tali pregiudizi spesso svantaggiano le donne nei processi decisionali e nella dirigenza.

Mancanza di rappresentanza nelle posizioni di dirigenza: La sottorappresentazione delle donne in posizioni dirigenziali di vertice, come capo settori, rettori e presidi universitari, genera una mancanza di modelli di ruolo e di tutor per le aspiranti accademiche. L'assenza di una rappresentanza al femminile nelle posizioni dirigenziali può perpetrare le disparità di genere e limitare l'accesso delle donne a network ed opportunità determinanti.

Mancanza della diversità di genere negli organi decisionali: I comitati universitari e gli organi di governo spesso non presentano una diversità di genere, con gli uomini che dominano le principali posizioni decisionali. Tale mancanza di rappresentanza perpetra una prospettiva ristretta nel processo decisionale e impedisce il progresso verso l'uguaglianza di genere.

Pregiudizi impliciti nei processi di valutazione e promozione: Le donne spesso affrontano pregiudizi nei processi di valutazione e promozione, il che risulta in una sottostima o svalutazione del loro lavoro. La ricerca mostra che i successi delle donne sono talvolta valutati diversamente o considerati meno notevoli rispetto a quelli delle loro controparti maschili, influenzando le loro opportunità di avanzamento di carriera.

Sfide dell'equilibrio vita-lavoro: Equilibrare la carriera accademica con le responsabilità familiari continua a rappresentare una sfida significativa per le donne. L'aspettativa di lunghi orari lavorativi, agende non flessibili, e l'assenza di politiche di supporto, come una assistenza ai bambini accessibile e piani di lavoro flessibili, può rendere difficile per le donne impegnarsi pienamente nel loro lavoro accademico e avanzare nella loro carriera. Il settore accademico tradizionalmente ripone alte aspettative sui professionisti, il che può rappresentare una sfida per le donne che ambiscono a posizioni di dirigenza in equilibrio con le responsabilità familiari. Un insufficiente supporto all'equilibrio vita-lavoro, come inadeguate politiche di congedo parentale o accordi di lavoro flessibili, può ostacolare l'avanzamento di carriera delle donne.

Aspettative di genere e stereotipi in accademia: La cultura accademica può rinforzare i tradizionali ruoli ed aspettative di genere, come la percezione che la donna debba focalizzarsi principalmente sull'insegnamento piuttosto che sulla ricerca, o assumere ruoli più orientati al servizio. Tali aspettative limitano l'accesso delle donne alle opportunità di ricerca, a fondi e al riconoscimento professionale.

Limitate opportunità di network: Fare network svolge un ruolo cruciale nell'avanzamento di carriera. Ad ogni modo, le donne possono affrontare barriere nel fare network, come l'esclusione da eventi di network o sociali informali, a causa degli ambienti ripartiti per genere o dei pregiudizi inconsci. Un accesso limitato ai network può avere come risultato mancate collaborazioni, opportunità di tutoraggio e visibilità per l'avanzamento di carriera.

Persistente divario retributivo di genere: Le donne in accademia sperimentano spesso un divario retributivo di genere, con salari inferiori comparati con quelli dei colleghi uomini, perfino controllando fattori come il grado e la disciplina.

Affrontare tali barriere richiede un approccio poliedrico che include individui, istituzioni e politiche. Iniziative come una formazione sui pregiudizi inconsci, programmi di tutoraggio, politiche a misura di famiglia, processi di valutazione trasparenti ed equi, e una maggiore rappresentazione delle donne nelle posizioni dirigenziali, possono contribuire a creare un ambiente più inclusivo e di supporto per l'avanzamento di carriera delle donne.

Riflessioni sui ruoli di genere nell'ambiente di ricerca e in Accademia

I ruoli di genere nell'ambiente della ricerca e nel mondo accademico sono stati oggetto di riflessioni e discussioni significative. Si riconosce l'esistenza di disparità di genere all'interno del mondo accademico, in particolare nelle posizioni di livello superiore e nei ruoli di leadership. Le donne sono spesso sottorappresentate in campi come la scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica (STEM) e devono affrontare sfide in termini di progressione di carriera, promozione e riconoscimento del loro lavoro.

Gli stereotipi e i pregiudizi di genere possono influenzare le esperienze degli individui nell'ambiente della ricerca. Questi stereotipi possono perpetuare l'idea che certi campi o discipline siano più adatti a un solo genere, portando a una mancanza di diversità e a opportunità limitate per le donne in campi tradizionalmente dominati dagli uomini. I pregiudizi impliciti e la discriminazione possono influenzare i processi decisionali, tra cui l'assunzione, la promozione e l'assegnazione di fondi. Questi pregiudizi possono svantaggiare le donne, riducendo le opportunità di avanzamento di carriera e di riconoscimento. Conciliare le responsabilità personali e professionali continua a essere una sfida, soprattutto per le donne nel mondo accademico. La pressione di eccellere nella ricerca, nell'insegnamento e nelle attività amministrative possono intersecarsi con le aspettative legate al caregiving e alle responsabilità

familiari, incidendo sulla progressione di carriera e sulle opportunità di avanzamento. Le istituzioni svolgono un ruolo fondamentale nell'affrontare le disparità di genere. L'attuazione di politiche e pratiche che promuovono l'uguaglianza di genere, come politiche favorevoli alla famiglia, processi di assunzione e promozione trasparenti e iniziative per la diversità, possono contribuire a creare un ambiente di ricerca più inclusivo e favorevole.

I sistemi di tutoraggio e di sostegno sono fondamentali per promuovere l'uguaglianza di genere nel mondo accademico. Avere accesso a mentori, sia uomini che donne, in grado di fornire indicazioni, consigli e sostegno, può essere fondamentale per aiutare le donne a superare le sfide e gli ostacoli che possono incontrare nella loro carriera.

Riconoscere l'intersezionalità del genere con altre dimensioni dell'identità, come la razza, l'etnia e il background socioeconomico, è essenziale. Le donne appartenenti a gruppi emarginati spesso affrontano ulteriori barriere e sfide, e gli sforzi per affrontare la disuguaglianza di genere dovrebbero tenere conto della complessità di queste identità intersecate.

È fondamentale aumentare la rappresentanza delle donne nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali. La presenza di prospettive diverse a tutti i livelli del mondo accademico può portare a politiche, pratiche e risultati di ricerca più inclusivi.

Nel complesso, è essenziale una riflessione continua sui ruoli di genere nell'ambiente di ricerca e nel mondo accademico per promuovere un cambiamento positivo e creare spazi più equi e inclusivi per tutti gli individui. Gli sforzi per affrontare le disparità di genere dovrebbero essere globali, coinvolgendo individui, istituzioni e cambiamenti sistemici per creare una comunità di ricerca più diversificata e inclusiva.

METODI DI INDAGINE SUGGERITI CON ESEMPI

Nella ricerca sull'equità di genere, sia le metodologie quantitative che quelle qualitative possono apportare contributi significativi. Di seguito sono riportate alcune specifiche sulle metodologie più comunemente utilizzate in entrambi i contesti:

- Analisi dei dati disaggregati per sesso
- Interviste
- Analisi dei Contenuti dei Social Media
- Sondaggio di Ricerca

– Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale: casi studio e report

L'equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale è un argomento critico, che è stato esaminato da numerosi casi studio e report. Ecco alcuni esempi significativi:

Studio 1: Lester, J. (2015). "Le culture dell'equilibrio vita-lavoro nell'istruzione superiore: Un caso di frammentazione".
Journal of Diversity in Higher Education, 8(3), 139-156.

In risposta ai cambiamenti demografici, i college e le università hanno attuato nuove politiche, adottato nuove pratiche e creato opportunità di sviluppo professionale per ottenere il sostegno all'equilibrio tra lavoro e vita privata. La ricerca sull'equilibrio vita-lavoro rivela disparità di genere, mancanza di utilizzo delle politiche e mancanza di cambiamento culturale, con scarsa comprensione dei modi per creare una cultura del campus che comprenda, promuova e stabilisca norme a sostegno dell'equilibrio vita-lavoro.

La ricerca raccomanda spesso di stabilire un cambiamento culturale per sostenere l'uso delle politiche e ridurre lo stigma dell'equilibrio tra lavoro e vita privata. Questa ricerca ha preso in esame due istituti di istruzione superiore per sfidare l'idea che il cambiamento organizzativo possa essere semplicemente creato, e per esaminare l'impatto delle culture frammentate e dell'identità individuale sul cambiamento. I due temi principali emersi in questo studio - il significato simbolico di politiche e bambini e la discontinuità di simboli e politiche - dimostrano la necessità dei campus di confrontarsi con la cultura organizzativa e, in particolare, con i simboli e i discorsi presentati intenzionalmente per riflettere l'accettazione dell'equilibrio vita-lavoro. Questo studio si conclude con una raccomandazione su come i leader, i docenti e i politici possono sostenere l'equilibrio tra vita privata e lavoro nell'ambito dell'istruzione superiore, nonostante l'ambiguità e la complessità della vita organizzativa.

Il focus di questo studio si è incentrato su due college con caratteristiche simili. Entrambi sono dello stesso tipo istituzionale (privato), hanno ricevuto finanziamenti esterni per promuovere le politiche di conciliazione vita-lavoro e hanno la reputazione di aver almeno tentato di affrontare il cambiamento culturale in materia di conciliazione vita-lavoro. La raccolta dei dati ha compreso 28 interviste, l'analisi dei documenti e le osservazioni presso le due istituzioni di istruzione superiore - l'Università del Cambiamento Concreto e

l'Università del Cambiamento Rapido. La raccolta dei dati ha incluso 28 interviste, l'analisi dei documenti e le osservazioni presso i due istituti di istruzione superiore - l'Università del Cambiamento Intraprendente e l'Università del Cambiamento Rapido. Le interviste semistrutturate a tu per tu costituiscono i dati primari di questo studio. Ogni partecipante è stato intervistato una volta e l'intervista è durata circa un'ora. Le interviste sono state audio registrate e trascritte. Le domande e i suggerimenti per le interviste si concentrano su tre temi chiave: (a) indagare i modelli di lavoro per l'equilibrio vita-lavoro nella cultura organizzativa; (b) identificare come i simboli (ad esempio, l'esistenza e l'uso di politiche, discorsi e miti o storie) operano per stabilire e perpetuare una cultura dell'equilibrio vita-lavoro; e (c) comprendere il ruolo della leadership e delle politiche nello sviluppo di una cultura dell'equilibrio vita-lavoro. Le domande hanno incluso: Come definiresti l'ambiente o la cultura del campus in relazione allo sforzo di cambiamento? Quali aspetti istituzionali specifici (ad esempio, strutture, politiche, pratiche) percepisci come facilitanti o inibitori della cultura del lavoro e della vita privata? Quali segnali ti segnalano che l'amministrazione del campus, il tuo dipartimento o la tua unità credono nell'equilibrio vita-lavoro? Io ho anche continuato a raccogliere documenti durante le visite al campus, tra cui: giornali del campus, opuscoli, articoli scritti dai partecipanti sulle attività di cambiamento e relazioni relative all'equilibrio vita-lavoro. Questo studio si conclude con una serie di raccomandazioni su come i leader, i docenti e i politici possono sostenere l'equilibrio tra vita privata e lavoro nell'ambito dell'istruzione superiore, nonostante l'ambiguità e la complessità della vita organizzativa. Lo scopo di questo lavoro è quello di tracciare una mappa delle barriere che ostacolano la leadership femminile in ambito sanitario, accademico e aziendale e di identificare la prevalenza delle barriere nei vari settori. Sono stati sviluppati una mappa tematica delle barriere, con una logica quantitativa, e un grafico di prevalenza, con l'obiettivo di scoprire le disuguaglianze e fornire un orientamento per sviluppare strategie di inclusione e di pari opportunità all'interno dei diversi ambienti di lavoro.

Raccomandazione: valutazione

- **Fonte:** Lester, J. (2015). *Cultures of work-life balance in higher education: A case of fragmentation* (trad. it. *Le culture dell'equilibrio vita-lavoro nell'istruzione superiore: Un caso di frammentazione*), *Journal of Diversity in Higher Education*, 8(3), 139-156. Doi:10.1037/a0039377, <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0039377>

Studio 2: Strong, E. A., De Castro, R., Sambuco, D., Stewart, A., Ubel, P. A., Griffith, K. A., & Jagsi, R. (2013). Equilibrio vita-lavoro nella medicina accademica: Narrazioni di medici ricercatori e dei loro mentori. *Journal of general internal medicine*, 28(12), 1596-1603.

Un numero crescente di neolaureati in medicina, sia uomini che donne, cerca un equilibrio tra la propria vita professionale e quella personale. Questa tendenza può essere influenzata da cambiamenti sociali più ampi, come il moderno movimento delle donne nella forza lavoro retribuita e la crescente aspettativa che gli uomini partecipino alle attività genitoriali e domestiche. È stato riscontrato che gli uomini e le donne dell'attuale generazione di medici, in particolare, possiedono un forte senso di responsabilità per la vita familiare e l'educazione dei figli e, pertanto, possono provare malcontento o tensione se le esigenze lavorative impattano su uno stile di vita più equilibrato. Questi sviluppi all'interno della professione medica sono importanti da comprendere, in parte per il loro potenziale impatto sui pazienti, le cui esperienze e i cui risultati dipendono da un gruppo dedicato di medici e ricercatori.

BACKGROUND: I leader della medicina accademica sono spesso selezionati tra i medici-ricercatori, le cui carriere impegnative comportano molteplici impegni professionali che devono essere bilanciati anche con le esigenze domestiche. **OBIETTIVO:** Ottenere una comprensione più ricca di sfumature dei problemi di equilibrio tra lavoro e vita privata dal punto di vista di un gruppo ampio e diversificato di medici-ricercatori di facoltà e dei loro mentori. Per raccogliere una serie di punti di vista diversificati è stato utilizzato un campionamento mirato. Abbiamo incluso sia uomini che donne, con un sovracampionamento per le minoranze razziali ed etniche. Abbiamo scelto persone provenienti da diverse specialità mediche e istituzioni accademiche. Abbiamo selezionato coloro che erano rimasti nella loro istituzione di origine al momento dell'assegnazione del *K award* (premio per l'avanzamento di carriera), coloro che avevano cambiato istituzione e coloro che avevano lasciato le posizioni accademiche (come determinato dalla ricerca su internet), così come coloro che avevano ottenuto un finanziamento R01 e coloro che non l'avevano ottenuto (come determinato attraverso il database NIH RePORTER). Nella medicina accademica, a differenza di altri settori in cui la mancanza di servizi di assistenza all'infanzia a prezzi accessibili può essere la sfida principale, le barriere all'equilibrio tra lavoro e vita privata sembrano essere profondamente radicate nella cultura professionale. Una combinazione di tutoraggio, interventi mirati alla cultura istituzionale e professionale e sforzi per destigmatizzare il ricorso alla flessibilità (per quanto riguarda

i tempi e il luogo di lavoro) è molto probabile che promuova la soddisfazione e il successo della nuova generazione di clinici-ricercatori che desiderano un equilibrio tra lavoro e vita privata.

In sintesi, questo studio fornisce importanti indicazioni sul modo in cui le preoccupazioni per l'equilibrio vita-lavoro influenzano coloro che intraprendono una carriera nella medicina accademica. I leader istituzionali e i responsabili politici dovrebbero considerare attentamente gli spunti offerti dai nostri partecipanti, in particolare per quanto riguarda le preoccupazioni relative agli stereotipi di genere e allo stigma associato all'utilizzo di alcune politiche destinate a fornire supporto. Una combinazione di tutoraggio, interventi mirati alla cultura istituzionale e professionale e sforzi per destigmatizzare la dipendenza dalla flessibilità della carriera accademica è molto probabile che promuova la soddisfazione e il successo della nuova generazione di clinici-ricercatori che desiderano un equilibrio tra carriera e vita familiare.

Raccomandazione: valutazione

- **Fonte:** Strong, E. A., De Castro, R., Sambuco, D., Stewart, A., Ubel, P. A., Griffith, K. A., & Jagsi, R. (2013). *Work-life balance in academic medicine: Narratives of physician-researchers and their mentors*. (trad. it. *Equilibrio vita-lavoro nella medicina accademica: Narrazioni di medici ricercatori e dei loro mentori*). *Journal of general internal medicine*, 28(12), 1596-1603.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11606-013-2521-2.pdf?pdf=button>

Studio 3: Lendák-Kabók, K. (2022). Le strategie di conciliazione vita-lavoro delle donne nel mondo accademico. *Journal of Family Studies*, 28(3), 1139-1157.

Trovare un equilibrio ottimale tra lavoro e vita privata è una questione aperta che deve ancora essere risolta nel mondo accademico. Dubois-Shaik e Fusulier (2017, p. 100) sostengono che l'università "veicola un 'ordine di genere' nelle sue strutture, nel suo principio di organizzazione, nelle sue abitudini e nei suoi modi di fare, in breve nella pratica del lavoro scientifico". Essi spiegano come la vecchia struttura dell'università poggiasse su una figura maschile che era completamente immersa nel suo lavoro e non doveva fare nulla in casa, poiché "una persona invisibile" svolgeva tutti i compiti domestici al posto suo. Questi autori aggiungono che le donne devono quindi lavorare per coltivare una figura maschile, il che si traduce in un minor numero di figli (Dubois-Shaik & Fusulier, 2017, p. 100).

Sebbene l'equilibrio tra lavoro e vita privata nel mondo accademico sia un argomento ampiamente rappresentato nel discorso accademico, non esiste ancora una soluzione strutturale a questo fenomeno. L'obiettivo principale di questo articolo è analizzare come l'intersezione tra genere, classe ed etnia influenzi e plasmi le strategie sviluppate dalle accademiche di due gruppi etnici in due università serbe per razionalizzare e spiegare le loro azioni e decisioni sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.

La ricerca qualitativa si è basata su venti interviste semistrutturate. Sono stati studiati i racconti di accademici e studenti, uomini e donne, di tre gruppi etnici (ungherese, slovacco e rumeno) e della maggioranza dei serbi che vivono nella regione della Vojvodina in Serbia. Per decidere chi intervistare è stato utilizzato il campionamento a palla di neve (Esterberg, 2001). L'autrice ha utilizzato la propria rete accademica per trovare gli intervistati, i quali hanno poi reclutato ulteriori intervistati tra i loro conoscenti. Per garantire la diversità degli intervistati, l'autrice ha scelto al massimo un conoscente di ogni intervistato precedente.

La griglia di intervista consisteva in tredici domande raggruppate nei seguenti sei argomenti: (1) infanzia, scolarizzazione e conoscenza della lingua serba per le minoranze etniche; (2) difficoltà durante la carriera (ad esempio, barriera linguistica per gli accademici appartenenti a minoranze etniche); (3) famiglia e carriera; (4) segregazione di genere nel mondo accademico; (5) opinioni sulle donne (ungheresi e/o appartenenti ad altre minoranze nazionali) che intraprendono carriere di ricerca/insegnamento o che occupano posizioni decisionali all'interno del mondo accademico; e (6) opinioni sull'organizzazione dell'istruzione superiore in relazione alle lingue minoritarie.

I risultati mostrano che per spiegare i loro atteggiamenti e le loro decisioni le donne hanno utilizzato determinate strategie retoriche e di vita. L'analisi intersezionale ha evidenziato una differenza tra le strategie utilizzate dalle donne per far fronte agli obblighi familiari e di carriera quando si tratta di diversi contesti etnici. Esiste anche una differenza di classe, che si interseca con il genere e l'etnia, dando luogo a una nuova disuguaglianza tra le donne nel mondo accademico.

La sfida di trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata è grande per le donne, che decidono di affrontarla a livello micro, nella propria famiglia e a modo proprio, senza mettere in discussione le strutture organizzative su cui si basa il lavoro nel contesto sociale accademico.

Raccomandazione: valutazione

- **Fonte:** Lendák-Kabók, K. (2022). *Women-s work-life balance strategies in academia* (trad. it. *Le strategie di equilibrio vita-lavoro delle donne nel mondo accademico*), *Journal of Family Studies J*, 28(3), 1139-1157.
https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13229400.2020.1802324?casa_token=Pm9GFvPE5tMAAAA%3ArcslJy3lSbdsLf3vxhif_IQgCcxBG_f9tvfUNX9GWw_Q0i6jg1RAai7S0cenhLOJnuXozgtAmM

Studio 4: “Uguaglianza di genere nel Potere e nei Processi Decisionali” - Istituto europeo per l’uguaglianza di genere (2019).

Questo rapporto fornisce una panoramica dell’equilibrio di genere nelle posizioni decisionali in vari settori, compreso quello accademico. Evidenzia lo stato attuale, le sfide e le misure politiche per promuovere l’uguaglianza di genere nei ruoli di leadership.

Studio 5: “She Figures” - Commissione Europea (2021)

Il rapporto *She Figures* presenta gli indicatori chiave sulla parità di genere nella ricerca e nell’innovazione nei Paesi europei. Include dati sulla rappresentanza delle donne nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali nel mondo accademico e nelle organizzazioni di ricerca.

Studio 6: “Le donne nella Scienza, nella Tecnologia, nell’Ingegneria e nella Matematica: Un Caso Studio sulla Francia” - Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE, 2021)

Questo caso studio si concentra sull’equilibrio di genere nelle posizioni di leadership nei settori STEM in Francia. Esamina le barriere affrontate dalle donne, le politiche di promozione dell’uguaglianza di genere e le strategie per aumentare la rappresentanza femminile nei ruoli decisionali.

Studio 7: “Mind the Gap: Donne in Posizioni di Alta Dirigenza nelle Università” - Universities UK (2015)

Questo rapporto analizza la rappresentanza delle donne nelle posizioni dirigenziali all’interno delle università del Regno Unito. Esso esamina gli ostacoli alla progressione, evidenzia le buone pratiche e fornisce raccomandazioni per affrontare lo squilibrio di genere nei ruoli di leadership.

Studio 8: “Donne che Avanzano nelle Facoltà di Scienza, Tecnologia, Ingegneria, e Matematica (STEM)”

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (USA, 2020)

Questo rapporto analizza la sottorappresentazione delle donne nei ruoli di leadership nei settori STEM negli Stati Uniti. Esso esamina i fattori che contribuiscono al divario di genere, identifica strategie efficaci e fornisce raccomandazioni per promuovere l'equilibrio di genere nella leadership STEM.

Questi casi studio e report offrono preziose indicazioni sulle sfide, i progressi e le iniziative relative all'equilibrio di genere nei ruoli di leadership e decisionali. Forniscono raccomandazioni basate su dati concreti per promuovere l'uguaglianza di genere e la rappresentanza femminile nel mondo accademico e in altri settori.

CONCLUSIONI

Nonostante i progressi compiuti negli ultimi decenni, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere in diversi luoghi di lavoro e professioni, tra cui il mondo accademico e della ricerca, rimane una sfida importante. Sia a livello europeo che nazionale, si possono notare politiche pubbliche che mostrano una crescente attenzione alla parità nel mondo accademico e della ricerca.

La Commissione Europea, con il programma H2020, si è impegnata a garantire l'effettiva promozione della parità di genere e della dimensione di genere nel contesto della ricerca e dell'innovazione negli Stati membri dell'Unione europea. Altrettanto importante è stata la decisione di rendere obbligatoria, a partire dal 2022, la presenza di Piani per l'Uguaglianza di Genere (GEP) nei programmi ERC come criterio di ammissibilità delle università e degli istituti di ricerca.

Nonostante la crescente attenzione prestata alla questione dei divari di genere nella ricerca e nel mondo accademico nell'Unione Europea, in Spagna e più recentemente anche in Italia, rimangono molti ostacoli da superare e sfide da affrontare per eliminare le disuguaglianze di genere nel mondo accademico. Le politiche pubbliche hanno un ruolo fondamentale da svolgere per colmare questo divario.

L'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere EIGE raccomanda che, per essere efficaci, le GEP adottate nelle università, negli istituti di ricerca e nelle agenzie di valutazione della ricerca devono incidere sui processi organizzativi, attraverso il sostegno dell'alta dirigenza, l'assegnazione di risorse economiche

ed umane adeguate, la raccolta e il monitoraggio dei dati sull'evoluzione del divario di genere nel mondo accademico e la formazione di genere di tutto il personale. Ma devono anche incidere sul contenuto delle azioni, introducendo misure che consentano la conciliazione vita-lavoro, la parità di genere nel processo decisionale, la parità di genere nella contrattazione e nella promozione di carriera, l'integrazione di un approccio di genere nel contenuto della ricerca e dell'insegnamento e misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali. Ciò richiede strutture competenti dotate di risorse adeguate per l'attuazione e il monitoraggio dell'effettiva applicazione delle politiche adottate e l'impegno dell'intera comunità accademica nell'attuazione delle misure di parità.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Eddy, T., et al., (2017) *Recovery from Anorexia Nervosa and Bulimia Nervosa at 22-Year Follow-Up* (trad. it. *Verifica del Recupero dall' Anoressia Nervosa e Bulimia Nervosa a 22 Anni*). *Journal of Clinical Psychiatry*, 78(2):184-189.
- Allan, S. (2011). *Introduction: Science journalism in a digital age*. (trad. it. *Introduzione: giornalismo scientifico nell'era digitale*), *Journalism*, 12(7), 771- 777. <https://doi.org/10.1177/1464884911412688>
- Kossek, E.E., et al., (2019) *Boundaryless Work: The Impact of COVID-19 on Work-Life Boundary Management, Integration, and Gendered Divisions of Labor for Academic Women in STEMM* (trad. it. *Lavoro senza Confini: L'impatto di COVID-19 sulla gestione dei confini lavoro-vita, l'integrazione e le divisioni di genere del lavoro per le donne accademiche in STEMM*), <https://nap.nationalacademies.org/read/26061/chapter/1#ii>
- Hammer LB, Kossek EE, Anger WK, Bodner T, Zimmerman KL. *Clarifying work-family intervention processes: the roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors* (trad. it. *Chiarire i processi di intervento lavoro-famiglia: i ruoli del conflitto tra lavoro e famiglia e i comportamenti di supervisore di supporto alla famiglia*), *Journal of Applied Psychology*, 96(1):134-50.
- Dean M, Raats MM, Grunert KG, Lumbers M; *Food in Later Life Team*. *Factors influencing eating a varied diet in old age*. (trad. it. *Team Cibo in Tarda Età. Fattori che influenzano il mangiare una dieta varia in età avanzata*). *Public Health Nutrition*, 12(12):2421-7.
- Glazer-Raymo, J. (2001) *Shattering the Myths: Women in Academe*. (trad. it. *Sconvolgere i miti: le donne in Accademia*). *Johns Hopkins University Press*.

CAPITOLO 6

VERSO LA PARITÀ DI GENERE NELL'ASSUNZIONE E SELEZIONE PER I POSTI ACCADEMICI

Małgorzata Chrupała-Pniak, Katarzyna Więcek-Jakubek

INTRODUZIONE

Lo scopo del capitolo è presentare alcune delle ricerche esistenti nell'ambito della diagnosi del divario di genere nei processi di assunzione e selezione nel settore scientifico e dell'istruzione superiore.

Dalla pubblicazione del rapporto dell'European Technology Assessment Network (Osborn et al., 2000), le università e le organizzazioni di ricerca di tutta Europa hanno iniziato ad adottare varie misure per combattere le disuguaglianze di genere. Secondo il rapporto, il genere è spesso un fattore troppo significativo che influenza l'accesso, le funzioni e il successo di una persona nella comunità scientifica. Dopo aver constatato che la percentuale di donne che ricoprono posizioni di vertice cresce molto lentamente, è stata suggerita una serie di raccomandazioni volte a cambiare la situazione.

Il documento che ha il maggiore impatto sulla gestione delle risorse umane nella ricerca a livello europeo è la Strategia delle Risorse Umane per i Ricercatori (HRS4R) pubblicato dalla Commissione europea. Finora 708 organizzazioni hanno ricevuto il premio HR per l'Eccellenza nella Ricerca (e il numero continua a crescere), il che significa che si sono impegnate ufficialmente, hanno attuato il Codice di Condotta e hanno proposto i prossimi passi per attuare ulteriormente la Carta e i principi del Codice, che comprendono la non discriminazione, chiedono condizioni di lavoro adeguate ed equilibrio tra lavoro e vita privata, nonché l'equilibrio di genere nella struttura del personale. I principi di uguaglianza di genere definiti nella gestione delle risorse umane di Ricerca e Innovazione si concentrano principalmente sulle procedure di assunzione, selezione e

promozione. Le condizioni di lavoro, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e la possibilità di conciliare la carriera accademica con le responsabilità assistenziali sono anch'esse definite come questioni chiave.

L'introduzione del cambiamento strutturale nelle organizzazioni avverrà, tra l'altro, attraverso l'attuazione dei Piani per l'Uguaglianza di Genere (GEP), ampiamente raccomandati dall'Unione Europea dal 2015. La legislazione dell'UE obbliga gli Stati membri a fornire pari opportunità e pari trattamento a donne e uomini e a combattere qualsiasi forma di discriminazione di genere.

I GEP sono comunemente utilizzati in molti Paesi europei. Tuttavia, la questione di genere gioca ancora un ruolo in termini di opportunità di carriera. Le donne sono spesso impiegate nelle posizioni accademiche più basse, ma il numero di accademici di sesso femminile nelle posizioni più elevate è ancora significativamente inferiore (Silander, 2023).

Da Max Weber in poi, le possibilità offerte dai sistemi personali per evitare discriminazioni e disuguaglianze sul posto di lavoro sono state ampiamente discusse dagli studiosi delle organizzazioni. Secondo la ricerca, vi è una serie di attività considerate utili per raggiungere l'uguaglianza di genere: (1) strutture di responsabilità organizzativa, (2) piani di azione affermativa o (3) processi trasparenti di assunzione e promozione (Silander, 2023).

Tuttavia, definire i tipi di misure di GE da utilizzare negli istituti di istruzione superiore non è un compito facile. Sull'argomento sono stati condotti solo pochi studi. I risultati hanno dimostrato che la revisione delle culture organizzative esistenti è molto importante in tal senso, così come la conduzione di attività di azione positiva (Silander, 2023).

L'autore ha sottolineato, seguendo altri ricercatori, che alcune misure introdotte per espandere la GE nelle università sono state oggetto di critiche per non aver considerato le teorie di genere o per essere state create secondo approcci femministi liberali, che non tengono conto delle strutture accademiche di genere. I ricercatori hanno analizzato le misure politiche introdotte nelle università di diversi Paesi per prevenire la sottorappresentazione delle donne. Tuttavia, a parte alcuni rapporti sulle misure adottate per realizzare la GE nelle università europee, finora non è stato condotto alcuno studio generale e completo sulle attività di GE (Silander, 2023).

Considerando quanto sopra, sono stati stabiliti tre obiettivi per i Piani di Uguaglianza di Genere introdotti come parte dei progetti finanziati dall'UE:

- (i) rimuovere le barriere nell'assunzione, nel mantenimento e nella progressione di carriera delle ricercatrici,
- (ii) garantire la parità di genere nei processi decisionali,
- (iii) attuare una maggiore dimensione di genere nella ricerca (Consiglio dell'Unione Europea, 2015).

Allo stesso tempo, va sottolineato (Nielsen, 2017) che i pregiudizi di genere sembrano essere una delle sfide più grandi, in quanto sono comuni e hanno un impatto negativo diffuso sulle donne accademiche. Quali sono gli esempi di pregiudizi di genere in un'organizzazione?

- (i) le donne sono considerate meno professioniste degli uomini anche con lo stesso numero di pubblicazioni,
- (ii) le lettere di raccomandazione descrivono le donne con caratteristiche e capacità che non sono molto necessarie in termini di carriera accademica,
- (iii) le offerte di lavoro usano prevalentemente un linguaggio maschile e altri aspetti di dimensioni culturali maschili,
- (iv) le donne sono citate in misura minore dai loro colleghi accademici,
- (v) gli studenti tendono ad essere più duri nel valutare le loro insegnanti donne.

Ci sono tre processi sociali che, combinati, causano disuguaglianze nell'assunzione e nella selezione accademica: (i) i pregiudizi di genere tra i responsabili delle assunzioni; (ii) la definizione di standard per la valutazione delle prestazioni scientifiche; e (iii) il confine simbolico nel lavoro a seconda del genere. Tutti e tre i fattori sono influenzati dall'organizzazione, ma non tutti possono essere spiegati con un pregiudizio inconscio. Come sottolinea Nielsen, i pregiudizi di genere nel mondo accademico hanno molte forme diverse, tra cui l'omofilia (la tendenza a cercare o a essere attratti da qualcuno simile a se stessi). Nell'assunzione accademica questo può passare inosservato tra altri criteri di rendimento della ricerca che sembrano oggettivi (Nielsen 2017). Possono anche verificarsi delle narrazioni culturali dei manager accademici, che considerano le qualità delle donne come ricercatrici incoerenti con l'immagine organizzativa predominante dell'accademico perfetto.

I pregiudizi inconsci sono spesso la causa degli errori cognitivi che portano a un trattamento sfavorevole di donne e minoranze da parte di responsabili ben intenzionati (Bielby, 2013). Questo fenomeno è cruciale per la comprensione dell'assunzione accademica di genere. Poiché si concentra sui processi cognitivi, il pregiudizio inconscio può indicare che la discriminazione di genere

è un problema individuale, trascurando questioni più complesse relative alle strutture o alle gerarchie di genere in un determinato istituto di istruzione superiore (Nielsen 2017).

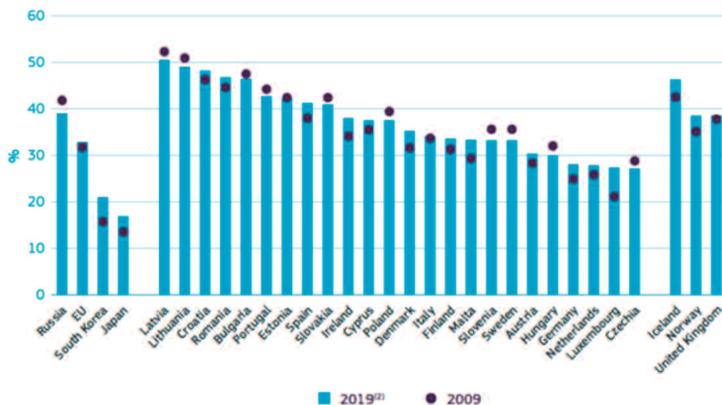
La metafora del “soffitto di vetro” viene spesso utilizzata per descrivere i problemi legati alle pari opportunità di avanzamento di carriera per uomini e donne. Rappresenta le barriere invisibili che impediscono alle donne di ricoprire le posizioni più elevate in un’organizzazione. Le regole organizzative formali possono promettere alle donne pari opportunità di competere con gli uomini, mentre le pratiche informali possono ancora predominare e creare una barriera che le donne non possono superare (Teelken et al., 2021).

DESCRIZIONE DELL’AREA TEMATICA

Sebbene le disuguaglianze di genere nel settore accademico siano note e discusse, le attività volte ad affrontare il problema sono relativamente lente. La situazione non migliora nonostante il numero crescente di iniziative di Diversità, Equità e Inclusione (DEI) in molte organizzazioni (She Figures, 2021).

La disuguaglianza di genere nell’istruzione superiore è ben documentata in molti Paesi. Sebbene le fonti dell’UE informino che il numero di donne ricercatrici ha iniziato a crescere nell’Unione Europea, l’eterogeneità è ancora un problema in molti Stati membri. Nell’UE, il 33% dei ricercatori sono donne (cfr. Figura 5.4-12). Il numero più alto di ricercatrici è quello della Lettonia, con il 51%, mentre lo Stato membro con il minor numero di ricercatrici è la Repubblica Ceca, con il 21%. Il Regno Unito ha un numero di ricercatrici superiore a quello dell’UE di 6 punti percentuali. Tuttavia, è probabile che queste cifre nascondano la specializzazione settoriale della ricerca dei diversi Paesi. La Figura 5.4-13 mostra come una grande maggioranza di ricercatrici lavori nel settore della salute e dell’assistenza, ma poche di loro lavorino nel settore dell’ingegneria e della tecnologia. (<https://data.europa.eu/doi/10.2777/497405>).

Figure 5.4-12: Share of women researchers⁽¹⁾, 2009 and 2019



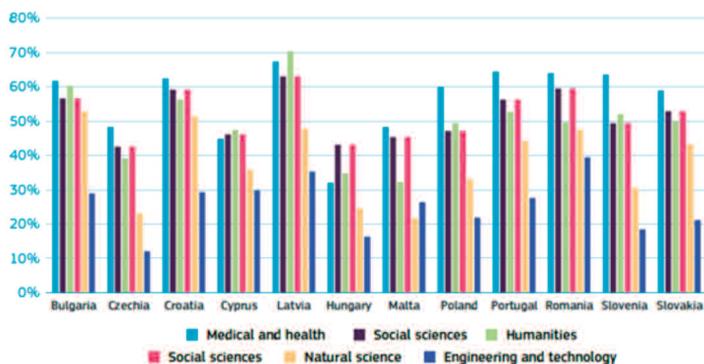
Science, Research and Innovation Performance of the EU 2022

Source: Eurostat (online data code: TSC00005)

Note: ⁽¹⁾The share of women researchers among total researchers in head count in all institutional sectors. ⁽²⁾UK, IS, year 2018

Stat: <https://ec.europa.eu/assets/rd/srip/2022/figure-5-4-12.xlsx>

Figure 5.4-13: Share of women researchers by field⁽¹⁾, 2019



Science, Research and Innovation Performance of the EU 2022

Source: DG Research and Innovation – Common R&I Strategy and Foresight Service – Chief Economist Unit, based on Eurostat (online data code: RD_P_PERSSCI)

Note: ⁽¹⁾Share of women researchers out of total researchers by field in Full-time equivalent. Data for the remaining EU countries is not available.

Stat: <https://ec.europa.eu/assets/rd/srip/2022/figure-5-4-13.xlsx>

Una revisione della ricerca mostra che nei sistemi di assunzione e promozione non sono mantenute la neutralità di genere e la piena apertura alla concorrenza (Powell, 2016). Gli studi dimostrano che le ricercatrici possono essere svantaggiate nei processi di assunzione accademica solo a causa della mancanza di reti adeguate e di sottili pregiudizi di genere nel comitato di selezione (Nielsen, 2016).

La maggior parte delle ricerche sulla valutazione nel settore accademico si concentra sui casi di discriminazione e sull'incapacità di valutare le persone in base alle loro effettive competenze e abilità, nel modo più equo possibile. (Orupabo & Mangset, 2022). Sembra che i pregiudizi più inconsci siano la sfida più grande nell'assunzione, oltre alla disposizione di una struttura adeguata del processo di assunzione individuale (Corrales et al., 2017).

Il modo di valutare il merito e di compiere scelte di assunzione non è importante solo per gli individui che partecipano al processo. Esso incide sulla struttura demografica della facoltà e della disciplina nel suo complesso, che a sua volta influenza l'immagine dell'"accademico ideale" (Rivera, 2017). La minore occupazione delle donne nel mondo accademico è determinata da un "soffitto di vetro" che impedisce loro di fare carriera e non riesce a sviluppare il loro potenziale (Farina et al, 2023). Inoltre, la disuguaglianza scoraggia le giovani donne dal perseguire la carriera accademica, contribuendo a rafforzare gli stereotipi di genere.

Oggi più che mai sono necessarie politiche inclusive sul capitale umano nel settore accademico, per creare un ambiente di lavoro equo e favorevole per tutti, indipendentemente dal genere. Sembra che un processo di assunzione e selezione equo ed obiettivo sia uno dei fattori più significativi per raggiungere questo obiettivo.

METODI SUGGERITI

I metodi di ricerca campione che possono essere utilizzati negli studi sui processi di assunzione e selezione per posizioni accademiche sono:

- (i) ricerca documentale,
- (ii) studio bibliometrico,
- (iii) sondaggio,
- (iv) sondaggio sperimentale,
- (v) colloquio approfondito/colloquio strutturato o semistrutturato,

- (vi) meta-analisi,
- (vii) confronto incrociato,
- (viii) casi studio.

È stato osservato che i ricercatori scelgono metodi di ricerca diversi a seconda degli intervistati (ad esempio responsabili, posizioni accademiche più elevate, personale non accademico, ecc.)

RISULTATI SCIENTIFICI SUI PREGIUDIZI DI GENERE NELL'ASSUNZIONE E NELLA SELEZIONE ACCADEMICA

Una revisione della ricerca effettuata per questo capitolo indica diversi articoli reali citati di seguito. La loro lettura conferma che la ricerca copre principalmente i paesi scandinavi, la Germania, i Paesi Bassi e altri paesi dell'Europa occidentale. Al contrario, nell'Europa centrale e orientale, l'interesse dei ricercatori per la disuguaglianza di genere nel settore degli istituti di istruzione superiore è molto più basso. Ciò suggerisce che la nostra pubblicazione dovrebbe essere diffusa principalmente in questi Paesi.

Studio 1. Pregiudizi di Genere nell'Assunzione Accademica? Evidenze da un Sondaggio Sperimentale nella Regione Nordica (Carlsson et al., 2021)

Lo studio condotto da Carlsson et al. ha condotto un sondaggio sperimentale su larga scala tra i docenti di Economia, Giurisprudenza, Fisica, Scienze Politiche, Psicologia e Sociologia di alcune università in Islanda, Norvegia e Svezia per esaminare il ruolo dei pregiudizi nell'assunzione accademica. Sulla base della ricerca sono state formulate le seguenti ipotesi:

- (i) Le candidate donne hanno valutazioni inferiori in termini di competenze e assumibilità rispetto agli uomini [H1]
- (ii) Le donne hanno un rendimento inferiore dai figli rispetto agli uomini [H2]
- (iii) Le donne hanno un rendimento inferiore da un CV forte rispetto agli uomini [H3]

Il sondaggio sperimentale ha indagato i pregiudizi di genere nell'assunzione presso la facoltà (N = 775), dove le donne sono sottorappresentate a livello di professore ordinario. I docenti intervistati dovevano valutare i curricula di ipotetici candidati con nomi maschili o femminili assegnati in modo casuale. I CV sono stati valutati per la posizione di Professore Associato nelle

loro discipline. Agli intervistati è stato chiesto di stilare una graduatoria tenendo conto delle competenze e dell'assumibilità dei candidati. A ogni partecipante sono stati forniti o solo CV teoricamente inviati da donne o solo CV inviati da uomini per non dimostrare una disparità di genere nell'esperimento. Ciascun partecipante ha valutato due CV dello stesso candidato (con record di pubblicazioni diversi) e sono stati assegnati in modo casuale candidati con due figli o senza figli, per esaminare gli effetti sia dei figli che delle pubblicazioni sulle valutazioni della facoltà e se questi effetti differiscono per uomini e donne.

L'esperimento ha mostrato due fenomeni. Il primo riguardava una valutazione della competenza del richiedente. La misura della competenza rappresentava un indice additivo costruito dalle risposte a tre domande:

- (i) In che misura ritieni che il candidato sia competente per la posizione?
- (ii) In che misura ritieni che il richiedente possieda le qualifiche necessarie per la posizione?
- (iii) Quanto qualificato ritieni che sia il richiedente?

Alla risposta dell'intervistato è stata fornita una scala da 1 a 7, dove 1 era il punteggio più basso e 7 il punteggio più alto.

Il secondo risultato è stata la misura dell'assumibilità del richiedente, cioè un indice aggiuntivo costruito con le risposte alle seguenti tre domande:

- (i) Quanto è probabile che assumeresti il candidato?
- (ii) Con quale probabilità inviteresti il candidato a un colloquio di lavoro?
- (iii) Qual è la tua valutazione della probabilità che il candidato ottenga il lavoro?

Come alle domande precedenti, gli intervistati hanno risposto a queste domande su una scala da 1 a 7. Le altre caratteristiche richieste agli intervistati erano:

- genere (indicatore binario: maschio o femmina),
- età (misurata come variabile continua),
- numero di anni trascorsi dal conseguimento del titolo di Dottore di Ricerca (variabile continua),
- numero di anni di lavoro presso l'attuale istituto (una variabile continua),
- aver partecipato a un comitato di selezione per posizioni a tempo indeterminato negli ultimi 5 anni (variabile binaria; sì o no),
- posizione di facoltà (indicatore binario: Professore Ordinario o meno)
- cittadinanza (indicatore binario sull'essere cittadino del Paese oggetto dell'indagine).

I ricercatori hanno utilizzato il modello di regressione (OLS) per stimare gli effetti del trattamento. L'esperimento ha dimostrato che, a parte la sottorappresentanza delle donne in tutti i campi, le candidate donne erano considerate più competenti e più disponibili rispetto ai candidati uomini. Avere figli o un CV più forte non ha cambiato il risultato complessivo. Considerate le valutazioni prevenute di cui sopra di candidati ugualmente qualificati, non sembra potersi spiegare il divario di genere nel mondo accademico nella regione nordica.

Gli autori hanno suggerito che la ragione potrebbe essere il fatto che lo studio è stato condotto nella regione nordica, dove si osservano norme istituzionalizzate sull'uguaglianza di genere. Queste norme potrebbero avere un impatto, ad esempio, sui comitati per le assunzioni, rendendoli consapevoli dei requisiti dell'assunzione di più accademiche donne. Come ampiamente accettato nelle comunità accademiche, gli intervistati avrebbero potuto interiorizzare questo requisito e quindi dare alle candidate valutazioni più favorevoli.

L'assenza di pregiudizi nei confronti delle candidate donne nello studio di cui sopra non esclude la possibilità che gli uomini abbiano vantaggi in altri aspetti della vita accademica, ad esempio nel monitoraggio o nelle valutazioni peer-review. Esperimenti simili a questo forniscono la possibilità di esaminare direttamente se esistono pregiudizi di genere nella valutazione di candidati di genere diverso a parità di tutti gli altri fattori.

Studio 2. Realizzare la giustizia di genere nel mondo accademico attraverso piani per l'uguaglianza di genere? Sfide normative e pratiche (Clavero & Galligan, 2021)

Lo studio di Clavero e Galligan ha cercato di esaminare il concetto di giustizia epistemica come un aspetto attraverso il quale possiamo analizzare la disuguaglianza di genere negli istituti di istruzione superiore. Utilizzando l'analisi del potere nel mondo accademico di Bourdieu, lo studio fornisce una struttura analitica che aiuta a comprendere il funzionamento delle disuguaglianze di genere sistemiche nel settore dell'istruzione superiore come problema di ingiustizia epistemica. Un chiaro indicatore del fenomeno è la persistenza dei divari di genere nelle posizioni di cattedra di ruolo. Gli autori dello studio sostengono che, per comprendere lo squilibrio di genere nel potere accademico, dovrebbero essere presi in considerazione i ripetuti atti di ingiustizia epistemica contro le donne accademiche e ricercatrici nella progettazione delle politiche accademiche.

Innanzitutto lo studio si propone di rispondere alle seguenti domande:

- (i) In che misura i GEP nelle università europee riconoscono le ingiustizie epistemiche di genere?
- (ii) Che tipo di iniziative vengono introdotte a questo riguardo?
- (iii) Quali principali lacune possono essere individuate nella pratica?

Lo studio ha analizzato e valutato i recenti GEP approvati nelle seguenti Università europee:

- (1) Università di Nottingham, Inghilterra (2017–2020);
- (2) Università Autonoma di Barcellona, Spagna (2019–2023);
- (3) Università di Bologna, Italia (2017–2020);
- (4) Università di Helsinki, Finlandia (2019–2020);
- (5) Università di Ginevra, Svizzera (2017–2020);
- (6) Università del Minho, Facoltà di Ingegneria, Portogallo (2017–2019); e
- (7) Università di Stoccolma, Svezia (2017–2018).

Questi GEP sono stati selezionati per rappresentare una varietà di istituti pubblici di istruzione superiore europei. Le istituzioni campione condividevano tre elementi comuni:

(i) Forniscono prove evidenti del fatto che le donne accademiche incontrano ostacoli nel perseguire i loro percorsi di carriera.

(ii) C'è stato un impegno per l'uguaglianza di genere a livello istituzionale. Due università sono membri della Lega degli Istituti di Ricerca Europei, un'associazione impegnata a favore dell'uguaglianza di genere. Tre università hanno partecipato a progetti finanziati dall'UE a sostegno del cambiamento istituzionale attraverso l'implementazione dei GEP e una è firmataria dello schema di accreditamento per l'uguaglianza di genere del Regno Unito, l'Athena Swan Charter.

(iii) La maggior parte delle università ha approvato il Codice di Condotta Europeo per l'assunzione dei ricercatori.

Tuttavia, le istituzioni differiscono in termini di quadri giuridici e politiche nazionali; le valutazioni sulle situazioni iniziali e sulle priorità di intervento; la tradizione istituzionale relativa al GEP; e l'autonomia istituzionale nella valutazione del merito individuale nonché nell'assunzione e promozione del personale accademico.

Ogni GEP è stato interrogato ed interpretato lungo due assi in accordo con la sezione precedente. Esse sono:

- (i) Le opportunità nell'aumentare l'impegno collettivo sulla giustizia di genere nelle organizzazioni e le sfide connesse ad esso;
- (ii) Le sfide e le opportunità nell'introdurre cambi nella cultura di genere cambiando le norme (formali e informali) circa l'autorità epistemica.

Questo studio presenta una serie di risorse e condizioni necessarie per garantire la giustizia di genere nell'istruzione superiore. La creazione di un GEP può offrire l'opportunità di riflessione, costruzione del consenso e indagine delle norme di genere (sia formali che informali) che sostengono l'assegnazione dell'autorità epistemica.

In questo studio, cinque GEP includono una serie di azioni volte a modificare le norme e le procedure dell'istituzione che riguardano la valutazione del merito accademico, nonché i valori culturali che tendono a influenzare la percezione dell'"accademico ideale" in termini di genere. Uno di questi è quello di ridurre la l'influenza negativa dei congedi per l'assistenza all'infanzia, e di altri congedi di assistenza, sulle decisioni di assunzione e sulle promozioni, o sulla valutazione delle prestazioni, non tenendo conto dei periodi di interruzione del lavoro derivanti da questi tipi di congedo (Barcellona, Bologna, Helsinki, Nottingham e Stoccolma). Questa misura non riguarda solo le donne. È stata introdotta anche per incoraggiare più uomini a condividere le responsabilità di assistenza all'infanzia con le donne. Un'altra azione è quella di concentrarsi, nelle valutazioni del merito accademico, non esclusivamente sulla ricerca, ma anche su attività di non ricerca, come ad esempio l'insegnamento (Nottingham). Questa azione è finalizzata anche a migliorare le condizioni di avanzamento di carriera sia per gli uomini che per le donne.

I ruoli didattici continuano a essere femminilizzati, e ciò può contribuire a offuscare la divisione di genere del lavoro accademico attraverso una rivalutazione dei ruoli. Questa azione si allontana anche da una valutazione quantitativa del merito, introducendo standard che richiedono valutazioni più qualitative, anche se con scarso successo nella pratica. Come spiegato nel GEP di Nottingham: "Il successo della promozione è stato maggiore attraverso il percorso di ricerca e insegnamento in cui i dipendenti si concentrano sulla ricerca. Ciò potrebbe essere in parte dovuto al fatto che i criteri relativi all'insegnamento, alla leadership e alla cittadinanza sono più qualitativi e quindi possono essere più difficili da interpretare" (Università di Nottingham 2017, p. 151).

Ci sono ancora più donne nell'insegnamento. L'azione di cui sopra può iniziare a cambiare la divisione del lavoro basata sul genere fornendo una nuova

valutazione dei ruoli. Questa azione stabilisce standard che richiedono valutazioni più qualitative, anche se nella pratica non ha avuto molto successo.

La spiegazione di cui sopra suggerisce che i criteri quantitativi sono ancora considerati più importanti dei criteri qualitativi nella valutazione del merito accademico. Se i criteri qualitativi sono percepiti come meno accurati, la loro applicazione può sembrare suscettibile di dare al candidato un “passaggio facile”.

Infine, tre GEP prevedono misure di azione positiva nei processi di selezione (Barcellona, Helsinki e Nottingham). Questo tipo di misure selezionano il genere sottorappresentato nel caso in cui tutti i candidati abbiano lo stesso merito e qualifica. Altri GEP includono obiettivi o quote di genere nelle liste dei candidati (Ginevra). Queste misure mirano ad affrontare la segregazione verticale e orizzontale nell’ambiente accademico e di ricerca facilitando l’GE nei processi decisionali.

In conclusione, mentre i GEP censiti in questo studio comprendono, per la maggior parte, azioni che ridefiniscono i criteri applicativi nella valutazione del merito accademico, solo un GEP (Nottingham) tenta di modificare i criteri in base ai quali viene definito il merito. ESSO Mostra anche le sfide legate alla realizzazione di questa azione.

Essendo consapevoli dei limiti di uno studio esplorativo, esso fornisce comunque un quadro prezioso delle disuguaglianze di genere nel mondo accademico come questione di giustizia epistemica di genere, e mostra come le istituzioni stanno reagendo a questa situazione.

Studio 3. Genere nell’assunzione e nella selezione accademica di Mathias W. Nielsen; In: Gender Sensitive University, (Drew & Canavan, 2021)

Lo studio ha mirato a scoprire se le persone coinvolte nei processi di selezione sono guidate da pregiudizi inconsci. Nel primo studio, i partecipanti dovevano valutare le candidature per le posizioni di direttore di laboratorio (1) o professore assistente (2). Nel secondo studio, hanno creato una classifica delle candidature partendo dal presupposto che tutti i candidati fossero considerati promettenti sotto l’aspetto dell’eccellenza scientifica.

Il terzo studio si è basato sugli indici bibliometrici utilizzati in Danimarca. Lo studio conferma la sottorappresentanza delle donne rispetto alle pubblicazioni con il più alto indice bibliometrico citato. L’autore suggerisce che ciò sia legato al fatto che la maggioranza dei professori nei consigli di amministrazione di riviste e case editrici è rappresentata da uomini (76% contro 24% donne).

4.3.1. Nel primo studio di Moss-Racusin et al (2012), 127 professori di università americane hanno valutato una domanda identica per una posizione di responsabile di laboratorio, assegnando in modo casuale un nome maschile o femminile al candidato. Il candidato maschio veniva spesso considerato più competente e assumibile rispetto alla controparte femminile. Ai candidati uomini è stato inoltre offerto uno stipendio iniziale più elevato e maggiori possibilità di tutoraggio professionale.

Nel secondo studio, Williams e Ceci (2015) hanno chiesto a 873 membri del personale di ruolo statunitense di valutare i testi dei candidati uomini e donne per le cattedre di assistente. Contrariamente ai risultati di Moss-Racusin e colleghi, Williams e Ceci (2015) hanno scoperto che c'era il doppio delle probabilità che i partecipanti valutassero la candidata donna meglio di un candidato uomo che aveva le stesse qualifiche.

Per comprendere gli atteggiamenti dei soggetti coinvolti nei processi di assunzione e selezione è essenziale conoscere le differenze nel modo in cui sono state condotte le due sperimentazioni. Nello studio Moss-Racusin, i partecipanti erano convinti di dover fornire un feedback ad uno studente reale, che avrebbe aiutato a sviluppare la carriera dello studente. Nello studio Williams e Ceci, ai partecipanti è stato chiesto di classificare tre candidati. Essi sapevano che i candidati non esistevano e che sia i candidati uomini che quelli donne venivano descritti come eccellenti. Ai partecipanti allo studio è stato detto di fare una selezione tra candidati uomini e donne. Alcuni critici sostengono che ciò potrebbe aver causato un pregiudizio di desiderabilità sociale tra i partecipanti.

4.3.2 Questa sezione mostra come questa forma di standardizzazione, oltre al suo obiettivo di rendere le valutazioni delle prestazioni più trasparenti e oggettive, può contribuire a mantenere le disuguaglianze di genere nell'ambiente accademico. Ciò è spesso involontario e accade a causa di routine organizzative date per scontate (Lamont et al 2014; Nielsen 2018).

È importante notare che l'indicatore della ricerca bibliometrica danese non è stato creato per misurare la performance dei singoli ricercatori, ma a fini di assegnazione dei finanziamenti. Anche l'importo relativo dei finanziamenti universitari assegnati in base a questo indicatore è relativamente basso. Indipendentemente da quanto sopra, l'indicatore viene spesso utilizzato per misurare la performance individuale, in particolare nelle scienze sociali e umanistiche (Mouritzen & Opstrup 2020).

Un'analisi bibliometrica basata su un campione stratificato di oltre 2.000 ricercatori danesi ha rilevato le conseguenze di genere negative di tale forma di standardizzazione (Nielsen 2017). L'analisi ha confrontato il numero di punti indicatori assegnati a donne e uomini per le loro pubblicazioni sottoposte a revisione paritaria. È stato preso in considerazione un periodo di tre anni. Nei modelli di regressione corretti scientificamente e accademicamente, è stato osservato che le donne, in media, hanno ricevuto meno punti indicatori per pubblicazione rispetto ai loro uomini. Quando la performance scientifica veniva misurata in base al numero di punti indicatori, invece che al numero di pubblicazioni, il divario medio di performance a favore degli uomini era più elevato e ammontava al 20%, rispetto al 14% del precedente metodo di misurazione della performance.

La differenza è risultata maggiore nelle scienze sociali. Questo pregiudizio di genere non sembra essere causato da differenze nei tassi di citazione o nei fattori di impatto della rivista.

Nielsen ha sottolineato che una spiegazione più probabile del maggiore divario di performance nel caso dell'Indicatore di Ricerca Bibliometrica è collegata alla composizione di genere applicato alle esigenze dell'indicatore dei 68 comitati specifici del settore, che hanno creato elenchi di riviste, ed editori di libri prestigiosi e meno prestigiosi. Questi comitati sono composti principalmente da rinomati ricercatori delle università danesi. Molti di loro sono professori ordinari, prevalentemente uomini. Nel periodo coperto da questa ricerca, le donne rappresentavano solo il 24% di questi ricercatori. In pratica, ciò implica che le riviste che trattano metodi e argomenti che non interessavano un gruppo relativamente omogeneo di ricercatori maschi potrebbero essere state sottovalutate dall'indicatore. Di conseguenza, questo esercizio di standardizzazione, volto a migliorare la trasparenza e l'obiettività delle valutazioni delle prestazioni nel mondo accademico, ha finito per introdurre una nuova forma di pregiudizio.

4.3.3. In questo studio qualitativo, ai capi unità di un'università danese è stato chiesto di identificare le ragioni più importanti della sottorappresentanza delle donne nelle posizioni di professore associato e professore ordinario. I risultati confermano la presenza di stereotipi che percepiscono le donne come troppo deboli per il duro e difficile mondo della scienza nell'ambiente accademico. Secondo questi stereotipi, il dipendente ideale dovrebbe essere un lavoratore competitivo, individualista e con pochissimi impegni esterni.

Studiare le barriere simboliche significa “analizzare come gli attori sociali costruiscono gruppi simili e diversi e come ciò modella la loro comprensione delle loro responsabilità nei confronti di tali gruppi” (Lamont e Molnár 2002, p. 187). L’esempio empirico mostrato nell’articolo si basa su un’analisi qualitativa di 24 interviste con capi dipartimento dell’Università di Aarhus (Nielsen 2017). Ai capi dipartimento è stato chiesto di identificare le principali cause della sottorappresentanza delle donne nei gruppi di professori associati e ordinari dei loro dipartimenti. Quattordici dei 24 direttori di dipartimento hanno risposto suggerendo incompatibilità tra le qualità e le competenze delle ricercatrici e i requisiti fondamentali degli ambienti di ricerca locali. Lo studio ha rilevato che le donne mancano di fiducia in se stesse e in questo caso le donne sono state viste come prive della necessaria fiducia in se stesse e dell’approccio competitivo necessari per perseguire una carriera nel contesto lavorativo competitivo dell’università, dove accademici e ricercatori devono affrontare un’elevata pressione in termini di pubblicazione, e la loro carriera non è sicura. Inoltre, alcuni intervistati hanno indicato come ragioni principali delle differenze di genere nel progresso accademico il bisogno di sicurezza economica delle donne legato alla cura dei figli, la riluttanza a viaggiare all’estero e la mancanza di interesse per posizioni manageriali. Queste affermazioni dimostrano che le barriere simboliche di genere continuano a funzionare in alcuni ambienti di ricerca. I presupposti stereotipati riguardanti le qualità e gli interessi delle donne sono simbolicamente separati dalle caratteristiche tipiche dell’ambiente di ricerca locale. Ciò significa che le donne vengono mostrate come “morbide” in un ambiente scientifico duro e competitivo, dove la persona competitiva e non impegnata oltre il luogo di lavoro rappresenta un lavoratore perfetto.

Studio 4. Approcci scandinavi all’uguaglianza di genere nel mondo accademico: uno studio comparativo, (Nielsen M.W., 2017)

Questo articolo presenta il confronto delle strategie per la GE di sei università scandinave (due danesi, due norvegesi e due svedesi). L’autore analizza i diversi approcci alla promozione dell’avanzamento delle donne nella ricerca e spiega diverse modalità di interpretazione del genere che influenza le attività di GE delle organizzazioni. Lo scopo dello studio è quello di fornire una migliore comprensione dei vari approcci all’impegno politico e alle preoccupazioni sulla GE che causano le differenze nazionali nella rappresentanza delle donne ai più alti livelli accademici in Danimarca, Svezia e Norvegia. Per raggiungere questo

obiettivo di ricerca, l'autore ha indagato le attività e le iniziative incluse nei piani d'azione per la GE delle università e le sottostanti strategie di governance istituzionale. Ha inoltre confrontato i quadri legislativi e le priorità politiche nel lavoro per la GE delle università. Questo studio offre nuove intuizioni sulle diverse strategie per governare le questioni relative alla GE nelle università scandinave. Si concentra sulle versioni nazionali e istituzionali di questi piani per la GE in termini di a) strategie per governare le preoccupazioni di GE e b) visioni (femministe) di GE su cui si basano i diversi approcci al tema. Di seguito viene presentata una breve discussione dei principali risultati della ricerca.

Le domande chiave della ricerca sono:

(i) In che modo differiscono i modi in cui vengono stabilite le priorità e le strategie per la gestione del lavoro per la GE nelle università scandinave (e nei Paesi scandinavi), e quale potrebbe essere il significato di queste differenze in termini di avanzamento accademico delle donne?

(ii) In che modo le rispettive misure politiche per la GE applicate nelle università (e nei Paesi) scandinavi si relazionano ai quattro quadri di genere, e le nomine applicate sono significativamente diverse l'una dall'altra?

La ricerca adotta un approccio comparativo di casi studio, che rappresenta un metodo utile per effettuare sovrapposizioni sistematiche considerando solo aspetti specifici dei casi selezionati (George & Bennett 2005, p. 67). Il processo di raccolta dei dati in questo metodo si basa su una serie di domande pertinenti a ciascun caso. Per rispondere alle domande di ricerca di cui sopra, lo studio utilizza un'analisi comparativa dei documenti. L'analisi consiste in due strategie chiave utilizzate per identificare i testi contenenti le informazioni relative alla GE. Nella prima fase, è stata condotta una ricerca elettronica utilizzando parole chiave relative alla GE (ad esempio, "piano d'azione GE", "donne nella ricerca", "politica della diversità", ecc.), per accedere ai materiali disponibili al pubblico sull'argomento di ciascuna università e Paese. Una seconda strategia, chiamata "valanga", è stata applicata per trovare ulteriori testi rilevanti controllando i riferimenti dei documenti ottenuti. Dopo la lettura introduttiva di un campione di documenti potenzialmente rilevanti, sono stati selezionati 55 documenti per un'ulteriore analisi.

I risultati hanno dimostrato che le legislazioni norvegese e svedese sulla GE forniscono strutture di responsabilità più chiare e che i loro sforzi politici tengono conto di approcci più diversi rispetto alle legislazioni danesi sulla GE. Mentre la Norvegia assume la guida in termini di interventi strutturali legislativi e politici volti a garantire un quadro di pari opportunità, la GE

svedese ha prestato molta attenzione alla crescente consapevolezza di come le norme e i valori culturali e sistemici abbiano iniziato a funzionare come barriere invisibili della GE. Il che suggerisce la necessità di rivedere le culture organizzative esistenti.

Il lavoro con la GE nelle università scandinave può essere percepito come un duplice processo organizzativo. Da un lato, per raggiungere gli obiettivi di GE è necessario il coinvolgimento attivo dei manager e dei dipendenti della facoltà e del dipartimento. D'altro canto, è possibile che ai livelli inferiori della direzione non venga intrapresa alcuna azione se tali misure non vengono ordinate dall'alto. Pertanto, il successo del lavoro di GE dipende da strategie di governance ben costruite, che è interessante per i livelli organizzativi più bassi e presenta gli obiettivi di GE come attraenti. Tutto sommato le attività di GE delle università presentano una serie di caratteristiche comuni in termini di garanzia di tutoraggio, sviluppo di carriera e leadership, e programmi di assunzione basati su incentivi. Tuttavia, esistono anche alcune differenze interessanti tra le università. Nelle istituzioni norvegesi vengono sottolineati gli interventi diretti basati sulle politiche in materia di pari opportunità, mentre le università svedesi sono le uniche istituzioni che conducono revisioni del quadro delle loro culture organizzative; invece le azioni delle università danesi pongono una maggiore enfasi sulla definizione del quadro delle donne. Ad ogni modo, lo studio presenta anche una serie di limitazioni. Non risponde alla domanda sui diversi ruoli nella promozione della GE da parte delle reti bottom-up. Per trovare la risposta, verranno condotti studi di casi comparativi che esplorino le diverse forme di policy-making della GE nelle università scandinave. È inoltre fondamentale indagare l'efficienza a lungo termine dei vari tipi di politiche di GE nel contrastare le disuguaglianze, il che dimostra la necessità di studi longitudinali quantitativi completi riguardanti diversi tipi di politiche di GE nei contesti istituzionali e nazionali.

Studio 5. Promozione della Diversità ma Ricerca dell'Eccellenza: Apertura della "Scatola Nera" delle Assunzioni Accademiche, (Orupabo e Mangset, 2022)

L'articolo presenta un approfondimento sull'applicazione dei criteri di valutazione della qualità nell'assunzione. Attraverso l'analisi approfondita di 48 casi di assunzione per posizioni accademiche permanenti in Norvegia e 52 interviste qualitative con i reclutatori che conducono il processo, gli autori

sottolineano la necessità di comprendere come la valutazione non sia separabile dal processo organizzativo di assunzione. Attraverso un tipo ideale di processo di assunzione composto da cinque diverse fasi, mostriamo che, nonostante il fatto che coloro che valutano le candidature siano consapevoli delle preoccupazioni relative alla diversità nelle prime fasi del processo di assunzione, essi applicano comunque criteri che favoriscono gli uomini nelle fasi importanti del processo.

In questo studio il campione era costituito da 48 processi di assunzione per posizioni di professore associato e ordinario in storia, scienze politiche e biologia. Il periodo di studio è stato il 2013-2018 ed è stato condotto in tre università situate in diverse parti della Norvegia. Una delle università è leggermente più prestigiosa e internazionale, ma non si tratta di una differenza significativa. I dati analizzati consistono in rapporti di assunzione provenienti dai 48 processi di assunzione e interviste a 52 docenti coinvolti nei processi di assunzione nelle rispettive facoltà. Gli intervistati erano professori o professori associati ed erano capi dipartimento o membri di una delle commissioni di assunzione. Il gruppo intervistato comprendeva 19 donne e 33 uomini. Lo studio è stato condotto nelle discipline di storia, di scienze politiche e di biologia perché sono discipline tradizionali e il loro equilibrio di genere assicurava un'elevata percentuale di donne in posizioni inferiori (oltre il 50%), ma il livello dei professori era dominato da uomini (meno del 30% donne).

Questa situazione si è verificata in tutte e tre le università. I responsabili di ciascun dipartimento hanno fornito una panoramica dei casi di assunzione avvenuti durante il periodo di tempo definito, nonché i rapporti di assunzione e un elenco delle persone coinvolte nei processi che sono state contattate per un colloquio. Lo studio è stato presentato senza particolare enfasi sul genere e focalizzato sulla qualità dei processi di assunzione nelle università. È stato inoltre essenziale spiegare che lo studio non riguardava il candidato o un'istituzione, ma l'interpretazione delle competenze nel processo di assunzione. Su nove dipartimenti due non hanno accettato di partecipare, avendo avuto troppo pochi appuntamenti nel periodo di tempo definito. Non crediamo che la scelta di partecipare o meno sia stata causata da un pregiudizio di autoselezione, poiché sia nei dipartimenti partecipanti che in quelli non partecipanti i gruppi di professoressa erano piccoli e all'interno dei dipartimenti partecipanti si sono verificate questioni legate alla parità di genere. Abbiamo anche ricevuto l'autorizzazione del Centro norvegese per i Dati di Ricerca, necessaria per condurre lo studio.

Le interviste condotte erano parzialmente strutturate e si sono svolte nell'autunno e nell'inverno del 2017 e del 2018. Ogni intervista è durata da una a due ore. La lingua utilizzata durante le interviste è stata il norvegese e le citazioni qui incluse sono tradotte. Tutte le interviste sono state registrate e trascritte parola per parola. Agli intervistati è stato chiesto di descrivere i processi di assunzione a cui hanno partecipato. Tali interviste descrittive solitamente forniscono più dati sulla pratica e sulle norme operative. Concentrarsi sulle informazioni processuali durante le interviste è uno strumento per evitare la desiderabilità sociale. Gli intervistati non si preoccupano tanto di fare bella figura nel descrivere processi ed eventi, quanto di esprimere le proprie opinioni. Agli intervistati è stato chiesto come interpretano la qualità accademica e l'eccellenza discusse nei processi di assunzione e se sono stati presi in considerazione altri fattori. Alla fine è stato loro chiesto apertamente se la diversità fosse discussa nel contesto dei processi di assunzione, cosa che ha incoraggiato i partecipanti allo studio ad esprimere il loro punto di vista anche sulle misure di uguaglianza. Lo studio consisteva nel leggere le valutazioni dei comitati scientifici e la classifica finale dei candidati provenienti dagli ultimi processi di assunzione, per poi chiedere ai gatekeeper informazioni su casi specifici di assunzione. In questo modo gli intervistatori hanno potuto tracciare le varie fasi del processo. La natura descrittiva delle domande dell'intervista ha fornito l'opportunità di menzionare le controversie e i problemi significativi per i partecipanti allo studio evitando l'influenza delle nozioni preconcepite del settore.

Il focus principale dell'analisi è stato come i membri del comitato definivano la qualità e il candidato ideale per una cattedra, nonché le loro opinioni su chi è qualificato e cosa significa è legato alla diversità. Il materiale è stato codificato secondo cinque principali codici descrittivi che indicavano le fasi dell'"assunzione del candidato ideale". Queste cinque fasi avevano diversi sottocodici, a volte sovrapposti, come "criteri di inclusione ed esclusione dei candidati" o "diversità", che costituivano la base dell'analisi. Nel corso dell'analisi sono state scoperte due diverse logiche di selezione. Le discipline differivano, soprattutto in termini di misurazione della qualità della formalizzazione e di approccio alla diversità. Tuttavia, c'erano più somiglianze che differenze. Sulla base dell'analisi dei dati dei colloqui e della documentazione scritta ufficiale è stato definito un processo di assunzione di tipo ideale in cinque fasi: (1) definizione e annuncio del posto vacante per la posizione; (2) scelta del comitato; (3) nomina del comitato scientifico; (4) selezione del comitato per

le interviste e le lezioni di prova; e (5) assunzione finale. Queste fasi variano tra le istituzioni. Tuttavia, questo tipo ideale di assunzione mostra il modello predominante riscontrato nel materiale analizzato, ma i processi che differiscono da esso possono essere facilmente discussi sulla base del modello di cui sopra. L'elenco dei candidati che saranno invitati per una lezione di prova e un colloquio e da cui verrà selezionata la persona da assumere viene formato durante le prime tre fasi del processo di colloquio. Pertanto, la parte seguente si concentrerà sulle fasi 1–3. Grazie alla divisione del processo in fasi, lo studio ha rilevato che durante le fasi iniziali i capi dipartimento sono guidati da una logica di inclusione, non da criteri che ostacolano le donne a candidarsi per la posizione, come indicato nella ricerca precedente. Tuttavia, come in altri studi riguardanti la discriminazione istituzionale, gli autori hanno riscontrato che durante le fasi successive del processo (2 e 3) le persone coinvolte nel processo di assunzione utilizzano una logica di esclusione. I criteri ristretti e formali applicati come risultato di tale approccio possono mettere le donne in una posizione di svantaggio.

I risultati hanno confermato che, pur considerando una serie di qualità diverse, gli intervistati hanno menzionato la tendenza a considerare la produttività come il fattore più importante e a valutare le altre qualità di un candidato solo dopo averlo classificato alla sua produttività. Come accennato in precedenza, nei passaggi 2 e 3 la qualità si traduce nell'aver pubblicazioni nei rinomati canali editoriali in lingua inglese. Sembra essere un criterio oggettivo, molto utile nella situazione in cui ci sono molte opinioni diverse tra i membri del comitato. La ricerca non ha trovato alcuna indicazione di stereotipi di genere tra i membri del comitato in termini di valutazione dei candidati. Ciò conferma i recenti studi sperimentali sull'assunzione accademica nei paesi nordici (Carlsson et al., 2021). Tuttavia, secondo questo studio, alla domanda sul grado in cui i valutatori prendono in considerazione le questioni di diversità in questa fase del processo di assunzione, la risposta sarebbe che non lo fanno. Soltanto i criteri oggettivi di qualità sono stati considerati legittimi. Le preoccupazioni relative alla diversità non facevano parte della ricerca del candidato perfetto per una determinata posizione. Sulla base degli approfondimenti tratti dalla letteratura sulla discriminazione istituzionale (Lund, 2012; Nielsen, 2018), esamineremo ora il problema di come criteri ristretti nella valutazione della qualità e la mancanza di preoccupazioni relative alla diversità possano mettere in svantaggio alcune tipologie di richiedenti. Alcuni comitati hanno considerato gli obblighi familiari

nel valutare e classificare i candidati, altri (molto pochi) no. Tuttavia, quando si tiene conto di questo aspetto, di solito esso non è legato alle procedure istituzionali o al problema dell'esclusione, ma all'esperienza personale di un determinato membro del comitato. La maggior parte dei candidati in questo studio proveniva da istituzioni straniere. Tuttavia, l'apertura o l'inclusione emersa nella prima fase del processo di assunzione non si è estesa a tutti i soggetti internazionali. Gli studiosi internazionali classificati tra i migliori candidati avevano pubblicato numerosi articoli su riviste in lingua inglese e provenivano da istituzioni occidentali in Europa e negli Stati Uniti. Se i gatekeeper valutassero la qualità della produzione della ricerca esaminando le pubblicazioni su riviste di livello A, ciò potrebbe aiutare a "neutralizzare" l'effetto negativo degli stereotipi di genere o etnici per coloro che adottano questi criteri di qualità. Tuttavia, la domanda è se le strutture istituzionalizzate impediscono loro di soddisfare questi criteri oppure no. Da un lato, i risultati di questo studio sono ottimisti. Precedenti ricerche hanno descritto la disuguaglianza di genere come risultato di legami di rete e competizione chiusa (Husu, 2000; Nielsen, 2016), in modo che la valutazione delle competenze da parte dei gatekeeper e le loro procedure di assunzione creino un pool omogeneo di candidati uomini (Van den Brink, 2011). In contrasto con i risultati di cui sopra, il nostro studio mostra che, nella prima fase del processo di assunzione, la diversità è trattata come una risorsa che aiuta a garantire un pool diversificato di candidati. Nella fase di annuncio, i gatekeeper considerano tre forme di diversità rilevanti per attrarre i migliori candidati: rivolgersi alle studiose per l'uguaglianza di genere, enfatizzare il potenziale per attrarre accademici giovani ed emergenti e rivolgersi agli studiosi internazionali per rispettare la concorrenza. L'analisi qualitativa della logica dell'inclusione conferma che le iniziative sulla diversità sono accettate nella prima fase dell'assunzione accademica. Tuttavia, i risultati possono anche essere interpretati come pessimistici, perché mostrano che nelle fasi decisive del processo di assunzione, i valutatori utilizzano criteri di qualità ristretti. Quindi, nonostante i comitati scientifici considerino una serie di qualità durante la valutazione dei candidati, le interviste hanno dimostrato che la classifica finale dei candidati si basa sulla produttività nelle riviste inglesi di livello A. In queste fasi le questioni relative alla diversità vengono scarsamente prese in considerazione, il che spesso porta alla stratificazione di genere. Come mostrato nella ricerca precedente, il problema è una cultura della valutazione che avvantaggia un gruppo di accademici prevalentemente maschi (Lund, 2012; Nielsen, 2018).

Inoltre, i risultati di questo studio mostrano anche come i criteri ristretti per valutare la qualità siano sfavorevoli per gli studiosi internazionali provenienti da istituzioni non occidentali. Pertanto, nonostante l'intenzione di includere le preoccupazioni relative al genere e alla diversità nella valutazione della qualità durante le prime fasi del processo di assunzione, i ristretti criteri di qualità utilizzati nella costruzione della classifica finale e nella selezione dei candidati non sono adeguati per scoprire i punti di forza di un diverso candidato. Come hanno sottolineato anche altri studiosi (Nielsen, 2018), i gatekeeper devono riflettere attentamente sul modo in cui le aspettative ufficiali e non scritte per la produzione della ricerca e la valutazione di determinati campi influenzano la loro analisi dell'idoneità del candidato alla promozione e al mandato. Lo studio ci invita a rispondere alla domanda su come e dove le linee guida che promuovono l'equilibrio di genere dovrebbero trovare il loro posto nei processi di valutazione per essere efficaci. Prestare attenzione alla fase iniziale dell'assunzione si rivela insufficiente. Le azioni di promozione dell'uguaglianza devono intrecciarsi anche nelle fasi più decisive del processo. Nella situazione descritta di un focus troppo ristretto sui risultati della ricerca, si dovrebbe tener conto di altri meriti accademici nei processi di assunzione e selezione. I risultati di questo studio incoraggiano a indagare il modo in cui i candidati vengono valutati e selezionati nelle università. La valutazione di un candidato meritevole implica la considerazione di molti fattori che possono contribuire alla ripetizione e allo sconvolgimento dei modelli che causano disuguaglianza. Gli autori dello studio ritengono che siano necessarie analisi approfondite dei processi di valutazione organizzativa per scoprire dove i modelli di discriminazione nel processo possono essere modificati. Ora, secondo lo studio, la diversità è presente in alcune fasi del processo ma ad un certo punto viene dimenticata e non considerata nel prendere le decisioni finali.

Studio 6. Genere nelle Reti Accademiche: il Ruolo dei Gatekeeper nell'Assunzione dei Professori, (van den Brink & Benschop, 2014)

Gli autori hanno sottolineato che la rete di ricerca fornisce informazioni sulle differenze tra uomini e donne in termini di vita professionale e raggiungimento del successo. Gli uomini hanno più accesso a sponsor di status più elevato, partner di rete strategici e potenti coalizioni. Per le donne il networking rappresenta una sfida maggiore a causa delle responsabilità familiari (Forret

& Dougherty, 2001; Linehan, 2001). Gli uomini usano con successo le loro reti per l'autopromozione, le donne per il supporto sociale. Gli autori sostengono che anche in ambiente accademico le reti informali e formali sono essenziali per costruire una reputazione di eccellenza. Questo studio indaga le pratiche di networking di questi scienziati d'élite, considerati gatekeeper. Le pratiche di networking dei gatekeeper svolgono un ruolo cruciale in termini di accesso alle posizioni desiderabili dei professori ordinari. È stato condotto uno studio qualitativo tra i membri dei comitati di selezione di sette università olandesi per osservare più da vicino la posizione dei cosiddetti gatekeeper. I dati includono un resoconto dettagliato di come il networking sia una parte comune dell'assunzione dei professori ordinari. L'analisi si concentra sui resoconti delle pratiche di networking, che aiutano a identificare come le élite danno accesso alle posizioni di vertice attraverso relazioni e interazioni informali, nonché come la scelta chi concedere questo accesso e chi negarlo è approvato da questi gatekeeper.

Le domande chiave di questa ricerca sono state:

- (i) quali pratiche di networking utilizzano i gatekeeper nell'assunzione?
- (ii) in che modo i gatekeeper praticano il genere nel networking?
- (iii) in che modo queste pratiche di networking promuovono o contrastano le disuguaglianze di genere?

È stato utilizzato il metodo di ricerca dell'intervista in profondità. Agli intervistati è stato chiesto di descrivere in dettaglio uno specifico processo di assunzione, concentrandosi sul modo in cui hanno identificato i potenziali candidati professori e su chi hanno consultato riguardo ai candidati e alla loro reputazione.

I risultati mostrano che, attraverso la riproduzione del modello di successo, le donne sostengono la mobilitazione della mascolinità. Le donne gatekeeper si adeguano alle pratiche di networking degli uomini che considerano come maschili gli standard e le immagini del corpo docente. Esse si fidano dei candidati che si adattano a quel modello implicitamente radicato: i modelli maschili di successo. In questo modo, i candidati uomini sono percepiti come più qualificati, mentre le candidate donne sono considerate più rischiose.

In realtà, la selezione iniziale dei candidati avviene spesso molto prima che una posizione venga formalmente annunciata. Di conseguenza, i gatekeeper determinano la composizione della lista dei candidati e se la maggioranza di loro sono uomini, le donne hanno problemi ad accedere alle reti accademiche desiderabili (meccanismo dell'omofilia).

Studio 7. Uguaglianza di genere nel mondo accademico svedese: spacchettare la cassetta degli attrezzi, (Silander, 2023)

In questo studio vengono presentati i modi in cui le università cercano di porre rimedio alla disuguaglianza sul posto di lavoro indagando le misure nazionali e istituzionali utilizzate per sostenere la GE. Bacchi (2009) sostiene che una politica racchiude in sé i presupposti relativi al problema che intende risolvere. Attraverso l'indagine supportata da dati, sono state analizzate le misure di GE utilizzate in 14 università con il personale delle risorse umane e i coordinatori per l'uguaglianza. Osservando la frequenza e la composizione di tali misure, è possibile scoprire di più su come le università percepiscono le disuguaglianze di genere nel mondo accademico e come queste sono cambiate con la politica nazionale e le idee sottostanti riguardanti le differenze di genere (Rees, 2005; Squires, 2008).

In questo studio viene utilizzato lo schema di categorizzazione analitica basato sulla ricerca condotta nell'ambito del progetto di ricerca del Centro Nordico di Eccellenza (NORDICORE) sulla GE nei paesi nordici. In questo progetto è stata creata una categorizzazione sulla base della ricerca sulla GE e sulla politica della diversità nelle organizzazioni. Sono stati distinti due tipi di politiche: le politiche che hanno come target gli individui e le politiche che hanno come target le strutture. La politica orientata all'individuo comprende misure rivolte ai membri del genere sottorappresentato, nonché misure che cambierebbero il comportamento del personale e dei manager attraverso la formazione. La politica orientata alla struttura comprende invece misure che stabiliscono la responsabilità organizzativa e si rivolgono a coloro che stabiliscono un trattamento preferenziale. Inoltre, vengono affrontati i presupposti di genere in termini di identità o differenze.

Lo studio si basa su un'indagine organizzativa riguardante l'educazione genetica e le politiche sulla diversità in 14 università svedesi. I dati sono stati raccolti tra il 2018 e il 2020 come parte del progetto Nordicore conducendo un sondaggio supportato da dati presso le università di Svezia, Norvegia e Finlandia. Tutte le 17 università svedesi su larga scala (esclusi college universitari e università di belle arti) sono stati invitati a partecipare, di cui tre hanno rifiutato. A causa del fatto che l'autonomia istituzionale e la governance centrale delle università sono aumentate, le politiche e le linee guida a livello istituzionale centrale sono state percepite come significative ed esaminate per l'indagine. L'indagine, condotta individualmente sia in presenza che tramite interviste Skype/Zoom, includeva domande riguardanti le politiche formali a

livello centrale delle università, le loro misure per promuovere l'ingegneria genetica e la diversità, e la tempistica delle politiche basate su un progetto della professoressa Alexandra Kalev e del professore Il lavoro di Frank Dobbin sulla gestione della diversità negli Stati Uniti. Gli intervistati sono stati per la maggior parte direttori o amministratori delle risorse umane o coordinatori di parità. Spesso, soprattutto nelle grandi istituzioni, a più persone è stato chiesto di fornire informazioni sulle misure adottate a livello universitario. In Svezia sono state intervistate 26 persone. Sulla base della ricerca precedente e di tre interviste pilota, sono state preparate e presentate agli intervistati una serie di domande riguardanti le diverse misure di GE. Durante il primo ciclo di interviste sono apparsi nuovi esempi di misure di GE che sono state successivamente incluse nel questionario. Le singole domande del sondaggio rappresentavano variabili binarie, domande "sì" e "no" (con la possibilità di rispondere "non so" o "non voglio rispondere"). Se un intervistato selezionava "sì", gli veniva chiesto di definire in quale periodo la politica era in vigore. I dati sono stati raccolti a partire dagli anni '90, quando nei paesi nordici è iniziata la formulazione delle politiche (Husu, 2001).

Vale la pena ricordare che i dati raccolti sono affidabili anche grazie al fatto che le università svedesi sono organizzazioni trasparenti e le informazioni sulle attività relative all'uguaglianza di genere sono spesso rese disponibili al pubblico.

COMMENTO

La suddetta revisione della ricerca mostra che sia i processi di assunzione che quelli di selezione necessitano ancora di una riflessione scientifica interdisciplinare per essere pienamente coerenti con la strategia di eccellenza delle risorse umane nella ricerca, inclusa la politica di GEP. Nonostante le leggi sul lavoro esistenti sia a livello dei singoli Paesi che a livello dell'Unione Europea, che vietano la discriminazione, ci sono ancora casi di trattamento iniquo dei candidati nei concorsi per posizioni scientifiche. La letteratura recente sull'argomento conferma che il genere continua a influenzare le opportunità di avanzamento nelle istituzioni accademiche, soprattutto quando si tratta di assunzione e promozione.

La convinzione che il mondo accademico sia una meritocrazia è stato un dogma della vita universitaria, basato sull'idea che nelle istituzioni accademiche il progresso accademico è il risultato di una combinazione di duro

lavoro, talento e merito (Nielsen 2016). Meritocrazia significa che all'interno del mondo accademico tutti gli individui dovrebbero avere le stesse opportunità di avanzamento, indipendentemente dal genere.

Nella misura in cui i pregiudizi inconsci influenzano una serie di procedure di valutazione e decisioni di carriera, se facilitano agli uomini l'accesso a posizioni scientifiche, continuano a bloccare il progresso scientifico delle donne. La meritocrazia implica che l'accesso al potere e alle risorse sia concesso a coloro che lo meritano. In pratica, il riconoscimento dell'eccellenza sulla base del puro merito di un accademico non è sempre sufficiente e può portare a trascurare i talenti a causa degli ostacoli al riconoscimento legati, ad esempio, a pregiudizi sistemici. In questo modo, le università e l'intera società possono far perdere il potenziale di molti individui di talento. Ciò deve essere cambiato e speriamo che questo capitolo aiuti a rivedere le procedure esistenti relative all'assunzione e alla selezione.

I pregiudizi inconsci o impliciti sono il risultato dell'esperienza, della cultura e dell'accesso a fonti esterne come i media, che, attraverso le cosiddette "scorciatoie", possono fuorviare il pubblico rafforzando informazioni che confermano determinate aspettative.

Al fine di contrastare le disuguaglianze derivanti da pregiudizi inconsci, le istituzioni devono essere monitorate e introdurre cambiamenti strutturali. Dopo aver individuato le aree problematiche, saranno definite le misure comprendenti un calendario specifico e una responsabilità assegnata. L'attuazione di queste misure dovrebbe essere condotta contemporaneamente alla formazione di sensibilizzazione della leadership ai vari livelli e del personale, in particolare per quanto riguarda i comitati di promozione e assunzione. Soprattutto i ricercatori all'inizio della carriera, spesso assunti a breve termine, rappresentano una sfida in termini di uguaglianza di genere.

Lo studio ha confermato che, nonostante il comitato scientifico abbia considerato diverse qualità dei candidati (come l'insegnamento o l'esperienza nella richiesta di finanziamenti), gli intervistati ammettono che c'era la tendenza a classificare i candidati in base alla loro produttività e solo dopo valutare le restanti qualità. La graduatoria dei candidati era ormai completa.

In conclusione, vale la pena notare che anche la Lega delle Università Europee di Ricerca, un'associazione delle università di ricerca più rinomate d'Europa, sottolinea la significativa influenza dei pregiudizi impliciti (o inconsci) sull'avanzamento delle carriere accademiche delle donne. L'associazione ha pubblicato quattro documenti politici della LERU sulle questioni di genere

nel mondo accademico, che potrebbero essere utili nel processo di adeguamento delle procedure universitarie ai requisiti dell'UE. Maggiori informazioni le potete trovare ai link sottostanti:

“Donne, università e ricerca: eccellenze senza pregiudizi di genere”,

“Ricerca e innovazione di genere: integrare l'analisi del sesso e del genere nel processo di ricerca”,

“Pregiudizi impliciti nel mondo accademico: una sfida al principio meritocratico e alle carriere delle donne - E cosa fare al riguardo”

“Congedo familiare per ricercatori delle università LERU”.

Questi documenti possono essere utili sia per definire gli obiettivi che per mostrare le principali direzioni per l'introduzione dei GEP.

Tenendo a mente tutto ciò, gli sforzi organizzativi per combattere i pregiudizi inconsci legati ai processi delle risorse umane devono essere introdotti a tutti i livelli universitari, dal livello più alto del senior management ai dirigenti scolastici e al personale accademico. Dovrebbe applicarsi un processo a sei fasi:

1. assicurarsi il sostegno dei decisori di più alto livello (rettore o rettore dell'università);

2. coinvolgere i decisori: presentare i pregiudizi inconsci fornendo l'opinione del difensore esterno dell'uguaglianza di genere per persuadere i decisori chiave (gruppo dirigente senior /funzionari universitari),

3. formare i formatori per garantire una portata più ampia e la sostenibilità organizzando un programma di formazione di alcuni giorni fornito da un consulente esterno,

4. diffondere la conoscenza e i pregiudizi inconsci attraverso eventi, presentare la letteratura di ricerca attuale sull'argomento e invitare alla discussione,

5. diffondere il messaggio attraverso briefing sui pregiudizi inconsci forniti ai team senior di promozione, ai comitati di promozione junior e senior, ai comitati di assunzione, ai ricercatori principali e a chiunque gestisca o recluti personale,

6. istituzionalizzare il processo e integrare sessioni di pregiudizi inconsci nel processo decisionale di assunzione e promozione.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

• Bacchi, C. L. (2009). *Analysing policy*. (trad. it. *Analizzare la politica*). Pearson Higher Education AU.

- Bielby, W. (2013) *The challenge of effective interventions: Alternative paths to minimizing workplace gender bias*. (trad. it. *La sfida degli interventi efficaci: Percorsi alternativi per minimizzare i pregiudizi di genere sul posto di lavoro*), in *Organizational change*, Harvard Business School, Boston, 4–11.
- Carlsson, M., Finseraas, H., Midtbøen, A.H., Rafnsdóttir, G.L., (2021). *Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region*, (trad. it. *Pregiudizi di Genere nell'Assunzione Accademica? Evidenze da un Sondaggio Sperimentale nella Regione Nordica*), *European Sociological Review*, 37(3), 399–410. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050>
- Clavero, S. & Galligan, Y. (2021), *Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges*. (trad. it. *Offrire giustizia di genere in accademia attraverso i piani per l'uguaglianza di genere? Sfide normative e pratiche*). *Gender Work Organ*, 28, 1115-1132 <https://doi.org/10.1111/gwao.12658>
- Corrales, C., Herzig, M., & Meixner, B. (2017). *LIBRA Recruitment Handbook Guidelines for inclusive, transparent and unbiased recruitment process*, (trad. it. *LIBRA Manuale per il Reclutamento - Linee guida per un processo di selezione inclusivo, trasparente e privo di pregiudizi*). Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3234400>
- Drew, E., & Canavan, S. (a cura di). (2020). *The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?* (trad. it. *L'Università Sensibile al Genere: Una contraddizione dei Termini?*) (1a ed.) Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/oa-edit/10.4324/9781003001348/gender-sensitive-university-eileen-drew-siobh%C3%A1n-canavan>
- Commissione Europea, Direttorato Generale per la Ricerca e l'Innovazione, *Science, research and innovation performance of the EU 2022 – Building a sustainable future in uncertain times*, (trad. it. *Performance di scienza, ricerca e innovazione dell'UE 2022 - Costruire un futuro sostenibile in tempi incerti*), Ufficio Pubblicazioni dell'Unione Europea, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/78826>
- Commissione Europea, Direttorato Generale per la Ricerca e l'innovazione, *Science, research and innovation performance of the EU 2022 – Building a sustainable future in uncertain times – Executive summary*, (trad. it. *Performance di scienza, ricerca e innovazione dell'UE 2022 - Costruire un futuro sostenibile in tempi incerti - Sintesi*), Ufficio Pubblicazioni dell'Unione Europea, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/497405>
- Commissione Europea, Direttorato Generale per la Ricerca e l'innovazione,

She figures 2021 – Policy briefs, (trad.it. Figure femminili 2021 - Sintesi politica), Ufficio Pubblicazioni, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/078011>

- Farina, S., lafrate, R., Boccia, S., (2023) *Unveiling the gender gap: exploring gender disparities in European academic landscape* (trad. it. *Svelare il divario di genere: esplorando le disparità di genere nel panorama accademico europeo*), *The Lancet Regional Health - Europe*, Volume 34, 2666- 7762, <https://doi.org/10.1016/j.lanepe.2023.100752>,
- Forret, M. L. & Dougherty, T. W. (2001). *Correlates of networking behavior for managerial and professional employees* (trad. it. *Correlazioni del comportamento in rete per i dipendenti manageriali e professionali*). *Group & Organization Management*, 26, 283–311.
- George, A., & Bennett, A. (2005). *Case studies and theory development in the social sciences* (trad. it. *Casi studio e sviluppo della teoria nelle scienze sociali*). Cambridge, MA: MIT Press.
- Husu, 2000 Husu L (2000) *Gender discrimination in the promised land of gender equality* (trad. it. *Discriminazione di genere nella terra promessa della parità di genere*). *Higher Education in Europe* 25: 221–228.
- Husu, L. (2001). *Sexism, support and survival in academia: Academic women and hidden discrimination in Finland* (trad. it. *Sessismo, supporto e sopravvivenza in accademia: Le accademiche e la discriminazione occulta in Finlandia*). Dipartimento di Psicologia sociale, Università di Helsinki.
- Lamont, M., Beljean, S. & Clair, M. (2014) *What is missing? Cultural processes and causal pathways to inequality* (trad. it. *Cosa manca? Processi culturali e percorsi causa di iniquità*), *Socio-Economic Review*, 12 (3), 573–608, doi.org/10.1093/ser/mwu011
- League of European Research Universities, <https://www.leru.org>
- Linehan, M. (2001). *Networking for female managers' career development* (trad. it. *Networking per lo sviluppo di carriera di donne manager*). *Journal of Management Development*, 20, 823–9.
- Lund R., (2012). *Publishing to become an 'ideal academic': An institutional ethnography and a feminist critique*. (trad. it. *Pubblicare per diventare un 'accademico ideale': Una etnografia istituzionale e una critica femminista*). *Scandinavian Journal of Management* 28: 218–228.
- Moss-Racusin C. A., Dovidio J. F., Brescoll, V. L., et al. (2012) *Science faculty's subtle gender biases favor male students*. (trad. it. *Sottili pregiudizi di genere a*

favore degli studenti uomini nelle facoltà di scienze). Proceedings of the National Academy of Sciences USA 109: 16474– 16479.

- Mouritzen, P. & Opstrup, N. (2020) *Trickling down to the individual* (trad. it. *Scorrere fino all'individuo*), in P. Mouritzen and N. Opstrup (eds), *Performance management at universities*, Palgrave Macmillan, Cham, 2020, 37–56, doi.org/10.1007/978-3-030-21325-1

- Nielsen, M. W. (2016). *Limits to Meritocracy? Gender in Academic Recruitment and Promotion Processes* (trad. it. *Limiti alla Meritocrazia? Il Genere nei Processi di Assunzione e Promozione in Accademia*). *Science and Public Policy* 43(3): 386–99. DOI: 10.1093/scipol/scv052

- Nielsen, M. W. (2017). *Scandinavian Approaches to Gender Equality in Academia: A Comparative Study* (trad. it. *Approcci Scandinavi all'Uguaglianza di Genere in Accademia: Uno studio Comparativo*), *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61(3), 295- 318, DOI: 10.1080/00313831.2016.1147066

- Nielsen M. W. (2018) *Scientific performance assessments through a gender lens*. (trad. it. *Valutazioni scientifiche delle prestazioni attraverso una lente di genere*). *Science & Technology Studies* 31(1): 2–30.

- Nielsen, M. W. (2020). *Gender in academic recruitment and selection* (trad. it. *Il Genere nell'assunzione e selezione accademica*). In: Drew, E., & Canavan, S. (a cura di.). (2020). *The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?* (trad. it. *L'università sensibile al genere: Una contraddizione in termini?*) (1a ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003001348>

- Orupabo, J., & Mangset, M. (2022). *Promoting Diversity but Striving for Excellence: Opening the 'Black Box' of Academic Hiring* (trad. it. *Promuovere la Diversità ma Cercare l' Eccellenza: Aprire la 'Scatola Nera' dell'Assunzione Accademica*). *Sociology*, 56 (2), 316-332. <https://doi.org/10.1177/00380385211028064>

- Osborn, M., T., Rees, M., Bosch, C., Hermann, J., Hilden, A., McLaren, R. Palomba, et al. 2000. *Science Policies in the European Union - Promoting Excellence Through Mainstreaming Gender Equality. Report from the ETAN* (trad. it. *Scienze Politiche nell'Unione Europea – Promuovere l'Eccellenza Attraverso l'Integrazione dell'Uguaglianza di Genere. Report dall' ETAN*) (Network Europeo di Valutazione Tecnologica).

- Lussemburgo: *Expert Working Group On Women and Science* (trad. it. *Gruppo di Lavoro di Esperti su Donne e Scienza*) (Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee).

- Powell, S. (2016). *Gender equality and meritocracy. Contradictory discourses in the academy. Dissertation.* (trad. it. *Uguaglianza di genere e meritocrazia. Discorsi contraddittori in accademia. Tesi.*) Uppsala: Swedish University of Agricultural Sciences.
- Rees, T. (2005). *Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe.* (trad. it. *Riflessioni sullo sviluppo disuguale dell'integrazione di genere in Europa*). *International Journal of Feminist Politics*, 7(4), 555–574. <https://doi.org/10.1080/14616740500284532>
- Rivera L. A. (2017). *When two bodies are (not) a problem: Gender and relationship status discrimination in academic hiring.* (trad. it. *Quando due corpi (non) sono un problema: discriminazione di genere e di stato di relazione nelle assunzioni accademiche*). *American Sociological Review* 82: 1111–1138.
- *She Figures 2021. The path toward gender equality in research and innovation (R&I)* (trad. it. *Il percorso verso la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione (R&I)*). Lussemburgo: Ufficio Pubblicazioni dell'Unione Europea <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/61564e1f-d55e-11eb-895a-01aa75ed71a1>
- Silander, C. (2023). *Gender equality in Swedish academia: Unpacking the toolbox* (trad. it. *Parità di genere nel mondo accademico svedese: Spacchettare la cassetta degli attrezzi*). *Praxis in Higher Education*, 5(1), 45–68. <https://doi.org/10.47989/kpdc372>
- Squires, J. (2008). *Gender in political theory.* (trad. it. *Genere nella teoria politica*), Polity Press.
- Teelken, C., Taminiau, Y., & Rosenmöller, C. (2021) *Career mobility from associate to full professor in academia: micro-political practices and implicit gender stereotypes* (trad. it. *Mobilità professionale da professore associato a professore ordinario nel mondo accademico: pratiche micro-politiche e stereotipi di genere impliciti*), *Studies in Higher Education*, 46:4, 836-850, DOI: 10.1080/03075079.2019.1655725
- Van den Brink, M. (2011). *Scouting for talent: Appointment practices of women professors in academic medicine* (trad. it. *Scouting per talento: pratiche di nomina di professori donne in medicina accademica*). *Social Science & Medicine* 72: 2033–2040.
- Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2014). *Gender in Academic Networking* (trad. it. *Genere nel Networking Accademico*). *Journal of Management Studies*, 51, 460-492. <https://doi.org/10.1111/joms.12060>

- Williams W. M. & Ceci S. J. (2015). *National hiring experiments reveal 2:1 faculty preferences for women on STEM tenure track* (trad. it. *Gli esperimenti nazionali di assunzione rivelano la preferenza di facoltà 2:1 per le donne in posizione di ruolo STEM*). *Proceedings of the National Academy of Sciences USA* 112: 5360–5365.

CAPITOLO 7

INTEGRARE LA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELL'INSEGNAMENTO

Marina Appiou Nikiforou, Andri Christoforou

INTRODUZIONE

La conoscenza viene creata attraverso la ricerca e trasferita attraverso l'istruzione, più comunemente all'interno degli istituti di istruzione superiore (IIS). La ricerca nell'ambito delle scienze sociali e umanistiche, tuttavia, dimostra che la conoscenza non può essere separata da coloro che la producono o dalle norme sociali dominanti di ciascun contesto socio-culturale. La ricerca scientifica non è esente da stereotipi e pregiudizi di genere. La ricerca, quindi, e di conseguenza l'insegnamento e altre attività accademiche, hanno il potenziale di influenzare in modo significativo la vita degli uomini e delle donne e di creare o esacerbare la disuguaglianza di genere.

Un esempio importante spesso utilizzato per evidenziare gli effetti di una conoscenza distorta del genere è la diagnosi e il trattamento degli attacchi di cuore (Maserejian, et al., 2009). Per molto tempo gli attacchi di cuore sono stati collegati agli uomini, in particolare agli anziani. Ciò ha messo le donne in una posizione di grande svantaggio: le donne che si recano al pronto soccorso con gli stessi sintomi degli uomini hanno maggiori probabilità di ricevere una diagnosi di attacco di panico. Mentre è probabile che un uomo che avverte dolore al petto venga indirizzato a un cardiologo, a una donna con gli stessi sintomi è più probabile che vengano prescritti farmaci psicoattivi e che sia rimandata a casa, fenomeno che fa sì che le donne caratterizzino la maggior parte dei decessi correlati a malattie cardiache. L'osteoporosi, le malattie autoimmuni, il dolore cronico e alcuni problemi di salute mentale – come la depressione – sono alcuni altri esempi di condizioni che sono state collegate a un sesso particolare, con conseguente sottodiagnosi o diagnosi

errata della condizione per una parte significativa della popolazione (Bertakis, et al., 2001; Hoffmann e Tarzian, 2001).

Le università e altre istituzioni educative e di ricerca hanno, quindi, un ruolo fondamentale da svolgere nel generare e trasferire una conoscenza libera da pregiudizi di genere e che tenga conto dei bisogni delle persone di tutti i sessi. L'integrazione della dimensione di genere, non solo nella ricerca, ma anche nell'insegnamento e in altre attività di trasferimento delle conoscenze, diventa imperativa, soprattutto nelle aree in cui la dimensione di genere è stata tradizionalmente trascurata.

DESCRIZIONE DELL'AREA TEMATICA

Ricerca sensibile al genere

Ci sono tre modi in cui sesso e genere possono essere integrati nella ricerca scientifica (Mihajlović & Hofman, n.d.): (a) attraverso l'uguaglianza di genere nei gruppi di ricerca, (b) attraverso la ricerca specifica per genere, dove il genere è il campo di studio stesso e (c) attraverso una ricerca sensibile al genere, in cui il sesso/genere viene preso in considerazione in ogni fase del processo di ricerca. Questo capitolo si concentra sulla terza via, ovvero la ricerca sensibile al genere. Un approccio alla ricerca sensibile al genere implica che venga preso in considerazione qualsiasi tipo di differenza di genere/sesso, sociale o biologica, nell'intero processo di ricerca. L'integrazione della dimensione di genere migliora non solo il rigore scientifico, ma anche la rilevanza dei risultati per popolazioni diversificate, con esigenze e caratteristiche diverse. L'integrazione della dimensione di genere nel contenuto della ricerca richiede la considerazione degli aspetti di sesso e genere in tutte le fasi del ciclo di ricerca: (a) progettazione della ricerca comprese le priorità, la formulazione di domande e ipotesi di ricerca, e la selezione e lo sviluppo di metodologie, (b) raccolta dati; (c) analisi dei dati; (d) rendicontazione e diffusione dei risultati della ricerca, compreso il loro trasferimento sui mercati come innovazioni e prodotti.

La definizione delle priorità di ricerca può essere ostacolata da una varietà di fattori contestuali, che possono influenzare la/le dimensione/i di genere/i dell'argomento in esame, portando a mancate opportunità per nuove scoperte scientifiche. Le agenzie di finanziamento e i ricercatori devono identificare e tenere conto di questi fattori che determinano se lo studio debba fare una distinzione tra donne e uomini e in che modo i risultati potrebbero

contribuire alla (dis)uguaglianza di genere. Anche nelle discipline, come le STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), che non studiano direttamente gli esseri umani e sono comunemente viste come neutrali rispetto al genere, i ricercatori devono sopportare che il loro quadro teorico tenga conto e renda chiara la probabilità di differenziali relazioni di genere alla ricerca. Ad esempio, alcune questioni da considerare sono: da chi viene decisa l'agenda di ricerca e perché? Quali bisogni e interessi vengono soddisfatti dalla ricerca? Chi utilizzerà la conoscenza che verrà generata? Chi trarrà profitto dalla ricerca, e come?

I ricercatori dovrebbero essere consapevoli dello stato attuale delle conoscenze nel loro campo di studio riguardo all'argomento in questione, nonché di ciò che non sarebbe noto se sesso e genere non fossero presi in considerazione. I dati più aggiornati su sesso e genere devono servire da base per il quadro teorico e le nozioni. Dovrebbero anche essere consapevoli della misura in cui le ipotesi su sesso e genere sono supportate da fatti o da stereotipi di genere. Al fine di garantire che le differenze di sesso e genere e le potenziali interazioni tra sesso, genere e altri fattori vengano raccolte, analizzate durante tutte le fasi della ricerca e incluse nella pubblicazione finale, i ricercatori dovrebbero selezionare le metodologie più appropriate. Nel complesso, i ricercatori dovrebbero anche riconsiderare il modo in cui articolano le proprie teorie e concetti sul sesso e sul genere, e le decisioni riguardanti l'integrazione del sesso o del genere negli obiettivi di ricerca dovrebbero essere basate sull'evidenza.

Il sesso ed il genere dovrebbero anche influenzare il modo in cui i dati vengono raccolti e analizzati. Uomini e donne possono avere bisogni e aspettative diversi e le loro risposte possono essere influenzate da aspettative normative e stereotipi. Ad esempio, nella ricerca sulle scienze sociali, il genere percepito del ricercatore può interferire con le risposte fornite (Letherby, 2003). In termini di analisi dei risultati dei dati, i ricercatori dovrebbero essere consapevoli dell'interazione tra sesso e genere, se rilevante, nonché dell'intersezione del genere con altre identità come età, razza, stato socioeconomico, luogo di residenza, lingua e religione. I ricercatori dovrebbero assicurarsi che eventuali differenze di genere pertinenti emerse nel corso della ricerca siano incluse nelle statistiche, nelle tabelle, nelle figure e nelle descrizioni fornite; dovrebbero anche rivelare eventuali casi in cui le differenze di sesso non vengono rilevate nelle analisi. I ricercatori devono essere consapevoli che il genere è un costrutto sociale pervasivo nella scienza, nella salute/medicina

e nell'ingegneria, nonché una categoria linguistica, cognitiva e analitica. È essenziale che il ricercatore consideri gli atteggiamenti culturali, in particolare quelli "dati per scontati", presupposti non rilevabili che influenzano lo studio. I ricercatori possono anche pensare di pubblicare articoli, capitoli di libri, ecc. sui risultati relativi al genere oltre alle principali riviste di ricerca, istituti, dipartimenti e riviste che si concentrano sul genere.

Insegnamento sensibile al genere

La ricerca mostra che gli stereotipi e i pregiudizi di genere – consci o inconsci – hanno un effetto pervasivo nella trasmissione di conoscenze e competenze attraverso una serie di canali, tra cui la progettazione dei programmi di studio, l'insegnamento e la sensibilizzazione del pubblico. La letteratura internazionale evidenzia molteplici e diversi modi in cui le interazioni tra docenti e studenti sono influenzate dal genere. Formazioni specializzate e programmi di rafforzamento delle capacità possono consentire agli educatori di tutti i livelli di identificare i propri pregiudizi, riflettere sulle proprie idee e pratiche e, in ultima analisi, agire per ridurre al minimo potenziali pregiudizi e discriminazioni e, in definitiva, promuovere l'uguaglianza di genere e il rispetto della diversità. Le differenze di genere dovrebbero essere prese in considerazione sia durante lo sviluppo dei curricula che durante le lezioni (Mihajlović & Hofman, n.d.). L'istruzione universitaria dovrebbe rispondere e soddisfare le esigenze di tutti, sfidando allo stesso tempo i pregiudizi e le convinzioni stereotipate degli studenti. Ciò può essere raggiunto attraverso una serie di azioni volte a integrare la dimensione di genere nei contenuti della classe, come fornire consigli di lettura che adottino un approccio sensibile al genere e assegnare compiti che richiedano agli studenti di studiare e riflettere in modo ragionato sulla dimensione di genere dell'argomento. L'insegnamento sensibile al genere non solo è più inclusivo; esso stimola il pensiero critico, valorizza l'eccellenza scientifica e crea il contesto per una società più equa. Sono già disponibili diversi toolkit e guide che forniscono idee e buone pratiche per integrare la dimensione di genere nell'insegnamento di varie materie all'interno di diverse discipline (vedi Risorse Utili).

Linguaggio sensibile al genere

Sia la ricerca sensibile al genere che l'insegnamento sensibile al genere richiedono l'uso di un linguaggio sensibile al genere. Il linguaggio sensibile al genere è inclusivo e libero da stereotipi e pregiudizi. Promuove l'uguaglianza e la diversità, garantendo che tutti siano rappresentati nella ricerca

e nei contenuti didattici. Poiché l'uso di un linguaggio sensibile al genere significa cose diverse per lingue diverse, molti istituti di istruzione superiore in tutto il mondo hanno già stabilito linee guida per aiutare docenti, ricercatori, amministratori e studenti ad adottare un linguaggio più inclusivo.

METODI SUGGERITI DI INDAGINE CON ESEMPI

I metodi di ricerca che possono essere impiegati negli studi relativi all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento includono, ma non sono limitati a:

- Sondaggi
- Interviste approfondite semi-strutturate
- Interviste di gruppo o Focus group
- Casi di studio
- Ricerca documentale/analisi dei contenuti
- Ricerca-azione partecipativa

Studio 1: Passi verso l'Integrazione della Dimensione di Genere e di Sesso nella Ricerca e Innovazione: il caso di un'università pubblica

Questo studio si propone di esplorare l'impatto delle politiche dell'UE sull'integrazione della dimensione di genere nella ricerca presso un'università pubblica portoghese. Per raggiungere questo obiettivo è stato utilizzato un approccio misto, composto da tre fasi: (a) interviste ai principali attori istituzionali; (b) analisi qualitativa dei documenti istituzionali; (c) analisi quantitativa di dati secondari riguardanti la produzione scientifica dell'istituzione. Più nel dettaglio, i risultati del presente studio si basano su nove interviste faccia a faccia semi-strutturate con direttori di unità di ricerca istituzionali, sull'analisi contenutistica dei principali documenti istituzionali, e su un'analisi quantitativa delle pubblicazioni scientifiche prodotte dall'Ateneo incorporando una "dimensione di genere/sesso" attraverso database come Scopus e Thomson Reuters Web of Science (WoS).

I risultati delle interviste mostrano che c'è stata una confusione tra i direttori delle unità di ricerca riguardo al concetto di "dimensione di genere/sesso", così come una mancanza di conoscenza e consapevolezza dei benefici associati all'integrazione della dimensione di genere/sesso nella ricerca. Sebbene siano state sviluppate diverse iniziative per aumentare la consapevolezza di

genere all'interno della comunità di ricerca dell'università – principalmente come parte dell'attuale GEP istituzionale – l'uguaglianza di genere rimane assente da tutti i documenti strategici dell'università, compreso il Piano Strategico. Dall'analisi della produzione scientifica emerge che nel 2009 la percentuale di pubblicazioni con questa dimensione ha raggiunto l'1% del totale dei documenti pubblicati. Il numero delle rispettive pubblicazioni è progressivamente aumentato fino al 3% del totale delle pubblicazioni annuali nel 2020 e nel 2021. I dati quantitativi riflettono non solo i risultati ottenuti attraverso le interviste, cioè confusione e scarsa conoscenza dei vantaggi derivanti dall'integrazione delle "dimensione genere/sex" nella ricerca, ma anche la mancanza di questioni relative all'uguaglianza di genere nei documenti strategici istituzionali oltre al GEP.

Ciononostante, gli autori sostengono che l'attuazione del GEP ha portato almeno una certa visibilità alla questione. Si sostiene che lo sviluppo dell'attuazione dell'istituzione GEP "segna la transizione verso un approccio in cui la promozione dell'uguaglianza di genere è principalmente favorita attraverso processi di cambiamento culturale e istituzionale – avvicinandosi all'approccio del correggere l'istituzione". Sono necessarie ulteriori ricerche per valutare l'impatto degli sforzi e delle iniziative in corso nell'area nel contesto in esame. Anche se il presente studio indica che i progressi nell'integrazione della dimensione genere/sex nella ricerca sono lenti e impegnativi, gli autori sostengono che c'è ancora molto potenziale di miglioramento.

Questo studio fornisce esempi per la diagnosi e la valutazione.

• **Fonte:** Jordão, C. e Lopes, B. (2022). *Steps towards the Integration of the Gender and Sex Dimension in R&I: The Case of a Public University*. (trad. it. *Passi verso l'integrazione della dimensione di genere e sesso nella ricerca e innovazione: il caso di un'università pubblica*). *Education sciences*, 13(1), pp.35–35. <https://doi.org/10.3390/educsci13010035>

Studio 2: Diversificare la diversità: Impegno inclusivo, intersezionalità e identità di genere in un progetto di ricerca europea sull'Energia nel campo delle Scienze Sociali e Umanistiche

Il presente articolo si basa su un caso studio che analizza gli intenti nell'ambito del progetto SHAPE ENERGY di Horizon 2020 ("Social sciences and Humanities for Advancing Policy in European ENERGY") per implementare un approccio di coinvolgimento inclusivo nell'ambito della ricerca interdisciplinare delle

Scienze Sociali e Umanistiche (SSH) nei settori della ricerca sull'energia e sul clima. L'obiettivo principale del progetto è stato lo sviluppo di una piattaforma europea SSH per l'energia, in cui ricercatori, imprese, politici, ONG e cittadini potessero condividere i loro punti di vista sulle discussioni sulla politica energetica.

La dimensione del genere è stata inclusa nella pianificazione e nell'approccio del progetto, inclusa un'analisi delle considerazioni di genere che avrebbe facilitato un coinvolgimento più ampio. Più specificamente, la dimensione del genere è stata inclusa nell'attuazione incoraggiando la partecipazione delle donne alla scienza e alla ricerca; rispondendo ai bisogni sia degli uomini che delle donne; e studiando il genere per acquisire una migliore comprensione del ruolo del genere nella scienza e nella ricerca.

Lo studio ha utilizzato la metodologia della triangolazione dei dati analizzando i dati provenienti dalle seguenti fonti: (a) resoconti documentali e orali della direzione del progetto che descrivono i modi in cui il progetto si è impegnato ad affrontare e attuare strategie relative alle questioni di genere, (b) dati provenienti da 17 laboratori di multi-stakeholder (c) un sondaggio via e-mail inviato a tutti i partner del progetto. I risultati del presente studio indicano una significativa diversità nella comprensione del genere e nella sua integrazione nel progetto. Il trattamento del genere spesso si riduce alla mera quantificazione dei partecipanti maschi e femmine, mettendo in ombra considerazioni più ampie come età, posizione geografica, competenza e altro ancora. Gli autori sostengono che le strategie per l'uguaglianza di genere dovrebbero comprendere questi punti di vista più ampi per affrontare adeguatamente i modi in cui le diverse intersezionalità possono contribuire e migliorare l'impegno inclusivo.

Questo studio fornisce un esempio di valutazione.

• **Fonte:** Søråa, R.A., Anfinsen, M., Foulds, C., Korsnes, M., Lagesen, V., Robison, R. e Ryghaug, M. (2020). *Diversifying diversity: Inclusive engagement, intersectionality, and gender identity in a European Social Sciences and Humanities Energy research project*. (trad. it. *Diversificare la diversità: impegno inclusivo, intersezionalità e identità di genere in un progetto di ricerca energetica europeo nel campo delle scienze sociali e umanistiche*). *Energy Research & Social Science*, 62, p.101380. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2019.101380>.

Studio 3: Genere nei contenuti della ricerca: Esperienze da un programma austriaco

Uno degli obiettivi principali della politica sull'uguaglianza di genere nella scienza e nella ricerca a livello europeo è integrare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca. Un'analisi delle politiche sull'uguaglianza di genere nei paesi dello Spazio Europeo della Ricerca (SER) mostra che diversi Paesi hanno introdotto criteri di genere nel finanziamento della ricerca o hanno sostenuto la considerazione del genere nei contenuti della ricerca attraverso programmi specifici. Tuttavia, nonostante le politiche siano in atto, non vi è quasi alcuna prova sugli effetti dell'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.

Il documento si riferisce ad una revisione dei progetti finanziati nell'ambito del programma Progetti di ricerca FEMtech in Austria. L'analisi si basa su proposte di ricerca, auto descrizione dei progetti e interviste qualitative con i leader di progetto e gli esperti di genere coinvolti nei progetti. A questi risultati empirici si contrappone uno scenario ideale di integrazione della dimensione di genere nei progetti di ricerca. Questo confronto mostra che la maggior parte dei progetti di ricerca non supportano lo scenario ideale. Esistono diverse ragioni per la deviazione, ad esempio perché i concetti di genere utilizzati non sono esplicitati, perché le competenze di genere sono limitate a partner specifici o per una mancanza di riflessione sui risultati o sul processo di ricerca.

D'altro canto, nell'analisi emergono anche casi di buone pratiche. Sulla base di questi casi, vengono formulate raccomandazioni per sostenere la dimensione di genere nella ricerca applicata. Si concentrano da un lato sul rafforzamento della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dall'altro sul rafforzamento della riflessione sul processo di ricerca. Entrambi gli aspetti vengono identificati come precondizioni per un'integrazione sostenibile del genere nella ricerca a livello individuale e organizzativo. Inoltre, sembra esserci la necessità non solo di incorporare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca, ma anche di formularne una chiara responsabilità.

Lo studio propone le seguenti raccomandazioni per promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca applicata:

Distinguere tra esperienza di genere e competenza di genere fornendo definizioni chiare;

Aumentare il valore della competenza e dell'esperienza di genere fin dalla fase di proposta durante tutto il progetto;

Chiarire il ruolo e la funzione degli esperti di genere;

Creare spazi di riflessione e aumentare la visibilità dei processi di apprendimento rispetto al genere (ad esempio attraverso workshop specifici o nei processi di rendicontazione);

Utilizzare più risorse per progetti interdisciplinari;

Questo studio fornisce un esempio di diagnosi.

• **Fonte:** Wroblewski, A. (2016). *Gender in research content: Experiences from an Austrian programme*. (trad. it. *Genere nei contenuti della ricerca: Esperienze da un programma austriaco*). Documento presentato al 9° Summit Europeo sul Genere, Bruxelles – 8/9 novembre 2016. Disponibile su: https://gender-summit.com/attachments/article/1346/Wroblewski_paper_GS9Eu.pdf

Studio 4: Integrazione di argomenti relativi al sesso e al genere nei programmi di studio medici: lezioni dalla comunità internazionale

L'integrazione del sesso e del genere nei programmi di studio medici è considerata fondamentale per l'ottimizzazione della cura del paziente. L'articolo si basa sugli atti del "2015 Sex and Gender Education Summit", tenutosi presso la Mayo Clinic negli Stati Uniti. Un gruppo di scienziati ed educatori internazionali provenienti da importanti università ha partecipato a una tavola rotonda per discutere le proprie esperienze nello sviluppo e nell'implementazione di programmi di formazione sui principi delle differenze basate sul sesso e sul genere nella salute e nella malattia. Il panel si è concentrato sulle migliori pratiche delle scuole di medicina in Germania, Svezia, Canada e Stati Uniti.

In Germania, lo sviluppo di un nuovo curriculum medico modulare nel 2010 presso la Scuola di Medicina Charite ha portato alla creazione della piattaforma di eLearning interattiva sul web "eGender Medicine", destinata a studenti post-laurea, medici e ricercatori. In Svezia, il Centro per la Medicina di Genere del Karolinska Institutet ha istituito il corso educativo sul web "Le sfide future per l'assistenza sanitaria: il genere aggiunge valore", che funge da piattaforma per la collaborazione internazionale in questo settore. In Canada, i Canadian Institutes of Health Research offrono corsi estivi di una settimana per studenti laureati e ricercatori post-dottorato con tutor di facoltà in metodologie sia qualitative che quantitative che riguardano le differenze di sesso, la rappresentazione e la mascolinità. Il Texas Tech University Health Sciences Center offre il "Programma di formazione medica continua online e di certificazione in salute specifica per sesso e genere", dopo un approccio

dal basso verso l'alto che ha valutato le esigenze delle varie parti interessate.

Un tema comune emerso dalla tavola rotonda è stato che, sebbene sia necessario un individuo o un gruppo chiave di individui che agiscano come "agenti di cambiamento", un cambiamento reale può essere raggiunto solo con il coinvolgimento della leadership istituzionale insieme all'impegno di risorse finanziarie e strutturali. L'articolo fornisce metodologie e risorse che possono essere adottate e adattate alle esigenze specifiche di altre istituzioni e situazioni di apprendimento.

Gli esempi forniti possono essere utilizzati come interventi, nonché per scopi di monitoraggio e valutazione.

• **Fonte:** Miller, V. M., Kararigas, G., Seeland, U., Regitz-Zagrosek, V., Kublickiene, K., Einstein, G., Casanova, R., & Legato, M. J. (2016). *Integrating topics of sex and gender into medical curricula-lessons from the international community. Biology of sex differences*, (trad. it. *Integrare argomenti di sesso e genere nelle lezioni dei curricula medici della comunità internazionale. Biologia delle differenze sessuali*), 7 (Suppl 1), 44. <https://doi.org/10.1186/s13293-016-0093-7>

Studio 5: Integrazione delle prospettive di genere nell'insegnamento e nei contenuti delle materie in un'università di scienze naturali in Svezia.

Questo articolo descrive uno studio di ricerca/intervento volto a integrare le prospettive critiche di genere e di norme nell'insegnamento e nei contenuti delle materie in un'università prevalentemente di scienze naturali in Svezia con un equilibrio di genere non uniforme tra gli studenti nei programmi educativi. Piuttosto che mirare a una distribuzione 50-50 del genere nelle classi, lo studio ha utilizzato il concetto di pedagogia critica delle norme, mirando a rendere visibili le norme nell'insegnamento e nella società in generale e a mettere in discussione tali norme e le relazioni di potere in esse implicite.

I target principali dell'intervento sono stati i docenti universitari. Il disegno dello studio prevedeva le seguenti fasi:

1. indagine sulle esperienze, gli atteggiamenti e i bisogni di insegnanti e studenti legati all'uguaglianza di genere nell'istruzione, attraverso focus group e sondaggi;
2. adattamento dello studio alla struttura universitaria esistente;
3. attuazione dell'intervento, ovvero un corso composto da quattro workshop di mezza giornata ricchi di seminari di discussione, compiti e letture di letteratura rivolti ai professori;

4. valutazione dei risultati e raccomandazioni per il futuro; e
5. presentazione dei risultati dello studio ai responsabili delle decisioni dell'università.

Questo caso studio illustra che è possibile integrare le prospettive di genere nell'insegnamento e nei contenuti delle materie in un'università di scienze naturali, e anche spostare la discussione su ciò che costituisce l'uguaglianza di genere da una percezione di "numeri" a una discussione molto più complessa su come le norme influenzino l'insegnamento e gli ambienti di studio. La valutazione del corso e le interviste di follow-up mostrano che gli interventi hanno avuto successo nell'aumentare la consapevolezza di genere, nel sostenere i singoli insegnanti e nel fornire una piattaforma per la discussione e la collaborazione. Un aspetto molto importante dell'integrazione del genere nei contenuti didattici che questo studio evidenzia è che il lavoro di individui impegnati, ma isolati, è inefficace nel creare un cambiamento. Piuttosto, il coinvolgimento e l'impegno della leadership nei confronti del cambiamento organizzativo e dell'uguaglianza di genere sono fondamentali. La creazione dell'uguaglianza di genere richiede un cambiamento nell'organizzazione e come tale deve essere ben integrata nelle strutture esistenti e ben finanziata internamente per avere un effetto di cambiamento positivo a lungo termine.

Questo studio fornisce un esempio di intervento.

• **Fonte:** Powell, S. and Ah-King, M. (2013) *Integrating gender perspectives on teaching and subject content at a natural science university in Sweden*, (trad. it. *Integrare le prospettive di genere nell'insegnamento e nei contenuti delle materie in un'università di scienze naturali in Svezia*), *International Journal of Gender, Science and Technology*, 5(1), pp. 52–61. Disponibile su: <https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/271>

Studio 6: Strategie per introdurre la prospettiva di genere negli studi di Ingegneria: una proposta basata sull'autodiagnosi

Questo articolo presenta un quadro per l'inclusione della prospettiva di genere nei corsi di ingegneria. Il quadro è stato sviluppato in due fasi come segue: (a) Introduzione di diversi progetti di innovazione educativa e (b) messa in pratica di un workshop di co-creazione con professori che hanno applicato una tecnica di autodiagnosi nelle proprie pratiche.

Più nello specifico, la prospettiva di genere è stata introdotta in tre materie dei corsi di ingegneria dell'Università di Salamanca (Ingegneria del Software)

e dell'Università di La Laguna (Web Design e Interazione Uomo-Macchina). Entrambi i progetti di innovazione sono stati utilizzati per identificare buone pratiche e per progettare una proposta di diversi strumenti per supportare gli insegnanti nelle loro classi. Le buone pratiche e gli strumenti individuati sono stati successivamente validati con i professori attraverso un workshop di co-creazione (Fase II). I partecipanti al laboratorio di co-creazione erano 12 professori di varie discipline iscritti attraverso il programma di formazione per insegnanti dell'Università di Salamanca. Nessuno dei partecipanti aveva precedentemente utilizzato la co-educazione nei propri corsi. Gli strumenti utilizzati nel workshop sono stati un modello Canvas per la progettazione e una rubrica per la valutazione delle loro pratiche. Di conseguenza, è emersa una serie di raccomandazioni, che sono state organizzate in un quadro per includere la prospettiva di genere in un corso di ingegneria.

Il quadro proposto in questo lavoro fornisce una serie di linee guida pratiche e una serie di strumenti che possono essere utilizzati direttamente dai professori di ingegneria per trasformare le loro materie da un punto di vista co-educativo (vedi <https://ieeexplore.ieee.org/document/9125289>).

Questo studio fornisce un esempio di intervento.

• **Fonte:** González-González, C. S., García-Holgado, A., & García-Peñalvo, F. J. (2020). *Strategies to introduce gender perspective in Engineering studies: a proposal based on self-diagnosis*. (trad. it. *Strategie per introdurre la prospettiva di genere negli studi di ingegneria: una proposta basata sull'autodiagnosi*). In 2020 IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON), (27-30 April 2020, Porto, Portugal) (pp. 1884-1890).
Doi: 10.1109/EDUCON45650.2020.9125289.

Studio 7: Introduzione e Valutazione dell'Effettiva Inclusione della Dimensione di Genere nell'Istruzione Superiore STEM

L'obiettivo di questo è stato quello di sviluppare una guida di raccomandazioni che possa essere utilizzata da tutto il personale docente dell'Universitat Politècnica de Catalunya in Spagna per un'efficace integrazione della dimensione di genere nell'insegnamento nei campi STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) attraverso un progetto pilota denominato Gender Dimension in Teaching (GDT). I partecipanti sono stati selezionati attraverso un bando aperto a tutti i docenti e agli studenti. Il campione è stato composto da 41 insegnanti e 548 studenti. Lo studio ha utilizzato dei questionari per valutare gli atteggiamenti

menti, le percezioni e i pregiudizi dei partecipanti, nonché un questionario di valutazione finale. I risultati indicano che solo il 36% degli insegnanti ritiene che la propria materia sia rilevante rispetto al genere, mentre il 90% non integra in alcun modo il genere nella propria materia. Solo il 24% degli studenti aveva riferimenti femminili nelle proprie classi, mentre il 57% delle studentesse afferma di avere prove di trattamenti discriminatori da parte degli insegnanti. I risultati mostrano anche che il 34% delle studentesse non si sente a proprio agio nel partecipare alle lezioni, rispetto all'11% degli studenti maschi.

La maggior parte delle donne partecipanti è stata disposta ad iniziare a diffondere le conoscenze acquisite, mentre gli uomini lo sono stati in misura minore. Comprendere le differenze di genere nella motivazione a svolgere attività di sensibilizzazione potrebbe portare a un maggiore coinvolgimento sia degli uomini che delle donne nelle attività di sensibilizzazione e di apprendimento dei servizi. I risultati di questo studio mostrano anche che la guida alle raccomandazioni dovrebbe avere un formato semplice, diretto, breve e molto pratico, con l'obiettivo di facilitarne l'utilizzo al momento della progettazione o della modifica degli argomenti. Ultimo ma non meno importante, lo sviluppo di una rete di contatti tra insegnanti aggiunge un valore significativo per lo scambio di conoscenze e le future collaborazioni. Gli autori ritengono che questa metodologia, che si basa su un progetto cooperativo, possa essere replicata in altri centri e istituzioni al fine di raggiungere un consenso tra i membri partecipanti e servire da riferimento per il cambiamento istituzionale.

Questo studio fornisce un esempio di diagnosi e intervento.

• **Fonte:** Peña M, Olmedo-Torre N, Mas de les Valls E, et al. (2021). *Introducing and Evaluating the Effective Inclusion of Gender Dimension in STEM Higher Education. Sustainability* (trad. it. *Introduzione e valutazione dell'effettiva inclusione della dimensione di genere nell'istruzione superiore STEM*). *Sustainability* 13(9). MDPI AG: 4994. DOI: 10.3390/su13094994.

Studio 8: Integrazione della dimensione di genere nell'insegnamento, nei contenuti della ricerca e nel trasferimento di conoscenze e tecnologie: Convalida del quadro di valutazione EFFORTI attraverso tre casi studio in Europa.

Lo studio è un'applicazione del quadro di valutazione EFFORTI a tre interventi di studio di casi empirici che mirano a integrare la dimensione

di genere nell'istruzione terziaria e nei contenuti della ricerca. Più specificamente, il presente studio è un confronto tra gli interventi di studio di casi EFFORTI in tre università in Austria e Spagna. La selezione dei casi studio ha seguito la logica del campionamento teorico. I casi studio miravano a integrare la dimensione di genere nell'insegnamento e nella ricerca e innovazione concentrandosi su diversi punti del ciclo di innovazione (ad esempio, dalla progettazione del curriculum alla ricerca e al trasferimento tecnologico) nell'istruzione terziaria. Ciascun caso studio comprendeva un'analisi documentale e un numero di interviste semistrutturate compreso tra 4 e 12 con decisori politici, gestori di programmi, professionisti e beneficiari.

Un'analisi comparativa dei tre casi studio ha portato all'identificazione delle best practices per integrare la dimensione di genere nei contenuti dell'insegnamento e della ricerca. Queste best practices sono utili per orientare le azioni future, così come lo sono le valutazioni di quegli interventi che mirano a integrare la dimensione di genere nell'insegnamento e nella ricerca. I risultati indicano che la progettazione di tali interventi, in particolare la definizione e l'operationalizzazione del concetto di genere, dello status giuridico e delle risorse, è fondamentale per ottenere i risultati desiderati. L'impegno istituzionale di alto livello e il riconoscimento degli studi di genere, insieme al supporto di un'unità di competenza di genere, sono essenziali per un'attuazione efficace.

Raccomandazione: questo studio fornisce esempi di interventi e meccanismi di valutazione.

• **Fonte:** Palmén, R., Arroyo, L., Müller, J., Reidl, S., Caprile, M. and Unger, M (2020). *Integrating the gender dimension in teaching, research content & knowledge and technology transfer: Validating the EFFORTI evaluation framework through three case studies in Europe.* (trad. it. *Integrare la dimensione di genere nell'insegnamento, nei contenuti della ricerca e nel trasferimento di conoscenze e tecnologie: Convalidare il quadro di valutazione EFFORTI attraverso tre studi di casi in Europa*). Evaluation and Program Planning, 79, <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101751>.

CONCLUSIONI

La Commissione Europea è impegnata a promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione. Attraverso Horizon Europe, l'attuale programma di finanziamento per la ricerca e l'innovazione con un budget di 95,5

miliardi di euro, la Commissione riafferma il proprio impegno stabilendo Piani per l'Uguaglianza di Genere come criterio di ammissibilità per la partecipazione al programma. La richiesta da parte della Commissione di Piani istituzionali per l'Uguaglianza di Genere ha portato a un'immensa mobilitazione di università e organizzazioni di ricerca in tutta Europa verso l'integrazione della dimensione di genere nelle loro priorità strategiche. I requisiti obbligatori relativi al processo relativi ai GEP (ovvero, il fatto che siano un documento pubblico e formale, l'impegno di risorse da parte della direzione, l'inclusione della raccolta e del monitoraggio dei dati e l'offerta di formazione e sviluppo delle capacità) garantiscono che venga intrapresa un'azione solida per il riconoscimento, la promozione e il radicamento del genere come questione trasversale sia nella ricerca che nell'insegnamento.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Barbieri, B., Carboni, P., Cois, E., Lovari, A. & Sois, E. (2021). *Guidelines for gender sensitive communication in research and academia. Developed in the framework of the project "SUPERA - Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia"*. (trad. it. *Linee guida per la comunicazione sensibile al genere nella ricerca e nel mondo accademico. Sviluppato nell'ambito del progetto "SUPERA - Sostenere la promozione dell'uguaglianza nella ricerca e nel mondo accademico"*). Disponibile su: <https://www.superaproject.eu/wp-content/uploads/2021/07/D8.2-TAILOR-MADE-guides-for-gender-sensitive-communication-in-research-and-academia-v.1.1-.pdf>
- Bertakis, K. D., Helms, L. J., Callahan, E. J., Azari, R., Leigh, P., & Robbins, J. A. (2001). *Patient gender differences in the diagnosis of depression in primary care*. (trad. it. *Differenze di genere del paziente nella diagnosi di depressione nell'assistenza primaria*). *Journal of women's health & gender-based medicine*, 10(7), 689–698. <https://doi.org/10.1089/15246090152563579>
- Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (2023). *Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. Integration of the sex/gender dimension into research and teaching content*. (trad. it. *Parità di genere nel mondo accademico e nella ricerca - strumento GEAR. Integrazione della dimensione sesso/genere nei contenuti di ricerca e insegnamento*). Disponibile su: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/integration-gender-dimension-research-and-teaching-content>
- Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (2019). *Toolkit sulla comunicazione sensibile al genere*. Disponibile su: <https://eige.europa.eu/publications-re>

sources/publications/toolkit-gender-sensitive-communication?language_content_entity=en

- Hoffmann, D., & Tarzian, A. (2001). *The Girl Who Cried Pain: A Bias against Women in the Treatment of Pain*. (trad. it. *La ragazza che ha pianto il dolore: un pregiudizio contro le donne nel trattamento del dolore*). *Journal of Law, Medicine & Ethics*, 29(1), 13-27. DOI: 10.1111/j.1748- 720x.2001.tb00037.x
- Letherby, G. (2003). *Feminist research in theory and practice*. (trad. it. *Ricerca femminista nella teoria e la pratica*). McGraw-Hill Education (UK).
- Maserejian, N. N., Link, C. L., Lutfey, K. L., Marceau, L. D., & McKinlay, J. B. (2009). *Disparities in physicians' interpretations of heart disease symptoms by patient gender: results of a video vignette factorial experiment*. (trad. it. *Disparità nelle interpretazioni dei medici dei sintomi delle malattie cardiache per genere di paziente: risultati di un esperimento fattoriale di video vignette*). *Journal of women's health* (2002), 18(10), 1661–1667. <https://doi.org/10.1089/jwh.2008.1007>
- Mihajlović Trbovc J. & Hofman, A. (n.d.) *Toolkit for Integrating Gender Sensitive Approach into Research and Teaching. Developed in the framework of the project "GARCIA – Gendering the Academy and Research: Combatting Career Instability and Asymmetries"* (trad. it. *Toolkit per l'integrazione dell'approccio sensibile al genere nella ricerca e nell'insegnamento. Sviluppato nel quadro del progetto "GARCIA - Gendering the Academy and Research: Combattere l'instabilità della carriera e le asimmetrie"*), Disponibile su: https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_toolkit_gender_research_teaching.pdf.
- Puy, A., Pascual Pérez, M. & Forson, A. (2016). *Manuals with guidelines on the integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators. Developed in the framework of the project "GENDER-NET -Promoting Gender Equality in Research Institutions and Integration of the Gender Dimension in Research Contents"*, (trad. it. *Manuali con linee guida sull'integrazione di sesso e analisi di genere nei contenuti di ricerca, raccomandazioni per lo sviluppo di curricula e indicatori. Sviluppato nel quadro del progetto "GENDER-NET -Promuovere la parità di genere negli istituti di ricerca e l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca"*). Disponibile su: https://eige.europa.eu/sites/default/files/d3.11_manuals_with_guidelines_on_the_integration_of_sex_and_gender_analysis_into_research.pdf
- SAGE (n.d.). *Embedding Gender Knowledge. Developed in the framework of the project "SAGE: Systemic Action for Gender Equality"*. (trad. it. *Incorporare*

le conoscenze di genere. Sviluppato nel quadro del progetto “SAGE: Azione Sistemica per la Parità di Genere”). Disponibile su:

https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/embedding_gender_knowledge.pdf

Altre risorse utili: Integrazione della dimensione di genere nella Ricerca

- Commissione europea, direzione generale Ricerca e innovazione
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/316197>

Una relazione politica che fornisce strumenti metodologici ed esempi tratti da 15 progetti “Horizon 2020” che integrano la dimensione di genere in settori chiave della ricerca e dell’innovazione come la salute, l’intelligenza artificiale e la robotica, l’energia, i trasporti, la scienza marina e il cambiamento climatico, la pianificazione urbana, l’agricoltura, la tassazione equa e il finanziamento a rischio.

- Innovazioni di genere, Stanford University
<http://genderedinnovations.stanford.edu/fix-the-knowledge.html>

Casi studio in diversi campi di ricerca relativi all’ingegneria, alla scienza, all’ambiente e alla salute e alla medicina.

- Istituto di Genere e Salute, gli Istituti Canadesi di Ricerca Sanitaria
<https://www.cihr-irsc-igh-isfh.ca/?lang=en>

Moduli di formazione online, linee guida, strumenti e risorse per aiutare i ricercatori e i revisori a tenere meglio conto del sesso e del genere nella ricerca sanitaria.

- Kilden, Consiglio della Ricerca della Norvegia
https://kjonnsforskning.no/sites/default/files/what_is_the_gender_dimension_roggkorsvik_kil_den_genderresearch.no_.pdf

Una serie di casi studio che esaminano come il genere sia rilevante per diverse discipline e aree di ricerca. Il manuale fornisce esempi, idee e linee guida per i ricercatori anche in campi in cui le prospettive di genere non sembrano rilevanti.

- Yellow Window Project
<http://www.yellowwindow.com/genderinresearch>

Una serie di casi studio che illustrano come la ricerca sensibile al genere possa essere applicata ai settori della salute; alimentazione, agricoltura e biotecnologia; nanoscienze e nanotecnologie; energia; ambiente; trasporti;

scienze socioeconomie e scienze umane; scienza nella società e attività specifiche di cooperazione internazionale.

Altre risorse utili: Integrazione della dimensione di genere nell’Insegnamento

- Baltic Gender, *Gender-sensitive Teaching – An introduction for teaching staff in STEM* (trad. it. *Insegnamento sensibile al genere - Un’introduzione per il personale docente nelle STEM*).

https://oceanrep.geomar.de/id/eprint/50001/1/BG_D4.2_Gender-Sensitive%20Teaching.pdf

Linee guida per eliminare gli stereotipi di genere e creare un ambiente di lavoro positivo e incoraggiante.

- EGERA, *Buone pratiche sull’introduzione del genere nei curricula*.

<https://repository.uhn.ru.nl/bitstream/handle/2066/181606/181606.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Una raccolta di 23 good practices provenienti da sei università europee per integrare le conoscenze di genere nei programmi accademici, prevalentemente in scienze sociali e umanistiche.

- *GEARING ROLES*, Genere nell’autovalutazione del curriculum e checklist diagnostica.

<https://gearingroles.eu/wp-content/uploads/2020/05/2002-Gender-mainstreaming-in-education.pdf>

Una check list che consente alle parti interessate di auto-valutare la misura in cui già integrano il genere nel loro curriculum. Delinea anche idee chiave e azioni per potenziali ostacoli.

- UNESCO, Una Guida per la Parità di Genere nella Formazione Politica e Pratiche degli Insegnanti.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231646>

Uno strumento pratico per promuovere una cultura istituzionale attenta al genere. Esso mira a rafforzare la capacità dei formatori degli insegnanti, dei manager e degli tirocinanti di trasformare efficacemente le loro pratiche attraverso approcci partecipativi innovativi.

- Rete di Ricerca sulle Donne e sul Genere NRW, Curriculum di Genere

<https://www.gender-curricula.com/en/gender-curricula>

Una banca dati modello che include curricula sensibili al genere per 55 materie/discipline. I contenuti della banca dati sono aggiornati regolarmente.

CAPITOLO 8

MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI NELL'AMBITO ACCADEMICO

Jolanta Klimczak

INTRODUZIONE

La Violenza Basata sul Genere (GBV) persiste in tutta l'Unione Europea (UE) ed è causata prevalentemente dalla disuguaglianza sociale e dalla dominanza maschile: un terzo delle donne ha subito molestie sessuali e violenza fisica o sessuale, spesso dal proprio partner intimo, mentre circa un terzo delle donne che hanno subito molestie sessuali le hanno vissute sul posto di lavoro (Commissione europea 2023, p. 68). Il 4% delle vittime registrate della tratta a scopo di sfruttamento sessuale sono donne e bambini (Commissione europea, 2023, p. 10). Circa il 16% delle donne conosce qualcuno nella propria cerchia di amici e familiari che ha subito molestie online o cyberbullismo (Commissione europea, 2023, p. 7). Il numero di donne che hanno subito mutilazioni genitali femminili in Europa ammonta ad almeno 600.000 (Consiglio Europeo dell'UE, 2023). Nel 2020, 788 donne sono state registrate dall'Eurostat come vittime di omicidio.

Secondo l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere, il costo annuo stimato della violenza di genere nell'UE è di 366 miliardi di euro, di cui ben il 79% sono atti di violenza contro le donne (EIGE 2021).

La causa principale della violenza sulle donne è la disuguaglianza strutturale tra i sessi, storicamente radicata. La natura strutturale della violenza implica che la violenza sulle donne sia una conseguenza e una parte costitutiva delle gerarchie sociali e degli ordini di genere, che perpetuano tali disuguaglianze. Ciò rappresenta uno dei meccanismi sociali fondamentali attraverso i quali le donne vengono relegate ad uno status subordinato rispetto agli uomini. La violenza sulle donne basata sul genere è una forma di discriminazione che limita notevolmente la loro capacità di godere dei diritti e delle libertà su un piano di parità con gli uomini (Comitato delle Nazioni Unite per l'Eliminazione della Discriminazione contro le Donne 1993).

Il concetto di violenza di genere si è evoluto e ora viene spesso applicato come quadro generale per comprendere l'intricata rete di potenziale esposizione a varie forme di violenza e molestie di genere. La violenza di genere

comprende una serie di comportamenti, tra cui lo stupro, la coercizione sessuale, il ricatto, gli scherzi indecenti, la promozione di contenuti pornografici, insinuazioni di inapproprietezza basata sul genere all'interno di uno specifico campo di studio, nonché fischi e commenti sessuali.

Uno spettro di comportamenti e atteggiamenti violenti influenzati dal genere comprende:

- **Molestie di genere:** si intendono molestie basate sul sesso di una persona senza connotazioni sessuali. Gli esempi includono commenti che sminuiscono, incitano all'odio, esclusione, mettono a tacere o convinzioni stereotipate.

- **Molestie sessuali:** si intende una condotta indesiderata con sfumature sessuali, come toccare, fare commenti sull'aspetto o sul corpo di qualcuno, stalking, invio di immagini sessualmente esplicite o battute a sfondo sessuale (Consiglio d'Europa 2023).

In generale, possiamo definire la GBV come:

violenza fisica e psicologica, violenza sessuale, violenza economica e finanziaria, molestie basate sul genere, stalking, e molestie organizzative o ambientali in contesti sia online che offline. La GBV comprende anche forme di violenza che potrebbero non essere riconosciute come tali ma che sono viste come abuso o violazione. (Fajmanowa et al. 2021, 14). La lotta alla violenza di genere si basa su diverse politiche fondamentali e normative legali delle Nazioni Unite, dell'Unione Europea e del Consiglio d'Europa. La Convenzione sull'Eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione delle Donne (CEDAW) del 1979 è un documento legale fondamentale che promuove l'uguaglianza di genere, e che dà priorità alla lotta alla violenza di genere. Questa Convenzione proibisce la discriminazione basata sul genere e richiede agli Stati membri di agire per eliminare la violenza sulle donne e proteggere i loro diritti umani. Le Raccomandazioni Generali n. 19 (1992) e n. 35 (2017) del Comitato CEDAW forniscono raccomandazioni dettagliate, comprese misure legali, di prevenzione, protezione, procedimenti giudiziari e punizioni, riparazioni e monitoraggio. Nel 2000, in risposta alla Dichiarazione di Pechino e alla Piattaforma d'Azione (1995), le Nazioni Unite hanno adottato la Risoluzione 1325 sulla violenza di genere per sensibilizzare e stimolare l'azione degli Stati. La risoluzione intitolata Sicurezza delle Donne, Pace Internazionale e Sicurezza chiede di proteggere le donne e le ragazze in situazioni di conflitto. Le normative internazionali delle Nazioni Unite si concentrano sulla prevenzione, ovvero sull'eliminazione delle cause profonde della violenza contro le donne, e sulla protezione, ovvero sulla fornitura dei servizi e

del sostegno necessari alle vittime di violenza, sull'accusare i perpetratori e sul ritenerli legalmente responsabili. Esse si concentrano principalmente su donne e ragazze (Mergaert et.al. 2023, 2-3).

Nell'Unione Europea, il documento giuridico più importante a tutela dei diritti umani, che include il diritto alla vita, alla libertà, alla non discriminazione, alla tutela della sicurezza personale e all'integrità fisica e mentale, è la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea. In essa si affrontano in dettaglio le seguenti questioni:

- Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, che mira ad applicare il principio della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica. Questa direttiva vieta espressamente la discriminazione basata sulla razza o sull'origine etnica.
- Direttiva del Consiglio 2006/54/CE, il cui scopo è stabilire il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e impiego. Questa direttiva vieta la discriminazione di genere sul posto di lavoro e può essere utilizzata anche per combattere la violenza basata sul genere.
- Direttiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, che mira a stabilire standard minimi di protezione e sostegno per le vittime di crimini violenti.

Infine, anche la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla Prevenzione e la Lotta alla Violenza sulle Donne e alla Violenza Domestica (la cosiddetta Convenzione di Istanbul) è un documento molto importante. Esso copre tutte le forme di violenza contro le donne, compresa la violenza domestica, che colpisce in modo sproporzionato le donne. Una copertura che promuove e tutela i diritti alla vita in un'area di violenza diffusa ed endemica. Il 1° giugno 2023 l'UE ha ratificato la Convenzione di Istanbul²².

L'approccio del Consiglio d'Europa alla violenza sulle donne, sebbene basato sull'approccio delle Nazioni Unite, amplia il concetto di attività preventive per includere uomini e ragazzi, partendo dal presupposto che sono loro il più delle volte gli autori della violenza, ma possono anche opporsi agli autori di sesso maschile e prendere posizione dalla parte delle donne - prevenire o difendere dalla violenza. Inoltre, si richiama l'attenzione sulla necessità

²² L'equivalente della Convenzione di Istanbul come quadro regionale per la lotta e la prevenzione della violenza di genere è la Convenzione interamericana sulla prevenzione, la punizione e l'eliminazione della violenza contro le donne (Convenzione di Belém, Pará) e il Protocollo alla Carta africana sulla tutela dell'uomo. e Diritti dei Popoli sui Diritti delle Donne in Africa (Protocollo di Maputo).

di condurre una politica antiviolenza, compresi piani d'azione nazionali. Infine, viene considerata la discriminazione multipla, prestando attenzione a particolari gruppi a rischio come le donne rom, Sami o le persone lesbiche, bisessuali, transgender e intersessuali (LBTI) (Mergaert et.al. 2023, 3).

DESCRIZIONE DELL'AREA TEMATICA

Le università sono parte della società in cui operano. Pertanto è ragionevole supporre che:

- Il genere è un fattore significativo associato alle molestie, alle molestie sessuali e alla violenza sessuale.
- Il potere e l'autorità all'interno di un'organizzazione influiscono anche sul verificarsi della violenza, inclusa la violenza sessuale.
- Le persone che hanno subito molestie, molestie sessuali o violenza sessuale in un'università possono subire conseguenze a lungo termine da questi incidenti.
- Le università svolgono un ruolo fondamentale nel prevenire e contrastare le molestie e la cattiva condotta sessuale (Commissario per i Diritti Umani, 2019).

Pertanto, la violenza di genere rappresenta un grave problema nell'istruzione superiore e colpisce sia il personale che gli studenti. Sfortunatamente, la natura gerarchica della struttura accademica, la concezione patriarcale dell'apprendimento, l'instabilità dell'occupazione e il disprezzo per gli effetti negativi della violenza inibiscono la revisione delle politiche antiviolenza e l'acquisizione di dati sulla portata della violenza. Nel frattempo, si stima che il 25% delle studentesse abbia subito violenza di genere durante gli studi e il personale si senta intimidito e molestato. La ricerca UniSAFE (2021) ha dimostrato che lì si verificano varie forme di violenza: fisica, psicologica, economica, online, sessuale, e molestie sessuali. Il 62% degli intervistati ha subito almeno una forma di violenza di genere mentre studiava o lavorava nel proprio istituto. Ciò è risultato ancora più comune tra le persone che si identificano come LGBTQ+ (68%), le persone con disabilità o malattie croniche (72%) e le persone appartenenti a una minoranza etnica (69%). La più comune è la violenza psicologica (57%). Uno studente o membro del personale su tre afferma di aver subito molestie sessuali nel proprio istituto (31%), il 6% degli intervistati ha subito violenza fisica e il 3% ha subito molestie sessuali. Un intervistato su dieci ha menzionato la violenza economica. (<https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>)

Le giustificazioni per la violenza sono spesso basate su norme di genere – esempi sociali di ruoli e responsabilità appropriati per uomini e donne. Queste norme culturali e sociali accettano gli uomini come aggressivi, assertivi, non emotivi e autoritari, contribuendo all'accettazione sociale degli uomini come dominanti. Allo stesso modo, le aspettative delle donne come passive, premurose, sottomesse ed emotive rafforzano il ruolo delle donne come deboli, impotenti e dipendenti dagli uomini. Questa accettazione sociale sia degli uomini che delle donne ha portato a rapporti di potere ineguali di essi. Nell'università, questa polarizzazione di genere e i modelli androcentrici degli scienziati e della scienza sono ancora presenti. Il modello maschile della professione di scienziato e ricercatore è la norma e, di conseguenza, le scienziate devono costantemente dimostrare di essere adatte al lavoro scientifico e di essere lavoratrici competenti e, parallelamente, ci si aspetta che siano "femminili" nel mondo del lavoro. Difficoltà simili sono riscontrate dalle studentesse, le quali, da un lato ci si aspetta che siano competenti e capaci nella loro disciplina scientifica e, dall'altro, vengono giudicate per il loro aspetto attraente e il loro atteggiamento amichevole. Tale fenomeno si chiama sessismo. I ricercatori vedono il sessismo come un costrutto multidimensionale che implica percezioni stereotipate delle persone basate sul genere (Glick, Fiske 1996, p. 491-492). Al centro c'è un atteggiamento o di ostilità o benevolenza. Il sessismo ostile indica un pregiudizio negativo contro le donne (o gli uomini) basato su femminilità e mascolinità stereotipate. La sua conseguenza è il negato accesso a risorse socialmente preziose alle donne (o agli uomini) a causa della loro categoria di genere, escludendo caratteristiche individuali, potenziale, abilità, bisogni, aspettative e diritti. Un esempio di discriminazione giustificata da questo pregiudizio sarebbe l'esclusione di ragazze e donne provenienti da istituzioni educative e scientifiche, limitando le possibilità delle scienziate di intraprendere una carriera nel campo delle scienze o negando loro la paternità dei successi della ricerca (l'Effetto Matilda). Anche il sessismo benevolo si basa su atteggiamenti stereotipati nei confronti delle donne (o uomini), ma è percepito soggettivamente come positivo. Questo perché alcune qualità o abilità vengono vaporizzate, il che può essere piacevole e fa sì che passi inosservato che queste qualità e abilità sono rappresentazioni di uno stereotipo di genere. A una donna può essere chiesto di prendere appunti sugli atti di una riunione a causa della sua bella calligrafia femminile o di preparare il caffè per i colleghi uomini (nelle stesse posizioni) a causa delle sue particolari abilità, previste in base al genere, nel

farlo. Elemento di esempio: “Le donne dovrebbero essere amate e protette dagli uomini”, “le donne, rispetto agli uomini, hanno una sensibilità morale superiore” e “ogni uomo dovrebbe avere una donna adorata” (Barreto & Doyle, 2023:100). Il sessismo benevolo è considerato un fenomeno negativo perché le sue conseguenze sono dannose: la perpetuazione di stereotipi di genere (Glick, Fiske 1996; 491-492).

L’università presenta molte forme di violenza, e il suo repertorio cambia man mano che cambia la società. Non solo parliamo pubblicamente dell’incidenza della violenza, ma cerchiamo anche di eliminarla in quanto dannosa e illegale. Affinché le politiche e le azioni antiviolenza siano efficaci, è essenziale riconoscere le manifestazioni della violenza, le sue fonti e conseguenze e monitorare sistematicamente la nostra organizzazione. Le ricerche fino ad oggi indicano la presenza di varie forme di violenza nell’ambiente accademico; ecco alcuni esempi (Consiglio d’Europa 2023):

- **La violenza verbale** comprende commenti offensivi, umiliazione, ridicolizzazione o intimidazione verbale. Ciò può includere situazioni create durante le lezioni e durante le interazioni tra studenti o personale.

- **Abuso emotivo:** implica azioni progettate per ferire emotivamente un’altra persona. Ciò può includere ignorare, isolare, indurre in colpa, minacciare, sfruttare o manipolare le emozioni di un’altra persona.

- **Violenza fisica:** si riferisce ad azioni fisiche dirette contro un’altra persona, come colpire, spingere, tirare o qualsiasi altra forma di aggressione fisica.

- **Violenza psicologica:** include azioni volte a distruggere l’autostima, la dignità e il senso di autostima di qualcuno. Ciò può includere la ridicolizzazione, l’umiliazione, l’intimidazione, o la creazione di sentimenti di paura.

- **Violenza sessuale:** comprende violenza sessuale, molestie sessuali, stupro o altri comportamenti sessuali indesiderati. La violenza sessuale può verificarsi tra studenti o tra studenti e personale universitario.

- **Violenza economica:** è “qualsiasi atto o comportamento che causa un danno economico a un individuo, ad es. ha danneggiato il suo lavoro/i suoi studi limitando l’accesso alle risorse finanziarie” (UNISAFE 2022, 5)

- **Violenza strutturale:** si riferisce ad azioni sistemiche e strutturali che possono portare alla discriminazione, all’esclusione o all’emarginazione di determinati gruppi all’università. Ciò può includere disparità di trattamento, pregiudizi, mancanza di accesso alle risorse o pari opportunità (Bermúdez Figueroa et al. 2023)

- **Violenza organizzativa:** una forma di violenza a livello collettivo e organizzativo delle università e degli enti di ricerca può manifestarsi sotto forma di molestie dirette nei confronti degli studiosi sul genere o sulle

donne o indirettamente attraverso l'accettazione della GBV da parte della direzione. (<https://unisafe-gbv.eu/the-progetto/definizione-violenza-di-genere-unisafes/>)

Lo sviluppo della tecnologia è fonte di nuove forme di violenza, la **violenza online**, come ad esempio:

- **l'upskirting**, che è la pratica di scattare fotografie sotto le gonne o gli abiti delle donne senza il loro consenso (Lewis, Anitha 2023).
- la **cyberviolenza** o **violenza informatica** basata sul genere, come cyberstalking, doxing, voyeurismo digitale, molestie online, condivisione non consensuale di materiale intimo o manipolato e incitamento informatico all'odio o alla violenza (2023 Parità di genere nell'UE, 7).

Non esiste un singolo fattore che spieghi la violenza di genere nel mondo accademico. Tuttavia, va tenuto presente che – oltre alle politiche dell'UE – le università sono anche (e forse principalmente) influenzate dalle istituzioni nazionali con la loro cultura, diritto, economia e politica. Pertanto, a parte la struttura gerarchica e patriarcale dell'accademia stessa, molte delle cause della violenza possono essere collegate a fattori culturali, legali, economici e politici.

- **Fattori culturali:** norme, valori e simboli di genere e rappresentazioni culturali di genere (presenti nelle tradizioni religiose e nei documenti storici) giustificano il dominio e il potere e normalizzano le aspettative stereotipate sulla femminilità, sulla mascolinità e sulla violenza sessuale, economica, domestica e di guerra. Sono radicati in miti, tradizioni, ideologie, e altri messaggi di socializzazione, come "l'aria che respiriamo" – sono invisibili.

- **Fattori legali:** per secoli la legge ha servito e protetto gli uomini delle classi superiori; le donne non hanno avuto diritti. Al giorno d'oggi, nei paesi dell'UE, il genere non determina privilegi legali, accesso alla protezione o sicurezza giuridica. Le norme giuridiche sono neutre rispetto al genere, almeno *de jure*. Tuttavia, c'è ancora molto da fare per quanto riguarda l'applicazione della legge e la fiducia nelle istituzioni legali da parte delle vittime di violenza. Essere vittima di violenza di genere è talvolta percepito come vergognoso, meritato dalla vittima o frivolo. Molte donne vittime di violenza sessuale, compreso lo stupro, lottano con la vittimizzazione secondaria e vengono accusate di aver provocato la violenza. Pertanto, il numero di denunce e indagini non corrisponde all'entità della violenza.

- **Fattori economici:** le donne e varie minoranze sono vulnerabili alla violenza a causa della dipendenza economica e della mancanza di accesso alle risorse per l'autosufficienza e la sicurezza. E la povertà spesso va di pari passo

con la violenza, dovuta all'impotenza e alla dipendenza della vittima e alla mascolinità patologica basata sulla violenza diretta contro gli altri (Acker 2006).

- **Fattori politici:** la violenza di genere è considerata non importante in alcuni ambienti politici e gruppi sociali. Ciò può essere cambiato aumentando la presenza di attori sociali nelle istituzioni politiche, che diano forma al dibattito sulla necessità di contrastare la violenza e integrino le prospettive e le esperienze delle vittime. Affrontare il problema della violenza di genere nella sfera pubblica può contribuire a cambiare la consapevolezza e gli atteggiamenti nei confronti della violenza, delle vittime e degli autori.

Le vittime di violenza si ammalano mentalmente e fisicamente, perdono la motivazione al lavoro e allo studio e rinunciano alla propria istruzione e al proprio sviluppo professionale. Il loro gruppo di lavoro o di ricerca subisce perdite: a volte, il gruppo di ricerca o il gruppo dirigenziale cessa di funzionare bene. Per il settore della ricerca e dell'istruzione superiore, violenza di genere significa perdita di studenti e personale di valore, e perdita di capitale intellettuale. A livello sociale, la violenza perpetua le disuguaglianze sociali, compresa la segregazione verticale e orizzontale nel mercato del lavoro. Il costo della sottovalutazione della violenza nelle università e la devastazione che la violenza provoca a livello micro, meso e macro rendono questo un problema che richiede l'intervento di organizzazioni internazionali e impegno politico.

La Dichiarazione di Lubiana ha sottolineato che la violenza di genere "nell'istruzione superiore e nella ricerca, comprese le molestie sessuali, è un problema serio e sottovalutato con gravi impatti negativi sugli studi e sui risultati di carriera nella ricerca e nell'istruzione superiore. Mancano infrastrutture e procedure coese per prevenire e affrontare la violenza di genere e le molestie nel mondo accademico negli Stati membri e in altri Paesi".

(https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Dichiarazione_sull'uguaglianza_di_genere_nella_ricerca_e_nell'innovazione_endorsed_final.pdf). Questo documento conferma la necessità di includere l'area della GBV nei Piani per l'Uguaglianza di Genere.

Perché la violenza di genere è una questione essenziale nel Piano per l'Uguaglianza di genere?

- In primo luogo, essa viola i diritti umani, è un attacco alla dignità e all'autostima. Può portare alla perdita della salute (depressione, automutilazione) e della vita (tentativi di suicidio).

- In secondo luogo, la violenza di genere minaccia il senso di sicurezza e l'integrità psicofisica delle persone. Pertanto, può limitare o impedire l'auto-realizzazione e lo sviluppo dell'individuo e dell'intera comunità accademica.

- In terzo luogo, la violenza di genere è una discriminazione basata su stereotipi e pregiudizi sociali, vale a dire immagini eccessivamente generalizzate ed emotivamente cariche di donne, uomini e persone non binarie (diverso orientamento psicosessuale, età, origine etnica, classe sociale, ecc.). La discriminazione provoca l'emarginazione o l'esclusione degli individui dall'accesso a preziose risorse economiche, sociali e simboliche.

- In quarto luogo, la violenza di genere costituisce un ostacolo all'uguaglianza di genere, ovvero ostacola lo sviluppo della democrazia e di una società inclusiva. Perpetua il sistema sociale patriarcale con l'uomo eteronormativo come norma "universale". E, come sappiamo grazie alla politica di genere, l'integrazione rappresenta un problema cruciale per il mondo accademico e richiede cambiamenti assiologici, normativi e strutturali.

- Quinto: la violenza di genere colpisce tutti all'interno dell'accademia, non solo le vittime immediate. I testimoni della violenza possono convincersi che il comportamento violento sia giustificato o "normale" e iniziare ad assimilare e ricreare norme brutali. Alla fine, l'intera cultura organizzativa può diventare violenta.

- Sesto: la violenza di genere ha un costo economico molto elevato. Pertanto è nell'interesse dell'Accademia garantire un senso di sicurezza a dipendenti e studenti. Le vittime di violenza portano risultati peggiori sul lavoro e a scuola, si ammalano più spesso e spesso si assentano per ricovero ospedaliero; possono anche chiedere un risarcimento al datore di lavoro dell'accademia per la mancanza di un'adeguata protezione contro la violenza sul posto di lavoro (Pandea et al. 2020, 18-20).

Nell'Unione Europea, nessuna disposizione specifica giustifica direttamente l'indagine sulla violenza universitaria a livello comunitario. Tuttavia, diverse direttive e documenti possono fornire una base per l'azione volta a prevenire e combattere la violenza universitaria negli Stati membri. Eccone alcune:

- Direttiva 2000/43/CE del Consiglio

sull'applicazione del principio della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica: questa direttiva vieta la discriminazione basata sulla razza o sull'origine etnica. Può fornire una base per combattere la violenza basata su questi motivi nelle università.

- Direttiva del Consiglio 2006/54/CE

sull'applicazione del principio della parità di trattamento in materia di occupazione e impiego: questa direttiva vieta la discriminazione basata sul sesso sul posto di lavoro. Può essere utilizzato per la violenza di genere nelle università.

- Direttiva 2012/29/UE del Consiglio

del Parlamento Europeo e del Consiglio sui Diritti delle Vittime: questa direttiva stabilisce norme minime per la protezione e il sostegno alle vittime di reati, compresa la violenza. Può applicarsi alla violenza universitaria se la vittima è uno studente, un dipendente o ha legami con l'università. Inoltre, molti Stati membri dell'Unione Europea hanno una legislazione nazionale sulla violenza nelle università. Queste leggi possono basarsi su direttive UE o regolamenti indipendenti che tutelano gli studenti e il personale universitario.

È importante ricordare che le disposizioni giuridiche specifiche sulla violenza nelle università possono variare a seconda dello Stato membro e dell'ordinamento giuridico e istituzionale (diritto penale, legislazione sull'uguaglianza e sulla non discriminazione, diritto del lavoro).

Molte università hanno politiche, linee guida e regole per affrontare la violenza all'interno dell'università. Esse possono stabilire le definizioni di violenza, le procedure per la segnalazione, la gestione e le sanzioni, nonché le misure preventive adottate. Questi regolamenti interni possono costituire la base per un'indagine sulla violenza all'università.

La mancanza di norme giuridiche internazionali mirate a contrastare la GBV nelle università e nella scienza è compensata dal quadro giuridico esistente delle Nazioni Unite, dell'UE e del Consiglio d'Europa, descritto nell'"introduzione". Tuttavia, si consiglia di estendere il modello per includere ulteriori aree di attività per includere in definitiva:

1. Politica, che esprime la visione, la strategia, i documenti politici e le misure e fornisce la base per tutte le azioni.
2. Stime, basate su ricerche sociali (indagini) e dati amministrativi, riguardanti l'incidenza e la causalità della GBV.
3. Prevenzione, ovvero promozione del cambiamento socio-culturale tra tutti i gruppi che compongono l'Università.
4. Protezione, ovvero procedure chiare e infrastrutture disponibili per i sopravvissuti.
5. Procedimenti giudiziari e misure disciplinari, ovvero procedimenti contro gli autori di violenza.
6. Fornitura di servizi, ovvero sostegno specializzato ai sopravvissuti (e alle loro famiglie) e una rete di servizi disponibili.
7. Partenariati, ovvero il coinvolgimento di diversi soggetti nell'attuazione del modello, insieme a sindacati, organizzazioni sociali e agenzie governative (Mergaert, 2023, 4).

METODI SUGGERITI DI INDAGINE CON ESEMPI

I ricercatori ritengono che grazie alla moltitudine di metodi sia possibile approfondire e scavare a fondo di un problema così complesso come la violenza di genere. Lo studio della violenza universitaria richiede un approccio multiforme e multilivello. Diversi metodi e tecniche di ricerca, siano essi quantitativi, qualitativi o misti, servono a questo scopo e la decisione finale sulla scelta del metodo dipende dalle domande di ricerca. Diamo un'occhiata ai metodi utilizzati negli studi sulla GBV:

Metodi consigliati:

1. Sondaggio
2. Intervista di gruppo o focus group interview
3. Colloquio individuale semi-strutturato
4. Colloquio individuale
5. Ricerca-azione partecipativa incluso il research walk
6. Analisi del contenuto dei media

Studio 1: Violenza di genere, stalking e paura della criminalità - parte del programma della Commissione Europea "Prevenzione e lotta alla criminalità".

Uno dei metodi più diffusi per indagare il fenomeno della violenza nelle università è il metodo del **sondaggio** diagnostico. Un esempio di applicazione riuscita di questo approccio è lo studio "Violenza di genere, stalking e paura del crimine" – parte del programma della Commissione Europea "Prevenzione e lotta alla criminalità". Per l'indagine è stata formulata la seguente ipotesi di ricerca: le studentesse sono colpite da episodi di violenza sessuale in misura maggiore della media - a causa della loro età e situazione di vita - rispetto ad altri studi nazionali sulla violenza sessuale di genere. Nella selezione del campione, si è prestata attenzione a garantire che esso riflettesse la specificità dell'istruzione superiore in ciascun Paese, considerando la distribuzione geografica e l'area di copertura (urbana o rurale), le dimensioni, il prestigio e il tipo di istituto. Allo studio hanno partecipato studentesse provenienti da 5 paesi e 34 università: 21.516 persone. Il questionario dell'indagine era composto da diverse parti: un'introduzione che spiegava le intenzioni dei ricercatori e gli obiettivi di ricerca formulati a cui mira l'indagine; domande sulle caratteristiche socio-demografiche e sulla collocazione strutturale dell'università (demografia); domande sul senso di sicurezza nell'università; e, infine,

domande direttamente collegate alle esperienze di violenza sotto forma di molestie sessuali, stalking e violenza sessuale (forme di violenza, frequenza, autore, luogo e momento dell'aggressione, conseguenze, sentimento soggettivo di paura); e pratiche selezionate di resistenza e sostegno. Le domande sono state concepite come completamente chiuse, con risposte singole e multiple. Data la delicatezza dell'argomento, invece di domande obbligatorie che avrebbero potuto essere percepite come una pressione e un disagio, sono state utilizzate le opzioni di risposta "Non so" e "Non voglio rispondere". Ciò ha avuto lo scopo di segnalare all'intervistata che spettava a lei decidere se e come rispondere. E viene rispettato il diritto di rifiutarsi di rispondere a una domanda troppo delicata. Le *molestie* sono state concettualizzate come situazioni in cui qualcuno mostra a qualcun altro, contro la sua volontà, immagini pornografiche; qualcuno che palpa o cerca di baciare l'altra persona contro la sua volontà; qualcuno che racconta barzellette sconce senza l'approvazione dell'altro; qualcuno che mette a disagio un'altra persona attraverso commenti che ha ascoltato; qualcuno che tormenta un'altra persona con fischi e commenti offensivi; o molesta un'altra persona per telefono, SMS, e-mail o lettera: qualcuno che minaccia un'altra persona e altro. Lo *stalking* è stato concettualizzato come il verificarsi di comportamenti come attaccare o esporre un'altra persona a rischi; minacciare i parenti di un'altra persona; attacco fisico; minacciare di morte o di aggressione fisica contro un'altra persona; distruzione intenzionale della proprietà di un'altra persona; minacciare autolesionismo e suicidio; minacciare di compromettere la salute mentale di un'altra persona; molestare familiari, ad amici, a compagni di studio, vicini; irrompere o tentare di irrompere nell'abitazione o nell'account di posta elettronica di un'altra persona; spionaggio; intrusione in casa, sul posto di lavoro, all'università; telefonate/lettere/e-mail/sms/messaggi non richiesti. Nello studio la *violenza sessuale* è stata resa concettualizzata con i seguenti comportamenti: essere costretti a impegnarsi in pratiche sessuali o altre attività contro la propria volontà; costringere qualcuno a guardare foto o video pornografici e metterli in atto contro la volontà di un'altra persona; essere costretto a impegnarsi in contatti intimi, carezze e attività simili; un tentativo fallito di penetrazione con il pene contro la volontà dell'altra persona; forzare un rapporto sessuale con un pene o altro oggetto per penetrare il corpo di una persona che non ha acconsentito. L'elenco delle risposte alla domanda sul *luogo delle molestie* prevedeva: "fuori dall'università", e "nell'università": all'interno delle residenze studentesche, nel campus universitario,

nel parcheggio, nell'ascensore/scale/corridoio, nella toilette, nel palazzetto dello sport/spogliatoi, nella mensa/bar, nelle sale del sindacato studentesco, negli uffici del personale, in biblioteca, nell'aula magna/aula seminari. La lista delle risposte riguardanti l'autore del reato comprendeva, tra gli altri: qualcuno esterno all'università, un amico dell'università, dipendenti universitari, docenti, un gruppo di amici, qualcuno della famiglia o ex partner. La lista di *luoghi che sostengono le vittime* di violenza includeva il Preside di Facoltà, il Governo Studentesco, il Centro di Consulenza Universitaria/Terapista, il Gruppo/Centro di Auto-Aiuto, il Centro di Consulenza per le Donne/Servizio di Emergenza per le Donne, Altri Servizi di Consulenza, il Medico, il Supporto Terapeutico, il Ministro e Pastore, altro aiuto.

Utilizzando i dati raccolti in un sondaggio, è stato possibile analizzare l'incidenza della violenza all'università, identificare i fattori di rischio, valutare l'efficacia delle misure preventive e comprendere le esperienze e le esigenze delle studentesse. L'analisi dei risultati dell'indagine ha permesso di determinare la prevalenza di diversi tipi di violenza, identificare i gruppi a rischio, identificare i luoghi a rischio, comprendere la portata del problema e confrontare i risultati con studenti di diversi paesi.

La lista delle domande di questo studio possono ispirarti durante la creazione di nuovi questionari. La natura multiforme delle questioni discusse può costituire uno spunto per una ricerca focalizzata su uno dei filoni esaminati.

Raccomandazione: questo studio fornisce un esempio di diagnosi e valutazione.

• **Fonte:** *Gender-based violence, stalking and fear of crime*" (trad. it. *Violenza basata sul genere, stalking e paura della criminalità*) - parte del programma della Commissione Europea "*Prevention of and Fight against Crime [Prevenzione e lotta contro la criminalità]*" (2012)

http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_final_report_smaller_version.pdf

Studio 2: Violenza basata sul genere, stalking e paura della criminalità - parte del programma della Commissione Europea "Prevenzione e lotta contro la criminalità"

Il progetto "Prevenzione e lotta alla criminalità" si è avvalso anche di interviste di gruppo o focus group interviews. Le FGI sono uno dei metodi qualitativi più diffusi: ci permette di raggiungere luoghi dove gli strumenti quantitativi falliscono e dove il problema è solo riconosciuto, e la sua ricerca non ha una

tradizione di ricerca lunga e consolidata. Lo studio ha coinvolto nel sondaggio 167 studentesse che hanno subito molestie sessuali. I focus group erano costituiti da circa dieci persone, la durata dell'intervista variava da 1 a 2 ore e la conducevano uno o due moderatori. I moderatori hanno introdotto argomenti generali di discussione e posto domande organizzate attorno ad alcune questioni chiave: violenza sessuale di genere (definizioni e diverse forme, fattori di rischio), immagine delle vittime di violenza; la percezione della sicurezza in università e in città; autori del reato; le conseguenze della violenza sessuale di genere; denunciare episodi di violenza; proposte di riforme e miglioramenti futuri.

Risultati della ricerca: secondo i partecipanti alle interviste di gruppo, gli autori di violenza sessuale spesso non sono estranei, come comunemente si crede, ma conoscenti. Hanno richiamato l'attenzione sul fatto che nell'università, che è un'istituzione gerarchica, le violenze sessuali basate sul genere avvengono tra il personale accademico e le studentesse. Gli studenti non sono riusciti a ricostruire un'interpretazione comune del concetto di vittima di violenza sessuale di genere, concetto che in alcune università è stato addirittura respinto. Quando si discuteva dei fattori di rischio, venivano ricreati concetti stereotipati di femminilità e venivano indicati lo stile di vita, l'abbigliamento, le uscite notturne da sole, la storia sessuale e la posizione economica. È diffusa la convinzione che la violenza sessuale di genere causi conseguenze psicologiche e fisiche nella vita delle vittime e che possa rappresentare uno degli episodi più dolorosi nella vita di una donna. Molti degli studenti intervistati hanno inoltre evidenziato l'isolamento sociale che una vittima si trova a dover affrontare se rende pubbliche le proprie esperienze e che molte vittime si sentono in parte responsabili di quanto accaduto, o per non aver fatto abbastanza per prevenire l'incidente o credendo di aver in qualche modo provocato l'attacco.

Raccomandazione: questo studio fornisce un esempio di diagnosi e valutazione.

- **Fonte:** *"Gender-based violence, stalking and fear of crime"* (trad. it. *Violenza basata sul genere, stalking e paura della criminalità*) - parte del programma della Commissione Europea *"Prevention of and Fight against Crime [Prevenzione e lotta contro la criminalità]"* (2012)
http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_final_report_smaller_version.pdf

Studio 3: Un progetto per i Difensori della Gioventù. Il costo della Denuncia: Ritorsioni degli Autori del reato, Tradimento Istituzionale ed Espulsione degli Studenti Sopravvissuti.

La ricerca è stata condotta come parte di Know Your IX, un progetto di Advocates for Youth condotto da sopravvissuti e giovani. Il suo obiettivo è stato quello di mostrare le conseguenze del mancato rispetto del Titolo IX, che obbliga le scuole a proteggere gli studenti dalla violenza sessuale e dalle sue conseguenze. I partecipanti alla ricerca sono studenti che hanno subito violenza sessuale, che hanno formalmente segnalato questi episodi alla scuola e la scuola non ha adempiuto agli obblighi derivanti dai propri obblighi legali.

Il **sondaggio** è stato distribuito dall'organizzazione Know Your IX su Instagram e Twitter e tramite elenchi di posta elettronica di sostenitori delle vittime/sopravvissuti e avvocati del Titolo IX. La ricerca è stata condotta dal 1° settembre 2020 al 9 gennaio 2021. Un totale di 107 persone ha completato il sondaggio. Il questionario contiene 13 riassunti e gli intervistati devono scegliere quelli che meglio descrivono la loro esperienza. Successivamente sono state poste domande aperte su se le esperienze contrassegnate nell'elenco avessero influenzato la loro istruzione superiore, la carriera, la finanza, la salute, la privacy e la sicurezza. Nel caso di risposte affermative, veniva chiesto ai partecipanti di condividere le proprie esperienze. La fase successiva della ricerca ha previsto un'**intervista telefonica** con 12 persone e un'**intervista online**.

I risultati dello studio hanno mostrato che tra coloro che sono sopravvissuti, il 62,5% ha preso un congedo, ha cambiato scuola o ha abbandonato gli studi. Tuttavia, il 39% degli intervistati è stato costretto dalla scuola stessa a prendere un congedo, a trasferirsi in una nuova scuola o ad abbandonarla del tutto. Il 35% dei sopravvissuti intervistati ha affermato che la scuola li aveva incoraggiati esplicitamente a prendersi del tempo libero. Il 15% dei sopravvissuti è stato minacciato di punizione per essersi fatto avanti. Il 10% dei sopravvissuti ha subito episodi di ritorsione e 1 sopravvissuto su 5 è stato minacciato di azioni legali per diffamazione. Oltre il 40% dei sopravvissuti ha rivelato di soffrire di disturbo da stress post-traumatico (PTSD). Più di un terzo dei sopravvissuti ha riferito di sentirsi ansioso e più di un quarto di essere depresso. Quasi il 15% dei sopravvissuti ha riferito di attacchi di panico e circa la stessa percentuale ha parlato di tentativi di suicidio o di pensieri suicidi.

I ricercatori hanno richiamato l'attenzione sulle tragiche conseguenze della mancanza di sostegno per i sopravvissuti, a livello educativo, professionale, finanziario e sanitario.

Raccomandazione: questo studio fornisce un esempio di diagnosi.

- **Fonte:** Nesbit, S., Carson, S., Ghura, S., O'Brien, J., (2021) *A Project for Advocates for Youth. The Cost of Reporting: Perpetrator Retaliation, Institutional Betrayal, and Student Survivor Pushout.* (trad. it. *Un progetto per Difensori della Gioventù. Il Costo della Denuncia: Ritorsioni degli Autori del Reato, Tradimento Istituzionale ed Espulsione degli Studenti Sopravvissuti*).
<https://www.knowyourix.org/wp-content/uploads/2021/03/Know-Your-IX-2021-Report-Final-Copy.pdf>

Studio 4: Molestie Sessuali sulle Donne: Clima, Cultura e Conseguenze nelle Scienze Accademiche, nell'Ingegneria e nella Medicina

Nel rapporto intitolato *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine* (2018) viene prestata grande attenzione a questo tema. La ricerca ivi descritta presuppone che il più forte indicatore delle molestie sessuali sia il clima organizzativo, inteso come il grado in cui le persone percepiscono che le molestie sessuali siano o non siano tollerate. È stata richiamata l'attenzione sul fatto che scienza, ingegneria e medicina sono campi con caratteristiche standard che creano condizioni di aumentata probabilità di molestie negli istituti di ricerca.

È stato ipotizzato che esistano tre categorie di comportamento legate alle molestie sessuali: (1) molestie basate sul genere (comportamento verbale e non verbale che esprime ostilità, oggettivazione ed esclusione a causa dello status di seconda classe nei confronti di persone di un genere specifico), (2) attenzioni sessuali indesiderate (avance sessuali verbali o fisiche indesiderate che possono includere aggressioni) e (3) coercizione sessuale (quando un impiego favorevole o un trattamento educativo dipendono dall'attività sessuale). Le molestie possono essere dirette (dirette contro una persona specifica) o ambientali (livello generale di molestie sessuali nell'ambiente).

Sono state formulate alcune domande di ricerca:

1. In che modo le donne vittime di molestie sessuali nel campo delle scienze, dell'ingegneria e della medicina individuano e comprendono tali esperienze?
2. Come reagiscono alle loro esperienze nel breve termine le donne vittime di molestie sessuali?
3. In che modo le donne vittime di molestie sessuali comprendono che le loro esperienze hanno plasmato le loro traiettorie di carriera?

4. Quali barriere o sfide, secondo gli intervistati, impediscono di affrontare le molestie sessuali nelle scienze, nell'ingegneria e nella medicina?

La ricerca sulle esperienze di violenza, comprese le molestie sessuali, richiede la selezione di metodi di ricerca e metodi di selezione dei campioni appropriati. In questo caso, è stato condotto uno studio qualitativo sotto forma di **intervista individuale semistrutturata**, il cui scenario includeva l'argomento: comprendere le molestie sessuali (ad esempio, esperienze considerate molestie); storia di esperienze di molestie sessuali sul posto di lavoro negli ultimi cinque anni; reazioni a queste esperienze; impatti percepiti delle molestie sessuali sul lavoro e sul percorso professionale; idee su come prevenire o rispondere meglio alle molestie sessuali.

Il campione di ricerca è stato selezionato appositamente: per lo studio sono state selezionate 40 donne che lavorano come docenti di discipline SEM in istituti di ricerca e che hanno subito molestie sessuali negli ultimi cinque anni. La decisione sulla composizione finale della ricerca di 40 persone è stata preceduta da una procedura in due fasi: in primo luogo, sono stati inviati sondaggi online ai quali hanno risposto 340 donne, 65 candidate sono state selezionate per i colloqui di lavoro utilizzando lo strumento di screening e 40 candidate sono state invitate a partecipare. Le interviste sono state condotte telefonicamente, registrate e sono durate circa 1 ora. L'intervista è iniziata con una serie di domande chiuse (con possibilità di risposta Sì o No) seguite da domande aperte. Le registrazioni di tutte le interviste sono state trascritte professionalmente e tutti i dati che avrebbero minacciato l'anonimato dei partecipanti sono stati rimossi. Le trascrizioni anonimizzate sono state quindi caricate su ATLAS, un pacchetto software di analisi qualitativa dei dati, e il team di analisi ha elaborato i risultati dello studio. Il campione di ricerca non era rappresentativo; pertanto, i risultati non possono essere generalizzati. Grazie al metodo dell'intervista, è stato possibile raccogliere dati di alta qualità e approfondire la conoscenza delle esperienze individuali e istituzionali di molestie sessuali delle donne che lavorano come docenti negli istituti di scienza, ingegneria e medicina. Le esperienze sessiste più comuni includono commenti e battute su donne e persone transgender, seguiti da commenti sul corpo, l'aspetto, l'attrattiva di qualcun altro e battute, foto e storie offensive e indesiderate di natura sessuale. La metà degli intervistati ha sperimentato tocchi indesiderati; un quarto ha subito avance sessuali indesiderate e pressioni per acconsentire a rapporti sessuali o romantici. Il 30% ha sporto denuncia ufficiale. Oltre il 60% non lavora più in un luogo in cui ha subito

molestie sessuali. Le donne che hanno scelto di segnalare formalmente le loro preoccupazioni o di parlare in altro modo dell'esperienza spesso hanno menzionato l'impatto negativo a lungo termine sulla loro carriera, come le dimissioni dalla loro posizione di preside associato, l'assunzione di una posizione in un'università meno prestigiosa, il licenziamento come parte di un'azione di ritorsione, dimissioni da un grande progetto di ricerca. Altre hanno mantenuto il proprio posto ma hanno sofferto per la mancanza di promozione, ad esempio non hanno ricevuto una cattedra o non sono diventate professore ordinario. Molte hanno rinunciato ad opportunità di lavoro per evitare i loro autori ed evitare situazioni che ritenevano potessero esporle a future molestie sessuali.

Le intervistate hanno presentato molte idee e strategie per migliorare la situazione relativa alla prevenzione e alla risposta alle molestie sessuali. Hanno chiesto maggiore attenzione al modo in cui la gestione delle facoltà e degli istituti modella il clima universitario riguardo alle molestie sessuali e hanno chiesto di lavorare per cambiare le norme dei dipartimenti e dell'università. La proposta è stata quella di migliorare il clima universitario attraverso una formazione nelle varie fasi della carriera che rifletta l'intero continuum di comportamenti legati alle molestie sessuali, comprese le molestie di genere; attuare politiche in materia di molestie sessuali e applicare meglio le politiche esistenti; uno screening accurato per precedenti molestie sessuali dei candidati a un posto di lavoro; sicurezza e riservatezza nella presentazione di reclami e nell'adozione di azioni a tutela delle persone segnalanti; e infine la necessità di un'azione coordinata per cambiare le norme culturali riguardanti le molestie sessuali e il pieno sostegno alle donne nella scienza, nell'ingegneria e nella medicina.

Raccomandazione: questo studio fornisce un esempio di diagnosi e valutazione.

• **Fonte:** *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine* (trad. it. *Molestie Sessuali sulle Donne: Clima, Cultura e Conseguenze nelle Scienze Accademiche, Ingegneria e Medicina*), (2018). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29894119/>

Studio 5: La Violenza d'Impatto: disfare le relazioni tra genere, media e politica.

Heather Savigny ha richiamato l'attenzione sulla violenza subita dalle scienziate nei mass media, compreso internet, in relazione alle loro attività di diffusione

e divulgazione della conoscenza scientifica e dei risultati delle loro ricerche o dei commenti da esperte sulla realtà sociale. La ricercatrice utilizza il concetto di “sessismo culturale”, percepito dalle donne come una pratica culturale quotidiana e comune nella loro vita ordinaria, come indicatore dell’indebolimento o dell’emarginazione dell’esperienza e del contributo scientifico delle donne e, in definitiva, del silenzio strutturale. La domanda a cui voleva rispondere con la sua ricerca era: come vivono le donne il sessismo culturale nel diffondere la loro conoscenza sui social media? Lo studio ha utilizzato uno strumento di sondaggio online per reclutare interlocutori per interviste individuali interne. La selezione del campione è stata intenzionale e non probabilistica. Il sondaggio è stato inviato a scienziate di varie discipline: scienze, scienze sociali, discipline umanistiche e artistiche. Sono state utilizzate diverse mailing list di scienze politiche, studi femministi, la Black British Academics Network e reti di donne universitarie in tutto il Paese. Al sondaggio hanno preso parte settantasei intervistate. Dopo l’intervista, 18 persone sono state selezionate per interviste approfondite. Le interviste non avevano un limite di tempo ed è stata posta grande attenzione nel garantire il comfort e il benessere delle intervistate. Ciò ha permesso di costruire una riflessione approfondita sulla propria esperienza, e sbloccare esperienze precedentemente non verbalizzate. Come scrive la ricercatrice, quest’esperienza ha avuto un effetto purificante sull’interlocutrice e l’ha aperta a ulteriori incontri. Le interviste sono state rese anonime e il testo è stato consultato con le intervistate prima di pubblicare l’articolo. Gli argomenti delle interviste includevano la questione della violenza vissuta: attuale, anticipata, simbolica ed epistemica; norme e stereotipi di genere; e l’effetto cumulativo della messa a tacere.

Conclusioni della ricerca: le donne hanno parlato di un senso di minaccia personale, di perdita della sicurezza propria e familiare, di deterioramento della salute e della qualità del lavoro accademico. Alcune di loro hanno deciso di ritirarsi dall’attività mediatica a causa del trolling con contenuti sessisti e razzisti, nonostante le aspettative del mondo accademico secondo cui avrebbero partecipato alla diffusione e alla divulgazione dei risultati della loro ricerca.

La violenza su internet, soprattutto su Twitter, ha minato le competenze di ricerca e svalutato la posizione scientifica delle donne, mettendo in discussione il loro contributo e la loro influenza nella scienza. A ciò si accompagna la mancanza di sostegno da parte della comunità accademica nei confronti delle scienziate attaccate.

Una buona pratica sono i gruppi di donne su internet e le reti di ricercatrici, che sono sempre più coinvolte nella denuncia del sessismo negli attacchi alle scienziate, o nel coinvolgimento delle autorità scientifiche nell'esprimere il loro sostegno a questa o quella ricercatrice sui social media. Tuttavia, secondo l'autrice, ciò che occorre considerare è la questione del sostegno delle università ai propri dipendenti attivi sui social media per ragioni scientifiche, e una politica di influenza basata sulla visibilità mediatica, che risulta non considerare le diverse condizioni del funzionamento pubblico delle donne e degli uomini nella scienza.

Interviste individuali: condurre interviste individuali con persone che hanno subito violenza all'università può fornire approfondimenti sulle loro esperienze, sentimenti e prospettive. Le interviste possono essere strutturate, semistrutturate e in forma libera. Quanto più strutturato è il questionario dell'intervista, tanto più facile sarà riassumere i risultati. Ma d'altra parte, quanto più le domande sono aperte, tanto maggiore è la libertà che gli intervistati hanno di esprimere le loro esperienze. Le interviste sono un importante metodo di ricerca che può studiare efficacemente la violenza nel contesto universitario. La conduzione delle interviste consente una comprensione approfondita delle esperienze, delle prospettive, e dei contesti sociali associati alla violenza. Il vantaggio delle interviste è che suscitano narrazioni dettagliate e individuali da parte di coloro che sono direttamente coinvolti in situazioni violente. Le interviste consentono ai ricercatori di porre domande aperte e di adattare in modo flessibile le domande durante l'intervista, consentendo una comprensione più profonda e risposte più dettagliate. Indagare sulla violenza attraverso le interviste può aiutare a scoprire i modelli, i contesti e le motivazioni nascoste che sono alla base di questi comportamenti. Inoltre, le interviste possono cogliere sfumature e aspetti sottili della violenza che potrebbero essere più difficili da cogliere attraverso altri metodi di ricerca. Il ricercatore può comprendere meglio le emozioni, le reazioni e gli effetti della violenza per coloro che hanno subito violenza all'università. Quando si effettuano ricerche su argomenti delicati come la violenza, c'è anche il rischio di traumi per coloro che condividono le proprie esperienze. È quindi essenziale essere adeguatamente empatici, sensibili ed etici quando si conducono le interviste.

Raccomandazione: questo studio fornisce un esempio di diagnosi, valutazione.

• **Fonte:** Savigny H., (2020). *The Violence of Impact: unpacking relations between gender, media, and politics.* (trad. it. *La Violenza d'Impatto: disfare le relazioni tra genere, media e politica*). *Political Studies Review*, 18(2), 277-293. <https://doi.org/10.1177/1478929918819212>

Studio 6: Ricerca-azione di Lucy Edwards-Jauch sulla violenza di genere presso l'Università della Namibia: risultati e riflessioni metodologiche.

La ricerca universitaria sulla violenza che utilizza il metodo dell'azione mira a coinvolgere i partecipanti alla ricerca come partner nel processo di ricerca. La tecnica prevede il coinvolgimento attivo di persone che hanno subito violenza, testimoni e altre parti interessate nell'identificazione dei problemi, nell'analisi delle cause e nella ricerca di soluzioni. Lo studio del Dipartimento di Sociologia dell'Università della Namibia (UNAM), in collaborazione con l'African Gender Institute (AGI) dell'Università di Cape Town, esemplifica l'uso riuscito di questo approccio di ricerca.

Ecco alcuni passi che sono stati compiuti durante lo svolgimento di questo metodo di ricerca sulla violenza all'università:

- Creare un gruppo partecipativo: creare un gruppo che includa persone che hanno subito violenza, testimoni, rappresentanti della comunità universitaria, personale universitario e altre parti interessate. È fondamentale garantire una diversità di prospettive e voci da parte di tutti i partecipanti.

Due docenti del Dipartimento di Sociologia e un gruppo di dieci studenti co-ricercatori hanno creato un gruppo di ricerca presso l'Università della Namibia.

- Stabilire congiuntamente gli obiettivi dello studio: discutere con il gruppo dei partecipanti per identificare gli obiettivi dello studio, le domande di ricerca e le aree da esplorare. Assicurarsi che gli obiettivi dello studio siano coerenti con le esigenze e le priorità dei partecipanti:

Il tema di ricerca proposto dai relatori riguardava il fenomeno dei *kambo-rotos*, ovvero i trascorsi sessuali tra giovani donne (studenti) e uomini più anziani. Gli studenti hanno rifiutato questo argomento e hanno deciso di cercare un argomento che fosse importante per gli altri studenti, in particolare per quelli che vivono nei dormitori del campus. E già in questa fase è iniziato il processo di partecipazione della comunità accademica al processo di ricerca. Dopo la consultazione e la ricerca preliminare, si è deciso di indagare sulle principali preoccupazioni relative ai diritti sessuali e riproduttivi nel campus.

- Selezione dei metodi di ricerca: con il gruppo partecipativo, scegliere metodi di ricerca appropriati, come workshop, focus group, mappatura sociale, documentazione fotografica, diari o altri strumenti partecipativi. Il compito è trovare modi per esprimere diverse prospettive ed esperienze:

Nel caso descritto, sono stati inizialmente organizzati dei workshop per i membri del gruppo di ricerca. L'obiettivo era identificare le lacune nella conoscenza delle attività delle istituzioni (università) nel contrastare la violenza di genere. I compiti della ricerca includevano la raccolta e la revisione, tra gli altri: di documenti sulla politica di genere, sui diritti riproduttivi, sulla salute e sulla GBV. La ricerca sulla **letteratura grigia** e la **ricerca legale** hanno rilevato che in alcune aree non esistevano politiche scritte: le lacune nell'accesso ai documenti includevano molestie sessuali e HIV/AIDS. Per ottenere le informazioni mancanti sono state condotte **interviste** con informatori chiave: un'infermiera della clinica universitaria, il vicepresidente per gli studenti e il primario dell'ospedale. Successivamente, i membri di ART hanno condotto laboratori informativi e didattici con altri studenti. Dieci membri del gruppo principale sono stati divisi in cinque squadre di due persone e ciascuna squadra ha condotto seminari per 14-18 studenti. I workshop si sono svolti in parallelo, con possibilità di interazione.

Ogni gruppo ha passeggiato attraverso un campus universitario (**research walk**) per identificare luoghi pericolosi in cui le donne si sentono insicure e molto probabilmente vengono attaccate violentemente. Questi sono stati documentati fotograficamente.

- Analisi e interpretazione dei dati: con il gruppo partecipativo, analizzare i dati raccolti, comprese le loro prospettive e interpretazioni. Insieme, si cerca di identificare modelli, fattori di rischio e potenziali soluzioni nel contesto della violenza all'università.

Nel caso descritto è stato stabilito che luoghi particolarmente pericolosi per le donne sono i parcheggi dei taxi davanti ai cancelli dell'università, la parte pubblica dei dormitori e alcune aule. I partecipanti hanno riferito che alcuni docenti scambiano voti con favori sessuali, le guardie di sicurezza toccano in modo inappropriato le studentesse e alcuni studenti maschi fischiano, palpano, toccano e commentano l'aspetto delle donne. Le studentesse sono anche vittime di stupri, di pubblicazione di video intimi e foto senza consenso, e le denunce di molestie vengono ignorate dalla polizia e dalle autorità universitarie.

- Azioni e raccomandazioni: insieme al gruppo partecipativo, sviluppare passi concreti e raccomandazioni per affrontare la violenza all'università. Cercare di garantire che queste raccomandazioni siano basate sulle conoscenze e sulle esperienze dei partecipanti allo studio. E infine: attuare i cambiamenti e monitorare i progressi.

Per diffondere i risultati della ricerca, l'Università ha organizzato eventi per aumentare la consapevolezza sulla GBV e incoraggiare la lotta alla violenza. È stata effettuata una campagna di raccolta firme; è stato distribuito un opuscolo informativo sulla procedura di denuncia delle molestie sessuali; in occasione della Giornata Internazionale della Donna (8 marzo) è stata organizzata una manifestazione, ed è stata consegnata alle autorità universitarie una petizione; si è tenuta una tavola rotonda; si è svolto uno spettacolo teatrale pomeridiano, in cui i membri hanno preparato il dramma partecipativo "Malaika".

Questo P(A)R combina l'esplorazione della ricerca con l'educazione e il coinvolgimento sociale. Essi danno un senso di autonomia a coloro che si sentono impotenti di fronte a varie irregolarità. In questo caso si tratta di studentesse, ma può applicarsi anche ad altri gruppi che sono emarginati o privati della loro "voce" in ciascuna organizzazione. Questo metodo non si limita a stabilire i fatti, ma implica giudizi di valore. Viene utilizzato per costruire conoscenza, istruzione, azioni riflessive e trasformazione sociale.

Raccomandazione: questo studio fornisce un esempio di diagnosi, valutazione e monitoraggio.

- **Fonte:** Edwards-Jauch, L., (2012) *Action research on gender-based violence at the University of Namibia: Results and methodological reflections*, (trad. it. *Ricerca-azione sulla violenza di genere presso l'Università della Namibia: risultati e riflessioni metodologiche*), *Feminist Africa Issue* 17, pp.107-111.
https://feministafrica.net/wp-content/uploads/2019/10/8_profile_-_action_research_on_gender-based_violence_at_the_university_of_namibia.pdf

Studio 7: Piñero-Otero, Teresa; Martínez-Rolán, Xabier (2021). "Dimmelo in faccia: Analisi dell'incitamento all'odio verso le donne su Twitter"

I nuovi media sono uno strumento essenziale utilizzato dagli scienziati per divulgare i risultati delle loro ricerche o fornire commenti di esperti su questioni importanti per la società. Purtroppo essi subiscono violenze e sono vittime degli attacchi degli utenti. Questo problema è stato analizzato nel progetto consigliato.

Per indagare le manifestazioni dell'incitamento all'odio sessista e della

misoginia su Twitter, è stata condotta un'analisi delle espressioni negative più frequentemente utilizzate nelle conversazioni – sia con le donne che riguardo le donne. Sono state selezionate cinquanta utenti donne di Twitter che svolgono un ruolo significativo nella vita pubblica, tra cui scienziate. Sono stati analizzati i post dal 1° ottobre 2019 al 1° ottobre 2020. Per raccogliere i dati è stato utilizzato il software Graphext. Ciò ha permesso di creare un campione di ricerca composto da:

- Contenuti che rappresentano interazioni dirette, ovvero interazioni in cui gli utenti si riferiscono direttamente a uno dei tweet delle donne o li menzionano (citando il nome del profilo Twitter della donna) in un'altra conversazione;
- Menzioni indirette, ovvero menzioni in cui sono stati utilizzati i nomi degli utenti senza riferimento specifico al loro account Twitter.

Questi parametri di ricerca hanno prodotto un totale di 511.587 tweet, 302.790 interazioni dirette e 200.797 menzioni indirette di donne su Twitter. Una volta selezionato il campione e raccolti i dati, è stato preparato un elenco di insulti e altre espressioni negative. Sono stati utilizzati i termini suggeriti da Torres-Ugarte, ideatore del sito web <https://www.odiometro.es>, e dal lessico sviluppato da Bean, Carnaghi e Paladino (2015).

Su questa base è stato creato un elenco preliminare di 204 espressioni, comprese parolacce e insulti. Sono stati identificati un totale di 62.560 insulti e altri termini offensivi. Il 12,8% dei tweet rivolti alle donne contenevano termini offensivi. Dei 290.603 tweet, 42.384 contenevano insulti o altre espressioni spiacevoli. Molti più tweeter hanno insultato le donne direttamente (15% dei termini offensivi) che indirettamente (10%). Il termine più ricorrente in un campione di post è stato '*mierda*' [merda] ed espressioni correlate. Un altro insulto frequente era il termine '*fascist*' [fascista]. L'insulto sessista più utilizzato nel campione è stato '*feminazi*'. C'erano anche insulti con sfumature sessuali palesi o nascoste: *cerda/puerca* (letteralmente '*maiala*', sporca, anche sessuale), l'espressione '*hija de puta*' (letteralmente '*figlia di puttana*').

Twitter si rivela un luogo ostile per le donne. Il linguaggio offensivo diretto contro le professioniste può essere inteso come una manifestazione di gender trolling, sessismo e androcentrismo. La ricerca sui contenuti multimediali può aiutare ad analizzare la portata e il tipo di cyberbullismo e raccogliere prove del verificarsi di questo fenomeno, che è passibile di sanzioni penali.

Raccomandazione: questo studio fornisce un esempio di diagnosi, valutazione e monitoraggio.

• **Fonte:** Piñeiro-Otero, Teresa; Martínez-Rolán, Xabier (2021). *Say it to my face: Analysing hate speech against women on Twitter*. (trad. it. *Dimmelo in faccia: analisi dell'incitamento all'odio contro le donne su Twitter*). *Profesional del información*, v. 30, n. 5, e300502. <https://doi.org/10.3145/epi.2021.sep.02>

Studio 8: L'Intersezione tra Identità di Genere e Violenza: Vittimizzazione Sperimentata dagli Studenti Universitari Transgender.

Lo studio ha utilizzato il II set di dati nazionale del National College Health Assessment. Lo studio ha coperto sette aree di contenuto sanitario: sicurezza, alcol e altre droghe e sessualità, comportamento, alimentazione e attività fisica, salute mentale, impatto degli scienziati sulla salute e demografia.

La partecipazione alla ricerca è stata volontaria. Sono stati condotti nell'autunno del 2011, 2012 e 2013. In totale, hanno partecipato all'indagine 44 istituti nel 2011, 51 istituti nel 2012 e 57 scuole nel 2013.

Questo studio ha incluso cinque elementi demografici e nove tipi di violenza o vittimizzazione. La variabile di confronto principale in questo studio, l'identità di genere, è stata determinata da un singolo elemento: "Qual è il tuo genere?" Le opzioni di risposta includevano donne, uomini e transgender. I partecipanti non potevano selezionare più opzioni per questo elemento, il che limitava descrizioni più specifiche della loro identità di genere, come transgender da maschio a femmina o fluidità di genere. Altre informazioni demografiche includevano l'orientamento sessuale, il livello di istruzione, lo stato sentimentale, la razza e l'etnia. Sono state distinte le seguenti tipologie di violenza o vittimizzazione: quattro forme di violenza da parte del partner (violenza fisica, abuso psicologico, abuso sessuale, stalking), tre forme di violenza sessuale (toccare senza consenso, tentativo di penetrazione sessuale, penetrazione sessuale) e due altre forme di violenza (aggressione fisica, minaccia verbale).

Questo studio ha utilizzato gli uomini come gruppo di riferimento perché i dati precedenti hanno dimostrato che sperimentano tassi di vittimizzazione sessuale inferiori rispetto alle donne e agli studenti transgender.

La maggior parte di questo campione era di sesso femminile (67%), eterosessuale (91%), caucasico (66%) e single (51%) e l'età media del campione era di 22,22 anni. Complessivamente, negli ultimi 12 mesi, il 4% degli studenti ha ammesso di aver subito violenza fisica, il 18% di aver ricevuto minacce verbali, il 6% di aver avuto contatti sessuali senza consenso, il 3% tentativi di penetrazione sessuale senza consenso, l'1,5% di aver avuto rapporti sessuali

senza consenso e il 6% ha subito molestie. In termini di violenza relazionale negli ultimi 12 mesi, il 9% ha subito violenza in una relazione emotivamente violenta, il 2% ha subito violenza fisica e il 2% ha avuto una relazione sessualmente violenta.

La ricerca ha dimostrato che i tassi di vittimizzazione variano in base all'identità di genere e che esistono differenze significative nelle esperienze di violenza e nella probabilità che si verifichi. Gli studenti transgender avevano tassi complessivi e probabilità più elevati di tutte e nove le variabili di vittimizzazione rispetto ai maschi. La maggior parte dei casi ciò riguarda la vittimizzazione sessuale. Inoltre, gli studenti transgender avevano una probabilità significativamente maggiore rispetto alle ragazze di aver sperimentato tutte le forme di vittimizzazione tranne l'essere in una relazione emotivamente violenta. La ricerca suggerisce che la vittimizzazione dei transgender avviene a causa di discriminazioni e microaggressioni sistemiche, familiari e sociali.

L'autore conclude che, riconoscendo l'impatto della vittimizzazione sugli individui nelle università e identificando le sottopopolazioni di studenti che sono maggiormente a rischio di vittimizzazione, i programmi e gli interventi di istruzione superiore possono migliorare la salute e la sicurezza e ridurre gli esiti avversi per questi studenti.

Raccomandazione: questo studio fornisce un esempio di diagnosi.

• **Fonte:** Griner, S.B., Vamos, C.A., Thompson, E.L., Logan, R., Vázquez-Otero, C., & Delay, E. M. (2020). *The Intersection of Gender Identity and Violence: Victimization Experienced by Transgender College Students*. (trad. it. *L'Intersezione di Identità di Genere e Violenza: Vittimizzazione Sperimentata da Studenti Universitari Transgender*). *Journal of Interpersonal Violence*, 35(23-24), 5704-5725. <https://doi.org/10.1177/0886260517723743>

Studio 9: Identità e Diversità di Genere nel Curriculum sulla Salute Sessuale dell'Oklahoma – Voci degli Studenti Non-Binari

Per questo studio, sono state condotte **interviste** con studenti non-binari dell'Università dell'Oklahoma che avevano ricevuto una educazione sessuale e sanitaria in una scuola superiore pubblica. Ogni intervista è stata registrata, trascritta e analizzata utilizzando 12 NVivo. Dall'analisi delle interviste sono emersi quindici argomenti, di cui ne sono stati selezionati 6, presenti in ciascuna intervista e con la più alta frequenza di comparsa in ciascuna di esse. Sulla base delle ricerche effettuate è stato stabilito che:

In primo luogo, il “curriculum nascosto” nelle lezioni di genere era basato su una norma eterosessuale.

In secondo luogo, la mancanza di senso di sicurezza comportava l’incapacità di rivelarsi.

In terzo luogo, i problemi di salute mentale erano legati al conflitto tra la propria identità di genere e le aspettative dell’ambiente sociale, in particolare dei coetanei.

In quarto luogo, il cosiddetto clima scolastico e l’inclusività aumenterebbero le possibilità di fare coming out.

In quinto luogo, il postulato della libertà nell’auto definizione dell’identità di genere, ovvero la necessità di autonomia e fiducia in se stessi nel definire il genere senza la necessità di inserirsi nell’ordine binario.

Sesto, la violenza di genere, derivante da un’errata valutazione del proprio genere e di quello dell’autore del reato.

Raccomandazione: questo studio fornisce un esempio di diagnosi.

- **Fonte:** Scout, H., Anvar, H., (2022) *Gender Identity and Diversity in Oklahoma Sex Health Curriculum: Non-Binary Student Voices*. University of Oklahoma. (trad. it. *Identità e Diversità di Genere nel Curriculum sulla Salute Sessuale dell’Oklahoma: Voci degli Studenti Non-Binari*). Università dell’Oklahoma. <https://shareok.org/handle/11244/335540>

CONCLUSIONE

Chiunque può sperimentare la violenza di genere. Tuttavia, essa colpisce in modo sproporzionato le donne e le ragazze. I gruppi a maggior rischio includono donne con disabilità, ragazze giovani e adolescenti, donne anziane, donne che si identificano come minoranza sessuale, donne appartenenti a minoranze etniche, rifugiati e migranti (Library of Congress 2023). È inoltre più probabile che la GBV colpisca le persone che si identificano come donne (MtF) rispetto agli uomini (FtM) (Gallardo-Nieto 2021) e i membri di minoranze di genere (Goldbach 2022).

Ignorare o nascondere il fenomeno della violenza in qualsiasi organizzazione, comprese le università, si traduce in conseguenze negative nella vita degli individui, delle istituzioni, della scienza e della società. Pertanto, gli obiettivi chiave della Strategia per l’Uguaglianza di Genere 2020-2025 includono la fine della violenza di genere e la sfida e l’eliminazione degli stereotipi di genere. Queste attività includono:

- prevenzione e contrasto della violenza di genere
- sostenere e proteggere le vittime
- riconoscere come responsabili gli autori dei reati.

Per contrastare efficacemente la violenza, è necessario diagnosticare sistematicamente la portata e le forme di violenza nell'ambiente accademico e valutare gli effetti delle azioni intraprese.

In pratica, il test per la GBV nelle università è un processo complesso e a lungo termine, che è inoltre influenzato da molti fattori. In Nord America, ormai da anni, vengono condotti studi nei campus sulla percezione della sicurezza degli studenti, comprese preoccupazioni ed esperienze legate ad aggressioni e violenze sessuali, e queste attività sono state ufficialmente supportate nel 2022 dal Congresso degli Stati Uniti con norme che consentono che l'indagine sia condotta ogni due anni in tutte le scuole, college e università che utilizzano fondi federali. In Europa è diverso. La ricerca sulla GBV incontra barriere mentali e istituzionali e i suoi risultati sono raramente diffusi. I ricercatori sulla GBV nelle università sottolineano l'occultamento dei risultati della ricerca per preoccupazione per la reputazione dell'università, la mancanza di sostegno istituzionale per i ricercatori (mancanza di un numero sufficiente di ricercatori, tempi brevi di attuazione, mancanza di una remunerazione adeguata per il lavoro svolto nel tempo libero), mancanza di riconoscimento per il lavoro svolto, la dirigenza non considera la ricerca sulla GBV come priorità, mancanza di una politica di ricerca a lungo termine che consenta la diagnosi sistematica, il monitoraggio e la valutazione della politica antiviolenza (Bull, A., Livesey, L., Duggan, M. 2023).

La ricerca sulla GBV e le azioni antidiscriminatorie in ambito universitario dovrebbero considerare tutti gli attori: personale dirigente, personale amministrativo, scienziati, ricercatori, docenti, dottorandi e studenti. Tutti loro dovrebbero partecipare alla ricostruzione della cultura organizzativa e tutti i gruppi dovrebbero essere inclusi e ascoltati.

La Strategia per l'Uguaglianza di Genere 2020-2025, pertanto, adotta un approccio di integrazione di genere combinato con azioni mirate e intersezionalità. Ciò significa condurre una diagnosi e una valutazione che esamini il fenomeno della violenza in modo molto più ampio e approfondito e consideri altre caratteristiche socio-demografiche, non solo di genere, come l'età, l'orientamento psicosessuale, la razza, l'etnia e la classe.

FONTI CONSIGLIATE

- EIGE (2022) Violenza di genere.
<https://eige.europa.eu/gender-based-violence>
- Commissione Europea (2023) Parità di genere nell'UE,
https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/rapporto_annuale_GE_2023_web_IT.pdf
- UniSAFE-Sicurezza e incolumità degli studenti e del personale degli istituti di istruzione superiore che si trasferiscono all'estero.
<https://unisafe-gbv.eu/>

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Acker, J. (2006). *Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations*. (trad. it. *Regimi di Iniquità: Genere, Classe, Razza nelle Organizzazioni*). *Gender & Society*, 20(4), 441-464 <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Barreto, B., e Doyle, D.M. (2023) *Benevolent and hostile sexism in a shifting global context*. (trad. it. *Sessismo benevolo e ostile in un contesto globale mutevole*). *Nature Reviews Psychology* | Volume 2 | Febbraio | 98–111.
- Bermúdez Figueroa, E., Dabetić, V., Yuste, R.P., Saeidzadeh, Z. (2023). *Gender and Structural Inequalities from a Socio-Legal Perspective*. (trad. it. *Disuguaglianze di Genere e Strutturali da una Prospettiva Socio-Giuridica*). In: Vujadinović, D., Fröhlich, M., Giegerich, T. (a cura di) *Educazione Giuridica con Competenza di Genere. Libri di testo Springer in diritto*. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-14360-1_4
- Bull, A., Livesey, L., Duggan, M. (2023) *There are too many barriers to publishing data on gender based violence in higher education*. (trad. it. *Esistono troppi ostacoli alla pubblicazione di dati sulla violenza di genere nell'istruzione superiore*). *Wonkhe*, 4.09 <https://wonkhe.com/blogs/there-are-too-many-barriers-to-publishing-data-on-gender-based-violence-in-higher-education>
- Consiglio d'Europa (2023) Tipo di Violenza Basata sul Genere.
<https://www.coe.int/en/web/gender-matters/types-of-gender-based-violence>
- Consiglio d'Europa (2023) Molestie sessuali.
<https://www.coe.int/en/web/gender-matters/harassment-and-sessuale-molestie> (1993) – <https://digitallibrary.un.org/record/179739>
- Dichiarazione sull'Eliminazione della Violenza sulle Donne: risoluzione adottata dall'Assemblea Generale. (1993). <https://digitallibrary.un.org/record/179739>

- EIGE (2021) La violenza di genere costa all'UE 366 miliardi di euro all'anno. <https://eige.europa.eu/newsroom/news/gender-based-violence-costs-eu-eu366-billion-year>

- Gallardo-Nieto, E.M., Gómez, A., Gairal-Casadó, R. et al. *Sexual orientation, gender identity and gender expression-based violence in Catalan universities: qualitative findings from university students and staff.* (trad. it. *Orientamento sessuale, identità di genere e violenza basata sull'espressione di genere nelle università catalane: risultati qualitativi di studenti e personale universitario*). Arch Public Health 79, 16 (2021). <https://doi.org/10.1186/s13690-021-00532-4>

- Goldbach, EJ (2022). *'Gender' Doesn't Mean 'Female': Gender Minorities' Exclusion in Development Education as Ontological Violence* (trad. it. *'Sesso' non significa 'Femmina': minoranze di genere; L'esclusione nell'Educazione allo Sviluppo come Violenza Ontologica*). <https://doi.org/10.17863/CAM.90577>

- Griner, S. B., Vamos, C. A., Thompson, E. L., Logan, R., Vázquez-Otero, C., & Daley, E. M. (2020). *The Intersection of Gender Identity and Violence: Victimization Experienced by Transgender College Students* (trad. it. *L'intersezione di Identità di Genere e Violenza: Vittimizzazione Sperimentata dagli Studenti Universitari*). *Journal of Interpersonal Violence*, 35(23-24), 5704-5725. <https://doi.org/10.1177/0886260517723743>

- Edwards-Jauch, L., (2012) *Action research on gender-based violence at the University of Namibia: Results and methodological reflections.* (trad. it. *Ricerca-sulla violenza di genere presso l'Università della Namibia: risultati e riflessioni metodologiche*). *Feminist Africa* n.17,2. Ricerca sulla Sessualità con le Giovani Donne: Africa meridionale.

- EIGE (2020) "Molestie Sessuali nel Settore della Ricerca e dell'Istruzione Superiore: Politiche e Misure Nazionali negli Stati Membri dell'UE e nei Paesi Associati" approvato dal gruppo di lavoro permanente sul genere nella ricerca e nell'innovazione il 22 maggio. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1205-2020-REV-1/it/pdf>

- EIGE (2022) Violenza di genere. <https://eige.europa.eu/gender-based-violence>

- Commissione europea (2023) Parità di genere nell'UE https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf

- Consiglio europeo dell'UE, (2023) Misure dell'UE per porre fine alla violenza sulle donne. <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/eu-measures-end-violence-against-women/>

- Fajmonová, V.; et al. (2021) UniSAFE. Report sulle linee guida della politica europea – <https://zenodo.org/record/5780037>
- Glick, P., Fiske, S.T., (1996) *The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism*. (trad. it. *L'inventario del sessismo ambivalente: differenziazione del sessismo ostile e benevolo*). *Journal of Personality and Social Psychology* 70(3):491-512.
- EIGE (2023) Parità di genere nel mondo accademico e nella ricerca – strumento GEAR
https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/measures-against-gender-based-violence-inclusion-sexual-harassment?lingual_content_entity=en
- Kalaca, S., Dundar, P. (2010) *Violence against women: The perspective of academic women*. (trad. it. *Violenza sulle donne: la prospettiva delle donne accademiche*). *BMC Salute pubblica* 10, 490.
<https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-490>
- Kavanagh, E., Brown, L., (2020). *Towards a research agenda for examining online gender - based violence against women academics* (trad. it. *Verso un'agenda di ricerca per esaminare online la violenza di genere verso le donne accademiche*), *Rivista di Formazione Continua e Superiore*, 44:10, 1379-1387, DOI: 10.1080/0309877X.2019.1688267
- Klugman, J., (2017) *Gender Based Violence and the Law*. (trad. it. *Violenza di genere e Legge*). Rapporto sullo sviluppo mondiale; World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/26198>
- Lewis, R., & Anitha, S. (2023). *Upskirting: A Systematic Literature Review*. (trad. it. *Upskirting: Una Rassegna Sistemática della Letteratura*). *Trauma, Violence, & Abuse*, 24(3), 2003-2018. - <https://doi.org/10.1177/15248380221082091>
- Biblioteca del Congresso (2023) dell'Unione Europea: la Convenzione di Istanbul entra in vigore.
<https://loc.gov/item/global-legal-monitor/2023-10-10/european-union-istanbul-convention-enters-into-force>
- Dichiarazione di Lubiana sull'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione (2021)
https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.PDF
- Medica Modiale (2023) <https://medicamondiale.org/it/violenza-controlle-donne/cause-e-conseguenze>

- Mergaert, L., & Linková, M., & Strid, S., (2023). *Theorising Gender-Based Violence Policies: A 7P Framework* (trad. it. *Teorizzare le politiche sulla violenza di genere: Un quadro 7P*), *Social Sciences*, MDPI, vol. 12(7), pgg. 1-13, Giugno. <https://ideas.repec.org/a/gam/jscscx/v12y2023i7p385-d1183058.html>
- Nesbit, S., Carson, S., Ghura, S., O'Brien, J., (2021) *A Project for Advocates for Youth. The Cost of Reporting: Perpetrator Retaliation, Institutional Betrayal, and Student Survivor Pushout*, (trad. it. *Un progetto per i Difensori della Gioventù. Il costo della denuncia: ritorsioni degli autori del reato, tradimento istituzionale ed espulsione degli studenti sopravvissuti*). <https://www.knowyourix.org/wp-content/uploads/2021/03/Know-Your-IX-2021-Report-Final-Copy.pdf>
- Accademie nazionali di scienze, ingegneria e medicina (2018) *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. (trad. it. *Molestie sessuali sulle donne: clima, cultura e conseguenze nelle scienze accademiche, ingegneria e medicina*). Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24994>
- Osuna-Rodríguez M, Rodríguez-Osuna LM, Dios I, Amor MI. (2020) *Perception of Gender-Based Violence and Sexual Harassment in University Students: Analysis of the Information* (trad. it. *Percezione negli Studenti Universitari della Violenza di Genere e delle Molestie Sessuali: Analisi delle Informazioni*).
- Pandeia, A.R., Grzemny, D., Keen, E. (2020) *Gender matters - A manual on addressing gender - based violence affecting young people*. (trad. it. *Questioni di genere: un manuale per affrontare la violenza di genere che colpisce i giovani*). Consiglio d'Europa.
- Piñeiro-Otero, Teresa; Martínez-Rolán, Xabier (2021). *Say it to my face: Analysing hate speech against women on Twitter*. (trad. it. *Dimmelo in faccia: analisi dell'incitamento all'odio contro le donne su Twitter*). *Profesional del información*, v. 30, n. 5, e300502. <https://doi.org/10.3145/epi.2021.sep.02>
- Rzecznik Praw Obywatelskich (2019) *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia RPO*. (trad. it. *Esperienze di molestie tra studenti e studentesse. Analisi e ricerca RPO*). <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo>
- Risorse e Rischi in una relazione. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17(11):3754. <https://doi.org/10.3390/ijerph17113754>
- Sharoni, S. e Klocke, B. (2019). *Faculty Confronting Gender-Based Violence*

on Campus: Opportunities and Challenges. (trad. it. *Facoltà che Affrontano la Violenza di Genere nei Campus: Opportunità e Sfide*). *Violence Against Women*, 25(11), 1352–1369. - <https://doi.org/10.1177/1077801219844597>

- Scout, H., Anvar, H., (2022) *Gender Identity and Diversity in Oklahoma Sex Health Curriculum: Non-Binary Student Voices.* (trad. it. *Identità di genere e diversità nel curriculum sulla salute sessuale dell'Oklahoma: voci degli studenti non binari*). Università dell'Oklahoma. <https://shareok.org/handle/11244/335540>

- UniSAFE (2021) *Violenza di genere e risposte istituzionali: costruire una base di conoscenze e strumenti operativi per rendere sicure le università e gli organismi di ricerca. Risultato n. 3.1 Quadro teorico e concettuale.* https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2021/05/DT31_Theoretical-and-conceptual-framework_290421.pdf

- UniSAFE (2022) *Violenza di genere e sue conseguenze nel mondo accademico europeo. PRIMI RISULTATI DELL'INDAGINE UNISAFE.* https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf

CAPITOLO 9

IL VALORE DELLA DIVERSITÀ

JosAnn Cutajar, Janet Mifsud, Roderick Vassallo

INTRODUZIONE: DIVERSITÀ E INTEGRAZIONE

Preambolo

La diversità si riferisce al riconoscimento e all'accettazione delle differenze tra individui e gruppi. Tali differenze si possono basare su varie caratteristiche, tra cui, ma non solo, razza, etnia, genere, orientamento sessuale, religione, disabilità e status socio-economico. Accogliere la diversità implica il riconoscimento e la valorizzazione di queste differenze, e la creazione di un ambiente inclusivo in cui tutti si sentano rispettati, supportati e legittimati. All'interno di un contesto accademico, la diversità può migliorare l'esperienza di apprendimento, esponendo gli studenti a prospettive, idee e modi di pensare diversi e preparandoli a navigare in un mondo diverso e interconnesso.

Le organizzazioni e le aziende che promuovono la diversità e l'inclusività creano un ambiente in cui i dipendenti si sentono riconosciuti e stimati, con un conseguente aumento del morale. Accogliendo una forza lavoro diversificata e inclusiva, le organizzazioni possono sfruttare le competenze, le esperienze e le prospettive distintive dei propri dipendenti, per promuovere l'innovazione e migliorare le prestazioni complessive (Anil 2022b). Una volta la diversità della forza lavoro era limitata alla diversità di colore e genere. Tuttavia, questo concetto si è ampliato ed è cresciuto fino ad includere dipendenti provenienti da contesti diversi, che includono genere, razza, etnia, età, orientamento sessuale, origine sociale, stato socio economico e religione, tra le altre cose. Ciò comprende anche l'assunzione di dipendenti con una serie di competenze, abilità e disabilità (Anil 2022b, Lee 2020)

Diversità nel mondo accademico

La diversità è un termine che ha acquisito crescente importanza negli ultimi anni, in particolare nel campo dell'istruzione superiore. Fondamentalmente, la diversità significa accogliere le qualità e le prospettive uniche di ogni individuo e creare un ambiente inclusivo che promuova la crescita, la creatività e l'innovazione.

L'importanza della diversità nell'istruzione superiore affonda le sue radici nei principi fondamentali di uguaglianza e giustizia. Nel momento in cui le università e i college cercano di preparare i propri studenti a ruoli di leadership in un mondo sempre più complesso e interconnesso, essi devono creare un ambiente di apprendimento che sia inclusivo, di supporto e che rifletta le diverse prospettive ed esperienze dei loro studenti. Ciò non solo garantisce che tutti gli studenti abbiano pari accesso alle opportunità educative, ma consente anche alle università e ai college di fornire un'istruzione più completa, che prepari gli studenti ad avere successo in un panorama globale diversificato e in evoluzione (Milem 2002).

Uno degli aspetti più importanti della diversità nell'istruzione superiore è la **rappresentazione del genere**. Negli ultimi anni si è assistito ad un crescente riconoscimento della necessità di promuovere l'uguaglianza di genere nell'istruzione superiore, anche attraverso l'assunzione e il mantenimento delle donne nei settori STEM. Sebbene siano stati compiuti notevoli progressi in tal senso, resta ancora molto lavoro da fare per affrontare le persistenti disparità di genere nell'ambito delle opportunità accademiche e di ricerca.

Ad esempio, nonostante il numero crescente di donne che proseguono gli studi superiori, esse continuano ad essere sottorappresentate in molti campi STEM, in particolare nelle posizioni di alta dirigenza. Per affrontare tale problema, le università e i college devono compiere uno sforzo congiunto per fornire alle donne il sostegno, le risorse e le opportunità di cui hanno bisogno per avere successo in questi campi. Ciò include l'offerta di programmi di tutoraggio, finanziamenti per la ricerca e i viaggi, e modalità di lavoro flessibili che soddisfino le esigenze delle madri che lavorano e di altre persone che si prendono cura della famiglia.

Un altro aspetto della diversità nell'istruzione superiore è la **rappresentazione dell'età**. Poiché la popolazione continua a invecchiare, le università e i college devono adattarsi alle esigenze e alle prospettive di un corpo studentesco sempre più diversificato. Ciò include la disposizione di programmi

e risorse che soddisfino le esigenze degli studenti non tradizionali, compresi gli adulti più anziani che tornano a scuola dopo una pausa, nonché gli studenti più anziani che cercano nuove opportunità di carriera o riqualificazione.

Ad esempio, molte università e college oggi offrono degli orari dei corsi flessibili e opzioni di apprendimento online per soddisfare le esigenze degli studenti più grandi, che potrebbero avere altri impegni come il lavoro o la famiglia. Inoltre, alcuni istituti hanno istituito programmi specificamente progettati per supportare gli studenti più anziani, inclusi servizi di consulenza, programmi di tutoraggio e risorse per lo sviluppo della carriera.

Un altro aspetto importante della diversità nell'istruzione superiore è la **rappresentanza dei migranti e delle minoranze etniche**. In un mondo sempre più interconnesso e globalizzato, le università e i college devono essere preparati a sostenere e coinvolgere studenti provenienti da un'ampia gamma di contesti culturali e nazionali. Ciò include la disposizione di risorse e supporto per gli studenti che sono nuovi nel Paese, così come assistenza linguistica e programmi di orientamento culturale, nonché risorse e supporto per studenti che provengono da contesti culturali diversi, come circoli ed eventi culturali.

Ad esempio, molte università e college hanno istituito centri studenteschi internazionali che forniscono un'ampia gamma di servizi e risorse per sostenere gli studenti provenienti dall'estero. Questi centri offrono informazioni e supporto su una vasta gamma di argomenti, tra cui le procedure di immigrazione, gli alloggi, i trasporti e l'adattamento culturale. Inoltre, alcune istituzioni hanno stabilito partenariati con organizzazioni locali per fornire ulteriore supporto e risorse agli studenti internazionali, come programmi di tutoraggio e stage.

Infine, la rappresentazione dei **contesti socioeconomici** è un aspetto importante della diversità nell'istruzione superiore. Le università e i college hanno un ruolo fondamentale da svolgere nel creare opportunità per gli studenti di ogni provenienza, indipendentemente dai loro mezzi finanziari. Ciò include la disposizione di aiuti finanziari, borse di studio e sovvenzioni per garantire che gli studenti provenienti da contesti a basso reddito abbiano accesso all'istruzione superiore.

In breve, la diversità nell'istruzione superiore ha un impatto sull'individuo, sull'istituzione e sulla società (Milem 2002). Questi benefici possono essere riassunti come segue. La diversità:

1. Incoraggia la creatività e l'innovazione: La diversità riunisce diverse prospettive ed idee, che possono portare a soluzioni più creative e innovative ai problemi.

2. Migliora il pensiero critico: Un corpo studentesco diversificato espone gli studenti a una varietà di prospettive, aiutandoli a sviluppare le loro capacità di pensiero critico e sfidando le loro convinzioni.

3. Promuove equità e inclusività: La diversità aiuta a creare un ambiente inclusivo che supporti e valorizzi le qualità e le prospettive uniche di ogni individuo.

4. Supporta il successo degli studenti: Studi hanno dimostrato che gli studenti provenienti da contesti diversi che frequentano scuole e università con un forte impegno per la diversità hanno maggiori probabilità di continuare e laurearsi rispetto ai loro colleghi in ambienti meno diversificati (Stuart Wells et al., 2016).

5. Prepara gli studenti per una forza lavoro globale: In un mondo sempre più interconnesso e diversificato, gli studenti devono essere preparati a lavorare con persone provenienti da una vasta gamma di background e prospettive. La diversità nell'istruzione superiore aiuta a preparare gli studenti a questa realtà.

6. Promuove la comprensione interculturale: La diversità nell'istruzione superiore fornisce agli studenti l'opportunità di interagire con persone provenienti da contesti culturali diversi, promuovendo la comprensione interculturale e abbattendo gli stereotipi culturali.

7. Migliora l'esperienza accademica: Un corpo studentesco diversificato offre agli studenti l'opportunità di imparare e interagire con persone provenienti da contesti diversi, arricchendo l'esperienza accademica complessiva.

8. Aumenta la rappresentanza dei gruppi sottorappresentati: La diversità aiuta ad aumentare la rappresentanza dei gruppi sottorappresentati nell'istruzione superiore, garantendo che tutti gli studenti abbiano pari accesso alle opportunità educative.

9. Supporta lo sviluppo di un clima universitario positivo: Un clima universitario diversificato e inclusivo aiuta a promuovere un senso di comunità, riducendo gli episodi di discriminazione, pregiudizio e molestie.

10. Aumenta la consapevolezza sociale e culturale: La diversità nell'istruzione superiore promuove la consapevolezza e la comprensione delle diverse culture, contribuendo a ridurre i pregiudizi e promuovere l'armonia sociale e culturale.

11. Supporta la fidelizzazione degli studenti: Un campus diversificato e inclusivo può contribuire ad aumentare la fidelizzazione degli studenti, in particolare per gli studenti provenienti da gruppi sottorappresentati che potrebbero sentirsi isolati o non supportati in ambienti meno diversificati.

12. Promuove la collaborazione interdisciplinare: La diversità nell'istruzione superiore può promuovere la collaborazione tra diverse discipline, portando ad approcci nuovi e innovativi alla ricerca e alla risoluzione dei problemi.

13. Migliora la qualità della ricerca: Un corpo studentesco e un corpo docente diversificati possono contribuire a migliorare la qualità della ricerca, poiché prospettive diverse possono portare ad approcci nuovi e innovativi alle questioni di ricerca.

14. Sostenere l'assunzione e il mantenimento dei docenti: Un impegno per la diversità e l'inclusività nell'istruzione superiore può aiutare ad attrarre e mantenere docenti diversificati, che a loro volta possono contribuire ad aumentare la diversità tra gli studenti.

15. Sostiene lo sviluppo di una società più giusta ed equa: Promuovendo la diversità nell'istruzione superiore possiamo contribuire a creare una società più giusta ed equa, garantendo che tutti gli studenti abbiano accesso alle opportunità educative e alle risorse di cui hanno bisogno per avere successo.

Diversità sul posto di lavoro

Diversità, Equità e Inclusione (DEI) hanno acquisito un'enorme importanza nel panorama aziendale a livello globale. Secondo una ricerca condotta da **Glassdoor Economic Research**, nel 2019 si è registrato un notevole aumento del 37% delle offerte di lavoro legate a DEI negli Stati Uniti, nel Regno Unito, in Francia e in Germania rispetto all'anno precedente (Zhao 2019).

Oltre a rappresentare un obbligo etico, la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo si traduce anche in una maggiore crescita dei ricavi e della produttività. Nel mondo di oggi sempre più interconnesso e competitivo, non si può trascurare la priorità data alla diversità e all'inclusione sul posto di lavoro. Infatti, risulta fondamentale dare priorità alla soddisfazione sia dei datori di lavoro che dei dipendenti.

Accogliere la diversità sul posto di lavoro riveste un'importanza significativa per le organizzazioni, compresi gli istituti di istruzione superiore e di ricerca. In primo luogo, ciò apporta una gamma più ampia di prospettive e idee, favorendo l'innovazione e la creatività. Una forza lavoro diversificata, composta da individui provenienti da contesti ed esperienze diverse, porta

a una migliore risoluzione dei problemi e ad un miglior processo decisionale. Inoltre, le organizzazioni che danno priorità alla diversità possono attrarre e mantenere i migliori talenti provenienti da vari gruppi demografici, con il risultato di una forza lavoro più qualificata e versatile. Luoghi di lavoro inclusivi e che valorizzano la diversità creano anche un senso di appartenenza e accettazione tra i dipendenti, portando ad un aumento del morale e dell'impegno. Inoltre, la diversità e l'inclusione contribuiscono a migliorare le relazioni con i clienti, riflettendo la diversità della clientela e migliorando la comprensione e la comunicazione culturale. Le organizzazioni che danno priorità alla diversità vengono viste come socialmente responsabili, il che migliora la reputazione del marchio e la fidelizzazione dei clienti. In aggiunta, accogliere la diversità consente alle organizzazioni di attingere a nuovi mercati e segmenti di clientela, favorendo la crescita del business e aumentando la quota di mercato. Team diversificati coltivano inoltre una cultura dell'apprendimento, esponendo i dipendenti a prospettive, esperienze e idee diverse, migliorando così lo sviluppo personale e professionale. Valorizzando la diversità e l'inclusione, le organizzazioni dimostrano di fornire pari opportunità per tutti i dipendenti, il che risulta in una maggiore soddisfazione, lealtà e una riduzione del turnover. Infine, accogliere la diversità e l'inclusione aiuta le organizzazioni a rispettare gli obblighi legali ed etici relativi alle pari opportunità di lavoro e alla non discriminazione (Anil 2022a).

I vantaggi della diversità sul posto di lavoro

I vantaggi derivanti dall'accogliere e dare priorità alla diversità sul posto di lavoro sono numerosi e possono essere riassunti come segue (Anil 2022b, Lee 2020).

Accogliere la diversità sul posto di lavoro offre una vasta gamma di vantaggi che contribuiscono ad un'organizzazione prospera e di successo. Assumendo persone provenienti da contesti, nazionalità e culture diverse, le aziende ottengono l'accesso a nuove prospettive, con una conseguente migliore risoluzione dei problemi, aumento della produttività e migliori capacità decisionali. Team diversificati considerano i fatti in modo più approfondito, il che porta a decisioni più innovative e basate sui dati.

Inoltre, una forza lavoro diversificata attrae un bacino di talenti più ampio, poiché oggi i dipendenti cercano non solo un lavoro ben retribuito ma anche uno spazio in cui possano crescere, sentirsi accettati ed essere messi alla prova. Abbracciare la diversità è particolarmente attraente per i millennial e la generazione Z, le generazioni più diversificate della storia. Abbracciando

la diversità di contesto, pensiero, etnia e altri fattori, le aziende possono attingere a questo pool di talenti più ampio e trovare i migliori candidati.

La diversità sul posto di lavoro favorisce anche una maggiore innovazione. Infatti, team omogenei tendono ad avere modelli di pensiero, esperienze di vita e capacità di risoluzione dei problemi simili, limitando la loro capacità di generare soluzioni creative. D'altro canto, un gruppo eterogeneo di dipendenti apporta prospettive uniche che possono portare a scoperte rivoluzionarie. Le aziende che ottengono buoni punteggi negli indicatori di diversità tendono ad essere più innovative e adattabili.

Creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui i dipendenti scorgono una rappresentazione di diverse culture, background e modi di pensare, porta a migliori prestazioni da parte loro. Difatti, quando le persone si sentono a proprio agio con se stesse al lavoro, sono più felici e più produttive. Al contrario, una cultura forte e omogenea può soffocare la naturale diversità cognitiva e impedire ai dipendenti di dare il loro meglio. È fondamentale garantire che nessun pregiudizio inconscio si infiltri nei processi di prestazione per sfruttare appieno i benefici della diversità.

Per di più, la diversità ha un impatto diretto sulla redditività di un'azienda. Le aziende etnicamente e culturalmente diversificate hanno maggiori probabilità di avere successo, con rendimenti finanziari più elevati rispetto alle loro controparti non diversificate. Hunt et al., (2015) hanno dimostrato che le aziende con team di gestione e consigli di amministrazione diversificati superano le medie del settore. La diversità sul posto di lavoro migliora anche la reputazione del marchio, poiché i datori di lavoro che accettano e si adattano a tutti i background sono visti come buone aziende, che attraggono i migliori talenti.

Inoltre, una forza lavoro diversificata contribuisce a ridurre i tassi di turnover dei dipendenti. Luoghi di lavoro inclusivi, in cui gli apporti unici vengono riconosciuti e apprezzati, aumentano la soddisfazione dei dipendenti, il loro livello di comfort e l'autostima. Team diversificati hanno un morale più alto, sono più efficienti, innovativi e impegnati, il che porta a tassi di turnover più bassi.

In sintesi, accogliere la diversità sul posto di lavoro porta numerosi vantaggi. Porta nuove prospettive, un pool di talenti più ampio, una maggiore innovazione, migliori prestazioni dei dipendenti, maggiori profitti e una riduzione del turnover dei dipendenti (Lee 2020). Riconoscendo il valore della diversità e promuovendo un ambiente inclusivo, le organizzazioni possono prosperare e avere successo nel mondo interconnesso e globalizzato di oggi.

Le sfide della diversità sul posto di lavoro

Promuovere la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro rappresenta oggi un impegno importante per le organizzazioni. Tuttavia, esso non è privo di sfide. È necessario affrontare diversi ostacoli chiave per garantire un'attuazione di successo e promuovere un ambiente veramente inclusivo (Lee 2020, Anil 2022b).

1. Personalizzare le pratiche di diversità per allinearsi agli obiettivi organizzativi

L'attuazione di iniziative sulla diversità richiede di adattare le pratiche agli obiettivi specifici della propria azienda. Invece di adottare ciecamente le pratiche di altre organizzazioni, bisogna considerare i propri punti di forza e concentrarsi su settori in linea con la propria cultura ed i propri obiettivi specifici. Condurre un sondaggio incentrato sulla diversità può aiutare a identificare le proprie lacune e guidare la distribuzione delle risorse per garantire un impatto significativo.

2. Colmare il divario tra progettazione e attuazione

Progettare un programma completo sulla diversità è importante, ma poi deve essere attuato in modo efficace per fare la differenza. Garantire il consenso della dirigenza e garantire che il team sia preparato e supportato è fondamentale per un'attuazione di successo. Prendete in considerazione la possibilità di nominare un Responsabile per la Diversità e inclusione o di esplorare soluzioni creative come programmi di rotazione per responsabilizzare l'organizzazione e ottenere risultati.

3. Formare i manager per il successo nella diversità

Il successo delle iniziative sulla diversità si basa sulla collaborazione di tutti, in particolare dei manager, che svolgono un ruolo significativo nella loro attuazione. Investire nella formazione manageriale li aiuta a comprendere l'importanza degli obiettivi di diversità, il comportamento previsto nei confronti dei dipendenti e il potenziale impatto delle loro azioni sulla cultura aziendale complessiva. La collaborazione con aziende specializzate nella formazione sulla diversità può fornire un prezioso supporto in questo settore.

4. Affrontare i pregiudizi e promuovere l'inclusione

Gli esseri umani sono inclini ai pregiudizi, che possono ostacolare l'inclusività e creare barriere sul posto di lavoro. La crescente diversità può portare a un aumento di pregiudizi, discriminazioni e molestie. È essenziale affrontare i pregiudizi inconsci attraverso la formazione, la promozione della consapevolezza

e la comprensione delle insidie comuni. Sebbene i pregiudizi possano ancora esistere, esserne consapevoli e adottare misure per evitarli o affrontarli può fare una differenza significativa nel promuovere un ambiente più inclusivo.

5. Superare la resistenza interna e favorire la comprensione

Non tutti potrebbero essere ricettivi all'idea della diversità sul posto di lavoro, il che porta a una resistenza interna. È importante che i leader educino continuamente i dipendenti sulle ragioni alla base degli sforzi a favore della diversità e affrontino eventuali conflitti o mancanza di rispetto per culture e credenze diverse. Incoraggiare il rispetto, il riconoscimento e la comprensione delle differenze attraverso la formazione sulla diversità può aiutare a creare accettazione e collaborazione tra i dipendenti.

6. Comunicazione efficace oltre le barriere linguistiche

In luoghi di lavoro diversificati, le barriere linguistiche e comunicative possono ostacolare una collaborazione e una produttività efficaci. Fornire formazione linguistica a persone non madrelingua in inglese e assumere dipendenti bilingui o multilingue può aiutare a colmare queste lacune e migliorare la comunicazione all'interno del team.

7. Superare le incomprensioni culturali

La fusione di individui provenienti da culture diverse può portare a frequenti malintesi. Creare un ambiente di lavoro inclusivo che promuova la comprensione e il rispetto delle differenze culturali può aiutare a mitigare queste incomprensioni. Promuovendo una cultura di accettazione e fornendo formazione sulle diverse culture, i membri del team possono offrirsi reciprocamente il beneficio del dubbio e lavorare insieme in modo più armonioso.

8. Promuovere la parità di genere sul posto di lavoro

La disuguaglianza di genere rimane un problema significativo, con le donne che affrontano sfide nell'avanzamento di carriera e nella rappresentanza in posizioni di leadership (Gascoigne et al., 2022). Nonostante sia passato un secolo da quando le donne hanno ottenuto il diritto di voto e dalla prima elezione di donne al Parlamento in alcune nazioni dell'UE, i fatti rivelano una attuale sottorappresentanza delle donne in politica e nella sfera pubblica. Tale disparità è evidente nel Parlamento europeo, nei parlamenti nazionali, negli organi governativi e nelle assemblee locali (Shreeves, Boland 2021). Affrontare questo problema richiede sforzi proattivi per eliminare i pregiudizi e creare opportunità per le donne di avere successo a tutti i livelli

organizzativi. Definendo chiaramente l'impegno dell'organizzazione per l'uguaglianza di genere, gli individui che non si allineano con questi valori possono autoselezionarsi, consentendo un ambiente più inclusivo.

Integrazione della diversità

L'integrazione può essere intesa come il processo di incorporazione delle prospettive, dei bisogni e delle esperienze di individui e gruppi tradizionalmente esclusi o emarginati nella cultura o nel gruppo dominante. Ciò implica il riconoscimento e la valorizzazione della diversità delle esperienze umane ed un lavoro attivo per sfidare le strutture di potere esistenti, che perpetuano l'esclusione e l'emarginazione. L'integrazione mira a creare una società più inclusiva e rappresentativa promuovendo l'equità e la giustizia sociale, attraverso l'integrazione di diverse prospettive ed esperienze. Tutto ciò può essere raggiunto attraverso l'adozione di politiche, pratiche e sistemi che diano priorità ai bisogni e alle voci dei gruppi sottorappresentati. In un contesto accademico, l'integrazione può comportare il ripensamento del curriculum, della ricerca e delle pratiche istituzionali, per garantire che essi riflettano la diversità delle esperienze umane e creino un ambiente di apprendimento favorevole e inclusivo per tutti gli studenti.

L'integrazione della diversità in un contesto sociale è vantaggiosa in base alle seguenti argomentazioni (Milem 2002, Anil 2022b, Lee 2020).

1. Migliora la creatività e l'innovazione: Un gruppo eterogeneo di persone porta prospettive, esperienze e conoscenze diverse, che possono portare a idee più creative e innovative.

2. Migliora il processo decisionale: Quando nel processo decisionale vengono incluse diverse prospettive, si ottengono decisioni più informate e complete che tengono conto dei bisogni e degli interessi di una gamma più ampia di persone.

3. Promuove una società più inclusiva: L'integrazione della diversità contribuisce a creare una società più inclusiva e accogliente, in cui tutti sono valorizzati e hanno pari opportunità di partecipazione e successo.

4. Aumenta la comprensione culturale: L'esposizione a culture, lingue e tradizioni diverse aiuta ad ampliare la comprensione e l'apprezzamento dei diversi modi di vita delle persone, il che può ridurre incomprensioni e conflitti.

5. Stimola la crescita economica: Comunità e luoghi di lavoro diversificati hanno dimostrato di essere più produttivi e redditizi, il che può contribuire alla crescita economica complessiva.

6. Incoraggia la coesione sociale: L'integrazione della diversità contribuisce a promuovere la coesione sociale, abbattendo le barriere tra gruppi diversi e favorendo un senso di identità e comunità condivise.

7. Promuove l'equità e l'uguaglianza: Il fatto che la diversità sia integrata aiuta a garantire che tutti siano trattati equamente e abbiano pari opportunità, indipendentemente dal loro background o identità.

8. Sostiene i diritti umani: L'integrazione della diversità è un aspetto importante della promozione e della protezione dei diritti umani, compresi i diritti delle minoranze e dei gruppi emarginati.

9. Prepara le persone per un mondo globalizzato: In un mondo sempre più interconnesso, è importante che le persone comprendano e apprezzino le diverse culture e prospettive per avere successo in un'economia globalizzata.

10. Riduce pregiudizi e discriminazioni: Il fatto che la diversità sia integrata contribuisce a ridurre pregiudizi e discriminazioni, sfidando gli stereotipi e promuovendo il rispetto e la comprensione reciproci.

L'applicazione di queste argomentazioni nel contesto del mondo accademico e degli istituti di ricerca ci aiuta a comprendere i seguenti vantaggi per gli studenti e il personale di queste istituzioni.

1. Migliora il rendimento accademico: Un ambiente di apprendimento diversificato e inclusivo può aiutare gli studenti a sentirsi più coinvolti e motivati, portando a un miglioramento del rendimento accademico e a tassi di conseguimento del diploma più elevati.

2. Migliora il pensiero critico: L'esposizione a diverse prospettive ed esperienze può aiutare gli studenti a sviluppare capacità di pensiero critico e imparare ad affrontare i problemi da più angolazioni.

3. Aumenta la competenza culturale: Integrare la diversità nei contesti accademici e di ricerca può aiutare gli studenti a sviluppare una comprensione più profonda delle diverse culture e a migliorare la loro capacità di orientarsi in un mondo diversificato.

4. Promuove la ricerca e le borse di studio: Includere diverse prospettive nella ricerca e nelle borse di studio può portare a risultati più completi e accurati e promuovere una comprensione più approfondita di questioni complesse.

5. Promuove la giustizia sociale: L'integrazione della diversità nel mondo accademico può aiutare a promuovere la giustizia sociale, affrontando questioni di equità e inclusione, sfidando le strutture di potere che perpetuano la disuguaglianza e creando opportunità di successo per i gruppi emarginati.

6. Prepara gli studenti a una forza lavoro diversificata: Nell'economia globalizzata di oggi è sempre più importante per gli studenti avere esperienza di lavoro in ambienti diversi, e l'integrazione della diversità nel mondo accademico può aiutare a prepararli in tal senso.

7. Promuove un senso di comunità: L'integrazione della diversità nei contesti accademici e di ricerca può aiutare a creare un senso di comunità tra studenti e docenti, promuovendo il rispetto e la comprensione reciproci e creando opportunità di dialogo e collaborazione.

8. Supporta il benessere degli studenti: La creazione di un ambiente di apprendimento inclusivo e solidale può aiutare gli studenti a sentirsi più connessi, apprezzati e supportati, portando a un miglioramento della loro salute mentale e benessere.

9. Aumenta il capitale culturale: L'esposizione a diverse prospettive ed esperienze può aiutare gli studenti a sviluppare il capitale culturale, o le conoscenze e le competenze necessarie per navigare in diversi contesti sociali e culturali.

10. Promuove l'apprendimento permanente: L'integrazione della diversità nei contesti accademici e di ricerca può aiutare a promuovere la cultura dell'apprendimento permanente, incoraggiando gli studenti a continuare a esplorare nuove idee, prospettive ed esperienze oltre la loro istruzione formale.

Applicare l'integrazione a specifiche aree di studio

(i) *Discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica).*

Diversificare i programmi STEM: integrare la diversità nelle discipline STEM può comportare l'integrazione di diverse prospettive ed esperienze nei materiali e nei compiti del corso, comprese letture e casi di studio che evidenzino i contributi dei gruppi sottorappresentati nella scienza e nella tecnologia.

Aumentare la rappresentanza nei campi STEM: l'integrazione della diversità nei campi STEM può comportare la creazione di programmi mirati di assunzione e fidelizzazione per aumentare la partecipazione di gruppi sottorappresentati nei campi STEM, nonché fornire tutoraggio e supporto per aiutare gli studenti provenienti da contesti diversi ad avere successo.

Affrontare pregiudizi e stereotipi: l'integrazione della diversità nelle discipline STEM può comportare l'eliminazione di pregiudizi e stereotipi impliciti, che possono limitare le opportunità disponibili per individui provenienti da gruppi sottorappresentati, promuovendo la consapevolezza e la comprensione delle diverse norme e pratiche culturali.

Incoraggiare la ricerca interdisciplinare: l'integrazione della diversità nelle discipline STEM può comportare la promozione della ricerca interdisciplinare che incorpora prospettive e competenze provenienti da una varietà di campi, comprese le scienze sociali e umanistiche, per affrontare sfide sociali complesse.

Creazione di ambienti STEM inclusivi: l'integrazione della diversità nelle discipline STEM può comportare la creazione di ambienti inclusivi che promuovano un senso di appartenenza per individui provenienti da contesti diversi, inclusa la disposizione di risorse e supporto per studenti e docenti e la promozione di una cultura di rispetto e inclusione in classe e in laboratorio.

(ii) *Educazione e Pedagogia*

Integrare diverse prospettive nella formazione degli insegnanti: integrare la diversità nelle facoltà di educazione e pedagogia può comportare l'integrazione di diverse prospettive ed esperienze nei programmi di formazione degli insegnanti, compresi corsi e formazione sull'insegnamento culturalmente reattivo e strategie di gestione della classe che supportino studenti provenienti da contesti diversi.

Promuovere pratiche di insegnamento inclusive: l'integrazione della diversità nelle facoltà di educazione e pedagogia può comportare la promozione di pratiche di insegnamento inclusive, come la creazione di ambienti di classe che siano accoglienti e di sostegno per tutti gli studenti, l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e la fornitura di alloggi per studenti con esigenze diverse.

Affrontare le questioni di equità e accessibilità: integrare la diversità nelle facoltà di educazione e pedagogia implica affrontare questioni di equità e accessibilità, come la disposizione di risorse e supporto agli studenti provenienti da gruppi emarginati, e la disposizione di politiche e pratiche che promuovano l'equità educativa.

Coinvolgimento con comunità diversificate: l'integrazione della diversità nelle facoltà di educazione e pedagogia può comportare il coinvolgimento di comunità diversificate, inclusa la collaborazione con organizzazioni comunitarie e scuole locali, per promuovere lo scambio culturale e supportare le esigenze degli studenti sottorappresentati.

Integrare diverse prospettive nella ricerca e nelle borse di studio: l'integrazione della diversità nelle facoltà di istruzione e pedagogia può comportare l'integrazione di diverse prospettive nella ricerca e nelle borse di studio, compresa la conduzione di studi che esplorino le esperienze degli studenti

sottorappresentati e l'esame dell'impatto dei fattori culturali sui risultati dell'insegnamento e dell'apprendimento.

(i) *Benessere sociale*

Diversificare i programmi di studio: integrare la diversità nelle facoltà per il benessere sociale può comportare la diversificazione dei programmi di studio, per includere una gamma di argomenti e prospettive che riflettano le esperienze e le esigenze di diverse comunità, comprese quelle che sono spesso sottorappresentate nel lavoro sociale e nei campi correlati.

Aumentare la rappresentanza nei ruoli di leadership e decisionali: l'integrazione della diversità nelle facoltà per il benessere sociale può comportare una crescente rappresentanza di individui provenienti da contesti diversi nei ruoli di leadership e decisionali, compresi docenti, personale e amministrazione, per contribuire a garantire che le politiche e le pratiche siano inclusive e rispondenti alle diverse esigenze.

Fornire formazione e istruzione culturalmente reattive: integrare la diversità nelle facoltà per il benessere sociale può comportare la disposizione di formazione e istruzione culturalmente reattive e pertinenti alle esperienze e ai bisogni di diverse popolazioni, comprese quelle provenienti da comunità emarginate e sottorappresentate.

Promozione dell'equità e della giustizia sociale: l'integrazione della diversità nelle facoltà per il benessere sociale può comportare la promozione dell'equità e della giustizia sociale affrontando questioni di discriminazione ed emarginazione e sostenendo politiche e pratiche che promuovano l'inclusione e l'emancipazione.

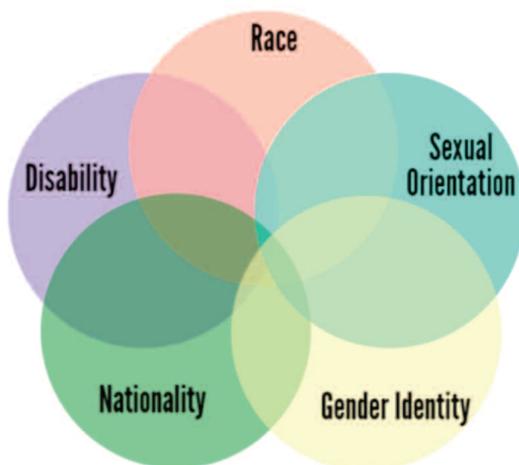
Creare ambienti inclusivi e solidali: integrare la diversità nelle facoltà per il benessere sociale può comportare la creazione di ambienti inclusivi e solidali che promuovano un senso di appartenenza per studenti e docenti provenienti da contesti diversi, inclusa la disposizione di risorse e supporto per aiutare gli studenti ad avere successo e la promozione di una cultura del rispetto e inclusione.

DIVERSITÀ E INTERSEZIONALITÀ

L'**intersezionalità** è un concetto che riconosce **come diversi aspetti dell'identità di una persona**, come razza, genere, sessualità, religione, classe e

capacità, si intersecano e **interagiscono tra loro, creando esperienze uniche di privilegio e/o oppressione.**

“L’intersezionalità è l’idea che più identità si intersecano per creare un tutto che è diverso dalle identità che lo compongono. In altre parole, il tutto è maggiore della somma delle sue parti.” - Kimberlé Crenshaw, sostenitrice e studiosa americana dei diritti civili che ha coniato il termine intersezionalità nel 1989.



Nel contesto della diversità, dell’uguaglianza e dell’inclusione, l’intersezionalità evidenzia l’importanza di riconoscere e valorizzare la diversità degli individui e dei gruppi, e di comprendere come molteplici forme di discriminazione ed emarginazione possano influenzerli.

L’importanza di un approccio intersezionale

Comprendere l’intersezionalità è importante perché ci aiuta a comprendere meglio le esperienze delle persone che appartengono a **gruppi pluri emarginati**, e come queste esperienze possano essere diverse da quelle di individui che appartengono a un gruppo omogeneo. Ad esempio, una persona che è sia donna che nera può affrontare diverse forme di discriminazione rispetto a una donna bianca o a un uomo nero.

Riconoscendo e affrontando l’intersezionalità, possiamo lavorare per creare ambienti più inclusivi ed equi che valorizzino e rispettino la diversità di tutti gli individui. Ciò può comportare l’attuazione di politiche e pratiche che tengano conto delle diverse esperienze e bisogni dei gruppi emarginati e la promozione di una cultura di alleanza e solidarietà che riconosca e affronti forme intersecanti di oppressione.

I seguenti esempi possono mostrare come l’intersezionalità può aiutarci a comprendere la disuguaglianza sociale.

(i) Origine razziale o etnica

L'intersezionalità può aiutarci a comprendere le esperienze uniche di discriminazione ed emarginazione affrontate da individui che appartengono a più gruppi razziali o etnici. Ad esempio, una persona che è sia nera che LGBTQ+ può subire discriminazioni non solo per la sua razza, ma anche per il suo orientamento sessuale o identità di genere, portando a un effetto combinato di oppressione.

Un esempio di intersezionalità in questo contesto è l'esperienza di Marsha P. Johnson, una donna nera transgender e attivista. Johnson ha rappresentato una figura di spicco nella rivolta di Stonewall e ha combattuto instancabilmente per i diritti LGBTQ+, ma ha anche dovuto affrontare discriminazioni ed emarginazione come persona di colore e donna transgender. La sua identità intersezionale e il suo attivismo hanno contribuito a far luce sulle esperienze uniche di discriminazione e violenza affrontate da individui che appartengono a più gruppi emarginati.

Un altro esempio di intersezionalità può essere visto nelle esperienze delle donne afro-tedesche, che subiscono discriminazioni non solo per il loro genere, ma anche per la loro origine razziale o etnica. Queste donne sono spesso soggette a stereotipi, razzismo e sessismo e devono affrontare barriere uniche nell'accesso all'istruzione, al lavoro e all'assistenza sanitaria in Germania. Un'attivista afro-tedesca di spicco è May Ayim, che ha scritto ampiamente delle sue esperienze come donna nera in Germania e ha contribuito ad aumentare la consapevolezza sull'intersezionalità nel Paese.

(ii) Identità di genere e background razziale

Per fare un esempio, una donna transgender che è anche nera, può subire discriminazioni non solo per la sua identità di genere, ma anche per la sua razza o etnia, portandola ad un'esperienza unica di oppressione che è diversa da quella di una donna transgender bianca o di una donna nera cisgender.

Un caso del genere è l'esperienza di Laverne Cox, donna e attrice transgender, che è anche nera. Cox ha parlato ampiamente delle sfide uniche affrontate dalle donne transgender nere, che spesso devono affrontare alti tassi di violenza, discriminazione e povertà. Il suo attivismo e la sua visibilità come donna transgender nera hanno contribuito ad aumentare la consapevolezza sulle forme intersecanti di oppressione affrontate da individui che appartengono a più gruppi emarginati.

In Europa occorre prendere in considerazione le esperienze delle donne musulmane che indossano l'hijab o altre forme di abbigliamento religioso.

Queste donne possono subire discriminazioni non solo per il loro genere, ma anche per la loro identità religiosa e razziale. In Francia, ad esempio, il divieto di indossare simboli religiosi nelle scuole pubbliche è stato criticato perché colpisce in modo sproporzionato le ragazze e le donne musulmane che indossano l'hijab. Attiviste femministe intersezionali, come Saida Grundy e Sara Salem, hanno evidenziato la necessità di riconoscere le esperienze uniche delle donne musulmane nella lotta per l'uguaglianza di genere.

(ii) Età

L'intersezionalità può anche aiutarci a comprendere le esperienze degli individui che subiscono discriminazioni in base alla loro età e ad altri fattori, come la razza o il genere. Ad esempio, una donna anziana che è anche nera può sperimentare una discriminazione sull'età così come razzismo e sessismo, il che porta ad un effetto combinato di discriminazione ed emarginazione basato su molteplici identità che si intersecano.

Grace Lee Boggs è stata una filosofa e attivista cinese americana che ha combattuto per i diritti civili e dei lavoratori per tutta la vita. Boggs ha dovuto affrontare discriminazioni basate sulla sua razza e sulla sua età, ma la sua identità intersezionale le ha anche dato una prospettiva unica sulla lotta per la giustizia sociale. Nei suoi ultimi anni, si è focalizzata sull'attivismo intergenerazionale ed ha lavorato per colmare il divario tra gli attivisti più anziani e quelli più giovani nella lotta per il cambiamento sociale.

Altri esempi in Europa possono essere osservati nelle esperienze delle donne tra i 50 e i 60 anni, che nella ricerca del lavoro possono dover affrontare discriminazione sull'età e sessismo, e hanno quindi maggiori probabilità di sperimentare disoccupazione a lungo termine e povertà. Alcune attiviste femministe intersezionali e studiose irlandesi, come Helen Russell, hanno sostenuto politiche che affrontano le sfide uniche a cui vanno incontro le donne anziane nella forza lavoro.

Intersezionalità e divario retributivo di genere

È importante applicare il concetto di intersezionalità anche in relazione al divario retributivo di genere e alle assunzioni, poiché ciò aiuta a capire che il genere non è l'unico fattore che ha un impatto su tali questioni. Riconoscendo che gli individui possono affrontare molteplici forme di discriminazione e svantaggio, possiamo sviluppare politiche e strategie più efficaci che affrontino le esigenze e le esperienze specifiche di gruppi diversi.

Anche altri fattori come razza, etnia, età, disabilità, orientamento sessuale

e identità di genere possono svolgere un ruolo nel determinare la retribuzione di un individuo. Le donne nere spesso affrontano disparità retributive maggiori rispetto alle donne bianche, a causa degli effetti intersecanti di razzismo e sessismo. Riconoscendo e affrontando queste molteplici forme di discriminazione, possiamo sviluppare strategie più complete ed efficaci per colmare il divario retributivo di genere.

Allo stesso modo, applicare una lente intersezionale alle assunzioni può aiutarci a capire che il genere non è l'unico fattore che influenza chi viene assunto e chi no. Anche altri fattori come la razza, l'etnia, la classe, l'istruzione, la disabilità e il background culturale possono influire sull'accesso di un individuo alle opportunità di lavoro. Ad esempio, studi simili hanno dimostrato che le donne nere sono spesso sottorappresentate nelle posizioni di leadership a causa degli effetti intersecanti di razzismo e sessismo nelle pratiche di assunzione e promozione. Riconoscendo e affrontando queste forme intersecanti di discriminazione, possiamo creare processi di assunzione più inclusivi ed equi che valorizzino la diversità e l'inclusione.

L'intersezionalità al servizio della società

I governi possono adottare diverse misure concrete per applicare il principio di intersezionalità e ridurre la disuguaglianza. Ecco alcuni esempi:

1. Raccogliere e analizzare dati disaggregati che catturino le esperienze di diversi gruppi. Ciò può aiutare a identificare modelli di discriminazione e svantaggio che potrebbero essere trascurati quando i dati vengono raccolti solo su una singola dimensione, come il genere. Ad esempio, la raccolta di dati sull'intersezione tra genere e razza può aiutare a identificare le disparità retributive che colpiscono le donne nere. Utilizzando questi dati per orientare lo sviluppo delle politiche, i governi possono garantire che i loro sforzi per affrontare la disuguaglianza siano più mirati ed efficaci.

2. Sviluppare politiche e programmi mirati che affrontino le esigenze e le esperienze specifiche di diversi gruppi. Ad esempio, i governi possono fornire finanziamenti per programmi a sostegno delle donne nere per il loro ingresso e progresso in campi dominati dagli uomini, come la scienza e la tecnologia. Si possono anche sviluppare politiche che affrontino le sfide uniche fronteggiate dalle donne anziane nel mondo del lavoro, come l'età e la discriminazione. Adattando le proprie politiche e i propri programmi alle esigenze specifiche dei diversi gruppi, i governi possono garantire che i loro sforzi per ridurre la disuguaglianza siano più efficaci e paritari. Le politiche

possono essere sviluppate consultando i sindacati dei lavoratori per garantire una presa di mira più efficace e ottenere risultati migliori.

3. Impegnarsi nella difesa e nella sensibilizzazione intersezionale per aumentare la consapevolezza sull'importanza dell'intersezionalità e promuovere politiche che affrontino le forme intersezionali di discriminazione che colpiscono gruppi diversi. Ciò può includere la collaborazione con organizzazioni comunitarie e gruppi di sostegno per sviluppare e attuare politiche che riflettano i bisogni e le priorità delle diverse comunità. I governi possono anche lavorare per costruire alleanze tra diverse comunità per promuovere obiettivi condivisi e costruire solidarietà nella lotta contro la disuguaglianza.

Nel complesso, l'applicazione del principio di intersezionalità richiede uno sforzo congiunto da parte dei governi per riconoscere e affrontare le sfide uniche affrontate dai diversi gruppi. Adottando misure concrete per raccogliere dati separati, sviluppare politiche e programmi mirati e impegnarsi in attività di sensibilizzazione intersezionali, i governi possono lavorare per ridurre la disuguaglianza e costruire società più inclusive.

Nel ridurre i divari retributivi, una questione già di per sé complessa, i governi potrebbero necessitare un approccio articolato. Ecco alcune misure specifiche che i governi possono adottare per ridurre il divario retributivo:

1. Emanare e applicare leggi forti sull'equità retributiva che impongano ai datori di lavoro di pagare i dipendenti equamente per il loro lavoro, indipendentemente dal loro genere, razza, etnia o altre caratteristiche. Ad esempio, i governi possono richiedere ai datori di lavoro di condurre analisi periodiche sull'equità retributiva per identificare e affrontare eventuali disparità retributive esistenti all'interno delle loro organizzazioni.

2. Aumentare la trasparenza sulle retribuzioni richiedendo ai datori di lavoro di rendere pubbliche le fasce salariali per le diverse posizioni e di segnalare i loro sforzi per colmare i divari retributivi. Ciò può contribuire a garantire che i dipendenti siano pagati equamente e che le disparità retributive siano identificate e affrontate in modo tempestivo.

3. Promuovere modalità di lavoro flessibili, come il telelavoro, orari flessibili e condivisione del lavoro, che consentano ai dipendenti di conciliare lavoro e responsabilità familiari. Ciò può contribuire a ridurre l'impatto delle disparità retributive basate sul genere, che possono derivare dal fatto che le donne si prendono del tempo libero o lavorano part-time per prendersi cura

dei bambini o di altri membri della famiglia. Può anche essere utile per le persone con disabilità, che potrebbero aver bisogno di fare delle pause ogni poche ore per motivi di salute.

4. Fornire formazione e istruzione ai datori di lavoro, ai dipendenti e ai sindacati sull'importanza dell'equità retributiva e su come identificare e affrontare le disparità retributive. Ciò può contribuire ad aumentare la consapevolezza sulla questione e a garantire che i datori di lavoro dispongano delle conoscenze e degli strumenti necessari per affrontare i divari retributivi all'interno delle loro organizzazioni.

5. Aumentare la rappresentanza dei gruppi sottorappresentati, come le donne e le persone nere, nelle posizioni di leadership e nei settori più remunerativi. Essi devono essere rappresentati anche nei sindacati. Ciò può aiutare ad affrontare le cause profonde dei divari retributivi e promuovere una maggiore diversità e inclusione nella forza lavoro.

Nel complesso, la riduzione del divario retributivo richiede uno sforzo sostenuto e coordinato da parte di governi, datori di lavoro, sindacati e dipendenti. Questi sforzi possono contribuire a garantire che tutti i dipendenti siano pagati equamente e abbiano pari opportunità di avere successo sul posto di lavoro.

Il ruolo delle università e degli enti di ricerca

Gli istituti di istruzione superiore, come le università, svolgono un ruolo cruciale nel promuovere la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione nella società. In quanto centri di produzione e diffusione della conoscenza, le università hanno la responsabilità non solo di educare gli studenti, ma anche di contribuire a modellare il discorso pubblico e la politica su questioni di giustizia sociale.

In relazione a un approccio intersezionale, le università possono promuovere e promuovere l'intersezionalità attraverso una varietà di mezzi. Ecco alcuni esempi:

1. Sviluppo del curriculum per riflettere diverse prospettive e incorporare approcci intersezionali in tutte le discipline. Ciò può includere:

- a.** Incorporare letture ed esempi diversi nei materiali del corso, come l'utilizzo testi di e su persone provenienti da contesti culturali, razziali, di genere, disabilità e socioeconomici diversi.

b. Incoraggiare le discussioni in classe su argomenti quali razza, genere, sessualità, disabilità e giustizia sociale e creare uno spazio sicuro in cui tutti gli studenti possano esprimere le proprie opinioni ed esperienze.

c. Progettare corsi e programmi che affrontino specificamente questioni di intersezionalità e giustizia sociale, come un corso su “Intersezionalità e disuguaglianza” o un programma su “Studi sulla giustizia sociale”.

2. Ricerca che affronta questioni di intersezionalità e giustizia sociale. Ciò può includere:

a. Sostenere la ricerca su questioni di intersezionalità e giustizia sociale, ad esempio finanziando la ricerca sulle esperienze delle comunità emarginate o promuovendo la collaborazione di ricerca tra discipline e con diversi partner della comunità.

b. Incorporare una lente intersezionale nella progettazione e nell’analisi della ricerca, ad esempio esplorando come l’intersezione tra genere, razza e stato socioeconomico influisce sui risultati sanitari o esaminando come le politiche incidono su diverse comunità in modo diverso.

c. Incoraggiare l’uso di quadri intersezionali nella ricerca, come l’utilizzo della “matrice del dominio” per analizzare come diverse forme di oppressione si intersecano nelle esperienze delle comunità emarginate.

3. La cultura e le politiche universitarie devono essere sviluppate per creare ambienti inclusivi ed equi che riflettano un approccio intersezionale. Ciò può includere l’affrontare questioni come il clima del campus, la discriminazione e le molestie sessuali, nonché la promozione di iniziative relative alla diversità e all’inclusione, e al coinvolgimento delle comunità emarginate nei processi decisionali.

Nel complesso, le università hanno il potenziale per essere importanti agenti di cambiamento nel promuovere l’intersezionalità, la diversità e l’uguaglianza nella società. In generale, la promozione di un approccio intersezionale nell’insegnamento e nella ricerca può aiutare le università a creare un ambiente più inclusivo ed equo per gli studenti e il personale, contribuendo allo sviluppo di conoscenze pertinenti e rispondenti ai bisogni e alle esperienze delle diverse comunità.

METODI SUGGERITI DI INDAGINE CON ESEMPI

I metodi di ricerca che possono essere impiegati in studi relativi al campo della diversità e dell'intersezionalità includono (ma non esclusivamente):

- Ricerca quantitativa basata su questionari e indagini
- Ricerca qualitativa basata su interviste e focus group
- Revisione della letteratura
- Interviste agli esperti
- Ricerca di testi giuridici
- Analisi statistica

Esempi di ricerca nel campo della diversità

Studio 1. Competizione sul posto di lavoro nel Regno Unito: L'esperienza intersezionale è un articolo e uno sforzo collaborativo di Sundiatu Dixon-Fyle, Klaudia Gegotek, Tania Holt, Tunde Olanrewaju, Dara Olufon, Nyasha Tsimba e Ammanuel Zegeye, che rappresentano le opinioni dell'Istituto McKinsey per la Mobilità Economica Nera. Questa ricerca è stata condotta nel Regno Unito tra il 2022 e il 2023.

Il focus dell'articolo sono i gruppi neri, bengalesi e pakistani (di seguito denominati BBP - *Black Bengali Pakistani*). Gli autori hanno scoperto che i soggetti BBP nel Regno Unito erano in più indietro in termini di retribuzione e partecipazione alla forza lavoro.

L'analisi dei dati è stata effettuata sull'indagine annuale sulla popolazione del Regno Unito dal 2012 al 2022. Per approssimare le esperienze della popolazione BBP nel mercato del lavoro, i ricercatori hanno condotto un sondaggio su 2.758 intervistati di tutte le etnie, con un ulteriore impulso per la popolazione BBP. Per ottenere una visione delle esperienze vissute dalle donne BBP e fornire una valutazione preliminare delle soluzioni di diversità, equità e inclusione (DEI) testate sul campo, gli autori hanno condotto interviste con quasi una dozzina di dirigenti delle risorse umane e lavoratori comuni che hanno accettato di condividere alcune delle loro esperienze e lezioni apprese dagli sforzi del DEI. L'analisi si è basata su diverse fonti di dati, che sono state integrate con ricerche proprietarie sotto forma di sondaggi e interviste approfondite.

L'articolo presenta i seguenti risultati: i) due terzi delle aziende hanno un'elevata rappresentanza femminile, ma solo il 50% ha un'elevata rappresentanza delle minoranze etniche, ii) le donne BBP sono più vulnerabili e presentano una situazione peggiore delle donne bianche e degli uomini BBP in

termini di retribuzione e partecipazione al lavoro, iii) le generazioni BBP più giovani stanno determinando miglioramenti nella retribuzione e nella partecipazione, iv) le giovani donne BBP ora guadagnano quanto o più degli uomini bianchi della stessa età, v) le donne BBP di età compresa tra 16 e 25 anni si stanno assicurando posti di lavoro più ben retribuiti rispetto a dieci anni fa, vi) le donne BBP di età compresa tra 26 e 55 anni hanno visto pochi progressi nella loro partecipazione a occupazioni più o meno retribuite, vii) le donne nere prossime alla fine della loro carriera hanno maggiori probabilità di affittare la propria casa piuttosto che di possederla, viii) le donne bianche vanno in pensione prima delle donne BBP, mentre le donne nere continuano a lavorare più a lungo e ix) raggiungere la parità retributiva e di rappresentanza per le donne BBP potrebbe aumentare il loro stipendio medio annuo di quasi il 30%.

Particolarmente interessante è il modo in cui l'articolo esplora quattro azioni su come le aziende del Regno Unito possono compiere progressi in materia di equità razziale sul posto di lavoro. Questo studio può essere utilizzato come forma di monitoraggio e/o valutazione.

- **Fonte:** <https://www.mckinsey.com/bem/our-insights/race-in-the-uk-workplace-the-intersectional-experience?cid=other-eml-dre-mip-mck&hlkid=6a56712a00854236947e707c3dd93b31&hctky=12660722&hdpi=d=c73d766a-9eef-4f74-bcea-d7b7295192e0>

Studio 2. L'effetto intersezionale di età e genere sull'equilibrio tra lavoro e vita privata dei manager è uno studio condotto negli Stati Uniti d'America con dati raccolti tra il 2010 e il 2015. Sebbene esista un piccolo corpus di ricerche empiriche sulla vita lavorativa dei manager, sia i media popolari che la letteratura accademica tendono a ignorare le distinte modalità che le identità di ruolo come età e genere intersecano per creare una complessa interfaccia lavoro-vita per manager diversi. Questo divario è particolarmente sorprendente considerando che i ruoli manageriali sono definiti da richieste e aspettative uniche che probabilmente si intersecano con i cambiamenti differenziali nel corso della vita di uomini e donne, il che ha il potenziale di creare sfide specifiche negli ambiti lavorativi e di vita dei manager. Il presente studio mira a colmare questo divario attraverso un esame intersezionale degli effetti non lineari di età e genere sull'equilibrio tra lavoro e vita privata dei manager.

Nello studio è stato coinvolto un campione di 421 manager negli USA. Tra i partecipanti c'erano manager degli Stati Uniti d'America che hanno preso

parte a un programma di sviluppo gestito da una grande società di sviluppo della leadership negli Stati Uniti.

Gli autori applicano test statistici sulla validità incrementale dei termini di interazione non lineare, per esaminare la complessa relazione tra età, genere ed equilibrio tra lavoro e vita privata. I risultati mostrano un effetto principale non lineare dell'età, a forma di U, sull'equilibrio tra lavoro e vita privata dei leader. Questo effetto è tuttavia moderato dal genere, con un effetto non lineare dell'età a forma di U sull'equilibrio tra lavoro e vita privata mostrato per i manager uomini – mentre le donne manager non mostrano alcun effetto dell'età sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Particolarmente interessante è che, sulla base di questi risultati, gli autori evidenziano la necessità di una maggiore disponibilità di orari flessibili e di responsabilizzazione dei dipendenti per i dirigenti e per i dipendenti in generale. Questo studio può essere utilizzato come forma di valutazione.

• **Fonte:** Thrasher, G.R., Wynne, K., Baltes, B. e Bramble, R. (2022), *The intersectional effect of age and gender on the work–life balance of managers* (trad. it. *L'effetto intersezionale dell'età e del genere sull'equilibrio tra lavoro e vita privata dei manager*), *Journal of Managerial Psychology*, vol. 37 n. 7, pp. 683-696. <https://doi-org.ejournals.um.edu.mt/10.1108/JMP-03-2021-0169>

Studio 3. Iniquità nelle pensioni di invalidità: un'analisi intersezionale della co-costituzione di genere, istruzione ed età è uno studio condotto nella Norvegia occidentale intorno al 2017. Posizione sociale, istruzione, genere e aumento dell'età sono tutti identificati come importanti fattori di rischio per la pensione di invalidità. Questo studio adotta un approccio intersezionale ed esamina la loro co-costituzione, in relazione alla disuguaglianza nelle pensioni di invalidità.

La popolazione coinvolta nello studio comprendeva 22.203 uomini e donne di mezza età che avevano partecipato all'Hordaland Health Study, basato sulla comunità, nella Norvegia occidentale (1997-1999). I partecipanti sono stati classificati in quattro gruppi di esposizione: uomini con un'istruzione superiore, donne con un'istruzione superiore, uomini con un'istruzione inferiore e donne con un'istruzione inferiore. La popolazione ammissibile allo studio era costituita dai partecipanti all'Hordaland Health Study (HUSK; N = 22.203, 65% degli invitati), uno studio basato sulla comunità. Le persone invitate erano tutti i cittadini nati nel periodo 1953-1957 residenti nella contea di Hordaland, in Norvegia occidentale, nonché quelli nati nel periodo

1950-1951 che avevano precedentemente (1992-1993) partecipato allo studio sull'omocisteina di Hordaland. Al basale (1997-1999), tutti i partecipanti sono stati sottoposti a un breve esame fisico e hanno completato questionari contenenti informazioni socio-demografiche, stato di salute e comportamenti correlati alla salute. HUSK è il risultato di una collaborazione tra il Servizio nazionale di screening sanitario, l'Università di Bergen e i servizi sanitari locali. Il campione della pensione di invalidità è stato ottenuto da un registro nazionale dal 1992 alla fine del 2007.

Lo strumento principale di ricerca è stata l'analisi statistica. Utilizzando raccomandazioni per una ricerca quantitativa informata sull'intersezionalità, i ricercatori hanno stimato i principali effetti del genere e del livello di istruzione sulla pensione di invalidità e le potenziali interazioni moltiplicative statistiche tra genere e istruzione in relazione alla pensione di invalidità per causa specifica e per tutte le cause. Per quanto riguarda le pensioni di invalidità per tutte le cause, gli uomini con un livello di istruzione superiore presentavano il rischio più basso di pensione di invalidità (tasso per 1.000 persone-anni: 2,01) nel corso della vita lavorativa (dai 35 ai 57 anni), seguiti dalle donne con un livello di istruzione più elevato (tasso 3,56), e uomini con un livello di istruzione inferiore (tasso 4,59). Infine, le donne con un livello di istruzione inferiore presentavano un rischio sostanzialmente maggiore già nei primi anni della mezza età (tasso 8,39). I ricercatori hanno scoperto un effetto moltiplicativo statistico del livello di istruzione inferiore e del genere femminile sulla pensione di invalidità per tutte le cause e sulla pensione di invalidità con disturbi muscoloscheletrici rispetto agli uomini con istruzione superiore.

La discussione evidenzia che la disuguaglianza nelle pensioni di invalidità non riguarda solo la definizione dei gruppi vulnerabili, ma anche la comprensione di come i privilegi e gli svantaggi siano distribuiti in modo ineguale. I ricercatori sostengono che incorporare un approccio intersezionale nella ricerca sulla salute della popolazione potrebbe catturare meglio il mondo della vita dei gruppi sociali e quindi fornire conoscenze più accurate e adatte allo sviluppo di politiche preventive. Questo studio può essere utilizzato come forma di valutazione.

• **Fonte:** Haukenes, I., Löve, J., Hensing, H., Knudsen, A.K, Øverland, S., Vahtera, J., Sivertsen, B., Tell, G.S. & Christoffer Skogen, J. (2019) *The intersectional effect of age and gender on the work–life balance of managers* (trad. it. *Iniquità*

nella pensione di invalidità: un'analisi intersezionale della co-costituzione di genere, istruzione, ed età). The Hordaland Health Study, Critical Public Health, 29(3), 302-313, DOI: 10.1080/09581596.2018.1469730
<https://doi-org.ejournals.um.edu.mt/10.1080/09581596.2018.1469730>

Studio 4. Etnia, genere e intersezionalità: come i fattori di contesto modellano lo (s)vantaggio intersezionale in base alle regole di rappresentanza proporzionale è una ricerca condotta tra il 2018 e il 2021 a Bruxelles, in Belgio.

L'articolo si propone di evidenziare l'impatto contestuale delle regole di rappresentanza proporzionale (PR) sulla rappresentanza intersezionale di genere e di gruppi etnici. I ricercatori affermano che la combinazione del contesto istituzionale e socio demografico genera barriere e opportunità per l'inclusione di gruppi identitari intersezionali nella politica. I ricercatori hanno analizzato come la composizione socio-demografica dell'elettorato distrettuale influenza il comportamento dei partiti e degli elettori all'interno dei sistemi di pubbliche relazioni per modellare i risultati elettorali nelle elezioni locali di Bruxelles. Si sono concentrati sulle strategie di composizione delle liste dei partiti e sul punteggio personale dei candidati per determinare l'influenza dei partiti e degli elettori sui risultati rappresentativi.

Bruxelles è stato il contesto ideale per studiare la rappresentanza intersezionale perché l'inclusione politica delle minoranze etniche è una questione estremamente saliente e politicizzata, mentre le quote di genere giuridicamente vincolanti garantiscono una pari rappresentanza di genere nelle liste dei partiti. Ciò genera incentivi e vincoli affinché i partiti includano le minoranze etniche e le donne. Inoltre, le elezioni locali si svolgono in 19 comuni con diversi livelli di concentrazione di gruppi minoritari etnici nella regione di Bruxelles.

Il focus della ricerca si è concentrato sui candidati di origine maghrebina, perché rappresentano il gruppo minoritario extraeuropeo più importante tra i candidati e all'interno della popolazione di Bruxelles.

L'analisi dei dati elettorali si basa su un ampio set di dati che comprende 10.124 candidati, 298 liste di partiti e 19 comuni nel corso di 3 elezioni locali (2006, 2012 e 2018) a Bruxelles. I partiti tendono a nominare più candidati appartenenti a minoranze etniche tra i candidati uomini che tra le donne. I candidati di origine maghrebina costituiscono circa il 9% di tutti i candidati uomini e circa il 7% tra le donne. Il divario di genere è più ampio tra i candidati eletti, poiché gli uomini sono ancora una volta più numerosi delle donne.

Questa ricerca dimostra che i candidati maschi e femmine delle minoranze etniche sperimentano un vantaggio simile rispetto alle loro controparti della maggioranza etnica nel processo elettorale e che il loro vantaggio aumenta man mano che i distretti diventano più diversificati. La ricerca mostra che il vantaggio dei candidati delle minoranze etniche va principalmente a scapito delle donne della maggioranza etnica, mentre la posizione dominante degli uomini della maggioranza etnica non è influenzata dal contesto socio demografico.

Nel complesso, lo studio richiede una chiara definizione delle categorie intersezionali e delle fratture sociali che rappresentano all'interno delle società al fine di comprendere le disuguaglianze e le opportunità politiche. Questo studio può essere utilizzato come forma di valutazione.

• **Fonte:** Janssen, C. (2022). *Ethnicity, gender, and intersectionality: How context factors shape the intersectional (dis)advantage under proportional representation rules.* (trad. it. *Etnia, genere e intersezionalità: come i fattori di contesto modellano lo (s)vantaggio intersezionale in base alle regole di rappresentanza proporzionale*). *Politics*, 42(3), 289–308.
<https://doi-org.ejournals.um.edu.mt/10.1177/0263395721997676>

Studio 5. Strategie di uguaglianza, diversità e inclusione adottate in un'alleanza universitaria europea per facilitare la transizione dall'istruzione superiore al lavoro è stato condotto in tutta l'Unione europea e poi pubblicato nel 2022.

Questo articolo propone un approccio globale per promuovere l'EDI all'interno dell'Associazione di Università Europee EUA ULYSSEUS. Quando è stato annunciato l'obbligo di fornire un GEP per beneficiare dei finanziamenti nell'ambito di Horizon Europe, la task force del pacchetto di lavoro 5 ha mirato a creare un'agenda del progetto sull'uguaglianza di genere. Non tutte le università ULYSSEUS avevano un GEP in questa fase, e i partecipanti alla task force hanno ritenuto che fosse necessario un sostegno reciproco per raggiungere questo obiettivo. Il lavoro da svolgere per promuovere l'uguaglianza di genere, la diversità e l'inclusione in ULYSSEUS è stato quindi riformulato, seguendo il nuovo concetto di genere+ di Horizon Europe e la nuova richiesta di applicare una dimensione di genere, in modo che possa essere integrata, ove possibile, nei futuri GEP. Esse hanno applicato i principi EDI a livello progettuale. Hanno ritenuto che l'attuazione di questi valori attraverso microazioni visibili potrebbe documentare e contrastare gli svantaggi che i

gruppi sottorappresentati devono affrontare nel mondo accademico. Hanno altresì ritenuto che l'adozione dell'EDI nelle micro-azioni potrebbe facilitare la transizione dall'istruzione superiore al mondo del lavoro degli studenti non tradizionali.

In questo campione mirato sono state coinvolte università spagnole, italiane, austriache, francesi, finlandesi e slovacche, ovvero l'Università di Genova (UniGE) insieme ad altre cinque università europee: l'Università di Siviglia (Spagna), l'Università della Costa Azzurra (Francia), l'Università tecnica di Košice (Slovacchia), il Management Center Innsbruck (Austria) e l'Università Haaga-Helia (Finlandia).

Gli autori hanno utilizzato l'analisi documentale e la loro esperienza accademica per promuovere strategie legate ai valori europei sanciti dall'Articolo 2 del Trattato sull'Unione europea: pluralismo, tolleranza, giustizia, solidarietà, non discriminazione e uguaglianza. Per individuare le microazioni è stata scelta una tecnica di ricerca qualitativa, il focus group, per le sue potenzialità tecniche, che derivano dalle capacità esplorative insite nella comunicazione interattiva, verbale e non verbale di piccoli gruppi. Nello studio presentato l'obiettivo consisteva nella descrizione dettagliata e nella conoscenza del fenomeno indagato (EDI all'interno dell'alleanza e possibili sviluppi) e non vi era alcun interesse per le generalizzazioni. L'obiettivo perseguibile non era guidare il gruppo verso un processo decisionale, né cercare consenso su un argomento. Alla fine, i partecipanti alla task force hanno scelto le micro-azioni da un primo elenco di possibili azioni fornite dal Responsabile del task, aggiungendone altre ritenute rilevanti a livello locale o significative a livello di consorzio.

Attualmente, non esiste un collegamento diretto tra l'importanza della valorizzazione e l'incremento dell'inclusione, la sensibilizzazione alle strategie e alle politiche di uguaglianza, diversità e inclusione (EDI) e la transizione dall'istruzione superiore al lavoro. Questo articolo contribuisce a colmare questa lacuna attraverso un caso studio in cui le micro-azioni relative all'EDI vengono attuate a livello internazionale in un'Alleanza Universitaria Europea (EUA) attraverso una strategia innovativa mai vista in altre EUA. La scelta di una nuova strategia non direttamente correlata a facilitare la transizione dei giovani dall'istruzione al mondo del lavoro è dovuta alla consapevolezza dell'importanza di utilizzare qualsiasi strategia disponibile per affrontare il tema. Altre iniziative accademiche affrontano direttamente la transizione dall'istruzione superiore al lavoro, ma l'aggiunta di nuove prospettive e strategie può aiutare

a comprendere l'importanza dell'EDI nei contesti lavorativi e di vita per tutta la vita, migliorando ulteriormente le competenze di occupabilità degli studenti e integrando le attuali strategie mirate ad altre competenze.

In questo contesto, sono stati segnalati i limiti dei GEP. L'EDI è l'inizio di un processo che necessita di un monitoraggio continuo e rigoroso. Il lavoro etichettato come EDI si concentra, molto spesso, esclusivamente sul sostegno agli sforzi a favore della diversità. Nelle accademie, ad esempio, si limita ad aumentare la rappresentanza di gruppi vulnerabili e/o sottorappresentati in vari ruoli, ma non stimola l'esplorazione dei modi in cui le attuali strutture e pratiche di lavoro consentono all'ingiustizia di prosperare. Un esempio è la lingua utilizzata. Usare come sinonimi parole con significati diversi, come "uguaglianza" ed "equità", "diversità" e "inclusività". Questa confusione terminologica crea un falso senso di progresso individuale e istituzionale e aiuta a mascherare le ingiustizie sistemiche. Lo stesso acronimo "EDI" è un termine nebuloso che riunisce tre idee distinte, "diversità", "uguaglianza" e "inclusività", collegate in modi complessi e articolati che richiedono una profonda riflessione nella loro applicazione nel contesto educativo e sociale contemporaneo. Trattare la EDI come un pacchetto completo e non come entità separate rischia di portare all'errata convinzione che il rispetto della diversità garantirà automaticamente "inclusione" ed "uguaglianza" e viceversa. Aumentare la rappresentanza dei gruppi minoritari dimostra un impegno effettivo verso il cambiamento, ma ciò non è sufficiente; il mondo accademico deve essere aperto a imparare di più dalle relazioni comunitarie, sia all'interno che all'esterno dell'istituzione, e ad avviare uno sforzo che non sia individuale, ma basato sulla comunità. Questo studio può essere utilizzato come valutazione dell'EDI.

• **Fonte:** Siri, A.; Leone, C.; Bencivenga, R. *Equality, Diversity, and Inclusion Strategies Adopted in a European University Alliance to Facilitate the Higher Education-to-Work Transition*. (trad. it. *Strategie di Uguaglianza, Diversità e Inclusione Adottate in un'Alleanza Universitaria Europea per Facilitare la Transizione dall'Istruzione Superiore al Lavoro*). *Societies* 2022, 12, 140.
<https://doi.org/10.3390/soc12050140>

Studio 6. Co-creazione di curriculum come strategia trasformativa per affrontare i risultati differenziali degli studenti: l'esempio dello *Student Curriculum Consultant Program* della Kingston University, è un documento pubblicato nel 2019, che esamina il ruolo che la co-creazione di curriculum può svolgere nella creazione di un programma più inclusivo di

istruzione superiore e, così facendo, affronta la complessa sfida dei diversi risultati degli studenti. Raggiunge questo obiettivo esplorando lo Student Curriculum Consultant Program (SCCP) della Kingston University, parte integrante dell’Inclusive Curriculum Framework (ICF) dell’istituto. Gli studenti che lavorano come consulenti di curriculum utilizzano le loro diverse esperienze vissute e l’ICF della Kingston University per collaborare con il personale per creare programmi di studio più accessibili, significativi e rilevanti a globalmente a tutti i livelli dell’istituto. I consulenti lavorano con il personale in vari modi per affrontare potenziali ostacoli nel curriculum. Questo articolo esamina tre casi di co-creazione facilitata attraverso il SCCP. Il documento sostiene che questo programma agisce come un meccanismo attraverso il quale l’istituzione può legittimamente e attivamente sostenere e incoraggiare la co-creazione al fine di creare programmi di studio più inclusivi.

Nello studio dello Student Curriculum Consultant Program della Kingston University, sono stati coinvolti studenti non tradizionali (sulla base dello status socio-economico, dell’età, della razza nera e delle minoranze etniche) che lavorano come consulenti del curriculum. Il principale strumento di ricerca di questo campione mirato è stata la ricerca-azione attraverso un sondaggio di feedback e un’intervista.

Gli accademici rimangono i principali custodi dei programmi di studio dell’HE. Vi è un crescente riconoscimento del ruolo che gli studenti possono svolgere nella co-creazione curriculare che, a sua volta, contribuisce all’eccellenza dell’insegnamento. La Kingston University ha cercato di eliminare questo problema istituendo un quadro di curriculum inclusivo che garantisce che il personale lavori con gli studenti per creare programmi di studio inclusivi. I consulenti curricolari sono studenti universitari e laureati, formati e supportati da personale accademico e professionale per condividere con i team dei corsi accademici e i servizi professionali le loro diverse prospettive sui curricula. Usano i principi dell’ICF per rivedere i materiali del corso e discutere come un particolare corso o modulo può funzionare per diventare più inclusivo e accessibile al corpo studentesco diversificato. Il programma pilota 2016-2017 ha formato più di ottanta studenti consulenti. La valutazione di questo programma ha suggerito che un minor numero di consulenti, ma con una formazione più solida, sarebbe più efficace. I valutatori di questo programma hanno ritenuto che otto consulenti di curriculum universitari e due consulenti senior (studenti di master di livello 7) come leader sarebbero stati sufficienti.

Si trattava di ruoli retribuiti, in modo che gli studenti che, per ragioni di tempo e denaro, non potessero assumerli su base volontaria, fossero incoraggiati a partecipare e ad offrire il loro punto di vista. Gli incaricati rappresentavano corsi a livello istituzionale come arti visive, scienze sociali, economia e matematica. I soggetti coinvolti dovevano soddisfare i criteri chiave dell'impegno per l'uguaglianza e della volontà di contribuire a rendere l'Università più inclusiva. I due consulenti senior si sono presi la responsabilità di fare da mentore agli altri, nonché di parlare in pubblico e tenere seminari, in entrambe le opportunità che hanno aiutato il proprio team a condividere.

Una settimana dopo che i diversi team del corso hanno incontrato i consulenti, è stato fornito loro un sondaggio di feedback contenente domande aperte incentrate su come si era sviluppata la loro comprensione dell'inclusione e quali cambiamenti avevano già apportato o pianificato di apportare come risultato del collegamento con i consulenti. Successivamente, i team del corso sono stati intervistati per valutare l'impatto a lungo termine del programma e la trasformazione dei curricula registrata derivante dal coinvolgimento dei team con i consulenti; allo stesso tempo, i ricercatori hanno identificato casi studio di cambiamento che avrebbero potuto essere condivisi più ampiamente all'interno dell'Università. Infine, per acquisire una comprensione ancora più profonda del funzionamento del programma, a tutto il personale partecipante è stato chiesto di prendere parte a un'intervista di venti minuti per raccogliere le proprie esperienze personali sul programma.

Particolarmente interessante è il coinvolgimento di studenti non tradizionali come consulenti del curriculum e il fatto che siano stati pagati. Questo studio è un buon esempio di valutazione di un programma.

• **Fonte:** Livingstone Hughes, A., Michener, C., Mohamed, K., McDuff, N. (2019). *Curriculum co-creation as a transformative strategy to address differential student outcomes: the example of Kingston University's Student* (trad. it. *La co-creazione di curricula come strategia trasformativa per affrontare i diversi risultati degli studenti: l'esempio dell'Università di Kingston*), *Curriculum Consultant Program. Ambito: Journal of Learning and Teaching*, Vol. 12, n. 1. <https://journals.gre.ac.uk/index.php/compass/article/view/955/pdf>

Studio 7. Burning Bikinis è una ricerca portata avanti dalla **fondazione aditus**, ONG per i diritti umani con sede a Malta, in collaborazione con Subway Lab. Il prodotto finale, un documentario intitolato **Burning Bikinis**, è stato lanciato nel 2017.

Burning Bikinis prende spunto dall'introduzione del bikini nella cultura balneare maltese nella prima metà degli anni '60 e dal furore sociale e religioso che lo circondava. Il progetto ha riflettuto su questo periodo alla luce dell'emancipazione femminile a Malta e dei vari attori che hanno avuto e possono avere ancora oggi un ruolo. Il progetto parte dal bikini, un capo di abbigliamento apparentemente frivolo, per esplorare l'impatto sociale e culturale che ha avuto sulla società maltese da una prospettiva di genere.

Il progetto Burning Bikinis esplora il femminismo a Malta da una prospettiva storica guardando agli eventi accaduti a Malta, parlando con coloro che li hanno vissuti e adottando una voce introspettiva invitando Malta a riflettere sul ruolo odierno delle donne nella comunità.

Le interviste sono state condotte con la Sig.ra Renee Laiviera, allora Commissario delle Commissioni Nazionali per la Promozione dell'Uguaglianza ed esponente del movimento femminista degli anni 70-80 a Malta; la signora Gaby Calleja, una delle principali esponenti dell'attivismo LGBTIQ a Malta; Dominic Fenech, professore di storia all'Università di Malta; il signor Toni Terribile, esperto locale della Diocesi di Malta; la signora Maria Grech Ganado, poetessa popolare che visse quell'epoca.

I leader del progetto si sono rivolti alle persone coinvolte nel documentario basandosi principalmente sulla loro esperienza. Tutti i documenti e le lettere presentati nel documentario sono stati ricercati direttamente negli Archivi nazionali. La prima fase del progetto consisteva in una ricerca approfondita sul periodo in questione, consultando al tempo stesso gli attori chiave per commentare gli eventi storici e il loro significato da una prospettiva di genere. Questa ricerca è stata integrata da interviste filmate sui ricordi di quel periodo e commenti sul tipo di femminismo maltese. Nella seconda fase le interviste e le informazioni raccolte nella prima fase sono state montate in un breve filmato che è stato proiettato ed è tuttora a disposizione del pubblico.

Il risultato è un documentario che può essere utilizzato liberamente nelle classi con adolescenti e studenti universitari. In alcuni contesti può essere utilizzato anche con altri adulti e professionisti. È possibile accedere al prodotto tramite: <https://vimeo.com/383476123>.

La parte interessante di questo studio è proprio il suo obiettivo, ovvero un'opportunità per la comunità di riflettere sulla storia recente, ancora in gran parte inesplorata, per fare il punto su di essa e farla propria. La memoria collettiva è stata sfruttata per suscitare la percezione popolare degli stereotipi di genere, della loro evoluzione e del loro impatto sulla società maltese

contemporanea. Questo studio è una forma di valutazione. Può essere utilizzato anche per scopi di sensibilizzazione.

- **Fonte:** Sito web della fondazione aditus: <https://aditus.org.mt/our-work/projects/burning-bikinis/>

Studio 8. Diversità, equità e inclusione negli istituti di istruzione superiore europei: i risultati della ricerca del progetto INVITED sono stati pubblicati nel 2019. La ricerca è stata condotta dalla European University Association (EUA). Questa associazione è l'organizzazione rappresentativa delle università e delle conferenze nazionali dei rettori di 48 Paesi europei.

Il progetto INVITED, condotto tra il 2018 e il 2019, mirava a supportare le università nello sviluppo di strategie verso l'equità, la diversità e l'inclusione. Ha inoltre cercato di promuovere il dialogo tra le parti interessate a livello di sistema al fine di garantire che i quadri normativi e di finanziamento consentano alle università di adempiere alla propria responsabilità sociale. L'EUA ha condotto questa ricerca per costruire una base di conoscenza sugli approcci istituzionali, sui fattori di successo e sulle sfide, nonché sulle esigenze di supporto degli istituti di istruzione superiore. L'EUA, in collaborazione con la Rete Universitaria Europea per la Formazione Continua e con il sostegno dell'Unione europea degli studenti, ha guidato il progetto INVITED e ha raccolto risposte da 159 istituti di istruzione superiore sparsi in 36 Paesi europei.

Il sondaggio è stato inviato a tutti i membri dell'EUA. Lo strumento principale utilizzato è stato il questionario INVITED. Sono state condotte interviste di monitoraggio semi-strutturate con 12 istituti di istruzione superiore istituzioni di 11 Paesi. Link al sondaggio:

https://www.eua.eu/images/site1/team/INVITED_survey.pdf

Il rapporto presenta un quadro ampio con dati provenienti da 159 istituti di istruzione superiore in 36 sistemi europei. Mostra diverse strategie e misure istituzionali e analizza i fattori di successo, le sfide e le esigenze di sostegno per sviluppare la capacità istituzionale. È interessante per i dirigenti e i manager universitari che sviluppano la loro strategia istituzionale, per il personale incaricato dell'attuazione, per i ricercatori e gli studenti interessati all'argomento, nonché per i decisori politici e gli amministratori a livello europeo e nazionale mentre sviluppano nuove politiche per l'istruzione superiore e la ricerca. Questo rapporto è sia una diagnosi che una valutazione.

• **Fonte:** <https://www.eua.eu/resources/publications/890:diversity,-equity-and-inclusion-in-european-higher-education-institutions-results-from-the-invited-project.html>

Studio 9. Dari? Le voci dei rifugiati nel rendere Malta Casa è un progetto di ricerca portato avanti da tre ONG locali tra gennaio 2015 e dicembre 2016 a Malta. Dari? (Dari è una parola maltese che significa casa mia) presenta i dati di circa 80 visite condotte dal Servizio dei Gesuiti per i Rifugiati (JRS) di Malta, dalla fondazione aditus, dalla Fondazione Integrale e dall'UNHCR Malta alle case dei rifugiati nel 2015 e nel 2016. Parte di un progetto più ampio (Progetto Integrato) a sostegno dell'integrazione dei rifugiati, queste visite a domicilio miravano a parlare ai rifugiati delle loro esperienze di integrazione a Malta. Le interviste hanno riguardato i rifugiati arrivati di recente, così come i rifugiati che vivono a Malta da diversi anni. Sono stati intervistati solo i rifugiati che hanno lasciato i centri aperti per vivere in alloggi privati.

La ricerca include solo le persone che beneficiano di protezione internazionale o nazionale. Per ragioni etiche, le persone che già ricevevano un sostegno approfondito da parte dell'assistenza sociale da parte del JRS Malta sono state escluse dalla ricerca sulle visite domiciliari poiché si riteneva che ciò potesse interferire con il piano di assistenza sociale progettato e attuato dall'assistente sociale responsabile.

Tutti i potenziali partecipanti sono stati identificati tra i rifugiati che hanno visitato o beneficiato dei servizi offerti dalle tre ONG partner JRS Malta, dalla fondazione aditus e dalla Fondazione Integrale, nonché dall'UNHCR Malta. Ciò significa che tutti avevano esperienze e relazioni esistenti come utenti del servizio con una o più organizzazioni collaboratrici. Tutti i potenziali candidati sono stati elencati in un database e contattati direttamente, solitamente telefonicamente, da un rappresentante di una delle organizzazioni o da un interprete, ove richiesto. Durante questo contatto, ai candidati sono state fornite informazioni sul Progetto Integrato e sulla ricerca sulle visite a domicilio. Sono stati poi invitati a partecipare e, in caso di risposta positiva, sono stati fissati gli appuntamenti per le visite a domicilio. Alcuni rifugiati si sono rifiutati di partecipare, mentre altri non erano contattabili.

La raccolta dei dati è stata effettuata coinvolgendo direttamente i rifugiati attraverso l'uso di un questionario composto da domande guida raccolte tematicamente. Trattandosi di un'intervista semistrutturata, non era obbligatorio per i rifugiati rispondere a tutte le domande e gli intervistatori erano

invitati ad adattare le domande e il flusso in base al contesto e all'impostazione specifici dell'intervista. Questo approccio informale e aperto ha inoltre fornito ai partecipanti alla ricerca lo spazio per riflettere ed elaborare su questioni considerate importanti per loro, piuttosto che sulle idee preconcepite e sulle priorità dei ricercatori.

I dati rivelano una comunità di rifugiati fortemente dipendente, e a volte dipendente, dalle proprie risorse per sostenere gli sforzi di integrazione dei suoi membri. Fonte primaria di preziose informazioni sulla vita a Malta, le comunità co-etniche detengono anche il monopolio sulle reti e sulle attività sociali, sulla ricerca di lavoro e sulle strutture di supporto. I dati rivelano anche un senso di disagio per questo rapporto da parte di molti rifugiati, sottolineando come esso abbia il potenziale di alimentare insicurezza, mancanza di privacy e omogeneità culturale.

Sebbene molti rifugiati abbiano commentato positivamente le condizioni di lavoro, essi hanno sperimentato regolarmente: trattamento diverso a parità di lavoro, bullismo e molestie, lavori insoddisfacenti, mancanza di potenziale/opportunità di miglioramento, stagionalità del lavoro e rifiuto dei datori di lavoro di registrare l'impiego.

Sono state espresse delle preoccupazioni anche per quanto riguarda la qualità delle condizioni di vita. Molti degli intervistati condividono i propri spazi abitativi con diversi altri rifugiati, con alcune famiglie composte da più di cinque persone in uno spazio relativamente piccolo. Inoltre, i nostri dati rivelano un livello estremamente elevato di mobilità abitativa tra i rifugiati. Questi elementi indicano le difficoltà che essi devono affrontare nell'assicurarsi una casa che soddisfi le loro esigenze di stabilità, sostenibilità e tranquillità.

La ricerca indica un livello relativamente basso di interazione tra rifugiati e maltesi. Al di là delle interazioni quotidiane sul lavoro e mentre si fa la spesa, l'interazione con i maltesi e, soprattutto, con la vita sociale e culturale maltese, è estremamente limitata. Sebbene molti rifugiati partecipino alle feste di paese, indicando il radicamento a livello estremamente locale, pochissimi partecipano ad altri eventi e attività, citando i mezzi finanziari limitati e la mancanza di informazioni su tali eventi.

La ricerca evidenzia le molteplici sfaccettature dell'isolamento. Come risultato della mancanza di inclusione, le comunità co-etniche sviluppano pratiche che aumentano l'oppressione e il generale senso di isolamento. Le raccomandazioni al governo sono molto pratiche e radicate nei risultati dello studio. Questo studio è una forma di valutazione.

- **Fonte:** <https://aditus.org.mt/Publications/dari.pdf>

Studio 10. Valutazione basata sulla Ricerca della Politica Educativa Nazionale sui Bambini Trans, Varianti di Genere e Intersessuali è un progetto interagenzia implementato nel 2015 a Malta. La ricerca ha avuto lo scopo di condurre un esercizio di ricerca qualitativa per valutare l'impatto immediato sulle scuole della politica del 2015. Il progetto è stato gestito dal Movimento per i Diritti Malta LGBTIQ (MGRM), la fondazione aditus, il Ministero del Dialogo Sociale, dei Consumatori e delle Libertà Civili (MSDC) e il Ministero dell'Educazione e dell'Impiego (MEDE).

Sono state svolte interviste con funzionari delle scuole pubbliche ed ecclesiastiche, MEDE e persone trans. A tutte le conversazioni è stato garantito l'anonimato e previa autorizzazione per tale ricerca da parte del Dipartimento di Ricerca e Sviluppo di MEDE. I campioni sono stati per lo più identificati da MGRM attraverso i loro contatti con un certo numero di scuole e studenti con varianti di genere. Uno Strumento di Valutazione della Politica è stato utilizzato in varie interviste qualitative con le parti interessate rilevanti, tra cui bambini e giovani trans, varianti di genere e intersessuali; elementi della comunità scolastica e funzionari di MEDE.

Nonostante l'accoglienza generale della politica, il feedback di tutte le parti interessate e i singoli incontri hanno espresso una certa preoccupazione per la sua effettiva attuazione a livello scolastico. Queste preoccupazioni includono frequenti casi di bullismo legato alle persone LGTBIQ, atteggiamenti di educatori e genitori e mancanza di capacità professionale. Tutti gli intervistati hanno ribadito la necessità che la politica raggiunga una comunità più ampia affinché sia veramente efficace all'interno dell'ambiente scolastico, sottolineando il ruolo della scuola nell'agire come educatrice sociale. Le raccomandazioni pratiche volte a rafforzare la politica e la sua attuazione sono di particolare interesse in questo studio. Questa ricerca è una valutazione.

- **Fonte:** https://aditus.org.mt/Publications/transgendervariantintersexreport_29022016.pdf

CONCLUSIONE

Abbracciare la diversità e promuovere l'uguaglianza di genere sia sul posto di lavoro che nel luogo di studio non è solo un imperativo morale, ma anche

un vantaggio strategico per le organizzazioni e le istituzioni educative. Riconoscendo il valore della diversità e promuovendo un ambiente inclusivo, i datori di lavoro e le istituzioni possono sbloccare numerosi vantaggi, tra cui l'accesso a nuove prospettive, una maggiore innovazione, migliori prestazioni, maggiore soddisfazione degli studenti e tassi di abbandono ridotti. Tuttavia, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere richiede un approccio globale che consideri le identità intersecanti, come le caratteristiche di razza, etnia, disabilità, età e credo. Per formulare un solido piano per l'uguaglianza di genere che incorpori integrazione ed intersezionalità sia sul posto di lavoro che nel luogo di studio, si possono prendere in considerazione i seguenti suggerimenti pratici:

1. Condurre un'Analisi Intersezionale: inizia conducendo un'analisi approfondita della tua organizzazione o istituzione educativa per comprendere le sfide uniche affrontate dagli individui che appartengono a più gruppi emarginati. Questa analisi dovrebbe esaminare le dimensioni intersecanti di genere, razza, etnia, disabilità, età e caratteristiche di credo. Ciò aiuterà a identificare le barriere e le disuguaglianze specifiche che devono essere affrontate sia sul posto di lavoro che nel luogo di studio.

2. Sviluppare Politiche e Pratiche Inclusive: progetta politiche e pratiche che diano priorità alla diversità e all'inclusività sia sul posto di lavoro che nel luogo di studio. Prendi in considerazione misure di attuazione, quali processi di assunzione e ammissione inclusivi, rappresentanza diversificata nelle posizioni di dirigenza, diversità dei programmi di studio, metodi di insegnamento inclusivi, modalità di studio flessibili e alloggi per studenti o dipendenti con disabilità. Garantisci che queste politiche e pratiche affrontino esplicitamente le identità intersecanti degli individui per promuovere pari opportunità per tutti.

3. Fornire Formazione Intersezionale: offri programmi di formazione che istruiscano dipendenti, educatori e studenti sul concetto di intersezionalità e sulla sua importanza nella creazione di un ambiente inclusivo. Queste sessioni di formazione dovrebbero promuovere la consapevolezza di pregiudizi, stereotipi e pratiche discriminatorie che possono colpire individui con identità intersecanti. Fornisci strumenti pratici e strategie per mitigare questi pregiudizi e promuovere una cultura di inclusione sia sul posto di lavoro che nel luogo di studio.

4. Stabilire Reti di Supporto e Gruppi di Risorse per Studenti/Dipendenti: crea reti di supporto e gruppi di risorse per studenti/dipendenti che soddisfino le esigenze specifiche di individui con identità intersecanti sia sul posto di lavoro che nel luogo di studio. Questi gruppi possono fornire uno spazio sicuro in cui studenti e dipendenti possono connettersi, condividere esperienze e supportarsi a vicenda. Possono anche fungere da preziose piattaforme per sensibilizzare, sostenere il cambiamento e influenzare le politiche organizzative o istituzionali.

5. Rivedere e Adattare le Pratiche Organizzative o Istituzionali: rivedi e valuta regolarmente le pratiche, le politiche e le procedure organizzative o istituzionali per garantire che siano in linea con i principi di uguaglianza di genere, diversità e intersezionalità. Identifica le aree che potrebbero inavvertitamente perpetuare le disuguaglianze e apporta le modifiche necessarie per promuovere l'inclusività. Ciò potrebbe includere la revisione del contenuto del curriculum per riflettere prospettive diverse, affrontare i pregiudizi nella classificazione o nella valutazione delle prestazioni e attuare programmi di tutoraggio e sponsorizzazione per studenti o dipendenti con identità intersecanti.

6. Impegnarsi in Partenariati e Collaborazioni: collabora con organizzazioni esterne, istituzioni accademiche e gruppi comunitari specializzati in diversità, intersezionalità e uguaglianza di genere. L'impegno in partenariati può fornire l'accesso a preziose competenze, risorse e buone pratiche che possono rafforzare il Piano per l'Uguaglianza di Genere e garantirne l'efficacia sia sul posto di lavoro che nel luogo di studio.

7. Comunicare e Monitorare i Progressi: comunica l'impegno dell'organizzazione o dell'istituzione nei confronti dell'uguaglianza di genere, della diversità e dell'intersezionalità condividendo regolarmente progressi, risultati e sfide con dipendenti, studenti, parti interessate e pubblico in generale. Riporta in modo trasparente gli indicatori chiave, come la rappresentanza e i tassi di fidelizzazione degli individui con identità intersecanti, per dimostrare la responsabilità e incoraggiare il miglioramento continuo sia sul posto di lavoro che nel luogo di studio.

Incorporando questi suggerimenti pratici in un Piano per l'Uguaglianza di Genere, le organizzazioni e le istituzioni educative possono integrare efficacemente la diversità e l'intersezionalità. Questo approccio garantirà che gli

sforzi per l'uguaglianza di genere si estendano oltre una singola attenzione al genere e si occupino attivamente delle esperienze e le sfide uniche affrontate da individui con identità intersecanti sia sul posto di lavoro che nel luogo di studio. Promuovendo ambienti inclusivi ed equi che valorizzino e sostengano tutti i dipendenti e gli studenti, le organizzazioni e le istituzioni educative possono prosperare, attrarre talenti diversi, promuovere l'innovazione e contribuire a una società più giusta e inclusiva.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Anil, M., 2022a, Importance of Diversity in the Workplace & Ways of Improving it [HR Shelf], (trad. it. *Importanza della Diversità sul Posto di Lavoro & Modi per Migliorarla*), [Scaffale HR], [Online]. Disponibile: <https://hrshelf.com/importance-of-diversity-in-the-workplace/> [12 giugno 2023].
- Anil, M., 2022b, *What is Workforce Diversity - Types, Benefits & Challenge* (trad. it. *Cos'è la diversità della forza lavoro: tipologie, vantaggi e sfide*) [Scaffale HR], [Online]. Disponibile: <https://hrshelf.com/workforce-diversity/> [9 giugno 2023].
- Bertrand, M. e Hallock, KF (2001). *The gender gap in top corporate jobs*. (trad. it. *Il divario di genere nelle posizioni di vertice delle aziende*). *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1), 3-21.
- Redattori di Biography.com. (2022 - ultimo aggiornamento), Marsha P. Johnson, [Biografia], [Online]. Disponibile: <https://www.biography.com/activist/marsha-p-johnson> [13 aprile 2023]
- Blau, FD e Kahn, LM (2017). *The gender wage gap: Extent, trends, and explanations*. (trad. it. *Il divario salariale di genere: portata, tendenze e spiegazioni*). *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Cornish, M. (2013), *10 Ways to Close Ontario's Gender Pay Gap*, (trad. it. *10 modi per colmare il divario retributivo di genere dell'Ontario*), [Canadian Center for Policy Alternatives], [Online]. Disponibile: https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Ontario%20Office/2013/04/10Ways_to_close_ON_Gender_paygap.pdf [19 giugno 2023]
- Divisione di Pianificazione e Politica Aziendale NSERC, 2017, *Donne nella Scienza e Ingegneria in Canada* [Consiglio per la ricerca in scienze naturali e ingegneria del Canada], [Online]. Disponibile: https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/Reports-Rapports/WISE2017_e.pdf [14 aprile 2023]

- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. (trad. it. *Demarginare l'intersezione tra razza e sesso: una critica femminista nera alla dottrina antidiscriminatoria, alla teoria femminista e alla politica antirazzista*). *Forum legale dell'Università di Chicago*, 139-167.
- Cutajar, J. (2021). *The imbrication of gender and nationality where the pay gap is concerned: the case in Malta* (trad. it. *La combinazione di genere e nazionalità per quanto riguarda il divario retributivo: il caso di Malta*). In A. Ssjostedt, K. Giritli-Nygren e M. Fotaki (a cura di), *Working Life and Gender Inequality: Intersectional Perspectives and the Spatial Practice of Peripheralization* (trad. it. *Vita Lavorativa e Disuguaglianza di Genere: Prospettive Intersezionali e Pratica Spaziale della Periferizzazione*) (pagg. 135-155). Gruppo Routledge, Taylor e Francis.
- Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, V. e Prince, S., (2020), *Diversity Wins: How Inclusion Matters*, (trad. it. *La diversità vince: Quanto Conta L'inclusione*), [McKinsey & Company], [Online]. Disponibile: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters> [13 aprile 2023]
- England, P. (2010). *The gender revolution: Uneven and stalled*. (trad. it. *La rivoluzione di genere: Irregolare e in fase di stallo*). *Gender & society*, 24(2), 149-166.
- Garrison, S., 2018. *On the limits of "trans enough": Authenticating trans identity narratives*. (trad. it. *Sui limiti dell'"abbastanza trans": Autenticazione delle narrazioni sull'identità trans*). *Gender e society*, 32(5), pp.613-637.
- Gascoigne, A., Griffiths, S., Kubalcikova, P., Shenai, G. e Wright, C., 2022, *Repairing the broken rung on the career ladder for women in technical roles* (trad. it. *Riparare il piolo rotto sulla scala della carriera per le donne in ruoli tecnici*) [McKinsey & Company], [Online]. Disponibile: <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/repairing-the-broken-rung-on-the-career-ladder-for-women-in-technical-ruoli#/> [12 giugno 2023]
- Glassdoor, 2019, *Studio sulla diversità & l'inclusione 2019* [Ricerca economica di Glassdoor], [Online]. Disponibile: <https://www.glassdoor.com/about-us/app/uploads/sites/2/2019/10/Glassdoor-Diversity-Survey-Supplement-1.pdf> [12 giugno 2023]
- Goldin, C. (2014). *A grand gender convergence: Its last chapter*. (trad. it. *Una grande convergenza di genere: Il suo ultimo capitolo*). *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.

- Greer, T.W. e Carden, L.L. (2021) *Exploring the gender wage gap among project managers: A multi-national analysis of human capital and national policies*, (trad. it. *Esplorare il divario salariale di genere tra project manager: un'analisi multinazionale del capitale umano e delle politiche nazionali*), *Internazionale journal of project management*, 39(1), pp. 21–31.
- He, J. e Kaplan, S., 2017, *The debate about quotas* (trad. it. *Il dibattito sulle quote*) [Genere ed economia], [Online]. Disponibile: <https://www.gendereconomy.org/the-debate-about-quotas/> [09 giugno 2023]
- Hunt, V., Layton, D. e Prince, S., 2015, *Diversity Matters* (trad. it. *La diversità conta*) [McKinsey & Company], [Online]. Disponibile: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.pdf> [12 giugno, 2023]
- Johns, M. (2013), *Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organisational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions* (trad. it. *Rompere il Soffitto di Vetro: Barriere Strutturali, Culturali e Organizzative che Impediscono alle Donne di Raggiungere Posizioni Senior ed Executive*) [AHIMA], [Online]. Disponibile: <https://bok.ahima.org/doc?oid=301230> [14 aprile 2023]
- Sito ufficiale di Laverne Cox, [Online]. Disponibile: <https://lavernecox.com/> [13 aprile 2023]
- Lebuhn, E., 2015, Biografia di May Ayim [Ohio State University], [Online]. Disponibile: <https://u.osu.edu/berlin2798mayayim/2015/05/17/biography/> [19 giugno 2023].
- Lee, S., 2020, *Benefits of diversity in the workplace* (trad. it. *Vantaggi della diversità sul posto di lavoro*) [Culture Amp], [Online]. Disponibile: <https://www.cultureamp.com/blog/benefits-diversity-in-workplace> [09 giugno 2023].
- Milem, JF (2002), *The Educational Benefits of Diversity: Evidence from Multiple Sectors* (trad. it. *I Vantaggi Educativi della Diversità: Evidenze da Molteplici Settori*) [ResearchGate], [Online]. Disponibile: https://www.researchgate.net/publication/238506813_The_Educational_Benefits_of_Diversity_Evidence_from_Multiple_Sectors [14 luglio 2023]
- Morelli, C. J. e Seaman, P.T. (2016) *The Living Wage: An Economic Geography Based Explanation for a Policy for Equality*, (trad. it. *Il Salario Minimo: una Spiegazione Basata sulla Geografia Economica per una Politica per l'Uguaglianza*),

Social Policy and Society. Cambridge University Press, 15(4), pp. 589–605.
Doi:10.1017/S1474746415000482.

- New York Times. (2021, 24 giugno). Marsha P. Johnson, Pioniera e Attivista Transgender, Ottiene il Suo Monumento (<https://www.nytimes.com/2021/06/24/nyregion/marsha-p-johnson-monument.html>)

- Noland, M., Moran, T. H. e Kotschwar, B. (2016). *Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey.* (trad. it. *La diversità di genere è redditizia? Evidenze da un sondaggio globale*). Peterson Institute for International Economics, documento di lavoro n.16-3.

- NATIONAL PUBLIC RADIO. (2015, 5 ottobre). Grace Lee Boggs, attivista e filosofa di Detroit, muore a 100 anni, [Online]. Disponibile: <https://www.npr.org/2015/10/05/446528909/grace-lee-boggs-detroit-attivista-and-philosopher-dies-at-100> [13 aprile 2023]

- Oelez, M., Olney, S. e Tomei, M. (2013). *Equal Pay: An Introductory Guide* (trad. it. *Parità Retributiva: una Guida Introduttiva*) [Organizzazione Internazionale del Lavoro], [Online]. Disponibile: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf [19 giugno 2023]

- Ogunniyi, O.R., Alatise, M.A. e Abiodun, O.F. (2019) *Gender inequality and female accountants' career progression in Nigeria* (trad. it. *Disuguaglianza di genere e progressione di carriera delle donne contabili in Nigeria*), *Gender & Behaviour*, 17(4), pp. 14068–14081.

- Plasman, R. e Salimata Sissoko N. (2005) *Comparing apples with oranges: revisiting the gender wage gap in an international perspective* (trad. it. *Confrontare le mele con le arance: rivisitare il divario salariale di genere in una prospettiva internazionale*), IDEAS serie di documenti di lavoro di RePEc, 2005.

- Powell, A., Bagilhole, B. e Dainty, A. (2009). *How women engineers do and undo gender: Consequences for gender equity.* (trad. it. *Come le donne ingegnere fanno e disfano il genere: Conseguenze per l'equità di genere*). *Gender, Work & Organization*, 16(4), 411-428.

- Redmond, P. e Mcguinness, S. (2019) *The Gender Wage Gap in Europe: Job Preferences, Gender Convergence and Distributional Effects* (trad. it. *Il Divario Salariale di Genere in Europa: Preferenze Occupazionali, Convergenza di Genere ed Effetti Distributivi*), *Bollettino di economia e statistica di Oxford*, 81(3), pp. 564–587.

- Riegle-Crumb, C. e Humphries, M. (2012). *Exploring bias in maths teachers' perceptions of students' ability by gender and race/ethnicity* (trad. it. *Esplorando i pregiudizi nella percezione degli insegnanti di matematica delle capacità degli studenti in base al genere e alla razza/etnia*). *Gender & Society*, 26(2), 290-322.
- Salem, S. (2014, 17 aprile). *Decolonial Intersectionality and a Transnational Feminist Movement fighting for decolonial, intersectional feminism in the academy*. (trad. it. *Intersezionalità Decoloniale e Movimento Femminista Transnazionale che lotta per il femminismo decoloniale e intersezionale in accademia*). *Feminist Wire*, [in linea]. Disponibile: <https://thefeministwire.com/2014/04/decolonial-intersectionality/> [13 aprile 2023]
- Shreeves, R. e Boland, N., 2021, *Women in politics in the EU* (trad. it. *Donne in politica nell'UE* [Parlamento Europeo] [Online]. Disponibile: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689345/EPRS_BRI\(2021\)68934_5_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689345/EPRS_BRI(2021)68934_5_EN.pdf) [09 giugno 2023].
- Stuart Wells, A., Fox, L. e Cordova-Cobo, D., 2016, *How Racially Diverse Schools and Classrooms Can Benefit All Students* (trad. it. *Come Scuole e Aule Razzialmente Diversificate possono Beneficiare Tutti gli Studenti*) [The Century Foundation] [Online]. Disponibile: <https://tcf.org/content/report/how-racially-diverse-schools-and-classrooms-can-benefit-all-studenti/> [19 settembre 2023].
- The Guardian: La discriminazione sull'età è una questione sessista – e il posto di lavoro deve affrontarla urgentemente, [Online]. Disponibile: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/feb/25/ageism-sexist-issue-workplace-older-women-employers> [13 aprile 2023]
- The Guardian: Il divieto francese del velo musulmano viola la libertà religiosa, afferma l'ONU, [Online]. Disponibile: <https://www.theguardian.com/world/2021/mar/02/french-ban-on-muslim-headscarves-violates-religious-freedom-un-says> [13 aprile 2023]
- The New Yorker: Grace Lee Boggs e la Prossima Rivoluzione Americana, [online]. Disponibile: <https://www.newyorker.com/magazine/2015/06/29/we-are-the-leaders-weve-been-waiting-for> [13 aprile 2023]
- Time: Laverne Cox sull'Intersezione tra Identità Transgender e Razza, [Online]. Disponibile: <https://time.com/3626634/laverne-cox-interview/> [13 aprile 2023]

- United Nations Women, Norme e Standard Globali: Emancipazione Economica [online]. Disponibile: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/global-norms-and-standards> [13 aprile 2023]
- World Economic Forum, Il Futuro dei Lavori Report 2023, [Online]. Disponibile: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf [13 aprile 2023]
- Zhao, D., 2019, *Increasing investment in Diversity & Inclusion: Evidence from the growing job market* (trad. it. *Aumentare gli investimenti nella Diversità e inclusione: Evidenze dal mercato del lavoro in crescita*) [Glassdoor Economic Research], [Online]. Disponibile: <https://www.glassdoor.com/research/diversity-inclusion-jobs/> [12 giugno 2023]

Questo progetto è stato fondato con il supporto della Commissione Europea. Questa pubblicazione riflette unicamente il punto di vista dei suoi autori e la Commissione non può essere considerata responsabile per qualunque uso che venga fatto delle informazioni contenute al suo interno.

I contenuti di questo report sono disponibili ai sensi della Licenza Internazionale Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY-SA 4.0).

