



Diversity Management

Nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari

Atti del Convegno, Università degli Studi di Napoli Federico II (Napoli, 5-6 dicembre 2019)

a cura di *Francesca Galgano* e *Maria Sarah Papillo*



Università degli Studi di Napoli Federico II
Cultura delle differenze
Diritto, conoscenza, formazione

3

Culture of diversity
Law, science, education

Created and edited by
Francesca Galgano Concetta Giancola Francesca Marone

This series aims to contribute to a critical understanding of social, cultural and gender discrimination, targeting primarily on the results of the most recent in-depth research regarding diversity in a transdisciplinary perspective. Particular attention will be given to the socio-economic and legal aspects – as well as their outcome – related to education and science, in order to promote within the various spheres of society, greater awareness of and respect for equal opportunities.

Cultura delle differenze
Diritto, conoscenza, formazione

Creata e diretta da
Francesca Galgano Concetta Giancola Francesca Marone

La collana intende fornire un contributo scientifico alla comprensione critica delle discriminazioni sociali, culturali e di genere, con l'obiettivo innanzitutto di divulgare i risultati delle più recenti indagini sui temi dell'inclusione sociale e della cultura delle differenze in prospettiva inter- e transdisciplinare. Particolare attenzione sarà rivolta poi agli aspetti socio-economici e giuridici – nonché alle loro ricadute – nell'ambito della formazione e dello sviluppo della conoscenza, al fine di promuovere entro i vari settori della società maggiore consapevolezza delle problematiche dell'uguaglianza dei diritti e del rispetto delle pari opportunità.

Comitato scientifico

Scientific Committee

Emma Buondonno, Univ. Napoli Federico II
Francesca di Lella, Univ. Napoli Federico II
José González-Montegudo, Univ. Siviglia
Irina Evgenievna Kalabikhina, Univ. Statale Mosca Lomonosov
Olga Anatolyevna Khasbulatova, Univ. Statale Ivanovo
Francesca Lamberti, Univ. Lecce
Marianosa Anna Beatrice Melone, Univ. Campania L. Vanvitelli
Giuseppina M. Oliviero Niglio, Univ. Campania L. Vanvitelli
Federico Putaturo Viscido, Univ. Napoli Federico II
Rosabel Roig Vila, Univ. Alicante
Luigi Maria Sicca, Univ. Napoli Federico II
Fabrizio Manuel Sirignano, Univ. Napoli Suor Orsola Benincasa
Stefania Torre, Univ. Napoli Federico II
Simonetta Ulivieri, Univ. Firenze
Rossana Valenti, Univ. Napoli Federico II

Comitato di redazione

Editorial Board

Marinella Rotondo con Francesca Buccini, Carla Cimmino,
Aldo Del Monte, Maria Sarah Papillo, Arianna Petillo, Cesare Pozzuoli,
Maria Romano, Pierluigi Romanello.

Diversity Management

Nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari

Atti del Convegno
Università degli Studi di Napoli Federico II
Napoli, 5-6 dicembre 2019

a cura di
Francesca Galgano, Maria Sarah Papillo

Federico II University Press



fedOA Press

Diversity Management : nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari /
a cura di Francesca Galgano, Maria Sarah Papillo. – Napoli : FedOAPress, 2020.
272 p. : ill. ; 21 cm. – (Cultura delle differenze : diritto, conoscenza, formazione ; 3). –
Sul frontespizio: Atti del Convegno Università degli Studi di Napoli Federico II, Napoli, 5-6 dicembre 2019.

Accesso alla versione elettronica:
<http://www.fedoabooks.unina.it>

ISBN: 978-88-6887-076-8

DOI: 10.6093/ 978-88-6887-076-8

In copertina: Collage delle foto dell'archivio personale di Luisa Festa, che ne ha gentilmente concesso l'uso.

La pubblicazione avviene con il contributo del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” dell'Università degli Studi di Napoli Federico II.

Editing: Carla Cimmino, Arianna Petillo, Pierluigi Romanello

© 2020 FedOAPress - Federico II University Press
Università degli Studi di Napoli Federico II
Centro di Ateneo per le Biblioteche “Roberto Pettorino”
Piazza Bellini 59-60
80138 Napoli, Italy
<http://www.fedoapress.unina.it/>
Published in Italy
Prima edizione: giugno 2020
Gli E-Book di FedOAPress sono pubblicati con licenza
Creative Commons Attribution 4.0 International

I volumi pubblicati nella presente collana sono sottoposti a doppio referaggio cieco (*double blind peer review*)



**Comitato Unico di Garanzia
Università degli Studi di Napoli Federico II**

Un altro tassello del *Progetto Trotula* avviato oramai da diversi anni dal C.U.G. dell'Università degli Studi di Napoli Federico II: dopo il Convegno Nazionale che ha riunito gli Organismi di parità universitari di tutta Italia, organizzato a dicembre 2019, ne pubblichiamo ora gli Atti, che abbiamo voluto fossero tempestivi, data la stringente attualità dei temi, alcuni dei quali (come ad esempio il lavoro a distanza o l'impegno profuso in ambito sanitario) persino cruciali nell'emergenza Covid-19, che sta affrontando l'Italia.

Consci che si tratta soltanto di un primo passo nello svolgimento di un percorso che sarà lungo, siamo felici di presentare qui le tante voci di una Comunità universitaria – che si interroga con il territorio sulle diverse modulazioni della cultura delle differenze, attuali e future – serie, pronte, appassionate, consapevoli.

Francesca Galgano
Napoli, maggio 2020

SEGRETERIA SCIENTIFICA
CUG Federico II Napoli:
prof.ssa Francesca Galgano,
prof.ssa Concetta Giancola
C.P.O.:
prof.ssa Patrizia Tomio

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA
CUG Federico II Napoli:
dott. Edoardo Pinto
dott.ssa Marinella Rotondo
dott. Aldo Del Monte
cug@unina.it
C.P.O.:
dott.ssa Donatella Pifffer
cpo@unitn.it

PROGETTO GRAFICO
dott.ssa Stefania Grasso,
CSI Federico II Napoli



Immagine in copertina: My Fair Lady di Wictor Sadowski

Con il patrocinio di:



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



CITTÀ METROPOLITANA
DI NAPOLI
QUESTA INIZIATIVA E' CONTRO
IL SISTEMA DI CAMORRA



2019 Convegno Nazionale

Diversity Management

*Nuove frontiere dell'inclusione e
sfide per i CUG universitari*



Napoli, 5 - 6 dicembre 2019



GIOVEDÌ 5 DICEMBRE 2019

Edificio Storico, Corso Umberto I, 40

AULA PESSINA

**Ore 8.45 Accoglienza e registrazione partecipanti
ore 9.00 Saluti istituzionali**

Gaetano Manfredi, Magnifico Rettore Università degli Studi di Napoli Federico II, Presidente CRUI

Patrizia Tomio, Presidente Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane

Domenica Marianna Lomazzo, Consigliera di Parità della Regione Campania

Isabella Bonfiglio, Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Napoli

Sandro Staiano, Direttore del Dipartimento di Giurisprudenza Università degli Studi di Napoli Federico II

Concetta Giancola, Presidente CUG Università degli Studi di Napoli Federico II

Ore 10.15 Apertura dei lavori

Conference Chair: *Domenica Marianna Lomazzo, Consigliera Parità Regione Campania*

Relazione introduttiva: *Annamaria Poggi, Università degli Studi di Torino*

Ore 10.45 – 11.45 - I SESSIONE: Diversity Management: approcci teorici e disciplinari

Conference Chair: *Patrizia Tomio, Presidente C.P.O.*

Brunella Casalini, Università degli Studi di Firenze

Rita Biancheri, Università degli Studi di Pisa

Paolo Valerio, Presidente Osservatorio Nazionale Identità di Genere

Dibattito

Ore 11.45 Pausa caffè

Ore 12.00 - 13.45

Valeria Fili, Università degli Studi di Udine

Alberto Tampieri, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Luigi Maria Sicca, Università degli Studi di Napoli Federico II

Paola Sdao, Università degli Studi della Calabria

Chiara Ghislieri, Università degli Studi di Torino

Dibattito

Ore 14.00 Light lunch

AULA PESSINA

Ore 15.00 – 16.20 II SESSIONE: Tipologia della diversità e forme di inclusione

Conference Chair: *Caterina Arcidiacono, Consigliera di Fiducia Università degli Studi di Napoli Federico II*

Maria D'Arienzo, Università degli Studi di Napoli Federico II

Maria Camilla Spena, Università degli Studi di Napoli Federico II

Giorgio Sclip, Università degli Studi di Trieste

Fabio Corbisiero, Ilaria Marotta, Università degli Studi di Napoli Federico II

Dibattito

Ore 16.30 Pausa caffè

Ore 16.45 – 18.00

Francesca di Lella, Università degli Studi di Napoli Federico II

Tullia Russo, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Ludovico Verde, Vice Presidente Ass. Amigay

BIBLIOTECA GUARINO

Ore 15.00 – 16.20 III SESSIONE: Gender diversity

Conference chair: *Renata Kodilja, Comitato di Presidenza C.P.O.*

Maria Carmela Agodi, Ilenia Picardi, Università degli Studi di Napoli Federico II

Tindara Addabbo, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Luisa Pulejo, Università degli Studi di Messina

Francesca Marone, Università degli Studi di Napoli Federico II

Maria Ludovica Genna, Domenico Crea, AORN Cardarelli, Osservatorio Sanitario di Napoli

Dibattito

Ore 16.30 Pausa caffè

Ore 16.45 – 17.35

Gitusy Sica, Università degli Studi di Napoli Federico II

Maria Esposito, Presidente CUG ASL Napoli 1

Annamaria Schena, Pres. Ass. DinAmiche Napoli

Dibattito

Ore 17.50 – 18.05

Patrizia Tomio, Renata Kodilja

Ore 20.30 Cena sociale

VENERDÌ 6 DICEMBRE 2019

Centro Congressi Partenope, Via Partenope 36

SALA A

Ore 9.00 – 10.45 IV SESSIONE: Buone pratiche

Conference chair: *Simona Marino, già Delegata alle Pari Opportunità Comune di Napoli*

Antonella Liccardo, Università degli Studi di Napoli Federico II

Maria Rosaria Pelizzari, Università degli Studi di Salerno

Annalisa Amodeo, Università degli Studi di Napoli Federico II

Alessia Tuselli, Università degli Studi di Trento

Francesca Torelli, Consigliera di Fiducia Università di Venezia Ca' Foscari

Dibattito

Ore 10.45 Pausa caffè

Ore 11.00 Tavola rotonda: **Esperienze**

Conference chair: *Luisa Festa, Regione Campania*

Partecipano: *Ciro Nesci (Associazione Pianoterra Onlus),*

Annamaria Falconio, Ada Quirino, Fabiola Jervolino

(Club Inner Wheel Napoli), Immacolata Troianiello

(Ordine degli Avvocati Napoli), Giovanna Acampora

(CUG CNR), Clara Imperatore (CUG Ordine dei Medici

Napoli), Angela Gargano (Coordinamento Napoletano

Donne nella Scienza)

Ore 12.15 Conclusioni

Concetta Giancola, Presidente CUG Università degli Studi

di Napoli Federico II

Patrizia Tomio, Presidente C.P.O.

Ore 13:00 – 15.00 Assemblea Conferenza Nazionale degli

Organismi di Parità delle Università italiane (solo per gli

aderenti alla Conferenza).

Indice

Concetta Giancola, <i>Buone pratiche del C.U.G. dell'Università di Napoli Federico II</i>	11
---	----

Saluti

Domenica Marianna Lomazzo, <i>Dopo la Direttiva 2/2019</i>	19
Isabella Bonfiglio, <i>Qual è l'attività più difficile da svolgere per un'organizzazione?</i>	23

Relazione introduttiva

Annamaria Poggi, <i>Gli organismi di parità nel contesto delle politiche costituzionali sull'uguaglianza sostanziale</i> ...	29
--	----

Sezione 1. Profili teorici

Patrizia Tomio, <i>Uguaglianza e differenze, tra sfide e opportunità</i>	41
Fabrizio Mezza, Cristiano Scandurra, Luigi Maria Sicca, Paolo Valerio, <i>Intersezionalità, ricerca psicosociale e Diversity Management</i>	53
Antonella Liccardo, <i>Il Bilancio di Genere degli Atenei Italiani alla luce delle Linee Guida CRUI</i>	67
Rita Biancheri, <i>La valorizzazione delle differenze per il benessere organizzativo e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in ottica di genere</i>	79
Francesca Marone, <i>Pari opportunità e cultura delle differenze nei contesti universitari: metodologie formative di genere e prospettive pedagogiche</i>	89

Tindara Addabbo, Luisa Pulejo, <i>Il Bilancio di Genere nelle Università e il ruolo dei C.U.G. universitari</i>	101
Maria Camilla Spena, <i>Diversity Management: verso una nuova strategia per l'inclusione e la parità di genere nel sistema accademico italiano</i>	113
Maria d'Arienzo, <i>Appartenenza religiosa e diversità di genere nel contesto universitario</i>	137
Francesca Di Lella, <i>La tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni</i>	145
Giovanna Acampora, <i>Diversità e inclusione. Il Talento non ha barriere</i>	155

Sezione 2. Esperienze

Fabio Corbisiero, Ilaria Marotta, <i>Diversity on the Job: buona prassi di inclusione lavorativa nella città di Napoli</i> ...	165
Tullia Russo, <i>L'inclusione LGBT+ nelle università italiane nel biennio 2018-2020: politiche e misurazione</i>	183
Maria Rosaria Pelizzari, <i>Il progetto Re&I PEERS dell'Università di Salerno e l'attuazione di Piani di Uguaglianza di Genere nelle organizzazioni di ricerca</i>	197
Paola Sdao, <i>Women's Empowerment and Leadership in Academia: a case study</i>	211
Anna Lisa Amodeo, Concetta Esposito, <i>University Climate. Misurare e monitorare l'inclusione delle minoranze LGBT+ nei contesti universitari</i>	227

Sezione 3. Discussione

Luisa Festa, <i>Sulla conciliazione tempi di vita e di lavoro</i>	239
Alberto Tampieri, <i>Prevenzione e rimozione delle discriminazioni: la Direttiva 2/2019 e il ruolo del C.U.G.</i>	247
Maria Esposito, <i>Il C.U.G. nella Direttiva 2/2019 tra programmazione strutturata e forma giuridica di comitato</i>	252
Ciro Nesci, <i>Responsabilità sociale e welfare di secondo livello. L'esperienza di Pianoterra</i>	256
Ludovico Verde, <i>Diversity Management e Personale LGBTI</i>	260
Anna Maria Falconio Di Trapani, Ada Quirino, <i>Gestione delle diversità e inclusione</i>	267
Maria Ludovica Genna, Domenico Crea, <i>Diversity Management nel Sistema Sanitario Nazionale: futuro o chimera?</i>	269

Concetta Giancola

Buone pratiche del C.U.G. dell'Università di Napoli Federico II

Introduzione

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) dell'Università di Napoli Federico II ha ospitato in ateneo il Convegno Nazionale “Diversity Management. Nuove frontiere dell'inclusione e sfide per C.U.G. universitari”. Il Convegno, promosso in collaborazione con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, si è tenuto il 5 e 6 dicembre 2019. Una due giorni in cui la discussione si è concentrata sugli aspetti giuridici, sociali, psicologici del tema.

Nelle relazioni sono stati toccati i diversi aspetti delle tematiche di interesse dei C.U.G., dalla parità nel contesto delle politiche costituzionali sull'uguaglianza sostanziale, alla valorizzazione delle differenze per il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, alla prevenzione e rimozione delle discriminazioni.

Per quanto attiene la declinazione delle azioni del C.U.G. dell'ateneo federiciano relative al Diversity Management, esse si inseriscono nell'ambito delle tre macroaree, diffusamente riconosciute in ambito nazionale e internazionale. La prima è relativa alla formazione/informazione interna e sul territorio per la promozione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità. La seconda concerne la promozione del benessere organizzativo con particolare riferimento alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio all'interno della comunità universitaria. Infine, la terza macroarea riguarda il contrasto ai fenomeni di discriminazione al fine di realizzare piena integrazione nella comunità universitaria, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità. Per un approfondimento sul tema del Diversity Management si rimanda a testi specifici (Barabino *et al.*, 2001; Bombelli, 2004; Buemi *et al.*, 2015).

Formazione/informazione in tema di pari opportunità

Nell'ambito della formazione/informazione particolare attenzione è rivolta alla comprensione delle radici culturali che sono alla base della discriminazione di genere, nelle sue varie declinazioni fisica, morale, economica e psicologica. Il C.U.G. si impegna a contrastare tutte quelle dinamiche che causano discriminazioni all'interno dei luoghi di lavoro dell'ateneo e delle organizzazioni in generale e che conducono al malessere psicologico della donna, che spesso si tramutano in malessere fisico e sovente sono legate allo stereotipo che il ruolo sociale e professionale delle donne sia subordinato a quello degli uomini.

Preziosa è la stretta collaborazione con lo Sportello Rosa e il C.U.G. dell'azienda universitaria ospedaliera universitaria, per poter sinergicamente offrire alla nostra comunità e a tutti i cittadini formazione, informazione e azioni positive volte al miglioramento dello stato di salute delle donne. Ovviamente, il Diversity Management non focalizza l'attenzione solo sulla presenza femminile all'interno delle organizzazioni, uno dei temi di cui si tratta più diffusamente, ma guarda all'inclusione delle diversità nelle sue varie declinazioni, tra le quali la disabilità, il diverso orientamento sessuale e l'identità di genere, di cui si occupa da anni il centro di ateneo SInAPSi (Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti) con cui il C.U.G. collabora. E proprio in collaborazione con

la Sezione Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze di SInAPSi, coordinata dalla prof.ssa Anna Lisa Amodeo e in collaborazione con i Servizi del Tutorato Specializzato, coordinati dal prof. Alessandro Pepino, delegato del rettore per la disabilità e DSA, è stato attivato il corso di formazione "Promuovere la cultura delle differenze. Un corso per una buona università." Si è trattato di un percorso di sensibilizzazione sui temi legati alle questioni sessuali e di genere pensato per il personale tecnico-amministrativo.

Inoltre, il C.U.G. promuove opportune collaborazioni anche con altre figure istituzionali dell'Ateneo, quali l'Osservatorio di Genere e Scienza, il Dottorato Mind, Gender and Language, il Master "Studi di genere, educazione alle differenze e politiche di uguaglianza", il Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza. Le collaborazioni esterne si esplicano con Enti locali e altre istituzioni territoriali, come la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane. Lo scopo evidente è di concordare linee comuni di azioni nella lotta alle discriminazioni e favorire le pari opportunità. In quest'ottica l'interazione con l'Osservatorio di Genere e Scienza dell'ateneo, istituito dal rettore nel 2018 nella giornata simbolica dell'otto marzo, che si propone di "individuare gli ostacoli per l'uguaglianza di genere nelle carriere scientifiche per trasformare in senso paritario il lavoro di ricerca". La collaborazione con l'Osservatorio è volta principalmente alla redazione del nuovo Bilancio di Genere, in accordo con la Direttiva 23

Maggio 2007 recante le Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (GU Serie Generale n.173 del 27-07-2007) e attenendosi a “Le linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani”, recentemente redatte dal Gruppo CRUI, la cui pubblicazione è consultabile al link: https://www2.cru.it/cru/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf.

Infine, meritevole di essere menzionato è un progetto di ricerca-azione, nell'ambito del quale è prevista la realizzazione del programma di mentoring per ricercatori e ricercatrici in fase iniziale del percorso di carriera accademica. Il programma, in via di attuazione, in collaborazione con la dott.ssa Ilenia Picardi e la prof.ssa Agodi, componenti del Dipartimento di Scienze Politiche e dell'Osservatorio di Genere e Scienza, riprende, ampliandolo, un progetto di mentoring già attuato in via sperimentale nel nostro ateneo e i cui risultati sono stati “messi a fuoco per ricostruire il funzionamento del mentoring come pratica di genere capace di decostruire i processi che producono disuguaglianza e produrre effetti trasformativi del contesto scientifico-accademico” (Ilenia Picardi, 2017).

Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

Partendo dal concetto che la salute di ogni persona e di una organizzazione sono strettamente in-

terconnessi, le azioni su cui il C.U.G. federiciano si è concentrato sono volte a intervenire sia sull'intera struttura organizzativa sia sul singolo individuo e sulla relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro e di studio. Quindi il moderno concetto di benessere riguarda non solo la sicurezza degli ambienti di lavoro, ma anche gli aspetti sociali e psicologici legati ai comportamenti della convivenza sociale. Altrettanto importanti sono la vivibilità dei luoghi di lavoro, relativamente agli edifici e agli spazi, oltre a un'agevole mobilità urbana per il raggiungimento degli stessi.

L'ateneo federiciano è dislocato su più sedi collocate in centro e in quartieri periferici della città. Da qui l'idea della realizzazione di un'applicazione software di Car-pooling, per superare l'inefficienza del trasporto pubblico regionale e diminuire l'impatto ambientale con un uso sostenibile delle auto private e al tempo stesso favorire la socializzazione tra i componenti dell'ateneo, rafforzando lo spirito di comunità universitaria. Inoltre, sempre nell'ottica di interpretare le esigenze della comunità universitaria, è avviato uno studio di fattibilità indirizzata all'istituzione di alcuni BabyPoint o Nursery a sostegno della genitorialità, dislocati in più sedi universitarie.

Uno studio di fattibilità era stato avviato dal C.U.G. anche in merito alla possibilità di lavoro a distanza o lavoro agile (Smart working) per brevi periodi e in situazioni particolari. Mentre scrivo il mondo intero sta affrontando la pandemia dovuta al virus SARS-Cov-2 e il lavoro a distanza si sta sperimentando obbligatoriamente per tutti i lavo-

ratori dell'ateneo. Sarà un banco di prova estremamente importante per poter rendere strutturale questo tipo di attività, anche in situazioni di non emergenza, per alcune tipologie di lavoratori.

Contrasto ai fenomeni di discriminazione

Le azioni volte al contrasto dei fenomeni di discriminazione sono dirette a scardinare gli stereotipi e i pregiudizi nei confronti di gruppi o minoranze, che inducono meccanismi di marginalizzazione, che sovente sfociano in aggressioni verbali o addirittura fisiche.

Un largo ventaglio di pregiudizi riguarda l'orientamento sessuale, per esempio la disapprovazione dei comportamenti e la messa alla berlina degli omosessuali, o la provenienza etnica, emblematico lo stereotipo che i rom sono tutti ladri o i romeni delinquenti, o ancora il colore della pelle, i migranti africani portatori di malattie. Altri stereotipi colpiscono gli anziani e i disabili, soprattutto i pregiudizi rispetto alla loro capacità di poter gestire le normali situazioni della vita quotidiana. Non ultimo il pregiudizio sulla provenienza territoriale, l'esempio italiano che etichetta i meridionali come fannulloni, rumorosi e poco inclini a seguire le regole e i settentrionali come stacanovisti, eccessivamente puntuali e noiosi.

L'università, sebbene sia il luogo della cultura per eccellenza, non è immune da queste visioni stereotipate. L'ateneo federiciano è stato uno

dei primi atenei a tutelare i diritti delle persone transgender, su richiesta del centro SInAPSi. Già un decennio fa il senato accademico ha deliberato che "per gli studenti in attesa dell'accoglimento della domanda di cambiamento di sesso da parte del Tribunale e del conseguente rettifica dello stesso da parte dell'Ufficio Anagrafe, il rilascio di un duplicato del libretto (nel quale far riportare il nome scelto in relazione al genere a cui sentono di appartenere)". Anche ora che il libretto cartaceo è stato abolito e la procedura avviene per via telematica è possibile attivare la carriera alias fino al conseguimento della laurea. Più recentemente la carriera alias è stata attivata anche per tutto il personale dell'ateneo, su richiesta congiunta del C.U.G. e di SInAPSi. Ciò consentirà alle persone in transizione di vivere in un ambiente sereno, con maggiore libertà, il tutto nello spirito di inclusione, valorizzazione delle differenze e libera espressione della propria personalità.

Lo sportello di ascolto

Il C.U.G. dell'ateneo si avvale di uno sportello di ascolto a cui tutta la comunità federiciano si può rivolgere, attraverso un contatto e-mail e in una condizione di massima riservatezza. Mediante lo sportello si attiva un percorso con una delle tre esperte psicologhe della commissione presieduta dalla Consigliera di Fiducia, prof.ssa Caterina Arcidiacono. Il Codice di Condotta dell'ateneo, in via

di revisione, definisce i compiti della Consigliera di Fiducia. I percorsi sono adeguati alla tipologia di situazione segnalata che può riferirsi a mobbing, stress lavorativo, discriminazioni o molestie, difficoltà personali e familiari.

In seguito all'emergenza relativa alla pandemia COVID-19 i servizi erogati dallo sportello C.U.G. sono stati allargati all'ascolto di coloro che si trovano psicologicamente in difficoltà, attraverso il rapporto, anche se a distanza, con persone esperte e altamente qualificate, avvalendosi di una collaborazione con l'Unità Psicologica dell'Emergenza del "Master in Psicologia dell'Emergenza: Percorsi di sviluppo di Comunità Resilienti", coordinata dalla prof.ssa Fortuna Procentese e con lo Sportello Rosa dell'Azienda Universitaria Policlinico, coordinato dalla dott.ssa Elisabetta Riccardi.

Specificamente, il supporto psicologico è stato inquadrato in quattro ampie tematiche, rese note tramite pubblicazione sul portale di ateneo (www.unina.it): "disagio connesso alla situazione di emergenza e post-emergenza COVID-19; difficoltà nella gestione di tempi e spazi individuali e familiari, in relazione all'attuazione delle forme di lavoro agili; situazioni di conflittualità in ambito familiare o nelle relazioni intime che, in considerazione dell'attuale situazione di quarantena, si sono amplificate e sono sfociate in varie forme di violenza (psicologica, economica, fisica, stalking); disagio connesso alla propria posizione lavorativa di personale medico e sociosanitario impegnato nella gestione dell'emergenza sanitaria".

Conclusioni

Il lavoro svolto dal C.U.G. è basato essenzialmente su azioni, sia interne che esterne all'ateneo, previste nel Piano di Azioni Positive. Alcune di queste hanno ottenuto un contributo economico da parte dell'amministrazione centrale, con cui si è stabilito un rapporto di proficua collaborazione. Pur tuttavia, l'iter burocratico per passare dal piano alle azioni è sovente farraginoso. In previsione della piena attuazione della nuova direttiva emanata dal Ministero della Pubblica Amministrazione (Dir. n. 2/2019) che prevede ampliamenti dei poteri dei C.U.G. all'interno delle università, ci si auspica che l'ateneo federiciano e in generale tutti gli atenei italiani possano munirsi di uffici di supporto ai C.U.G. per una veloce ed efficace realizzazione delle azioni positive.

Concetta Giancola

Dipartimento di Farmacia, Università degli Studi di Napoli Federico II

giancola@unina.it

Presidente del C.U.G. Università degli Studi di Napoli Federico II

cug@unina.it

Saluti

Domenica Marianna Lomazzo

Dopo la Direttiva 2/2019

Buongiorno a tutte e a tutti.

Desidero ringraziare la rete nazionale dei C.U.G. delle Università ed, ovviamente, la Presidente del C.U.G. dell'Università Federico II di Napoli, professoressa Concetta Giancola, per l'invito a partecipare a questo interessantissimo momento di riflessione e di approfondimento su argomenti che ci vedono impegnate in prima linea.

Ed è con grande onore che ho concesso il patrocinio morale dell'Ufficio della Consigliera regionale di Parità. Appassionante e proficuo sarà sicuramente condividere e mettere in sinergia le *best practises* che abbiamo realizzato e/o che abbiamo in programma, ognuna/o nel proprio territorio di riferimento. Consigliere di Parità e C.U.G., insieme, sicuramente possiamo fare la differenza nella costruzione di un contesto la cui organizzazione del lavoro, improntata al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, oltre a garantire pari diritti di cittadinanza per tutti/tutte, è, inevitabilmente, apportatrice di maggiore efficienza, di maggiore efficacia

delle azioni amministrative ed, evidentemente, anche di maggiore produttività.

È con questa consapevolezza che voglio condividere con voi alcune tra le azioni poste in essere nel territorio campano in collaborazione con il Tavolo Tecnico regionale dei C.U.G., che abbiamo istituito in Campania già nella primavera del 2019, e con la Rete regionale campana delle Consigliere di Parità. Insieme abbiamo organizzato un secondo Ciclo di Seminari In-Formativi: "Contrasto alle Discriminazioni sui luoghi di lavoro, promozione delle Pari opportunità, della Salute, della Sicurezza e del Benessere organizzativo nel lavoro delle PP.AA., alla luce della Direttiva 2/19".

La Direttiva 2/19, come è noto, procede alla definizione delle linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della Parità e delle Pari Opportunità, di cui al d.lgs.198/06, sostituendo la Direttiva 23 maggio 2007 ed aggiornando alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di

funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità e per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» di cui all'articolo 57 d.lgs. vo 165/01. Il decreto legislativo 150/09, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, riconosce, in aggiunta all'art. 7 del decreto legislativo n.165/01, la rilevanza del principio delle Pari Opportunità anche quale ambito di misurazione e di valutazione della performance organizzativa delle Amministrazioni Pubbliche (art. 8).

Gli adempimenti, introdotti dalla Direttiva 2/19, e le relative scadenze decorrono a partire dal 2020. A questo proposito è utile informare che, con l'obiettivo di rendere maggiormente fruibili le indicazioni della Direttiva 2/19, soprattutto da parte dei destinatari, cioè dei vertici delle amministrazioni, dei titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, dei dirigenti pubblici, di chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale, nonché dei Comitati unici di garanzia (C.U.G.) e degli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV), ho proceduto ad una semplificazione del suo contenuto corredata di alcune integrazioni ritenute necessarie ed agevolmente consultabile sul sito istituzionale della Regione Campania.

Il Ciclo dei Seminari, quindi, alla luce delle recenti indicazioni contenute nella Direttiva 2/19, si propone di fornire ai/alle componenti dei C.U.G., ai/alle Dirigenti ed agli Organismi di Parità della

PP.AA. un'ampia conoscenza del quadro normativo e giurisprudenziale esistente in materia di salute e sicurezza, di divieto delle discriminazioni e di promozione delle Pari Opportunità nei luoghi di lavoro delle PP.AA. con particolare attenzione agli strumenti di conciliazione *Work life balance*.

Si intende approfondire, in particolare, il percorso compiuto dall'ordinamento da forme di tutela meramente repressive delle discriminazioni nell'accesso al lavoro e nella progressione di carriera delle donne nel mondo del lavoro sino ai più recenti interventi direttamente promozionali e propositivi: azioni positive per la promozione delle Pari Opportunità, tutela antidiscriminatoria dinamica, contrasto alle molestie sessuali, agli atti di violenza, tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici. L'azione dei /delle dirigenti delle PP.AA. e dei/delle componenti dei C.U.G., avvalendosi anche della collaborazione delle Consigliere di Parità ed alla luce della Direttiva 2/19 che ne delinea, in maniera puntuale, i compiti rafforzandone gli interventi propositivi e di controllo all'interno delle PP.AA, potrà essere determinante nella costruzione di un contesto lavorativo bonificato, scevro da episodi di mobbing, di discriminazione e di disuguaglianza, garantendo, sicuramente, un migliore apporto da parte dei lavoratori e delle lavoratrici in termini sia di produttività che di affezione al lavoro.

La Direttiva raccomanda che l'attuazione degli indirizzi da essa forniti deve basarsi su attività di analisi e di valutazione finalizzate, attraverso indagini, studi ed attività di monitoraggio, all'indivi-

duazione delle discriminazioni dirette ed indirette che devono essere rimosse mediante specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo dei C.U.G. e con la necessaria collaborazione delle Consigliere di Parità che, è utile rammentare, sono authority antidiscriminatorie individuate dal D.Lgs.198/06 quali soggetti legittimati a costituirsi anche in giudizio per la rimozione e la sanzione dei comportamenti discriminatori conseguenti al genere di appartenenza delle/dei lavoratrici/lavoratori.

È per rafforzare le necessarie conoscenze da parte dei destinatari della Direttiva, quindi, che è stato organizzato il Ciclo dei Seminari.

L'iniziativa intende raggiungere due obiettivi: su un piano teorico-generale ci si propone di intrecciare, in maniera critica, le tematiche classiche della tutela antidiscriminatoria con i problemi emergenti riguardanti la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici: è indubbio, infatti, che, sovente, tra le due aree si stabiliscono interrelazioni e reciproci condizionamenti, specie se della sicurezza intendiamo cogliere anche gli importantissimi aspetti relativi alla "Personalità Morale".

Non a caso, in assenza di una specifica normativa di legge, negli ultimi anni la fattispecie del mobbing, il più delle volte sovrapposta alle discriminazioni "di genere", ha trovato un riconoscimento normativo proprio nelle tradizionali leggi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. In aggiunta, particolare attenzione sarà data agli emergenti fenomeni del rischio stress da lavoro-correlato/burnout, soprattutto sul versante della prevenzione.

Sul piano concreto applicativo si intende rispondere alle esigenze di conoscenza e di informazione da parte dei componenti dei C.U.G. e dei vertici delle PP.AA. degli Organismi di Parità per l'espletamento dei loro compiti istituzionali, volti ad assicurare parità e pari opportunità di genere. L'analisi delle "norme" e delle "tecniche giuridiche" a garanzia della "diversità", ivi comprese la promozione dell'utilizzo del corretto linguaggio di genere nella predisposizione di atti e provvedimenti di loro competenza e la costruzione dei bilanci delle PP.AA. secondo una prospettiva di genere, consentirà loro di mettere in piedi politiche di tutela della salute e della sicurezza, di contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro e di promozione delle Pari Opportunità anche dal versante dell'ottimizzazione della produttività e del miglioramento dei servizi.

Il Ciclo dei Seminari è stato pensato nel corso delle riunioni del Tavolo Tecnico con i C.U.G. che ho istituito nella Regione Campania e di cui è componente prezioso anche il C.U.G. della Federico II. Colgo l'occasione per ringraziare la prof.ssa Francesca Galgano per l'apporto costruttivo e positivo ai lavori del Tavolo, e la prof.ssa Liccardo che nel corso del ciclo seminariale terrà una lezione sulla costruzione dei bilanci delle PP.AA. secondo la prospettiva di genere.

In Campania siamo riuscite a creare una bellissima e proficua intesa volta al necessario rafforzamento delle nostre azioni tese a contrastare ogni forma di discriminazione nel lavoro della PP.AA.

ed a favorire la cultura delle Pari Opportunità. Nel 2019 abbiamo sottoscritto il Protocollo d'Intesa Consigliera di Parità regionale e Presidenti dei C.U.G. istituiti nelle PP.AA. del territorio campano. Il Protocollo rimane aperto alla partecipazione di tutti i Presidenti dei C.U.G. che, in seguito, vorranno aggiungersi. Grazie alla sinergia dei C.U.G. sottoscrittori del Protocollo ed alla istituzione del Tavolo Tecnico regionale dei C.U.G., mi preme ricordare che abbiamo già realizzato percorsi formativi per la Medicina di genere di cui all'art. 3 della legge 3/18 ed al relativo decreto attuativo del 13 giugno 2019, rivolti agli operatori ed alle operatrici della Sanità campana. Su questa strada, penso, sia utile continuare, rafforzando una sempre più puntuale sinergia tra le attività delle Consigliere di Parità e le attività dei C.U.G. Auspico che questo percorso sia intrapreso anche a livello nazionale.

A tal proposito, mi preme evidenziare come le Consigliere di Parità siano state protagoniste nel sollecitare le PP. AA. nella costituzione dei C.U.G. Nella funzione di Consigliera di Parità regionale ho avviato da tempo un monitoraggio costante di tutte le PP.AA. campane che hanno ottemperato all'art. 21 della legge 183/2000 (Collegato Lavoro), proprio con la consapevolezza che il lavoro delle Consigliere di Parità diviene ancora più efficace se può avvalersi della collaborazione dei C.U.G., quali attori privilegiati ed antenne di prossimità nei luoghi di lavoro delle PP.AA.

In conclusione, è indubitabile che la nostra sfida è anche e soprattutto culturale, il nostro impegno

è ovvio che deve consistere precipuamente nel contrastare la cultura ancora figlia di un anacronistico androcentrismo alla base delle troppe discriminazioni e delle forme di violenza che ancora, purtroppo, registriamo nella nostra società.

Questa sfida la possiamo vincere se riusciamo ad incidere maggiormente nei luoghi e sugli strumenti che contribuiscono a formare la nostra cultura e, quindi, anche nelle aule universitarie, presidi culturali per eccellenza.

Nel salutarvi e nell'augurarvi buon proseguimento di lavoro, vi rinnovo la mia convinta disponibilità ad ogni forma di collaborazione.

Domenica Marianna Lomazzo

Consigliera di Parità della Regione Campania
consiglieradiparita@regione.campania.it

Isabella Bonfiglio

Qual è l'attività più difficile da svolgere per un'organizzazione?

Proviamo a rispondere a questa domanda utilizzando l'Euritmia, teorizzata da Rudolf Steiner, tra la fine del XIX e l'inizio del XX secolo. L'euritmia, termine di origine greca che indica la bellezza derivante dall'impressione di armonicità delle parti (anziché dall'armonica composizione delle parti), è un'arte di movimento il cui obiettivo è tradurre le parole in gesti. In realtà non si tratta di danza nel senso comune del termine, è piuttosto uno strumento artistico che trasforma il linguaggio verbale in linguaggio del corpo, passando dal piano invisibile a quello visibile. Ovvero, attraverso i gesti è possibile visualizzare le leggi archetipiche del suono e del linguaggio. Così come avveniva nell'antica Grecia, perché quello fu l'ultimo momento dell'evoluzione in cui l'umanità ebbe una relazione sia con il mondo terrestre che con quello spirituale. Gli uomini erano in perfetta armonia con gli Dei e il mondo fisico, godendo del mondo dei sensi, di ogni aspetto della natura, ma avendo anche chiara l'esperienza dello spirito del mondo fisico. Nell'età dell'oro dell'antica

Grecia, gli uomini erano in grado di muoversi con armonia perfetta tra gravità e leggerezza.

La vera bellezza si ottiene infatti quando gravità e leggerezza sono in armonia, in *equilibrio*. Le persone di quei tempi avevano trovato ciò che oggi ricerchiamo spasmodicamente. Loro lo trovarono inconsapevolmente, come un dono ricevuto. Questa condizione era parte dell'evoluzione, era il loro compito, in un momento in cui l'uomo non era ancora del tutto cosciente. Era un dato di fatto nelle loro vite. L'equilibrio è ciò a cui dobbiamo tendere, sempre, anche nel lavoro, soprattutto nel lavoro.

Il Diversity Management potrebbe essere inteso come l'insieme di pratiche e politiche volte a creare un equilibrio tra la dimensione lavorativa e il vissuto di ciascun individuo e a valorizzare la diversità all'interno di un ambiente di lavoro, e non deve assolutamente essere interpretato solo come diversità di genere, ma anche di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, di abilità fisiche, rispondendo alle esigenze di tutti gli individui.

Il Diversity Management è composto da un eterogeneo insieme di strategie volontariamente promosse in ambito aziendale atte a modificare le caratteristiche dell'ambiente di lavoro attraverso il reclutamento, l'inclusione e la promozione di lavoratori che sono espressione delle diversità presenti nella società. Le prime teorizzazioni legate alla diversity hanno privilegiato diversità riconducibili all'appartenenza a gruppi sociali "minoritari", ma progressivamente si è sempre più posto l'accento sulla diversità come patrimonio dell'individuo. Il passaggio dai gruppi all'individuo ha coinciso con l'emergere di una concezione della diversità come connessa a un'identità individuale complessa e multidimensionale, e ha implicato un'estensione della diversità da fattori primari e immodificabili (il genere, l'origine etnica, l'età, le abilità fisiche) a fattori legati alle scelte proprie dei percorsi di vita (la situazione familiare e i ruoli a questa connessi, la religione o il pensiero politico, il percorso formativo o lavorativo). L'ipotesi alla base del Diversity Management è una gestione della forza lavoro centrata su promozione e valorizzazione delle diversità garantisca elementi d'innovazione (di prodotto, ma anche di processo e di pratica aziendale). La convinzione è che mettendo al centro delle politiche aziendali le diversità si possa creare un ambiente di lavoro produttivo, in cui i talenti, le aspirazioni, ed i vissuti siano pienamente utilizzati e valorizzati.

Riconoscere la diversità come valore e abilità da gestire e sfruttare è alla base di una corretta applicazione del principio di identità personale e, con-

seguentemente, di tutte le politiche di Diversity Management. Smith sottolinea come sia importante "riconoscere l'effettiva gestione di ciascun dipendente in accordo con l'unicità specifica del suo contributo, del suo background e delle sue aspettative, aiutando i gruppi di dipendenti a lavorare insieme in modo più efficace e profittevole. (...) Il problema quindi non è se la diversità è buona in se stessa ma nel come viene gestita". Il concetto di diversità assume perciò vari aspetti, dipendenti soprattutto dal contesto culturale in cui ci si trovi ad operare.

Secondo Loden e Rosener bisogna differenziare le dimensioni primarie e secondarie. Appaiono come diversità primarie quelle riconducibili al patrimonio innato dell'individuo: età, genere, origine etnica, razza, orientamento sessuale, capacità mentali e fisiche. Appartenenti al gruppo delle diversità secondarie, invece, tutte quelle capacità acquisite durante il percorso di vita: educazione, situazione familiare, reddito, religione, esperienza organizzativa e stile di lavoro. Nell'ottica della valorizzazione delle differenze per un maggior contributo degli individui alla vita aziendale, con vantaggi per l'azienda in termini economici e sociali, assumono importanza anche l'equilibrio tra il bisogno di autorealizzazione di ciascun individuo e le esigenze aziendali.

Oggi i bisogni dei singoli appaiono ben mutati rispetto ai valori proposti dalla piramide di Maslow. L'elaborazione dello psicologo statunitense, risalente al 1954, delineava una gerarchia di richieste in cui la base era costituita dai bisogni fisiologici e di sopravvivenza, mentre collocava soltanto

al vertice il bisogno di autorealizzazione. Oggi la situazione appare radicalmente cambiata. Gli individui percepiscono il bisogno della realizzazione di sé come fondamentale e propedeutico ad altri bisogni. Almeno nei settori della popolazione più specializzati ed istruiti, l'idea del lavoro finalizzata al percepimento di uno stipendio viene destrutturata, in favore dell'aspetto più simbolico dell'attività stessa, come status sociale di legittimazione e relativo all'identità personale.

Favorire in azienda l'adozione di politiche e misure volte a promuovere il rispetto e l'integrazione delle diversity, anche nel campo dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, è importante sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, ma richiede un impegno sempre crescente.

Nello specifico si tratta, in definitiva, di diffondere una cultura della differenza che sia realmente esperita all'interno delle aziende come elemento fondante del processo decisionale e, imprescindibilmente, del processo democratico prendendo posizione contro lo stigma e i pregiudizi sull'orientamento sessuale e la discriminazione in ogni ambito, anche sul lavoro, ambiente in cui ancora oggi molti lavoratori LGBT scelgono di non palesarsi per paura di incorrere in giudizi da parte di colleghi e responsabili.

Isabella Bonfiglio

Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Napoli
isabellabonfiglio@hotmail.com

Relazione introduttiva

Annamaria Poggi

*Gli organismi di parità nel contesto delle politiche costituzionali
sull'uguaglianza sostanziale*

Abstract

Il nostro sta tornando a essere un mondo drammaticamente diseguale. Anche le politiche di genere, dopo una rapida fiammata, sono tornate la cenerentola delle politiche sociali. Branko Milanovic ha bene espresso questo concetto nella significativa titolazione del suo libro più famoso: *Mondi divisi. Analisi delle disuguaglianze globali* del 2005. Le due diverse società, i Mondi divisi, inevitabilmente diventano il prototipo generale che si riverbera in tutti gli ambienti. Dinanzi a ciò che la sfida per l'inclusione che ha lanciato e continua a lanciare la nostra Costituzione si fonda sulla necessità di riaffermare con vigore la *pari dignità sociale* in una declinazione non astratta ma concreta, e concretamente attuabile con l'eguaglianza sostanziale soprattutto nel mondo del lavoro.

*Our world is returning to being a dramatically unequal world. Even gender policies, after a rapid initial flare, have returned to the cinderella of social policies. Branko Milanovic has well expressed this concept in the significant title of his most famous book: *Divided Worlds. Global Inequality Analysis*, 2005. The two different companies, the divided worlds, become the general prototype that reverberates in all environments. In front of this, the challenge for the inclusion of our Constitution is based on the need to vigorously reaffirm equal social dignity, in a concrete and concretely practical formulation, especially in the world of work.*

Keywords

Uguaglianza; Inclusione; Genere

Equality; Inclusion; Gender

Ho trovato molto sfidante il Titolo del vostro Convegno, sia nella prima parte (le nuove frontiere dell'inclusione) sia nella seconda parte (e le sfide per i C.U.G.). Molto sfidante per almeno due motivi diversi: il primo è il sentimento, a me molto simpatico, di proiettarsi sempre su orizzonti di più lungo respiro (le sfide) e il secondo, il fatto di aver messo in relazione questo sentimento/obiettivo con le nuove sfide dell'inclusione.

Sfide che travalicano sempre di più il singolo contesto lavorativo, locale, regionale e di Paese e il singolo specifico contesto personale, e sono oggi più che mai sfide globali. Il tema dell'inclusione nei luoghi di lavoro è una delle tante prospettive da cui affrontare il tema più generale dell'inclusione e dell'uguaglianza a livello mondiale. Ed è su questo aspetto che in qualche misura fa da sfondo al nostro Convegno di oggi che vorrei inizialmente soffermarmi perché credo ci restituisca la dimensione del fenomeno "esterna" al nostro quotidiano e, appunto, la portata della sfida.

Il tema dell'inclusione/inclusione sotto forma della crescita delle disuguaglianze tra Paesi ma soprattutto all'interno dei Paesi sta, infatti, diventando uno dei maggiori problemi di livello globale, Amartya Sen, Joseph Stiglitz, Branko Milanovic, Saskia Sassen, Francis Fukuyama, sino agli ultimi tre premi Nobel per l'economia, per citare alcuni tra le più autorevoli voci del dibattito internazionale, si affaticano dall'inizio degli anni Novanta a tentare di intravedere soluzioni che possano porre rimedio alla crescita delle disuguaglianze e delle esclusioni.

Esclusione dalla ricchezza, esclusione dall'istruzione, esclusione dal lavoro, esclusione dalla sanità stanno riemergendo su scala mondiale con percentuali e numeri realmente impressionanti e come elemento di divisione delle società al loro interno. L'esclusione delle donne, poi, cui è particolarmente attento Amartya Sen, rasenta in taluni Paesi livelli a dir poco allarmanti generando distorsioni difficilmente recuperabili.

Ma del resto, anche nel nostro piccolo non possiamo che osservare una regressione rispetto a quelli che sino all'inizio degli anni 2000 ci sembravano traguardi significativi, in campo politico, lavorativo, retributivo. Le ultime due tornate di nomine governative (cui si sono impegnati almeno tre partiti di schieramenti diversi) ne sono un'esemplificazione: sulle prime 21 (Corte costituzionale, Consiglio superiore della magistratura, consiglio della giustizia amministrativa e contabile) nessuna donna; sulle seconde idem. È di pochi giorni fa la protesta delle donne del PD per le nomine (18), tutte al maschile dei vertici delle controllate di Cassa Depositi e prestiti.

In linea più generale il nostro sta tornando ad essere un mondo drammaticamente diseguale sotto diversi profili, in primo luogo sotto il profilo del reddito.

Ad oggi, nei Paesi OECD, secondo le rilevazioni della stessa Organizzazione, la disuguaglianza di reddito cresce e non è mai stata così alta negli ultimi 50 anni.

Nel *Goalkeepers Report* del 2019 della Fonda-

zione Melissa e Bill Gates (pubblicata ogni anno alla vigilia dell'Assemblea generale dell'ONU per verificare il raggiungimento dei Sustainable Developments Goals) si legge che mentre progressi significativi sono avvenuti in quasi tutti i Paesi su due questioni chiave, come la riduzione della mortalità infantile e l'aumento degli anni di frequenza scolastica, la disuguaglianza resta forte: mezzo miliardo di persone vive ancora in comunità senza accesso a questi servizi basilari.

Anche nelle economie emergenti (Cina, India) dove milioni di persone sono uscite da uno stato di estrema povertà, i benefici della crescita non si sono equamente distribuiti ed, anzi, sono rapidamente cresciuti alti livelli di disuguaglianza che da reddito, per ovvi motivi si traslano soprattutto sui terreni più sensibili per la crescita delle persone: istruzione, salute, lavoro, genere.

L'aumento della ricchezza complessiva mondiale se ha prodotto il venir meno di distanze tra Stati poveri e Stati ricchi (per cui oggi possiamo dire che complessivamente la situazione è migliorata e milioni di persone sono uscite dalla povertà), ha però sortito un effetto negativo imprevisto: l'aumento della disuguaglianza all'interno degli Stati classificato ormai problema "politico".

Sebbene secondo alcuni la disuguaglianza, fino a quando la povertà rimane complessivamente bassa non sarebbe rilevante, vi è ormai, un consenso pressoché generalizzato sul fatto che invece essa creerebbe innumerevoli distorsioni: rallenterebbe la crescita economica, favorirebbe l'instabilità politi-

ca, aumenterebbe la carenza di istruzione, di salute, di lavoro, di parità di genere. Insomma la disuguaglianza di reddito è in qualche misura la madre di tutte le disuguaglianze perché funziona come un domino e, inoltre, colpisce più violentemente le categorie già di per se deboli: anziani, donne.

Le disuguaglianze di reddito producono l'aumento delle fragilità in tutti gli ambienti e se non adeguatamente affrontate producono esclusioni.

In altri termini sarebbe indice dell'esistenza di due società diverse: la società degli inclusi e la società degli esclusi.

Branko Milanovic ha bene espresso questo concetto nella significativa titolazione del suo libro più famoso: *Mondi divisi. Analisi delle disuguaglianze globali* del 2005.

Le due diverse società, i Mondi divisi, inevitabilmente diventano il prototipo generale che si riverbera in tutti gli ambienti: inclusi ed esclusi li abbiamo tutti i giorni davanti agli occhi.

Sotto il profilo più specifico dell'occupazione, dopo la recessione è ripresa l'occupazione nei Paesi Europei ma persiste un sensibile divario occupazionale sotto diversi profili.

Ad esempio il divario con riguardo al corredo di competenze. In un sistema economico strutturalmente basato sulla conoscenza e produzione di valore aggiunto, anche nel periodo recessivo l'occupazione delle persone con livelli di istruzione terziaria si è mantenuta elevata ed è cresciuta del 3,3% nel 2015, mentre si è contratta l'occupazione delle persone non qualificate (-1,4% dal 2014). Anche in Italia il diva-

rio occupazionale tra persone altamente qualificate e non qualificate è elevato, le persone con istruzione terziaria lavorano nel 78,5% dei casi mentre chi ha una bassa qualificazione solo nel 50,2%.

Molto forte continua ad essere il divario occupazionale di genere (11,6%) nonostante un lieve incremento dell'occupazione femminile che al 2015 raggiunge in Europa il 64,3% contro il 75,9% di quella maschile. La sfida della partecipazione al mercato del lavoro delle donne è particolarmente elevata in Italia: con una donna occupata su due (50,6% contro il 64,3% della media europea).

Ma al lavoro che sta crescendo, pur con gli squilibri evidenziati, corrisponde una bassa qualità dello stesso: i dati Istat del 2018 hanno fotografato quella che la stessa Istat ha definito l'anomalia italiana: l'Italia è l'unico Paese del mercato europeo (insieme alla Grecia) dove la ripresa non ha favorito la crescita di professioni ad alto tasso di qualifiche; in cui la domanda di lavoro è orientata verso il basso. Oltre alle conseguenze su produttività e reddito, la diffusione di lavori elementari espone i lavoratori a maggior rischio di automatizzazione e/o di alienazione o, semplicemente, ad un minor peso specifico sul mercato del lavoro con la possibilità di essere rimpiazzati a costo uguale o minore.

Anche nella recente ricerca (2019) della Banca d'Italia *L'evoluzione della struttura occupazionale in Italia negli ultimi dieci anni* si registra un aumento di quota di occupazioni a basso salario (notevolmente aumentata) e una diminuzione (leggera)

della quota di occupazioni professionali ad alto reddito. Dati confermati dalla CGIL in uno studio coevo alla ricerca della Banca d'Italia realizzato dalla Fondazione di Vittorio.

La qualità all'interno dei luoghi di lavoro sta complessivamente crescendo, anche in Italia, ma permangono sicuramente divari di genere.

Insomma il giudizio con cui Aviana Bulgarelli concludeva la sua analisi nel Convegno pisano di due anni fa (organizzato dai C.U.G.) mi pare possa ripetersi intatto: le condizioni italiane se non miglioreranno potranno produrre nei nostri ambienti di lavoro rischi elevati di esclusione e di disuguaglianza.

Cosa può dire il costituzionalista davanti a questa situazione, meglio cosa ha da dire la Costituzione rispetto a queste situazioni?

Penso che la sfida per l'inclusione che ha lanciato e continua a lanciare la nostra Costituzione si fondi sulla necessità di riaffermare con vigore la *pari dignità sociale* in una declinazione non astratta ma concreta, e concretamente attuabile con l'eguaglianza sostanziale soprattutto nel mondo del lavoro.

La nostra Costituzione individua, infatti, due prospettive attraverso cui leggere la dignità.

La prima, più propriamente *personale* e in qualche misura *individuale* quale attributo primo e irrinunciabile della persona in cui si condensa il principio personalista che pervade la prima parte della nostra Costituzione e che impone una anteriorità filosofica e giuridica della persona rispetto

allo Stato. Si tratta di un principio morale (proprio di molte confessioni religiose) ed etico.

La seconda, quella *sociale* (la pari dignità sociale) non è solo un principio etico e morale (sebbene su di essi si fondi) ma si tramuta in precetti giuridici: l'art. 3, 1° comma, si riferisce alla "pari dignità sociale", di tutti i cittadini, l'art. 36, 1° comma, sostiene che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione tale da "assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa"; l'art. 41, 2° comma, afferma che l'attività economica privata non può svolgersi "in modo da recar danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

Come ha giustamente sottolineato Paolo Becchi:

C'è uno stretto collegamento tra i tre articoli della Costituzione in cui compare il riferimento alla dignità. Il filo che li collega è la nozione di lavoro, a cui a ben vedere si riferisce anche l'articolo 3, se interpretata in una accezione ampia, vale a dire non limitata come nei due precedenti articoli all'attività di lavoro subordinato. È il lavoro che consente di realizzare la "pari dignità sociale". Aboliti tutti i titoli nobiliari contribuire con il proprio lavoro (qui inteso nella sua accezione più ampia di esplicazione di una attività produttiva) al progresso della società è l'unico titolo di dignità ammesso dalla costituzione italiana, e diventa il suo valore fondante.

La dignità sociale, dunque, oltre a un dato naturale da difendere è anche un valore da costruire: questa la sfida dell'inclusione, questo il lavoro dei C.U.G.

Costruire la dignità significa lavorare per costringere le autorità tutte e tutti coloro che ne hanno titolo a rimuovere tutti quegli ostacoli che "impediscono il pieno sviluppo della persona uma-

na e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese" (art. 3, 2° comma).

Non solo, ma implica anche far rispettare i limiti che si desumono dalle altre due norme: il limite all'attività imprenditoriale, che non può svolgersi in modo da danneggiare la dignità umana (art. 41), e il limite all'attività lavorativa. L'art. 36, infatti, mentre garantisce al lavoratore "un'esistenza libera e dignitosa" e il diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite, sottolinea che a questo diritto "non può rinunciarsi".

L'osservazione di Paolo Becchi trova sicuro riscontro nell'importanza che, sotto diversi profili i nostri Costituenti hanno voluto assegnare al lavoro.

Anzitutto al tema del lavoro e della formazione per il (e al) lavoro che costituiva un'assoluta novità nel panorama politico istituzionale italiano, e, nel contempo, un'esigenza concreta ineludibile.

L'Italia usciva sconfitta da un conflitto mondiale e, soprattutto, da un Ventennio che aveva fatto dell'autarchia, anche economica ed industriale, un canone fermo della politica del regime fascista.

Perciò le discussioni sul tema della formazione al lavoro, e della formazione professionale in generale, si caratterizzarono per un'estrema aderenza ai problemi reali del Paese: l'emigrazione, la necessità di tutelare la libera circolazione, anche all'estero, attraverso convenzioni internazionali, l'esigenza di unire saldamente il lavoro con i percorsi professionalizzanti, la necessità di iniziare ad affrontare seriamente il tema della disparità uomo-donna.

In tale prospettiva l'impegnativa e ponderata affermazione che i Costituenti avevano voluto mettere in cima ed in apertura del testo costituzionale («L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro») costituì il punto di riferimento di tutta la discussione che ebbe inizio il 20 settembre 1946, quando la terza Sottocommissione della Commissione per la Costituzione mise all'ordine del giorno le garanzie economico-sociali del diritto all'affermazione della personalità del cittadino e, nello specifico, la scelta del lavoro e l'accesso agli uffici pubblici e all'insegnamento universitario.

Fu nell'aprile del 1947, in Assemblea costituente, che si entrò decisamente nel tema che costituisce il cuore dell'attuale art. 35 e, cioè, la formazione per il lavoro.

Fu una Costituente, Laura Bianchini, a fare l'intervento più incisivo, nella seduta del 21 aprile, «Il secondo emendamento che proporrò sarà sull'istruzione professionale. La nostra legislazione scolastica è tutt'ora in un momento di incerta evoluzione. Sembra che coloro che hanno preparato gli articoli sottoposti al nostro esame siano stati ancora molto presi dall'ideale di una scuola in funzione solo della cultura. Infatti, gli articoli si iniziano con una battuta solenne: – “L'arte e la scienza sono libere e libero è il loro insegnamento” – che fissa quasi alle funzioni educative e istruttive un esclusivo tono umanistico-intellettuale. Ma il nostro tempo è il tempo della tecnica, e la scuola, se vuol aderire alla vita, deve formare, come in ogni tempo, l'uomo (ed ecco la necessità di una formazione generale

umanistica, proporzionata ai vari gradi di scuola), ma anche l'uomo lavoratore, ed ecco la necessità di una preparazione tecnico-professionale. Noi dovremo preoccuparci di dire una parola, una frase, che dica la nostra volontà di inserire le esigenze del lavoro moderno, tra le preoccupazioni dell'educazione italiana. Come abbiamo posto il lavoro nel primo articolo della Costituzione — “L'Italia è una Repubblica democratica basata sul lavoro” — così dobbiamo sottolinearne le esigenze in sede di preparazione al lavoro.

Il nodo fondamentale dell'elevazione professionale dei lavoratori venne affrontato nuovamente in una seduta di poco successiva, quella del 13 maggio, da Aldo Moro che richiamò la necessità di costituzionalizzare l'impegno dello Stato nella preparazione professionale: «Qui si vuol mettere in rilievo che la Repubblica assume il compito, non solo d'istruire in senso tecnico, ma anche di formare la mentalità e la tecnica per il lavoro professionale. Ciò soprattutto per i giovani e le giovani, ma anche per gli anziani. Si aggiunge “l'elevazione professionale” come indicazione sintetica di un complesso di provvedimenti tendenti ad ottenere un livello più alto di vita professionale, culturale e tecnica dei lavoratori italiani».

In tal modo, peraltro, emergeva, non solo il nesso tra l'art. 1 e la sua applicazione concreta, nel senso di modalità di attuazione del principio lavorista, ma altresì lo spessore concettuale e teorico del lavoro come diritto sociale, come diritto, cioè, in cui l'uomo esprime compiutamente la sua personalità.

Emergeva, in altri termini, la vera frattura concettuale con la dottrina liberale ottocentesca e con l'esaltazione dei diritti delle persone in quanto diritti di libertà individuale. Entrava così in campo un'altra concezione dei diritti individuali, secondo la quale questi venivano esaltati non solo in quanto complementi dello sviluppo individuale, ma anche in quanto perni essenziali dello sviluppo della società nel suo complesso.

Si tratta di un passaggio che ancora oggi si fa fatica a far penetrare culturalmente: l'idea cioè che lo sviluppo sociale non possa essere uno sviluppo che poggi sulle caratteristiche individuali (la meritocrazia come idolo), ma debba essere uno sviluppo "corale", che, almeno tentativamente, non lasci indietro nessuno, perché solo così la società cresce davvero e, dal suo interno, risolve i problemi di emarginazione e di povertà. Almeno tentativamente, almeno cioè come indirizzi politici, non volendo necessariamente imporre esiti, ma almeno ponendo tutti, ma veramente tutti, nelle condizioni di crescere, socialmente ed economicamente.

Per i Costituenti credo fosse così: il lavoro da fare per risollevare l'Italia era immane e su tutta la società occorreva fondarsi. Per questo motivo l'Italia fu fondata sul lavoro: cioè sull'opera comune e sociale di ricostruzione dell'Italia, cui ognuno doveva poter contribuire.

Ciò spiega il motivo per cui i Costituenti ritennero cruciale il tema della formazione al lavoro e per il lavoro: l'impegno che lo Stato si assumeva era infatti un onere volto non solo a favorire le condi-

zioni per la ricerca di un lavoro ma, soprattutto, a far sì che attraverso di esso fosse possibile assicurare la piena potenzialità della personalità di tutti. Per far ciò non vi era che un modo, e cioè concepire la formazione al lavoro non solo come formazione iniziale, bensì come formazione continua che accompagnasse il lavoratore/lavoratrice in tutto l'arco della sua attività lavorativa. Questa idea, almeno da parte dello Stato, mi pare da tempo abbandonata o comunque non coltivata.

Che si trattasse di una sorta di svolta epocale fu evidente nella misura in cui quel passaggio costituiva una soluzione di continuità rispetto al corso precedente.

La Costituzione in quel contesto riconobbe espressamente la formazione professionale come diritto dei lavoratori (l'art. 35, c. 2, così recita: «La Repubblica cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori»).

Tale norma, che a prima vista potrebbe essere oggetto di una lettura riduttiva, va dunque collocata, secondo l'*original intent* dei costituenti, nel contesto dei principi fondamentali e dell'importanza che in essi assume il "fattore" lavoro, quale motore di sviluppo della personalità dell'uomo e dell'intera società.

La cura della formazione professionale divenne, in questa prospettiva, uno dei compiti qualificanti la Repubblica che «riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo» (art. 2). L'istruzione professionale, infatti, in quanto garantita anche agli inabili e minorati (art. 38) divenne misura

essenziale di integrazione della personalità del cittadino.

Posto, infatti, che «è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese» (art. 3, c. 2), la formazione professionale saldandosi con l'impegno alla realizzazione dell'uguaglianza sostanziale, divenne uno degli strumenti per garantire pari dignità sociale e, più profondamente, il diritto alla cittadinanza "sociale" nell'ordinamento costituzionale.

Se collocato in questa prospettiva l'art. 35, c. 2, non ha probabilmente sviluppato tutta la sua portata innovativa.

Sino ad ora, tra l'altro, non si è riflettuto a sufficienza sul fatto che dalla lettura coordinata degli artt. 33, 34 e 35 risulta che la formazione e l'elevazione professionale sono l'unico tipo di istruzione (rispetto a quella universitaria e a quella inferiore citate rispettivamente negli artt. 33 e 34) il cui contenuto sia espressamente enunciato in Costituzione.

Ciò conduce a ritenere, per esempio, che dal sistema scolastico nazionale non può essere eliminata la formazione professionale, poiché la Repubblica è tenuta a garantire tale tipo di istruzione.

Ovviamente la saldatura di tutti questi momenti trovò nel principio di uguaglianza il suo fondamento e il suo apice, ma anche i suoi problemi applicativi.

L'11 settembre 1946, Lelio Basso, chiamato a chiarire lo scopo della norma sull'uguaglianza precisò subito che non bastava l'eguaglianza puramente formale, come quella caratteristica della vecchia legislazione, per dire che si stava costruendo uno Stato democratico, ma che invece «l'essenza dello Stato democratico consiste nella misura maggiore o minore del contenuto che sarà dato a questo concreto principio sociale. Naturalmente i primi articoli della Costituzione non possono essere delle norme concrete di politica applicazione, ma direttive indicate al legislatore come un solco in cui egli debba camminare, come affermazione della finalità cui la democrazia tende e cioè verso l'eguaglianza sociale».

Proprio tale ultima affermazione e, dunque, la 'programmaticità' della norma, la sua, cioè, non diretta attuazione, ma il suo esprimere un programma per il futuro, aprirono una approfondita e critica discussione.

Per Carmelo Caristia, infatti, l'espressione «ed hanno diritto ad eguale trattamento sociale» si prestava a dubbi ed equivoci. Poiché mentre la prima parte del comma era tecnicamente e giuridicamente precisa, sulla seconda ci si poteva interrogare su che cosa significasse assicurare ai cittadini il diritto ad un eguale trattamento sociale: «Si è da più parti affermato che questo trattamento sociale è una aspirazione, una tendenza in base a cui lo Stato dovrebbe soddisfare le esigenze che ormai si impongono, e cioè quelle di far sì che tutti i cittadini tendano ad una migliore condizione sociale». Egli,

pertanto, si chiedeva come lo Stato avrebbe potuto assumere il compito di assicurare a tutti i cittadini non solo il diritto di eguaglianza di fronte alla legge ma anche il diritto ad un eguale trattamento sociale, nello stesso modo e con le stesse garanzie con cui avrebbe dovuto assicurare l'eguaglianza giuridica. Sulla base di tali considerazioni, dichiarò, dunque, di non potersi assumere la responsabilità di votare un articolo che conteneva una simile espressione. Si trattava, infatti, di due cose assolutamente diverse: nella prima parte del primo comma dell'articolo si assicurava un diritto di eguaglianza giuridica, che andava garantito e che sarebbe stato certamente attuato; nella seconda parte si trattava di un'aspirazione degna del massimo rispetto, ma che era espressa in un modo e con una forma che si prestavano ad infiniti equivoci.

Riemersero, anche in questa discussione, i temi metodologici e sostantivi che avevano già animato le discussioni precedenti: l'opportunità o meno di elaborare mere disposizioni programmatiche, dal dubbio valore giuridico, anziché attestarsi o sulle sole affermazioni giuridicamente attuabili (l'uguaglianza di tutti i cittadini di fronte alla legge) oppure su formule più onestamente probabilistiche, rispetto ai futuri compiti della Repubblica.

Questo, ancora una volta per sottolineare che pari dignità sociale ed uguaglianza sono ancora oggi sfide ed edifici da costruire.

Certo, oggi abbiamo qualche elemento di contesto normativo più solido.

Dalla tutela della figura del lavoratore nella Co-

stituzione ha preso le mosse il legislatore, approvando con la legge n. 300 del 20 maggio 1970 lo Statuto dei lavoratori, in cui è centrale il richiamo alla dignità. Tutelando la categoria dei lavoratori da modalità di controllo messe in atto dai datori di lavoro sull'attività lavorativa e sul lavoratore medesimo la legge portava a concreta realizzazione il dettato costituzionale. In anni più recenti quella tutela si è di molto estesa, comprendendo anche un'ampia gamma di comportamenti riconducibili al cosiddetto *mobbing* (si veda il d. leg. 11 aprile 2006, cd. Codice delle pari opportunità) e ad un fenomeno che spesso a questo è connesso, quello delle molestie e in specie di quelle sessuali, considerate alla stregua di discriminazione.

Partendo dal soggetto-lavoratore nel corso degli anni la tutela della dignità si è andata ad estendere a diversi altri soggetti, tutelati proprio per via della loro specifica condizione: il detenuto, la donna, il disabile, lo straniero, il consumatore...

La dignità umana come tale è pur entrata a far parte del nostro ordinamento giuridico con la ratifica del Trattato di Lisbona, avvenuta con legge n. 130 del 2.8.2008, il quale all'art. 1*bis* colloca la dignità al primo posto tra i valori fondanti gli Stati membri dell'Unione (seguono in successione la libertà, la democrazia, l'uguaglianza, lo Stato di diritto e i diritti umani), mentre i primi cinque articoli della sua Carta dei diritti fondamentali sono raccolti sotto il Capo I, dedicato alla dignità, e qui la dignità, nell'ordine di successione, precede il diritto alla vita, il diritto all'integrità della persona,

il divieto della tortura e dei trattamenti inumani e degradanti, la proibizione della schiavitù e del lavoro forzato.

Per non parlare, poi, della numerosa normativa comunitaria sulla parità del genere, che dopo una prima fiammata in Italia sembra ora spesso dimenticata e/o tralasciata.

Allo stesso modo, però, abbiamo ancora dati preoccupanti. Accenno a due aspetti.

Le discriminazioni di genere nel mondo universitario (orizzontali, all'interno delle varie discipline e verticali rispetto ai ruoli apicali) sono ancora una realtà (v. documento Parità di genere nelle Università e negli enti di ricerca, maggio 2018); le Università sono ancora complessivamente impreparate alla disabilità (la legge 17 del 1999 è ancora in larga parte inattuata).

Insomma il lavoro ancora da fare è enorme, perché l'inclusione non è ancora una realtà neppure minimamente vicina ed anzi sotto molti profili pare una metà che ultimamente, anche a causa dei fenomeni della globalizzazione e della perdita di sovranità degli Stati rispetto a determinati fenomeni economici, sembra allontanarsi.

Occorre, dunque, agire su tutti i fronti di esclusione e tutti i livelli di possibile intervento, tenendo conto che le battaglie che si vincono su un terreno di inclusione aiutano anche le altre battaglie per altre inclusioni. Lo dimostrano le battaglie sul terreno del genere che hanno trainato anche altre conquiste (disabilità, gender, etc...) Lo dimostra la stessa storia dei C.U.G. trasformatasi non a caso

dai Comitati pari opportunità ad abbracciare tutte le altre forme di esclusione.

Perciò l'impegno su tutti i fronti rimane un ideale alto e una pratica quotidiana ineliminabile, secondo il modo di operare, appunto dei C.U.G.

Buon lavoro a tutte e a tutti.

Annamaria Poggi

Dipartimento di Giurisprudenza, Università degli Studi di Torino

annamaria.poggi@unito.it

Sezione 1

Profili teorici

Patrizia Tomio

Uguaglianza e differenze, tra sfide e opportunità

Abstract

L'Unione europea ha dedicato grande attenzione ai temi delle discriminazioni e dei rischi connessi all'esclusione sociale di intere categorie di persone, in relazione alle differenze che le caratterizzano e ne costituiscono l'identità. In particolare, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione di pari opportunità tra donne e uomini hanno costituito un punto di partenza per la tutela dell'individuo anche rispetto ad altre discriminazioni fondate sulle caratteristiche delle persone, come l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età e l'orientamento sessuale.

A più riprese l'Unione europea ha evidenziato come le discriminazioni non siano soltanto un danno per l'individuo, ma anche un ostacolo al raggiungimento degli obiettivi di crescita economica e di piena occupazione. Esse, infatti, impediscono alle persone di esprimere appieno le proprie capacità e, in conseguenza, di partecipare attivamente alla vita economica, sociale e culturale.

Tali considerazioni trovano il proprio fondamento nei valori indivisibili e universali della dignità umana, della libertà, dell'uguaglianza, proclamati dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea. Si tratta di valori che non possono essere disgiunti da quello della solidarietà e del pluralismo, in un contesto come quello europeo che si caratterizza

anche per la diversità culturale e linguistica, che viene riconosciuta dal Trattato sull'Unione Europea.

Da tali valori prende origine il riconoscimento di alcuni diritti e libertà fondamentali, che non possono prescindere da una dimensione relazionale e dall'esistenza di correlate responsabilità e doveri, che richiedono un impegno a tutti i livelli.

Tuttavia, nonostante l'ampia legislazione antidiscriminatoria, le forme di tutela multilivello e alcune misure dirette a introdurre cambiamenti strutturali, permangono ancora ostacoli ad una piena attuazione di questi diritti e allo sviluppo di una cultura che riconosca le differenze come un valore.

Alcune indagini compiute nelle aziende sottolineano, infatti, la persistente difficoltà nell'attuazione di politiche e pratiche di Diversity Management. Esse trovano il proprio fondamento nell'uguaglianza, intesa non solo come principio formale e standardizzato, ma come uguaglianza che tiene conto delle differenze.

In questo continuo dialogo tra inclusione ed esclusione, tra riconoscimento formale dei diritti e principio di effettività, tra uguaglianza e differenza, si colloca l'azione dei Comitati Unici di Garanzia, in particolare universitari, che pur nei limiti degli strumenti giuridici a loro disposizione, possono stimolare un importante cambiamento culturale, che renda la società più equa e democratica, a partire dai luoghi di lavoro e di studio.

The European Union has dedicated a great deal of attention to the themes of discrimination and of risks linked to social exclusion of entire categories of people, based on their characteristic differences, which constitute their identity. In particular, the fight against sex discrimination and the promotion of equal opportunities between women and men, have been a starting point for the protection of individuals, also with respect to discriminations linked to their personal characteristics such as ethnic origin, religion, personal beliefs, disability, age and sexual orientation.

More than once, the European Union has underlined how discriminations are not only detrimental for the individual, but they also represent an obstacle to the fulfillment of economic and employment growth. In fact, discriminations prevent people to fully express their potential and consequently from actively participating in the economic, social and cultural life. These considerations have a base in the indivisible, universal values of human dignity, freedom, and equality, declared by the Charter of Fundamental Rights of the European Union. These values cannot be separated from those of solidarity and pluralism, in a context like the European one, characterized by cultural and linguistic diversity, which is recognized by the Treaty on European Union. Stemming from these values, originates the recognition of certain fundamental rights and freedoms, which cannot disregard the

relational dimension and the existence of consequent responsibilities and duties, which require a collective effort.

However, despite the Anti-Discrimination Law, the multilevel dimension of fundamental rights protection, and some measures aimed at introducing structural changes, obstacles to the full realization of these rights and of the development of a culture that celebrate diversity, still hold.

According to a number of surveys conducted in various companies, there is a persistent difficulty in the application of Diversity Management policies and practices. These are based on equality, defined not only as a formal and standardized principle, but also as a type of equality that takes differences into account.

In this continuous dialogue between inclusion and exclusion, between formal recognition of rights and principle of effectiveness, between equality and diversity, the Comitati Unici di Garanzia, especially university ones, place themselves. Despite the limited legal tools available, the Comitati Unici di Garanzia can stimulate an important cultural change, which makes society more just and democratic, starting from work and study places.

Keywords

Uguaglianza; Diversità; Comitati Unici di Garanzia

Equality; Diversity; Comitati Unici di Garanzia

Garantire l'uguaglianza, valorizzare le differenze

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea del 7 dicembre 2000, emendata nel 2007 a Strasburgo e che, ai sensi dell'art. 6 del Trattato dell'Unione Europea ha assunto lo stesso valore giuridico dei trattati, rappresenta un vero e proprio "catalogo" dei diritti, delle libertà e dei principi riconosciuti dall'Unione.

Fin dal Preambolo il documento, noto anche come Carta di Nizza, ricorda che "l'Unione si fonda sui valori indivisibili e universali della dignità umana, della libertà, dell'uguaglianza e della solidarietà; essa si basa sul principio della democrazia e sul principio dello Stato di diritto. Pone la persona al centro della sua azione istituendo la cittadinanza dell'Unione e creando uno spazio di libertà, sicurezza e giustizia (UE, 2016a: 393)".

Uno degli elementi innovativi della Carta, come opportunamente osservato da Galasso (2007:10), riguarda l'individuazione di alcuni valori, che costituiscono una radice comune e storicamente condivisa, affermandone il carattere di inviolabilità e universalità; valori che sono applicabili, in linea di massima, a ciascuna persona e non solo strettamente ai cittadini e alle cittadine dell'Unione. Essi, danno origine a principi e diritti, con l'obiettivo di fornire risposte ad una società che, anche a seguito di fenomeni come la globalizzazione e l'innovazione tecnologica che carat-

terizzano il nostro tempo, è soggetta ad un forte cambiamento ed è eterogenea in termini culturali, sociali ed economici.

Tra le disposizioni della Carta, meritano specifica attenzione per il tema esaminato in questa sede gli articoli da 20 a 26, inseriti nel Titolo III, dedicati al principio di uguaglianza. In particolare, l'art. 21, che, nell'affermare il divieto di qualsiasi forma di discriminazione, individua un insieme di possibili fattori discriminatori quali il sesso, la razza, il colore della pelle, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Il secondo comma del medesimo articolo, inoltre, aggiunge il divieto di discriminazione in base alla nazionalità (nella versione iniziale risalente al 2000 il riferimento era alla "cittadinanza").

Le altre disposizioni raccolte nell'ambito del Titolo III si riferiscono ai diritti dei soggetti in ragione delle differenze che li caratterizzano, come l'anzianità o la disabilità. Tra questi trova spazio il riferimento al principio di parità delle donne rispetto agli uomini, che deve essere garantito in tutti i settori, compresa l'occupazione, il lavoro e la retribuzione.

La Carta di Nizza si propone, dunque, di dare espressione ad un principio di uguaglianza non solo in termini formali, ma che sappia dare conto delle differenze degli individui.

Il contesto europeo, caratterizzato dal pluralismo¹, dalla diversità culturale, religiosa e linguistica² riconosciuta dall'art. 22 della Carta, non può che farsi promotore del rispetto e della valorizzazione delle differenze. L'uguaglianza formale, che non considera gli ostacoli di natura economica e sociale che si frappongono all'esercizio dei diritti previsti dalla legge, rivela tutti i suoi limiti. Infatti, le persone non sono soggetti astratti di diritto, ma hanno identità differenti, che possono originare l'esclusione di alcuni da una piena partecipazione alla vita sociale, economica, culturale, impedendo loro di mettere a disposizione i propri potenziali. Quello che si vuole garantire con la Carta è, dunque, un uguale diritto all'affermazione della propria identità, dentro ad una cornice di libertà riconosciuta ad ogni persona.

Nel contempo è necessario uno sforzo per superare le disuguaglianze, che affliggono il presente³, contrastando l'esclusione sociale e la povertà⁴ e dando applicazione al valore universale della solidarietà, richiamato nel Preambolo e declinato in maniera compiuta nel Titolo IV della Carta. In tal

modo, libertà e diritti individuali, incontrano la dimensione collettiva della partecipazione alla vita sociale, economica e politica.

L'Unione europea, infatti, ha sottolineato a più riprese come le discriminazioni non rappresentano unicamente un danno per i singoli individui che le subiscono, ma impediscono alle persone, con le loro identità, di esprimere appieno le proprie capacità, con conseguenze negative per l'economia e la società nel suo complesso. La Comunicazione della Commissione datata 1° giugno 2005 (UE, 2005:2) esprimeva la preoccupazione circa il raggiungimento degli obiettivi ambiziosi che l'Unione europea si era data nell'ambito della crescita economica e della creazione di impiego "se determinate categorie di persone vengono escluse dal lavoro e da prospettive migliori perché discriminate in base al sesso, ad un handicap, alla razza, all'età o a motivi d'altro genere". Al contrario, eliminare gli ostacoli che si frappongono ad una piena occupazione, all'accesso alla formazione e ad altre opportunità riveste un'importanza vitale. In particolare, secondo la Comunicazione in parola, strettamente collegata con il Libro

¹ Il concetto di pluralismo è contenuto nell'art. 2 del Trattato sull'Unione Europea (UE, 2016b) ed è richiamato, ad esempio, nelle premesse del Regolamento UE n. 1381/2013 (UE, 2013:1).

² Una diversità già evidenziata nell'ambito dell'art. 3 del Trattato sull'Unione Europea (UE, 2016b).

³ Il Rapporto *Time to care. Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis* pubblicato da Oxfam International nel mese di gennaio 2020 (Oxfam International, 2020: 9), non esita a definire la disuguaglianza economica come un fenomeno ormai fuori controllo. Nel 2019, ad esempio, un ristretto gruppo di persone (2.153 miliardari) possedeva più ricchezza di 4,6 miliardi di uomini, mentre dal 2013 ad oggi il tasso di riduzione della povertà si è dimezzato.

⁴ Si veda in proposito l'art. 34 in materia di Sicurezza sociale e assistenza sociale della Carta di Nizza (UE, 2016a).

verde *Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata*, l'Unione non può limitarsi a far rispettare le disposizioni antidiscriminatorie rispetto a casi individuali, ma deve impegnarsi per introdurre veri e propri cambiamenti strutturali.

Sui medesimi temi è intervenuta una ulteriore Comunicazione della Commissione (UE, 2007:7), che, dopo aver analizzato i significativi cambiamenti socio economici in atto, propone di sviluppare il benessere delle persone in una visione sociale, che accomuna i valori delle pari opportunità, intesa come possibilità di esplicitare il potenziale di ciascun individuo, della solidarietà e dell'accesso ai servizi, all'istruzione, al mondo del lavoro e alla vita sociale. La solidarietà, in particolare, rappresenta uno strumento strategico per garantire la coesione sociale, la sostenibilità e l'inclusione di tutte le persone. La Commissione, nel proporre un preciso e articolato programma di interventi, ad esempio in tema di benessere delle giovani generazioni, evidenziava come gli stessi si imponessero per una serie di motivazioni: esse si collocano, infatti, non soltanto sul piano etico e della giustizia, ma costituiscono anche un "imperativo economico" e una necessità sul piano politico per realizzare un clima di fiducia.

Emerge, pertanto, un'altra considerazione di rilievo, che concerne la dimensione relazionale di tali diritti, a cui corrispondono responsabilità e doveri sia verso il singolo individuo, sia più ampiamente nei confronti della comunità umana e delle generazioni future (UE, 2013:1). Tali responsabilità sono diffuse a vari livelli e richiedono uno sforzo

collettivo da parte delle Istituzioni, ma anche della società nel suo complesso. Al riguardo è significativa, ad esempio, l'espressione contenuta nell'art. 3 della Costituzione italiana, che individua nella "Repubblica" il soggetto cui è affidato il compito di "rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando, di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

In questo contesto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione di pari opportunità tra donne e uomini hanno costituito una preziosa esperienza per la tutela dell'individuo anche rispetto ad altre discriminazioni fondate sulle caratteristiche delle persone (come origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale) e per una maggiore consapevolezza circa il rischio di discriminazioni multiple. Inoltre, l'esperienza acquisita in tale ambito è stata utile per prendere coscienza del fatto che "la protezione dei diritti individuali può introdurre un cambiamento sostenibile e promuovere una vera parità di opportunità per tutti solo se supportata da misure di accompagnamento" (UE, 2005:7).

Come afferma Loretoni (2017: 22) "per diventare soggetti, liberi, partecipi e attivi sulla scena pubblica, senza dover forzatamente rinunciare alla propria appartenenza e corrispondere a una neutralità mimetica con il modello dominante, è necessaria una consapevolezza collettiva, in grado di produrre

strategie criticamente riflessive, capaci di superare i limiti imposti dalla tradizione. All'acquisizione di questa consapevolezza proprio la riflessione femminista ha dato un contributo fondamentale attraverso la ridefinizione del concetto di uguaglianza, proponendone una versione più complessa e ospitale, che si emancipa dalla pericolosa prossimità all'idea di somiglianza e che si sbilancia a favore della necessaria inclusione delle differenze”.

Questa consapevolezza, stimolata dai cambiamenti sociali ed economici in atto ed accresciuta dall'instancabile operato delle istituzioni comunitarie, in particolare a partire dalla fine degli anni Novanta del secolo scorso,⁵ ha contribuito, almeno in parte, all'avvio di una discussione, ancora in atto, sulla necessità di gestire il capitale umano nell'ottica del Diversity Management, promuovendo l'attuazione di valori, diritti e libertà anche attraverso un processo manageriale all'interno delle organizzazioni (Edelman, 2001).

Fare la differenza: sfide e opportunità

Il concetto di “Diversity Management” fu utilizzato per la prima volta sul finire degli anni Ottanta del secolo scorso nel testo di Johnston e

Packer (Johnston et al., 1987) dal titolo *Workforce 2000: Work and Workers for the Twenty-First Century*. Secondo gli autori, che si proponevano un'analisi del mercato del lavoro statunitense nel nuovo millennio, le trasformazioni sociali, demografiche ed economiche in corso avrebbero portato ad un inevitabile cambiamento, a seguito dell'affacciarsi al mondo del lavoro di persone con identità diverse da quella abituale del maschio, bianco ed eterosessuale. Una forza lavoro costituita in modo significativo da donne e immigrati/e, la richiesta di conciliazione rispetto alle esigenze familiari, l'innalzamento dell'età media dei lavoratori e delle lavoratrici, l'esigenza di un'istruzione adeguata alle nuove necessità, insieme all'avanzare dell'innovazione tecnologica e di nuovi bisogni dei mercati, richiedevano a loro avviso di individuare nuove strategie, come la gestione delle diversità presenti nei contesti lavorativi.

Il Diversity Management, nelle sue varie declinazioni, ispirate anche da approcci molto diversi, rappresenta un processo attuato in modo strutturale all'interno delle organizzazioni. Esso è finalizzato, in primo luogo, a migliorare l'inclusione delle persone con (e non indipendentemente dai) i loro caratteri identitari, superando stereotipi e barriere culturali. In questo modo, vengono garantiti i diritti

⁵ Tra le iniziative assunte si ricordano, oltre alle Direttive in materia di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (UE, 2000a) e di parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (UE, 2000b), l'istituzione dell'Anno europeo delle Pari Opportunità per tutti, proclamato con Decisione n. 771/2006/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio (UE, 2006).

ti delle persone, si contrastano le discriminazioni, si valorizzano le differenze. L'obiettivo individuale, tuttavia, incontra nella gestione delle diversità anche gli obiettivi strategici di crescita e sviluppo dell'organizzazione, che, potendo contare su una situazione di maggior benessere dei/delle dipendenti, potrà ottenere indubbi vantaggi in termini di creatività, produttività, efficienza, competitività.

La manager per l'equità di una notissima casa di moda, in una recente intervista rilasciata ad un quotidiano nazionale⁶, dichiarava che i suoi obiettivi e quelli dell'organizzazione sono indirizzati a garantire diversità, equità ed inclusione, cogliendo sfide e opportunità di una "rivoluzione culturale da praticarsi con coerenza, che fa bene al business e alla creatività" e non costituisce, pertanto, un'operazione di maquillage. L'intervistata afferma che "i dati hanno dimostrato che quanto più varia è l'organizzazione – dalla fabbrica al CdA – tanto maggiori sono le probabilità di successo finanziario. Altrettanto importante, soprattutto per la moda, il fatto che la diversità porta un modo di pensare nuovo e differente che aiuta i marchi a evitare di perdere freschezza e ripetersi. L'eterogeneità facilita il pensiero critico, incoraggia la creatività, aiuta a trattenere i talenti migliori e, a sua volta, promuove l'innovazione. Rappresenta un valore tangibile e quantificabile".

Accanto a questo approccio, diffuso soprattutto negli Stati Uniti, che tende a considerare il Diver-

sity Management come una strategia di mercato, tale processo ha assunto anche altre connotazioni, in particolare in alcuni Paesi del Centro Europa, relative alle pari opportunità e al diritto antidiscriminatorio, fino a ricomprendere la responsabilità sociale d'impresa (Cuomo, 2015a).

Il processo di gestione delle diversità non può prescindere da alcuni passaggi fondamentali: a) raccolta ed analisi di dati statistici (ad esempio riferita a genere, età, disabilità, provenienza etnica e culturale, ecc.); b) realizzazione di interviste e focus group per individuare potenziali discriminazioni, ma anche finalizzati all'ascolto, al confronto di punti di vista differenti, alla raccolta di suggerimenti, bisogni, segnalazioni di ostacoli ad una piena valorizzazione delle capacità individuali; c) la pianificazione degli obiettivi strategici congiuntamente ai vertici dell'organizzazione; d) una fase di monitoraggio e valutazione dei risultati raggiunti, per l'eventuale adozione di correttivi o nuove azioni; e) infine, la condivisione e la comunicazione a vari livelli.

In molte delle fasi sopra descritte riecheggiano le parole chiave individuate come obiettivi dell'Unione europea nella Decisione relativa all'istituzione dell'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007) (UE, 2006). Si tratta dei "diritti", che non solo devono essere rispettati, contrastando ogni forma di discriminazione, comprese le discriminazioni multiple, ma devono anche essere conosciuti sia dai

⁶ Intervista di E. Grigliè, pubblicata sul quotidiano La Stampa del 12.10.2019.

singoli individui, che potrebbero essere discriminati in relazione alla propria identità, sia da tutti i cittadini e le cittadine. Un secondo obiettivo, definito con il termine “rappresentatività”, intende sollecitare il dibattito circa la possibilità di accrescere il livello di partecipazione sociale dei gruppi esclusi in quanto vittime di discriminazioni, favorendo la partecipazione alla vita sociale da parte di donne e uomini. Un altro concetto fondamentale è il “ri-conoscimento”, che consiste nel valorizzare le diversità e favorire la parità, evidenziandone il contributo positivo per la società nel suo complesso. Infine, l’obiettivo del “rispetto”, per promuovere una società più solidale, in grado di superare le barriere frapposte da pregiudizi e stereotipi, di contrastare la violenza, di favorire buone relazioni tra le persone e la condivisione dei valori alla base della lotta contro le discriminazioni⁷. Diritti, rappresentatività, riconoscimento e rispetto costituiscono quasi punti cardinali, la mappa che può orientare il processo di gestione delle diversità sia nella società, intesa in senso ampio, sia all’interno delle organizzazioni.

Preme sottolineare che il Diversity Management richiede un forte mandato da parte del top management (Cuomo, 2015b), che ha il compito di definire le politiche che l’organizzazione, pubblica o privata, intende attuare in questo ambito, in stretta correlazione con un sistema di valori condivisi, chiari, trasparenti. Soltanto attraverso una

forte legittimazione sarà, infatti, possibile attuare tale processo, che per sua stessa natura è trasversale a gran parte delle funzioni e delle strutture e che deve essere affidato a figure e team con specifiche competenze.

Se questo è il quadro di riferimento, come si muovono nella realtà quotidiana le aziende? Purtroppo, nonostante gli innegabili vantaggi, le organizzazioni che hanno introdotto politiche in tale direzione sono ancora un numero ristretto.

Il Rapporto *Diversity snapshot: ethnicity, age and gender* (Grant Thornton, 2018) riporta i dati di un’indagine condotta tra agosto e settembre 2017, che aveva come obiettivo la realizzazione di uno studio su un campione di duemilacinquecento aziende, di cui cinquanta italiane, collocate in trentacinque Paesi nel mondo, per offrire una panoramica in merito alla gestione delle differenze riferita alla composizione etnica, all’età e al genere del personale.

Dall’analisi effettuata emerge che il primo aspetto è ritenuto rilevante dal 31% delle aziende, mentre rispettivamente il 51% e il 38% considera importante il secondo e il terzo ambito. Tuttavia, se si prendono in esame i dati relativi alle politiche realmente intraprese, tali percentuali si riducono sensibilmente e raggiungono l’11% per la diversity legata alla provenienza etnica, il 16% per l’age management e il 14% per le differenze di genere.

⁷ Per approfondimenti si vedano Cocchiara (2009) e Pulejo (2011).

Uno studio condotto dal Diversity Management Lab di SDA Bocconi, realizzato con la somministrazione, nel mese di dicembre 2014, di questionari ad un campione di centocinquanta aziende italiane con oltre duecentocinquanta dipendenti, ha evidenziato una scarsa diffusione delle politiche di gestione delle differenze (Cuomo, 2015a) ed una limitata conoscenza della materia. In particolare, emerge una forte propensione a considerare il Diversity Management una questione di genere, sottovalutando, conseguentemente, altri aspetti dell'identità personale, nonché l'aspetto relazionale del processo. Anche in questo caso la platea di aziende che hanno implementato una gestione delle differenze è limitata ed è pari solo al 20,7%⁸, un valore che si discosta fortemente da quanto rilevato nel contesto europeo e che mostra un incremento piuttosto contenuto nel tempo. Inoltre, sono davvero poche le aziende che si sono dotate di un Diversity Manager o di una struttura *ad hoc*; ciò si riflette anche nelle azioni intraprese, in gran parte connesse agli aspetti di genere, senza prevedere, in linea di massima, forme di cooperazione con altre aziende, né un coinvolgimento diretto dei e delle dipendenti per accogliere il loro punto di vista.

La necessità di nuove strategie in materia di gestione delle risorse umane e l'esigenza di un cambiamento culturale è fortemente presente anche all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, per le

quali gli obiettivi di efficienza ed efficacia da tempo sono messi in relazione anche con gli aspetti del benessere organizzativo.

La Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica del 24/03/2004 (Ministro Funzione Pubblica, 2004), ad esempio, richiamava le P.A. a darsi obiettivi di efficacia e produttività, ma anche a realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Si tratta di finalità che non possono prescindere dalle identità delle persone e dal modo in cui queste si pongono in relazione tra loro nell'ambiente di lavoro.

Su un altro versante, complementare al precedente, "la differenza di genere, di origine, di cultura, di religione, di potenzialità di azione, segna l'opportunità, per l'Amministrazione Pubblica, di poter accedere a un bacino di patrimoni cognitivi e di conoscenze multiple che possono dar vita a un ambiente organizzativo più incline a far emergere soluzioni, opzioni operative, istanze negoziali originali e innovative, proprio perché prodotte da processi di generazione di idee la cui connotazione creativa è strettamente dipendente dall'apporto di visioni differenti" (Mignella Calvosa, 2016:11).

In questo scenario, il ruolo dei Comitati Unici di

⁸ Tale percentuale aumenta al 46% se si considera un campione riferito alle aziende con più di mille dipendenti.

Garanzia (in sigla C.U.G.)⁹ è assolutamente fondamentale in tutte le sue declinazioni (compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio) ed è strettamente connesso con l'obiettivo, richiamato anche dalla Direttiva 2/2019, di "accrescere la *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni".

In questa direzione i Comitati, anche nell'ambito universitario, potranno farsi promotori di cambiamento e dell'introduzione e/o sviluppo di processi di Diversity Management, anche grazie all'adozione di strumenti interpretati in modo innovativo all'interno delle organizzazioni. Tra le sfide e le opportunità che si aprono in questa direzione si ricordano: il Bilancio di Genere declinato in ottica di benessere¹⁰, l'introduzione e il rafforzamento di misure a sostegno delle carriere del genere meno rappresentato, la promozione dell'utilizzo di un linguaggio rispettoso della dignità umana e delle dif-

ferenze, il supporto alla conciliazione, una gestione della sicurezza che, in attuazione delle disposizioni dell'art. 28 del Decreto legislativo n. 81/2008, tenga conto di tutte le differenze nella valutazione dei rischi, l'introduzione dello smartworking con il suo potenziale in termini di innovazione dei modelli organizzativi e di sostenibilità, l'introduzione di carriere alias per la componente studentesca e il personale, le possibilità di collaborazione con il Responsabile per la Transizione Digitale (RTD) al fine di favorire l'accessibilità in vari ambiti per le persone con disabilità.

Il processo di Diversity Management porta alla luce la consapevolezza che la ricerca dell'equità è un processo che non è mai compiuto definitivamente, non si arresta ed esprime una aspirazione continua, che accompagna i cambiamenti sociali. D'altro canto, anche le identità delle persone possono modificarsi nel tempo (si pensi ad esempio all'invecchiamento o al sopraggiungere di una disabilità). A fronte di questo continuo divenire e dell'aspirazione ad una società inclusiva, ideale forse irraggiungibile

⁹ I C.U.G. sono disciplinati oltre che dall'art. 21 della Legge 21 novembre 2010, n. 183, dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro delle Pari Opportunità, *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) del 4 marzo 2011 e dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche* del 16 luglio 2019.

¹⁰ Si vedano al riguardo le Linee guida per il Bilancio di Genere predisposte da un Gruppo di lavoro promosso dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e pubblicate nell'ambito del volume Kodilja, R. e Tomio P. (2018, a cura di) *Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali*, Edizioni ETS, Pisa.

in maniera compiuta come scrive Butler (1997:4), il ben-essere, nella sua accezione più completa riferita alla dimensione fisica, psicologica e relazionale, rimane un obiettivo irrinunciabile, che non può prescindere dalla considerazione delle differenze e del loro divenire.

Minima bibliographica

- Butler, J. et al. (1997), *The Uses of Equality*, in “Diacritics”, vol. XXVII, no. 1, pp. 3–12. *JSTOR*, www.jstor.org/stable/1566266. Accessed 7 Apr. 2020.
- Cocchiara, M.A. (2009), *Pari opportunità... per istituzioni di altro genere*, Magika, Messina.
- Cuomo, S. (2015a, a cura di), *The last call. L'adozione del DM e l'insostenibile ritardo delle imprese italiane*, in *E&M*, n. 2, pp. 42-49.
- Cuomo, S. (2015b, a cura di), *Una vera politica di diversity. Come attivare un processo di legittimazione, formalizzazione e istituzionalizzazione nelle organizzazioni*, in *E&M*, n. 4, pp. 42-46.
- Edelman, L.B. (2001), *Diversity Rethoric and the Managerialization of Law*, in “American Journal of Sociology”, CVI, n. 6, pp. 1589-1641.
- Galasso, A. (2007, a cura di), *Il principio di uguaglianza nella Costituzione europea. Diritti fondamentali e rispetto della diversità*, FrancoAngeli, Milano.
- Grant Thornton International Ltd, (2018), *Diversity snapshot: ethnicity, age and gender*, disponibile alla pagina <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/article-pdfs/2018/women-in-business---diversity-report.pdf>.
- Johnston, W.B. et al. (1987), *Workforce 2000: Work and Workers for the Twenty-First Century*, Hudson Institute, Indianapolis, Indiana.
- Kodilja, R. et al. (2018, a cura di), *Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali*, Edizioni ETS, Pisa.
- Lorettoni, A. (2017), *Modelli di uguaglianza. Una prospettiva di genere*, in Menozzi, D. et al. (2017, a cura di), *Pari dignità e sviluppo della persona. Rileggere oggi l'art. 3 della Costituzione*, Scuola Normale Superiore Pisa, Pisa, p. 22.
- Mignella Calvosa, F. (2016) in Buemi, M. et al. (2016, a cura di), *Il Diversity Management per una crescita inclusiva. Strategie e strumenti*, FrancoAngeli, Milano.
- Ministero per la Funzione Pubblica, (2004), *Direttiva Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle P.A.* del 24/3/2004.
- Oxfam International (2020), *Time to care. Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*, disponibile alla pagina https://www.oxfamitalia.org/wp-content/uploads/2020/01/bp-time-to-care-inequality-200120-en-EMBARGOED-20-JAN-00_01-GMT.pdf.
- Pulejo, L. (2011), *La gender equality nell'economia dell'azienda. Strategie e strumenti di mainstreaming di genere per lo sviluppo sostenibile*, FrancoAngeli, Milano.
- UE (2000a), *Direttiva 2000/43/CE del Consiglio*, del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. *Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea* del 19.07.2000.
- UE (2000b), *Direttiva 2000/78/CE del Consiglio*, del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. *Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea* del 02.12.2000.
- UE (2004), *Libro verde. Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata*. COM (2004) 0379 definitivo.
- UE (2005), *Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, Una strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti*. COM (2005) 224 definitivo.

- UE (2006), Decisione n. 771/2006/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006, che istituisce l'anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007) – *Verso una società giusta*, Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 31.05.2006.
- UE (2007), Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, *Opportunità, accesso e solidarietà: verso una nuova visione sociale per l'Europa del XXI secolo*. COM (2007) 726 definitivo.
- UE (2013), Regolamento (UE) N. 1381/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio che istituisce un *Programma Diritti, uguaglianza e cittadinanza per il periodo 2014-2020*. Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 28.12.2013.
- UE (2016a), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea* (2016/C 202/02). Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 07.06.2016.
- UE (2016b), *Trattato sull'Unione Europea* (C 202) [Versione consolidata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 07.06.2016].

Patrizia Tomio

Università degli Studi di Trento

Già Presidente della Conferenza Nazionale degli

Organismi di Parità delle Università italiane

patrizia.tomio@unitn.it

Fabrizio Mezza, Cristiano Scandurra, Luigi Maria Sicca, Paolo Valerio

Intersezionalità, ricerca psicosociale e Diversity Management

Abstract

Il contributo presenta alcune riflessioni sulla cornice teorica dell'intersezionalità, descrivendone brevemente alcune potenzialità che ne hanno determinato l'affermarsi all'interno delle scienze umane e sociali come strumento d'analisi dei fenomeni di discriminazione e delle diseguaglianze sociali, nonché come prospettiva d'intervento per la prevenzione e il contrasto degli stessi. In particolare, ne vengono esaminate alcuni possibili risvolti teorici e applicativi all'interno del contesto aziendale e in relazione al *Diversity Management*.

This contribution presents some reflections on the theoretical framework of intersectionality, briefly describing some potentialities

that have determined its affirmation within the human and social sciences as a tool for analyzing the discrimination phenomena and social inequalities, and as a perspective of intervention for the prevention and contrast of them. In particular, some theoretical and application implications are examined within the company context and in relation to Diversity Management.

Keywords

Intersezionalità; Discriminazione; Diversity Management; Inclusione organizzativa

Intersectionality; Discrimination; Diversity Management; Organizational inclusion

Introduzione

Negli ultimi decenni, il paradigma dell'intersezionalità si è affermato in ambito accademico come uno degli approcci teorico-metodologici maggiormente efficaci nel cogliere la pluralità di appartenenze identitarie che attraversano ciascun attore sociale in ogni epoca, influenzandone e plasmandone le esperienze di vita.

Com'è noto, la giurista Kimberlé Crenshaw (1989; 1991) introdusse la nozione di intersezionalità in riferimento alle specifiche forme di violenza e discriminazione subite dalle donne nere nordamericane, segnalando l'inadeguatezza dei movimenti femministi e delle politiche antirazziste nel denunciarne le peculiari condizioni di svantaggio e oppressione.

Tale approccio ha delineato una nuova prospettiva nell'analisi psicosociale e socio-organizzativa delle differenze, delle discriminazioni e dei sistemi di potere.

Enfatizzando il carattere composito ed eteroge-

neo di qualsivoglia gruppo che si vorrebbe definito da una specifica categoria identitaria (l'etnia, il genere, l'orientamento sessuale, lo status socioeconomico, etc.), l'approccio intersezionale ha evidenziato l'impossibilità di scindere gli effetti dei molteplici vettori di oppressione che gravano su ciascun gruppo¹. Gli assi della differenza agiscono sempre in modo simultaneo e congiunto, determinandosi a vicenda e fondendosi nella specifica posizione che il soggetto viene ad occupare all'interno dei sistemi di potere e di dominio (Hankivsky e Cormier, 2009; Vingelli, 2013).

Su un piano politico e giuridico, il riconoscimento e l'analisi accurata di tali punti di intersezione si traduce in una più efficace azione di contrasto a quelle specifiche forme di discriminazione che il ricorso alle categorie identitarie dominanti, monolitiche e omogenee al loro interno, rischia di mettere in ombra (MacKinnon, 2013).

Centrare il focus di analisi sull'intreccio di diverse variabili (genere, etnia, classe sociale, orientamento sessuale, etc.) permette infatti di evidenziare

¹ Secondo la distinzione proposta da Makkonen (2002), la discriminazione multipla (*multiple discrimination*) si verifica quando una persona è discriminata sulla base di più fattori, ma ogni discriminazione avviene in momenti diversi e si basa ogni volta su fattori differenti; la discriminazione additiva (*additive or compound discrimination*) avviene quando la discriminazione ha luogo nella stessa occasione, ma sulla base di fattori discriminatori diversi che si aggiungono l'uno all'altro, restando separati, ma aggravandosi reciprocamente; la discriminazione intersezionale (*intersectional discrimination*) ha luogo quando la discriminazione è basata su più fattori che interagiscono tra loro in modo da non poter più essere distinti e separati. In quest'ultimo caso, il fattore discriminatorio è un unico prodotto della convergenza e commistione di diversi fattori. Un esempio europeo di discriminazione intersezionale è individuato da Bello (2015) nel caso di sterilizzazione forzata delle donne rom senza il loro consenso informato, da parte del personale di alcune strutture ospedaliere: tale pratica non veniva inflitta né alle donne non rom, né agli uomini rom.

le peculiari caratteristiche del contesto politico e sociale e le relazioni dinamiche tra fattori individuali e istituzionali che compongono le disuguaglianze.

A partire dai *women's studies*, le potenzialità euristiche connesse alla prospettiva intersezionale sono state prese in esame in diversi settori delle scienze umane e sociali (minoranze sessuali e di genere, postcolonialismo, migrazioni, disabilità), che vi hanno riconosciuto un fondamentale strumento analitico, in grado di offrire diverse angolazioni per comprendere e differenziare come dimensioni identitarie multiple, tra loro interrelate, diano forma all'esperienza di individui, gruppi e società all'interno di specifici contesti storico-culturali.

Tuttavia, proprio in ragione del suo carattere fluido e adattabile, il concetto di intersezionalità ha suscitato perplessità e dubbi circa il suo effettivo valore scientifico. Lo scarso rigore empirico nella sua concettualizzazione e la mancanza di una visione unanime del suo significato e delle sue possibilità di applicazione hanno determinato una certa lentezza nell'acquisizione dell'approccio da parte della ricerca, specie di ambito psicosociale (Davis, 2008; McCall, 2005). Quest'ultima ha continuato a lungo a considerare le variabili identitarie in un'ottica monodimensionale, focalizzandosi sugli effetti delle categorie e dei fattori di disuguaglianza in modo disgiunto (Cole, 2009).

Solo nell'ultimo quindicennio, con l'affermarsi di una prospettiva socio-ecologica nell'analisi dell'esperienza e del funzionamento psicologico – sia esso adattivo che disadattivo –, dei gruppi so-

ciali, le scienze umane e sociali hanno iniziato a valutare l'opportunità di incorporare nel proprio bagaglio teorico-metodologico le suggestioni offerte dalla prospettiva intersezionale.

Considerare il genere, l'origine etnica, il colore della pelle, la classe sociale, l'orientamento sessuale, la fede religiosa e le abilità fisiche nella loro reciproca interazione e nella stretta dipendenza rispetto alle caratteristiche storiche e culturali del contesto di riferimento ha aperto la possibilità di analizzare e confrontare i vissuti di soggetti diversi (individui, gruppi, società, istituzioni) in relazione ai cambiamenti storici, geografici o organizzativi.

L'approccio intersezionale si è rivelato dunque particolarmente efficace nell'affinare la lente d'indagine di complessi fenomeni psicologici e sociali e delle relazioni che intercorrono fra i diversi livelli – individuale, interpersonale e strutturale – in cui essi si articolano (Hatzenbuehler e Link, 2014).

In particolare, negli ultimi anni, il pensiero intersezionale ha iniziato a farsi strada negli studi e nelle ricerche sul *Diversity Management* (De Vita, 2014; Dennissen, Benschop e van den Brink, 2018), trovando un fervido scenario applicativo nell'azienda, la quale, grande "contenitore" che accoglie la maggior parte della vita adulta (Sicca, 2016), viene posta in epoca contemporanea di fronte alle sfide connesse alle pluralità identitarie, ai veloci e radicali cambiamenti nelle dinamiche istituzionali, alla contrazione dello spaziotempo e all'impatto massivo delle tecnologie informatiche.

A partire da alcune riflessioni sulle sue potenzia-

lità nell'ambito della ricerca e dell'intervento psicosociale, il presente contributo intende offrire alcune suggestioni in merito all'utilizzo della prospettiva intersezionale all'interno del contesto aziendale. Nel mettere a fuoco il ruolo della dimensione istituzionale nel determinare equilibri di potere, disuguaglianze, opportunità e svantaggi, l'intersezionalità imprime una direzione più efficace alle pratiche volte a far emergere al meglio il potenziale d'innovazione insito nelle differenze identitarie che abitano il mondo aziendale.

Intersezionalità e ricerca psicosociale

L'attenzione destata dall'approccio intersezionale nella ricerca psicologica è testimoniata da un crescente corpus di contributi teorici (per es., Cole, 2009; Earnshaw *et al.*, 2013; Rosenthal, 2016) ed empirici (per es., Galinsky, Hall e Cuddy, 2013; Thomas, Hacker e Hoxha, 2011), che ne hanno tratto illuminanti spunti euristici per l'indagine e la comprensione di alcuni tradizionali ambiti di interesse: i processi di stigmatizzazione e discriminazione, le *health disparities* (IOM, 2011; Vu *et al.*, 2019), lo sviluppo dell'identità (Azmita e Thomas, 2015).

Il lavoro della studiosa Elizabeth Cole (2009) fornisce delle linee metodologiche utili per l'imple-

mentazione dell'ottica intersezionale nel processo di ricerca in psicologia, esplicate in tre interrogativi fondamentali che devono orientare la lente del ricercatore:

1) Chi viene incluso entro una categoria?

Tale interrogativo è volto a contrastare la tendenza, spesso indotta dalle stesse procedure di campionamento, a trascurare e occultare le differenze cruciali che si annidano entro i confini di una specifica categoria identitaria, finendo con il costruire impropriamente un'immagine omogenea e monolitica dei gruppi sociali.

Un esempio è l'occultamento delle differenze intergenerazionali all'interno degli *LGBT studies*. Il predominare di un'ottica giovanilistica nell'approccio alle minoranze sessuali e di genere ha a lungo contribuito a relegare la fascia anziana di questa popolazione ad una condizione sociale di invisibilità, su cui solo negli ultimi anni si inizia a far luce, mettendo in luce forme specifiche di stigma e discriminazione (Fredriksen-Goldsen, *et al.* 2014; Scandurra *et al.*, 2017).

Caso ulteriore è quello delle persone *non-binary e genderqueer*², la cui peculiare esperienza identitaria è stata offuscata dalla riproposizione del binarismo di genere all'interno della categoria identitaria *transgender*, la cui pluralità di espressioni è stata a

² L'espressione *non-binary e genderqueer* (NBGQ) indica quelle persone che vivono la propria identità di genere in modo non conforme al binarismo di genere, ovvero non riconoscendosi esclusivamente né nel genere maschile né in quello femminile, ma in uno o più generi che oscillano tra questi, li attraversano e/o ne esulano completamente (Scandurra *et al.*, 2019).

lungo costretta entro la polarità binaria FtM (*female-to-male*) e MtF (*male-to-female*) (Hines, 2006; Moradi *et al.*, 2016). Solo di recente, l'opzione non binaria comincia ad apparire con maggiore regolarità nelle procedure di reclutamento dei campioni come possibilità identitaria.

Interrogarsi sulle categorie identitarie a cui si fa ricorso, e sull'ampio spettro di varianti e sfumature da esse abbracciate, consente una maggiore accuratezza nella raccolta e nell'analisi dei dati. Ciò non solo garantisce una maggiore inclusività nel processo di ricerca, ma permette di trarre suggerimenti e spunti operativi per interventi più mirati ed efficaci.

2) *Che ruolo ha l'ineguaglianza?*

Ponendo questo quesito, viene messa in luce l'influenza che sull'individuo esercitano, in termini di privilegio e oppressione, i sistemi di potere connessi all'identità etnica, al genere, all'orientamento sessuale, alla condizione socioeconomica, etc.

Le categorie identitarie sono qui intese in un'ottica socio-costruttivista come costrutti sociali che, in un dato contesto storico, sociale e culturale, informano le esperienze di vita e i percorsi identitari di ciascun soggetto, inserito in un sistema di relazioni di potere.

L'intersezionalità consente di comprendere come molteplici assi identitari, intesi come fattori di disparità e diseguaglianza, contribuiscano a formare il processo identitario e ad influenzare l'esperienza delle soggettività marginali e oppresse. I fenomeni di stigmatizzazione e discriminazione, strutturali e

pervasivi, che si generano dall'azione combinata e congiunta degli assi di differenziazione, derivano in tal senso dall'interconnessione reciproca dei sistemi di potere, che mutuamente si costruiscono, sostengono e alimentano.

3) *Dove le similarità?*

Un ulteriore spunto offerto alla ricerca psicosociale dalla cornice intersezionale è l'opportunità di guardare alle similarità e alle comunanze tra i gruppi sociali, in termini di bisogni, sfide, rischi e risorse. Ciò comporta, ancora, uno scardinamento della concezione monolitica e essenzialista delle categorie identitarie, le quali, piuttosto che realtà uniformi e discrete nettamente separate tra di loro, riflettono azioni, comportamenti e pratiche di cui la ricerca può rivelare questioni e tematiche trasversali. Una tale comunanza di valori ed esigenze, evidenziata tanto quanto le differenze intergruppi, può costituire un *common-ground* indispensabile per sostenere strategie e piani d'azione comuni.

Un esempio in tal senso è la categoria "Donne di colore", nella quale vengono raggruppate donne di origine africana, caraibica, latinoamericana, indiana americana e, a volte, asiatica. Per lo più impropria, tale aggregazione può tuttavia individuare un comune contesto di lotta nello svantaggio etnico dato dall'assenza del "privilegio bianco" (Mohanty, 2003).

Se l'intersezionalità ha trovato un vasto impiego nella ricerca di tipo qualitativo, è ad oggi controversa la sua applicabilità in disegni di tipo quan-

titativo (Bowleg, 2008; Shields, 2008), sebbene si riscontrino negli ultimi anni risultati incoraggianti (Bauer e Scheim, 2019; Else-Quest e Hyde, 2016).

Cole (2009) sottolinea tuttavia come lo sguardo intersezionale non possa riduttivamente tradursi nel ricorso ad una qualche procedura statistica di analisi dei dati. Esso comporta piuttosto il passaggio ad una diversa concettualizzazione delle categorie sociali, che ne colga il carattere dialettico, mutevole e dinamico, ponendole in relazione al contesto socioculturale di riferimento³.

In tal modo, il pensiero intersezionale rende chiaro come i privilegi e le discriminazioni si delineino già a partire dalle modalità stesse con cui un determinato contesto delimita le diverse categorie identitarie, ne stabilisce i criteri di inclusione o di esclusione e vi attribuisce specifico valore e significato (De Vita, 2014).

Intersezionalità e intervento psicosociale

Come è evidente, il paradigma intersezionale permette di esaminare condizioni sociali, norme culturali e politiche istituzionali che hanno influenza sulle condizioni di vita e sul benessere dei gruppi sociali, specie quelli stigmatizzati⁴, limitando o favorendo, a seconda dei casi, l'accesso alle risorse, le opportunità e il godimento dei benefici di una piena cittadinanza. In altre parole, l'intersezionalità orienta il focus d'indagine dei processi psicosociali su un livello socio-strutturale di analisi (Bronfenbrenner, 1979; Hatzenbuehler e Link, 2014).

Inquadrandolo i processi di stigmatizzazione e i fenomeni discriminatori all'interno del contesto sociale e politico di riferimento, e cogliendo la complessità, la simultaneità e l'irriducibilità dei

³ A titolo di esempio, l'autrice riporta un celebre studio sulla suscettibilità allo stereotipo (*Stereotype Susceptibility*), un fenomeno per il quale la consapevolezza degli stereotipi sul proprio e sugli altri gruppi influenza il comportamento e le prestazioni di una persona relativi allo stereotipo stesso. I ricercatori rilevarono che le donne asiatiche americane sottoposte ad un test di matematica in condizioni in cui veniva resa saliente l'identità etnica, riportavano prestazioni migliori rispetto al gruppo di controllo. I risultati peggioravano quando invece era resa saliente l'identità di genere. Replicato a Vancouver, dove è meno prevalente lo stereotipo degli asiatici come particolarmente abili in matematica, lo studio non riscontrò lo stesso effetto dell'identità etnica (Shih, Pittinsky e Ambady, 1999). Secondo la Cole, lo studio, che si limita ai confronti all'interno dello stesso gruppo identitario, fornisce un esempio di analisi intersezionale: studiando l'intersezione tra etnia e genere in diversi contesti socioculturali, esso evidenzia una concettualizzazione non statica delle categorie sociali, a prescindere dall'uso di particolari metodi statistici.

⁴ Come sostenuto da Hatzenbuehler e Link (2014), lo stigma strutturale si riferisce a quelle condizioni sociali, norme culturali e politiche istituzionali che limitano le opportunità, le risorse e il benessere delle persone stigmatizzate. Questa tipologia di stigma viene attuata da gruppi appartenenti a maggioranze identitarie per escludere e marginalizzare coloro che non sono considerati come normativi.

molteplici sistemi di oppressione, lo psicologo assume lo sguardo prospettico più idoneo ad individuare i luoghi di azione dello stigma, a svelarne forme e aspetti altrimenti sommersi, e, soprattutto, a pensare gli interventi psico-sociali più adatti a ridurre quello stress causato dallo stigma stesso, che si trova ampiamente documentato nella letteratura dell'ultimo decennio⁵.

Evidenziando le relazioni dinamiche tra i fattori individuali e i fattori istituzionali di discriminazione, l'approccio intersezionale dirige l'intervento psicologico verso quei fattori stigmatizzanti e discriminatori di livello strutturale, la cui riduzione sembra avere un poderoso effetto positivo sul benessere delle persone appartenenti a gruppi stigmatizzati (per es., Hatzenbuehler *et al.*, 2012; Kling, Liebman, e Katz, 2007; Krieger *et al.*, 2008; Scandurra *et al.*, 2018).

In particolare, come sottolinea De Vita (2014), la prospettiva intersezionale implica una concezione di intervento non radicata in un'idea di discriminazione come fenomeno fisso e consolidato, sostenuto da rapporti stabili tra gli attori in gioco, bensì volta a identificare i meccanismi di discriminazione come processi emergenti, "a ridiscutere i rapporti stessi per evidenziare le identità margina-

lizzate, le pratiche represses o ostacolate e in cui potenzialmente è radicato il cambiamento" (pag. 12).

Una pratica psicologica che, dall'intervento clinico individuale fino alle azioni di *advocacy* in collaborazione con le realtà comunitarie (organizzazioni, associazioni, movimenti, cooperative), sia ispirata dai presupposti teorici, politici e sociali dell'intersezionalità, mira a dar voce e potere a quei soggetti che, al crocevia di diverse forme di disuguaglianza e oppressione, rivendicano da tempo maggiori diritti in campo politico, sociale ed economico (Rosenthal, 2016).

Così, rivolto all'interfaccia tra la sfera individuale-psicologica e quella sociale-istituzionale, il paradigma intersezionale può orientare lo psicologo nel promuovere processi trasformativi che, esercitando un'azione di contrasto sistematico ai fattori di oppressione e iniquità dal livello individuale fino a quello socio-strutturale, tendano a porre in essere i principi di equità, giustizia sociale ed eguaglianza.

Intersezionalità e Diversity Management

Come si è accennato, la prospettiva intersezionale è stata di recente proposta all'interno delle ri-

⁵ Lo stigma strutturale, nelle disparate forme che esso può assumere – politiche e pratiche che restringono l'accesso ai diritti civili, ai servizi, alle cure sanitarie, a posti di lavoro; divulgazione di rappresentazioni stereotipate da parte dei media, etc. – è stato associato ad un'ampia gamma di esiti avversi, quali deficit nello sviluppo, nelle funzioni cognitive, rischi legati alla salute psicofisica e morte prematura (per es., (e.g., Corrigan, Markowitz, e Watson, 2004; Evans e English, 2002; Hatzenbuehler *et al.*, 2010; Lukachko, Hatzenbuehler, e Keyes, 2014; Mani *et al.*, 2013; Roelfs *et al.*, 2011).

flessioni e dei dibattiti sul Diversity Management (DM), ovvero quell'insieme di strategie, politiche e pratiche volte a valorizzare le differenze nei contesti organizzativi, facendo leva su di esse per costruire un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di favorire l'espressione delle pluralità identitarie che la abitano.

La lente intersezionale offre infatti allo sguardo manageriale una visuale ideale per cogliere i complessi intrecci che si strutturano tra gli assi identitari all'interno del contesto organizzativo, articolandosi in relazione ai rapporti di potere e delineando di volta in volta in maniera differente le opportunità di sviluppo (De Vita, 2014).

Definizione estensiva di diversità

R. Roosevelt Thomas, Jr. (1991) è stato tra i primi a proporre un approccio di ampio respiro al concetto di diversità nelle aziende, laddove sostiene che per gestire la diversità il *management* non solo deve ampliarne i contenuti, ma deve prima ancora dilatare la lente di osservazione della diversità. Ciò significa considerare dimensioni incardinate sulla centralità dell'identità individuale nei processi di strutturazione delle organizzazioni: occorre, in altre parole, declinare il DM, anche attraverso i tratti

alla base della personalità, le competenze distintive, le motivazioni, i ruoli formali e informali assunti nell'organizzazione. Questa prospettiva di ampio respiro assume rilevanza in relazione ad almeno due tendenze: maggiore mobilità delle persone e crescente specializzazione orizzontale delle mansioni. Secondo quest'approccio, la diversità legata alla provenienza geografica è una caratteristica sempre meno "nuova ed innovativa" rispetto a venti o trenta anni fa. Le diverse lingue, le religioni, il genere, ecc. sono tratti sempre più acquisiti, con cui ci si confronta con stabilità crescente. Al contrario, meno sedimentata è la capacità di confronto e di ascolto⁶ con una diversità che affondi le radici in tratti di identità fondanti nei processi di strutturazione delle professionalità, attraverso le possibili vie entro cui si esprime l'affettività intrinseca in ogni relazione professionale (*commitment*, motivazione, partecipazione, identificazione, ecc.).

Barsade, Ward, Turner e Sonnenfeld (2000) analizzano le differenze dei tratti della personalità nella composizione dei gruppi di lavoro sui risultati di *performance* dei *top management team*. In quest'analisi gli autori sottolineano il passaggio dalla dimensione individuale a quella che interessa le dinamiche di gruppo, attraverso la centralità della dimensione affettiva, che assurge a fondamentale meccanismo di coordinamento e di risoluzione

⁶ Ogni organizzazione è (come) un testo che impegna *manager* e studiosi in un processo di "interpretazione" fondato su "capacità di lettura e di ascolto" dell'altro, ontologicamente diverso (Czarniawska, 1995; 1999; Broms-Gahmberg, 1983; Sicca, 2000).

delle interdipendenze residue. Ne deriva che il problema del DM è presente sia nella dimensione individuale sia nel passaggio ai successivi livelli dell'attore/azione (gruppo, azienda): in particolare, le diversità al livello dell'attore individuo consentono di richiamare l'attenzione sul binomio (omogeneità/diversità) che si traduce, nel passaggio al livello di gruppo ed azienda, nel binomio "maggioranza/minoranza". L'attenzione rivolta al valore semantico che assumono questi binomi conduce a non trascurare come la dimensione retorica del linguaggio manageriale incida sul processo di determinazione dell'identità (e dei confini), *ergo* su una visione dinamica della diversità da ricondurre ai processi di cambiamento organizzativo. A consolidare tale approccio, Ford e Ford (1995) danno rilievo al ruolo centrale della retorica nelle strategie di *change management*, in particolare al ruolo strumentale nell'implementazione di strategie "intenzionali" di cambiamento radicale. Eccles e Nohria (1992) suggeriscono la costruzione di un modello che si fonda su una "triade strategica" ed interdipendente: retorica, azione ed identità. Gli autori considerano tali fattori interconnessi ed in certo senso sovrapponibili, come "i veri elementi dell'efficacia manageriale" (1992, p. 9). La retorica, in questa visione, influenza la definizione delle identità organizzative e costituisce una leva fondante delle strategie volontarie di sviluppo e cambiamento organizzativo (OCD). Al contempo, identità e cambiamento tendono ad influenzare contenuti e forma della retorica del *management*.

Una concettualizzazione dinamica di DM

Kreitz (2008) richiama l'attenzione su un'idea di DM, da riportare a un processo di cambiamento organizzativo sistematico e programmato, finalizzato a raggiungere vantaggi competitivi strategici per l'azienda. Questa idea sposta l'analisi del DM da un terreno statico ad uno dinamico. Thomas (2005), ad esempio, sottolinea come le politiche di DM possano evolvere in relazione alla maggiore o minore eterogeneità nella composizione della forza lavoro interna ad ogni livello dell'organizzazione e ad un "ri-conoscimento" delle dinamiche di cambiamento all'interno dei gruppi "diversamente composti". "Ri-conoscere", in un'ottica dinamica al DM, significa allora dare cittadinanza ai processi di costruzione delle identità e delle diversità nel sistema di competenze professionali. Per altri versi questa diversità può rappresentare un'opportunità se – in chiave dinamico processuale – si "impara a conoscere" (ri-conoscere) il contributo che altrui competenze devono necessariamente apportare per il raggiungimento dell'obiettivo organizzativo.

Le specificità legate alla formazione e/o alle esperienze professionali, ad esempio, costituiscono certamente variabili significative per la creazione dell'identità individuale, variabili che hanno la necessità di essere governate e gestite nel quadro più ampio della prospettiva di un attore organizzativo collettivo. Gestire un'organizzazione non può, dunque, prescindere da un "ri-conoscimento reciproco" tra professionalità (e identità) diverse.

Thomas (2005) pone l'accento sulla "costruzione di relazioni": la qualità delle relazioni è un rinforzo al superamento delle differenze e all'accettazione tra gruppi differenti, fino all'adattamento reciproco che, in questa visione, si configura come l'unico meccanismo di coordinamento che promuova il passaggio da "la filosofia del diverso"⁷ alla "cultura delle differenze" (Piro, 1997).

Conclusioni

Negli ultimi decenni, il paradigma intersezionale si è consolidato all'interno delle scienze umane e sociali come approccio teorico e metodologico particolarmente pregnante nei settori di studio e ricerca che affrontano la questione della diversità nelle sue svariate forme e nei diversi tessuti socioculturali in cui essa si esprime.

Inclusa più di recente nell'apparato concettuale e metodologico della psicologia, la prospettiva intersezionale ha rivelato il proprio potenziale euristico e dei promettenti risvolti pratico-applicativi nell'analisi e nella gestione delle differenze tra i gruppi sociali ed entro gli stessi. Svelando la complessa pluralità che risiede in ciascun individuo e gruppo, e facendo luce sui meccanismi che ne determinano svantaggi e opportunità nei contesti sociali e orga-

nizzativi, essa può fornire uno sguardo privilegiato alle politiche e alle pratiche organizzative che si pongano come obiettivo il Diversity Management, dimodoché le differenze identitarie che intessono il fitto ordito delle aziende contemporanee si traducano da potenziali fonti di vulnerabilità a motore di crescita e arricchimento.

Minima bibliographica

- Azmitia, M. e Thomas, V. (2015), *Intersectionality and the Development of Self and Identity*. «Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences», 1–9. DOI:10.1002/9781118900772.ETRS0193.
- Barsade, S.G., Ward, A.J., Turner, J. e Sonnenfeld, J.A. (2000), *To Your Heart's Content: A Model of Affective Diversity in Top Management Teams*, in «Administrative Science Quarterly», 45, pp. 802-836.
- Bauer, G. R. e Scheim, A. I. (2019), *Methods for analytic intercategory intersectionality in quantitative research: Discrimination as a mediator of health inequalities*, in «Social Science e Medicine», 226, pp. 236-245. DOI:10.1016/J.SOCSCIMED.2018.12.015.
- Bello B. G. (2015), *Discriminazioni multiple e intersezionalità: queste sconosciute!* https://www.asgi.it/wp-content/uploads/2015/05/Approfondimento-Barbara-Giovanna-Bello_Maggio-2015.pdf.
- Bowleg, L. (2008), *When Black + lesbian + woman ≠ Black lesbian woman: The methodological challenges of qualitative and quantitative intersectionality research*, in «Sex Roles», vol. 59, pp. 312-325. DOI:10.1007/S11199-008-9400-Z.

⁷ Thomas (2005) parla di *workplace Diversity Management*, per cui il governo delle diversità "è il processo manageriale per lo sviluppo di un ambiente che 'lavora' per tutti i dipendenti".

- Broms, H. e Gahmberg, H. (1983), *Communication to Self in Organizations and Cultures*, in «Administrative Science Quarterly», 28, 3, pp. 482-495.
- Bronfenbrenner, U. (1979), *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*, Harvard University Press, Cambridge, MA; trad. it. *Ecologia dello sviluppo umano*, Il Mulino, Bologna, 1986.
- Cole, E. R. (2009), *Intersectionality and research in psychology*, in «American Psychologist», 64, 3, pp. 170-180. DOI:10.1037/A0014564.
- Corrigan, P. W., Markowitz, F. E., e Watson, A. C. (2004), *Structural levels of mental illness stigma and discrimination*, in «Schizophrenia Bulletin», 30, 481-491. DOI: 10.1093/OXFORDJOURNALS.SCHBUL.A007096.
- Crenshaw, K. (1989), *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. Feminist Theory and Antiracist Politics*, in «The University of Chicago Legal Forum», 140, 139-167.
- Crenshaw, K. (1991), *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Colour*, in «Stanford Law Review», 43 (6), 1241-1299.
- Czarniawska, B. (1999), *Writing Management. Organization Theory as a Literary Genre*, Oxford University Press, Oxford.
- Czarniawska, B. (1995, a cura di), *Rhetoric And Modern Organizations*, Special Issue of Studies in «Culture Organizations and Society», 1 (2).
- Davis, K. (2008), *Intersectionality as buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful*, in «Feminist Theory», 9, 67-86. DOI 10.1177/1464700108086364.
- Dennissen, M., Benschop, Y. e van den Brink, M. (2018), *Rethinking Diversity Management: An Intersectional Analysis of Diversity Networks*, in «Organization Studies». DOI:10.1177/0170840618800103.
- De Vita, L. (2014), *Verso l'intersezionalità. Un nuovo paradigma per la gestione delle diversità*, in «Sociologia del lavoro», 134, 54-67. DOI:10.3280/SL2014-134003.
- Earnshaw, V. A., Bogart, L. M., Dovidio, J. F. e Williams, D. R. (2013), *Stigma and racial/ethnic HIV disparities: Moving toward resilience*, in «American Psychologist», 68, 225-236. DOI: 10.1037/A0032705.
- Eccles, R.G. e Nohria N. (1992), *Beyond the Hype: Rediscovering the Essence of Management*, Harvard Business School Press, Cambridge, MA.
- Else-Quest, N. M., e Hyde, J. S. (2016), *Intersectionality in Quantitative Psychological Research*, in «Psychology of Women Quarterly», 40, 2, pp. 155-170. DOI:10.1177/03616843166629797.
- Evans, G. W. e English, K. (2002), *The environment of poverty: Multiple stressor exposure, psychophysiological stress, and socioemotional adjustment*, in «Child Development», 73, 1238-1248. DOI: 10.1111/1467-8624.00469.
- Fredriksen-Goldsen K.I., Kim H.J., Shiu C., Goldsen J. e Emler, C.A. (2014), *Successful aging among LGBT older adults: Physical and mental health-related quality of life by age group*, in «The Gerontologist», 55 (1), 154-168. DOI: 10.1093/geront/gnu081.
- Ford, J.D. e Ford, L.W. (1995), *The role of conversations in producing intentional change in organizations*, in «Academy of Management Review», 20, 541-570.
- Galinsky, A. D., Hall, E. V. e Cuddy, A. J. (2013), *Gendered races: Implications for interracial marriage, leadership selection, and athletic participation*, in «Psychological Science», 24, 498-506. DOI: 10.1177/0956797612457783.
- Hankivsky, O. e Cormier, R. (2010), *Intersectionality and Public Policy: Some Lessons from Existing Models*, in «Political Research Quarterly», 64, (1), 217-229.
- Hatzenbuehler M.L. e Link B.G. (2014), *Structural stigma and the health of lesbian, gay, and bisexual populations*, in «Current Directions in Psychological Science», 23, 127-132.
- Hatzenbuehler, M.L., McLaughlin, K.A., Keyes, K.M. e Hasin, D. S. (2010), *The impact of institutional discrimination on lesbian, gay, and bisexual populations: A prospective study*, in «Research and Practice», 100, 452-459. DOI: 10.2105/AJPH.2009.168815.

- Hatzenbuehler, M.L., O'Cleirigh, C., Grasso, C., Mayer, K., Safren, S. e Bradford, J. (2012), *Effect of same-sex marriage laws on health care use and expenditures in sexual minority men: A quasi-natural experiment*, in «American Journal of Public Health», 102, 285–291. DOI: 10.2105/AJPH.2011.300382.
- Hines, S. (2006) 'What's the difference? Bringing particularity to queer studies of transgender', in «Journal of Gender Studies», 15 (1), 49-66. DOI: 10.1080/09589230500486918.
- Institute of Medicine (IOM), Board on the Health of Select Populations, Committee on LGTB Health Issues and research Gaps and Opportunities. (2011), *The health of lesbian, gay, bisexual, and transgender people: Building a foundation for better understanding*, National Academies Press, Washington, DC.
- Kling, J. R., Liebman, J. B., e Katz, L. F. (2007), *Experimental analysis of neighborhood effects*, in «Econometrica», 75, 83-119.
- Krieger, N., Rehkopf, D. H., Chen, J. T., Waterman, P. D., Marcelli, E. e Kennedy, M. (2008), *The fall and rise of U.S. inequities in premature mortality: 1960–2002*, in «Plos Medicine», 5, 227-241.
- Lukachko, A., Hatzenbuehler, M. L., e Keyes, K. M. (2014), *Structural racism and myocardial infarction in the United States*, in «Social Science and Medicine», 103, 42–50. DOI: 10.1016/J.SOCSCIMED.2013.07.021.
- MacKinnon, C. A. (2013), *Intersectionality as Method: A Note*, in «Signs: Journal of Women in Culture and Society», 38 (4), 1019-1030. DOI:10.1086/669570.
- McCall, L. (2005), *The complexity of intersectionality*, in «Signs: Journal of Women in Culture and Society», 30, 1771-1800.
- Makkonen, T. (2002), *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore*. Institute for Human Rights. Åbo Akademi University.
- Mani, A., Mullainathan, S., Shafir, E., e Zhao, J. (2013), *Poverty impedes cognitive function*, in «Science», 341, 976–980. DOI: 10.1126/SCIENCE.1238041.
- Mohanty, C.T. (2003), *Feminism without borders: Decolonizing theory, practicing solidarity*, Duke University Press, Durham, N.C.
- Moradi, B., Tebbe, E. A., Brewster, M. E., Budge, S. L., Lenzen, A., Ege, E., ... Flores, M. J. (2016), *A Content Analysis of Literature on Trans People and Issues*, in «The Counseling Psychologist», 44 (7), 960-995. DOI:10.1177/0011000015609044
- Moradi, B., Tebbe E. A., Brewster, M. E., Budge, S. L., Lenzen, Alex, Ege Engin *et al.* (2016), *A Content Analysis of Literature on Trans People and Issues: 2002–2012*. The Counseling Psychologist, 44, 960-995.
- Piro, S. (1997), *Introduzione alle antropologie trasformazionali*, La città del sole, Napoli.
- Roelfs, D. J., Shor, E., Davidson, K. W. e Schwartz, J. E. (2011), *Losing life and livelihood: A systematic review and meta-analysis of unemployment and all-cause mortality*, in «Social Science and Medicine», 72, 840-854. DOI: 10.1016/J.SOCSCIMED.2011.01.005.
- Rosenthal, L. (2016), *Incorporating intersectionality into psychology: An opportunity to promote social justice and equity*, in «American Psychologist», 71 (6), 474-485. DOI:10.1037/A0040323.
- Scandurra C., Bochicchio V., Amodeo A.L. e Valerio P. (2018), *Lo stigma anti-transgender da una prospettiva ecologico-sociale: Effetti sulla salute psico-fisica e strategie di intervento*, in «Psichiatria e Psicoterapia», 37 (1), pp. 78-96.
- Scandurra, C., Mezza, F., Bochicchio, V., Valerio, P. e Amodeo, A. L. (2017), *La salute degli anziani LGBT dalla prospettiva del minority stress: rassegna della letteratura e raccomandazioni di ricerca*, in «Psicologia della Salute», 2, 70–96. DOI: 10.3280/PDS2017-002004.
- Scandurra, C., Mezza, F., Maldonato, N. M., Bottone, M., Bochicchio, V., Valerio, P. e Vitelli, R. (2019), *Health of Non-binary and Genderqueer People: A Systematic Re-*

- view*, in «Frontiers in Psychology», 10. DOI:10.3389/FPSYG.2019.01453.
- Shields, S. A. (2008), *Gender: An intersectionality perspective*, in «Sex Roles», 59, 301-311. DOI:10.1007/S11199-008-9501-8.
- Shih, M., Pittinsky, T., e Ambady, N. (1999), *Stereotype susceptibility: Identity salience and shifts in quantitative performance*, in «Psychological Science», 10, 80-83.
- Sicca, L.M. (1997), *The Management of Opera Houses. The Italian Experience of the Enti Autonomi*, in «The International Journal of Cultural Policy», 1/2, 201-223.
- Sicca, L.M. (2000), *Chamber Music and Organization Theory: Some Typical Organizational Phenomena Seen Under The Microscope*, in «Culture and Organization», 6 (2), 145-168.
- Sicca, L.M. (2016), *Diversity Management Inclusione Analisi organizzativa. Spunti, punti e appunti*, in «Prospettive in Organizzazione», 4.
- Thomas, A. J., Hacker, J. D., e Hoxha, D. (2011), *Gendered racial identity of Black young women*, in «Sex Roles», 64 (7-8), 530-542. DOI:10.1007/S11199-011-9939-Y.
- Thomas, R.Jr. (2005), *Building on the Promise of Diversity: How We Can Move to the Next Level in Our Workplaces, Our Communities, and Our Society*, AMACOM, Saranac Lake, NY.
- Vingelli, G. (2013), *Genere e migrazioni*, in Fantozzi P. e Elia A. (2013, a cura di), *Tra globale e locale*, pp. 93-105, Rubbettino Editore, Soveria Mannelli.
- Vu, M., Li, J., Haardörfer, R., Windle, M. e Berg, C. J. (2019), *Mental health and substance use among women and men at the intersections of identities and experiences of discrimination: insights from the intersectionality framework*, in «BMC Public Health», 19 (1). DOI:10.1186/S12889-019-6430-0.
- Fabrizio Mezza**
Centro di Ateneo SInAPSi, Università degli Studi di Napoli Federico II
fabrizio.mezza92@gmail.com
- Cristiano Scandurra**
Dipartimento di Neuroscienze e Scienze riproduttive ed odontostomatologiche, Università degli Studi di Napoli Federico II
cristiano.scandurra@unina.it
- Luigi Maria Sicca**
Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni, Università degli Studi di Napoli Federico II
Componente Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)
Università degli Studi di Napoli Federico II
luigimaria.sicca@unina.it
- Paolo Valerio**
Presidente Centro di Ateneo SInAPSi, Università degli Studi di Napoli Federico II
Presidente Fondazione Genere Identità e Cultura,
Presidente Osservatorio Nazionale sull'Identità di Genere
valerio@unina.it

Antonella Liccardo

Il Bilancio di Genere degli Atenei italiani alla luce delle Linee Guida CRUI

Abstract

Il Bilancio di Genere è un documento fondamentale per realizzare l'uguaglianza di genere formale e sostanziale nelle Università, integrando la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo. Tale strumento ha una duplice funzione: da un lato fotografa la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Ateneo e la diversa partecipazione di donne e uomini al governo dell'istituzione, dall'altro ispira e monitora le azioni dell'Ateneo a favore dell'uguaglianza di genere, valutandone i diversi impatti su donne e uomini. Se adoperato in sinergia con tutti gli altri documenti strategici dell'Ateneo, si configura come lo strumento d'elezione per gli obiettivi di parità di genere che gli Atenei sono tenuti a perseguire. Per tale ragione la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane ha inteso produrre delle Linee Guida in modo da favorire la diffusione di questo documento, chiarirne l'uso come strumento di governance e facilitare la comparabilità tra gli Atenei stessi, mediante l'adozione di un modello condiviso.

The Gender Report is a key document aimed at achieving formal and substantial gender equality in Universities and

at integrating the gender perspective into all the University policies. This tool has a dual function: on the one hand it returns the gender distribution of different components within the University, and the different level of participation of women and men in the University's governance, on the other hand it inspires and monitors the good practices put in place by the University in favor of gender equality, assessing their impact on women and men. If used in synergy with all the other strategic documents of the University, it is configured as the tool of choice for the gender equality objectives that Universities are required to pursue. For this reason, the Conference of the Italian Universities Rectors intended to produce guidelines in order to encourage a widespread adoption of this document, to clarify its use as a governance tool and to facilitate comparability between Universities, by adopting a shared model.

Keywords

Bilancio di Genere delle Università; Linee Guida CRUI; Uguaglianza di Genere

Gender report in Academia; CRUI Guidelines; Gender Equality

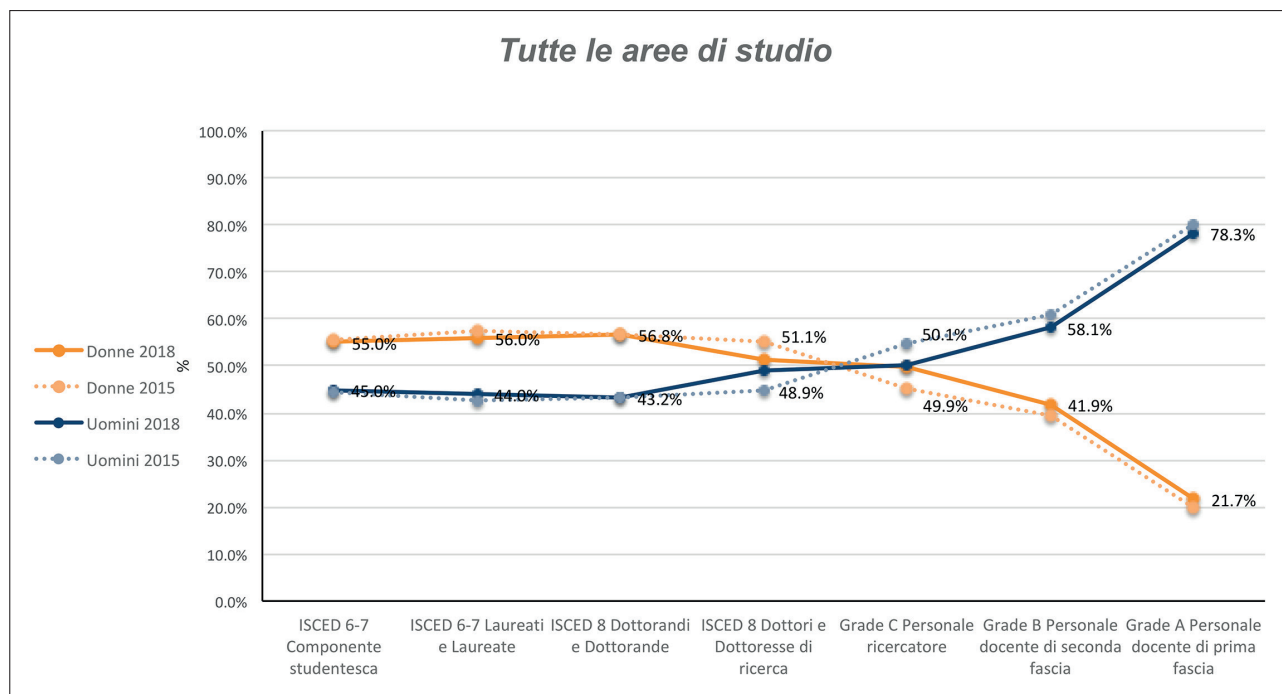


Figura 1. Forbice delle carriere per tutte le aree di studio – Dato cumulativo di tutti gli Atenei italiani – Anni di riferimento 2013-2016

Introduzione

La prima indagine sul profilo dei laureati degli Atenei italiani condotta dal consorzio universitario Alma Laurea nel 1999 (Cammelli, 1999) evidenziò che il numero di laureate nell'anno precedente aveva superato di 8 punti percentuali quello dei colleghi maschi. Da allora, l'incidenza di donne laureate è stata costantemente superiore a quella maschile, con un picco del 59% nel 2016. Altrettanto stabil-

mente maggioritaria è risultata la presenza femminile nei percorsi di formazione post-laurea, come il dottorato di ricerca e le scuole di specializzazione.

Dopo un ventennio, l'effetto di una presenza femminile stabilmente superiore tra la popolazione con titolo di studio più elevato avrebbe dovuto far registrare effetti tangibili anche sulle carriere accademiche, con modifiche apprezzabili dei rapporti numerici tra uomini e donne anche in un ambito, come quello del lavoro accademico, che era sta-

to tradizionalmente una prerogativa maschile. Di contro l'analisi dei dati attuali sulla composizione di genere nei percorsi universitari e nelle carriere accademiche, rileva il persistere di un significativo divario tra uomini e donne nei nostri Atenei. Si tratta di andamenti che sono in perfetta sintonia con le tendenze europee evidenziate anche dall'ultimo rapporto *She figures 2018* (EC, 2019). In particolare, nel passaggio dalla fase di formazione a quella di avvio della carriera accademica, la presenza delle donne si assottiglia, con un'inversione dei rapporti tra i due generi, come mostrato in Figura 1. Il punto di inversione della forbice evidenzia chiaramente il fenomeno della *leaky pipeline* (Wickware, 1997), ossia la perdita di risorse umane femminili altamente qualificate nel passaggio dalla fase di formazione alla carriera accademica. A seguire, la percentuale di donne diventa sempre più esigua nel progredire verso le posizioni apicali sino a ridursi ad una presenza pari al 21% nella docenza di prima fascia, con un valore del Glass Ceiling Index¹ (GCI) (The Economist, 2017), per il 2017, pari ad 1.63.

Questi dati denunciano il persistere di meccanismi di segregazione verticale che agiscono sotto forma di ostacoli culturali e strutturali che rendono particolarmente arduo per le donne valorizzare adeguatamente le proprie competenze e capacità, raggiungendo le posizioni apicali della carriera ac-

cademica. La situazione non migliora se si considerano gli organi di governo, laddove la percentuale femminile risulta ancora più esigua.

Ma la segregazione verticale non è l'unico meccanismo di disparità di genere in atto nel mondo accademico. Vi sono infatti alcuni campi del sapere che restano tuttora di assoluto dominio maschile, mentre si evidenzia una maggiore presenza femminile in aree disciplinari con inferiori prospettive occupazionali. Questo aspetto è ben evidenziato dall'indicatore Rapporto di Femminilità, introdotto per la prima volta nel Bilancio di Genere (BdG) dell'Ateneo Fridericiano (Liccardo, 2016) e successivamente adoperato in una serie di BdG di altri Atenei italiani (Comitato per il Bilancio di Genere, 2017; Frattini, 2019). Tale indicatore è definito come il rapporto tra il numero di donne e il numero di uomini in un determinato ambito disciplinare, anno e ruolo. Un codice di colori consente di sintetizzare visivamente i dati adoperando gradazioni di blu sempre più scuro per rapporti di femminilità via via più sfavorevoli alle donne ($R < 1$), colorazioni di arancio sempre più intenso per rapporti di femminilità più favorevoli alle donne ($R > 1$), mentre la parità numerica tra donne e uomini ($R = 1$) è indicata in bianco. La lettura della tabella dei rapporti di femminilità in orizzontale evidenzia il fenomeno della segregazione verticale con la presenza di gra-

¹ Il Glass Ceiling Index (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (grade A).

	RTD		RU		PA		PO	
	2013	2017	2013	2017	2013	2017	2013	2017
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,53	0,41	0,66	0,78	0,66	0,54	0,22	0,25
02 - Scienze fisiche	0,33	0,28	0,36	0,36	0,23	0,28	0,12	0,14
03 - Scienze chimiche	0,81	1,15	1,38	1,67	0,73	0,89	0,27	0,34
04 - Scienze della terra	0,74	0,38	0,47	0,54	0,45	0,44	0,24	0,22
05 - Scienze biologiche	1,52	1,25	1,75	1,91	0,94	1,11	0,45	0,50
06 - Scienze mediche	0,83	0,90	0,69	0,78	0,33	0,39	0,16	0,18
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,93	0,99	0,91	0,93	0,58	0,71	0,18	0,21
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,76	0,74	0,62	0,67	0,33	0,47	0,20	0,24
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,28	0,26	0,27	0,31	0,19	0,22	0,07	0,10
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,59	1,31	1,58	1,68	1,24	1,23	0,73	0,75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,01	0,96	1,08	1,18	0,83	0,87	0,49	0,58
12 - Scienze giuridiche	0,70	0,82	0,91	0,98	0,57	0,67	0,27	0,32
13 - Scienze economiche e statistiche	0,76	0,89	0,84	0,97	0,59	0,66	0,26	0,30
14 - Scienze politiche e sociali	0,75	0,74	0,86	0,97	0,58	0,67	0,34	0,36

Tabella 1. Indicatore Rapporto di Femminilità – Tutti gli Atenei italiani – Anni di riferimento 2013-2016, e legenda.

LEGENDA		
RAPPORTO DONNE- UOMINI	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
più di 2 donne ogni uomo	>2	

dazioni di blu sempre più intenso nelle posizioni apicali. La lettura in verticale consente invece di evidenziare la segregazione orizzontale, con la differenziazione di genere di alcune discipline.

In particolare, nelle aree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), i rapporti di femminilità mostrano che le donne sono meno numerose dei colleghi maschi sin dall'inizio della carriera accademica, con un netto peggioramento dei valori dell'indicatore nelle posizioni accademiche più prestigiose.

Un analogo meccanismo di segregazione orizzontale sussiste anche tra il personale tecnico amministrativo con una prevalenza maschile nei ruoli tecnico-scientifici e femminile in quelli amministrativo-gestionali. Inoltre, dall'analisi dei dati relativi a congedi, richieste di part-time e competenze

accessorie, si evince chiaramente come la diversa gestione del tempo tra uomini e donne, legata ai problemi di conciliazione e agli impegni connessi al lavoro di cura, incida sulla gestione del lavoro e sulla carriera (Liccardo, 2016). L'analisi delle richieste e della fruizione del regime di part-time mostrano infatti la diversificazione delle esigenze del personale rispetto al genere: gli uomini tendono a scegliere più frequentemente il part-time verticale, con attività lavorativa articolata solo su alcune giornate ad orario pieno, mentre le donne quello orizzontale e quello misto, che prevedono rispettivamente una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero e una combinazione della soluzione verticale e di quella orizzontale. Analogamente si osserva che alcune indennità, come quelle di servizio notturno e festivo e di lavoro straordinario, sono appannaggio ma-

schile, mentre le indennità di responsabilità sono tipicamente prerogativa delle donne. Questo dato segnala una differenza molto importante che l'analisi di genere permette di cogliere: quando la risorsa richiesta ai dipendenti è quella del 'tempo', tipicamente sono gli uomini a rispondere a tale esigenza dell'Amministrazione, mentre le donne sembrano più inclini ad accettare ruoli di responsabilità.

L'analisi delle diverse componenti che vivono e lavorano negli Atenei italiani mostra dunque l'esistenza di persistenti meccanismi di segregazione orizzontale e verticale in particolare tra il personale docente e ricercatore, con alcune aree e posizioni ad appannaggio solo di un genere. Tale analisi evidenzia altresì una capacità ancora insufficiente del sistema lavorativo di venire incontro alle diverse esigenze di conciliazione del personale contrattualizzato. Questi aspetti costituiscono un danno per la società nel suo insieme, uno spreco di risorse umane, in termini di competenze e capacità, e un inefficiente utilizzo di risorse pubbliche. L'uguaglianza di genere, infatti, produce efficienza organizzativa, qualità dei servizi e migliore utilizzo del capitale umano. Senza contare che punti di vista diversi, competenze diverse, un diverso atteggiamento verso il lavoro e verso la leadership sono fonte di crescita collettiva nell'ambiente di lavoro.

Per affrontare la disparità di genere nell'ottica del gender mainstreaming serve dunque innanzitutto disporre di una conoscenza quantitativa e puntuale dei rapporti di genere su scala locale, come prerequisite indispensabile per proporre azioni positive

volte ad incidere sul contesto in cui si opera. Ma non basta! A partire dai dati e dalla loro analisi, occorre agire attraverso appropriati strumenti politico-gestionali al fine di una revisione gender sensitive della governance e della politica economica dell'istituzione. Inoltre occorre che la prospettiva di genere entri espressamente nell'esercizio di Bilancio allo scopo di valutare l'adeguatezza della allocazione delle risorse in relazione agli obiettivi della parità di genere e dell'effettivo rispetto delle pari opportunità. Lo strumento preposto per rispondere alle esigenze suddette è appunto il Bilancio di Genere. Esso si configura, dunque, come il documento cardine di cui le amministrazioni pubbliche possono avvalersi per comprendere e valutare le diverse ricadute, tanto delle proprie politiche di gestione quanto dell'impiego delle risorse, su donne e uomini. Attraverso questo strumento diventa possibile avviare una riflessione costruttiva sulle strategie da mettere in campo per favorire l'uguaglianza formale e sostanziale all'interno della propria comunità.

Riferimenti normativi

Le prime indicazioni sulla necessità di inserire la dimensione di genere nella stesura dei documenti di bilancio risalgono alla Piattaforma di Azione della IV Conferenza Mondiale delle Donne (CN, 1995).

Nel 2003 il Parlamento Europeo, attraverso la risoluzione dal titolo "*Building public budgets from a gender perspective*", espresse la necessità di inte-

grare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio specificando che “il *gender budgeting* non mira a produrre bilanci separati per le donne, bensì ad intervenire sui bilanci pubblici, poiché questi non sono neutrali in termini di genere, dato che hanno un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite; in tale ottica il *gender budgeting* implica che, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturare in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare la parità tra donne e uomini” (A5-0214/2003).

A livello nazionale il primo riferimento al BdG si trova nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2007 (G.U. n. 173 del 27.7.2007), *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, in cui venne espresso l'auspicio che il BdG divenisse prassi acquisita da tutte le amministrazioni pubbliche.

Con il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150 – Art. 10, fu invece stabilito l'obbligo di evidenziare nella Relazione annuale sulla *performance* «i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il Bilancio di Genere realizzato» (art. 10, lett. b). In questo modo il BdG è divenuto dunque uno dei contenuti obbligatori della Relazione sulla *perfor-*

mance che le amministrazioni sono tenute a produrre obbligatoriamente entro il 30 giugno di ogni anno.

Un ulteriore importante impulso nella direzione dell'obbligatorietà del BdG si è avuto grazie alla recente Direttiva 2/2019 *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*. Questa asserisce che “le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, devono tra l'altro promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi”. Si afferma inoltre che l'amministrazione è tenuta a trasmettere al C.U.G. entro il 1° marzo di ciascun anno, una serie di informazioni quantitative, ivi incluso il Bilancio di Genere dell'amministrazione.

Del resto, se la legge lo impone, anche l'Europa lo richiede espressamente: tra gli obiettivi del programma Horizon 2030, la Gender Equality compare come obiettivo strategico trasversale, il quinto, e il BdG è lo strumento dedicato per perseguire questo obiettivo, attraverso l'inserimento della prospettiva di genere nel governo dell'Università.

Un modello di BdG per l'Università

Il BdG di una amministrazione pubblica, in generale, è un documento che analizza in un'ottica

di genere la composizione, le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell'amministrazione medesima, valutando il diverso impatto che questi possono avere su donne e uomini e monitorando l'impegno concreto in favore dell'uguaglianza di genere. È uno strumento che serve dunque a quantificare, pianificare e monitorare l'impegno dell'istituzione, con l'obiettivo di pervenire ad una gestione delle risorse equa, efficiente, trasparente e consapevole (Betti, 2003).

Va specificato che il BdG, allo stato attuale, fa riferimento a statistiche strutturate secondo una logica binaria in cui il genere è impropriamente identificato con il sesso biologico (Valerio, 2014). È importante che nella definizione delle azioni da intraprendere per la parità di genere le istituzioni abbiano piena consapevolezza dei limiti di questo approccio binario e che si adoperino nella direzione di superare tale binarismo per indirizzarsi verso una lettura più moderna ed ampia del concetto di genere.

Al fine di assolvere ai compiti sopra indicati il BdG deve senz'altro riportare: una dettagliata analisi di contesto; un censimento delle azioni poste in essere per gli obiettivi di parità, con analisi dei relativi impatti e risultati; una parte più propriamente economica che costituisce il trade union tra BdG e bilancio dell'ente.

Ma, contestualizzando al mondo universitario, quali sono i contenuti da inserire nel BdG, affinché questo descriva adeguatamente la realtà universitaria?

L'analisi di contesto deve restituire una fotografia di tutte le componenti dell'Ateneo: studenti, personale docente e ricercatore e personale tecnico amministrativo. Per ciascuna componente occorre identificare gli ambiti ed i fenomeni di maggior rilievo da analizzare attraverso gli indicatori appropriati. In particolare, oltre alla composizione di genere, è appropriato che l'analisi dei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale siano oggetto di studio per tutte le componenti.

Inoltre, per la componente studentesca, ad esempio, l'analisi della mobilità può rilevare differenze di genere nell'accesso a programmi di scambio internazionale o, in generale, evidenziare una diversa tendenza da parte delle studentesse e degli studenti ad accedere a corsi di laurea in sedi distanti dalla propria residenza. L'analisi delle performance negli studi evidenzia tipicamente differenze nei tempi e voti di laurea, negli abbandoni o nell'accesso all'alta formazione accademica, che è opportuno rilevare. Altrettanto importante è l'analisi dei tassi occupazionali e, laddove possibile, di eventuali differenze nella precarietà occupazionale, mettendo in luce un eventuale gender pay gap nei primi impieghi.

Per la componente docente e ricercatori è senz'altro rilevante analizzare le prospettive di carriera in modo da comprendere se la segregazione verticale sia un fenomeno destinato a ridursi nel tempo. Di pari passo con l'analisi delle carriere, è altrettanto rilevante quella delle risorse destinate alla ricerca di cui uomini e donne dispongono. Il differente accesso ai finanziamenti per la ricerca è, infatti, un

elemento dirimente ai fini della carriera stessa. È opportuno evidenziare anche un eventuale diverso carico della didattica tra uomini e donne.

Per il personale tecnico amministrativo vari sono gli aspetti che il BdG può investigare: dalle progressioni di carriera, alle differenze nelle condizioni di impiego, alla precarietà occupazionale. La distribuzione per regime d'impiego è utile per mettere in luce le scelte individuali in termini di conciliazione tra vita privata e lavoro e le corrispondenti opportunità offerte dall'Ateneo. Altrettanto rilevante è l'analisi del gender pay gap all'interno del PTA, legato a diverso accesso ad indennità o ad incarichi, in base al genere.

Il *monitoraggio delle azioni* a favore dell'uguaglianza di genere, corredato di un'attenta analisi tramite indicatori quantitativi e qualitativi dei risultati, ossia degli esiti immediati delle azioni implementate, e dell'impatto a medio e lungo termine delle azioni stesse, deve essere parte integrante del Bdg. L'impatto, naturalmente, va valutato su un arco temporale pluriennale a partire dalla implementazione dell'azione stessa. Questa parte del BdG è strettamente funzionale alla redazione e all'aggiornamento del Piano di Azioni Positive. È infatti proprio partendo dalle risultanze e delle criticità emerse del BdG che è possibile identificare le azioni specifiche da intraprendere, le azioni da consolidare o sviluppare ulteriormente e quelle da eliminare.

Fondamentale è poi la parte di *Gender Budgeting* vera e propria, contenente l'analisi degli impegni economico-finanziari dell'Ateneo in ottica di

genere. Tale contenuto nasce da una preliminare operazione di riclassificazione del Bilancio dell'Ateneo che consiste in un'etichettatura di tutte le voci di costo classificandole in:

- costi non computabili in una prospettiva di genere, ossia quelli che si riferiscono a servizi per la collettività nel suo complesso;
- costi sensibili al genere, ossia quelli che servono alla produzione di servizi individuali, tra cui gli stipendi;
- costi per ridurre le disuguaglianze di genere, ossia quelli direttamente riconducibili o mirati a favorire le pari opportunità tramite azioni positive.

A partire da tale riclassificazione del bilancio d'Ateneo, il BdG deve fornire alcune informazioni chiave, come innanzitutto la distribuzione delle voci di costo complessive dell'Ateneo tra le tre tipologie sopra indicate. Inoltre, per le voci dell'ultima categoria, è fondamentale che il BdG riporti il confronto tra gli impegni assunti con il Bilancio di previsione annuale e quanto effettivamente speso e rendicontato nel Bilancio Consuntivo, per ogni specifica azione.

Le linee guida della CRUI per il BdG degli Atenei italiani

Pur essendo accresciuta nell'ultimo periodo la percezione di quanto sia cruciale introdurre la prospettiva di genere nel governo degli Atenei, nonché,

dell'urgenza di agire per ridurre la sotto-rappresentazione delle donne nelle carriere accademiche, il numero di Atenei che fino al 2017/18 avevano realizzato il proprio BdG era estremamente esiguo, come mostrato in Figura 3. Inoltre, da un'analisi dei documenti prodotti fino a quella data, emerge una certa eterogeneità di approcci. Di fatto i riferimenti sul BdG esistenti in letteratura erano fino a pochi anni fa molto limitati e per lo più riguardanti enti locali (Badalassi, 2005; Badalassi, 2007; Bettio, 2006; Addabo, 2008; Galizzi, 2012; Fioravanti, 2015). In ambito universitario, il principale riferimento era costituito dall'esperienza pionieristica dell'Università degli Studi di Ferrara che pubblica regolarmente il proprio BdG dal 2011. La mancanza di un modello condiviso, tuttavia, ha fatto sì che i BdG prodotti fino a qualche anno fa fossero redatti in base alle intuizioni, al gusto, alle risorse e ai dati disponibili, nonché al livello di organizzazione delle singole realtà, ciò a discapito di qualunque forma di comparazione tra Atenei.

Per questa ragione la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) si è voluta dotare di proprie Linee Guida (Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, 2019; <https://www.cruui.it/bilancio-di-genere.html>) che favorissero una diffusione quanto più capillare possibile di questo strumento e, al tempo stesso, rendessero possibile la comparabilità dei BdG dei vari Atenei senza perdere di vista l'importanza della contestualizzazione che uno strumento di questo tipo deve necessariamente avere per poter incidere sulla realtà locale.

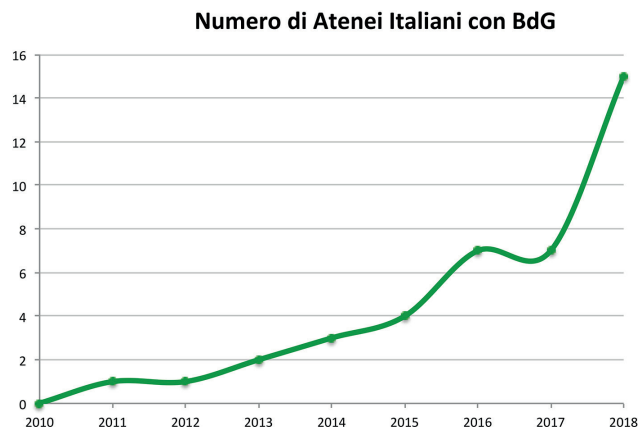


Figura 3. Evoluzione temporale del numero di Atenei italiani che hanno redatto il BdG

Ciò è stato realizzato mediante la costruzione di un modello costituito da una struttura modulare e flessibile articolata in un nucleo centrale di analisi necessarie e di facile riproducibilità ed una serie di altri moduli opzionali dedicati ad analisi e approfondimenti facoltativi che ogni Ateneo può decidere di realizzare o meno in base alle proprie attitudini e interessi.

Le Linee Guida della CRUI si presentano come uno strumento molto pragmatico che accompagna passo dopo passo gli Atenei nella elaborazione del proprio documento di BdG, per il quale si suggerisce una cadenza triennale. Viene descritta la fase di attivazione del processo di redazione, con indicazioni sulla costituzione del gruppo di lavoro e sul cronoprogramma da seguire. Vengono date indica-

zioni specifiche relative alla raccolta dati, alla rielaborazione, alla stesura dei commenti e alla revisione linguistica in un'ottica rispettosa del linguaggio di genere. Grande attenzione è poi dedicata al processo di diffusione interna ed esterna mediante l'identificazione, non solo degli stakeholder interni, ma anche di quelli esterni, dunque enti locali, scuole ed aziende. Viene raccomandata la divulgazione degli esiti del BdG attraverso forme di presentazioni esse stesse modulari con focus specifici a seconda del target a cui è indirizzata la comunicazione.

La descrizione dei contenuti del documento – analisi di contesto, monitoraggio delle azioni, analisi degli impegni economico finanziari – è corredata da strumenti di supporto che facilitano il compito di ciascun Ateneo nel redigere quel particolare contenuto. Dunque si parte dal tutorial che serve per riprodurre l'analisi di contesto, in cui si fornisce un elenco sistematico di fenomeni da analizzare, con i relativi indicatori, ciascuno con una propria rappresentazione standardizzata, con le indicazioni delle fonti da cui ricavare i dati ed una risorsa di calcolo che consente di riprodurre in pochissimi passi l'indicatore medesimo per il proprio Ateneo.

Per facilitare il censimento delle azioni positive già in essere presso l'Ateneo, viene poi fornita una check-list di azioni ed una modalità standardizzata di reportistica, con la specificazione del tipo di azione, dell'obiettivo che si intende perseguire, dei destinatari, dei soggetti proponenti ed attuatori ed infine del budget richiesto e assegnato.

L'analisi degli impegni economico finanziari viene supportata da uno schema operativo per la riclassificazione di genere del Bilancio Unico d'Ateneo, attraverso il quale ricostruire un quadro chiaro di come le risorse dell'Ateneo si ridistribuiscono tra voci non inerenti al genere, voci che hanno impatto sul genere e voci espressamente destinate a ridurre la disuguaglianza di genere.

D'altro canto, affinché il BdG possa agire come strumento trasformativo dell'Ateneo, esso deve poter interloquire con tutti i documenti di governance dell'Ateneo stesso. A tale scopo, le Linee Guida forniscono una mappatura completa dei documenti strategici, specificando per ciascuno di essi la fonte normativa, la definizione, la modalità di redazione, e come le risultanze del BdG debbano condizionarne la predisposizione.

Uno degli aspetti più delicati e complessi consiste, infatti, proprio nell'attivazione del Ciclo del BdG, ossia nell'operazione di allineamento dei tempi di redazione del BdG rispetto a quelli di tutti gli altri documenti strategici. È importante ad esempio che l'analisi di contesto preceda la compilazione dell'Allegato I della Direttiva 2/2019 da inserire nella relazione annuale del C.U.G., la cui scadenza è prevista per il 30 marzo di ogni anno. Ed è sempre l'analisi di contesto che deve indirizzare i C.U.G. nella definizione del proprio Piano di Azioni Positive (PAP). Al ciclo successivo, invece il BdG permetterà di monitorare se quanto programmato nel PAP è stato effettivamente realizzato e di valutare i risultati e gli impatti delle azioni poste

in essere. I dati qualitativi e quantitativi del BdG servono a loro volta anche a misurare i risultati delle azioni programmate nel Piano Integrato ed ottenuti durante il ciclo annuale di performance, mettendo in evidenza le eventuali criticità riscontrate. Dunque tale analisi deve tendere a collocarsi temporalmente prima della stesura della Relazione sulla performance stessa, prevista per il 30 giugno di ogni anno. Analoga sincronizzazione va realizzata nel tempo con tutti i documenti strategici di Ateneo, ed in particolare con il Bilancio Unico di Ateneo di Previsione e quello Consuntivo.

L'integrazione del BdG con il ciclo dei documenti strategici è un obiettivo da raggiungere nell'arco di un periodo di qualche anno. A tale scopo è fondamentale che il personale coinvolto nella redazione dei documenti di programmazione e di rendicontazione dell'Ateneo sia adeguatamente formato rispetto alla necessità di includere la prospettiva di genere nella governance dell'Ateneo e rispetto ai contenuti e le risultanze del Bdg.

Conclusioni

In conclusione, il BdG è uno strumento indispensabile per attuare la strategia di gender mainstreaming nelle Università. Non si tratta semplicemente di un documento ma di un vero e proprio processo la cui capacità di incidere sull'uguaglianza di genere è direttamente commisurata alla capacità di interconnettere il BdG a tutti gli altri documen-

ti di programmazione e rendicontazione, di valorizzarne i contenuti attraverso un capillare lavoro di sensibilizzazione finalizzato ad incrementare la consapevolezza sia degli organi universitari, sia del personale in merito all'importanza dell'inclusione della prospettiva di genere nella governance dell'Ateneo. Le nuove Linee Guida CRUI rendono tale sfida alla portata di tutti gli Atenei.

Minima bibliographica

- Addabo, T. et al. (2008), *Well-Being Gender Budgets: Italian Local Governments Cases* CAPPaper n. 41.
- Badalassi, G. (2005), *Bilanci di genere a Genova la provincia e il comune. Per scelte a favore di donne e uomini*, Genova.
- Badalassi, G. (2007), *Bilancio di Genere della regione Piemonte 2006*, Ires Piemonte, Regione Piemonte, IGF, Edit 3000, Torino.
- Bettio, F. et al. (2003), *Gender Auditing nei bilanci pubblici* (mimeo), Fondazione A.J. Zaninoni, Bergamo.
- Bettio, F. et al. (2006), *Come si costruisce un Bilancio di Genere Linee Guida per amministratrici/amministratori comunali*, Pubblicazione a cura del Servizio Cultura, Pubblica Istruzione, Politiche Sociali, Servizi alla persona dell'Amministrazione provinciale di Siena, Siena.
- Cammelli A. (1999), *Alma Laurea I Indagine – Sintesi del Profilo dei Laureati 1998*.
- Comitato per il Bilancio di Genere (2017), *Bilancio di Genere 2016*, Università degli Studi di Padova, Padova.
- CN Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna (1995), *Una nuova partnership tra le donne e gli uomini: una condivisione e partecipazione eque – le priorità della Comunità Europea per la IV Conferenza delle Nazioni Unite sulla donna*, Pechino.

- EC European Commission (2019), *She Figures 2018*, Directorate General for Research, Science and Society, Luxembourg.
- Frattini, R. *et al.* (2019), *Bilancio di Genere 2018*, Università Ca' Foscari, Venezia.
- Galizzi, G. (2012), *Il Bilancio di Genere negli enti pubblici territoriali Origini, strumenti e implicazioni aziendali* ed. Franco Angeli, Milano.
- Fioravanti, C. *et al.* (2015), *GERPA Bilancio di Genere per le Pubbliche Amministrazioni* ed. Jovene editore, Napoli.
- Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere (2019), *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, Fondazione CRUI, Roma.
- Liccardo, A. *et al.* (2016), *Primo Bilancio di Genere dell'Ateneo Fridericiano*, FedOA – Federico II University Press, Napoli.
- The Economist (2017), *Daily chart, The best and worst places to be a working woman*, London.
- Valerio, P. *et al.* (2014), *Appunti sul genere*. Ordine degli Psicologi di Napoli, Vol 4, pp. 80, Napoli.
- Wickware, P. (1997), *Along the leaky pipeline*, Nature 390, 202-203.

Antonella Liccardo

Dipartimento di Fisica "E. Pancini", Università degli Studi di Napoli Federico II

antonella.liccardo@unina.it

Rita Biancheri

La valorizzazione delle differenze per il benessere organizzativo e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in ottica di genere

Abstract

L'Unione Europea da più di un ventennio promuove politiche per l'inserimento, sempre più numeroso, delle donne nei ruoli apicali per favorire una maggiore produttività e competitività delle aziende ma sono tuttora molti gli ostacoli che si incontrano nell'introdurre elementi innovativi nelle "comunità occupazionali". Il contributo intende affrontare, in una prospettiva multidisciplinare, il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso i risultati di una ricerca *gender sensitive* sull'applicazione della legge n° 81/2008.

For more than twenty years, Europe Union has promoted gender equality and women's empowerment to ensure social and econo-

mical sustainable growth. Integrating gender equality principles into various employment promotion strategies and approaches, and giving focus to the role of women in the labour market and society, are fundamental to ensuring that such development goals can be achieved. The contribution aims to address, in a multidisciplinary perspective, the issue of health and safety in the workplace through the results of a gender sensitive research on the application of law No. 81/2008.

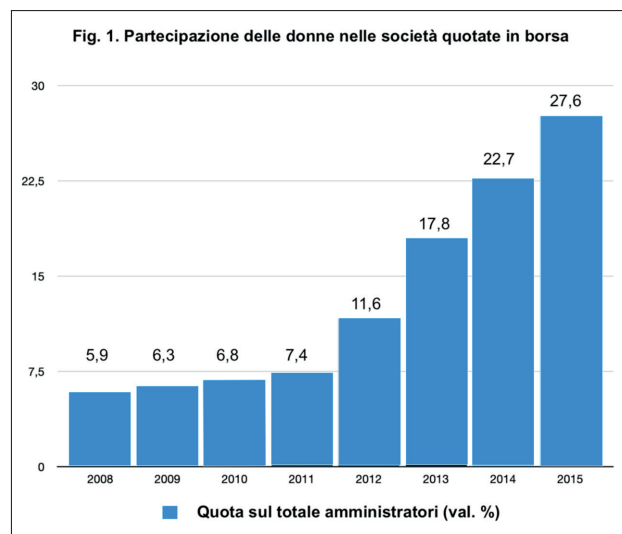
Keywords

Salute; Diversità di genere; Benessere organizzativo
Health; Gender diversity; Organizational well-being

Introduzione

L'Unione Europea da più di un ventennio promuove politiche per l'inserimento, sempre più numeroso, delle donne nei ruoli apicali per favorire una maggiore produttività e competitività delle aziende, assieme al raggiungimento di più consistenti risultati, attraverso la formazione di gruppi misti, per sostenere l'innovazione nella ricerca. Questa doppia linea di azione parte dal presupposto che la valorizzazione delle differenze possa essere una risorsa, sia per il mercato del lavoro sia per l'avanzamento delle conoscenze delle discipline scientifiche. Carriere femminili e studi di genere devono, quindi, diventare un presupposto strutturale e inscindibile per l'*empowerment* delle donne e il *mainstreaming* nelle politiche.

La legge del 12 luglio n° 120 del 2011 introduceva anche nel nostro paese le quote per favorire la parità di accesso nelle aziende quotate in borsa. Questa norma ha avuto, almeno quantitativamente, un buon successo e oggi la presenza femminile è pari al 33,1%, ma permane un disequilibrio nella retribuzione e nella tipologia di incarichi per le donne nei board con differenze regionali a scapito del mezzogiorno¹.

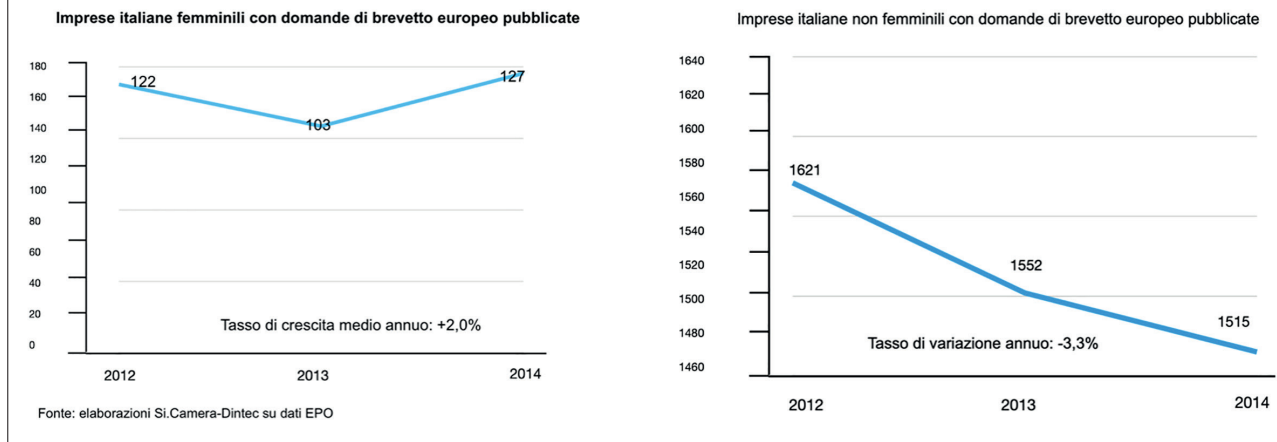


Un altro elemento interessante è la crescita del numero delle imprese femminili che proteggono le proprie tecnologie con il brevetto europeo, mentre diminuiscono le altre. “Sono timidi segnali che comunque fanno ben sperare e testimoniano un aumentato interesse da parte delle imprese femminili verso questo tipo di tutela dell’innovazione” (Unioncamere 2016 p. 120) (cfr. fig. 2).

Anche le start-up innovative al femminile sono in crescita (16%) ma pesano ancora poco sul tessuto produttivo imprenditoriale. Attualmente la

¹ Si legge nel 3° Rapporto dell’Unioncamere (2016): “Una presenza maggiore di donne nella governance, e più in generale nel management, dovrebbe essere di interesse per tutte le imprese, a prescindere dagli interventi normativi, considerato che – come mostrano recenti ricerche, tra cui quella del Credit Suisse Research Institute – la diversità di genere nelle posizioni di “comando” permetterebbe di ottenere performance organizzative migliori e performance economiche superiori”(p.113).

Fig. 2 Evoluzione del numero di imprese italiane femminili e non femminili titolari di domanda pubblicata di brevetto europeo, 2012-2014 (val. assoluti)

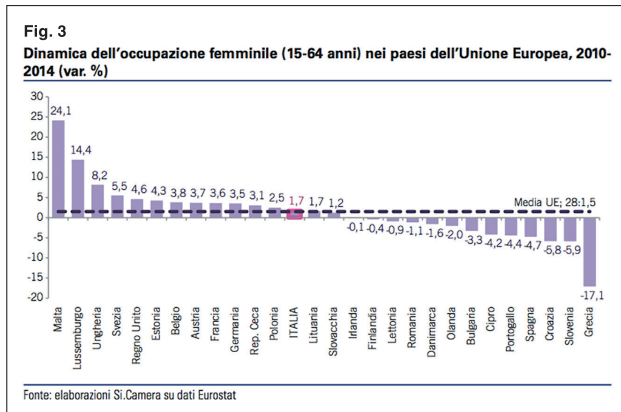


Golfo-Mosca deve essere rinnovata e la proposta è quella di arrivare al 40%, proprio in seguito al successo dell'imprenditoria femminile registrato dal 3° Rapporto di Unioncamere². Il legame tra equità ed efficienza si accompagna poi al concetto di benessere occupazionale e alla sfida che il lavoro autonomo rappresenta per le donne, con un aumento consistente dei livelli di istruzione e una tenuta in questo settore che non ha visto scendere nella persistente crisi economica, come in altri paesi, il tasso

di impiego (cfr. fig. 2), nonostante tutte le criticità che ancora caratterizzano l'inserimento femminile nel mercato produttivo (cfr. fig. 3).

Sono molti gli ostacoli che si incontrano ad introdurre elementi innovativi nelle "comunità occupazionali" poiché prevalgono dinamiche di natura conservativa, ma valorizzare il capitale umano può diventare un fattore importante del funzionamento dell'impresa, soprattutto per la qualità della vita (Biancheri 2017). Su tale percorso il fattore tempo e

² "Sono un milione e 300mila, rappresentano oltre un quinto dell'imprenditoria italiana, sono aumentate malgrado la crisi, danno lavoro a oltre 3 milioni di persone. Già questi dati offrono la misura del ruolo determinante che le imprese femminili hanno nell'economia italiana. Un universo complesso, dalle mille sfaccettature, contraddistinto da una forte spinta innovativa e, al tempo stesso, da un legame strettissimo con i territori, con la storia e con le tradizioni dell'Italia" (p. 7).



la conciliazione lavoro/famiglia diventano elementi a cui attribuire rilevanza per la gestione del personale. (Biancheri 2014;2015)

Molti anni sono trascorsi dall'idea, insita nella tradizione lavoristica, che contrapponeva produzione di ricchezza e benessere dei dipendenti, obblighi normativi e resistenze (Cfr. Biancheri 2018). Anche a livello simbolico le rappresentazioni appaiono contraddittorie lungo un asse che da una parte vede crescere i dualismi e le ineguaglianze, mentre

all'altro estremo la qualità del lavoro diventa una categoria pregnante per molte imprese che fanno della responsabilità sociale un punto centrale della propria organizzazione, assieme a misure compensative di welfare aziendale³, superando il diritto alla sicurezza per investire sia sugli elementi di *contesto* che di *contenuto* per tenere conto dell'intero processo. Di conseguenza, il focus è non solo su un *corpo al lavoro* ma sul soggetto, superando la logica lineare e razionale di riduzione del rischio di infortuni a favore di una valutazione sistemica delle dinamiche che vanno dagli *stili di vita* al *work life balance*, per una prevenzione multidimensionale e integrata. E proprio su un simile percorso che non si devono dare per scontate le pratiche di genere nelle organizzazioni che, come tutti i fenomeni sociali, sono soggette a regole tacite, rese invisibili dal prevalere del soggetto maschile considerato come neutro⁴.

Se nella normativa si allargano i fattori da tener presente per il benessere, come quelli attinenti alla sfera psico-sociale, nella prassi si amplia la discrasia tra obiettivi e modalità concrete di produzione tra

³ Su questo tema le posizioni sono contrastanti in quanto se da una parte queste misure aumentano il livello di protezione in un momento problematico del bilancio pubblico dall'altra emergono una serie di potenziali criticità: effetti negativi in termini di disuguaglianze tra lavoratori occupati in settori economicamente più forti e in termini di funzionamenti. Inoltre rimane aperta la domanda di quanto un welfare occupazionale sia integrativo o sostitutivo di quello pubblico e quanto finisca per favorire o meno processi di *retrenchment*? (Pavolini, Ascoli, Mirabile 2013).

⁴ Per raggiungere tale obiettivo diventa rilevante la dimensione collettiva e non i singoli adempimenti, l'uso di specifici dispositivi di protezione o l'espletamento di funzioni legate alla sicurezza degli impianti per un semplice espletamento normativo, ma è essenziale il coinvolgimento e la partecipazione di tutti/e i lavoratori e le lavoratrici per agire sull'intero modello culturale, mettendo al centro la riflessività dei singoli, l'esperienza e i saperi e ripensare così il rapporto tra lavoro e sicurezza (Bruni, Gherardi 2007).

l'investimento sul soggetto e l'effettiva partecipazione alle dinamiche organizzative e ai momenti decisionali⁵. Un prevalere, dunque, del discorso retorico a scapito dell'azione, un artefatto che segna la distanza tra un'adesione puramente formale ai valori di equità, rispetto ad un sostegno concreto al cambiamento.

Se nelle teorie organizzative prevale l'attenzione alla "motivazione individuale" come punto di appoggio per incentivare l'autorealizzazione, l'attenzione esclusiva alla produzione inizia a cambiare orientamento nel momento in cui le competenze, le attitudini e le potenzialità dei lavoratori/lavoratrici diventano importanti risorse per l'organizzazione stessa.

Azienda sicura o benessere lavorativo?

Un ambiente di lavoro migliore, l'adesione dei lavoratori/lavoratrici alla cultura dell'azienda hanno come obiettivo quello di favorire impegno e lealtà verso l'organizzazione. Fra queste misure l'attenzione alla vita privata, ai bisogni del personale sono direttamente connesse con il successo dell'impresa e la crescita delle competenze. Una *rivoluzione organizzativa* che mette al centro le caratteristiche delle persone e la loro valorizzazione, un potenzia-

le di capitale umano che si può ottenere attraverso una maggiore soddisfazione e responsabilità di lavoratori e lavoratrici.

Anche l'evoluzione stessa del rapporto tra lavoro e sicurezza, all'insegna di una maggiore salubrità e qualità, ha reso sempre più informato il personale chiamato anche a partecipare alla predisposizione dei dispositivi per ridurre le possibilità di infortuni. Occorre quindi "intervenire, modificare, correggere il processo di lavoro, sulla base di finalità che, accanto alle pur legittime aspettative di efficacia ed efficienza, contemplino la salute e il benessere come principi fondamentali" (Salento 2013, p. 17).

Ne deriva l'attenzione alla componente di genere, alla dimensione relazionale e comunicativa, una considerazione al benessere che tarda però a diventare prassi abituale, nonostante si chieda al personale di immettere soggettività nei processi produttivi. Di conseguenza, occorre favorire quei contesti che possano migliorare le caratteristiche psicosociali e la qualità della vita se non si vuole invece aumentare discrasie e insoddisfazione. Un passaggio, dunque, da interventi tecnici alla considerazione di molteplici fattori in una nuova prospettiva che allarga la visione, data l'elevata osmosi tra i due ambiti, anche alle dinamiche tra sfera privata e lavorativa. Il rischio non è più solamente un evento specifico ma riguarda la complessità orga-

⁵ Un esempio di rilievo che sempre di più viene richiamato è quello della rivoluzione introdotta da Adriano Olivetti e dai suoi centri di ricerca che hanno rappresentato un modello innovativo, con un'attenzione rivolta anche agli aspetti emotivi, alle dimensioni sociali della salute e alla partecipazione attiva di lavoratori e lavoratrici.

nizzativa e induce ad un ripensamento del concetto di prevenzione e delle metodologie e prassi finora utilizzate in una ridefinizione anche simbolica del significato stesso di lavoro.

Affrontare, dunque, il tema del benessere organizzativo significa rispondere alle esigenze di conciliazione dei diversi tempi di vita, oltre a pensare alla salute e alla sicurezza come la condizione indispensabile e un valore per tutti/e.

Il tema della sicurezza e della salute, pertanto, non può riguardare solo la “discussione tecnica”, le procedure ma deve intervenire sui modelli organizzativi del lavoro, sulle condizioni occupazionali e sulla *prevenzione*⁶. La salute da questa prospettiva non può rimanere un fattore apparentemente neutro ma, al contrario, sia per diversità nell'esposizione ai rischi che per carichi di cura e domestici, tuttora asimmetrici, necessita di una valutazione appropriata per uomini e donne, considerando come fattori rilevanti le diseguaglianze nelle esperienze quotidiane, nelle pratiche e dinamiche delle varie attività.

La lavoratrice, infatti, è stata assimilata al suo collega maschio ed è rimasta a lungo invisibile, fino al D.lgs. 81/08 dove, tra le novità più rilevanti, si prevede espressamente l'obbligo di considerare tutti i rischi compresi quelli “connessi alle differenze

di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

Un ampliamento, dunque, significativo che per essere declinato in azioni, misure e strumenti efficaci deve tener conto sia delle mansioni svolte che della precarietà, in cui le donne rimangono per un tempo più lungo, come dimostrano le statistiche di settore. Inoltre, il tema declinato sempre al femminile della conciliazione dei diversi tempi di vita, la “doppia presenza” mettono in evidenza la quasi totale ricaduta delle responsabilità familiari sulle spalle di una sola componente della coppia.

A fronte di tale valutazione un simile argomento non può che essere esaminato da una prospettiva multidisciplinare, integrando le conoscenze, per ottenere approfondimenti che non escludano dal campo d'indagine l'articolazione dei diversi aspetti, una valutazione dei rischi da farsi “dentro e fuori” il contesto produttivo, un superamento della tradizionale assegnazione dei ruoli con la divisione tra sfera pubblica e ambito privato. Una prospettiva innovativa, finalizzata alla valorizzazione delle risorse umane, che incontri le esigenze di tutti gli attori coinvolti nel processo, dall'azienda al lavoratore/lavoratrice, per il benessere, la qualità del lavoro, la crescita occupazionale e la produttività.

⁶ Sicurezza sul lavoro o sicurezza del lavoro “La prima concezione fa riferimento a un'idea di lavoro sicuro, ossia intrinsecamente ispirato (anche) a obiettivi di benessere; la seconda individua una protezione di secondo ordine, ossia la protezione del lavoratore da un'attività progettata e regolata in vista di obiettivi puramente produttivi, suscettibile di produrre ‘effetti collaterali’ sulla salute di chi la svolge” (Salento 2013; p.15).

In altri termini, occorre partire dal quadro generale utilizzando la categoria di genere⁷ in tutte le sue valenze conoscitive affinché la normativa trovi una sua applicazione effettiva (Cfr. Biancheri, Carducci, Foddìs, Ninci 2013; Biancheri 2014).

Una sfida che in virtù della sua declinazione pratica all'interno delle aziende, non riguarderà esclusivamente la salute, ma avrà ricadute sulla gestione del capitale umano e sul benessere delle persone ponendo al centro dell'interesse la soddisfazione lavorativa⁸.

Con l'entrata in vigore del Testo Unico la differenza di genere diventa una dimensione rilevante per garantire «l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali» (art. 1, co. 1).

Tuttavia, questa importante affermazione non è sostenuta, nel prosieguo della norma, da una definizione esplicita di questo concetto che non può essere dato per scontato, soprattutto in un contesto quale quello della prevenzione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Invece, declinare il genere come variabile interpretativa significa considerare come la costruzione sociale dei ruoli sessuali rappresenti un elemento rilevante, tanto nella definizione dei vincoli e delle risorse del contesto, quanto nella costruzione delle risposte individuali. Dimensioni che vanno a delineare i contenuti delle più recenti definizioni del concetto di salute come benessere bio-psico-sociale.

Tuttavia, nonostante l'innovatività e la potenziale incisività dell'approccio italiano, la riforma presenta una forte criticità: a più di un decennio

⁷ Il termine, come è noto, riassume i molti e complessi modi in cui le differenze tra i sessi acquistano significato e diventano fattori strutturali nell'organizzazione familiare e lavorativa, è questa nozione una categoria interpretativa senza la quale non si vede ciò che determina i comportamenti, le obbligazioni e le aspettative di ruolo che derivano dai condizionamenti esercitati dai diversi contesti culturali.

⁸ Nel recente Rapporto Istat *Come cambia la vita delle donne* (2016), il livello di soddisfazione risulta nettamente inferiore agli uomini per quanto riguarda la posizione lavorativa, i carichi di cura e domestici, l'ambito economico e della salute. Alcune ricerche in Italia stimano che la soddisfazione occupazionale è strettamente legata ai modelli valoriali attraverso i quali sono filtrate le esperienze, per cui le donne percepiscono maggiormente l'interferenza famiglia/lavoro e di conseguenza optano per impieghi a minor richiesta di tempo. In una recente indagine emerge che per le lavoratrici il lavoro *part-time* è associato a un significativo aumento della soddisfazione. Viceversa, gli uomini occupati *part-time* mostrano livelli più bassi di soddisfazione rispetto agli occupati a tempo pieno. Per Piccitto (2018) «questi risultati sintetizzano efficacemente le prescrizioni culturali circa il ruolo di uomini e donne in società: i primi vengono visti prevalentemente come *breadwinner*, e dunque soffrono la condizione di tempo parziale – stigmatizzata dalla norma sociale che vuole l'uomo come primariamente dedito al lavoro. Viceversa, le donne traggono soddisfazione dal lavoro *part-time*: le possibilità di conciliazione che esso rende disponibili consentono infatti alle donne di gestire più agilmente il “doppio ruolo”, e dunque di aderire alle prescrizioni che le vogliono madri e mogli prima ancora che lavoratrici» (p. 480).

dall'entrata in vigore della legge, tuttora molti degli obiettivi individuati dalla norma stentano a trovare riscontri di carattere empirico. Il portato quasi pionieristico del testo, infatti, mal si sposa con l'universalismo della norma (l'obbligo è posto a tutti i settori e a tutti i datori di lavoro) e con il suo grado di astrazione (si fissa un criterio ordinativo senza provvedere poi, nel testo stesso o in regolamenti attuativi successivi), che rischiano di costituire i presupposti perché questo così importante obbligo di legge rimanga inevaso.

Si tratta, quindi, anzitutto di scendere dal livello dell'astrazione, chiarendo i contenuti semantici dei concetti di riferimento introdotti e di declinare in ottica di genere quelli che sono gli effetti dei vincoli culturali e di contesto sull'esposizione ai rischi sul lavoro. Qui il ruolo dei C.U.G. diventa fondamentale proprio per le competenze attribuite a tale organismo, nella nostra ricerca l'intento è stato proprio quello di costruire uno strumento applicativo che tenga conto della molteplicità degli aspetti che incidono sul benessere organizzativo. Con la medicina di genere è stato compiuto uno sforzo importante per superare il neutro maschile, ma questo non è sufficiente poiché dobbiamo tener conto delle implicazioni/prescrittività derivanti dalla costruzione sociale dei significati dell'essere uomini e donne, soprattutto per una prevenzione integrata socio-sanitaria.

Finora lo studio sulla salute e sicurezza ha proceduto su binari separati dagli studi sulla famiglia; lo sforzo che abbiamo fatto è stato quello di ricom-

porre entrambi gli aspetti partendo dalla posizione nella sfera privata, dalle carriere lavorative, dalle discriminazioni dirette e indirette, dai problemi di conciliazione tra i diversi tempi di vita.

Minima bibliographica

- Abburà L. (1989), *Occupazione femminile dal declino alla crescita*, Torino, Rosenberg & Sellier.
- Avvallone F., Paplomatas A. (2005), *Salute organizzativa*, Milano, Raffaello Cortina editore.
- Biancheri R. (2009), *Nuove pratiche temporali: la conciliazione tra azione politica e scelte soggettive*, in Ballestrero M.V., De Simone G. (a cura di), *Persone, lavori, famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, Torino, Giappichelli.
- Biancheri R., (a cura di, 2012), *La rivoluzione organizzativa. Differenze di genere nella gestione delle risorse umane*, Pisa, Plus.
- Biancheri R., Carducci A., Foddis R., Ninci A. (a cura di, 2013), *Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere, Rischi lavorativi un approccio multidisciplinare*, Rivista INAIL degli infortuni e delle malattie professionali, Vol.
- Biancheri R. (a cura di, 2014), *Genere e salute tra prevenzione e cura*, *Salute e Società*, n°1.
- Biancheri (2015), *Come declinare il genere in ambito produttivo: una ricerca sulla salute e sicurezza delle lavoratrici in Toscana*, *Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro*, n°1.
- Biancheri R. (a cura di, 2017), *La qualità della vita in una società in trasformazione. Vita urbana, salute, partecipazione*, Roma, Carocci.
- Biancheri R. (2018), *Dalla "dipendenza" dal lavoro al benessere organizzativo. Un approccio di genere alla salute e alla sicurezza*, in: (a cura di): Guzzo P.P., Fiorita A., Amen-

- dola M.F., *Dipendenze di genere e web society*, Milano, Franco Angeli.
- Bombelli M.C., Cuomo S. (a cura di, 2003), *Il tempo al femminile*, Milano, ETAS.
- Cervia S. Biancheri R. (2015), Migliorare la salute delle donne nei luoghi di lavoro: aspetti normativi e gestione dei rischi. Una ricerca in Toscana, *Studi organizzativi*, n°1.
- Istat (2016), *Come cambia la vita delle donne*, Roma.
- Pavolini E. Ascoli U., Mirabile M.L. (2013), *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende italiane*, Bologna, il Mulino.
- Paternò M.P. (2012), *Donne e diritti, Percorsi della politica dal Seicento ad oggi*, Roma, Carocci.
- Picchierri A. (2005), *Introduzione alla sociologia dell'organizzazione*, Roma-Bari, Editori Laterza.
- Piccitto G. (2018), *Soddisfazione lavorativa ed equilibrio casa-lavoro: un'analisi di genere*, «Stato e Mercato», n. 3, pp. 461-497.
- Salento A. (a cura di, 2013), Concezioni di organizzazione e regolazione della sicurezza del lavoro, in Borghi V., Grandi S., Cosa vuol dire essere sicuri? Pratiche e rappresentazioni della sicurezza sul lavoro, *Sociologia del lavoro*, n°130.
- Unioncamere (2016), *Impresa in genere, 3° Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile*, Roma.

Rita Biancheri

Dipartimento di Scienze Politiche, Università degli Studi di Pisa

rita.biancheri@unipi.it

Francesca Marone

Pari opportunità e cultura delle differenze nei contesti universitari: metodologie formative di genere e prospettive pedagogiche

Abstract

Il superamento del *gender gap* è un traguardo ancora lontano da raggiungere in Italia. Un divario presente in diversi ambiti della società: la politica, l'economia, il mondo del lavoro, le nuove tecnologie, la parità retributiva, la cittadinanza attiva, l'educazione. In particolare, in accordo con la letteratura internazionale (Commissione Europea, 2018), in Italia il fenomeno della segregazione formativa e occupazionale, si presenta oggi come un'emergenza multifattoriale.

Lo stesso *Gender Equality Index* (EIGE, 2019) evidenzia come solo un cambiamento culturale, teso alla valorizzazione del genere femminile e maschile e del loro specifico apporto, possa portare al progresso della civiltà e al conseguimento del bene comune. In questo scenario l'istituzione universitaria riveste un ruolo centrale, tenendo conto del fatto che scienza e conoscenza sono tra i domini sociali in cui le asimmetrie di genere sono più radicate e persistenti, dando luogo al reiterarsi di alcuni stereotipi, con effetti visibili sulle carriere accademiche.

L'obiettivo del nostro lavoro è, quindi, quello di analizzare, nell'ottica della pedagogia critica femminista, il superamento in ambito accademico di alcune barriere decennali attraverso strumenti di audit, di formazione e di sostegno all'integrazione culturale e alla valorizzazione delle differenze.

Overcoming the gender gap is still a distant milestone to achieve in Italy. A gap, within society which is present in various areas:

politics, economy, workforce, new technologies, pay equality, active society, education.

In particular, according to international literature (European Commission, 2018), in Italy the developmental and occupational segregation phenomenon, presently manifests itself as a multifactorial emergency.

Even the Gender Equality Index (EIGE, 2019) highlights how only a cultural change, aimed at enhancing the peculiarities of both female and male genders and their contributions, may lead to progress in civilization and to the achievement of common good. In this scenario, university institutions play a crucial role, taking into account the fact that science and knowledge are among the social domains in which gender asymmetries are more rooted and persistent, giving rise to the reiteration of some stereotypes, with visible effects on academic careers.

The objective of our work is therefore, that of analyzing, within a critical feminist pedagogy perspective, the overcoming of some ten-year barriers within academies through audit tools, training and support for cultural integration and the enhancement of differences.

Keywords

Divario di genere; Stereotipi di genere; Pedagogia critica femminista; Università; Diversity Management

Gender gap; Gender stereotypes; Critical feminist pedagogy; University; Diversity Management

Pretendendo di schierarsi per l'“umano”, la soggettività maschile tenta di indurci ad esporre le nostre verità in una lingua che non ci appartiene, a diluirle; ci viene costantemente ricordato che i problemi “reali”, sui quali vale la pena di lavorare, sono quelli definiti dagli uomini, e che i problemi che noi vogliamo analizzare sono in realtà futili, non culturali, inesistenti. Siamo state invitate a separare il “personale” (la nostra intera esistenza di donne) dal “colto” o “professionale”.

A. Rich (1982, p. 148)

Premessa

I problemi legati alla globalizzazione, il cambiamento in Europa del ruolo degli stati-nazione, l'immigrazione e la politica transnazionale, presentano nuove sfide e propongono antiche questioni in termini di convivenza, di democrazia e di politiche sociali.

Il concetto di cittadinanza cerca di coniugare a più livelli, dallo Stato alle organizzazioni, nel pensiero e nelle pratiche, istanze universali e al contempo specifiche, individuali (Gherardi, 1998; Catemario, 2005). Così quando si parla di cittadinanza di genere s'intende il diritto delle donne a “essere uguali e diverse” e per tutti il diritto a svincolarsi dalla “trappola del genere” nel senso della tipizzazione dei ruoli in base al sesso e della definizione delle identità. Tuttavia, nell'attuale scenario, tale categoria appare sempre più contraddittoria e

ambivalente. Da un lato rimanda a un immaginario di autonomia, libertà, rispetto e possibilità di partecipazione attiva alle scelte collettive, dall'altro, contiene significati riferibili ad atteggiamenti di esclusione e discriminazione (Nussbaum, 2000).

Le politiche di pari opportunità costituiscono uno dei principali obiettivi dell'Unione Europea fin dalla sua creazione e sono alla base delle strategie comunitarie per l'inclusione sociale e l'occupazione. In questi ambiti maggiormente penalizzate risultano le donne, spesso vittime di discriminazioni sottili ma altrettanto limitanti.

Ad esempio, la dimensione sociale ha rafforzato i diritti dei lavoratori ma, allo stesso tempo, le esigenze in materia di politica economica e finanziaria hanno contribuito a ridurre la spesa pubblica, determinando l'aumento della disoccupazione, le cui conseguenze ricadono sulle fasce più deboli caratterizzate da una forte presenza femminile: da una prospettiva di genere pur assistendo a un incremento della parità sul mercato del lavoro, nella maggior parte dei paesi la disoccupazione ha influenzato negativamente le donne relativamente più degli uomini.

D'altro canto evidenze teoriche ed empiriche recenti hanno dimostrato la forte correlazione tra crescita economica locale e presenza femminile nel mercato del lavoro, così come all'inverso è stato notato un decremento, laddove vigono modalità discriminanti ed escludenti per le donne con conseguente svantaggio della generale competitività dei sistemi locali.

Assistiamo al dispiegarsi di nuove metafore della disuguaglianza che si reggono su antichi stereotipi. E anche se lo svantaggio femminile oggi si esprime in forme nuove rispetto al passato (nuove migrazioni, inediti aspetti di precarietà, di rifiuto e marginalità), certamente esso non può essere considerato meno gravoso. Anzi, le odierne strategie di oppressione alimentate dal patriarcato, assumendo le forme più disparate e occulte, tra cui la riassunzione di paradigmi culturali sessisti, razzisti, xenofobi e integralisti, tesi a rafforzare l'esclusione dei "diversi", sono più difficili da individuare e, talora, trovano nella loro attuazione la complicità delle donne stesse (Bourdieu, 1998).

La subordinazione delle donne nel corso dei secoli si è definita in termini relazionali, di rapporti di dominio a volte trasmessi con la connivenza delle donne stesse che li hanno poco a poco interiorizzati (Bourdieu, 1998, p. 50), trasferendosi dalla sfera familiare a quella sociale, politica, occupazionale (Okin, 1989, pp. 16-17).

Il genere, la sessualità, l'etnia sono categorie in divenire che a loro volta generano processi in continua costruzione e come tali vanno considerati e non, invece, come dispositivi individuali o vessilli di cui gli stati o le istituzioni devono impossessarsi a fini strumentali, per escludere, marginalizzare o (neo) colonizzare.

Il genere inteso come causa di gerarchie e separazioni sociali, di ruoli che intrappolano, è non solo all'origine della segregazione formativa, dei ritardi dell'alfabetizzazione femminile, con l'effetto di ral-

lentare, di fatto, il processo di acquisizione di cittadinanza femminile, ma costituisce una questione politica con enormi ricadute. Queste ultime non riguardano solo le relazioni tra donne e uomini, ma pure i rapporti tra gli individui e tra questi e la società e tra gli stati, con effetti anche sui temi della sicurezza nazionale, sul funzionamento dell'economia globale e sulla distribuzione non uniforme dei benefici economici, che a loro volta influenzano la sicurezza umana (Tickner, 2001, p. 64).

Che il genere rispecchi una questione globale è stato confermato dalla quarta conferenza mondiale delle donne, svoltasi a Pechino nel settembre 1995, che ha rappresentato un momento fondamentale nell'affermazione di un sentire comune su scala planetaria circa i diritti delle donne, considerati come diritti umani, focalizzandosi sull'importanza di creare sviluppo attraverso la formazione permanente quale strumento di emancipazione culturale e materiale insieme. Un nesso inscindibile quello tra *life long learning* e cittadinanza attiva che sarà fortemente ripreso dal Memorandum di Lisbona (Commissione Europea, 2000), dal punto di vista legislativo e educativo.

Ciononostante, ancora oggi, a più di venti anni di distanza, le disuguaglianze e le discriminazioni tra i sessi appaiono largamente diffuse in ogni parte del globo terrestre e tra i *benchmarks* che consentono di monitorare la diminuzione della disparità di genere vi è il miglioramento delle condizioni di equità nei contesti educativi e formativi (Unesco, 2019).

Nel corso del XX secolo la condizione femminile nel mondo occidentale si è radicalmente modificata nella famiglia, nell'ambiente di lavoro e nella società civile. Tuttavia, le differenze sociali e culturali all'interno dei contesti nazionali, le difficoltà attuali per l'affermazione dei diritti civili delle donne e il riconoscimento della loro auto-determinazione in buona parte del pianeta, i femminicidi e le diverse forme di violenza nei loro confronti, i modi in cui il lavoro è organizzato e il reddito distribuito, rivelano che non è stata raggiunta un'effettiva uguaglianza. Ci sono ancora differenze sostanziali tra uomini e donne nella vita di tutti i giorni (Held, 1997; Tinker, 1990). Basti pensare che in molte parti del Sud del mondo, quando le donne non riescono ad accedere alle risorse che consentono loro di svolgere il lavoro di sussistenza, esse sono percepite come inutili. In India questa situazione ha riportato in auge l'usanza della dote senza la quale le giovani donne sono considerate senza nessun valore. Così le figlie femmine diventano un peso economico per le famiglie perché i genitori hanno l'obbligo di assumersi quest'onere, spesso indebitandosi, tanto che la percentuale di aborti di feti femminili è molto alta (Shiva, 2005, pp. 151-154). Non va poi tralasciato che una dote insufficiente o inferiore a quanto pattuito in precedenza è, spesso, causa di morte della novella sposa per mano dei familiari del marito e tra le principali cause di violenza domestica contro le donne.

La discriminazione è una piaga invisibile. Essa passa attraverso l'educazione, la scuola, i saperi, la

comunicazione, il linguaggio, la conoscenza che abbiamo di noi stessi e del mondo. Si tratta di una forma di dominio inscritta in tutto l'ordine sociale e in azione attraverso l'immaginario, i sentimenti, le emozioni, gli habitus mentali di uomini e donne.

Da qui la necessità di garantire le risorse e i mezzi necessari allo sviluppo di pratiche formative autenticamente emancipanti e volte a preservare la dignità umana, mediante un nuovo ethos quale antidoto alla crisi mondiale dell'istruzione (Nussbaum, 2010, p. 21): non piegato ai meccanicismi e alle logiche di mercato ma finalizzato al ragionamento e alla comprensione (Nussbaum, 2010, pp. 68-69); basato su un impegno rispettoso delle diverse declinazioni della cittadinanza al fine di formare soggetti di una democrazia esprimibile in maniera partecipata, stratificata e relazionale, in grado di abitare i molteplici campi e spazi prodotti dalla politica.

Stereotipi di genere e disuguaglianze formative

Affinché aumenti il livello di civiltà delle relazioni tra donne e uomini, nel senso di connessioni basate sul principio dell'interdipendenza, più giuste e rispettose delle differenze nelle loro molteplici manifestazioni (di genere, di generazione, culturali, religiose), occorre alimentare una riflessione critica sull'ordine simbolico, anche relativamente alla questione del potere, e sui contesti di vita. Il cambiamento, dunque, è possibile se s'investe sull'educazione. Quest'ultima, infatti, va intesa come sapere

esistenziale che attraversa i diversi piani dell'esperienza umana.

Il discorso pedagogico e la formazione sono fortemente implicati, dal punto di vista delle azioni e delle responsabilità, nel rispondere alle profonde trasformazioni in atto, sul piano culturale, politico e sociale.

In particolare, la pedagogia, in quanto scienza di confine, ma al tempo stesso disciplina critica e trasformativa, assume un ruolo di supporto e di guida all'innovazione culturale e al cambiamento organizzativo (Dato & Cardone, 2018).

Fenomeni quali la discriminazione e la segregazione occupazionale sono legati a stereotipi di genere, che originano e intervengono nel campo dell'educazione, portando alla costruzione di modelli sessisti fortemente radicati nella società, oltre che nell'identità stessa degli individui.

L'orientamento della famiglia, della scuola e del gruppo dei pari, portatori e riproduttori inconsapevoli di un immaginario sul femminile e sul maschile, possono influenzare il processo formativo fin dai primi anni, plasmando l'identità stessa dell'individuo.

La scuola, nello specifico, si configura come ambito fondamentale per promuovere una cultura di genere orientata all'equità e al riconoscimento dell'altro, sviluppando consapevolezza critica rispetto ai modelli dominanti che includono comportamenti, doveri, compiti sessualmente connotati e oggetto di aspettative sociali. Su di essi si basano, in particolare, la divisione del lavoro e l'attribuzio-

ne delle responsabilità nelle sfere della riproduzione e della produzione sociale.

Nello specifico, attraverso le istituzioni formative è possibile educare ragazze e ragazzi al rispetto delle differenze, sfidare gli stereotipi, orientare le/i giovani a intraprendere un percorso di scoperta di sé, che consenta di valorizzare i propri desideri e le proprie risorse di genere e di instaurare relazioni dialogiche.

Tuttavia, i curricula scolastici sono ancora improntati alla conformazione di genere, lasciando poco spazio alle differenze individuali e influenzando negativamente la percezione che le giovani donne hanno di se stesse.

Inoltre, la relazione educativa tra insegnanti e alunne/i rappresenta un'enorme potenzialità; tuttavia le/i docenti trasmettono i saperi attraverso il linguaggio, le pratiche didattiche, i libri di testo che possono essere elementi facilitanti o al contrario di ostacolo nella promozione delle pari opportunità. Insegnanti e educatori interagiscono con soggetti incarnati, differenti per età, culture e storie personali, ma non sempre sono in contatto con la propria differenza e con la situatività della formazione, inconsapevoli rispetto alla non neutralità del sapere e alle motivazioni delle studentesse e degli studenti. Educare alle differenze, vuol dire tener conto dei differenti modi e forme di reazione dei ragazzi e delle ragazze di fronte ai problemi, di fronte allo studio e nondimeno alla vita; ma anche avere il coraggio di prendere posizione, di denunciare le discriminazioni, di sperimentare pratiche

di cambiamento, accettando anche l'impopolarità e la solitudine: un esercizio della libertà, attraverso un attraversamento personale che nasce dal coinvolgimento del mondo delle emozioni e dei sentimenti, così da riformulare criticamente questioni come l'aggressività, l'eros e riflettere su sistemi di potere interconnessi come nel caso del "sessismo" e del "razzismo" (Hooks, 1994).

A partire dall'universalità del fattore educativo come strada maestra per l'uguaglianza ci si può domandare, quindi, qual è il ruolo dei percorsi formativi formali nella distribuzione effettiva delle risorse tra i due sessi e se tali percorsi comportino persistenza o mutamento, conservazione o innovazione dei ruoli di genere trasmessi e appresi.

Per tutto il Novecento e in particolare nella società occidentale, la formazione è stata trasmessa fin dall'infanzia all'insegna della polarità di genere, veicolando gabbie sessiste e delineando una cultura che si dichiarava neutra, ma che in realtà non faceva altro che "modellare" il genere femminile sulla base del prototipo maschile, ritenuto superiore.

Nondimeno un'educazione sessista si rivela potenzialmente penalizzante sia per le bambine sia per i bambini, condizionandoli prepotentemente nel modo di comportarsi, giocare, pensare, sognare e desiderare, determinando due tipologie antitetiche di rapporto con il mondo: una relativa a una gerarchia, l'altra a una rete, dando luogo rispettivamente a specifici atteggiamenti rinforzati dai media, vecchi e nuovi, con conseguente conformismo di massa che impedisce di dare valore alle differenze.

Tali modelli, introiettati in maniera più o meno consapevole, si riflettono nei contenuti e nelle scelte formative dei giovani in modo tale da indirizzarli verso percorsi di studio che ricalcano gli stereotipi tradizionali circa le attività ritenute più consone all'uno o all'altro sesso. Di fatto ciò disincentiva le ragazze che, spinte da tali condizionamenti, scelgono studi poi meno spendibili nel mercato del lavoro.

A conferma di ciò la presenza femminile all'interno dei percorsi scientifici e professionali di area STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), nonché nell'avanzamento di carriera, risulta nettamente inferiore a quella maschile, come confermano i dati italiani più recenti, in accordo con la letteratura internazionale (ISTAT, 2015; 2019).

Tra l'altro, in Italia, il *digital divide* è emerso come una nuova espressione del tradizionale modello socioculturale resistente ai cambiamenti e capace di relegare le donne ai margini della vita del Paese (Marone, Cucca, 2018).

La segregazione orizzontale, con impieghi maschili e altri femminili comporta, inoltre, che questi ultimi siano prevalentemente precari e meno retribuiti con forte discrepanza tra i salari. Non solo, diversi fattori alla base del *gender gap*, tra cui fenomeni di crisi occupazionale legati a recessione e globalizzazione, tendono a indebolire ulteriormente le lavoratrici, mettendo a rischio il loro impiego nei momenti di crisi, sacrificandole a vantaggio della componente maschile con il pretesto dei compiti familiari oppure non garantendo loro la do-

vuta sicurezza degli ambienti di lavoro per motivi economici. Senza dire delle discriminazioni subite sul piano socio-culturale. Evidentemente, la crescita del potenziale delle donne è sostenibile solo se associata a una parallela evoluzione del loro ruolo nell'intera società.

Le università e i talenti delle donne

Una delle principali missioni delle università è quella di elaborare le spinte socio-culturali nell'ambito della didattica e della ricerca, al fine di migliorare la governance istituzionale e la qualità di vita dei cittadini, grazie alla produzione di beni pubblici di natura culturale, sociale ed educativa; quella che oggi si chiama terza missione. Ciò presuppone una continua trasformazione degli approcci alla ricerca, all'insegnamento e all'apprendimento, richiedendo all'intera e variegata compagine universitaria di rispondere a una complessità senza precedenti.

In tale scenario, nel contesto italiano, i saperi innovativi delle donne faticano ad emergere, grazie anche a una progressiva burocratizzazione dei processi e a un'impostazione verticistica; così come si rivela non facile esplorare possibili strategie per intervenire e interrompere le varie forme di esclusione rinforzate dall'attuale processo di neoliberalizzazione del sistema formativo.

Dietro una visione apparentemente neutra il modello prevalente si conferma ancora solidamente ancorato al costrutto della "masconilità egemo-

ne" (Connell, 1995). Il percorso di carriera delle universitarie, e la loro quotidiana gestione della pragmatica accademica, si confrontano ancora con un modello ideale che riproduce e addirittura rinforza le disuguaglianze mediante stereotipi comportamentali e cognitivi che generano nelle donne uno spiccato senso d'inadeguatezza. Si pensi alla concentrazione del personale femminile (docente e amministrativo) in una sorta di *house keeping* accademico che si esprime complessivamente nel minore accesso ai fondi, nell'occupazione di cattedre meno prestigiose, nella permanenza in settori meno centrali della ricerca, nell'essere relegate alla cura degli studenti in attività di orientamento e tutorato (Spanò, 2017). Va da sé che tutto questo ostacola il libero dispiegarsi della soggettività femminile, con la paura di non essere riconosciute in un ruolo "altro", e consolida una sfiducia che genera frustrazione e malessere, acuiti da un sistema dimentico delle esigenze delle lavoratrici su cui gravano diversi oneri e responsabilità, familiari e sociali. Così si finisce con l'adattarsi a un modello di carriera ridotta e col ripiegare su attività che comportano rischi minori sul piano dell'investimento personale per riuscire a fronteggiare gli impegni di cura che sempre più nella società italiana rivestono i caratteri del doverismo.

Le diverse analisi condotte sulle carriere accademiche e i più recenti bilanci di genere riguardanti le università italiane, presentando dati coerenti con quelli europei, confermano il permanere di una solida segregazione verticale per cui, nonostante

il numero di laureate, di dottorande, assegniste e ricercatrici sia superiore rispetto ai colleghi uomini, la presenza femminile tende a decrescere con la progressione di carriera (Liccardo et al., 2016; Morana Sagradora, 2019). Il mancato ingresso nel mondo del lavoro, anche se laureate, o la progressiva uscita dalla vita accademica, una volta concluso il periodo di formazione universitaria, la scarsa frequentazione dei territori STEM, la preclusione dei ruoli apicali e il *glass ceiling*, l'invisibile impedimento, la cosiddetta barriera di cristallo, mostrano un trend generale sostanziale che ha portato a paragonare nella letteratura di settore il genere femminile a una "conduttura che perde", il cosiddetto fenomeno del *leaky pipeline* (Dubois-Shaik, Fusulier, 2015). Questo, sul piano accademico significa, non essere rappresentate né nei ruoli avanzati (associati e ordinari) né negli organi di governo.

In questa cornice il cambiamento dei ruoli di genere trova diversi ostacoli culturali anche in ambito universitario. Essi rendono arduo il costituirsi di assetti relazionali nuovi tra uomini e donne e, soprattutto, difficile un'autentica partecipazione femminile alla *governance* degli atenei, che introduce un nuovo lessico e una visione di genere.

Il mancato esercizio di una cultura di genere con la sua carica eversiva rispetto ai paradigmi consolidati, è una perdita notevole in termini di saperi, *know how* e innovazione, portando le stesse studiose a desistere da alcuni percorsi di ricerca perché scarsamente considerati e poco premianti in termini di carriera.

A ciò si aggiunga, per quanto riguarda la professione docente, la pluralità di direzioni in cui questa negli ultimi anni è ingaggiata: la promozione del sapere con al centro la componente studentesca; l'elaborazione scientifica, sempre più in direzione dell'eccellenza; l'organizzazione di strutture curriculari e di ambienti di apprendimento per concretizzare l'offerta didattica e formativa (Galliani, 2011).

Inoltre, l'aspirazione a partecipare ai processi decisionali e alle dinamiche di potere, spesso, crea nuove gerarchie tra le accademiche le quali non sempre gestiscono il magistero conquistato a beneficio delle altre e in un'ottica di equità, finendo con alimentare i conflitti tra colleghe con vissuti di tradimento, invidia e solitudine, nel segno dell'inimicizia fra donne che permea da secoli la cultura occidentale.

Il difficile percorso delle donne nell'università, frequentemente, si risolve in un conflitto continuo tra istanze femministe e aspirazione al consenso e a far parte della comunità: avvolte nella contraddizione, talune si arrendono e si adeguano per il timore di non essere sufficientemente "accademiche", silenziando e appiattendolo le esigenze trasformative di cui, in quanto "studiose", pure sembrano farsi portavoce (Nadotti, 1998).

La tendenza ad assimilarsi coincide col fatto che il proprio essere donne sia irrilevante fino a non entrarci più.

L'accomunamento e la solidarietà femminili sono considerati disdicevoli e disprezzati; bisogna lavorare adottando un atteggiamento individua-

listico e/o competitivo, laddove il semplice fatto di condividere un'oppressione non costituisce un mondo comune e si preferisce rimanere in silenzio, soffrendo una coercizione intellettuale di cui non sempre si è consapevoli.

Da qui la necessità di discutere sui vantaggi dell'inserimento nell'organizzazione universitaria di una visione pedagogica più ampia, sistemica, quale postura critica e di resistenza in grado di ascoltare, comprendere e valorizzare le esperienze, le biografie e i vissuti delle/dei singoli per vitalizzare, al contempo, l'intera comunità professionale.

L'approccio al Diversity Management da una prospettiva pedagogica, va nella direzione dello sviluppo di nuove competenze e nuovi apprendimenti finalizzati al superamento degli ostacoli precedentemente discussi tramite una serie di opzioni: sistematici strumenti di audit sui diversi ambiti della vita universitaria inclusa l'introduzione delle variabili "sesso" e "genere" nei contenuti delle ricerche e nei programmi d'insegnamento (il che consente di svelare la presunta "neutralità" dell'istituzione e la parzialità dello sguardo insita nei percorsi didattici); azioni formative *gender-oriented* incentrate su approcci esperienziali in cui dare centralità alle differenti soggettività, nel senso di prendersi cura di ciò che la persona porta nei percorsi di formazione, orientamento e consulenza, per migliorarne lo sviluppo dell'assertività e dell'autostima e individuare atteggiamenti (verso lo studio e il lavoro), bisogni, interessi, desideri, capacità e modi per poterli realizzare nel rispetto delle scelte di ciascuna/o

(D'Agnese, Alessandrini, 2013); politiche gestionali di sostegno delle differenze e di valorizzazione delle potenzialità individuali (Alessandrini, 2010 e 2014; Iori, 2014); strumenti di lettura dei diversi contesti; sistemi di conciliazione e interventi *family friendly* (Marone, Striano, 2014); applicazione di strategie di sviluppo delle risorse umane come i *gender equality plans* (GEPs) per permettere di uscire dalla dimensione del ricatto; creazione di condizioni organizzative in un'ottica di *gender mainstreaming* che rendano fruibili alle donne le occasioni formative e lavorative disponibili e facilitino l'emersione di metacompetenze femminili e curricula nascosti.

Diversi studi confermano l'efficacia di tali misure nei confronti di un cambiamento culturale e politico sostenibile dal punto di vista istituzionale e con effetti benefici sia sul piano soggettivo sia per quanto riguarda il clima interno all'organizzazione: la motivazione, il contenimento dei costi inerenti il *turn over*, la limitazione del *burn out*, la diminuzione dei periodi di assenze prolungate e finanche l'aumento della redditività sono alcuni dei possibili vantaggi.

In tale direzione, tenere conto delle diverse voci, culture, esperienze, passioni, competenze e capacità, permette di costruire una nuova etica delle relazioni non fondata sulle gerarchie, ripensando la vita accademica nel segno della radicale alterità dei diversi soggetti implicati, con particolare attenzione ai contesti, agli incontri, ai legami (Marone, 2013).

Lo sviluppo di processi di *gender equality* nella ricerca e nelle carriere scientifiche, permette una

visione multidimensionale e una inedita profondità di analisi, con conseguente ampliamento delle categorie e delle pratiche interpretative e di ricerca (Decataldo, Ruspini 2014).

Pertanto, il riconoscimento dei talenti femminili, al di fuori di logiche di tipo strumentale o della semplice tutela, oltre a rappresentare una questione centrale nella battaglia di civiltà di portata planetaria, si traduce in un'opportunità di crescita a diversi livelli sui piani della *governance* locale. È, dunque, auspicabile che in ambito universitario si formino le/gli studenti a disegnare preventivamente prospettive professionali in linea con i significati personali, supportando e sostenendo il loro iter quale opportunità irrinunciabile di trasformazione, crescita e autodeterminazione. D'altra parte i percorsi universitari giocano un ruolo fondamentale nella percezione di sé come soggetto autonomo e desiderante. Si tratta di progettare una nuova formazione incentrata sull'insegnare a non sentirsi subalterne/i, inferiori, costrette/i a seguire itinerari prestabiliti: sottrarsi alla violenza epistemica, apprendere a "immaginarsi altro" (Spivak, 2003).

Minima bibliographica

- Alessandrini, G. (2013), *La formazione al centro dello sviluppo umano. Crescita, lavoro, innovazione*. Milano.
Bourdieu, P. (1998), *La domination masculine*. Paris, Seuil.
Catemario, M. (ed) (2005), *Sperimentare in ottica di genere*.

- Le amministrazioni pubbliche verso una cultura organizzativa che valorizza le differenze*. Roma, Edizioni Scientifiche Italiane.
COM Commissione Europea (2000), *A Memorandum on lifelong learning*, SEC n. 1832 (trad. it. archivio.pubblica.istruzione.it/dg_postsecondaria/memorandum.pdf).
COM Commissione Europea (2018), *She Figures*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.
Connell, R. (1995), *Masculinities*. Berkeley, University of California Press.
Dato D., Cardone S. (2018), *Welfare manager, benessere e cura. Impresa e pedagogia per un nuovo umanesimo del lavoro*. Milano, FrancoAngeli.
D'Agnese, V., Alessandrini, G. (2013), *L'apprendimento permanente e lo sviluppo del territorio*. Lecce, Pensa Multimedia.
Decataldo, A., Ruspini, E. (2014), *La ricerca di genere*. Roma, Carocci.
Dubois-Shaik, F., Fusulier, B. (a cura di) (2015), *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Inter-related. Phenomena in Seven European Countries*. Garcia Working Papers 5. Università di Trento. http://garcia-project.eu/wpcontent/uploads/2015/12/GARCIA_working_paper_5.pdf.
European Institute for Gender Equality (Eige) (2019), *Gender Equality Index 2019: Italy*. Vilnius <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-italy>.
Galliani, I. (a cura di) (2011), *Il docente universitario: una professione tra ricerca, didattica e governance degli atenei*. Lecce, Pensa MultiMedia.
Gherardi, S. (1998), *Il genere e le organizzazioni*. Milano, Raffaello Cortina.
Held, V. (1997), *Etica femminista. Trasformazioni della coscienza e famiglia post-patriarcale*. Milano, Feltrinelli.
Hooks, B. (1994), *Teaching to transgress: Education as the Practice of Freedom*. New York, Routledge.

- Iori, V. (a cura di, 2014), *Fare la differenza. Analisi e proposte di gender management*. Milano, FrancoAngeli.
- Istat (2015), *Come cambia la vita delle donne*. Roma. Testo disponibile al sito: <https://www.istat.it/it/archivio/176768>.
- Istat (2019), *Cittadini, imprese e ICT*. Roma. Testo disponibile al sito: <https://www.istat.it/it/archivio/226240>.
- Liccardo, A., Agodi, M. C., Gargano, A., Masullo, M. R., Picardi, I. & Pisanti, O. (2016), *Primo Bilancio di Genere dell'Ateneo Fridericiano*. Napoli, FedOA Press.
- Marone, F. (2013), *Pari opportunità e cultura del cambiamento nelle organizzazioni*. In E. Frauenfelder, F.M. Sirignano (a cura di), *La formazione delle «human resources» traiettorie pedagogiche ed orizzonti educativi*. Lecce, Pensa MultiMedia.
- Marone, F., Striano, M. (2014), *Dispositivi riflessivi per il work-family balance. Una prospettiva pedagogica*, in “La Famiglia”.
- Marone F., Cucca A. (2018), *Smart Cities for Women: New Scenarios for Equal Opportunities. A Pedagogical Perspective*. In: Azevedo A., Mesquita A., editor, *Proceedings of the International Conference on Gender Research*. pp. 209-215, 12-13 aprile 2018. Porto, ISCSAP.
- Morana, M. T., Sagradora, S. (2019), *Focus “Le carriere femminili in ambito accademico”*. MIUR. <http://ustat.miur.it/media/1155/focus-carriere-femminili-universit%C3%A0.pdf>.
- Nadotti, M. (1998), *Scrivere al buio. Maria Nadotti intervista Bell Hooks*. Milano, La Tartaruga.
- Nussbaum, M. C. (2001), *Diventare persone. Donne e universalità dei diritti*. Bologna, il Mulino.
- Nussbaum, M. C. (2011), *Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica*. Bologna, il Mulino.
- Okin, S. M. (1999), *Le donne e la giustizia: la famiglia come problema politico*. Bari, Dedalo.
- Rich, A. (1982), *Il mondo comune delle donne*, in Ead., *Segreti, silenzi, bugie*. Milano, La Tartaruga.
- Shiva, V. (2006), *Il bene comune della terra*. Milano, Feltrinelli.
- Spanò, E. (2017), *Femina Academica. Donne leader nell'università che cambia*. Padova, Altravista.
- Spivak, G.C. (2003), “*Raddrizzare i torti*”, in N. Owen (a cura di) (2005), *Troppo umano. La giustizia nell'era della globalizzazione*. pp. 193-285. Milano, Mondadori.
- Tickner, J. Ann (2001), *Gendering world politics: issues and approaches in the post-Cold War era*. New York, Columbia University Press.
- Tinker, I. (Ed.) (1990), *Persistent Inequalities*. New York-Oxford, University Press.
- UNESCO (2019), *The Global Education Monitoring Report 2019. Gender Report: Building bridges for gender equality*. Paris. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368753>.

Francesca Marone

Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II
Laboratorio interdisciplinare di studi e ricerche, Donne Genere Formazione
fmarone@unina.it

Tindara Addabbo, Luisa Pulejo

Il Bilancio di Genere nelle Università e il ruolo dei C.U.G. universitari

Abstract

In questo contributo partendo dal nesso fra gender diversity e Bilancio di Genere, viene introdotto il Bilancio di Genere come strumento per il perseguimento del Gender mainstreaming, una strategia comunitaria che ha l'obiettivo di integrare, nel medio lungo periodo, la prospettiva di genere in tutte le decisioni e le azioni della pubblica amministrazione, nella convinzione che esse non sono neutre, ma producono effetti diversi per uomini e donne. Il Bilancio di Genere si è inizialmente diffuso come pratica in Italia, differentemente da quanto è avvenuto in altri contesti, nell'ambito degli enti locali e successivamente a livello nazionale. La sua implementazione negli enti universitari è relativamente recente e disomogenea. Si riportano dunque i risultati di una riflessione, sorta in seno alla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università Italiane, in merito al processo di gender budgeting nelle università e al ruolo che in esso possono avere i C.U.G. universitari.

In this contribution, starting from the link between gender diversity and gender budgeting, gender budgeting is included as a tool for the pursuit of gender mainstreaming, a strategy that aims at integrating, in the medium to long term, the gender perspective in all decisions and actions of the public administration, in the belief that they are not neutral, but produce different effects by gender. Gender budgeting has initially been implemented in Italy, unlike what happened in other countries, at local government level and afterwards at State level. Its implementation in universities is relatively recent and heterogeneous. We therefore report the results of a reflection, within the national conference of the Equal Opportunities bodies of Italian universities, regarding the process of gender budgeting in universities and the role of C.U.G.s in it.

Keywords

Bilancio di Genere; Università; Eguaglianza di genere
Gender budgeting; Tertiary Education; Gender equality

La Gender Diversity nel contesto aziendale

Per Diversity Management si intende un insieme di azioni e di politiche volte a promuovere e valorizzare le diversità nell'ambiente di lavoro, in tutti i livelli gerarchici, supportando i diversi stili di vita delle persone e rispondendo alle loro esigenze specifiche. Vale a dire un ambiente di lavoro inclusivo e libero da discriminazioni e pregiudizi.

Ma cosa si intende per “*Gender diversity*”?

Le “diversità” degli individui non sono connesse esclusivamente al loro “genere”, maschile o femminile, ma dipendono da un insieme di condizioni che influenzano gli stili di vita delle persone, i ruoli che le persone esercitano nella società, i bisogni, le aspettative dei singoli soggetti. Un insieme di condizioni che si riflettono sul comportamento degli individui, sul loro modo di lavorare e che orientano anche le loro scelte di consumo. Tali condizioni, pertanto, si riferiscono non soltanto alla natura biologica delle persone (uomini e donne), ma comprendono anche la loro identità sociale e culturale e, adottando una prospettiva intersezionale, si riferiscono oltre che al genere all'età, all'orientamento sessuale, al colore della pelle, alla provenienza geografica, alla lingua parlate o alla religione professata dagli individui. Il rispetto e la valorizzazione delle diversità non rappresenta, pertanto, una problematica esclusivamente femminile, ma richiama l'uniformità dei diritti, delle responsabilità e delle opportunità che spettano a tutte le persone con le loro specificità e al contempo l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione.

Le specificità/differenze di genere hanno valenza economica. Esse, abbiamo detto, orientano i processi di consumo che le persone svolgono per la soddisfazione dei propri bisogni e, di riflesso, influenzano i processi che le aziende attuano per la produzione e la distribuzione dei beni e dei servizi.

Le aziende producono ciò che le persone consumano. Questo è il motivo per cui le differenze di genere dovrebbero essere considerate dalle aziende quando si tratta di definire le attività da porre in essere per soddisfare i bisogni e le aspettative dei propri *stakeholder*; esse inevitabilmente si riflettono sui processi di pianificazione e programmazione, sui sistemi di governance, sull'assetto organizzativo delle aziende.

Si tratta, in altre parole, di riconoscere, rispettare e valorizzare le specificità/potenzialità che tutte le persone esprimono in termini di competenze, impegno, ma anche di creatività e di fantasia. La condivisione di tale impostazione valoriale può rappresentare, per le aziende, una leva strategica per la realizzazione di notevoli vantaggi in termini di immagine e competitività.

Le specificità/diversità di genere dovrebbero, infine, essere considerate anche nel processo di *accountability* delle aziende volto a rendere conto in modo trasparente i risultati realizzati e gli impatti (di natura economica, sociale ed ambientale) della loro attività nell'ambiente in cui operano.

È ormai ampiamente riconosciuto il carattere di “multidimensionalità” degli aspetti da considerare quando si tratta di definire le strategie da attuare e

di misurare e valutare gli impatti/risultati che scaturiscono dall'attività svolta. Ciò ha comportato da un lato una modifica degli strumenti di *accountability* economica (nel tempo si è ampliato il contenuto del bilancio di esercizio) e, dall'altro, l'utilizzo di strumenti integrativi di conoscenza sugli effetti/impatti generati, i cd strumenti di *social accountability*, fra i quali il Bilancio di Genere.

Il Bilancio di Genere

Il termine “Bilancio di Genere” trae spunto da un'espressione coniata nei paesi di cultura anglosassone intorno alla metà degli anni '80, per indicare un approccio da utilizzare nella predisposizione del bilancio pubblico al fine di dare rilievo alle ricadute che le scelte politiche comportano nei confronti di uomini e donne. La cosiddetta *Gender Budget Analysis* – GBA.

Tale analisi implica una valutazione delle entrate e delle uscite che consenta di attribuire lo stesso rilievo alle aspettative e alle necessità dei cittadini di sesso diverso, svelando la non neutralità degli interventi stessi.

È un approccio che trova la sua ragione d'essere nel presupposto che le scelte attuate dalle amministrazioni pubbliche non tengono conto delle esigenze specifiche dei soggetti destinatari delle azioni e degli interventi.

Vale a dire, che le politiche e gli interventi pubblici non sono “neutri” rispetto ai soggetti di diverso

genere; hanno un impatto, determinano conseguenze, effetti differenti sui membri della collettività.

In altre parole si tratta, da un lato, di intervenire sui bilanci pubblici e non – come più volte sottolineato – di “produrre bilanci rivolti in modo specifico alle donne”, di fare in modo che nel processo di definizione delle scelte pubbliche – e quindi degli interventi da attuare, delle risorse da utilizzare, delle priorità da osservare – venga attribuito un ruolo centrale alle “persone”, e alle loro specificità.

L'approccio di genere nella predisposizione del bilancio pubblico è uno degli strumenti per il perseguimento del *Gender Mainstreaming*, una strategia comunitaria che ha l'obiettivo di integrare, nel medio-lungo periodo, la prospettiva di genere in tutte le decisioni e le azioni della pubblica amministrazione, nella convinzione che esse non sono neutre, ma producono effetti diversi per uomini e donne.

Si tratta di una strategia che ha come obiettivo, nel medio-lungo termine, quello di eliminare le disuguaglianze di genere e le loro cause scatenanti. Una strategia pervasiva che dà rilievo ai “sistemi” e alle “organizzazioni” che generano le discriminazioni, piuttosto che ai diritti delle donne.

Anche se la sua origine è da ricondursi alla 4° Conferenza Mondiale sulle Donne, tenutasi a Pechino nel 1995, da parecchi anni il *Gender Mainstreaming* rappresenta ormai un obiettivo fondamentale delle politiche comunitarie. Si può quindi parlare di un orientamento strategico di fondo (OSF) da osservare nei processi di defini-

zione, monitoraggio e valutazione delle attività e delle politiche; un orientamento volto a dare valore alle specifiche condizioni di vita delle persone e alle aspettative che le persone ripongono nei confronti dell'azione svolta dalla pubblica amministrazione.

Se, da un lato, sono chiari ed evidenti gli obiettivi e gli effetti che si intendono perseguire con tale strategia, dall'altro, non sempre risulta agevole la sua concreta realizzazione, a volte anche particolarmente complessa. La complessità, ad esempio, deriva dal fatto che l'adozione di un approccio *gender sensitive* comporta necessariamente un cambiamento organizzativo a tutti i livelli aziendali e soprattutto la condivisione da parte degli organi di governo aziendale e il sostegno degli uffici amministrativi.

La prospettiva di genere (*Gender Budget Analysis*) dovrebbe essere osservata in tutti i livelli del processo di costruzione dei bilanci pubblici.

Ciò comporta la necessità di attivare un processo che prende avvio in fase di programmazione laddove si tratta di riconoscere e valorizzare le differenze che caratterizzano i propri *stakeholder*, interni ed esterni. È questo il momento che in cui si decidono gli obiettivi da raggiungere, si individuano le aree sulle quali è necessario concentrare le attività, si assegnano conseguentemente le risorse, si definiscono le priorità da osservare. Si parla in questo caso di *Gender budgeting*.

Il processo si completa, solo in una seconda fase, con la verifica *ex post*, nel raffronto tra obiettivi e ri-

sultati realizzati. (il c.d. *Gender auditing*). Ciò consente di mettere in relazione le politiche e i servizi resi con i risultati realizzati in termini, ad esempio, di impatti sulla *gender equality* e sulla qualità della vita delle persone; vale a dire di verificare come l'azienda ha risposto ai bisogni dei propri *stakeholder*, quali sono i servizi e le iniziative "*gender sensitive*" adottati a fronte dei bisogni di servizi espressi e non espressi dalle "diverse" persone, nonché i costi e le modalità di finanziamento dei servizi "*gender sensitive*" erogati.

Si tratta, in altre parole, di attivare un processo comunicativo circolare, che prenda l'avvio nel contesto della programmazione attraverso la pianificazione e l'attribuzione delle risorse per la realizzazione di obiettivi di valorizzazione delle diversità, del benessere organizzativo e di eliminazione delle discriminazioni nei confronti degli *stakeholder* direttamente o indirettamente coinvolti nell'attività delle aziende e, passando per la gestione, si concluda in fase di rendicontazione al fine di evidenziare, secondo l'approccio di genere, gli impatti delle scelte adottate.

Pertanto, anche se si tende ad identificare con l'espressione "Bilancio di Genere" indistintamente una o entrambe le fasi della *Gender Budget Analysis* l'approccio di genere svela la sua priorità nel contesto della programmazione. È questo il momento in cui vengono concepite le politiche pubbliche, si definiscono gli obiettivi da perseguire, le aree *gender sensitive* sulle quali è necessario intervenire, le priorità da assegnare, le risorse da

utilizzare per far fronte alle differenti esigenze. Interiorizzare il profilo di genere negli strumenti di decisione e di programmazione, peraltro, consente di concretizzare missione e valori in una strategia che di anno in anno sfocia in azioni tangibili e risultati che possono essere rendicontati. Le informazioni contenute nei bilanci in fase di audit hanno, quindi, una valenza informativa significativa solo se confrontate con quanto definito in fase di programmazione.

Nei Paesi in cui si è sviluppata – ad esempio, in Sudafrica, Canada, ma anche a paesi nel nostro continente, la Gran Bretagna, la Francia, (Israele, la Svezia, la Svizzera, la Norvegia, la Danimarca, i Paesi Baschi) – la *Gender Budget Analysis* ha riguardato prevalentemente il Bilancio dello Stato, come peraltro dovrebbe essere anche in Italia, se consideriamo che nella nostra Costituzione viene assegnato allo Stato un ruolo prevalente nella rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale, che impediscono il pieno sviluppo della persona umana.

In Italia, invece, tale analisi ha trovato diffusione inizialmente principalmente nelle amministrazioni pubbliche locali nelle Regioni, nelle Province e nei Comuni.¹ Con riferimento alle prassi osservate, in alcuni casi le informazioni *gender sensitive* sono state inserite in strumenti di *social accountability* di contenuto più ampio, tipicamen-

te il bilancio sociale. Altri enti, invece, hanno privilegiato la scelta di redigere un documento autonomo, finalizzato all'analisi di genere dei risultati conseguiti, o hanno assunto un ruolo di *first mover* nell'implementazione di politiche di genere, rappresentando un modello di riferimento, e agendo da stimolo per lo sviluppo e la condivisione di *best practice*. L'importanza di porre in evidenza le interazioni esistenti fra i diversi livelli di governo locale e l'obiettivo di potere pervenire a un'analisi comparata sono presenti nella diffusione di linee guida rivolte ai comuni che consentono anche di effettuare analisi comparate e di trovare risposte rispetto al problema di analizzare il contesto a livello locale proponendo un sistema di indicatori e le fonti statistiche e amministrative utilizzabili (Regione Emilia-Romagna e Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche, 2018).

Dal punto di vista normativo la Direttiva 23 Maggio 2007 contenente Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (GU Serie Generale n.173 del 27-07-2007) promuove la redazione di bilanci di genere inserendo fra i compiti delle amministrazioni pubbliche:

promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di

¹ Per un'analisi delle esperienze locali si veda MEF (2017) e Addabbo, Picchio, Corrado, Badalassi (2011).

poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (ad esempio redigendo Bilancio di Genere 5). Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

La sperimentazione a livello nazionale viene normata con l'articolo 38-septies della legge 196 del 31 dicembre 2009 e, dal 2016, si introduce per il bilancio dello Stato la sperimentazione nella fase di rendicontazione del Bilancio dello Stato del Bilancio di Genere. Le sperimentazioni attuate dal 2016 a livello del Bilancio dello Stato seguono la metodologia indicata dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del giugno 2017 (Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2017).

Nell'analisi di contesto il Bilancio di Genere dello Stato si sofferma anche sulle disegualianze di genere nell'ambito dell'istruzione universitaria rilevando (MEF, 2019) come persistano e siano peggiorati i differenziali a svantaggio delle donne nella presenza nelle aree scientifico, tecnologiche e matematiche sia fra i laureati che fra i dottori di ricerca.

Il ruolo dei C.U.G. universitari nell'implementazione del Bilancio di Genere

Da qualche anno anche nelle istituzioni universitarie del nostro Paese – grazie anche all'im-

pegno da parte dei C.U.G. universitari – si va diffondendo una certa sensibilità verso la diffusione e l'implementazione della strategia comunitaria del *Gender Mainstreaming* e, in alcuni casi, sono state attivate o programmate sperimentazioni di Bilancio di Genere.²

I C.U.G., peraltro, hanno un ruolo fondamentale nel supportare l'analisi e la programmazione di genere nelle Università, si pensi al ruolo che hanno nella funzione propositiva confermata nella Direttiva 2/2019 nella predisposizione di Piani di azioni positive “volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenza morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica”.

Nelle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” si fa riferimento in questo caso al termine Bilancio di Genere.

È compito dei C.U.G., infatti, analizzare la diversità delle aspettative e dei bisogni delle persone, proporre una programmazione che adotta un orientamento strategico di fondo tenendo conto della diversità delle aspettative delle persone a vario titolo coinvolte e dei bisogni che tali persone –

² Per una rassegna delle esperienze si veda Addabbo, Pulejo, Tomasin, Tomio (2018).

donne e uomini – esprimono in relazione alla loro specifica identità sociale e culturale e, al contempo, verificare gli esiti delle azioni e dei progetti e l'assenza di ogni forma di discriminazione. Spetta ai C.U.G. universitari, pertanto, supportare gli organi di governo nel processo di programmazione dell'attività da svolgere e nel promuovere iniziative volte a sviluppare le capacità personali e la qualità di vita degli *stakeholder* interni dell'Ateneo (personale docente e tecnico amministrativo, assegnisti di ricerca, dottorandi, docenti a contratto, studenti).

Le linee guida della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane per il Bilancio di Genere

Nelle sperimentazioni prodotte in questi ultimi anni dalle istituzioni universitarie l'approccio di genere ha riguardato la fase di rendicontazione dei risultati realizzati e non il processo di budgeting al quale, come si è detto, è da attribuire una specifica valenza per via della centralità assegnata al momento della previsione nelle scelte di allocazione delle risorse. I documenti realizzati, nonostante i limiti metodologici che in alcuni casi presentano, offrono comunque spunti interessanti per le soluzioni adot-

tate. Si tratta, comunque, di documenti assai diversi, che difficilmente si prestano ad un confronto spaziale e temporale.

In considerazione di ciò la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane³ ha formato un gruppo di lavoro nel 2014 aperto a tutte le università aderenti con lo scopo di approfondire il tema del Bilancio di Genere e delle sue applicazioni nelle Università Italiane.

La riflessione interna al gruppo di lavoro ha quindi condotto la Conferenza stessa a promuovere la conoscenza e l'utilizzo del Bilancio di Genere come uno degli strumenti fondamentali fornendo indicazioni utili e concrete, che possano rappresentare una guida – oltreché uno stimolo – per gli Atenei che sono interessati a osservare un "approccio di genere" nei sistemi di rendicontazione e nelle logiche di pianificazione strategica e di programmazione.

Un frutto di questa riflessione sono le Linee guida per il Bilancio di Genere della Conferenza Nazionale condivise nell'ambito della Conferenza annuale in una prima versione nel 2017 e quindi anche nell'ambito della Commissione di genere della CRUI nel luglio del 2018.

Nel predisporre le Linee guida per il Bilancio di Genere nelle università, sin dai primi incontri del gruppo di lavoro è stata concordata l'opportu-

³ Costituitasi nel 2008 come rete degli organismi di pari opportunità nelle università Italiane fra i suoi obiettivi ha proprio la diffusione di esperienze e buone prassi e l'adozione di Piani triennali di azioni positive, <http://www.cpouniversita.it/>.

nità di osservare un approccio che fosse in linea con la *Gender Budget Analysis* di cultura anglosassone. Un “approccio” per certi versi “innovativo” rispetto alle sperimentazioni prodotte, che riguarda la visione prima richiamata del Bilancio di Genere come “processo comunicativo circolare”.

Tale approccio si riflette nella stessa enfasi posta all'interno delle linee guida sul processo di programmazione (*Gender Budgeting*) nonché su quello di rendicontazione (*Gender Auditing*), con l'obiettivo di dare rilievo alle ricadute nei confronti di uomini e donne delle politiche e delle scelte adottate e delle conseguenti azioni poste in essere dagli Atenei. Esso si basa sulla considerazione che uomini e donne esprimono bisogni specifici in relazione alle diversità che li caratterizzano – diversità che come si è detto non attengono solo alla loro appartenenza al genere maschile o femminile – e sulla consapevolezza che valorizzare le diversità degli individui può comportare notevoli vantaggi per le singole persone, per le istituzioni e per tutta la società, nello stesso tempo si pone chiaramente la finalità di ridurre le disuguaglianze di genere esistenti.

Un processo pervasivo, pertanto, che coinvolge un ampio gruppo di soggetti e funzioni dell'Ateneo a diversi livelli. In una logica ex ante rispetto all'azione si tratta di strutturare i sistemi informativi in modo da individuare ed evidenziare le differenze esistenti nella collettività di riferimento in termini di ruoli, attitudini, opportunità di accesso ai servizi e di bisogni e aspettative – lo

“status quo” – e, in relazione a tali differenze, riconsiderare la programmazione dell'attività da svolgere, tenendo conto degli effettivi bisogni espressi e latenti. Si parla in questo caso di Gender Budgeting. Tale analisi, se effettuata in una logica di Gender Mainstreaming, può consentire di definire politiche e realizzare interventi più efficaci ed efficienti perché meglio rispondenti ai bisogni specifici delle persone.

Il processo si completa, solo in una seconda fase, in una logica ex post rispetto alle azioni intraprese dall'Ateneo, allorquando si tratta di verificare come l'Università ha risposto ai bisogni dei propri *stakeholder*, quali servizi e iniziative gender sensitive ha adottato a fronte dei bisogni di servizi espressi e non espressi dalle persone, quali costi sono stati sostenuti e quali sono state le modalità di finanziamento con riferimento ai servizi gender sensitive erogati. L'incontro tra i bisogni delle persone in termini di genere e la risposta dell'Ateneo, e l'evidenza delle disuguaglianze di genere esistenti vengono rappresentati attraverso degli indicatori di efficacia ed efficienza.

In una logica ex post, pertanto, la *Gender Budget Analysis* supporta il controllo delle attività svolte e il processo di rendicontazione (*accountability*) dei risultati prodotti, poiché consente di mettere in relazione le strategie perseguite dall'Ateneo, gli interventi posti in essere e i servizi resi, con i risultati realizzati in termini, ad esempio, di impatti sulla *gender equality* e sulla qualità della vita degli stakeholder coinvolti.

Si parla in questo caso di *Gender Auditing*. Risultati e impatti che rappresenteranno il punto di partenza per la successiva programmazione. Le informazioni contenute nei bilanci in fase di audit, pertanto, assumono valenza informativa significativa in quanto confrontate con quanto definito in fase di programmazione.

L'osservanza di un "approccio di genere" nelle logiche di programmazione e nei sistemi di rendicontazione può concorrere all'affermazione di una nuova concezione di istituzione universitaria capace di rispondere alle istanze variamente articolate della collettività di riferimento (personale docente e amministrativo, studenti), di perseguire obiettivi di equità delle scelte adottate e di efficienza nell'utilizzo delle risorse a disposizione e di creare le condizioni che favoriscono il pieno sviluppo delle persone. Tale approccio, peraltro, oltre a favorire l'efficienza delle azioni poste in essere negli atenei, a migliorare la trasparenza informativa e a integrare il processo di *accountability* sulle scelte attuate, sulle azioni svolte e sui risultati realizzati, testimonia il riconoscimento dei bisogni specifici che uomini e donne esprimono e la consapevolezza, da parte degli organi di governo, degli enormi vantaggi che la valorizzazione delle diversità può comportare sui singoli individui, sulle istituzioni e su tutta la società. In altre parole, di considerare le diversità non in modo distorsivo – come fattori discriminanti – ma come un «valore» per le persone e per le organizzazioni pubbliche e private.

L'approccio ben-essere al Bilancio di Genere

Nelle Linee Guida si analizza anche un approccio innovativo al Bilancio di Genere proposto nell'ambito della sua sperimentazione nei bilanci di genere degli enti locali (Addabbo, Lanzi, Picchio, 2010) che si fonda sull'approccio di Amartya Sen e Martha Nussbaum allo sviluppo umano. Il bilancio e l'impatto dei programmi di spesa sono analizzati con riguardo alle dimensioni del ben-essere e in una prospettiva di genere. Il Bilancio di Genere in approccio ben-essere sposta l'attenzione verso la multidimensionalità dell'impatto delle politiche pubbliche e per ciascuna dimensione di ben-essere e sulle interazioni delle stesse mantiene la prospettiva di genere.

Si pongono quindi in evidenza, sia nell'analisi di contesto, che nella valutazione degli interventi di *policies* le diseguaglianze di genere esistenti sullo sviluppo di ogni dimensione. L'applicazione dell'approccio prevede l'individuazione delle dimensioni di ben-essere sulle quali le istituzioni universitarie analizzate hanno un impatto diretto o indiretto di genere. Dimensioni individuate sia attraverso l'analisi delle funzioni dell'ente e degli obiettivi dichiarati nello Statuto dell'Ente, nel Codice Etico e impliciti nei bilanci che, in un approccio partecipato, attraverso indagini quali-quantitative che coinvolgono gli stakeholder.

Attraverso l'applicazione dell'approccio ben-essere ai bilanci di genere (BG^{bc}) si possono porre in evidenza effetti di uno stesso programma di spesa

su più dimensioni di ben-essere e inserire l'analisi relativa al Bilancio di Genere dell'istituzione universitaria nel contesto in cui la stessa è collocata con l'analisi delle relazioni che si sviluppano con gli altri enti che operano sulle stesse dimensioni di ben-essere e con l'obiettivo del raggiungimento di eguaglianza di genere.

Si può con questa finalità ricordare per esempio come, nell'analisi del Bilancio di Genere in approccio ben-essere di due università (Università di Modena e Reggio Emilia, Unimore e Universidad Pablo de Olavide di Siviglia, UPO) si siano sviluppate sinergie fra Università Pablo de Olavide e l'Istituto Andaluso delle Donne nell'attuazione del programma Universidad y Empleo de Mujeres (UNIVERSEM) che ha un impatto diretto di genere rispetto alla capacità di lavorare e fare impresa avendo come obiettivo specifico il miglioramento delle opportunità di lavoro per le laureate UPO attraverso assistenza nell'attività di ricerca, formazione aggiuntiva, tirocini formativi, corsi di orientamento (Addabbo, Gálvez-Muñoz, Rodríguez-Modroño, 2015).

Conclusioni

Le Università hanno una grande responsabilità nella diffusione di una cultura basata sul riconoscimento e sul rispetto delle diversità delle persone e sulla promozione dei pari diritti e pari opportunità per tutti. Esse, infatti, rappresentano il luogo di

cambiamento sociale e culturale nel quale vengono formate/educate le future generazioni. Il contesto ideale per diffondere e interiorizzare la consapevolezza dei benefici che la realizzazione della *gender equality* e la lotta alle discriminazioni possono comportare per lo sviluppo e la crescita sostenibile del nostro territorio.

In un'ottica di "sostenibilità" dello sviluppo, infatti, assumono oggi rilevanza aspetti quali la salvaguardia dell'ambiente, la salute e la sicurezza dei lavoratori, ma anche l'equità inter-generazionale e intra-generazionale, la coesione sociale, la solidarietà, la giustizia sociale, la lotta alla corruzione, l'uguaglianza di genere, le pari opportunità per tutti, il ben-essere generale della comunità.

È da considerare peraltro che l'attenzione e soprattutto la condivisione da parte degli organi di governo delle istanze connesse al genere, e la loro traduzione in un orientamento strategico di fondo che si traduce in comportamenti, azioni e risultati da comunicare ai propri *stakeholder*, non può che suscitare nella collettività la fiducia e l'approvazione sul modo di essere e di operare dell'Università migliorando in tal modo la propria reputazione.

Azioni queste che, grazie allo sviluppo di linee guida sulla stesura dei bilanci di genere, possono essere facilitate coinvolgendo più attori all'interno dell'Ateneo e interagendo con altre istituzioni esterne: altri Atenei e con la stessa Conferenza Nazionale Organismi Parità Univ. It; la Commissione di Genere della CRUI, e altri enti nel territorio impegnati nella redazione di Bilanci di genere. Un

territorio in cui più attori sono attivi nell'implementazione dei bilanci di genere consente di porre in essere azioni sinergiche per conseguire l'obiettivo di eguaglianza di genere.

Si sottolinea anche l'importanza di programmare momenti formativi per sensibilizzare e formare chi parteciperà al processo del Bilancio di Genere e di includere il Bilancio di Genere nel ciclo di bilancio non considerandolo più come un adempimento da esso separato ma parte integrante del processo di rendicontazione.

Minima bibliographica

- Addabbo, T., L. Pulejo, P. Tomasin, P. Tomio (2018), "Linee guida per il Bilancio di Genere delle Università. Una proposta operativa. (Versione 1.0)". in Kodilja, R. & Tomio, P. (Eds.) (2018), *Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali*. Pisa, Edizioni ETS, pp. 209-282.
- Addabbo, T., Picchio, A., Corrado, F. and Badalassi, G. (2011), *A Social-reproduction and Well-being Approach to Gender Budgets: Experiments at Local Government Level in Italy*, Chapter 5, in Florence Degavre, John Eriksen, Elisabetta Addis and Paloma de Villota (Eds), (2011) *Gender and Well-being. The Role of Institutions*, Ashgate, Aldershot, UK and Burlington VT (USA).
- Addabbo, T., Lanzi, D. & Picchio, A. (2010), *Gender Auditing in a Capability Approach*, *Journal of Human Development and Capabilities*, 11(4), November 2010, 11(4) 479-501.
- Addabbo, T., Lina Gálvez-Muñoz, Paula Rodríguez-Madroño (2015), *Gender budgeting in education from a well-being approach: an application to Italy and Spain*, *Politica*

- Economica*-*Journal of Economic Policy*, XXXI (2), 195-212.
- Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (2019), *Il Bilancio di Genere. Conto del bilancio dello Stato 2018*, http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit-i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2018/Bilancio-di-genere-2018-Relazione-Parlamento.pdf.
- Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (2017), *Il Bilancio di Genere per l'esercizio finanziario 2016*, http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit-i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2016/Il_bilancio_di_genere_2016.pdf.
- Presidenza del Consiglio dei Ministri (2017), *Metodologia generale del Bilancio di Genere ai fini della rendicontazione, tenuto conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli Enti territoriali*, Decreto 16 giugno 2017, <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/07/26/17A05165/sg>.
- Pulejo, L., Barresi G., Marisca C., Coppolino R. (2016), *I processi di programmazione e di rendicontazione di genere delle Università italiane*. In C. Mio (a cura di), *La rendicontazione sociale negli atenei italiani. Valori, modelli, misurazioni*. Franco Angeli, Milano, pp. 377-398.
- Pulejo L. (2013), *Il "Bilancio di Genere": uno strumento di analisi e di programmazione per le Università nell'ottica della strategia di gender mainstreaming*, in *Annali della Facoltà di Economia. Università degli Studi di Messina*, Vol. 3/2013, pp. 119-130.
- Pulejo L. (2011), *La gender equality nell'economia dell'azienda. Strategie e strumenti di mainstreaming di genere per lo sviluppo sostenibile*, Franco Angeli, Milano, pp. 1-219.
- Pulejo L. (2011), *Il profilo del genere nella programmazione delle aziende pubbliche territoriali*, in "Management Control", n. 2.2011, Franco Angeli, Milano, pp. 59-83.
- Pulejo L. (2010), *Le nuove frontiere della comunicazione nell'ente pubblico locale: l'approccio di genere*, in G. Airol di, G. Brunetti, G. Corbetta e G. Invernizzi (a cura di),

“Economia Aziendale & Management: scritti in onore di Vittorio Coda”, Egea, Milano, pp. 2801-2813.

Pulejo L. (2009), *Cos'è e come si redige un Bilancio di Genere?* in M. A. Cocchiara (a cura di), *Donne, politica e istituzioni. Percorsi esperienze e idee*, ARACNE, pp. 444-464.

Regione Emilia-Romagna e Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche (2018), *Il Bilancio di Genere nell'approccio ben-essere. Linee guida per i Comuni*, 2018, <https://parita.regione.emilia-romagna.it/il-bilancio-di-genere/le-linee-guida-per-l2019implementazione-del-bilancio-di-genere-nei-comuni>.

Tindara Addabbo

Dipartimento di Economia Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Presidente Conferenza Nazionale Organismi di Parità delle Università italiane
tindara.addabbo@unimore.it.

Luisa Pulejo

Dipartimento di Economia, Università degli Studi di Messina
pulejol@unime.it

Maria Camilla Spena

Diversity Management: verso una nuova strategia per l'inclusione e la parità di genere nel sistema accademico italiano

Abstract

Negli ultimi decenni, le istituzioni accademiche e di ricerca hanno subito profondi mutamenti di natura organizzativa e ideologica. Nonostante gli interventi europei e l'impegno del legislatore nazionale per la promozione della parità di genere, si constata che permangono stereotipi culturali anche nell'accademia e nella ricerca, dove prevale la tendenza a negare la rilevanza della dimensione di genere in ambito universitario mediante una rappresentazione della scienza come una cultura neutrale rispetto al genere, dove sono valorizzati solo il talento ed il lavoro. L'elaborato dopo una breve panoramica sul ruolo della Unione europea sul gender gap, si sofferma sull'analisi dei processi di differenziazione di genere dei percorsi accademici dell'attuale sistema universitario italiano, sin dalle fasi di reclutamento e su quali azioni e politiche concrete di gender equality possano essere adottate.

In recent decades, universities and research institutes have undergone profound organizational and ideological changes. De-

spite the European interventions and the commitment of the national legislator for the promotion of gender equality, cultural stereotypes still persist in Italian academic and research contexts, where there is a tendency to neglect the relevance of gender, through a representation of science as a gender-neutral culture, whereby only talent and work are valued. After briefly overviewing the role of the European Union in reducing the gender gap, this article analyses the gender differentiation processes of the opportunities within the current Italian university system, from the recruitment stages onwards, and outlines possible concrete actions and policies that could be implemented to really reach full gender equality within these contexts.

Keywords

Diseguaglianze di genere; Parità; Diversity Management; Sistema universitario

Gender inequalities; Equality; Diversity Management; University system

Premessa

Nel corso degli ultimi decenni la condizione femminile nel nostro paese è profondamente mutata all'interno della famiglia, del contesto lavorativo, della società civile. Questo mutamento del ruolo della donna è stato determinato da importanti trasformazioni anche del costume educativo. Tuttavia, questo processo di cambiamento è accompagnato da una serie di aspetti problematici e spesso contraddittori che impediscono ancora oggi il raggiungimento di una parità sostanziale tra uomo e donna.

Nel corso del tempo la parità fra uomini e donne ha assunto un sempre maggior rilievo nel diritto comunitario, fino a diventarne uno dei principi cardine con gli articoli 3, 13, 137 e 141 del Trattato istitutivo della Comunità Europea. Questo valore è ribadito dal Trattato¹ che nell' adottare una Costituzione per l'Europa pone fra i suoi obiettivi la parità tra donne e uomini da assicurare in tutti i campi, precisando che “*tale parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano*

vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato” (articolo II-83).

Numerose sono state le disposizioni emanate a livello europeo e nazionale a tutela della diversità dell'individuo, inteso sia come soggetto giuridico titolare di diritti e doveri, sia come soggetto lavoratore inserito nel processo produttivo a dimostrazione dell'impegno della Unione europea verso la parità di genere.

Negli ultimi decenni gli studi sulle disuguaglianze di genere si sono concentrati principalmente sulle problematiche delle donne nel mondo del lavoro e nei tassi di occupazione².

In Italia, la parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale costituzionalmente tutelato, ma è anche un dovere. Ma seppure la Costituzione dedichi numerosi articoli al principio di parità, come gli articoli 3, 29, 30, 31, 48 e 51³, all'art. 37 (parità di retribuzione) nel disporre che “*Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione*”⁴, sembra voler limitare la funzione genitoriale solo alle donne.

¹ Trattato sottoscritto a Roma il 29 ottobre 2044 e ratificato con legge n. 57 del 7 aprile 2005.

² Lendaro C.M., Disuguaglianze, giurisdizione e persistente questione di genere in Magistratura, in Lavoro Diritti Europa, rivista nuova di diritto del lavoro, n.3, 2019 in www.lavorodirittieuropa.it.

³ Legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1, che al c. 1 dell'art. 51 della Costituzione dispone: “*Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge*”, aggiunge il periodo finale: “*A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini*”.

⁴ Carretti P., *I diritti fondamentali libertà e diritti sociali*, Giappicchelli, 2002; Cattaneo M.A., *Uguaglianza*, in *Digesto delle discipline pubblicistiche*, 1999, 417 428; Bobbio N., *Eguaglianza e libertà*, Torino, 1995.

Ciò che emerge è che al di là delle dichiarazioni di principio, nella realtà il contesto sociale non è ancora maturo per accettare dei cambiamenti radicali, e la tanto declamata parità rimane spesso una mera dichiarazione di principio. Difatti, la parità di retribuzione, sancita dall'art. 37 della Costituzione, solo per effetto della normativa comunitaria, è stata realizzata nel 1997 con la legge 9 dicembre n. 903, contenente disposizioni sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Solo a partire dagli anni Sessanta, in conseguenza dell'emancipazione femminile e dell'affermazione del welfare state, il rapporto donna, famiglia e contesto lavorativo, si è notevolmente evoluto, anche se esistevano forti squilibri nel campo occupazionale.

I primi studi sulla condizione femminile inizialmente si concentrarono prevalentemente sul concetto di pari opportunità in termini di uguaglianza

giuridica e sociale fra uomini e donne, focalizzandosi sui temi della non discriminazione, sulla parità nei livelli retributivi e la progressione di carriera⁵.

A livello internazionale, già nel 1951 l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), che rappresenta la più importante organizzazione mondiale per la tutela dei diritti dei lavoratori, aveva approvato la "*Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione tra la manodopera maschile e la manodopera femminile*"⁶.

Successivamente, la parità di genere diventò uno degli obiettivi della Unione europea e condizione fondamentale per il conseguimento degli obiettivi europei di crescita, occupazione e coesione sociale. Con il Trattato di Roma del 1957, che segna la nascita della Comunità europea, le pari opportunità all'art. 119 vennero riconosciute come un valore dell'Unione europea, anche se circoscritto all'aspetto retributivo⁷. L'art. 119 del Trattato CEE stabiliva

⁵ Andriolo M., Viassone M., *Donne e management. Una questione di opportunità*, F. Angeli, 2016.

⁶ Fondata in seno alla Società delle nazioni nel 1919, dopo la fine della I guerra mondiale, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro confluì successivamente, nel 1946, nelle Nazioni Unite, di cui fu la prima agenzia specializzata finalizzata alla promozione di un lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana per uomini e donne. Cfr. Voce Organizzazione internazionale del lavoro, enciclopedia on line treccani, www.treccani.it; Sui profili storici e organizzativi dell'OIL, si v. il sito dell'organizzazione, www.ilo.org; De Mozzi B., Mechi L., Sitzia A., *L'Organizzazione Internazionale del Lavoro: un'introduzione nel Centenario*, in Lavoro Diritti Europa, Rivista nuova di Diritto del Lavoro n.2, 2019. Nel rapporto *Decent work* (1999), si sottolinea che l'obiettivo primario dell'ILO è garantire che tutti gli uomini e le donne abbiano accesso ad un lavoro produttivo, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana.

⁷ Sulla realizzazione della parità di genere sul piano giuridico nel diritto dell'Unione europea, cfr. Tira E., *Il ruolo delle istituzioni europee nella realizzazione della parità di genere*, in www.forum costituzionale.it, luglio 2019; Pezzini B. Lorenzetti A., *Il principio di parità tra uomo e donna nell'integrazione europea: costruzione del genere e costruzione dell'uguaglianza*, in Gargiulo P. (a cura di), *Politica e diritti sociali nell'Unione Europea. Quale modello sociale europeo*, ESI, 2011, 81.

infatti che “Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro”⁸.

L'art. 119 del Trattato CEE, in seguito modificato dall'art. 141 TCE⁹ ed oggi dall'art. 157 TFUE¹⁰, ha rappresentato un'ulteriore e significativa tappa nel processo di integrazione, introducendo il principio di parità tra uomo e donna tra le missioni della Comunità europea (art.2 TCE). Inoltre, nel ribadire il concetto di parità di retribuzione, all'art. 2 comma 1, n.7 viene inserita nel TFUE all'art 19, per la prima volta, una clausola antidiscriminatoria, affermando

il divieto di discriminazione, oltre che per sesso, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, tendenze sessuali ed handicap, anche per età, delegando il Consiglio a prendere i “provvedimenti opportuni” per combattere le discriminazioni e realizzare una effettiva eguaglianza. Un concetto quindi, che va “riempito” di contenuti, affinché non rimanga solo una dichiarazione di principio, ma si avvicini a quella che Platone definiva “la vera e ottima uguaglianza”, cioè l'eguaglianza sostanziale¹¹.

In realtà, in quegli anni, non si riscontrò alcun progresso concreto nell'accesso al mondo del lavoro, nella progressione nelle carriere, oltre che sul piano salariale.

⁸ Sulla diretta applicabilità dell'art. 119 si v. la sentenza Defrenne, 4 C-43/75. Nel giudizio promosso da una hostess della compagnia area Sebona, veniva chiesto alla C.G.C.E. di pronunciarsi circa l'effetto diretto di una disposizione del Trattato contenente un obbligo di realizzare un obiettivo sociale di una norma quale l art. 119 (ora 141) che alla luce della formulazione linguistica altro non era che una norma di principio finalizzata all'enunciazione generale del diritto ad una retribuzione uguale per lavori equivalenti.

⁹ In virtù del Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1992.

¹⁰ L'attuale assetto dell'Unione è stabilito dal Trattato firmato a Lisbona il 13 dicembre 2007 dai Governi di 27 Stati ed entrato in vigore il 1 dicembre 2009, dopo la ratifica da parte di tutti gli Stati contraenti. Il Trattato di Lisbona ha riformato i Trattati allora esistenti, ovvero il Trattato sull'Unione europea e il Trattato che istituisce la Comunità europea, con una tecnica di tipo emendativo; mentre il Trattato sull'Unione europea viene modificato, il Trattato che istituisce la Comunità europea viene ridenominato Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (cd. TFUE).

¹¹ Platone, nella sua opera principale, *Repubblica* (455d), si interroga sul problema delle donne come problema politico di tutti. Il progetto esposto nella *Repubblica* è un progetto di giustizia, di “poter essere”, di eliminazione dei conflitti all'interno della comunità. Il filosofo, pur non essendo un femminista, ritiene che debba essere data alle donne la stessa istruzione, gli stessi diritti e gli stessi ruoli che vengono dati agli uomini, in modo che possano dimostrare le proprie capacità. Tuttavia, Platone, sostenendo l'irrelevanza della differenza sessuale per l'assegnazione delle occupazioni, finisce con l'essere discriminatorio e sessista imponendo a tutti un modello uniforme, cioè si limita ad un femminismo dell'uguaglianza, invece di un femminismo ‘della differenza’. Amplius, Sissa G., *Platone, Aristotele e la differenza dei sessi*, in Duby G., Perrot M., *Storia delle donne, L'antichità*, a cura di Schimitt Pantel P., Roma-Bari, Laterza, 1997. 72-73.

Al riguardo, si ricorda che con la Direttiva 76/207/CEE del 9 febbraio 1976, vennero dettate dal Consiglio precise disposizioni rivolte all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e alle condizioni di lavoro, non limitandosi solo alla discriminazione salariale¹². Allo stesso modo, la Direttiva 79/7/CEE del 19 dicembre 1978 si rivolse alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nell'ambito della sicurezza sociale¹³. Principio della parità di trattamento esteso con la Direttiva 86/378/CEE del 24 luglio 1986 (successivamente modificata dalla Direttiva 96/97/CE del Consiglio del 20 dicembre 1996) al settore dei regimi professionali di sicurezza sociale¹⁴; e dalla Direttiva 86/613/CEE avente ad oggetto la parità di trattamento per coloro che esercitano un'attività autonoma.

Nel corso degli anni Ottanta, si assistette ad un rallentamento delle politiche a favore delle pari opportunità, tant'è che la Commissione europea

impiegò una strategia diversa attraverso il sistema delle *soft laws*¹⁵.

Solo negli anni Novanta, la politica di pari opportunità si sviluppa ulteriormente proseguendo non solo nel rafforzamento normativo, mediante importanti direttive (sulla parità nelle retribuzioni, maternità ed allattamento), ma subisce un nuovo impulso con il riconoscimento formale del gender mainstreaming con il Trattato di Amsterdam (1997) che, come innanzi detto, ha posto la parità tra i sessi tra gli obiettivi dell'Unione (articolo 2 Trattato sull'Unione europea) e i compiti della Comunità, da perseguire tramite l'attuazione di politiche e azioni comuni (articoli 2 e 3 del Trattato sulla Comunità).

Va ricordato che, a livello internazionale, di *mainstreaming*, ovvero di principio di integrazione orizzontale, se ne iniziò a parlare a partire dalla Quarta Conferenza mondiale delle N.U. tenutasi a Pechino nel 1995, dove gli Stati membri vennero invitati ad adottare una strategia integrata complessiva volta a favorire la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisiona-

¹² Cfr. Allegato II Direttiva 76/207/CEE (GU L 39 del 14.02.1976).

¹³ Cfr. Allegato III Direttiva 79/7/CEE (GU L 6 del 10.01.1979).

¹⁴ Cfr. Allegato IV Direttiva 86/378/CEE (GU L 225 del 12.08.1986) e Direttiva 96/97/CE del Consiglio, del 20 dicembre 1996, che modifica la Direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale (GU L 46 del 17 febbraio 1997), 20.

¹⁵ Di fronte alla resistenza degli Stati verso una legislazione avanzata contro la discriminazione di genere, la Commissione europea adottò una strategia alternativa, ma efficace: quella delle cosiddette *soft laws*: raccomandazioni, regolamenti, norme prive di efficacia vincolante diretta.

le¹⁶. La Piattaforma d'Azione approvata dalla Conferenza di Pechino è il testo politico più rilevante e tuttora più consultato dalle donne di tutto il mondo, anche se ad oggi nessun Paese ha ancora raggiunto una piena equità di genere, e ciò dovrebbe farci riflettere¹⁷.

Pertanto, se il riconoscimento formale del gender mainstreaming avviene con il Trattato di Amsterdam (1997), che pose la parità tra i sessi tra gli obiettivi dell'Unione (articolo 2 TUE) e i compiti della Comunità, da perseguire tramite l'attuazione di politiche e azioni comuni (articoli 2 e 3 del Trattato sulla Comunità), il tema della discriminazione venne ripreso nel 2000 nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione di Nizza, dove all'art. 21 si ribadì il divieto di qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso, l'origine etnica o la razza, le convinzioni particolari e le opinioni politiche; mentre, all'art. 23, rubricato "*Parità tra uomini e donne*", venne confermato il principio di parità tra uomini e donne in tutti i campi della vita sociale,

a partire da quello del lavoro; inoltre, all'art.33 viene riconosciuto il diritto al congedo di maternità retribuito.

Con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona nel 2009, viene riaffermato il principio di uguaglianza tra donne e uomini (già enunciato agli articoli 2, 3 e 13 del previgente Trattato CE), inserendolo tra i valori (art. 2 TUE) e tra gli obiettivi (art. 3, par. 3 TUE) dell'Unione; inoltre, la Carta dei diritti fondamentali assume carattere giuridicamente vincolante attraverso un apposito articolo di rinvio, con l'esclusione di Regno Unito, Repubblica Ceca e Polonia che hanno ottenuto una clausola di esclusione dall'applicazione della Carta (art. 6 TUE)¹⁸.

Sul piano nazionale, il principio di parità democratica nella rappresentanza e il riequilibrio tra uomini e donne costituiscono valori fondanti del nostro ordinamento; se ne trova espressione nell'articolo 6, comma 3, del D.lgs 267 del 2000 e smi, c.d. TUEL, modificato dalla legge n. 215 del 23 novembre 2012, e nel D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198,

¹⁶ Nella Piattaforma di Pechino viene affermato che "*L'uguaglianza tra donne e uomini appartiene alla sfera dei diritti umani ed è una condizione necessaria per la giustizia sociale, ma è anche un requisito essenziale e fondamentale per l'uguaglianza, lo sviluppo e la pace*".

¹⁷ Secondo alcuni autori, le prime azioni in tema di *mainstreaming*, prima del loro riconoscimento costituzionale con il nuovo art. 3, comma 2 del Trattato, erano state intraprese a livello di *soft law* non vincolante. Pollicino O., *Discriminazione sulla base del sesso e trattamento preferenziale nel diritto comunitario Un profilo giurisprudenziale alla ricerca del nucleo duro del new legal order*, Giuffrè, 2005, 264.

¹⁸ Il Trattato di Lisbona inserisce nel Trattato UE l'art. 3, 3 c.: "*l'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni promuove la giustizia e la protezione sociale, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minori*"; l'art. 6, 1 c., riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE (Carta di Nizza), alla quale attribuisce lo stesso valore giuridico dei Trattati.

meglio conosciuto come *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, successivamente modificato dal D.lgs. 25 ottobre 2010 n.5, che individua le varie forme di discriminazione, statuendo il divieto a qualsiasi tipo di discriminazione, diretta o indiretta: nell'accesso al lavoro; nella retribuzione; nelle prestazioni lavorative e nella carriera; nell'accesso alle prestazioni previdenziali; nell'accesso agli impieghi pubblici; nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali; nell'arruolamento nelle forze armate e nel corpo della Guardia di Finanza; nelle carriere militari¹⁹.

In particolare, l'art. 1, comma 4, prevede che *“l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività”*, nonché dell'art. 6, comma 3, del TUEL secondo cui *“gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli*

*organi collegiali del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti”*²⁰.

Diseguaglianze di genere: fattori di ostacolo alla pari opportunità

Dallo scenario, se pur sinteticamente delineato, emerge un quadro normativo notevolmente più complesso ed articolato, sia sul piano europeo sia su quello nazionale, di quanto non fosse in passato, caratterizzato da una ampia gamma di divieti di discriminazione. E, l'ampliamento della tutela antidiscriminatoria porta con sé l'utilizzo di differenti concetti di discriminazione e, pur assicurando una protezione più diffusa ed incisiva, determina una maggiore difficoltà nell'individuare, nel singolo caso concreto, quale sia l'elemento discriminante e come renderlo inoffensivo²¹.

A tutela della diversità dell'individuo, in seguito alla Direttiva 96/34/CE sui congedi parentali, l'Italia, che con la legge n.903/1977 aveva già regolamentato i congedi parentali, emanò la legge 8

¹⁹ De Marzo G. (a cura di), *Il codice delle pari opportunità*, Giuffrè 2007, 138 ss.; Nel testo è previsto che *‘Gli statuti comunali e provinciali stabiliscano norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della L. 10 aprile 1991, n. 125, e per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da esso dipendenti’*.

²⁰ Cfr. TAR Calabria, Reggio Calabria, sez. I, sent.27 settembre 2012, n.589; Tar Sicilia, Palermo, sez. I, sent. 15 dicembre 2010, n. 14310, in www.giustizia-amministrativa.it

²¹ Esistono diversità primarie come l'età, il genere, l'etnia e diversità secondarie, quali il percorso formativo e professionale, l'esperienza e il ruolo nell'organizzazione, il reddito, la collocazione geografica.

marzo 2000 n. 53 contenente “*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*”.

Orbene, se fino al 2000 la legislazione in vigore nell'UE in materia di non discriminazione, pur comprendendo aspetti quali pensioni, gravidanza e regimi di sicurezza sociale, si applicava esclusivamente all'ambito del lavoro e della sicurezza sociale e proibiva solo la discriminazione fondata sul sesso, con l'entrata in vigore della Direttiva 2000/43/CE del 29 giugno attuata in Italia con il D.lgs. 9 luglio 2003 n.215²², vennero recepite le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, estendendo il campo di applicazione fino ad includere l'accesso ai beni e ai servizi. Essendosi fatta strada l'idea che per garantire un eguale trattamento sul luogo di lavoro si ritenne fosse necessario garantire tale eguaglianza in altri ambiti che avevano comunque un'incidenza sul lavoro²³.

La Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre

2000, recepita con il D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, che “*stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*” e il diritto a non essere discriminati, muove dall'assunto che il non garantire pari opportunità nel mondo del lavoro, sia pubblico che privato, possa pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del Trattato CE, ed in particolare, il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, e la libera circolazione delle persone. Dopo pochi anni, la Direttiva 2002/73/CE, che in parte sostituisce la precedente Direttiva n. 76/207, ribadisce l'impegno, già contenuto nell'art. 2 e nell'art 3, paragrafo 2, del Trattato CE, di promuovere la parità fra uomini e donne quale compito e obiettivo della Comunità, vietando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, e dedicando una particolare attenzione alla protezione della donna, durante il periodo di gravidanza e maternità.

Risale al dicembre 2004, la Direttiva 2004/113/CE, sulla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, recepita in Italia solo nel 2017, con

²² Il legislatore, all'art. 3 comma 1, afferma che “*Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale*”.

²³ Dalla lettura della relazione governativa a tale provvedimento legislativo emerge che la citata Direttiva mirava a stabilire un quadro generale per la lotta a tutte le discriminazioni per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

il D.lgs. 6 novembre n. 196. Successivamente, con la Direttiva 2006/54/CE, il Consiglio dell'Unione Europea unificò in un unico testo le normative preesistenti sulla parità uomo-donna, aggiornandole in base agli sviluppi della giurisprudenza²⁴.

Come sottolineato in dottrina, i principi comunitari ribaditi nelle Direttive comunitarie in materia di parità di retribuzione tra donne e uomini pur svolgendo un ruolo di grande rilievo nella direzione di una piena parità delle opportunità delle donne, tuttavia non sono bastati ad evitare o a compensare i diversi svantaggi nell'accesso nel mondo del lavoro e nelle carriere professionali, come sancito dall'art. 27 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il quale, così come modificato dal D.Lgs. 5 del 2010²⁵, ha statuito il divieto di qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qual-

siasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e settore o ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale²⁶.

Considerato che la parità di trattamento è uno degli obiettivi della Unione europea, essa deve essere alla base dei piani di rilancio europei, nazionali e internazionali di lotta all'attuale crisi economico finanziaria, avendo la parità di genere un effetto positivo sulla produttività e sulla crescita economica e sociale.

Spostandoci sul piano nazionale, è comprensibile come, nell'ambito delle organizzazioni più complesse, come quelle riconducibili alla Pubblica amministrazione, e soggette a rapidi mutamenti, le conflittualità esistenti in tema di discriminazione impongano l'adozione di politiche idonee a gover-

²⁴ Successivamente, la Direttiva 2010/41 del Parlamento Europeo del Consiglio del 7 luglio 2010, *sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma*, abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio, non è stata ancora recepita in Italia. Altre direttive rilevanti in materia di eguaglianza uomo-donna sono la Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale e abroga la direttiva 96/34/CE; la Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

²⁵ L'articolo ha parzialmente abrogato, recependola, la legge n. 903 del 1977, modificata dal D.Lgs. n. 145 del 2005, di recepimento della Direttiva 2002/73/CE.

²⁶ Il D.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, riporta sostanziali modifiche al D.lgs. n.198/2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, (da ultimo aggiornato con le modifiche apportate dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205), prevede che la formulazione di qualsiasi legge, regolamento o atto amministrativo, politica o attività debba tener presente la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne, vietando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta. Amplius, Commissione europea, *Impegno strategico sulla parità di genere 2016-2019*, in <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication>. È incorso di approvazione l'Impegno strategico sulla parità di genere 2020-2025.

nare il cambiamento, e quindi, all'adozione di modalità di gestione delle risorse umane che considerino gli aspetti sociali, economici ed ambientali del fenomeno.

La comunità scientifica a riguardo, ha evidenziato che solo attraverso la considerazione di tali fattori si possono creare – in un contesto lavorativo in evoluzione – le condizioni per realizzare contestualmente, parità e pari opportunità tra uomini e donne, ed eliminare ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, in modo da consentire alle persone di esprimere tutte le proprie potenzialità²⁷.

Una parità garantita solo sul piano normativo non è sufficiente per realizzare e garantire quella sostanziale. Anche se l'art. 3 della Costituzione, cita i due aspetti dell'uguaglianza formale e sostanziale, così come l'art. 51 della Costituzione che garantisce alle donne e agli uomini di accedere in condizioni di uguaglianza a tutti gli "uffici pubblici" (e quindi, alle cariche elettive), ed il comma 7 dell'art. 117 Costituzione, che attribuisce alle Regioni il compito di rimuovere ogni ostacolo che im-

pedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica, nonché quello di promuovere la parità di accesso alle cariche elettive, vediamo che in concreto questa tanto declamata parità è spesso solo formale. Ma l'uguaglianza formale non basta. Calamandrei nel 1955 nel suo Discorso sulla Costituzione agli studenti di Milano osservava che *"Una democrazia in cui non ci sia eguaglianza di fatto, in cui ci sia soltanto una eguaglianza di diritto, è una democrazia puramente formale. (...) e allora voi capite che la nostra Costituzione è in parte una realtà, ma soltanto in parte è una realtà; in parte è ancora un programma, un ideale, una speranza, un impegno, un lavoro da compiere"*.

Certamente apprezzabili sono stati gli interventi legislativi in materia di diseguaglianze di genere, come il Bilancio di Genere introdotto dall'articolo 38 *septies* della legge n.196 del 2009, per consentire una valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito²⁸. Al riguardo, al fine di garantire una maggiore e

²⁷ Il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"*, all'art. 7 dispone che le amministrazioni pubbliche *"sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*.

²⁸ Il Bilancio di Genere può essere definito il risultato concreto dell'applicazione, nella procedura di bilancio di un ente o di una qualsiasi amministrazione, del principio fondamentale del gender mainstreaming che si realizza attraverso l'insieme di operazioni volte a sviluppare ed applicare un budget nella prospettiva del gender. Strumento utile per le pubbliche amministrazioni perché risulta funzionale ad una molteplicità di obiettivi: aumenta la trasparenza della rendicontazione sociale;

migliore rappresentatività di genere in ambito accademico, il Gruppo della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane per il Bilancio di Genere, ha redatto le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani con una duplice funzione: da un lato, conoscere la distribuzione femminile nelle carriere all'interno delle Università e, dall'altro, accertare le politiche, le azioni e gli interventi realizzati dagli Atenei per favorire un'equa rappresentanza di genere nelle varie fasi e percorsi di carriera²⁹.

Nell'obiettivo di diffondere la cultura della parità, promuovendo buone pratiche nella gestione del

personale, la legge 4 novembre 2010, n. 183, modificativa del Dlgs. n. 165 del 30 marzo 2001, istituì il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni³⁰.

In questa direzione si è mossa la legge 12 luglio 2011, n. 120 (prorogata con la legge di bilancio 2020) che ha imposto la presenza delle donne all'interno dei consigli di amministrazione e dei collegi sindacali delle società quotate private e di quelle soggette a controllo pubblico³¹ al fine di ga-

migliora la relazione, la comunicazione e l'informazione indispensabili nel rapporto tra cittadine e cittadini; permette di dare visibilità e valore anche in campo economico al lavoro non retribuito, tendenzialmente a carico delle donne. Liccardo A., Agodi M. C., Gargano A., Masullo M. R., Picardi I. Pisanti O. *Primo Bilancio di Genere dell'Ateneo federiciano*, Napoli, FedOAPress, 2016; MIO C., *La rendicontazione sociale negli Atenei italiani, Valori, modelli, misurazioni*, F. Angeli, 2016; Pulejo L., *Il "Bilancio di Genere": uno strumento di analisi e di programmazione per le Università nell'ottica della strategia di gender mainstreaming*, Annali della Facoltà di Economia, Università degli studi di Messina, 2013, vol. n.3, 119 ss., in www.academia.edu.

²⁹ CRUI, *Il Bilancio di Genere negli atenei italiani*, 2019, in www2.crui.it/crui/BdG_Presentazione_CRUI_16_09_2019.pdf.

³⁰ L'art. 21 della legge n.183 del 2010, modificando la disposizione contenuta nell'art. 57, comma 1 del D. lgs n. 165/2001, ha sostituito, unificandoli, tutti gli altri organismi nella amministrazione pubblica avevano funzioni simili, quale i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. In tema di azioni contro le diseguaglianze si ricorda che il legislatore con il D.lgs. n. 196/2000, all'articolo 7 aveva previsto l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni di Piani di Azioni Positive (PAP) con l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nella vita lavorativa, prevedendo, in caso di mancata adozione del Piano il meccanismo sanzionatorio del divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Le azioni positive, quale strumento del diritto diseguale atto a realizzare l'eguaglianza sostanziale, ottengono il definitivo riconoscimento dal nuovo testo dell'art.1 del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006), così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, che espressamente chiarisce: *"Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"* (comma 3).

³¹ La legge n. 120 del 2011, che in tema di parità di accesso agli organi delle società impose agli organi sociali in scadenza delle società quotate, dovessero essere rinnovati riservando almeno un quinto dei posti alle donne, e successivamente ad un terzo, nasce dalla convinzione che il sostegno all'occupazione e alla carriera femminile sia un presupposto necessario per la

rantire tutela all'equilibrio del "genere meno rappresentato"; o come gli accordi stipulati fra soggetti pubblici e privati, aventi ad oggetto l'attuazione di programmi finalizzati alla promozione della cittadinanza di genere. Altre importanti misure legislative attuative della parità di genere sono state la legge n. 247 del 2012 di riforma dell'ordinamento forense (con norme sul riequilibrio di genere nelle istituzioni dell'ordinamento) e il D. lgs n. 23 del 2010 (riequilibrio di genere negli organi collegiali delle Camere di commercio).

Ma per realizzare una uguaglianza sostanziale devono essere programmate azioni rivolte a rimuovere gli ostacoli di natura economica e sociale che in concreto determinano una effettiva disparità nell'accesso e soprattutto nella permanenza nel mondo del lavoro. Da qui la necessità di coinvolgere le donne nei vertici e quindi nei processi decisionali.

La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma è un dovere. Occorre garantire a uomini e donne pari opportunità di accesso all'istruzione, ad una professione adeguata alle proprie competenze e aspirazioni, alla presenza e partecipazione attiva e decisiva in campo politico,

economico e formativo. Solo abbattendo il gap di genere con una valorizzazione delle diversità si può produrre ricchezza e valore e creare delle società sostenibili, fondate sulla conoscenza.

Secondo l'ILO (International Labour Organization) la recente crisi economica internazionale ha avuto pesanti ripercussioni sulle categorie più deboli del mercato del lavoro e, tra esse, quella delle donne. Sono sensibilmente peggiorate le condizioni di parità di genere, con il conseguente aumento delle discriminazioni in ambito lavorativo³².

Inoltre, come vedremo in seguito, si riscontrano evidenti criticità di partecipazione femminile nelle politiche scientifiche e nel sistema accademico italiano. Anche se le donne non trovano più ostacoli giuridici che impediscono loro di accedere a determinati settori, la questione riguarda le difficoltà nell'avanzamento di carriera, nelle pari opportunità e nell'inclusione. Difatti, è innegabile una minor presenza delle donne ai livelli apicali (e quindi la forte mancanza di queste al potere), così come una differenza retributiva anche a parità di condizioni.

La giurisprudenza amministrativa ha mostrato sensibilità al tema, non solo in materia elettorale, ma anche nella valutazione della legittimità della

crescita e lo sviluppo dell'intero sistema economico, oltre ai vantaggi per le singole società in termini di miglioramento della performance finanziarie e di una più efficiente governance societaria.

³² Eurydice, Commissione Europea, *Differenze di genere nei risultati educativi: studio sulle misure adottate e sulla situazione attuale in Europa*, 2010, su http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120IT.pdf; cfr. PwC, PricewaterhouseCoopers, *Women in Work Index, 2016*, su www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html; nonché Commissione Europea, *Report on equality between women and men in the EU*, 2017.

formulazione dei bandi di concorso per l'assunzione nel pubblico impiego³³, evidenziando l'esistenza di un nesso di continenza o connessione fra il principio di uguaglianza sostanziale affermato dall'art. 3, comma 2, della Costituzione e l'art. 51 Cost. che del primo ne costituisce una specificazione³⁴. In alcune pronunce il Giudice amministrativo, alla luce dell'evoluzione normativa intervenuta anche in ambiti diversi da quello elettorale, ha evidenziato che *“il principio di parità è norma cogente nell'ordinamento e quindi costituisce un vincolo cui deve conformarsi l'esercizio del potere pubblico e l'azione dei pubblici poteri per la promozione della pari opportunità tra i sessi”*, precisando, altresì, che *“soltanto l'equilibrata rappresentanza di entrambi i sessi in seno agli organi amministrativi, specie se di vertice e di spiccata caratterizzazione politica, garantisce l'acquisizione al modus operandi dell'ente, e quindi alla sua concreta azio-*

*ne amministrativa, di tutto quel patrimonio, umano, culturale, sociale, di sensibilità e di professionalità, che assume una articolata e diversificata dimensione in ragione proprio della diversità di genere. Organi squilibrati nella rappresentanza di genere, in altre parole, oltre ad evidenziare un deficit di rappresentanza democratica, [...] risultano anche potenzialmente carenti sul piano della funzionalità”*³⁵.

Come evidenziato dal Consiglio di Stato, nel Parere n. 1801 del 2014 in merito alla interpretazione della legge n. 120 del 2011, *“la discriminazione verso il genere femminile nella vita civile rappresenta una diseconomia, perché comporta la rinuncia a metà delle risorse disponibili”*³⁶.

Sullo specifico versante degli organi politici, la legge 23 novembre 2012 n. 215, recante *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti*

³³ Sull'inosservanza del previsto requisito di genere nella formazione delle commissioni di concorso, Cons. di Stato, sent. 29 aprile 2019, n. 2775; Cons. di Stato, sez. V, sent. 26 giugno 2015, n.3240, in www.giustizia-amministrativa.it.

³⁴ Sull'illegittimità del decreto di nomina dei componenti della giunta municipale in violazione delle c.d. quote rosa, TAR Basilicata, Sez. I, sent. 4 aprile 2018, n.237; Tar Lazio, sez. II bis, sent. 21 gennaio 2013, n. 633 su democrazia paritaria e presenza di genere nelle giunte comunali, provinciali e regionali; TAR Puglia, Lecce, sez. I, sent. 24 febbraio 2010, n. 622, ricorso proposto da alcuni consiglieri comunali che lamentavano l'assenza di donne nella nomina a componenti il collegio sindacale e il consiglio di amministrazione di una società a totale partecipazione pubblica; TAR Campania, Napoli, sez. I, sent. 7 giugno 2010, n. 12668, avente ad oggetto l'annullamento del decreto con cui il sindaco di Benevento aveva nominato un assessore di sesso maschile, così completando la composizione tutta al maschile della Giunta. TAR Lazio, sez. II, sent. 25 luglio 2011, n. 6673; TAR Campania, Napoli, sez. I, sent. 7 aprile 2011, n. 1985. in www.giustizia-amministrativa.it.

³⁵ In tal senso, cfr. TAR Lazio, Roma, sez. II, sent. 25 luglio 2011, n. 6673, www.giustizia-amministrativa.it.

³⁶ Cons. di Stato, sez. I, 4 giugno 2014 n. 01801, Parere sull'applicazione dell'art. 3 della l. 12 luglio 2011, n. 120 e dell'art. 1 del D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251 in materia di quote di genere alle società in cui nessuna pubblica amministrazione ha da sola il controllo e alle c.d. società miste, in *Diritto dei servizi pubblici*.

locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”, ha implementato il principio di parità di entrambi i generi di cui all’art. 51 Cost. negli organi di governo, ormai presente nella maggior parte degli Statuti regionali e degli enti locali³⁷. Tale intervento non si è rivelato però idoneo a garantire il superamento della sotto-rappresentanza femminile nella composizione degli organi elettivi o esecutivi; ciò, più che a causa di un vuoto normativo, per una impostazione culturale ancora dominante in Italia.

Le barriere che le donne devono affrontare sono legate a ciò che accade all’interno delle organizzazioni riguardo all’assegnazione del lavoro, alla valutazione delle prestazioni, alla promozione, alla retribuzione e ad altri processi che sono inconsapevolmente sfavorevoli alle donne.

Per raggiungere la piena parità di genere nella società è necessario riprogettare radicalmente i nostri sistemi ed ambienti a tutti i livelli e in tutti i settori.

Si tratta di intervenire non solo nelle aziende e nelle organizzazioni, ma principalmente nei go-

verni, nelle scuole, e nel mondo accademico, cioè all’interno delle culture organizzative esistenti, per aiutare tutti a raggiungere il loro massimo potenziale in condizioni eque e paritarie. Il primo passo in un processo di riprogettazione per la parità di genere deve muovere dal settore dell’istruzione e dalle politiche educative.

Il gender gap nel sistema universitario in Italia

Dal quadro delineato, si osserva che nonostante i progressivi cambiamenti nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro ed alla sfera pubblica, continuano ad esistere forme di discriminazione di genere, di tipo verticale, orizzontale, legate ai differenziali salariali e/o alle tipologie contrattuali di impiego. La scarsa presenza femminile ai vertici di tutte le istituzioni ed organizzazioni, private o pubbliche, ed accademiche è un problema concretamente presente nella realtà italiana, strutturata secondo esigenze e necessità prettamente maschili³⁸. Attualmente, la percentuale femminile nel mondo universitario

³⁷ Si v. ad es. l’art. 43 dello statuto della Regione Campania o l’art. 11 dello Statuto della Regione Lombardia. Norme antidiscriminatorie sono contenute nella legge n. 56 del 2014, nella legge n. 20 del 2016 sulla parità di genere nei Consigli regionali e nella legge n. 52 del 2015, con riferimento alla disciplina elettorale nazionale.

³⁸ Ovviamente la situazione peggiora se le donne hanno figli. Secondo i dati diffusi dall’Istat dal titolo “*Conciliazione tra lavoro e famiglia/anno2018*”, l’11,1% delle madri con figli non ha mai lavorato; mentre per le madri fra 25 e 54 anni, che si occupano di figli e familiari non autosufficienti, il tasso di occupazione è del 57% a fronte dell’89,3% dei padri. Ma la forbice maggiore si ha fra le donne laureate che hanno un tasso di occupazione dell’80% contro il 34% di coloro che hanno un

italiano risulta essere maggioritaria tra studenti e dottorandi per poi diminuire progressivamente man mano che si sale la scala gerarchica. Dai dati recenti di Youtrend, in Italia nelle università negli ultimi 18 anni la componente femminile è cresciuta notevolmente. Negli atenei statali nel 2018 le donne rappresentano il 38,1% del corpo accademico, anche se in misura prevalente nelle aree di scienze dell'antichità, filologico-letterarie, storico-artistiche, o scienze biologiche.

Questa crescita femminile ha riguardato tutte le posizioni accademiche. Sempre restando nelle università statali, nell'arco temporale 2000-2018, le ordinarie sono cresciute dal 13,4% al 24%, le docenti associate dal 27,9% al 38,5%, mentre le ricercatrici a tempo indeterminato dal 41,9% al 49,4%.

Questi numeri, però, ci dicono anche che al progredire della carriera accademica continuano ad esserci sempre meno donne che uomini. Inoltre, la recente figura dei ricercatori a tempo determinato vede comunque una prevalenza maschile (le donne sono il 42,5% e gli uomini il 57,5%), mentre tra la figura a esaurimento dei ricercatori TI si registra

una sostanziale parità (49,4% di donne e 50,6% di uomini). In sintesi, dal 2010 ad oggi anche tra i nuovi ricercatori TD si sono assunti più uomini che donne.

Questa crescita evidenzia che al 2018, solo il 24% delle donne sono professori ordinari rispetto al 13,4% del 2000; il 38,5% professori associati, mentre quasi la metà sono ricercatori, lo scalino più basso della carriera accademica³⁹. Questi dati non sorprendono la comunità scientifica femminile, spesso rassegnata ad un sistema universitario, caratterizzato da posizioni di lavoro sempre più precarie, da una burocrazia crescente, e dalla produzione "in serie" di ricerche, pubblicazioni e titoli di studio.

I motivi di tale scenario sono molteplici, va rilevato che in Italia, il prolungato precariato, che segna l'inizio della carriera accademica e la sua coincidenza con il periodo riproduttivo delle donne costituisce un rilevante fattore limitativo. Considerata la competizione per l'accesso alle posizioni stabili, la maternità o diventa un progetto da accantonare oppure un percorso a ostacoli. Del resto, se in Italia il momento più critico nella carriera delle

titolo di terza media o inferiore. Inoltre, nella pubblicazione ISTAT, *Maternità e interruzioni del lavoro*, 2011, in www.istat.it/dati/catalogo/20110523_00/grafici/3_7.html, emerge che tra il 2005 e il 2015, lo svantaggio occupazionale dovuto alla maternità, tra lavoratrici adulte con figli di età inferiore ai sei anni, rispetto alle lavoratrici senza figli piccoli, è aumentato del 38%.

³⁹ Sull'evoluzione di uomini e donne nelle cariche accademiche nel periodo 2000 – 2018, si v., *Meno ricercatori, più donne: come cambia l'università italiana*, in www.youtrend.it, 2019; Rossi P., *L'evoluzione della docenza universitaria (1998-2016)*, Munus, 2017; Picardi I., *La dimensione di genere nelle carriere accademiche. Riflessività e cambiamento nel progetto pilota di GENOVATE@UNINA*, Napoli, Italy: FedOAPress, 2017.

donne è quello della maternità, l'Università non fa eccezione a questa regola⁴⁰. Quindi risultano delle difficoltà non solo di inserimento ma anche di permanenza delle donne nei sistemi dell'istruzione, della ricerca e della formazione.

Tuttavia, un sistema di "riparazione" basato sulle quote, come previsto in politica, non affronta questi aspetti, oltre ad esporre le candidate di successo a rischi di stigmatizzazione.

Al riguardo, solo la Eindhoven University of Technology dei Paesi bassi ha deciso di istituire quote indirizzate esclusivamente a candidate donne nel reclutamento del personale di ricerca a tempo indeterminato, con l'obiettivo di raggiungere velocemente almeno il 35% di quote rosa nel personale accademico, in modo da riequilibrare i sessi nell'organico del mondo dell'istruzione e della ricerca. Dinanzi ad una percentuale troppo bassa di donne nei ranghi di professore associato e ordinario, l'Ateneo ha deciso di dare una priorità alle candidature femminili, mediante un processo di selezione accettando solo le domande delle donne; trascorsi sei mesi, in assenza di candidate adeguate, viene prevista la partecipazione anche degli uomini. Il motivo forse può rintracciarsi nella circostanza che in Olanda le nomine sono per chiamata diretta, e gli uomini trovandosi ai vertici accademici potrebbero

essere portati istintivamente a selezionare persone del proprio sesso.

In ordine alla scelta fatta dall'Università tecnica di Eindhoven sorgono molte perplessità se sia auspicabile un tale sistema di reclutamento e se esso sia valido; cioè se le donne – per ottenere opportunità lavorative – debbano superare selezioni precluse ai colleghi di sesso opposto. Ovviamente la scelta fatta dall'Università tecnica di Eindhoven non sarebbe neanche ipotizzabile in Italia, in quanto le Università, essendo pubbliche amministrazioni, non possono prevedere nei concorsi pubblici la valutazione del personale docente, o non docente, fondata sul genere. Questo esempio ci induce a riflettere sull'intreccio tra genere e conoscenza, ponendo particolare attenzione ai processi di elaborazione e circolazione dei saperi di genere e alla loro traduzione in diritti e politiche.

L'integrazione del genere nei corsi di studio, a tutti i livelli ed in tutti i settori disciplinari dell'Università, oltre a garantire a uomini e donne identiche possibilità di realizzazione e di sviluppo professionale, influisce sui processi decisionali, spesso preclusi alle donne, sulla qualità della ricerca e sulle attività di insegnamento⁴¹. È necessario realizzare è un vero cambiamento culturale: abbandonare stereotipi di genere, pratiche e modelli culturali che

⁴⁰ Frattini R., Rossi P., *Report sulle donne nell'università italiana*, in Meno di Zero, 2012, su <http://menodizero.eu/saperepotere-analisi/247-report-sulle-donne-delluniversita-italiana.html>; si v. Anagrafe.miur.it.

⁴¹ Barone C., *La segregazione di genere nell'università: il caso italiano in una prospettiva comparativa e diacronica*, in Stato e Mercato, 2010, n.89, 287 ss.

tendono a creare percorsi differenti e non paritetici fra uomini e donne. La scienza come la cultura è neutra rispetto alle differenze di genere.

Solo in tal modo, le donne potranno emergere per il loro valore e per competenza maturata, senza discriminazioni e senza la necessità di reclamare le cosiddette quote rosa. Non vi è peggiore ingiustizia dell'uguaglianza fra disuguali e, sistemi di aiuto rappresentano la negazione del sistema meritocratico e democratico.

Quindi, non una "ghettizzazione" delle donne, ma una realtà socioculturale che aiuti tutti nella ricerca di una propria realizzazione lavorativa e personale.

Invece, a tutt'oggi, si constatano difficoltà soprattutto negli ambiti formativi e professionali ad alto contenuto scientifico e tecnologico, tradizionalmente caratterizzati da una prevalenza maschile, dove ancor oggi la componente femminile stenta ad affermarsi⁴². Settore in cui la presenza femminile potrebbe dare un grande contributo proprio per una riduzione della differenza di genere in settori

ad alta egemonia maschile, dove vengono utilizzati ancora in modo insufficiente le potenzialità offerte dalle stesse tecnologie (ad esempio il telelavoro e la flessibilità oraria).

Del resto, la difficoltà delle donne ad accedere alle posizioni più alte di carriera è un fenomeno così noto e diffuso, non solo in settori scientifici e tecnologici (es. fisica), che è stata coniata l'espressione *glass ceiling* (soffitto di cristallo), utilizzata persino dal Ministero dell'Istruzione e della Ricerca che misura un *glass ceiling index*⁴³.

Anche in questi settori scientifici, nonostante i profondi mutamenti socioeconomici, resiste un modello educativo e culturale tradizionale, orientato ad una dimensione maschile, a partire dai contesti del gioco infantile e della socializzazione educativa dove l'informatica è presente soprattutto nei videogiochi, pensati e rivolti prevalentemente ad un target maschile⁴⁴. In tal modo, i ragazzi sin da piccoli acquisiscono una maggiore familiarità e, quindi, un iniziale vantaggio, rispetto alle loro coetanee indirizzate ad altre tipologie di giochi. Per

⁴² Bagues M., Zinnovyeva N., *Donne che giudicano le donne. In cattedra, «ingenera»*, in <http://www.ingenere.it/articoli/donne-che-giudicano-le-donne-cattedra>, 2011; Casarico A. Profeta P., *Donne in attesa: L'Italia delle disparità di genere*, Egea, 2011.

⁴³ Il *glass ceiling index* è un indice che misura la probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere la qualifica più elevata nella gerarchia accademica. Se ha valore uguale a 1 indica che non vi è nessuna differenza di genere, se ha un valore inferiore a 1 segnala una sovra-rappresentazione delle donne, infine, se assume un valore superiore a 1, segnala una sotto-rappresentazione delle donne: In Italia, secondo il Rapporto dell'Ufficio di Statistica del MIUR sulle carriere accademiche femminili (2016), con dati che si riferiscono al 2010., l'indice era di 1,76, sebbene tale valore sia appena inferiore alla media europea (1,8).

⁴⁴ Kanter R.M., *Men and Women of the Corporation*. Basic Books: New York, 1977, mostra come il sistema colloca le donne in determinate posizioni lavorative.

tanto, non ci si meraviglia se la quota di donne che riescono ad accedere al mondo del lavoro ICT sia minoritaria.

Con questo esempio si vuole solo evidenziare un aspetto fondamentale: per realizzare una vera parità di genere si deve partire da una capillare attività di sensibilizzazione dei soggetti attivi nei percorsi scolastici, formativi e di orientamento e a una ridefinizione delle pratiche e dei modelli dominanti, basata non soltanto su interventi di tipo compensativo della componente femminile nel mondo del lavoro. In relazione al rapporto fra donne e scienze, una serie di studi, tra cui anche quello dell'economista Luigi Zingales, dimostrano che in gran parte questo aspetto è culturale, dipende da come le donne, fin da piccole vengono educate dai loro genitori a pensare di essere meno portate, ad esempio, per la matematica o la fisica. E questo effetto culturale si ripercuote nelle successive scelte da intraprendere,

dalla tipologia di studi, alla carriera universitaria e lavorativa⁴⁵.

Per creare un cambiamento durevole è necessario trasformare questa mentalità a favore delle generazioni future, progettando dei piani ed attuandoli a livello scolastico, accademico ed organizzativo.

Come strumento di riequilibrio si è proposto di prevedere nelle commissioni di abilitazione, che una quota – almeno il 40% – fosse composta da docenti donne, anche se al riguardo, da alcuni studi è emerso che spesso la presenza femminile nelle commissioni non costituisce un fattore di equilibrio⁴⁶. Inoltre, la prevalente giurisprudenza amministrativa ha più volte ribadito che la mera circostanza che una commissione non rispetti la proporzione di genere nella composizione della commissione di concorso non esplica effetti vizianti delle operazioni concorsuali, salvo non denoti una condotta discriminatoria in danno dei concorrenti di sesso femminile⁴⁷.

⁴⁵ Guiso L., Monte F., Sapienza P., Zingales L., *Diversity, Culture, gender, and math*, Science, 2008, Vol. 320, 1164, in <https://doi.org/10.1126/science.1154094>. La ricerca mostrava come il divario in matematica fra ragazzi e ragazze fosse collegato al livello di emancipazione delle donne nel Paese in cui quei ragazzi e ragazze andavano a scuola. Divario inesistente in Islanda; e in paesi emancipati come la Svezia e la Norvegia. Secondo gli Autori, il successo scolastico dipende da molteplici fattori: le risorse messe a disposizione dalla famiglia, dall'incoraggiamento che si riceve a scuola e in famiglia, e dalle aspettative che la società alimenta. L'importanza del livello di emancipazione delle donne suggerisce che i pregiudizi culturali piuttosto che la biologia possono essere la migliore spiegazione per il divario di genere in matematica e nelle materie.

⁴⁶ Bagues M., Sylos Labini M., Zinovyeva N., *Does the Gender Composition of Scientific Committees Matter*, American Economic Review 2017, 107, 1207–1238 <https://doi.org/10.1257/aer.20151211>.

⁴⁷ Circa la questione delle cd. quote rosa imposte dall'articolo 3, comma 3, del DPCM N. 439/1994, la giurisprudenza si è ormai attestata nel ritenere che l'inosservanza del requisito può inficiare il concorso solo qualora sia dimostrato, o quanto meno possa supporre, che la commissione abbia assunto una reale condotta discriminatoria. Il Cons. di Stato, già con la sentenza 6 giugno 2002 n. 3184, stabilì che l'assenza di una componente donna nella commissione di concorso non assume

Al riguardo, alcune economiste, analizzando i dati Miur sulle abilitazioni, valutando per ogni candidato informazioni di genere, posizione all'interno dell'università, produttività scientifica, indicatori bibliometrici, numero delle citazioni, hanno stimato le probabilità di ogni candidato di risultare idoneo in un dato settore in relazione alle caratteristiche individuali e della commissione giudicatrice⁴⁸. È emerso che fattori determinanti per un giudizio positivo sono la produttività scientifica, ma anche la circostanza di lavorare nell'ateneo dove si trova un commissario. Quest'ultimo fattore appare più rilevante soprattutto per i candidati caratterizzati da minore produttività scientifica e quelli valutati da commissioni con bassa produttività. Infine, per quanto riguarda le differenze di genere, se non si riscontrano penalizzazioni per i settori umanistico-sociali (caratterizzati da un'alta componente femminile), vi è una lieve penalizzazione per le donne nei settori scientifici, dove a parità di altre

condizioni, le donne hanno una minore probabilità di ottenere l'abilitazione.

Le ricercatrici si sono poste poi un ulteriore quesito: se il raggiungimento della parità di genere nel conseguimento dell'abilitazione nazionale si sia tradotto in parità di genere anche negli avanzamenti di carriera. Dalle stime elaborate è emerso che le donne abilitate hanno una minore probabilità di progredire nella carriera rispetto ai colleghi maschi di circa 3 punti percentuali per le promozioni a professore associato e di circa 2 punti percentuali per quelle a professore ordinario, che si traduce in un gap di genere per le docenti associate del 10% mentre per gli ordinari del 33%.

Si comprende quindi come l'obiettivo principale del Diversity Management sia quello di occuparsi delle diversità in modo da valorizzare le risorse umane presenti in azienda, ritenendo che le diversità, sia culturali che personali, possano portare benefici non solo al clima organizzativo dell'azien-

un rilievo autonomo in ordine alla posizione delle singole partecipanti di sesso femminile, e può essere dedotta come vizio se sia accompagnata da qualche circostanza "che evidenzi un comportamento dell'Amministrazione globalmente inteso ad attuare illegittime pratiche discriminatorie ai danni delle concorrenti"; Consiglio di Stato, V sezione, sent. 23 ottobre 2007; Consiglio di Stato, sez. V, sent. 26 giugno 2015 n. 3240, che ha ribadito che l'assenza di donne in commissione di concorso non inficia la regolarità delle procedure concorsuali, in www.giustizia_amministrativa.it.

⁴⁸ Cfr. <http://abilitazione.miur.it/public/pubblcarisultati.php>; Pozzo M., De Paola M., Scoppa V., *Are Men Given Priority for Top Jobs? Investigating the Glass Ceiling in the Italian Academia*, Journal of Human Capital, 2018, forthcoming. Degli stessi Autori: *Gender Differences in Attitudes Towards Competition: Evidence from the Italian Scientific*, Oxford Economic Papers, 2017, 69.; *Are men given priority for top jobs Investigating the glass ceiling in the Italian academia*, IZ, Discussion Paper, 2016 9658. Morana M.t., Sagromora S., *Focus Le carriere femminili nel settore universitario*, Roma: MIUR. Testo disponibile al sito www.istruzione.it/allegati/2016/Focus_Gender-Accademic_rev03.pdf 2016.

da, ma alla produttività ed al suo successo⁴⁹. In tal modo, l'eterogeneità delle risorse diventa un fattore di forza dell'organizzazione, aumentando il livello di motivazione ed il coinvolgimento delle persone che vi lavorano e conseguentemente il rendimento. Attraverso il Diversity Management si possono intraprendere processi di cambiamento non solo organizzativi, ma di contenuto, a uscire dai modelli tradizionali.

Considerazioni conclusive

Nonostante gli innegabili progressi, la condizione femminile nel nostro Paese vive quindi ancora oggi profonde contraddizioni. Nella nostra cultura, purtroppo, va riconosciuto che è da sempre consuetudine educare le donne ad un atteggiamento oblativo; molti studi sottolineano che è nella prima infanzia che si radicano gli stereotipi che ci accompagnano poi per tutta la vita e che inconsciamente tendiamo a trasferire alle nuove generazioni. Spesso le donne si sentono meno sicure degli uomini, e sottovalutano le proprie competenze, anche se in concreto sono equivalenti agli uomini⁵⁰.

L'autopromozione, la sicurezza in se stesse, l'assertività sono qualità che tendono ad essere stigmatizzate se sono donne a mostrarle, e lodate se,

invece, a esibirle sono gli uomini. Basta un solo esempio: se una donna per motivi di lavoro rinuncia all'allattamento, di certo subirà critiche e semmai la disapprovazione da parte di altre donne, oltre che dell'ambiente in cui vive; il costo di questa decisione, certamente influirà sull'equilibrio psicofisico di questa donna, determinando il senso di colpa di essere una "cattiva madre", instillato da un ambiente che dimentica che un figlio è un progetto condiviso con un'altra persona, che in quanto uomo si vede riconosciuto il diritto di non distrarsi dalle proprie ambizioni e dalla propria realizzazione personale e professionale. L'abbattimento del *maternal wall* dev'essere un obiettivo prioritario nell'ambito della lotta per le pari opportunità. Un elemento cruciale per sostenere la maternità e il rientro delle donne al lavoro è la disponibilità di servizi, come per esempio l'istituzione di nidi universitari (già attivi in alcune realtà universitarie come Trento e Bologna) o, in subordine, lo stanziamento di contributi alle spese per asilo nido o babysitter (Università degli studi di Milano). Così un'altra iniziativa sarebbe quella di incentivare il coinvolgimento dei padri, premiando la co-tutela dei figli in tema di congedi parentali. Si raggiungerebbe un doppio obiettivo: diminuirebbe il divario delle madri in accademia rispetto ai padri e si rafforzerebbe una cultura della cura più paritaria.

⁴⁹ Roosevelt T. R., *Building a House for Diversity*. New York, et.al. American Management Association, 1999.

⁵⁰ Hack M., *I contributi delle donne alla scienza: ieri e oggi*, 2000; <http://matematicaold.unibocconi.it/donne/hack.htm>, ripercorre le ragioni profonde che hanno portato all'esclusione delle donne dalla educazione scientifica.

Certamente, disparità e discriminazione in accademia, così come negli altri settori lavorativi, non sono unicamente associate alla maternità. Così come molte tappe sono state raggiunte, ed il “soffitto di cristallo” si è spostato in alto di diversi piani.

Ma la differenza di genere non ha soltanto un valore culturale (etica della giustizia), ma anche etico (etica del lavoro). La presenza bilanciata delle donne e degli uomini nei contesti sociali e organizzativi non attiene soltanto ad una mera redistribuzione numerica dei ruoli e delle funzioni al fine di ottenere uno spazio equo per l'espressione dei differenti valori delle donne e degli uomini. Significa piuttosto cogliere il potenziale di trasformazione e di produttività che ha luogo nel confronto e nell'inclusione delle differenze. Questo impone modi radicalmente nuovi di pensare il mercato, il prodotto, la cultura.

Il cammino verso l'uguaglianza è un percorso dinamico ed è, quindi, importante cogliere le continue evoluzioni ed i cambiamenti che intervengono sia all'interno sia all'esterno delle singole realtà (formative e professionali) per trasformarli in nuove sfide verso il raggiungimento di un'effettiva parità. Si è visto come maggiore è lo stereotipo di genere, minore è la propensione a cambiare decisione a favore della donna.

Di certo, come rilevato da alcuni autori, non si può negare che nelle università italiane, “*la costi-*

*tuzione di organismi mirati alla promozione e alla garanzia delle pari opportunità e la prassi di sviluppare strumenti di progettazione strategica delle azioni positive (i cosiddetti PAP Piani di Azione Positiva) non siano il frutto di una scelta interna al sistema accademico, ma rappresentino la conseguenza di una imposizione normativa che ha riguardato l'intero settore pubblico – a sua volta trainato dalle sollecitazioni delle istituzioni comunitarie – e quindi anche l'università”*⁵¹. Ma le sole iniziative legislative in favore delle pari opportunità non bastano se non si agisce a livello culturale.

Pertanto, un approccio corretto al problema consiste nel recuperare la diversità di genere come presupposto e come valore intrinseco, in una produttiva alleanza fra generi. L'obiettivo non è solo quello di garantire una parità tout court, ma di attuarla attraverso la valorizzazione delle differenze, cioè saper gestire le diversità e trasformarle in opportunità, superando gli stereotipi del maschile e del femminile.

È necessario riflettere sulle diversità di genere come una ricchezza, un valore aggiunto, una chance per l'intera collettività al fine di recuperare quelle risorse umane che potrebbero andare perdute.

Parlare di quote rosa significa banalizzare il tema; più che di quote rosa si dovrebbero istituire “le quote di risultato”, ossia di venir giudicati per

⁵¹ Poggio B., Rapetti E., *I Piani di Azioni Positive delle Università italiane*, AA.VV., *Partecipazione ed empowerment delle donne Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali*, a cura di Kodilja e Tomio P., ETS, 2018.

quello che effettivamente si vale in termini professionali e scientifici, dove il sesso di appartenenza è del tutto ininfluenza ai fini di una graduatoria meritocratica. Ciò che rileva è che sia una persona tecnicamente preparata, professionalmente valida.

Quindi non privilegi, ma normative e politiche che aiutino a conciliare lavoro ed impegni familiari. Nello scenario economico attuale si osserva che è aumentata la disuguaglianza tra le donne, oltre che quella di genere; dove i tassi di disoccupazione femminile sono molto diversificati sia per livello di istruzione, sia a livello territoriale.

Basterebbe pensare, ad esempio, ad orari di apertura degli asili nido e materni adeguati agli orari di lavoro, all'incentivazione di quelli all'interno delle aziende. Questi servizi sono indispensabili per superare il divario educativo e occupazionale.

Abbiamo visto come l'aver figli spesso influisca sulla carriera, al raggiungimento dei ruoli apicali, alle minori possibilità di aggiornarsi o di esser inserite in board scientifici. Il ricorso al part time spesso penalizza ed ha ripercussioni sulla carriera; mentre si potrebbe invece, introdurre la flessibilità dell'orario di lavoro, oltre a forme di tutela per le giovani donne, spesso precarie per anni. Questione del precariato che nell'ambito universitario penalizza pesantemente le giovani ricercatrici; quadro che peggiora

ulteriormente se si considerano le donne ricercatrici impiegate in specialità medico chirurgiche.

In momenti di crisi economica, la parità di genere⁵² può apparire come un 'bene di lusso' a cui poter rinunciare o accantonare di fronte a situazioni ben più rilevanti. Mentre in realtà, questo diritto fondamentale, sancito sin dalla Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, è uno degli obiettivi in cima alla lista dell'Unione Europea da realizzare mediante politiche attive di inclusione e interventi di Diversity Management.

Per porre le basi per un tale cambiamento le donne dovrebbero avere piena consapevolezza del proprio valore personale e sperimentare nuove modalità di approccio alle questioni femminili⁵³. Per arrivare alla parità e ad un più equilibrato rapporto tra i generi, forse occorre compiere un salto di qualità che comprenda le persone non nella loro "differenza", quanto piuttosto nell'in-differenza che le caratterizza come esseri umani⁵⁴.

Minima bibliographica

AA.VV. (2015), *Lavoro e carriere nell'università. Gli organismi di parità e la promozione dell'equità di genere*, (a cura di) Biancheri R., Tomio P., Edizioni ETS, Pisa.

⁵² Per gender equality si intende la parità di trattamento di uomini e donne in tutte le sfere sociali.

⁵³ Turri M.G. (a cura di), *Manifesto per un nuovo femminismo*, Mimesis, 2013.

⁵⁴ Butler J., nella sua opera *Questioni di genere. Il femminismo e la sovversione dell'identità*, Laterza, 2013, p 22, affronta il tema della rigida distinzione di genere (o differenza), e della necessità di superare questa rigida dicotomia.

- AA.VV. (2018), *Partecipazione ed empowerment delle donne Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali*, (a cura di) Kodilja E Tomio P., Edizioni ETS.
- Amiconi C., Il parere del C.U.G. nell'attività amministrativa. Testo disponibile all'indirizzo web:<http://www.altalex.com/documents/news/2015/02/18/il-parere-del-cugnell-attivita-amministrativa>.
- Andriolo M. (2016), Viassone M., *Donne e management. Una questione di opportunità*, F. Angeli.
- Barone C. (2010), *La segregazione di genere nell'università: il caso italiano in una prospettiva comparativa e diacronica*, in Stato e Mercato, n. 89.
- Bagues M., Zinnovyeva N. (2011), *Donne che giudicano le donne. In cattedra, «ingenera»*, in <http://www.ingenera.it/articoli/donne-che-giudicano-le-donne-cattedra>.
- Bobbio N. (1995), *Eguaglianza e libertà*, Torino.
- Boccia M.L. (2002), *La differenza politica. Donne e cittadinanza*, il Saggiatore.
- Carretti P. (2002), *I diritti fondamentali libertà e diritti sociali*, Giappichelli.
- Butler J. (2013), *Questioni di genere. Il femminismo e la sovversione dell'identità*, Laterza.
- Casarico A. Profeta P. (2011), *Donne in attesa: L'Italia delle disparità di genere*, Egea.
- Cattaneo M.A. (1999), *Uguaglianza*, in Digesto delle discipline pubblicistiche.
- Commissione Europea (2017), *Report on equality between women and men in the EU*.
- Commissione Europea, *Impegno strategico sulla parità di genere 2016-2019*, in <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication>.
- Consiglio di Stato, sezione I, 4 giugno 2014 n. 01801, Parere sull'applicazione dell'art. 3 della l. 12 luglio 2011, n. 120 e dell'art. 1 del D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251 in materia di quote di genere alle società in cui nessuna pubblica amministrazione ha da sola il controllo e alle c.d. società miste, in Diritto dei servizi pubblici.
- CRUI, *Il Bilancio di Genere negli atenei italiani* (2019), in www2.cruai.it/cruai/BdG_Presentazione_CRUI_16_09_2019.pdf.
- De Marzo G., (a cura di) (2007), *Il codice delle pari opportunità*, Giuffrè.
- De Mozzi B., Mechi L., Sitzia A. (2019), *L'Organizzazione Internazionale del Lavoro: un'introduzione nel Centenario*, in Lavoro Diritti Europa, Rivista nuova di Diritto del Lavoro n. 2.
- Eurydice, Commissione Europea (2010), *Differenze di genere nei risultati educativi: studio sulle misure adottate e sulla situazione attuale in Europa*, su http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120IT.pdf.
- Frattoni R., Rossi P. (2012), *Report sulle donne nell'università italiana*, in Meno di Zero, su <http://menodizero.eu/saperepotere-analisi/247-report-sulle-donne-delluniversita-italiana.html>.
- Guiso L., Monte F., Sapienza P., Zingales L. (2008), *Diversity, Culture, gender, and math*, Science, Vol. 320, 1164, in <https://doi.org/10.1126/science.1154094>.
- Hack M., *I contributi delle donne alla scienza: ieri e oggi* (2000), in <http://matematicaold.unibocconi.it/donne/hack.htm>.
- ISTAT, *Maternità e interruzioni del lavoro* (2011), in www.istat.it/dati/catalogo/20110523_00/grafici/3_7.html.
- ISTAT, Report, *Conciliazione tra lavoro e famiglia anno 2018'*, Roma, 18 novembre 2019, www.istat.it.
- Lendaro C.M. (2019), *Disuguaglianze, giurisdizione e persistente questione di genere in Magistratura*, in Lavoro Diritti Europa, rivista nuova di diritto del lavoro, n. 3, in www.lavorodirittieuropa.it.
- Liccardo A., Agodi M. C., Gargano A., Masullo M. R., Picardi I. Pisanti O. (2016), *Primo Bilancio di Genere dell'Ateneo federiciano*, Napoli, FedOAPress.
- Mio C. (2016), *La rendicontazione sociale negli Atenei italiani, Valori, modelli, misurazioni*, F. Angeli.
- Morana M.T., Sagradora S. (2016), *Focus Le carriere femminili nel settore universitario*, Roma: MIUR, www.istruzione.it/allegati/2016/Focus_Gender-Accademic_rev03.

- pdf 2016 dell'Ufficio di Statistica del MIUR, Ufficio Statistica, Focus 'Le carriere femminili nel settore universitario', a cura di Morana M.T. e Sagramora S.
- Kanter R.M. (1977), *Men and Women of the Corporation*. Basic Books: New York.
- Pezzini B., Lorenzetti A. (2011), *Il principio di parità tra uomo e donna nell'integrazione europea: costruzione del genere e costruzione dell'uguaglianza*, in Gargiulo P. (a cura di), *Politica e diritti sociali nell'Unione Europea. Quale modello sociale europeo*, ESI.
- Picardi I. (2017), *La dimensione di genere nelle carriere accademiche. Riflessività e cambiamento nel progetto pilota di GENOVATE@UNINA*, Napoli, Italy: FedOAPress.
- Pollicino O. (2005), *Discriminazione sulla base del sesso e trattamento preferenziale nel diritto comunitario Un profilo giurisprudenziale alla ricerca del nucleo duro del new legal order*, Giuffrè.
- Ponzo M., De Paola M., Scoppa V. (2018), *Are Men Given Priority for Top Jobs? Investigating the Glass Ceiling in the Italian Academia*, Journal of Human Capital, forthcoming.
- Ponzo M., De Paola M., Scoppa V. (2017), *Gender Differences in Attitudes Towards Competition: Evidence from the Italian Scientific*, Oxford Economic Papers.
- Ponzo M., De Paola M., Scoppa V. (2016), *Are men given priority for top jobs Investigating the glass ceiling in the Italian academia*, IZ, Discussion Paper.
- Pulejo L. (2013), *Il "Bilancio di Genere": uno strumento di analisi e di programmazione per le Università nell'ottica della strategia di gender mainstreaming*, Annali della Facoltà di Economia, Università degli studi di Messina, vol. n.3, 119 ss., in www.accademia.edu.
- Pricewaterhousecoopers (2016), *Women in Work Index*, su www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-inwork-index.html.
- Rossi P. (2017), *L'evoluzione della docenza universitaria (1998-2016)*, Munus.
- Roosevelt. R. (1999), *Building a House for Diversity*. New York, et.al. American Management Association.
- Saraceno C. (2016), *Mamme e Papà. Gli esami non finiscono mai*, il Mulino.
- Sissa G. (1997), *Platone, Aristotele e la differenza dei sessi*, in Duby G., Perrot M., *Storia delle donne, L'antichità*, a cura di Schimitt Pantel P., Roma-Bari, Laterza.
- Tira E, *Il ruolo delle istituzioni europee nella realizzazione della parità di genere*, in www.forum costituzionale.it, luglio 2019.
- Turri M.G. (a cura di) (2013), *Manifesto per un nuovo femminismo*, Mimesis.
- TAR Puglia, Lecce, sez. I, sentenza 24 febbraio 2010, n. 622.
- TAR Campania, Napoli, sez. I, sentenza 7 giugno 2010, n. 12668.
- TAR Sicilia, Palermo, sez. I, sentenza 15 dicembre 2010, n. 14310.
- TAR Campania, Napoli, sez. I, sentenza 7 aprile 2011, n. 1985.
- TAR Lazio, sez. II, sentenza 25 luglio 2011, n. 6673.
- TAR Calabria, Reggio Calabria, sez. I, sentenza 27 settembre 2012, n.589.
- TAR Lazio, sez. II bis, sentenza 21 gennaio 2013, n. 633.
- TAR, Lazio, sez. III bis, sentenza 12 gennaio 2007 n. 149.
- TAR Basilicata, sez. I, sentenza 4 aprile 2018, n. 237.
- Consiglio di Stato, sez. V, sentenza 6 giugno 2002 n. 3184.
- Consiglio di Stato, sez. VI, sentenza 27 dicembre 2006, n. 7962.
- Consiglio di Stato, sez. V, sentenza 23 ottobre 2007 n. 5572.
- Consiglio di Stato, sez. V, sentenza. 26 giugno 2015, n. 3240.
- Consiglio di Stato, sez. III, sentenza 29 aprile 2019, n. 2775.

Maria Camilla Spena

Dipartimento di Giurisprudenza, Università degli Studi di Napoli Federico II
mariacamilla.spena@unina.it

Maria d'Arienzo

Appartenenza religiosa e diversità di genere nel contesto universitario

Abstract

Il contributo si propone di evidenziare le problematiche attinenti alle forme di discriminazione di genere nell'ambito universitario in relazione all'esercizio del diritto di libertà religiosa. Le questioni identitarie postulano un necessario approfondimento del concetto di "parità di genere" finalizzato non solo a garantire una mera parità di *chances* rispetto al genere maschile, ma anche rispetto alle altre donne appartenenti a diverse tradizioni culturali e religiose. Importante, in tal senso, è il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) al fine di suggerire proposte di regolamenti di Ateneo atti a tutelare la diversità di genere anche sotto il profilo della dimensione religiosa.

The contribution aims to highlight the problems relating to forms of gender discrimination in the university environment in

relation to the exercise of the right to religious freedom. Identity issues postulate a necessary deepening of the concept of "gender equality" aimed not only at guaranteeing a mere equality of chances with respect to the male gender, but also with respect to other women belonging to different cultural and religious traditions. Important, in this sense, is the role of the C.U.G. in order to suggest proposals for University regulations aimed at protecting gender diversity also in terms of the religious dimension.

Keywords

Dimensione religiosa della diversità di genere; Abbigliamento religioso; Discriminazione religiosa e associazioni studentesche universitarie; Ruolo del Centro Unico di Garanzia

Religious dimension of gender diversity; Religious Clothing; Religious Discrimination and University student Associations; Role of the C.U.G.

Affiliazione alle associazioni studentesche universitarie e discriminazione religiosa

Il profilo attinente alle differenze identitarie di natura religiosa appare particolarmente interessante quale angolazione peculiare al fine di evidenziare le problematiche attinenti alle forme di discriminazione, anche di genere, nell'ambito universitario.

Le direttrici in base alle quali cercherò di sviluppare le mie brevi riflessioni saranno essenzialmente due. Da un lato, il porto di simboli religiosi attivi, così come definiti dalla giurisprudenza americana e dalla Corte di Strasburgo nella famosa sentenza *Lautsi e altri c. Italia*¹. Dall'altro, in una visione più generale, il rapporto tra diritto e culture di matrice religiosa, o meglio la prospettiva di analisi dello specifico ruolo di mediazione tra culture differenti che il principio di eguaglianza nei diritti racchiude.

Per quanto attiene al secondo profilo, la cronaca degli ultimi anni registra diversi esempi di discriminazione sulla base di convincimenti religiosi av-

venuti negli Atenei, non solo in ambito statunitense o asiatico, ma anche in quello inglese, soprattutto in relazione alle associazioni studentesche. Del novembre 2018 è, ad esempio, la notizia del diniego di affiliazione da parte del Consiglio dei Rappresentanti degli Studenti dell'Università di Glasgow di alcune associazioni studentesche *pro-life* – con conseguente perdita di spazi e fondi di Ateneo per tali gruppi – in quanto ritenute espressione di “integralismo cristiano” in contrasto con i principi di libertà di coscienza e di pluralismo dei valori della cultura laica delle strutture accademiche pubbliche (Denholm, 2018). Così come nel 2017 è stato negato dal Comitato degli studenti universitari la partecipazione con un proprio *stand* all'annuale fiera delle matricole che si tiene all'Università di Oxford all'associazione denominata “*Unione cristiana*” – una delle più numerose organizzazioni studentesche – in quanto il cristianesimo e i suoi valori sono stati ritenuti dannosi rispetto alla natura della fiera quale «spazio secolare, o meglio deconfessionalizzato»².

¹ Il riferimento alla distinzione tra simbolo passivo e attivo si deve alla decisione *Lynch vs. Donnelly*, del 1984, in cui la *Corte suprema americana* ha ritenuto che l'allestimento di un presepe su un suolo pubblico e a spese pubbliche non violasse il Primo emendamento (concernente la terzietà della legge rispetto al culto della religione, cd. *Establishment clause*) in quanto tale simbolo – passivo, a differenza dei canti o delle preghiere – non implica una condotta attiva di chi li subisce. La sentenza è reperibile all'indirizzo: <https://www.oyez.org/cases/1983/82-1256>. Sull'utilizzo dell'espressione “simbolo passivo” nella giurisprudenza europea vedasi la sentenza *Lautsi e altri c. Italia* della *Corte Europea dei Diritti dell'Uomo*. Cfr. la sentenza all'indirizzo: <https://hudoc.echr.coe.int>.

² Turner C., Diver T. (2017), consultabile all'indirizzo: <https://www.telegraph.co.uk>; Curridori F., (2017), consultabile all'indirizzo: <http://www.ilgiornale.it>, 10 ottobre 2017, nonché al link <https://www.tempi.it/il-comitato-universitari-di-oxford-esclude-i-cristiani-obbligatorio-il-seminario-lgbtq>.

Paradossalmente, in nome della tutela della libertà di coscienza assicurata dalla neutralità dello spazio pubblico, si attua una vera e propria discriminazione della libertà religiosa in forma associata.

Ma sebbene rilevanti, non vorrei troppo soffermarmi su questi specifici aspetti relativi alla discriminazione religiosa nell'ambito universitario, in quanto non direttamente attinenti alla tutela di genere e al rapporto "donne e religioni" quale mio specifico campo di interesse.

Non a caso ho indicato come primo profilo quello dei simboli di natura religiosa, in quanto più immediatamente connesso alle problematiche attinenti all'ambito della regolamentazione giuridica dell'esercizio dei diritti identitari nello spazio pubblico.

Discriminazione religiosa e tutela di genere. Il caso del velo islamico

La libera manifestazione del proprio credo religioso, e in particolare della propria appartenenza confessionale attraverso l'uso di un determinato capo di abbigliamento come ad esempio il porto

del velo, incontra maggiori ostacoli in presenza di istanze provenienti da soggetti di sesso femminile.

In quasi tutte le religioni, almeno nelle loro interpretazioni più legalistiche, il principio di diversità di funzioni tra uomo e donna è difatti rappresentato dalla prescrizione di un particolare *dress code*. Basti pensare allo stesso velo indossato dalle donne di religione islamica, come anche dalle suore cattoliche, o al divieto del porto di pantaloni per le appartenenti alla Chiesa di Gesù Cristo dei Santi degli Ultimi giorni – i cosiddetti Mormoni³, che in Italia sono circa ventiseimila e in Europa più di cinquecentomila⁴ – o il *tichiel* per le donne ebraiche ortodosse, o allo stesso copricapo previsto per gli uomini, come la *Kippah* ebraica (Gugenheim, 1994: 49) o il turbante per i Sikh⁵.

Il porto di simboli religiosi è espressione non solo di appartenenza confessionale, ma soprattutto di quell'universo normativo su cui si strutturano i diritti religiosi, ossia quell'insieme di precetti e divieti che costituiscono l'abito mentale e l'orizzonte di senso di chi è credente e sceglie liberamente di osservare le regole della propria fede.

In realtà, l'uso di simboli religiosi tuttavia è spesso percepito come indice di diversità rispetto alla

³ Le linee guida sull'abbigliamento e la possibilità ora prevista per le donne missionarie appartenenti alla Chiesa di Gesù Cristo dei Santi degli Ultimi giorni di indossare i pantaloni per le attività pratiche, ma non nel tempio, sono consultabili al sito: <https://missionary.lds.org/clothing/sister/guidelines>.

⁴ Maggiori notizie sulla confessione religiosa sono rinvenibili al sito: churchofjesuschrist.org.

⁵ Sull'uso del turbante nella storia e nella tradizione Sikh, cfr: <http://www.culturasikh.com/italian/wp-content/uploads/2016/12/vol-la-corona-di-stoffa-def-STANDARD.pdf>.

cultura dominante, in quanto espressione di una istanza di rivendicazione identitaria confliggente, in alcuni casi, con i principi su cui si struttura la convivenza nello spazio pubblico nella propria tradizione culturale. In altri termini, come una forma di ostentazione di appartenenza confessionale, così come è definita nella legislazione francese proprio sui simboli religiosi del 2004, in contrasto con la laicità inclusiva e pluralista di una struttura pubblica⁶. Senza volerci addentrare nell'analisi dei casi riguardanti la Francia o la Turchia – dove fino al 2008 era vietato alle donne con il velo di frequentare l'Università pubblica, sostenere gli esami, o concorrere per l'accesso a borse di studio, proprio per il senso forte di laicità che connota tali ordinamenti giuridici – indubbiamente l'abbigliamento religioso può talvolta costituire una discriminante, e dunque una discriminazione, nell'accezione negativa del vocabolo (d'Arienzo, 2018: 306)⁷, in termini

non solo di accesso, ma anche di progressione di carriera.

Dal punto di vista giuridico, la questione del velo è affrontata a livello sovranazionale attraverso il cosiddetto margine di apprezzamento (*inter alii*, Consorti, 2017: 607-639) nei diversi Paesi membri dell'Unione Europea, attraverso il bilanciamento tra laicità e libertà religiosa. Dove prevale il significato forte di laicità la giurisprudenza tende a legittimare, seppure come una misura emergenziale, la compressione dei diritti fondamentali quale quello di libertà religiosa. Si potrebbe affermare, in altre parole, che nella difesa dell'identità democratica si tende a comprimere o a far flettere quello che con una bella espressione è stato definito "l'universo giuridico femminile"⁸. Difatti, la rigidità opposta dagli ordinamenti statuali nei confronti dell'esercizio del diritto di libertà religiosa della donna contribuisce, talvolta, ad ostacolare l'affermazione del-

⁶ Journal Officiel, *Loi n. 2004-228 du 15 Mars 2004, Encadrant, En Application du Principe de Laïcité, le Port de Signes ou de Tenues Manifestant une Appartenance Religieuse dans les Ecoles, Collèges et Lycées Publics*, 17 mars 2004; Journal Officiel, *Loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public*, 12 octobre 2010.

⁷ Sull'accezione positiva, quale distinzione tra le diverse identità soggettive, e negativa del concetto di discriminazione, inteso come disparità di trattamento, sia consentito il rinvio a d'Arienzo, M. (2018): 306: «Il punto nodale è individuabile nella diversa accezione, positiva o negativa, insita nel concetto di differenziazione in rapporto al principio di "eguaglianza delle diversità". La valorizzazione della specificità costituisce la prospettiva di indagine che consente di inquadrare le problematiche di genere all'interno del principio di eguaglianza delle differenze e dunque di discriminazione intesa in senso positivo, quale riconoscimento della diversità di culture identitarie. La declinazione dell'eguaglianza come principio di non discriminazione rispetto al godimento di diritti in tale significato perde la sua valenza omologante e egualitarista e si coniuga con la differenza e il discrimine, nella sua accezione positiva di distinzione, tra le diverse identità soggettive».

⁸ L'espressione è ripresa dal titolo della *International Summer School* organizzata dalla Cattedra Jacques Maritain a Montecasino 2-5 settembre 2019: «L'Europa dei diritti e l'Universo giuridico femminile».

la sua personalità, oltre che le sue stesse possibilità di carriera nel contesto lavorativo.

Anche in Italia si è assistito all'espulsione di donne da ambienti lavorativi in ragione del proprio abbigliamento religiosamente connotato. Significativo è quanto accaduto alla seconda sezione del Tar dell'Emilia Romagna dove, nel gennaio 2018, è stato intimato ad una giovane praticante avvocato con l'*hijab* di abbandonare l'aula (Mazzola, 2018: 5 ss. e Viola, 2018)⁹.

Se tuttavia l'uso dell'*hijab*, ossia del velo che lascia scoperto il volto, non sembra nella generalità dei casi porre specifiche problematiche giuridiche, in quanto

è indubbia la sua qualificazione di forma espressiva di libertà religiosa – e un suo divieto costituirebbe pertanto una violazione del diritto protetto dall'art. 19 della Costituzione italiana, nonché dell'art. 9 della Cedu – maggiore complessità di soluzioni nel contemperamento tra diritti sembra invece porre il porto del velo integrale, che certamente, sebbene non sia così diffuso nella società italiana attuale quantunque trasformata in senso sempre più multireligioso e multiculturale, può costituire un ostacolo, ad esempio, nella fase di riconoscimento dell'identità del candidato in sede di esame universitario, o anche in termini di tutela della sicurezza pubblica¹⁰.

⁹ Il caso è ampiamente riportato dalle testate giornalistiche più importanti nei giorni del 17 e 18 gennaio 2018. Si rinvia, per tutti, alla notizia riportata all'indirizzo: https://corrieredibologna.corriere.it/bologna/cronaca/18_gennaio_17/bologna-praticante-avvocato-io-cacciata-dall-aula-tar-il-velo-5f7e24e8-fb7b-11e7-b1f6-dbd2d5a7f7a1.sbt. La vicenda riguarda una giovane praticante presso l'Ufficio legale dell'Università di Modena e Reggio Emilia, dott.ssa Asmae Belfakir, la quale è stata allontanata dall'aula di udienza della Seconda Sezione del Tribunale amministrativo dell'Emilia Romagna, sede di Bologna, dal presidente della Sezione, in quanto il velo indossato costituiva violazione dell'art. 129 c. p. c. che prescrive il dovere di restare a capo scoperto per chi assiste o interviene in udienza.

¹⁰ Art. 85 del Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza (R.D. n. 773/1931) e alla legge n. 152/1975, il cui art. 5, come sostituito dall'art. 2 della legge n. 533/1977 e successivamente modificato dall'art. 10, comma 4-bis del decreto-legge n. 144/2005, convertito con modificazioni dalla legge n. 155/2005. Il Consiglio di Stato, con sentenza n.3076 del 19 giugno 2008 ha stabilito che: «la *ratio* della norma (art.5 l.152/75), diretta alla tutela dell'ordine pubblico, è quella di evitare che l'utilizzo di caschi o di altri mezzi possa avvenire con la finalità di evitare il riconoscimento. Tuttavia, un divieto assoluto vi è solo in occasione di manifestazioni che si svolgano in luogo pubblico o aperto al pubblico, tranne quelle di carattere sportivo che tale uso comportino. Negli altri casi, l'utilizzo di mezzi potenzialmente idonei a rendere difficoltoso il riconoscimento è vietato solo se avviene “senza giustificato motivo”. Con riferimento al “velo che copre il volto”, o in particolare al burqa, si tratta di un utilizzo che generalmente non è diretto ad evitare il riconoscimento, ma costituisce attuazione di una tradizione di determinate popolazioni e culture. ... non si è in presenza di un mezzo finalizzato a impedire senza giustificato motivo il riconoscimento». Cfr. però la sentenza della Corte d'Appello di Milano del 28 ottobre 2019 sul divieto del porto del *burqa* in ospedali e aziende sanitarie in quanto giustificato da ragioni di pubblica sicurezza, all'indirizzo: <https://www.olir.it/documenti/divieto-del-porto-del-burqa-in-ospedali-e-aziende-sanitarie-la-corte-dappello-di-milano-e-la-delibera-della-regione-lombardia>.

Del resto, non appare di secondaria importanza menzionare il divieto del porto di velo integrale che il Rettore dell'Università islamica di Yogiakarta, nell'isola di Java, ha motivato come reazione all'allarme di infiltrazioni del pensiero radicale nelle organizzazioni studentesche e nelle attività di *campus* universitario. Il decreto rettorale è stato giustificato come un'azione preventiva a salvaguardia degli studenti, in quanto le studentesse e i gruppi radicali di cui il porto di *burqa*, o *niqab* sono espressione, come testualmente è stato dichiarato, rappresenterebbero: «una minaccia per il processo di insegnamento e di apprendimento»¹¹. Sta di fatto che in seguito alle accese proteste a difesa dei diritti di libertà religiosa individuale provocate in Indonesia, il provvedimento è stato successivamente revocato¹².

Di particolare interesse risulta anche la sentenza con cui l'Alta Corte amministrativa egiziana ha definitivamente dichiarato in contrasto con la normativa vigente l'uso del *niqab* da parte delle docenti e delle assistenti dell'Università del Cairo, sottolineando le difficoltà dovute all'uso del velo che copre il volto alla comunicazione interpersonale tra studente e docente ma, soprattutto, richiamando la specifica tradizione accademica

che non prevede l'uso del *niqab* per le donne (Vilani, 2020).

Appartenenza religiosa, tutela di genere e pari opportunità. Riflessioni conclusive

Queste questioni che sembrano così lontane dai nostri contesti odierni, anche accademici, tuttavia non possono ritenersi del tutto eccentriche alle problematiche di inclusione della diversità che potrebbero porsi in un futuro anche non lontano, con la diffusione di idee radicali e di pensiero filosalafita o di influenza wahhabita¹³.

Cosa fare, ad esempio, rispetto ad una studentessa che in sede d'esame universitario, di esame di laurea, o di dottorato aperto anche a candidati stranieri, dovesse presentarsi con il *niqab* o *burqa* con conseguenti problemi relativi alla sua corretta identificazione? Soprattutto lì dove la commissione dovesse essere composta esclusivamente da professori uomini, per cui non si potrebbe procedere neanche all'identificazione tramite la scopertura del viso, permessa nella loro tradizione religiosa solo in presenza di donne e non in pubblico?

Solo per fare un rapido cenno alle possibili pro-

¹¹ La notizia, riportata dal sito *Asianews* il 3 ottobre 2018, e la citazione ripresa nel testo, sono consultabili all'indirizzo: <http://www.asianews.it/notizie-it/Yogyakarta,-universit%C3%A0-islamica-vieta-l%E2%80%99uso-del-velo-integrale-43318.html>,

¹² Cfr. in merito la notizia riportata in *Asianews*/Agenzia reperibile all'indirizzo: <http://www.asianews.it/notizie-it/Yogyakarta,-universit%C3%A0-islamica-ritira-divieto-al-velo-integrale-43336.html>.

¹³ De Angelo C. (2017: 269-285).

blematiche che proprio in relazione alla specifica dimensione dell'esercizio della libertà religiosa delle donne potrebbero investire il Centro Unico di Garanzia (C.U.G.) nella sua funzione di prevenzione delle forme di discriminazione, di cui quella di genere è l'espressione più manifesta e diffusa, spesso declinata sotto la prospettiva delle pari opportunità.

Come garantire il rispetto della libertà religiosa della donna con quello della pari opportunità non solo rispetto al genere maschile, ma anche rispetto alle altre donne di differente tradizione culturale?

Come soprattutto promuovere non soltanto la non discriminazione, ma anche un percorso di inclusione e interazione tra culture differenti?

Le questioni identitarie concernenti la libertà religiosa postulano, dunque, un necessario approfondimento del concetto di "parità di genere", finalizzato non solo a garantire una mera parità di *chances*, ma anche la piena manifestazione della identità femminile nella sua integralità, nonché nell'eguaglianza dei diritti identitari (d'Arienzo, 2018: 306).

In conclusione, proprio le nuove fattispecie di identità religiosa che l'evoluzione della società contemporanea pone sempre con maggior frequenza rendono il ruolo del Centro Unico di Garanzia (C.U.G.) particolarmente prezioso al fine di suggerire proposte di modifiche dei regolamenti di Ateneo atti a tutelare la diversità di genere anche sotto il profilo della dimensione religiosa, quale concreta espressione della tutela della dignità di ognuno.

Minima bibliographica

- Curradori, F., (2017), consultabile all'indirizzo: <http://www.ilgiornale.it>, 10 ottobre 2017, nonché al link <https://www.tempi.it/il-comitato-universitari-di-oxford-esclude-i-cristiani-obbligatorio-il-seminario-lgbtq>.
- Denholm, A., (2018), *Pro-life students from Glasgow University banned from becoming an official club*, "The Herald", 22 novembre 2018, consultabile all'indirizzo: <https://www.heraldscotland.com/news/17241791.pro-life-students-from-glasgow-university-banned-from-becoming-an-official-club>.
- Turner, C., Diver, T. (2017), consultabile all'indirizzo: <https://www.telegraph.co.uk>.
- d'Arienzo, M. (2006), *Confessioni religiose e comunità*, in M. Tedeschi (a cura di), *Comunità e soggettività*, Pellegrini editore, Cosenza, pp. 279-292.
- d'Arienzo, M. (2014), *Diritti culturali e libertà religiosa*, in *Diritto e Religioni*, XVIII, 2, pp. 577-594.
- d'Arienzo, M. (2015), *Le sfide della multiculturalità e la dimensione religiosa*, in Abbondante F., Prisco S. (a cura di), *Diritto e pluralismo culturale. I mille volti della convivenza*, Editoriale Scientifica, Napoli, pp. 45-67.
- d'Arienzo, M. (2017), *La cultura femminile nella «Chiesa in uscita» di Papa Francesco*, in De Angelo, C., Fontana, S., Lagdaf, S. (a cura di), *Conflitti di genere. Società, religione e cultura*, Agora & Co, Lugano, pp. 163-179.
- d'Arienzo, M. (2018), *La diversità femminile nella Chiesa cattolica postconciliare*, in G. D'Angelo (a cura di), *Rigore e curiosità. Scritti in memoria di Maria Cristina Folliero*, Giappichelli, Torino, pp. 305-317.
- d'Arienzo, M. (2019), *La condizione giuridica della donna nei diritti religiosi*, in Corleto, M., Fronzoni, V. (a cura di), *Nuove opportunità di sviluppo dai contesti migratori. Inclusione, sicurezza e confessionalità*, Pellegrini editore, Cosenza.
- Ferrari, S. (2002), *Lo spirito dei diritti religiosi. Ebraismo, cristianesimo e islam a confronto*, il Mulino, Bologna.

- Consorti, P. (2017), *La battaglia per la libertà religiosa nel “dialogo tra le Corti” e la funzione del margine di apprezzamento*, in M. d'Arienzo (a cura di), *Il diritto come scienza di mezzo. Studi in onore di Mario Tedeschi*, I, Pellegrini editore, Cosenza, pp. 607-639.
- Cultura Sikh (2016), *La corona di stoffa*, in <http://www.culturasikh.com/italian/wp-content/uploads/2016/12/vol-la-corona-di-stoffa-def-STANDARD.pdf>.
- De Angelo, C. (2017), *Il velo integrale nella giurisprudenza islamica. L'interpretazione salafita di Cor 24:31*, in De Angelo, C, Fontana, S., Lagdaf, S. (a cura di), *Conflitti di genere. Società, religione e cultura*, Agorà & co, Lugano, pp. 269-285.
- Gugenheim, E. (1994), *L'ebraismo nella vita quotidiana*, Giuntina, Firenze.
- Mazzola, R. (2018), *Il velo islamico nel contesto giuridico europeo. Le ragioni di un conflitto*, in *Diritto, immigrazione e cittadinanza*, 1, 2018, p. 5 ss., consultabile all'indirizzo: <https://www.dirittoimmigrazionecittadinanza.it/archivio-saggi-commenti/saggi/fascicolo-n-1-2018-1/169-il-velo-islamico-nel-contesto-giuridico-europeo-le-ragioni-di-un-conflitto/file>.
- Testa Bappenheim, S. (2019), *I simboli religiosi nello spazio pubblico*, Editoriale Scientifica, Napoli.
- Villani, R. Y. (2020), *Egitto, Corte suprema vieta il niqab all'università*, in *Dailymuslim*, 29 gennaio 2020, consultabile all'indirizzo: <https://www.dailymuslim.it>.
- Viola, L. (2018), *L' hijab davanti ai giudici amministrativi (e non)*, in *Federalismi.it*, 11 aprile 2018.

Maria d'Arienzo

Dipartimento di Giurisprudenza, Università degli Studi di Napoli Federico II
maria.dariento2@unina.it

Francesca Di Lella

*La tutela giudiziaria delle persone con disabilità
vittime di discriminazioni*

Abstract

Nella cornice degli interventi normativi a tutela delle persone disabili, il contributo ha inteso illustrare i contenuti della legge n. 67/2006 e i suoi principali snodi procedurali.

In the framework of the regulatory measures to protect disabled people, the paper illustrates the contents of law 67/2006 and its main procedural points.

Keywords

Persone con disabilità; Discriminazioni; Tutela giudiziaria
People with disabilities; Discrimination; Judicial protection

Premessa

La prospettiva che il mio intervento intende offrire è quella propria degli strumenti che il diritto predispone per favorire l'inclusione delle persone disabili nei vari e diversi contesti nei quali si articola la società, e che contribuiscono, altresì, indirettamente, alla formazione e alla sensibilizzazione progressiva di una coscienza collettiva attenta a tutte quelle tematiche che hanno un indubbio impatto sociale.

Ed invero, è ben noto che, affinché le enunciazioni dei diritti non si risolvano in astratte proclamazioni, l'ordinamento giuridico deve apprestare meccanismi di tutela adeguati e incisivi. L'effettività di un diritto si misura proprio sulla possibilità di farlo valere: e questo sia per il caso in cui venga negato, sia per il diverso caso in cui il suo esercizio venga sì consentito, ma in condizioni non rispettose delle modalità prescritte dalla legge. La conoscenza e lo studio degli strumenti sostanziali e processuali di tutela appare, dunque, strettamente funzionale a orientare politiche di inclusione, tanto in un'ottica programmatica e promozionale, quanto – e forse ancor più – in un'ottica di supporto per eventuali azioni da intraprendere in sede giudiziaria.

In particolare, la prospettiva dei rimedi giudiziari si rivela essenziale alla coesione sociale, perché se, da un lato, segnala quale sia la risposta dell'ordinamento alle violazioni dei diritti, soppesando in concreto l'efficienza del sistema, dall'altro, assolve

ad un'altra – e parimenti importante – funzione, che è quella della prevenzione e della dissuasione rispetto a condotte lesive di posizioni giuridiche soggettive riconosciute e tutelate dall'ordinamento. In altri termini, la congruità e l'adeguatezza dei rimedi concepiti dal legislatore mette tutti i soggetti, pubblici o privati che siano, di fronte alle conseguenze che possono derivare dall'inosservanza o dalla mancata attuazione di quanto prescritto nelle norme, indirizzando gli stessi verso comportamenti e azioni virtuose.

La normativa per la tutela delle persone con disabilità

Venendo alla normativa a tutela delle persone con disabilità, brevemente deve premettersi che questa si è fatta nel tempo consistente, e che, unitamente all'opera ermeneutica – attenta e laboriosa – della giurisprudenza, ha contribuito al passaggio da un approccio di tipo compassionevole alle questioni legate alla disabilità ad una visione, viceversa, pienamente inclusiva dei soggetti disabili all'interno della società e delle sue diramazioni.

I limiti dell'intervento non consentono una ricostruzione esaustiva del quadro normativo di riferimento, ma non può omettersi in questa sede il richiamo a quei provvedimenti che costituiscono le pietre miliari del cammino cui si è fatto cenno poc'anzi.

Alle persone affette da disabilità¹ il legislatore italiano, a partire dagli anni settanta del secolo scorso, ha dedicato diversi interventi tesi a raggiungere le condizioni per garantire parità di trattamento e pari opportunità con le persone normodotate. Tutelare la «dignità» di una persona disabile, difatti, si traduce anche nell'evitare che quella condizione personale divenga causa di esclusione o limitazione nel godimento dei diritti e nel promuovere la sua partecipazione alla vita di relazione.

Nella finalità, dunque, della rimozione degli ostacoli che si frappongono alla piena esplicazione della personalità dei disabili e al libero esercizio dei loro diritti vanno lette le norme che, dapprima in maniera sporadica e poi in modo più organico, sono

state emanate nel corso degli ultimi quarant'anni, e che – dapprima collocate essenzialmente in ambito pubblicistico e amministrativo – hanno sempre più investito anche l'area del diritto privato². L'utilizzo di forme di tutela privatistiche, invero, si è rivelato proficuo, siccome attento alla dimensione anche esistenziale delle persone con disabilità, ed efficace, in quanto supportato da mezzi, anche di natura processuale, che si sono rivelati incisivi.

Dopo i primi provvedimenti legislativi con un ambito di disciplina più circoscritto e a carattere spiccatamente settoriale, ispirati perlopiù ad una logica assistenziale, dunque, l'orizzonte si allarga con la l. 5 febbraio 1992, n. 104 (legge quadro in materia di assistenza, integrazione sociale e diritti

¹ «Disabilità» è una nozione ampia, che è stata espressa anche attraverso diversi termini di riferimento nei testi legislativi e che è andata evolvendosi e precisandosi nel corso del tempo. La definizione che oggi meglio sembra ricomprendere le diverse situazioni confluenti nella nozione è quella fornita dalla «Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità» del 13 dicembre 2006, che per «persone con disabilità» intende «coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri» (art. 1, comma 2). Questa definizione e l'intero impianto della Convenzione, tra l'altro, guardano al disabile non più tanto quale soggetto da proteggere, quanto piuttosto quale soggetto da includere a pieno titolo nella società. Al riguardo, fondamentale è stato il ruolo giocato in questo passaggio dai cc.dd. *Disability Studies*, cioè quegli studi, con approccio multidisciplinare, che oggi rappresentano una realtà autonoma e indipendente nel panorama accademico della ricerca, caratterizzati da un impianto innovativo, non tanto per il loro oggetto quanto per il metodo adottato, che vede la partecipazione attiva alle ricerche degli stessi soggetti disabili.

² Basti pensare alla possibilità – oggi offerta dall'art. 2645 *ter c.c.* – di trascrivere atti di destinazione per la realizzazione di interessi meritevoli di tutela riferibili a persone con disabilità. O, ancora, in tema di contratto, ai divieti di discriminazione legati alle qualità personali dei contraenti. In termini certamente più generali, poi, una rinnovata considerazione del disabile, e delle sue prerogative nel determinare la propria sfera di interessi, può trovarsi riflessa nei principi ispiratori della novella di cui alla l. 9 gennaio 2004, n. 6, istitutiva dell'istituto dell'amministrazione di sostegno. Più recentemente, v. la l. 22 giugno 2016, n. 112, recante «Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare», più comunemente nota come legge sul «Dopo di noi».

delle persone handicappate) che mira ad una tutela generale delle persone disabili, nel rispetto della loro dignità, libertà e autonomia, promuovendone l'integrazione nelle varie formazioni sociali di cui l'ordinamento si compone – famiglia, scuola, lavoro, società – e favorendone la partecipazione alla vita della collettività, attraverso una serie di interventi ad ampio raggio.

Certamente importanti, poi, il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, contenente norme per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro³; la l. 1 marzo 2006, n. 67, recante misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni (su cui, più ampiamente, *infra*); e, ancora, la l. 3 marzo 2009, n. 18, di ratifica ed esecuzione della ora «Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità» e di istituzione dell' «Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità»⁴, che recepisce sul piano interno il mutato approccio cul-

turale ai temi della disabilità, maturato e sedimentato in sede internazionale, e che rappresenta oggi la cornice giuridica di riferimento della materia.

Da una visione complessiva e diacronica delle suddette normative, i cui contenuti rispecchiano l'interazione con le fonti internazionali e comunitarie e l'accoglimento dei principi in quelle sedi formulati⁵, emerge un modello di tutela nuovo, non più improntato al mero assistenzialismo ma funzionale al potenziamento dell'autonomia e della partecipazione attiva dei disabili, in un'ottica di completa integrazione sociale.

In particolare, il richiamo costante contenuto nelle norme al concetto di «dignità» segnala il definitivo approdo della tutela della disabilità nell'ambito di quella dei diritti fondamentali della persona, nella quale la convergenza di più fonti di disciplina contribuisce alla articolazione di un sistema di garanzie strutturato su diversi livelli. La centralità assegnata alla dignità intrinseca della

³ Il provvedimento è attuativo della Direttiva 2000/78/CE e mira a favorire l'accesso al lavoro dei disabili e a combattere le discriminazioni sui luoghi di lavoro.

⁴ L'Osservatorio ha lo scopo di favorire l'attuazione dei principi sanciti dalla Convenzione. Ad esso sono demandati compiti per lo più di natura programmatica e propulsiva, consistenti nella promozione dell'attuazione della Convenzione attraverso la predisposizione di programmi, relazioni, raccolte di dati statistici, impulso di studi e ricerche per la individuazione delle aree prioritarie di intervento. La sua istituzione, dunque, nonostante le natura delle funzioni attribuite, conferma la volontà del legislatore italiano di non limitare la ratifica della Convenzione ad una mera dichiarazione di principi e diritti, ma a rendere la stessa uno strumento giuridico effettivo, rivolto alla concretizzazione di azioni puntuali da parte dello Stato.

⁵ Il riferimento è soprattutto, oltre che alla appena citata Convenzione delle Nazioni Unite, alla Carta di Nizza che, all'art. 26, stabilisce che «l'Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità», mentre, all'art. 21, sancisce il generale principio di non discriminazione.

persona disabile assume, così, un valore sistematico che trova proiezione in principi quali la non discriminazione, il rispetto per la diversità, l'indipendenza e la libertà di autodeterminarsi nella sfera privata e relazionale, l'autonomia e l'accessibilità all'ambiente fisico, ai trasporti, all'informazione e alla comunicazione, la fruibilità dei servizi pubblici: principi, che oggi ispirano e orientano, dunque, tutte le norme emanate per garantirne, in concreto, l'attuazione e l'effettività.

La legge 1 marzo 2006, n. 67, recante «Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni»

Oggetto dell'intervento è, in particolare, la legge 1 marzo 2006, n. 67, che ha fornito uno strumento giurisdizionale molto agile, che va ad aggiungersi agli ordinari metodi di tutela previsti dall'ordinamento: un'azione civile mirata contro le discriminazioni compiute in danno delle persone con disabilità, fondata sul richiamo espresso all'art. 3 Cost. e ai principi della parità di trattamento e delle pari opportunità.

Si tratta di un rimedio di carattere generale, poiché offre tutela per una molteplicità di casi, andando, quindi, al di là di quelli – certamente i più frequenti – nei quali la discriminazione, per ragioni legate alla condizione della disabilità, viene a consumarsi nell'ambito lavorativo (sono fatte salve le specifiche disposizioni dettate per tale contesto).

La vocazione generale dello strumento si ricava agevolmente dall'art. 2 della legge, rubricato «Nozione di discriminazione», che distingue tra discriminazione diretta e discriminazione indiretta, stabilendo che ricorre la prima ipotesi «quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga», e la seconda ipotesi «quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone»; precisa, poi, che sono considerate discriminazioni anche «le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi alla disabilità, che violano la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti».

Pertanto, come pare evidente, quanto alle condotte integranti una “discriminazione”, il legislatore ha costruito in termini astratti una fattispecie di illecito capace di ricomprendere, con la sua formulazione ampia, le molteplici e più svariate ipotesi in cui, nella realtà della vita quotidiana, essa può essere attuata. L'intento è proprio quello di colpire tutte le situazioni discriminatorie ipotizzabili, compresi quei comportamenti sfuggenti e non evidenti, che si traducono in svantaggi per le persone disabili: quella sorta di “zona grigia” entro la quale si annidano condotte, azioni o omissioni di più difficile inquadramento.

Il punto offre l'occasione per precisare che le nozioni di discriminazione e disparità di trattamento non sono perfettamente simmetriche, sebbene sembrino coincidere. In realtà, la disparità di trattamento è una delle manifestazioni – certamente la più frequente ed evidente – di una discriminazione; possiamo dire che è senz'altro il modo più eclatante col quale si manifesta una discriminazione.

La “parità di trattamento” è un'espressione del principio di uguaglianza e impone il trattamento uguale tra soggetti – ovviamente, in situazioni analoghe –, senza che l'appartenenza ad un gruppo o ad una categoria di persone possa pregiudicare l'accesso, ad esempio, al lavoro, ai luoghi pubblici, alla fruizione di beni e servizi. Ricorre, dunque, una disparità in presenza di un trattamento meno favorevole di quello riservato ad altri, senza che ciò trovi una legittima e valida giustificazione. L'espressione simile “pari opportunità” riflette l'aspetto dinamico del principio, perché promuovere le pari opportunità postula azioni positive volte a rimuovere gli ostacoli alla partecipazione economica, politica, sociale di qualsiasi individuo, senza distinzioni connesse a genere, religione, convinzioni personali, razza, origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico. Il principio ha la sua origine nelle questioni di genere, ma è stato esteso dalla legge a tutte le altre forme di ipotetiche discriminazioni (per fattori diversi dall'appartenenza ad un genere).

La nozione giuridica di “discriminazione” è, invero, più ampia, perché da una lettura, anche

sistematica, di tutte le norme che si rifanno a tale concetto (comprese quelle in esame) si ricava l'idea che una discriminazione ricorra ogniqualvolta si sia in presenza di una lesione della dignità dell'essere umano, collegata alla sua appartenenza ad una categoria ovvero in virtù di proprie caratteristiche o condizioni personali. In altri termini, un trattamento diseguale non esaurisce la gamma dei possibili attentati alla dignità umana, seppure ne costituisca la modalità più diffusa. L'essenza concettuale della discriminazione, allora, che il diritto sembra – in prima battuta – identificare *sic et simpliciter* nell'essere trattati meno favorevolmente in ragione di una condizione personale, in realtà, va individuata soprattutto nella offesa alla dignità di essere umano: risiede nella negazione dell'altrui dignità.

Fatte queste precisazioni, e spostandoci sul terreno processuale, deve dirsi che il rimedio previsto dalla legge n. 67/2006 si avvale di un procedimento snello, duttile, caratterizzato da una cognizione sommaria e da un'istruttoria nella quale il ricorrente gode di un regime agevolato sul piano probatorio. Il provvedimento conclusivo ha attitudine a divenire cosa giudicata.

Il rito, in precedenza disciplinato mediante rinvio all'art. 44, commi da 1 a 6, e 8, d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (T.u. in materia di immigrazione) è ora regolato – per espresso rinvio operato dall'art. 3 l. n. 67/06 – dal disposto dell'art. 28 d.lgs. 1° settembre 2011, n. 150 (recante norme per la riduzione e la semplificazione dei procedimenti civili

di cognizione). L'unificazione del rito, che oggi si applica a tutti i giudizi relativi a discriminazioni – sul lavoro, di genere, per ragioni legate alla razza, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, per motivi connessi alla disabilità –, da tempo auspicata dalla dottrina processual-civilista, risponde certamente ad un'esigenza di razionalizzazione, ma ha anche un significato forte in punto di rafforzamento delle tutele per tutte le vittime di discriminazioni.

Punti fermi, anche dopo la novella del 2011, sono: a) la giurisdizione del Giudice civile (Tribunale ordinario, in composizione monocratica); b) la competenza per territorio inderogabile, individuata nel luogo di domicilio del ricorrente; c) la possibilità per la vittima della discriminazione di stare in giudizio personalmente, senza l'ausilio di un difensore tecnico; d) la legittimazione ad agire estesa ad associazioni ed enti, individuati dal Ministero delle pari opportunità sulla base delle finalità statutarie e della stabilità organizzativa, che potranno agire su mandato del soggetto passivo della discriminazione ed anche autonomamente, quando l'illecito assume carattere collettivo; e alle quali è, altresì, conferito il potere di intervenire nei giudizi per danni e quello di ricorrere in sede di giurisdizione amministrativa per l'annullamento degli atti lesivi degli interessi dei disabili. Il ruolo e i poteri riconosciuti alle associazioni è, dunque, molto importante, perché rimarca la valenza super-individuale delle questioni legate alla disabilità e la loro dimensione sociale e culturale.

Quanto ai provvedimenti adottabili con l'ordinanza che definisce il giudizio, il giudice ha la possibilità di emettere una vasta gamma di provvedimenti, anche atipici e non limitati ad una mera inibitoria della condotta lesiva.

In particolare, il giudice potrà: 1) condannare il convenuto al risarcimento del danno, anche non patrimoniale; 2) ordinare la cessazione della discriminazione, adottando – anche nei confronti della Pubblica amministrazione – ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti; 3) ordinare l'adozione, entro un termine da fissare, di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate; 4) ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale.

In ordine a tali provvedimenti, possono svolgersi, in conclusione, alcune brevissime osservazioni.

Il risarcimento del danno, anche non patrimoniale, derivante da atti o comportamenti discriminatori, viene annoverato, come si visto, tra i rimedi esperibili. La norma tipizza uno di quei «casi determinati dalla legge» nei quali, secondo il disposto dell'art. 2059 c.c., è possibile conseguire il risarcimento del danno non patrimoniale. L'espressa previsione favorisce il ristoro integrale del danno subito, svincolandone la componente non patrimoniale dalla ricorrenza di un reato, ovvero – secondo la rilettura dell'art. 2059 c.c. operata dalla giurisprudenza nell'ultimo decennio – dall'accertamento da parte del giudice di quale diritto inviolabile della persona, di rango costituzionale,

risulti in concreto violato dal fatto illecito. Qui, come negli altri casi che sono stati tipizzati, è il legislatore che ha selezionato l'interesse protetto dalla norma, la cui lesione esige un ristoro del danno non patrimoniale, considerato come categoria ampia nella quale confluiscono tutti i pregiudizi che incidono su quei valori fondamentali della persona non connotati da rilevanza economica. La previsione evidenzia, pertanto, l'attenzione del legislatore agli aspetti strettamente personalistici del danno da discriminazione, che, come si è detto in precedenza, costituisce innanzitutto una lesione della dignità dell'individuo.

Quanto ai provvedimenti, anche atipici, la cui adozione è rimessa all'ampia discrezionalità accordata al giudice, deve sottolinearsi la loro attitudine ad essere modellati sulle concrete esigenze del caso, orientando la decisione verso l'effettivo superamento delle difficoltà del disabile, in un'ottica di accomodamento ragionevole⁶. Qui, risulta palese l'obiettivo della rimozione di fatto degli ostacoli che impediscono o limitano l'inclusione e il godimento dei diritti.

In particolare, poi, nel definire meglio il contenuto dell'ordinanza conclusiva del giudizio, la novella ha espressamente previsto la facoltà per il giudice della discriminazione di adottare provvedimenti "anche nei confronti della pubblica amministrazione"⁷, tra i quali devono quindi ritenersi comprese le condanne ad un *facere*, stante l'atipicità del provvedimento giudiziale sotto il profilo contenutistico. La conclusione è coerente con l'ampio potere riconosciuto al giudice – in relazione alla variabilità delle condotte lesive – di ritagliare, sulla base delle specifiche caratteristiche del caso, la soluzione più idonea non solo a rimuovere gli effetti della discriminazione, ma anche ad impedirne la ripetizione (è questo il senso della possibilità di adottare, fissandone i tempi, un piano di rimozione⁸).

Infine, la misura della pubblicazione del provvedimento su un quotidiano di tiratura nazionale, che pure il giudice può ordinare, oltre che ad una finalità di carattere punitivo, risulta rispondente anche ad una esigenza di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e di divulgazione circa gli strumenti di tutela predisposti dal legislatore.

⁶ «Accomodamento ragionevole» è un concetto mutuato dalla «Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità» (art. 2), che lo riferisce alle modifiche e agli adattamenti che possono essere imposti per garantire alle persone disabili il godimento e l'esercizio di diritti e libertà fondamentali, che devono rispondere ai requisiti della necessità e della appropriatezza e, dunque, non implicare oneri sproporzionati o eccessivi.

⁷ L'inciso non era presente nella norma previgente: cfr. il vecchio testo dell'art. 3, comma 3, l. n. 67/06.

⁸ In tal modo, il giudice potrà valutare tempi e costi degli interventi ritenuti necessari e consentire – soprattutto se onerosi o di complessa realizzazione, o qualora la Pubblica amministrazione lamenti una mancanza attuale di fondi – di dilazarli in un congruo arco temporale.

Minima bibliographica

- Bongiovanni, V. (2011), *La tutela dei disabili tra Carta di Nizza e Convenzione delle Nazioni Unite*, in *Fam. dir.*, p. 310 ss.
- De Amicis, A. (2009), *La l. 3 marzo 2009, n. 18, di ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità: i principi e le procedure*, in *Giur. merito*, p. 2375 ss.
- Gentili, A. (2009), *Il principio di non discriminazione nei rapporti civili*, in *Riv. crit. dir. priv.*, p. 207 ss.
- Marella, M.R. (1994), *L'integrazione sociale delle persone disabili fra normalità e differenza (In margine all'art. 8 della legge-quadro sull'handicap)*, in *Riv. crit. dir. priv.*, p. 183 ss.
- Marra, A.D. (2010), voce *Disabilità*, in *Dig. disc. priv.*, Sez. civ., *Agg.*****, Utet, Torino, p. 555 ss.
- Marra, A.D. (2011), voce *Barriere architettoniche*, in *Enc. dir.*, *Annali*, IV, Giuffrè, Milano, 2011, p. 206 ss.
- Mantello, M. (2004), *La tutela civile contro le discriminazioni*, in *Riv. dir. civ.*, p. 439 ss.
- Navarretta, E. (2014), *Principio di uguaglianza, principio di non discriminazione e contratto*, in *Riv. dir. civ.*, p. 547 ss.
- Panunzio, S.P. (1986), *Il cittadino handicappato psichico nel quadro costituzionale*, in *Rass. dir. civ.*, p. 359 ss.
- Rossano, R. (2015), *Diritti delle persone con disabilità, autonomia dell'individuo e nuove forme di tutela*, in *www.comparazioneDirittocivile.it*.
- Venchiarrutti, A. (2011), *I diritti delle persone disabili*, in *Trattato di biodiritto*, diretto da Rodotà e Zatti, vol. II, *Il governo del corpo*, tomo I, Giuffrè, Milano, p. 173 ss.
- Venchiarrutti, A. (2014), *Sistemi multilivello delle fonti e divieto di discriminazione per disabilità in ambito europeo*, in *Nuova giur. civ. comm.*, II, p. 409 ss.
- Baldi Lazzari, S. (2007), *Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni*, in *Nuove leggi civ. comm.*, p. 3 ss.
- Bilotto, F. – Zilli, A. (2019), *Codice di diritto antidiscriminatorio*, Pacini Giuridica, Pisa.
- De Marzo, G. (2006), *La nuova disciplina contro le discriminazioni in danno dei disabili*, in *Foro it.*, I, c. 1206 ss.
- Di Lella, F. (2016), *Dignità della persona disabile e rimedi contro le discriminazioni. Il diritto di accedere ai mezzi del trasporto pubblico*, in *Foro nap.*, p. 172 ss.
- Greco, A. (2007), *Tutela inibitoria e risarcitoria per i soggetti disabili vittime di discriminazioni*, in *Resp. civ. prev.*, p. 246 ss.
- Marra, A.D. (2008), *La tutela contro la discriminazione dei disabili in Italia: legge n. 67 del 2006*, in *Dir. fam. pers.*, p. 2162 ss.
- Maruffi, R. (2007), *Le nuove norme sulla tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni*, in *Riv. dir. proc.*, p. 123 ss.
- Silvestri, E. (2007), *Codice delle pari opportunità e tutela antidiscriminatoria*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, p. 867 ss.
- Virgadamo, P. (2007), *La tutela risarcitoria del danno non patrimoniale patito dai disabili: dalle barriere architettoniche alla legge n. 67 del 2006*, in *Giust. civ.*, II, p. 263.

Francesca Di Lella

Dipartimento di Giurisprudenza, Università degli Studi di Napoli Federico II
francesca.dilella@unina.it

Giovanna Acampora

*Diversità e inclusione.
Il Talento non ha barriere*

Abstract

Nella PA italiana le politiche di Diversity Management risultano a uno stadio iniziale, senza una pianificazione e una visione di lungo periodo, molto diversificate sul territorio nazionale, che sembrano piuttosto rispondere a problemi contingenti legati a casi specifici di discriminazione sul posto di lavoro o di accesso a questo, senza un obiettivo di gestione complessiva delle risorse umane.

Il problema è, in primis, di tipo culturale, per cui molti amministratori locali non dimostrano alcuna sensibilità ai temi della valorizzazione delle diversità, non portando avanti per questo iniziative efficaci, in grado di andare oltre gli eventi spot e gli interventi attuati solo dopo il verificarsi di casi gravi. Eppure, nella PA sono presenti da molti anni organi e figure professionali addetti alla prevenzione e alla soluzione di problemi legati alle diversità, come le discriminazioni e il mobbing. Nel più grande Ente Pubblico di Ricerca il Consiglio Nazionale delle Ricerche, tra queste figure visto il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 che, all'art. 10, introduce al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" l'art. 39-ter, il quale istituisce l'obbligo per le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti ha nominato "Il Responsabile dei

processi di inserimento delle persone con disabilità" al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro dei soggetti con disabilità. I compiti del Responsabile di processi di inserimento delle persone con disabilità sono: a) curare i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato b) predisporre, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e proporre, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216; c) verificare l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione; il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia, che ha il compito di formulare proposte, tra cui l'istituzione della figura del Consigliere/a di fiducia e la definizione di Codici di condotta, in accordo anche con le Organizzazioni Sindacali. È "un organismo imparziale" deputato a raccogliere nell'organizzazione lavorativa, segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione. Non mancano esempi di buone pratiche di

Diversity Management adottate, da molte amministrazioni italiane ed Enti di Ricerca da cui si potrebbe trarre spunto. Il CNR, per esempio, ha iniziato agendo sul lato interno, con l'integrazione dei regolamenti che disciplinano la gestione del personale, con attività di monitoraggio del benessere organizzativo, con l'avvio di percorsi di formazione e con attività di studio e ricerca.

In the Italian PA, Diversity Management policies are at an early stage, without long-term planning and vision, very diversified across the national territory, which seem rather to respond to contingent problems linked to specific cases of discrimination in the workplace or access to this, without an overall human resource management goal. The problem is, primarily, of a cultural nature, so many local administrators do not demonstrate any sensitivity to the issues of enhancing diversity, not carrying out effective initiatives for this, capable of going beyond the spot events and interventions implemented only after the occurrence of serious cases. Yet, in the PA there have been bodies and professional figures for many years in charge of preventing and solving problems related to diversity, such as discrimination and bullying. Among these, given the Legislative Decree 25 May 2017, n. 75 which, in art. 10, introduces the Legislative Decree 30 March 2001, n. 165 containing "General rules on the organization of work employed by public administrations", art. 39-ter, which establishes the obligation for public administrations with more than 200 employees to appoint "The manager of the processes of integration of people with disabilities" in order to ensure effective integration in the work environment of persons with disabilities The duties of the person in charge of insertion processes for people with disabilities are: a) to manage relations

with the employment center that is territorially competent for the job placement of disabled people, as well as with the local services for targeted insertion; b) preparing, after consulting the competent doctor of his administration and possibly the technical committee referred to in law 12 March 1999, n. 68, the organizational arrangements and, where necessary, propose the technological solutions to facilitate the integration into the job, also for the purposes of the necessary reasonable accommodation referred to in article 3, paragraph 3-bis, of the legislative decree 9 July 2003, n. 216; c) verify the implementation of the insertion process, acknowledging and reporting any situations of difficulty and integration difficulties to the competent services; The C.U.G. (Single Guarantee Committee) has the task of formulating proposals, including the establishment of the figure of the trusted Director and the definition of Codes of Conduct, also in agreement with the Trade Unions. It is "an impartial body" Appointed to collect reports in the work organization regarding acts of discrimination, sexual and moral harassment, mobbing and concrete remedy, with prevention and resolution techniques. There are examples of good Diversity Management practices adopted by many Italian administrations and research bodies from which one could draw inspiration. The CNR, for example, started acting on the internal side, with the integration of the regulations governing personnel management, with monitoring of organizational well-being, with the start of training courses and with study and research activities

Keywords

Diversità; Inclusione; Barriere

Diversity; Inclusion; Barriers

Inclusione

L'inclusione delle diversità è una tematica che è esplosa anche in Italia e si sta diffondendo a macchia d'olio, con le bellezze e le fatiche che ogni diffusione porta con sé e l'introduzione di politiche inclusive nel rapporto lavorativo non è una questione recente né tantomeno inusitata. L'interesse verso le *diversity* all'interno dei contesti lavorativi è andato crescendo tant'è che in molti luoghi di lavoro si è iniziato ad inserire nella loro politica anche l'orientamento, consapevoli che, come hanno dimostrato numerose ricerche, il favorire un luogo o una cultura organizzativa armonica, inclusiva, aperta ad accogliere le diversità e tollerante nei confronti di tutti, produce quale risultato nel tempo, un maggior valore per il datore di lavoro. Infatti, è assodato che un'ambiente di lavoro in grado di incoraggiare la libera espressività dei propri dipendenti, permette a quest'ultimi di sentirsi più integrati e quindi, di riuscire ad estrinsecare pienamente il proprio potenziale. Sentirsi riconosciuti e rispettati nel proprio essere anche dal punto di vista dei propri colleghi, è un valore che appaga nella propria professione, aumentando la soddisfazione e la partecipazione dei dipendenti, che di riflesso si traduce in migliori performances. Un dato di fatto è quello che per un datore di lavoro aver tra i propri dipendenti uomini e donne con diversificate competenze, ma anche persone che mettono a fattore comune differenti stimoli, punti di vista, prospettive, modi di pensare e risolvere problemi, rappresenta un valore aggiunto, un *surplus* in termini qualitativi, fa-

cendo risultare questo modello più vincente rispetto a quello rappresentato dal pensiero unidirezionale e superato. Favorire in azienda l'adozione di politiche e misure volte a promuovere il rispetto e l'integrazione delle diversità, anche nel campo dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, è importante sia per i lavoratori che per i datori di lavoro e richiede un impegno sempre crescente. Bisogna creare ambienti di lavoro liberi da discriminazioni e pregiudizi e che siano realmente inclusivi e senza barriere.

Strumenti

Per quanto riguarda il genere, bisogna attivare corsi e workshop interni per diffondere un modello di leadership più inclusivo (e non necessariamente maschile o femminile) creare strumenti specifici per monitorare la differenza salariale tra uomini e donne a parità di ruolo e performance. Uno di questi strumenti è il *Bilancio di Genere* (BdG), esso è un'analisi che consente la rilettura dei bilanci degli enti pubblici in una prospettiva di genere. Ciò significa tenere conto delle differenze tra uomini e donne all'interno di un determinato contesto socioculturale, assumendo che i due generi ricoprono ruoli e responsabilità diversi, e che quello femminile sopporta una condizione di svantaggio soprattutto in funzione dei molteplici ruoli soprattutto quelli di cura e quelli di moglie, madre e lavoratrice. È quindi necessario perequare le risorse in base al principio di pari op-

portunità per tutti i gli ambiti della vita. L'assenza di una prospettiva di genere, come ha mostrato ripetutamente l'economista indiano Amartya Sen, influisce sulla distribuzione delle risorse sia direttamente (ad es. nell'accesso all'istruzione o alle professioni meglio retribuite), sia indirettamente (ad es. sulla percezione del sé e sulla capacità delle donne di accedere a determinate risorse): è necessario quindi indirizzare la spesa pubblica a sostegno di interventi che permettano alle donne di sviluppare pienamente le proprie capacità in ambito familiare, professionale e sociale, senza essere costrette a scegliere un ruolo diverso da quello che preferiscono e a redigere un BdG che contribuisca alla costruzione di un'agenda politica consapevole di una diversa ripartizione delle risorse tra uomini e donne. Esso diviene uno strumento di rendicontazione e di riprogrammazione della spesa pubblica, in cui i capitoli di bilancio vengono riclassificati allo scopo di ristabilire le condizioni di uguaglianza delle opportunità, compensando le mancanze del sistema: le politiche pubbliche adottate a tutti i livelli politico-istituzionali, infatti, impattano diversamente su uomini e donne, che, come detto, rivestono ruoli diversi e sono portatori di esigenze differenti. Nello specifico, il BdG è utile per identificare tutte quelle dimensioni in cui sia possibile rilevare l'impegno delle amministrazioni per il miglioramento della qualità della vita della cittadinanza, al fine di valutare l'impatto di genere degli interventi adottati e da adottare. L'analisi di bilancio, e la conseguente

riclassificazione in ottica di genere dei centri di costo, obbliga l'ente a porre particolare attenzione alla promozione della prospettiva di genere, a indirizzare la spesa pubblica su politiche di bilancio che riducano le disuguaglianze tra uomo e donna, a elaborare indicatori utili a misurare gli obiettivi per una equa distribuzione delle risorse e la promozione delle pari opportunità. mobilità e tempi della città, tutela ambientale; cultura, sport e tempo libero, e le azioni attuate in tema di pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (servizi per infanzia e adolescenza, impianti scolastici e sportivi; servizi per anziani e «fasce deboli»). L'importanza e l'efficacia di tale strumento sono state riconosciute dalla comunità internazionale nella Quarta Conferenza delle Donne (Pechino 1995), nella "*Beijing Platform for Action*" infatti si afferma che il Bilancio di Genere rappresenta un'azione utile per la promozione ed attuazione del principio del gender mainstreaming (strategia che mira a cambiamenti culturali che coinvolgono tutte le componenti dei sistemi in quanto prevede che, prima che le decisioni siano prese, siano individuati i probabili impatti che queste possono avere sulle donne e sugli uomini). È quindi una strategia che mira alla qualità delle politiche e sposta l'attenzione dalle donne a tutte le componenti della società. L'Unione Europea ha recepito le indicazioni e la prospettiva della Conferenza di Pechino ed in particolare dal 2001, ha iniziato ad impegnarsi nella diffusione e promozione del Bilancio di Genere, inserendo tale

strumento in un più ampio quadro di iniziative per le pari opportunità. Nel 2003 è stata presentata al Parlamento Europeo, dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità, una relazione e una proposta di risoluzione in tema di Bilancio di Genere (“Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere”). Manca ancora il riconoscimento a livello nazionale, anche se in realtà alcuni primi passi sono stati fatti: nella direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni, presentata nel maggio 2007 dai Ministri Nicolais e Pollastrini all’articolo sei si esprime la necessità di redigere i bilanci di genere e si “auspica che diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni”.

Il BdG è uno strumento ancora scarsamente utilizzato, sia per la difficoltà di reperire indicatori adeguati sia per i costi di gestione.

Altro strumento importante è l’attivazione dei percorsi di *Reverse Mentoring*.

Il termine “*mentoring*” deriva dalla figura mitologica di Mentore, consigliere e amico di Ulisse che gli affida la formazione del figlio Telemaco al momento della sua partenza per Troia. Per secoli è stato efficacemente rappresentato dal rapporto tra maestro e apprendista. Negli anni novanta viene introdotto il termine “*reverse*”, assumendo una nuova e più complessa connotazione soprattutto in relazione ai mutati contesti sociali ed economici. Di cosa si tratta? Da una parte, le figure senior

trasferiscono le proprie competenze e l’esperienza maturata ai profili junior, permettendo loro un approccio più immediato e immersivo verso le informazioni. Di fatto diventano una vera e propria guida che, grazie al rapporto di fiducia e prossimità, supporta efficacemente l’orientamento e la crescita. I junior, dal canto loro, restituiscono competenze non solo in ambito digital o rispetto a nuove modalità di comunicazione, ma anche grazie a un approccio naturale alla diversità e a una visione globalizzata e fluida. Attraverso il *reverse mentoring*, si genera una sorta di “contratto psicologico”, che tramite la diffusione di esperienze e saperi, consolida le relazioni professionali e favorisce la condivisione dei valori, rivitalizzando l’intera organizzazione. I benefici del reverse mentoring possono essere sorprendenti: pensiamo all’impatto motivazionale su figure senior che hanno la doppia opportunità di valorizzare la loro esperienza e acquisire nuove competenze digitali dove magari si sentivano più deboli. Essere in prima linea nel trasferimento delle proprie competenze alle nuove leve significa rimettersi in gioco, consolidare il proprio ruolo e la propria *expertise* ottenendo anche maggiore visibilità. Dal punto di vista aziendale, questo scambio permette una maggiore integrazione e favorisce la diffusione “liquida” di conoscenza ed esperienza, attenuando il senso di competizione intergenerazionale. In un’ottica di apprendimento permanente, la metodologia del *reverse mentoring* diventerà sempre più centrale perché rappresenta un efficace stru-

mento interno per la riqualificazione individuale e dell'organizzazione.

L'azienda deve favorire un processo di "socializzazione organizzativa", ovvero intraprendere iniziative basate sia sulla spontanea contaminazione di esperienze, sia veri e propri progetti strutturati ed inseriti in un più ampio contesto formativo; le giornate dedicate ai figli e alle figlie dei dipendenti per informarli e formarli sull'approccio da avere con il mercato del lavoro; gli sportelli di consulenza psicologica gratuita per cercare supporto laddove necessario in una o più fasi delicate nell'arco della vita. Inoltre bisogna mettere in campo azioni per supportare i diritti dei lavoratori tra le persone LGBT che difficilmente scelgono di palesarsi per paura d'incorrere in giudizi da parte di colleghi e responsabili. È necessario creare community interne che organizzano eventi e promuovono la partecipazione; l'allineamento di tutti quelli che sono i diritti già riconosciuti alle coppie eterosessuali (anche in termini di genitorialità) per le coppie dello stesso sesso; corsi di formazione per la riscoperta di un linguaggio che non sia ostile ma inclusivo. Altra tematica molto importante tra le molteplici diversità cui è necessario porre attenzione è quella delle differenti abilità/disabilità.

Argomento importante da trattare ancor prima dell'inserimento, è quello delle modalità di accesso che le persone (qualsiasi tipo di) disabilità si troveranno innanzi quando vogliono entrare nel mercato del lavoro; attrezzare supporti tecnologici e digitali per mettere i/le dipendenti nella condi-

zione ottimale per esprimere il proprio talento e svolgere il lavoro al meglio; formazione per colleghi e colleghe che lavorano a stretto contatto con persone con disabilità, perché imparino a conoscere la patologia liberando dai pregiudizi il proprio approccio e per acquisire competenze adatte a relazionarsi al meglio, adottare strategie comunicative con collaboratori non udenti, autistici, ecc. Ricordiamo che le diversità non sono solo tre o quattro, le più in voga o le più dichiarate, ma sono tante e abitano ogni persona in forme molteplici, singolari e soggettive.

Obiettivi

Scopo del *Diversity Management* è proprio quello di sviluppare una gestione attenta a tutte le sfaccettature della persona, che vada valorizzata e messa nelle condizioni di lavorare in modo creativo, innovativo ed efficace. Ecco perché è estremamente necessario che le politiche di *Diversity Management* siano sempre accompagnate dalle azioni di vertice, che mirino ad accompagnare tali modelli con la rassicurazione che esse investiranno, e porteranno benefici, a tutti i componenti, e non ad una ristretta minoranza. L'idea di condivisione e riorganizzazione secondo criteri più collettivistici deve permeare profondamente le azioni perpetrate dal vertice, con la convinzione che, costituendo oggi una scelta sempre più obbligata per molte organizzazioni, il *Diversity Management* aprirà le

possibilità di dialogo dell'azienda verso i mutati scenari economici del nostro tempo. È auspicabile che, all'interno di queste politiche, trovi sempre maggiore e definitivo accoglimento la valorizzazione del mondo femminile riconoscendo, nella partecipazione delle donne al mondo produttivo, un segno inequivocabile di evoluzione sociale e risorsa imprescindibile di sviluppo economico. Quindi bisogna sostenere e attuare i tre processi da cui dipendono la formazione e la distribuzione e l'accumulazione della ricchezza: il cambiamento tecnologico; la relazione fra lavoro e impresa; il passaggio generazionale. Lo scopo è quello di disegnare una strategia complessiva per invertire radicalmente le tendenze attuali e restituire così potere e opportunità alle persone.

Minima bibliographica

- Abbado T, Lanzi D, Picchio A. (2004), *Gender Auditing in a Capability Approach*, Working paper n. 655, Università di Modena e Reggio Emilia, Reggio Emilia Sen A. «Le donne sparite e la disuguaglianza di genere».
- Badalassi G. (2010), *Introduzione al Bilancio di Genere in Italia*.
- Bobbio N. (1997), *L'Età dei Diritti*, Einaudi, Torino.
- Bolego G. (2009), *Le tutele sostanziali e processuali contro le discriminazioni*, in AA. VV, *Diversità culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni*, Franco Angeli, Milano.
- Centro di analisi delle politiche pubbliche dell'Università di Modena e Reggio Emilia, www.capp.unimo.it.
- Donà A. (2007), *Genere e Politiche globali. Introduzione alle Pari Opportunità*, B. Mondadori, Milano.

- Ferraro G. (2005), Gentile G., *Le eccezioni all'applicazione del principio di parità di trattamento*, in Fabeni S., Toniollo M.G. (a cura di), *La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale*, Ediesse Roma.
- Pizzoferrato A. (2005), *Le conseguenze del comportamento discriminatorio*, in *La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale*, ROMA, Ediesse, 110 ss.
- Sarraceno C. (ed.) (1996), *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, il Mulino, Bologna, 143 ss.
- Vingelli G. (2005), *Un'estranea fra noi. Bilanci di genere, movimento femminista e innovazione istituzionale*, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ).
- VISPO (Valutazione d'impatto strategico delle pari opportunità), www.retepariopportunita.it.

Giovanna Acampora

Presidente Comitato Unico di Garanzia C.N.R.
giovanna.acampora@cnr.it

Sezione 2

Esperienze

Fabio Corbisiero, Ilaria Marotta

*Diversity on the Job: buona prassi di inclusione lavorativa
nella città di Napoli*

Abstract

Molto spesso le caratteristiche più intime dell'identità personale – come orientamento sessuale e identità di genere – possono rappresentare la causa di potenziali azioni diseguali con effetti discriminatori nei confronti di persone non *mainstream*.

Questo contributo mette a tema l'intreccio tra processi organizzativi *DM-orientend* con le dimensioni dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, intese come fattori di potenziale esclusione e discriminazione nel mercato del lavoro.

Al tal fine, si vogliono presentare i risultati dell'analisi empirica del primo progetto nazionale di inserimento lavorativo delle persone omosessuali, "Diversity on the Job" (DJ), promosso dall'UNAR e implementato nel biennio 2014-2015 in una delle città delle Regioni di Obiettivo Convergenza: Napoli.

DJ è una politica *gender-oriented* la cui peculiarità è stata l'inclusione nel progetto dei soli soggetti appartenenti alla categoria Lgbt già vittime di discriminazione, tenendo fuori, quindi, tutte quelle persone che non hanno avuto la possibilità di certificare le vessazioni e gli episodi di mobbing subiti. Attraverso l'approccio della Social Network Analysis (SNA) la ricerca ricostruisce la messa in opera (fase progettuale, selezione dei partecipanti, applicazione aziendale, politiche e prassi organizzative, reti sociali) del progetto. L'analisi ha

rilevato che le organizzazioni napoletane che hanno partecipato all'iniziativa (si va da agenzie di pompe funebri ad associazioni e cooperative sociali) non solo hanno favorito l'inclusione lavorativa e sociale delle persone Lgbt ma hanno scommesso sulla differenza di genere e di orientamento sessuale come valore. Ha mostrato, inoltre, come il sistema di rete che si è venuto a creare, basato sulla cooperazione di tutti gli attori coinvolti, abbia rappresentato uno dei punti principali per la riuscita del progetto stesso.

Sometimes, the intimate features of the personal identity – such as sexual orientation and gender identity – may be the cause of potential discrimination for non-mainstream people. For this reason they marginalize themselves. This is true in the families, schools, sports context and also in the labour market.

This contribution focuses on the intertwining of DM-orientend organizational processes with the sexual orientation and gender identity as factors of potential exclusion and discrimination in the labour market.

For this reason, the aim is to present the results of an empirical analysis of the first national project -Diversity on the Job (DJ) – for the job placement of homosexual people. It's promoted by UNAR (National Anti-Racial Discrimination Office) and implemented in one of the cities of the Convergence Objective Regions: Naples, during the years 2014-2015.

DJ is a gender-oriented policy whose peculiarity is the inclusion in the project of Lgbt people already victims of discrimination. One characteristic is keeping out from the project all Lgbt victims that couldn't certificate the harassment experience and mobbing episodes.

Through the Social Network Analysis (SNA) approach, we can reconstruct the implementation of the project (project phase, selection of participants, corporate application, organizational policies and practices, social networks). The results reveal that the Neapolitan companies involved in the project (ranging from funeral homes to associations and social cooperatives) not only favoured the labour and social inclusion of LGBT people but

started to bet on the difference as a value in terms of gender and sexual orientation. The contribution also shows how the network system that was created through the project, based on the cooperation of all the actors involved, represents one of the main points for the success of the project itself.

Keywords

Genere e identità sessuali; Diversity Management; Politiche del lavoro; Analisi di rete

Gender and sexual identities; Diversity Management; Work policies; Social network analysis

Introduzione

L'importanza del lavoro a livello sociale e culturale, in Italia, è sancita dall'articolo primo della Costituzione, il quale dispone che il nostro Paese «è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro». Allo stesso modo l'articolo 3 demanda alla Repubblica la rimozione degli ostacoli che impediscono l'inserimento di tutti i lavoratori nel tessuto socio-economico-politico del nostro Paese. In accordo con tali principi, promuovere il lavoro come aspetto fondativo della vita di tutti i cittadini vuol dire riorganizzare politiche industriali e dinamiche di mercato, affinché venga perseguito l'obiettivo di rendere il mondo del lavoro inclusivo di tutte le *diversities* (Gusmano, Lorenzetti, 2014).

In effetti il mercato del lavoro contemporaneo, flessibilizzandosi, ha aperto opportunità, a diversa variabilità di competenze professionali e di tempo disponibile, più favorevoli a gruppi sociali fino al secolo scorso mantenuti ai margini. Il superamento del mercato del lavoro rigido si è rivelato carico di limiti, primo fra tutti l'estensione della precarietà per le giovani generazioni. Ma, al suo attivo ha il merito di aver allargato gli orizzonti lavorativi a quanti – normodotati, disabili o appartenenti all'umana eterogeneità – avevano acquisito, attraverso il diritto allo studio, competenze e conoscenze adeguate ad un normale inserimento nel mondo produttivo. Così, prima le donne acculturate, poi i disabili portatori di capacità tecniche e operative, infine gli immigrati più o meno istruiti hanno

varcato quella soglia del lavoro che, per un lungo tempo, era stata ostruita.

Esistono ancora ostacoli e resistenze palesi che non consentono di dare per scontato la consistenza di questa diversità, ma si sono formate aree consistenti di loro presenze in alcuni settori anche non professionalizzati – badantato, commercio ambulante o servizi di supporto alle attività di front-office – che mostrano una solidificazione delle diversità professionali.

Un altro fenomeno che ha aperto la strada alla convivenza delle diversità è stato il grande salto tecnologico che l'elettronica e l'informatica hanno provocato nell'organizzazione del lavoro, alleggerendo e “intelligente” il lavoro; per certi aspetti, anche quello poco qualificato, spostando dall'industria ai servizi l'asse prospettico della creazione del benessere. Nell'insieme hanno rotto antiche esclusioni di genere e di identità sessuale e reso il lavoro più caratterizzato dalla diversità.

In definitiva, la diffusione della tecnologia moderna è a favore della diffusione del meticcio professionale, della sua dilazione orizzontale e quindi riguardante tutti i settori produttivi. Ma anche della sua levitazione verticale, su tutta la scala delle responsabilità aziendali. La questione, dunque, è quella di rendere queste trasformazioni più consistenti e permanenti (Cocozza, 2012).

In tempi di crisi come quella che ha attanagliato l'Italia nell'ultimo decennio, prima con la crisi finanziaria degli anni Dieci (crack dei *subprime* e del mercato immobiliare) e poi con quella sanitaria

degli anni Venti (pandemia del Corona Virus), il Diversity Management (DM) offre tutte le potenzialità per (ri)qualificare il modo attraverso cui le aziende reagiranno alla crisi. Le crisi economiche e sociali degli anni Duemila, insieme all'innovazione tecnologica e alla riorganizzazione del lavoro in chiave sempre più efficientista e attenta alle economie di scala hanno giocato la loro parte nella riorganizzazione della produttività d'impresa. Ma, in un futuro non troppo remoto, sarà la "qualità" delle persone a tratteggiare l'uscita migliore dall'incubo del ritorno delle crisi. Di conseguenza, l'opportunità è quella di aumentare il valore da assegnare alla competenza professionale, a tutto vantaggio della diversità. A prevalere non potrà che essere la valutazione del merito, della capacità. La distinzione di genere non potrà che passare in secondo piano. Uomo o donna, bianco o nero saranno valutati per quello che sanno fare e che sanno essere. Soltanto così le squadre di comando, come quelle esecutive potranno rendere al meglio, fare la differenza rispetto ai propri competitori.

La vera sfida dell'impresa, quindi, nell'era post-industriale diventa la valorizzazione delle persone attraverso il potenziamento dei talenti e del patrimonio cognitivo (*competencies*), nonché attraverso l'attenzione alle differenze soggettive che si profilano nell'universo aziendale.

Tra queste differenze soggettive il nostro ragionamento si sofferma su quelle che connotano l'identità più intima del lavoratore e delle lavoratrici: l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

Benché, in tutto il mondo democratico, gli atteggiamenti e le normative sull'omosessualità siano radicalmente cambiate nella direzione di una minore ostilità e una maggiore inclusione sociale, vigono ancora resistenze e pregiudizi verso gli orientamenti sessuali non-standard (Rinaldi, 2012).

Il mondo del lavoro, come l'intera società, è ancora organizzato sull'eteronormatività e alle persone omosessuali si ripropone, con metodica frequenza, la necessità di gestire atteggiamenti, comportamenti e linguaggi ostili se non omofobi, valutando, di volta in volta, di lavoro in lavoro, di ambiente in ambiente di assumere una identità piuttosto che un'altra tale che l'ambito lavorativo si pone come «un trattamento iniquo e negativo di lavoratori o aspiranti tali, fondato su caratteristiche personali non rilevanti per lo svolgimento della performance lavorativa» Chung (2003: 33).

Qualche esempio. All'ingresso in un nuovo ambiente lavorativo le persone omosessuali, considerate in linea teorica eterosessuali, si trovano dinanzi al dilemma del *coming out*: se, a chi e quando eventualmente dichiarare la propria omosessualità. È comunque errato pensare che non siano presenti barriere già nell'accesso, basti considerare che tutti coloro che presentando il proprio curriculum dichiarano attività di formazione o lavoro in ambiti *gay-friendly*, inducono il datore di lavoro a ipotizzare un determinato orientamento sessuale. Inoltre, espressioni denigratorie e offensive ancora aleggiavano in molti ambienti; non stupisce che una parte delle buone prassi sulle questioni Lgbt si concentri

sulla “alfabetizzazione di genere”, a partire dal linguaggio.

La tendenza a classificare ogni persona omosessuale (per orientamento sessuale) come una persona appartenente più al genere opposto che al proprio (come accade alle persone transgender) è un bias ancora parecchio diffuso negli ambienti di lavoro (Corbisiero, 2013). Nel caso delle persone transessuali e transgender, poi, la situazione appare ancora più pesante se si pensa che per via della loro “visibilità” si trovano ad affrontare ostacoli che impediscono prima di tutto l’accesso all’interno del mondo lavorativo e successivamente lo svolgimento dello stesso in un clima positivo.

Il pregiudizio basato sull’identità di genere e, soprattutto sull’orientamento sessuale, trova dunque la propria diffusione nel fatto che la scelta di essere omosessuale o persona trans* sia una “opzione volontaria” e, dunque, è quasi implicito che la persona debba accettare di farsi carico delle conseguenze di tale scelta, ovvero di essere discriminata.

Alcune tra le ricerche internazionali più recenti sul tema confermano che l’atteggiamento discriminatorio trova ancora diffusione negli stessi Paesi democratici (Burns, Krehely, 2011; Rinaldi, 2013). Studi statunitensi evidenziano che dal 15 al 43% dei lavoratori omosessuali sono stati interessati da atteggiamenti o comportamenti omofobici lungo l’arco della propria vita lavorativa; secondo queste ricerche solo il 40% dei lavoratori e delle lavoratrici Lgbt denuncia esperienze di trattamento discriminatorio sul posto di lavoro, mentre il 22% degli

eterosessuali dichiara di sentirsi a disagio a lavorare con colleghe* omosessuali (Badgett *et al.*, 2007).

A livello europeo, poi, la situazione sembra essere non così diversa. Una indagine Eurobarometro del 2015 mostra alcuni punti critici relativi alla discriminazione delle persone Lgbt. Nei diversi Paesi dell’UE una persona intervistata su due si sente discriminata o molestata a causa del proprio orientamento sessuale; una su tre ha subito discriminazioni nell’accesso a beni o servizi; una su quattro è stata aggredita fisicamente; una su cinque è stata discriminata in materia di occupazione o impiego. Altre evidenze empiriche rilevano che lavoratrici e lavoratori omosessuali e trans* possono subire persino mobbing e licenziamento a causa del proprio orientamento sessuale.

In Italia il 40,3% delle persone omosessuali ha dichiarato di essere stata discriminata nella ricerca di un lavoro (29,5%) o sul posto di lavoro (22,1%), a fronte di percentuali più ridotte relative agli eterosessuali, rispettivamente pari a 14,2% e 12,7% (Istat, 2011). Secondo i dati di UNAR (2014), negli ultimi anni il 13% delle persone gay e lesbiche ha visto respinta la propria candidatura ad un colloquio di lavoro a causa del proprio orientamento sessuale e questa percentuale è salita vertiginosamente al 45% nel caso delle persone trans*. Inseriti nel più ampio contesto di crisi economica questi dati affrescano un quadro preoccupante che vede le persone Lgbt maggiormente esposte al rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Da questa premessa è più facile comprendere perché più di un quarto dei

lavoratori Lgbt (26,6%) decide di tenere celato il proprio orientamento sessuale, temendo un peggioramento della propria condizione lavorativa o addirittura un licenziamento.

A partire da queste considerazioni, il contributo mira a presentare alcuni risultati di una ricerca condotta tra il 2014 e il 2016 relativa alla implementazione del primo progetto nazionale di inserimento lavorativo delle persone Lgbt basato su una politica di DM: “*Diversity on the Job*” (DJ), promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri attraverso l’UNAR nelle quattro Regioni di Obiettivo Convergenza¹.

Il presupposto della ricerca è che molto del mutamento sociale in termini di inclusione delle diversità e della diffusione delle prassi di DM in Italia dipendano dagli orientamenti dello Stato in termini di tutela e advocacy delle diversità nelle organizzazioni del lavoro.

Il disegno della ricerca ruota quindi intorno a due quesiti che rimandano a due specifici livelli di analisi: il primo è quello più squisitamente gestionale, per cui “l’efficacia di una *policy DM-oriented* è funzione della configurazione dei legami tra i soggetti coinvolti?”. Il secondo livello è quello dei beneficiari di tali politiche, per cui “l’inserimento e la permanenza nel mercato del lavoro di soggetti discriminati, è riconducibile a chiare strutture relazionali?”.

Seguendo questa prospettiva, assumiamo quindi il progetto DJ come un set di nodi e legami che muovono lavoratrici, lavoratori, imprenditori e stakeholders fra posizioni sociali (Laumann e Pappi, 1976; Wellman e Berkowitz, 1988).

Tra teoria e politica della gestione delle differenze (arcobaleno)

I valori dell’inclusione e della non discriminazione rappresentano oggi due dimensioni rilevanti per la promozione dello sviluppo e della qualità del lavoro nel mondo del lavoro. Il DM tende a diventare un laboratorio sociologico e un’area di intervento fondamentale nelle imprese più innovative. La questione di genere e di orientamento sessuale interessa non solo le multinazionali, ma si sta affacciando anche nelle piccole e medie imprese, ancora lontane da fenomeni globalizzanti, in virtù soprattutto delle recenti rivendicazioni dei soggetti Lgbt anche in Italia e grazie alla più robusta presenza delle donne nel mercato del lavoro che “sostiene” la questione dell’orientamento sessuale affiancandola al genere. Se da un lato, dunque, alcune aziende continuano a replicare le vecchie e rigide politiche di gestione che suggeriscono un modello universale di management che continua a valutare le persone come meri “fattori di costo” altre

¹ Le regioni dell’Obiettivo Convergenza – per il periodo 2013-2017- in Italia erano: Campania, Calabria, Sicilia e Puglia. Fanno parte dell’Obiettivo Convergenza le regioni con un PIL pro capite inferiore al 75% della media comunitaria, al fine di accelerare lo sviluppo socio-economico e ottimizzare la crescita e l’occupazione di questi territori.

aziende, nel recepire l'essenza del cambiamento e la portata rivoluzionaria dei nuovi paradigmi teorici, condividono la reale necessità di implementare una politica di diversity, partendo dalla consapevolezza che le differenze esistenti tra le risorse umane sono funzionali al vantaggio competitivo.

Il DM è una strategia di politica aziendale che nasce in ambito organizzativo come progetto per creare una maggiore inclusione di tutti gli individui nelle relazioni sociali informali e nei programmi aziendali formali e che, solo recentemente, ha iniziato a toccare le questioni legate alle identità sessuali. La filosofia emergente nelle imprese è letta oggi dunque, non di rado, oltre la lente dei fattori strutturali e produttivi e declinata sempre più frequentemente in modalità filantropica. Ciò è avvenuto grazie sia alla femminilizzazione del mercato del lavoro sia alla sempre più diffusa attenzione e condivisione della problematica, direttamente e indirettamente, mediante le rivendicazioni della comunità Lgbt, per cui diverse organizzazioni in tutto il mondo hanno recepito l'essenza del cambiamento e la portata rivoluzionaria dei nuovi paradigmi aziendali ai fini dell'aumento della competitività dell'azienda. Il difficile problema della contemporaneità, frequentemente toccata da crisi socio-economiche e conflitti culturali, è pertanto quello di tenere insieme particolarità e universalità, località e globalità, evitando che le istanze di universalità si traducano in omologazione massificante, con la conseguente riduzione della varietà di forme di vita e di cultura, di linguaggi e identità,

con l'esclusione, ovvero, della possibilità di essere "non standard" e di pensare diversamente.

Più nel dettaglio, l'adozione di politiche tese al rispetto e alla valorizzazione delle diversità di genere e di orientamento sessuale trova spazio nella nostra società solo in anni recenti. In Europa, verso la metà degli anni Ottanta, le autorità municipali inglesi hanno iniziato ad occuparsi delle tematiche Lgbt in un momento di forte attenzione, da parte dei governi laburisti, verso il tema delle pari opportunità di genere e del multiculturalismo. L'obiettivo di questo primo periodo è stato, da un lato, cercare di rimuovere i presupposti eteronormativi da linee guida, politiche e procedure degli enti locali, al fine di ridurre le discriminazioni sia dirette che indirette; dall'altro, appoggiare lo sviluppo della comunità omosessuale attraverso politiche di welfare elevata inclusione sociale.

Questi sono gli anni in cui, contemporaneamente, movimentismo e associazionismo omosessuale iniziano a spostare il focus delle rivendicazioni dall'affermazione di un'identità sessuale non normata alla fruizione dei diritti individuali, in quanto persone.

A partire dagli anni Novanta del secolo scorso, le istituzioni iniziano invece ad appoggiare sempre di più le iniziative contro la violenza omofobica, che si declinano come preoccupazione per la "sicurezza", parola chiave delle politiche dell'inizio del XXI secolo e filtro attraverso il quale le tematiche arcobaleno iniziano ad entrare all'interno del mercato del lavoro europeo.

La questione Lgbt inizia ora ad essere introdotta timidamente nelle politiche aziendali e di sostegno sociale in Europa, perseguendo l'ideale di un lavoro dignitoso per tutti i lavoratori.

È soltanto a partire dagli anni Duemila, però, che il tema trova una sempre più diffusa approvazione e un diffuso riscontro: si punta infatti sull'erogazione di servizi di qualità in una logica competitiva, rispettando le specifiche caratteristiche dei "diversi" utenti.

Si possono misurare le differenze nel DM?

Come è stato affrontato nei paragrafi precedenti, l'origine del DM nelle organizzazioni può ricondursi, tra le varie cause, a mutamenti socio-economici, talvolta improvvisi e apocalittici come per la crisi del Corona Virus del 2020, che hanno inciso sugli approcci teorici di management all'interno del sistema aziendale.

Nello specifico esistono, tutta una serie di fattori strutturali che legittimano da parte dell'organizzazione, la scelta di intraprendere politiche di gestione delle diversità. Un primo aspetto, già peraltro anticipato, riguarda l'innalzamento qualitativo delle esigenze che i singoli individui mostrano nei confronti dell'universo lavorativo. Le risorse umane all'interno di un'organizzazione di lavoro, comprendono che il reale aumento della qualità della propria vita, è dato non dall'incentivo economico, ma dalla leva motivazionale e da una valorizzazione della mobilità pro-

fessionale. Cresce, in buona sostanza il numero delle persone che ha superato i livelli di bisogni primari e si muove verso bisogni di autorealizzazione.

Ma come si può quantificare la quantità di lavoratrici e lavoratori che, sottoposti a prassi di DM, riescono effettivamente ad autorealizzarsi negli ambienti di lavoro?

Ricorrere all'utilizzo di indicatori per descrivere questo fenomeno rappresenta un modo per descrivere l'efficacia del DM nei contesti aziendali e misurare la "qualità" della vita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiamo definito non standard.

Per le persone Lgbt i principali indicatori che vengono utilizzati per questo scopo sono:

- attuazione di politiche e regolamenti di non discriminazione basati sull'orientamento sessuale, l'identità di genere e l'espressione di genere;
- inclusione delle dimensioni dell'orientamento sessuale, identità ed espressione di genere nella formazione e nell'aggiornamento delle lavoratrici e dei lavoratori;
- parità nella distribuzione dei benefits aziendali, anche legati all'accesso al welfare;
- adeguata e rispettosa comunicazione nella pubblicità per la comunità Lgbt;
- prestazioni di assicurazione sanitaria transgender inclusive.

Si tratta di indicatori che aggregati in indici sintetici misurano attività e performances di aziende, gruppi di lavoro, società multinazionali in relazione alle politiche di DM rispetto alle persone Lgbt.

Il primo indice al quale possiamo fare riferimento è l'IBEI (*International Business Equality Index*), un indice di tipo algebrico (eventualmente ponderato sul tipo di azienda o sul numero di dipendenti). Attraverso la misurazione dell'impegno aziendale nei confronti della popolazione omosessuale, l'IBEI indaga il livello di presa in carico di tali questioni nelle politiche aziendali, ad esempio mediante la valutazione delle policies che vengono implementate nei confronti non solo dei propri dipendenti ma anche dei fornitori e consumatori Lgbt. Inoltre, è molto utile per le imprese stesse che svolgono attività a sostegno della diversità Lgbt, in quanto permette loro di rilevarne e valutarne l'efficacia nelle aree in cui operano, compresi gli ambienti più tetragoni a tali questioni. Il vantaggio che ne consegue è quello di poter comparare il grado di implementazione delle proprie politiche all'interno dei Paesi in cui l'azienda ha sede e di paragonarlo altresì con quello delle altre imprese simili per avere un'idea della propria situazione rispetto ai competitors (Marotta, 2017).

Per partecipare a questa misurazione le aziende devono, in primis, rispettare una serie di requisiti (avere più di diecimila dipendenti e sede in almeno tre Paesi, oppure essere presenti in più di 10 Paesi con almeno cinquemila lavoratori), registrarsi sul sito della IGLCC e rispondere ad un questionario. Alle risposte – valutate dall'*International Business Equality Index Committee* – viene assegnato un peso differente. Alle imprese che hanno implementato politiche di inclusione nei Paesi i cui

l'omosessualità è punibile con la legge, ad esempio, vengono assegnati dei punti extra. La somma dei punti attribuiti a ciascuna domanda del questionario può raggiungere un massimo di 100. In base a questi punteggi viene poi elaborata la graduatoria finale. A titolo di esempio, nel 2010 le 5 "Top corporations" sono state: IBM, Google, BT Group, Morgan Stanley e Cisco Systems. Le imprese che, in generale, hanno partecipato all'IBEI 2010 hanno ottenuto come beneficio la possibilità di esibire un brand, l'*Index Seal of Recognition*, con il quale poter contrassegnare la propria comunicazione e il materiale di marketing, attestando così la propria *leadership in global diversity*. Le organizzazioni che, invece, sono risultate tra le prime 5 in classifica (sia a livello globale che nell'ambito di una singola nazione) hanno potuto, invece, esibire l'*Index Top 5 Recognition Seal*, distinguendosi come una delle cinque imprese più Lgbt *friendly* al mondo o nel Paese di riferimento.

Il secondo indice che si prende in esame è il *Corporate Equality Index* (CEI). Avviato nel 2002, il CEI ha disegnato una mappa per individuare e mantenere i migliori luoghi di lavoro per lesbiche, gay, bisessuali e transgender, diventando il *premier benchmark* per le imprese che vogliono valutare il loro successo nelle dimensioni omosessuali. Quali sono i criteri di valutazione e di strutturazione del *ranking*? Innanzitutto, i datori di lavoro più capaci e di successo vengono identificati tramite le classifiche di *Fortune*, *American Lawyer* e *Forbes*. Inoltre, possono partecipare tutte le imprese, private, con

più di 500 dipendenti full time. I *ratings* diventano così funzionali alla *HRC Employer Search*, la banca dati gratuita e online della fondazione, e risorsa per la *Buying for Equality*, la guida agli acquisti basata sulle valutazioni del CEI, che mostra, divisi per settore merceologico, i *brand* analizzati con relativo punteggio. Le imprese che ottengono il punteggio di 100 nel report sono riconosciute come “*best places to work for Lgbt equality*”, sulla base di diverse aree di implementazione delle *policies*: 1. non discriminazione e formazione in tema di identità di genere e orientamento sessuale; 2. *benefits* per i partner conviventi; 3. comitati sulla diversità; 4. azioni di filantropia e solidarietà verso la comunità Lgbt. Per il 2010, la valutazione media delle imprese valutate è stata di 86 punti, contro 83 del 2009. In cima alla lista figurano nomi come IBM, GM, Chevron, Ford, Citigroup, Bank of America, AT&T, J.P. Morgan Chase & Co., HP, Cardinal Health, Delta Airlines e Goldman Sachs Group (tra le top 20 della lista Fortune).

Una buona politica governativa: il progetto “Diversity on the Job”

L'attuale impegno dell'Italia nel contrasto alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere è rappresentato dall'adesione al progetto sperimentale proposto dal Consiglio d'Europa per l'attuazione e l'implementazione della Raccomandazione del Comitato dei Ministri CM/

REC (2010). Tale impegno è stato formalizzato nelle Direttive del Ministro del lavoro e delle politiche sociali che assegnano all'UNAR, operante presso il Dipartimento per le pari opportunità, anche l'attuazione di obiettivi operativi rilevanti in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, e, in particolare, la definizione di una Strategia nazionale in collaborazione con il Consiglio d'Europa. L'obiettivo da raggiungere che insieme a tutti gli *stakeholder* maggiormente coinvolti in tale ambito è quello di contribuire alla attuazione di un piano di misure sul piano amministrativo, che, al di là di un quadro normativo incompleto, possa essere di supporto alle politiche nazionali e locali nella materia in questione e nel rispetto degli obblighi assunti a livello internazionale ed europeo.

Si tratta nello specifico di un piano di azioni integrate e multidisciplinari in grado di fornire una risposta dinamica e coordinata al contrasto delle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, in linea con il sistema di intervento proprio dell'UNAR, grazie a una governance sussidiaria e integrata per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di ogni forma di discriminazione. È da questo quadro che nasce il progetto “Diversity on the Job” (DJ), per l'inserimento lavorativo sia delle persone a rischio discriminazioni a causa dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere (Linea 1), sia delle comunità Sinti e Caminanti (Linea 2), attraverso un percorso di formazione e lavoro.

DJ è, più nello specifico, generato dal Ministero del Lavoro e gestito attraverso la società Italia Lavoro S.p.A. e l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) nel biennio 2014-2015, ed è stato rivolto alle quattro Regioni Obiettivo Convergenza: Campania, Calabria, Puglia e Sicilia.

In questo contesto verrà analizzata l'implementazione di DJ, soltanto per la Linea1, nella Regione Campania. Nella Tabella 1 vengono elencati i punti riassuntivi del progetto.

Tabella 1. Punti riassuntivi del progetto DJ

<i>Destinatari</i>	Soggetti discriminati in base all'orientamento sessuale e all'identità di genere
<i>Territorio di riferimento</i>	Calabria, Campania, Puglia e Sicilia
<i>Enti promotori</i>	Soggetti attuatori degli interventi ammessi al finanziamento pubblico
<i>Enti e Associazioni di settore</i>	Enti e associazioni di settore operanti senza fini di lucro, che abbiano come finalità prevalente la promozione dei diritti e delle parità di trattamento delle persone, a condizione che siano soggetti privati abilitati all'attivazione di percorsi di tirocinio, in qualità di enti promotori, ai sensi della normativa regionale di riferimento

Fonte: Italia Lavoro² (2014)

Nell'implementazione del progetto, le associazioni di settore hanno provveduto all'individuazione dei possibili destinatari dell'intervento – persone che, in ambito lavorativo, avevano subito discriminazioni a causa del loro orientamento sessuale o identità di genere – mediante la sottoscrizione di una dichiarazione, firmata da un rappresentante legale, la quale attestasse l'appartenenza del soggetto in questione a quella specifica categoria. Questa relazione è stata elaborata sia sulla base della documentazione presentata dal soggetto (attestazioni di soggetti pubblici, disoccupazione di lungo periodo, segnalazioni o denunce di episodi di discriminazione, autocertificazioni) che sulle informazioni fornite durante il colloquio.

Una volta selezionati i beneficiari, il soggetto promotore, insieme all'azienda ospitante, ha stabilito le modalità da rispettare e gli obiettivi e da raggiunti mediante lo svolgimento del tirocinio formativo. In fase applicativa, il progetto è diviso, essenzialmente, in due parti: la fase dell'orientamento al lavoro e la fase del tirocinio.

Durante la fase di orientamento, per ciascun beneficiario del progetto è stato infatti elaborato un PAI – Piano di Azione Individuale – in base alle esigenze e alle inclinazioni del singolo soggetto e al suo eventuale adattamento proattivo all'ambiente di lavoro. Successivamente, si è dato avvio al tirocinio formativo, della durata di 6 mesi (con l'eroga-

² L'art. 1, comma 595, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di bilancio per il 2017) ha disposto il cambio di denominazione di Italia Lavoro in ANPAL Servizi S.p.A.

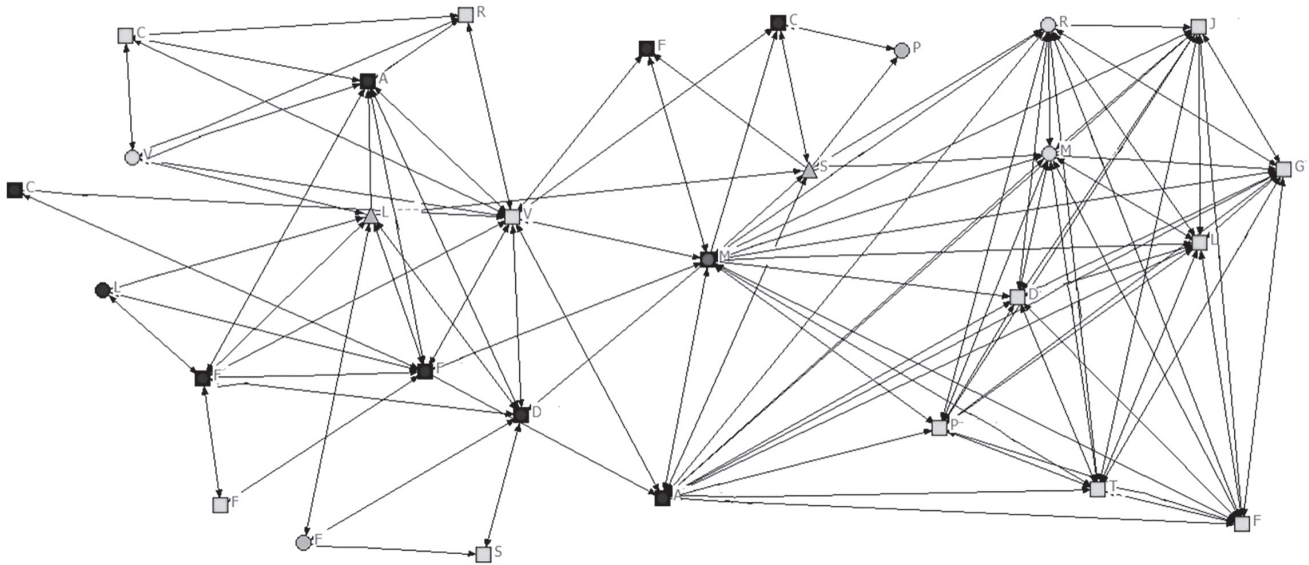


Figura 1. Rete dei tirocinanti, colleghi e tutor

zione di una indennità mensile) nelle diverse realtà lavorative selezionate dagli enti o associazioni di settore risultate idonee.

Il progetto DJ a Napoli: differenze tra dotazioni e attivazioni di reti locali

Nel paragrafo precedente è stato presentato il quadro organizzativo entro cui si innesta l'implementazione del progetto. L'analisi che proponiamo in questa parte di testo riguarda la realizzazione del progetto DJ a Napoli e mostra come la sua efficacia sia funzione della dotazione strutturale di parten-

za, intesa come capacità finanziaria e partnership, e delle costruzioni di reti sociali.

Riprendendo la metafora relazionale delle "cerchie sociali" (Simmel, 1908) possiamo argomentare che gli attori sociali (nodi di rete) si muovono tra spazi sociali generati dall'intersecazione dei diversi ambiti relazionali, in ognuno dei quali il soggetto gioca ruoli sociali differenziati e assume posizioni diverse. Si è scelto dunque di utilizzare per questo studio l'approccio teorico-metodologico della Social Network Analysis (SNA), che legge la realtà sociale a partire dall'insieme dei legami sociali nei quali gli attori sono o meno inseriti, legami che hanno conseguenze determinanti sui loro comportamenti.

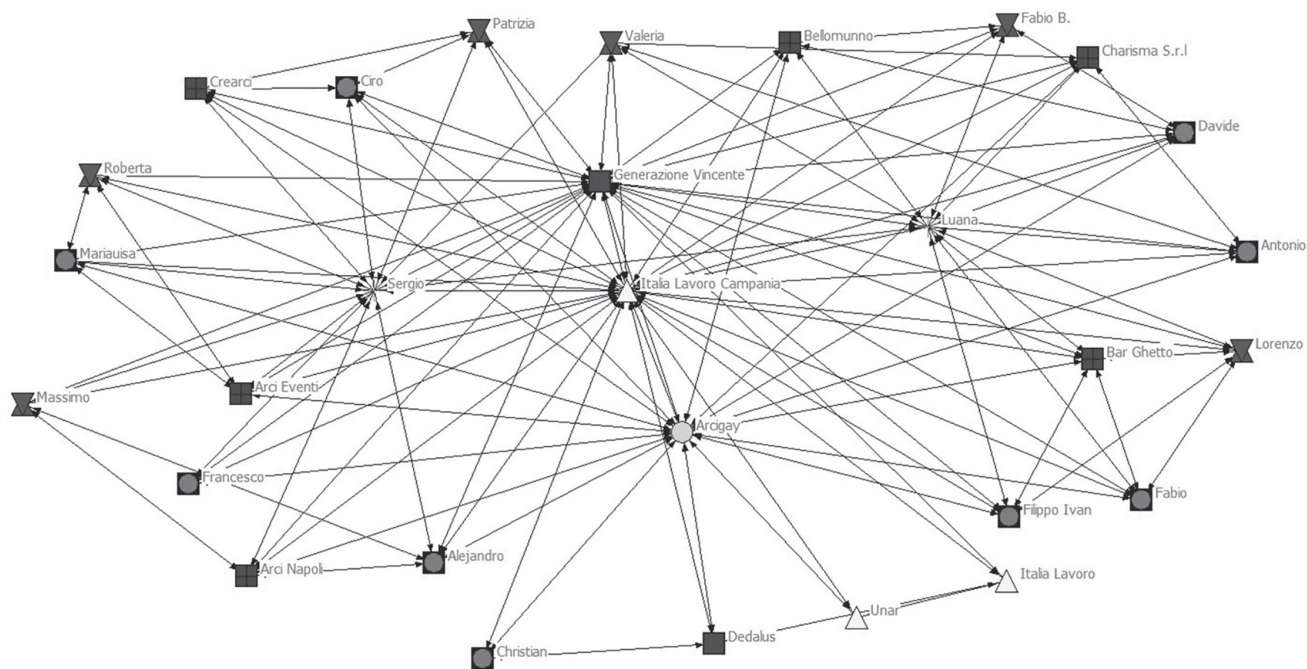


Figura 2. La rete del progetto

A partire da questa metafora, il principale obiettivo della nostra ricerca è, come anticipato, ricostruire l'implementazione del progetto, in termini di dotazione e attivazione delle risorse di rete, al fine di far emergere come la struttura dei legami di tutti i soggetti coinvolti possa rappresentare, da un lato, un valido strumento per raggiungere la riuscita (o meno) di tale azione di policy e, dall'altro, il mezzo per l'inclusione (in questo caso lavorativa) di soggetti discriminati.

Per perseguire tale fine sono state condotte in-

terviste semi-strutturate a tutti i soggetti – provenienti da diversi ambiti – al fine di rilevare sia i punti di forza e di debolezza del progetto, sia il dato relazionale.

Per prima cosa è stata ricostruita la rete dei tirocinanti, per far emergere dinamiche di inclusione/esclusione nell'ambito lavorativo. Ciascun tirocinante e ciascun tutor è stato interrogato rispetto alle sue interazioni, sia con i colleghi che con gli altri beneficiari del progetto, circa la loro frequentazione oltre all'orario lavorativo. In secondo luo-

go, è stata ricostruita la rete “totale” del progetto; partendo da un individuo focale, un rappresentante dell'Associazione Arcigay, sono stati individuati tutti i nodi della rete. A ciascuno è stata somministrata un'intervista, durante la quale si è indagato il livello di collaborazione con gli altri nodi individuati – intesa come scambio attivo di informazioni e risorse (materiali e immateriali) al fine di avviare e alimentare le attività progettuali – su una scala da 0 (nessuna collaborazione) a 3 (massima collaborazione).

La realizzazione del progetto nella città di Napoli ha coinvolto, più nello specifico oltre all'ente promotore (Generazione Vincente) e all'associazione di settore (Arcigay Antinoo Napoli), 7 tirocinanti (offerta di lavoro) e 5 aziende ospitanti (domanda di lavoro). I tirocinanti sono stati in maggioranza uomini (5 su 6) e l'età media 27 anni.

La rete in Fig. 1 è la rete dei tirocinanti, ed ha un'ampiezza di 29 nodi (oltre i tirocinanti troviamo i relativi colleghi e i tutor didattici dell'ente promotore). I legami tra i nodi sono definiti come le interazioni al di fuori dell'orario lavorativo. Come attributo è stato evidenziato l'orientamento sessuale (indicato colore dei diversi nodi, per cui il grigio chiaro è per un orientamento sessuale eterosessuale, il grigio scuro invece per un orientamento sessuale omosessuale), al fine di rilevare le creazioni di reti eterofile (o meno) rispetto a tale variabile.

Come vediamo la rete si presenta abbastanza

connessa, con la creazione di sottogruppi più coesi (riferiti alle singole realtà lavorative del progetto) e la presenza di attori ponte, i cosiddetti broker, capaci di connettere le diverse realtà aziendali. Se si considera che lo staff di tutte le aziende – tranne il proprietario del Bar Ghetto – è eterosessuale, possiamo sostenere che il progetto abbia dato la possibilità di creare delle relazioni sociali, e non solo lavorative, che trascendono la variabile orientamento sessuale e che quindi abbia generato un'apertura nei confronti delle *diversities*.

La rete che si presenta in Fig. 2, invece, è la rete totale del progetto, formata allo stesso modo da 29 nodi. La configurazione dei network di DJ si basa dunque, da un lato, sulla presenza di attori istituzionali (Ministero delle politiche sociali e del lavoro/UNAR), dell'ente strumentale Italia Lavoro S.p.A., di un'associazione di categoria Lgbt (Arcigay Antinoo), una società di consulenza “Generazione Vincente”, di sei organizzazioni aziendali che hanno ospitato i tirocini formativi dei beneficiari del progetto (“Crearci”, “Ghetto bar”, “Bellomunno”, “Archi Eventi”, “Archi Napoli”) e dall'altro, sulle interazioni dei lavoratori e operatori (broker), i quali si giocano un ruolo di centralità nella rete.

Anche questa rete appare coesa, in base al numero di legami attivati sulla collaborazione tra i diversi soggetti. Il calcolo di alcuni indici di centralità rivela la presenza di alcuni nodi importanti per la loro capacità di controllare lo scambio di informazioni o i flussi di risorse all'interno di una

rete (si fa riferimento all'indice di Betweenness³). Questi nodi sono: Italia Lavoro Campania, Generazione Vincente, Arcigay, e i due tutor didattici dell'ente promotore. Questi sono i nodi che all'interno della rete hanno una maggiore capacità di controllare lo scambio di informazioni e i flussi di risorse (Trobia, Milia, 2011) perché rappresentano gli attori indispensabili per l'implementazione di azioni di policy come DJ volta a combattere le discriminazioni.

Possiamo sostenere, dunque, che uno dei punti di forza del progetto è stato, dunque, il sistema di rete che si è venuto a creare, basato sulla cooperazione di tutti gli attori coinvolti, rappresentanti ambiti differenti ed egualmente importanti per la sua riuscita, a prescindere dei limiti relativi ai tempi e ad aspetti quali il monitoraggio che si è concretizzato in una procedura burocratica piuttosto che sociale.

Più specificamente l'analisi di rete mette in rilievo il ruolo, inedito, degli attori istituzionali nella promozione e realizzazione del progetto e lo schema relazionale rappresenta un supporto per le politiche di Rainbow DM in una città così complessa come Napoli. Per poter attuare in maniera efficace delle politiche di DM è necessario infatti il coinvol-

gimento delle parti datoriali. La rete costruita attraverso il progetto DJ ha permesso una assunzione di maggiore responsabilità da parte delle organizzazioni proprio per il continuo scambio di risorse e per la visibilità dovuta dalla reciprocità d'azione. Importante, inoltre, è stata anche la maggior integrazione dei lavoratori sul posto di lavoro grazie all'attività di tutoraggio che, come abbiamo visto, è attribuibile agli attori più centrali della rete. Le reti hanno posto in tutta evidenza la coesione del gruppo di lavoratori alimentata grazie all'affiliazione all'Arcigay Napoli. L'associazionismo urbano infatti, non solo rappresenta l'attore privilegiato nelle politiche antidiscriminatorie a livello territoriale, ma è uno mezzo per tutti quei lavoratori che hanno bisogno di aiuto e che hanno bisogno di condividere le proprie esperienze.

Osservazioni conclusive

In queste pagine abbiamo provato a verificare, in chiave relazionale, l'efficacia del primo progetto nazionale sull'inserimento delle persone omosessuali nel mercato del lavoro. Abbiamo descritto il progetto come una *best practice* basata su una idea

³ L'indice di centralità Betweenness si basa sul calcolo delle probabilità che il vertice ha di trovarsi sul percorso più breve che unisce coppie di altri vertici presenti nel reticolo. Un attore centrale, dunque, avrà la possibilità di controllare le informazioni che circolano all'interno del network. L'indice è stato calcolato attraverso il software per l'analisi delle reti sociali UCINET (Borgatti, Everett, Freeman, 2002). I risultati della nBetweenness sono: Italia Lavoro Campania (39.90), Generazione Vincente (21.34), Arcigay (12.69), e i due tutor didattici dell'ente promotore (4.10).

innovativa e creativa per l'Italia, in cui persone omosessuali hanno potuto sperimentare percorsi professionali di tipo formativo-lavorativo. Da questo punto di vista il dibattito internazionale ha mostrato che, quando i lavoratori e le lavoratrici Lgbt sono incluse in percorsi di Rainbow DM i benefici si riverberano sulle performance aziendali nel loro complesso.

Il progetto parte con l'obiettivo di favorire l'occupazione di una parte di lavoratori svantaggiati (omosessuali), rappresentando una punta di innovazione per le politiche di DM in un'area a forte svantaggio economico come la città di Napoli e dove il DM è ancora poco diffuso (Corbisiero, 2018). Tuttavia, la sua messa in opera trova dei limiti fin dal suo avvio. Tali limiti si concretizzano in una discriminazione diretta verso gli stessi omosessuali che non hanno avuto la possibilità di certificare gli episodi di discriminazione e mobbing subiti precedentemente. E dall'altro lato produce una discriminazione "inversa" nei confronti di tutti gli eterosessuali che subiscono episodi di vessazione e mobbing nel mondo del lavoro, ma a causa del loro orientamento sessuale, non hanno avuto la possibilità di accedere ad una possibilità come questa di formazione-lavoro.

Nonostante ciò viene riconosciuta l'importanza della progettazione e della sempre maggiore diffusione delle politiche di Rainbow DM in tutti gli ambiti lavorativi e non solo nelle multinazionali come prevalentemente si registra. Così come viene riconosciuta la necessità di mettere in atto pia-

ni strutturali di non-discriminazione e la necessità di avviare una cultura aziendale (e sociale) che sia aperta alle differenze. Qualsiasi esse siano.

Quali potrebbero essere, quindi, i benefici derivanti dalla diffusione delle politiche di Rainbow DM anche nel nostro Paese? In termini generali, gli impatti positivi si possono sviluppare su tre differenti livelli: a. a livello macro, ossia a livello di società e di sistema economico, ha un impatto positivo sulla creatività, sull'innovazione e sulla crescita economica. L'indice di creatività di Florida (2002) mostra come la presenza di un'ampia comunità Lgbt in contesti territoriali abbia una ricaduta positiva anche a livello economico; b. a livello meso, ossia a livello di singola azienda, ha un impatto positivo sulle prestazioni aziendali (in termini di valore dell'indice azionario, di fatturato, di quota di mercato, di risultato economico); c. a livello micro, ossia a livello di gruppo di lavoro e/o di singolo lavoratore o singola lavoratrice, riducendo il *minority stress* si crea una relazione positiva tra livello di *commitment* e soddisfazione lavorativa del personale Lgbt.

Minima bibliographica

- Badgett, M.V.L. et al. (2007), *Bias in the workplace: consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination*, The William Institute, UCLA, Los Angeles.
- Borgatti, S.P., Everett, M.G., Freeman, L.C. (2002), *Ucinet for Windows: Software for Social Network Analysis*, Analytic Technologies, Harvard.

- Burns, C., Krehely, J. (2011), *Gay and Transgender People Face High Rates of Workplace Discrimination and Harassment*, Center for American Progress. http://www.americanprogress.org/issues/2011/06/workplace_discrimination.html.
- Chung, Y.B., (2001), *Work Discrimination and Coping Strategies: Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay and Bisexual Clients*, «The Career Development Quarterly», 50, pp. 33-44.
- Cocozza, A. (2012), *Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane. Valorizzare le persone nelle imprese innovative e nelle pubbliche amministrazioni virtuose*, FrancoAngeli, Milano.
- Corbisiero, F. (2013), *Lavorare come un gay. L'orientamento sessuale nelle politiche aziendali di Diversity Management* in Rinaldi, C. (a cura di), *La violenza normalizzata. La vittimizzazione (in)visibile della popolazione LGBT in Italia*, Kaplan, Torino.
- Corbisiero, F. (2018), *L'inserimento lavorativo delle persone LGBT tra politiche di Diversity Management e buone prassi aziendali* in D'Onghia, M. e Recchia G.A., *Pregiudizi discriminazioni diritti. Orientamento sessuale e identità di genere nei luoghi di lavoro*, Cacucci editore, Bari.
- Eurobarometer (2009), *Discrimination in the EU in 2009*, European Commission.
- Florida, R. (2002), *The Rise of the Creative Class*, Basic Books, New York.
- Gusmano, B., Lorenzetti, A. (2014, a cura di), *Lavoro, orientamento sessuale e identità di genere*, Armando Editore, Roma.
- Istat, (2011), *La popolazione omosessuale nella società italiana*.
- Laumann, E., Pappi, F. (1976), *Networks of Collective Action: A Perspective on Community Influence Systems*, Academic Press, New York.
- Marotta, I. (2017), *Diversity on the job. Lavoro, omosessualità e reti*, PM edizioni, Roma.
- Rinaldi, C. (2012), *Alterazioni*, Mimesis edizioni, Milano.
- Rinaldi, C. (2013, a cura di), *La violenza normalizzata. Omofobie e transfobie negli scenari contemporanei*, Kaplan, Torino.
- Simmel, G. (1908), *Sociologia*, Edizioni di Comunità, Torino.
- Trobia, A., Milia V. (2011), *Social network analysis. Approcci, tecniche e nuove applicazioni*, Carocci, Roma.
- UNAR, (2014), *Strategia nazionale LGBT*, L.G. Soc. Coop, Roma.
- Wellman, B., Berkowitz, S. D. (1988, a cura di), *Structural analysis in the social sciences, Vol. 2. Social structures: A network approach*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Fabio Corbisiero**
Dipartimento di Scienze Sociali, Università degli Studi di Napoli Federico II
Coordinatore dell'Osservatorio LGBT
fabio.corbisiero@unina.it
- Ilaria Marotta**
Dipartimento di Scienze Sociali, Università degli Studi di Napoli Federico II
Componente dell'Osservatorio LGBT
ilaria.marotta@unina.it

Tullia Russo

L'inclusione LGBT+ nelle università italiane nel biennio 2018-2020: politiche e misurazione

Abstract

Questo paper espone i principali momenti che, nel biennio 2018-2020, hanno caratterizzato il percorso che ha condotto, da un lato, allo sviluppo di una rete di istituzioni e atenei italiani sempre più attenti all'inclusione delle minoranze sessuali nell'educazione terziaria e, dall'altro, alla realizzazione del primo indicatore di inclusione universitario LGBT+, sviluppato nel Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia.

Viene, inoltre, presentata la metodologia adottata nella realizzazione dell'indicatore, ossia la Fuzzy Logic (Zadeh, 1965) e gli importanti vantaggi che essa ha apportato. Viene, in seguito, mostrato il ranking ottenuto. Gli esiti dell'applicazione dell'indice alle università italiane sono coerenti con le informazioni raccolte durante la nostra ricerca. L'articolo termina con una descrizione del ranking e con una serie di implicazioni di policies, utili alla costruzione di ambienti educativi maggiormente accoglienti e inclusivi.

This paper shows the crucial moments which, between 2018 and 2020, characterised the path that led, from one hand, to

the growth of a network of Italian universities and institutions more and more caring about sexual minorities' inclusion in tertiary education and, from the other hand, to the development of the first LGBT+ university inclusion index, realized in the Department of Economic Marco Biagi of the University of Modena and Reggio Emilia.

Also noteworthy is the methodology applied in the development of the index, the Fuzzy Logic (Zadeh, 1965), and its benefits and advantages. The ranking is consequently displayed. The outcome of the index application to Italian universities is consistent with our knowledge of the Italian academic context. The paper concludes with a description of the ranking and with a series of policies implication, helpful to advance in the realization of more inclusive and welcoming educational environments.

Keywords

Indice di inclusione LGBT+; Università; Discriminazione delle minoranze sessuali

LGBT+ inclusion index; Italian Universities; Sexual Minorities' Discrimination

Introduzione

Nel 2018, con la realizzazione dello studio denominato *Universitrans*¹, abbiamo messo in luce i limiti del sistema universitario italiano riguardo all'inclusione delle persone trans. Con questa ricerca abbiamo evidenziato come la nostra educazione terziaria sia discriminante ed escludente nei confronti delle soggettività transgender e gender non-conforming. Nell'anno accademico 2017/2018, infatti, gli strumenti di autodeterminazione di genere (il c.d. doppio libretto e la c.d. carriera alias) erano presenti in meno della metà degli atenei, ossia in trentuno università su sessantasette, e non erano previste altre forme di tutela per le persone trans (Russo e Valerio, 2019).

Uno dei principali obiettivi dello studio è consistito nella realizzazione di un sito internet (www.universitrans.it) contenente la mappatura degli atenei pubblici italiani, con l'indicazione delle relative misure adottate ai fini dell'inclusione della popolazione trans. I dati riportati nel sito sono stati raccolti tramite la somministrazione di una survey rivolta ai Comitati Unici di

Garanzia (d'ora in poi C.U.G.) di sessantanove atenei nazionali, il cui tasso di risposta è stato del 97%.

Questo lavoro ci ha permesso di entrare in stretto contatto con tutte le università italiane, consentendo a molte di esse di dare il via ai lavori su un'introduzione e adeguamento degli strumenti di tutela rivolti a student* e personale trans, supportandole, quando necessario, nella comprensione della necessità di tali dispositivi, nonché nella concreta realizzazione delle delibere introduttive e delle modalità di gestione degli stessi.

Nel coadiuvare gli atenei in questo percorso abbiamo tenuto conto delle best practices nazionali, facendo inoltre riferimento al prezioso supporto fornitoci dagli esperti e dalle esperte che, già da tempo, vi lavoravano nei propri atenei².

Contestualmente prende piede in molte delle principali istituzioni accademiche nazionali un virtuoso dibattito circa l'inclusione di tutte le minoranze sessuali (e non solo di quella trans) negli ambienti universitari, mentre nell'Università di Modena e Reggio Emilia iniziano i lavori sulle modalità di misurazione della stessa attraverso la rea-

¹ *Universitrans* è un progetto ideato e realizzato nel 2018 dalla scrivente, che si è occupata delle relazioni con gli atenei, nonché della raccolta e analisi dei dati; da Antonia Caruso, attivista trans/femminista, responsabile delle relazioni con associazioni e student*; da Beatrice Starace, responsabile del sito web. Il progetto è stato finanziato dall'Osservatorio Nazionale sull'Identità di Genere (ONIG) e dal Movimento di Identità Trans (MIT).

² N.d.a. Tra chi ci ha fornito tale supporto, una particolare menzione va fatta nei confronti del Prof. Lorenzo Bernini, dell'Università degli Studi di Verona, del Prof. Paolo Valerio, dell'Università degli Studi di Napoli, e della Prof.ssa Anna Lorenzetti, dell'Università degli Studi di Bergamo.

lizzazione del primo indice di inclusione LGBT+ negli ambienti universitari.

Nella sezione che segue, sono elencati i principali momenti che hanno caratterizzato il percorso che ha condotto, da un lato, allo sviluppo di una rete di atenei ed istituzioni italiane sempre più attenti all'inclusione delle minoranze sessuali nell'educazione terziaria e, dall'altro, alla realizzazione del primo indicatore di inclusione universitario LGBT+, costruito dalla scrivente e dalle Professoressa Tindara Addabbo e Silvia Muzzioli, nel Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia.

Nella terza sezione è presentata la metodologia adottata nella realizzazione dell'indicatore e gli esiti della sua applicazione alle università italiane.

L'articolo termina con una descrizione del ranking ottenuto dall'applicazione dell'indicatore di inclusione LGBT+ e con una serie di implicazioni di policies, utili alla costruzione di ambienti educativi maggiormente accoglienti e inclusivi.

L'inclusione LGBT+ negli atenei italiani nel biennio 2018-2020

La narrazione circa l'inclusione delle minoranze sessuali negli atenei nazionali ha inizio nel 2003, quando l'Università degli Studi di Torino introduce il Doppio Libretto: si tratta di uno strumento cartaceo, valido esclusivamente nell'am-

biente accademico, che consente agli/alle student* in transizione di genere di poter motivare, in sede di identificazione, l'incongruenza tra il proprio aspetto esteriore e il sesso indicato sul proprio documento d'identità. Nel 2013, con la digitalizzazione amministrativa degli strumenti di gestione della didattica, è lo stesso Ateneo di Torino a introdurre, per primo, la Carriera Alias. Questo strumento appare immediatamente più includente poiché non obbliga l'individuo che ne ha fatta richiesta a dover presentare un documento cartaceo che giustifichi la propria espressione di genere non conforme al sesso indicato sul documento. La Carriera Alias attribuisce alla persona una nuova identità digitale, un nuovo badge e un nuovo indirizzo email, riportanti il sesso e il nome di elezione. È tuttavia strettamente vincolata all'aver intrapreso un percorso ufficiale di transizione di genere, poiché per ottenerla (come per il doppio libretto) è necessario presentare una documentazione che attesti l'inizio della transizione (es. perizia psichiatrica). Inoltre, nei sistemi di gestione informatizzata della didattica (come ESSE3, gestito da CINECA e adottato dalla maggior parte delle università italiane) non è prevista la gestione "alias": tale assenza costringe gli amministrativi ad adottare modalità di gestione improvvisate, talvolta cartacee, e non sempre adatte alla riservatezza delle informazioni dei/delle richiedenti.

Dal 2003 al 2018 è stato intrapreso un percorso, dettagliatamente descritto in Russo e Valerio, 2019, che ha portato al compimento di importanti passi

in avanti nel processo di inclusione delle soggettività trans nel mondo dell'università.

Il motivo per cui la comunità accademica si è inizialmente concentrata principalmente sulla popolazione transgender e gender non-conforming sta nella forte discriminazione da questa subita. L'indice Trans Murder Monitoring pone, nel 2020, l'Italia al primo posto tra i Paesi europei per numero di vittime per transfobia³ e i risultati dello studio sulla discriminazione nei confronti della popolazione LGBTI svolta dalla Fundamental Rights Agency (FRA, 2015) dimostrano che la popolazione trans subisce violenza e molestie a un livello molto più intenso rispetto a quelle subite da lesbiche, gay o bisessuali, sia negli ambienti familiari, che educativi, che lavorativi. A testimonianza della forte misinformation e del grave pregiudizio che esiste nei confronti di questa categoria, nel 2019, il 46% della popolazione italiana dichiara che preferirebbe che i propri figli non avessero una relazione con una persona trans (Eurobarometro, 2019).

Tuttavia, le soggettività LGB non sono esenti da discriminazioni ed esclusione: lo dimostra una recente indagine dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, denominata "Society at Glance", che evidenzia come l'Italia sia enormemente indietro, rispetto alla media OCSE, nell'accettazione di tutte le minoranze sessuali, at-

tribuendo ai cittadini italiani un punteggio di livello 3 nella scala di accettazione che va da 1 a 10 punti (OCSE, 2019).

In questa sezione tratteremo gli accadimenti del biennio 2018-2020, caratterizzati da una ulteriore accelerazione dell'inclusione (non solo trans) negli ambienti accademici.

In seguito alla realizzazione del progetto Universitrans, infatti, un virtuoso processo di responsabilizzazione ha coinvolto molti atenei e diverse istituzioni.

Il 12 ottobre del 2018, a pochi mesi dalla conferenza stampa che ha lanciato il progetto presso il Comune di Bologna, il Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari (CNSU), su proposta della Rete Link e di Universitrans, invia all'Onorevole Marco Bussetti (Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca) una mozione concernente la carriera alias negli atenei.

Con questo documento si richiedono "la produzione e diffusione di linee guida concernenti la possibilità dell'attivazione di una Carriera Alias e di informare tutti gli Atenei dell'esistenza di questo strumento a favore degli studenti, delle studentesse e di tutto il personale universitario in percorso di transizione di genere"⁴.

Nel frattempo, il forte coinvolgimento della comunità studentesca e associativa LGBT+ nel pro-

³ Ricerca consultabile al link: <https://transrespect.org/en/map/trans-murder-monitoring/>.

⁴ Documento consultabile al link: http://www.cnsu.miur.it/argomenti/documentazione/mozioni/2018/mo_2018_10_12_003.aspx.

getto Universitrans, che ha portato ad una rapida diffusione della mappatura degli atenei, suscita l'interesse dell'Agenzia Nazionale di Valutazione dell'Università e della Ricerca (ANVUR) che, nel Rapporto sullo Stato del Sistema Universitario e della Ricerca pubblicato nel novembre 2018, introduce un box su "La tutela delle soggettività in transizione di genere negli atenei italiani" (Russo, 2018: 258-259), facendo specifico riferimento al progetto Universitrans.

Per la prima volta dal 2013, l'ANVUR annovera il livello d'inclusione delle persone trans nell'ambiente accademico tra i potenziali criteri valutativi dell'educazione terziaria, argomento che viene rubricato nella sezione riguardante il Diritto allo Studio.

Sempre nel novembre 2018, il Consiglio Universitario Nazionale (CUN) riceve, presso la propria sede nella città di Roma, una delegazione di Universitrans per discutere delle azioni necessarie a una più ampia e concreta inclusione delle soggettività trans nell'ambiente accademico. Il 5 dicembre, con una lettera firmata dalla Presidente Carla Barbati e inviata al Presidente della CRUI, il Professor Gaetano Manfredi, il CUN richiama l'attenzione verso:

- l'introduzione della carriera alias in tutti gli atenei pubblici italiani, sia per student* sia per personale docente e ATA, dietro presentazione di un'autocertificazione con la quale si dichiara di

averne bisogno per il proprio benessere psico-fisico. In tal modo si sarebbe estesa l'adozione dello strumento anche a chi non intendeva avviare un percorso ufficiale di transizione di genere;

- l'introduzione di una sezione apposita relativa alla carriera ALIAS⁵ in ESSE3, da parte di CINECA, e nei sistemi di gestione informatica del personale e della didattica privati degli atenei che non utilizzano ESSE3, supportando istituzionalmente un'istanza da tempo mossa dalla comunità studentesca e associativa LGBT+.

Nello stesso mese CINECA rilascia il tanto atteso aggiornamento del software di gestione della didattica "ESSE3", consentendo di gestire telematicamente la carriera alias degli/delle student* e limitando l'accesso a tale informazione solamente al personale amministrativo referente. Si tratta di una feature rilasciata "a standard", il che vuol dire che è immediatamente a disposizione per tutti i 71 atenei utilizzatori di ESSE3, comprese le Scuole di Specializzazione, le Università per Stranieri, le Libere Università e le Università Telematiche⁶.

Contestualmente, il Coordinamento Organizzativo delle Segreterie Studenti delle Università Italiane (UniSTUD) divulga le informazioni necessarie all'utilizzo del nuovo sistema a tutte le segreterie universitarie.

Grazie alla legittimazione della carriera alias, sia

⁵ Documento consultabile al link: <https://www.cun.it/comunicazione/informacun/sessione/240/informacun-240>.

⁶ Informazione rilasciata via email dal Dott. Fabio Arcella, di Cineca, in data 14 marzo 2019.

dal punto di vista burocratico che della gestione amministrativa, si arriva a un momento di grande svolta per l'inclusione delle persone trans negli ambienti accademici. Nonostante l'invito del CUN non sia accolto dagli atenei che adottano sistemi privati di gestione della didattica e nonostante il fatto che non tutte e 71 le università utilizzatrici di ESSE3 promuovono la carriera alias né, di fatto, la utilizzano, questo aggiornamento consente una maggiore riservatezza dei dati "alias", accessibili da quel momento solamente al personale di riferimento.

Nel gennaio del 2019 si realizza il convegno denominato "Le Discriminazioni Fondante sull'Orientamento Sessuale e sull'Identità di Genere", grazie alla collaborazione tra le ricercatrici e le attiviste di Universitrans, la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università e il C.U.G. dell'Università degli Studi di Pisa.

In seno a questo meeting nazionale sull'inclusione LGBT+ nell'ambiente universitario, si realizza il "Tavolo di Lavoro sulle Carriere Alias", moderato dalla scrivente e da Beatrice Starace, da cui scaturiscono due documenti di fondamentale importanza:

- le Raccomandazioni relative alle misure da adottare ai fini di una migliore inclusione delle minoranze sessuali;

- la prima versione condivisa del c.d. Accordo di Riservatezza, da stipulare, tra ateneo e persona richiedente, al fine di ottenere la carriera alias, il cui testo integrale è leggibile in Russo e Valerio, 2018: 107-111.

Fino a quel momento, le università che avevano previsto la possibilità di accedere alla carriera alias avevano realizzato autonomamente un proprio documento di richiesta, generalmente scaricabile online e presentabile, imprescindibilmente, con allegata documentazione attestante l'inizio della transizione di genere⁷.

L'innovazione insita in questo nuovo accordo sta in due punti chiave: da un lato esso è costruito a un tavolo di lavoro condiviso, cui hanno partecipato esperti/e, ricercatori/rici, studenti/e, personale tecnico-amministrativo, docenti, rappresentanti di istituzioni e persone interessate a vario titolo; dall'altro lato, esso permette a chiunque, in ragione del proprio benessere psicofisico e sulla base del principio di autodeterminazione di genere, di richiedere l'accesso alla carriera alias.

La principale rivoluzione rispetto al passato risiede, dunque, nella possibilità di accesso allo strumento senza aver necessariamente intrapreso un percorso ufficiale di transizione di genere e, pertan-

⁷ Le Università degli Studi di Verona e di Perugia consentivano già l'accesso alla carriera alias senza la necessità di presentare alcuna documentazione attestante l'inizio della transizione di genere. Questo accadeva poiché i referenti della carriera alias dei due atenei, rispettivamente i Professori Lorenzo Bernini ed Emidio Albertini, acconsentivano a tale accordo tacitamente, a riprova di quanto il sistema universitario nazionale potesse, da un lato, fornirsi di pratiche inclusive autonomamente e, dall'altro, di quanto escludente fosse nella maggior parte dei casi.

to, senza dover presentare all'ufficio universitario competente alcuna certificazione clinico-sanitaria (come promosso dal CUN con la lettera del 5 dicembre 2018), nonché nella possibilità di accedervi estesa al personale tecnico amministrativo e bibliotecario, docente e ricercatore, e a chiunque operi e studi in ateneo, anche a tempo determinato.

In seguito al Convegno di Pisa, la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità invia al Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, al Presidente dell'ANVUR, ai Magnifici Rettori e alle Magnifiche Rettrici delle Università Italiane e ad altri rappresentanti delle principali istituzioni accademiche nazionali, una mozione approvata in occasione del Convegno stesso e fondata sulle Raccomandazioni stilate al tavolo di lavoro, in cui si chiede di:

- integrare, nelle dimensioni della ricerca e della didattica, contenuti che facciano riferimento alle questioni relative all'identità di genere e all'orientamento sessuale;
- realizzare percorsi formativi destinati a personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo, al fine di una necessaria disseminazione culturale, che possa stimolare l'adozione di buone pratiche, la capacità di individuare procedure semplificate, migliorare gli aspetti di comunicazione e informazione, ecc.;
- valorizzare il contributo della componente studentesca per una progettazione partecipata per le iniziative di cui ai punti precedenti;
- estendere l'adozione della carriera alias (stru-

mento informatizzato) in tutti gli Atenei, anche presso le sedi che in precedenza hanno adottato il doppio libretto (strumento cartaceo);

- favorire il superamento della richiesta di certificazione di disforia di genere per l'ottenimento della carriera alias, introducendo strumenti alternativi, quali l'accordo di riservatezza;
- estendere tali tutele anche al personale docente, ricercatore, amministrativo e tecnico, dottorandi/e, titolari di assegno di ricerca, altro;
- mettere a disposizione informazioni puntuali e facilmente accessibili (opuscoli, web, ecc.);
- introdurre bagni senza distinzione di genere (almeno uno per edificio) e cestini anche nei bagni destinati agli uomini, al fine di evitare situazioni di disagio.

È la prima volta che la popolazione accademica, riunitasi sotto l'effigie della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università, si rivolge ai massimi rappresentanti delle istituzioni accademiche chiedendo una regolamentazione delle pratiche di inclusione delle minoranze sessuali negli ambienti universitari, al fine di un adeguamento da parte di tutti gli atenei a un livello di tutela minimo garantito.

Il 14 maggio del 2019, con Decreto Rettorale n. 201, l'Università degli Studi della Basilicata è il primo ateneo ad adottare l'Accordo di Riservatezza in tutte le sue parti, seguito, nei mesi successivi, dagli atenei di Verona, Camerino e Pisa.

Nel mese di maggio del 2019, a un anno dalla realizzazione del progetto *Universitrans*, nessun ateneo

adotta più il doppio libretto, le università che permettono l'accesso alla carriera alias agli/alle student* sono diventate quarantacinque (di cui solo le quattro appena citate lo consentono attraverso la stipulazione del c.d. Accordo di Riservatezza) mentre resta ancora molto ampio il divario numerico tra queste e quelle che ne prevedono l'applicazione anche al personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo.

Nello stesso mese, forte dei grandi traguardi raggiunti, il team di ricerca composto dalla scrivente, dalla Prof.ssa Tindara Addabbo e dalla Prof.ssa Silvia Muzzioli, inizia l'elaborazione dei dati ottenuti da 58 atenei pubblici nazionali sull'inclusione LGBT+, di cui tratta dettagliatamente la sezione che segue.

Il primo indicatore di inclusione universitaria LGBT+

Quando, nel mese di febbraio del 2019, abbiamo dato avvio ai lavori sullo sviluppo della survey correlata all'indice di inclusione LGBT+ universitaria, ci siamo interrogate su quale fosse il nostro target di riferimento. La comunità delle minoranze sessuali è molto vasta e ognuna di esse è portatrice di istanze ben precise. Nel nostro lavoro abbiamo voluto includere sia le persone LGB (lesbiche, gay e bisessuali) che le persone T (transgender). Tuttavia ci appariva limitante ridurre il primo studio sull'in-

clusione delle minoranze sessuali nell'educazione terziaria solo a coloro che si identificano con una di queste quattro sigle. Per tale ragione abbiamo deciso di adottare il simbolo "+" con l'intento di comprendere anche gli individui queer, questioning, intersessuali, asessuali, alleat*, pansessuali, agender, gender queer, bigender, gender variant, pangender e two spirits, in linea con il pensiero più comunemente condiviso tra le associazioni LGBT+ con le quali abbiamo dialogato nel corso della nostra indagine. Questa scelta è stata presa nella consapevolezza che non tutte le categorie avrebbero potuto sentirsi ugualmente rappresentate dal nostro indicatore e che, nelle sue versioni successive, avremmo lavorato duramente al fine di migliorare la sua estendibilità.

Metodologia e applicazione dell'indicatore

La prima fase del nostro lavoro è consistita nella definizione della survey, che avremmo in seguito inviato via mail ai e alle presidenti dei Comitati Unici di Garanzia (C.U.G.) di 58 atenei pubblici, (ottenendo un tasso di risposta del 100%). Nella realizzazione del questionario abbiamo lavorato su due fronti: da un lato abbiamo analizzato le metodologie di sviluppo e costruzione di indicatori già esistenti che, in altri Paesi, misurassero i livelli di inclusione LGBT+ degli ambienti educativi⁸; dall'altro abbiamo richiesto a sei associazioni studentesche LGBT+, ap-

⁸ Tra i principali indicatori nei quali ci siamo imbattute, uno dei più strutturati e dei più noti è il Campus Pride Index

partenenti a sei diversi atenei italiani, di collaborare con noi nella scelta degli *items* e nella realizzazione del sistema dell'indicatore.

Ogni quesito presente nella survey si riferiva all'a.a. 2018/2019 e gli indicatori sono stati suddivisi in due macro-dimensioni: una che concerne il *Contesto Accademico* (colonna 5, Tabella 1) nella sua interezza, e dunque:

- la formazione e l'educazione circa le tematiche di genere rivolte al personale e a student*;
- il coinvolgimento dell'ateneo e del C.U.G. in attività e progetti anti-sessisti;
- i servizi offerti dall'ateneo (bagni all-gender, servizi di counseling, rivolti alla popolazione LGBT+; servizio di crime-report specifico per questioni omotransfobiche);
- una seconda macro-dimensione, invece, è relativa alle *Carriere Alias* (Colonna 8, Tabella 1) rivolte a student* e al personale, con una particolare attenzione alla modalità di richiesta dello strumento e all'adeguatezza e alla rintracciabilità delle comunicazioni offerte dall'ateneo sulla fruizione dello strumento (Russo, in press).

Uno dei principali punti di forza dell'indicatore di inclusione LGBT+ universitario realizzato sta nella tecnica adottata: abbiamo, infatti, scelto di usare la Fuzzy Logic (Zadeh, 1965) che ci ha permesso di costruire un sistema esperto di faci-

le interpretazione, anche e soprattutto per coloro che non sono avvezzi alle tecniche econometriche. Nello specifico, questa tecnica consente di attribuire ad ogni input un valore terminologico, e non numerico, attraverso l'adozione di variabili linguistiche. Nel nostro sistema, tutti gli input sono descritti da tre variabili linguistiche che identificano in "basso", "medio" o "alto" il livello di inclusione di una data attività o di un dato servizio (ad eccezione degli items sulla presenza dei bagni all-gender e di un sistema di crime-report specifico per i reati omotransfobici, che hanno una variabile terminologica dicotomica che li identifica in strumenti "presenti" o "non presenti"). Inoltre, questa tecnica consente di ottenere un punteggio da 0 a 100 per ogni dimensione analizzata, e non solo un ranking finale. Tale caratteristica permette agli atenei di conoscere quali siano i loro punti di forza e quali i punti di debolezza, sezione per sezione, così da poter apportare migliorie e modifiche specifiche, approfittando dell'elenco delle best practices rintracciabile nel nostro studio (Russo et al., manuscript in preparation). Infine, la Fuzzy Logic ci ha permesso di attribuire un c.d. degree of membership (ossia, un peso) ad ogni input, in modo che ogni dimensione contribuisse all'indicatore finale in modo diverso e proporzionato al suo concreto impatto sul livello di inclusione

statunitense (Garvey et al., 2015). Esso è anche l'indicatore che misura il livello di inclusione LGBT+ nell'ambiente educativo più utilizzato sino ad oggi: prevede che i campus e le università auto-compilino il questionario realizzato e fornito online, al fine di essere inseriti nel ranking.

Tabella 1. Indice di Inclusione Universitario LGBT+ – Ranking 2018/2019.

Universities	Education and Employees' Training	Involvement and Collaboration	Services	Context Index	Students Alias Career and Access Criteria	Employees Alias Career	Alias Carees Inclusivity Index	LGBT_index
Verona	58.33	56.25	75.00	60.00	100.00	100.00	100.00	70.00
Basilicata	18.75	83.33	75.00	54.17	100.00	100.00	100.00	65.62
Napoli Federico II	100.00	50.00	25.00	66.67	39.81	30.00	32.24	55.00
Torino	75.00	70.00	50.00	70.83	50.00	0.00	33.33	53.12
Pisa	57.14	75.00	75.00	61.90	45.76	0.00	30.51	52.39
Padova	18.75	91.67	50.00	56.67	50.00	0.00	33.33	50.00
Calabria	75.00	71.87	75.00	73.33	0.00	0.00	0.00	50.00
Salento	25.00	100.00	50.00	66.67	0.00	0.00	0.00	50.00
Perugia	41.67	83.33	0.00	50.00	63.18	0.00	42.12	47.92
Bologna	68.75	45.83	75.00	58.33	45.76	0.00	30.51	47.88
Trento	42.85	71.87	50.00	53.33	45.76	0.00	30.51	47.72
Bergamo	58.33	32.14	75.00	50.00	50.00	0.00	33.33	46.88
Camerino	16.67	54.17	50.00	38.10	50.00	75.00	66.67	46.88
Milano Bicocca	58.33	30.00	50.00	45.24	45.76	30.00	37.46	46.43
Ferrara	31.25	54.17	50.00	45.24	50.00	43.75	45.83	46.43
Roma La Sapienza	18.75	45.83	75.00	41.67	45.76	0.00	30.51	43.75
Modena e Reggio Em	18.75	45.83	75.00	41.67	50.00	0.00	33.33	43.75
Venezia IUAV	25.00	45.83	0.00	26.67	93.38	56.25	78.10	43.75
Bari	41.67	67.86	50.00	54.76	39.81	0.00	26.54	43.22
Cagliari	16.67	66.67	75.00	45.83	39.14	0.00	26.09	42.13
Pol. Milano	18.75	65.00	75.00	45.83	39.14	0.00	26.09	42.13
Salerno	42.85	71.87	16.67	50.00	39.14	0.00	26.09	42.01
Brescia	29.17	45.83	75.00	45.24	39.81	0.00	26.54	42.01
Pol. Torino	0.00	71.87	50.00	41.67	39.81	30.00	32.24	42.01
Siena	31.25	33.33	25.00	37.50	50.00	0.00	33.33	40.62
Udine	18.75	32.14	75.00	38.10	45.76	0.00	30.51	39.78
Pavia	16.67	54.17	50.00	38.10	39.14	0.00	26.09	36.87
Urbino Carlo Bo	18.75	28.12	75.00	38.10	39.81	0.00	26.54	36.77

Universities	Education and Employees' Training	Involvement and Collaboration	Services	Context Index	Students Alias Career and Access Criteria	Employees Alias Career	Alias Carees Inclusivity Index	LGBT_index
Trieste	18.75	45.83	50.00	36.11	39.14	32.14	33.22	36.37
Firenze	16.67	60.00	16.67	36.11	39.14	0.00	26.09	35.19
Palermo	42.85	28.12	16.67	33.33	39.81	0.00	26.54	34.95
Venezia Cà Foscari	25.00	16.67	50.00	27.78	50.00	0.00	33.33	33.33
Insubria	0.00	45.83	16.67	25.00	45.76	37.50	41.67	31.25
Milano	18.75	43.75	50.00	29.17	39.14	32.14	33.22	29.79
Parma	29.17	16.67	50.00	25.00	39.14	0.00	26.09	29.51
Pol. Bari	0.00	33.33	50.00	22.22	39.81	30.00	32.24	29.51
Roma 2 Tor Vergata	0.00	16.67	75.00	27.78	39.81	0.00	26.54	29.11
Genova	18.75	28.12	50.00	25.00	39.81	0.00	26.54	28.70
Chieti e Pescara	31.25	35.00	50.00	37.50	0.00	0.00	0.00	28.12
Napoli L'Orientale	18.75	16.67	50.00	23.33	39.81	0.00	26.54	28.09
Sassari	0.00	33.33	50.00	22.22	39.81	0.00	26.54	26.15
Macerata	16.67	30.00	16.67	18.75	39.81	0.00	26.54	26.04
Marche	0.00	0.00	16.67	0.00	50.00	0.00	33.33	25.00
Messina	0.00	16.67	50.00	16.67	39.81	0.00	26.54	22.45
Piemonte Orientale	31.25	16.67	50.00	29.17	0.00	0.00	0.00	21.87
Tuscia	25.00	15.00	50.00	26.67	0.00	0.00	0.00	20.00
L'Aquila	0.00	16.67	16.67	10.00	39.14	0.00	26.09	18.67
Catania	16.67	16.67	50.00	23.33	0.00	0.00	0.00	17.50
Roma Tre	25.00	0.00	16.67	16.67	0.00	0.00	0.00	12.50
Foggia	18.75	0.00	50.00	16.67	0.00	0.00	0.00	12.50
Napoli Parthenope	16.67	0.00	0.00	11.11	0.00	0.00	0.00	8.33
Sannio	16.67	0.00	0.00	11.11	0.00	0.00	0.00	8.33
Reggio Calabria	0.00	0.00	16.67	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Catanzaro	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Cassino	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Teramo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Campania Vanvitelli	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Molise	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

LGBT+. Per definire i pesi degli input ci siamo rivolte a quattro esperti⁹, a quattro associazioni studentesche LGBT+ e alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università, cui abbiamo chiesto di attribuire un punteggio da 0 a 3 ad ogni sezione analizzata in relazione all'influenza che queste hanno sull'inclusione delle minoranze sessuali in università. Al fine di poter tenere conto di tutti i punti di vista, abbiamo optato per l'adozione del punteggio medio ottenuto tramite la media aritmetica dei punteggi attribuiti.

Tramite l'adozione di questa tecnica e l'uso del software di realizzazione di sistemi esperti Fuzzytech, abbiamo applicato il nostro indicatore a 58 atenei pubblici italiani, ottenendo il primo ranking delle università nazionali in funzione del livello di inclusione LGBT+ nei loro ambienti, osservabile nella Tabella 1.

Discussione e conclusioni

Nel 2019 abbiamo applicato l'indicatore di inclusione universitaria LGBT+, realizzato con la tecnica Fuzzy Logic (Zadeh, 1965), a 58 atenei italiani, valutando ogni università in funzione degli strumenti e dei servizi offerti, così come delle politiche adottate ai fini dell'inclusione delle mi-

noranze sessuali nell'anno accademico 2018/2019. Le colonne in azzurro della Tabella 1 (paragrafo 3) riportano il punteggio ottenuto dalle università nelle due macro-dimensioni: Contesto e Carriera Alias; la colonna in rosa (LGBT+ Index) riporta il punteggio finale ottenuto da ogni ateneo. Il punteggio finale non è dato dalla somma aritmetica dei punteggi attribuiti alle varie dimensioni analizzate bensì da un'equazione che tiene conto dei diversi pesi (Degree of Membership) attribuiti, a ogni sezione, da quattro esperti, da quattro associazioni studentesche LGBT+ e dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università. Questa scelta ci ha permesso di tenere in considerazione il peso che ogni dimensione effettivamente ha sull'inclusione delle minoranze sessuali.

I risultati sono coerenti con le ipotesi costruite sulla base delle informazioni raccolte durante la nostra ricerca.

Le Università degli Studi di Catanzaro, Cassino, Teramo, Campania Vanvitelli e Molise sono inserite nella Tabella 1 in rosso, nelle ultime cinque posizioni, poiché sono quelle che hanno ottenuto un punteggio pari a zero in ognuna delle dimensioni analizzate.

L'ateneo di Verona è il primo in classifica grazie al massimo punteggio ottenuto nella sezione Carriera Alias per via all'adozione dell'Accordo di Riservatezza nonché della comprensibilità, correttezza nel

⁹ I quattro esperti scelti per la definizione dei "pesi" sono il Prof. Lorenzo Bernini, la Prof.ssa Anna Lorenzetti, il Prof. Paolo Valerio e il Prof. Emidio Albertini.

linguaggio e della raggiungibilità delle informazioni sulla carriera alias (Alias Career Inclusivity Index: 100/100). L'Università di Verona ottiene inoltre un punteggio elevato anche nella dimensione Contesto, grazie al prezioso lavoro svolto dal Centro di Ricerca sulle politiche e teorie della sessualità "PoliTeS-SE": seminari, convegni e attività di varia natura su tematiche LGBT+ risultano essere regolarmente organizzate, tra l'altro in stretta collaborazione con associazioni LGBT+. È inoltre presente un servizio di counseling rivolto alla popolazione LGBT+. Non sono presenti, tuttavia, bagni all-gender e non sono previsti momenti di formazione sulle tematiche di genere rivolti al personale (Università di Verona – Contest Index: 60/100).

L'Università di Verona è seguita dalle Università della Basilicata, che è stata la prima ad aver introdotto l'Accordo di Riservatezza nel maggio del 2019 (Alias Career Inclusivity Index: 100/100) e dall'ateneo Federico II di Napoli che ottiene invece un maggiore punteggio nella sezione relativa al Contesto, in particolar modo grazie al corso di formazione obbligatorio rivolto a tutto lo staff di ateneo, denominato "La promozione di una cultura delle differenze" e che ha permesso di formare tutto il personale (docente, amministrativo, dirigenziale) sulle diversità negli orientamenti sessuali e nell'identità di genere e sull'uso di un corretto linguaggio di genere (Contest Index: 66.67/100).

In termini di implicazioni di policies, lo studio sin qui condotto ci porta a rilevare la necessità di adottare, a livello di ateneo, un piano di inclusione

che contempra tutte le minoranze sessuali, partendo dalle dimensioni incluse nel nostro indicatore e dalle best practices individuate nel nostro studio. Si suggerisce, inoltre, la costituzione di un apposito team di lavoro, che cooperi con la comunità studentesca LGBT+, e che si occupi continuamente di queste tematiche. A tal proposito, nel mese di gennaio 2020, presso l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia, si è costituito il primo Tavolo di Lavoro sull'inclusione LGBT+ nell'ambiente universitario, coordinato dalla prof.ssa Tindara Addabbo, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità.

Suggeriamo, inoltre, a livello istituzionale, di supportare le richieste pervenute dal CUN e dal CSNU in merito ad una regolamentazione nazionale che dovrebbe pervenire dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, circa l'inclusione LGBT+ nelle nostre università, affinché ogni studente e ogni membro del personale possa sentirsi liber* di studiare o lavorare in qualsiasi ateneo, percependo in ognuno di essi il medesimo livello di inclusione (o, quantomeno, un livello minimo di inclusione). Non bisogna, infine, dimenticare che ogni ateneo ha delle sue intrinseche caratteristiche che vanno tenute in considerazione nell'elaborazione di una strategia di inclusione rivolta alle minoranze sessuali e che, senza il coinvolgimento degli attori direttamente coinvolti, come la comunità associativa e studentesca LGBT+, non è possibile definire interventi e azioni efficaci e concrete.

In conclusione, suggeriamo l'applicazione dell'indicatore di inclusione LGBT+ qui esposto in

altri ambienti, come quelli riservati all'educazione secondaria e primaria, affinché il benessere psicofisico delle persone e il diritto allo studio possano essere tutelati sin dai primi passi mossi nell'ambiente educativo e non solamente nella vita adulta.

Non va dimenticato, infine, che un indicatore presenta diversi limiti connessi al fatto che non è mai possibile tradurre la realtà in numeri, per quanto la Fuzzy Logic ci ha permesso di superare in parte questo limite grazie all'adozione delle variabili terminologie e dei degrees of membership. Per tale ragione, evidenziamo una volta ancora, l'importante necessità di relazionarsi con associazioni e student* nell'adozione di misure di tutela, poiché l'apporto che le soggettività discriminate possono dare alla realizzazione di studi come il nostro è imprescindibile dal buon esito dello studio stesso.

Minima bibliographica

- ANVUR (2018), *Rapporto Biennale sullo Stato del Sistema Universitario e della Ricerca*. Agenzia Nazionale di Valutazione dell'Università e della Ricerca.
- Russo, T. (2018), *La tutela delle soggettività in transizione di genere nelle università italiane*. In: Rapporto Biennale sullo Stato del Sistema Universitario e della Ricerca. ANVUR: 258-259.
- Russo, T. (2019), *Le tutele per le persone transgender nelle università italiane*, in *Le Discriminazioni sull'Orientamento Sessuale e l'Identità di Genere*, a cura di Elettra Stradella.
- Russo, T. (in press), *Il primo indice di inclusione universitaria LGBT+ e le buone pratiche d'inclusione rivolte alle minoranze sessuali nell'educazione terziaria*. Rivista di Sessuologia.

- Russo, T. e Valerio, P. (2019), *Transgenderness and gender identity: from nosographic manuals to context. A focus on Italian Universities*. Rivista Sperimentale di Freniatria. Vol CXLIII, 2.
- Russo, T., Addabbo, T., Muzzioli, S. (Manuscript in preparation), *Tools and practices for LGBT+ inclusion in tertiary education: the development of LGBT+ University Inclusion Index and its application to Italian universities*.
- Zadeh, L.A. (1965), *Fuzzy sets*. Information and control. 8(3): 338-353.

Tullia Russo

Dipartimento di Economia e Statistica Cognetti de Martiis, Università degli Studi di Torino
tullia.russo@unito.it

Maria Rosaria Pelizzari

Il progetto R&I PEERS dell'Università di Salerno e l'attuazione di Piani di Uguaglianza di Genere nelle organizzazioni di ricerca

Abstract

L'articolo identifica alcune *best practices* relative all'uguaglianza di genere attuate nell'Università degli Studi di Salerno in circa un decennio. Ci si riferisce alla storia di una politica di piccoli passi, attuata da alcune docenti, impegnate nella promozione della cultura delle pari opportunità che ha realizzato gradualmente obiettivi significativi. Si ricostruisce, infatti, l'istituzione, nel 2011, dell'Osservatorio interdipartimentale per gli studi di Genere e le Pari Opportunità (OGEPO), la creazione, nel 2014, di un network sul territorio tra università, associazioni di categoria, enti e istituzioni provinciali, nazionali e internazionali, e, infine, la creazione, nel 2017, di un Consorzio di 10 organizzazioni europee di ricerca coinvolte, a partire dal 2018, nel progetto Horizon 2020 "R&I Peers – *Pilot experiences for improving gender equality in research organizations*", di cui l'Università di Salerno è capofila. Il Consorzio è composto da 10 organizzazioni, di cui 7 sono piloting partner impegnati ad attuare al loro interno un GEP (Gender Equality Plan), 3 sono supporting partner, che supportano, con eventi e azioni mirate, la realizzazione dei GEP. Come è stata accolta, all'interno dei 17 dipartimenti dell'Università di Salerno, la proposta del GEP-UniSa (approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione il 6 e il 7 marzo 2019)

di includere la prospettiva di genere nella ricerca scientifica? Quali risultati si possono già individuare in seguito alle attività di sensibilizzazione per la Parità di genere, l'uguaglianza di Genere e l'inclusione della diversità sul luogo di lavoro? Quali prospettive future si intravedono, una volta concluso il progetto R&I PEERS? A queste domande, in primo luogo, si cercherà di rispondere.

The article identifies some gender-related best practices implemented at the University of Salerno in the last decade. The article traces the history of a policy made of small steps, accomplished by some female professors, engaged in promoting the culture of equal opportunities that has gradually achieved significant objectives. Starting from the founding in 2011 of the interdepartmental Observatory for Gender studies and equal Opportunities (OGEPO), the study recollects the creation in 2014 of a network on the territory between universities, trade associations, national, international and provincial institutions. These accomplishments have paved the way to the establishment, in 2017, of a Consortium of 10 European research organizations involved in the Horizon 2020 project "R&I Peers – Pilot experiences for improving gender equality in research organisations", of which the University of Salerno is the leader. The project officially started in May 2018. The Consortium is made up of 10 members, of which 7 are piloting partners whose objective is the launch and implemen-

tation of a GEP (Gender Equality Plan). The remaining 3 are Supporting partners, who support and encourage, with targeted events and actions, the realization of the 7 GEPs. How was the proposal of UniSa's GEP (approved by the Academic Senate and the Board of Directors in March 2019) to include the gender perspective in scientific research received by the 17 departments of the University? Is it possible to already identify tangible results following awareness-raising activities for gender equality and the inclusion of diversity in the workplace? What future scenarios

can be foreseen once the R&I PEERS project is concluded? The study aims at answering these questions.

Keywords

Gender Equality Plan; Horizon 2020; R&I PEERS; Inclusione della Diversità

Gender Equality Plan; Horizon 2020; R&I PEERS; Diversity Opportunity

Premessa

Alla base del percorso delle Pari Opportunità nell'Università degli Studi di Salerno (d'ora in poi, UniSa) si può individuare una politica di piccoli passi, messa in atto da alcune docenti che, dalla fine degli anni '90 del secolo scorso, hanno riunito in un lavoro comune, a fasi alterne e con alterni risultati, docenti, personale tecnico amministrativo ed esponenti delle organizzazioni sindacali, con una sempre più numerosa partecipazione di studenti e studentesse (Pelizzari, 2012). Tale percorso ha portato nel 2000 alla nomina della prima Delegata alle Pari opportunità, nel 2006 all'istituzione della Commissione per le Pari Opportunità e nel 2011 alla costituzione di un Osservatorio interdipartimentale per gli studi di **Genere** e le **Pari Opportunità** (d'ora in poi, OGEPO), il cui Direttivo ha creato in Ateneo le basi per la costituzione, nel 2014, del C.U.G. Le azioni positive messe in campo, dalla creazione dell'OGEPO sino al presente, si caratterizzano per la significativa capacità di mobilitare processi cooperativi con partner sociali e istituzionali presenti sul territorio (Tortora, 2013). La dimensione cooperativa è, del resto, un punto di forza che facilita il coinvolgimento di risorse umane competenti e motivate che spesso sono poco utilizzate sul territorio. La costituzione di una rete territoriale consente anche la diffusione di pratiche valide per ispirare mutamenti culturali e di mentalità, con l'obiettivo di diffondere una cultura della parità e dell'uguaglianza che, nel rispetto del-

le differenze, ne includa le specificità. Particolarmente attiva in questi anni è stata, infatti, la progettazione di percorsi educativi per l'affermazione di una cultura di genere che dia piena cittadinanza alle differenze ed elimini ogni forma di violenza e discriminazione.

In particolare, UniSa si è impegnata su due fronti: il contrasto alla violenza di genere; la predisposizione e sperimentazione di modelli che migliorino la condizione femminile nel mercato del lavoro. In merito al contrasto alla violenza di genere, l'Ateneo, con il supporto di OGEPO, partecipa al Tavolo inter-istituzionale per il contrasto alla violenza sulle donne e i minori, costituitosi nel 2013 presso il Tribunale Penale di Salerno, con il quale, il 23 dicembre 2015, ha anche sottoscritto, in proposito, un protocollo d'Intesa (UniSa, 2018:16-23). In merito alle questioni relative all'implementazione dell'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro e delle professioni, va rilevata soprattutto la realizzazione di un'analisi dei modelli di bilancio del tempo, attraverso la somministrazione di questionari delle attività quotidiane, rivolte a un campione di donne occupate nell'area di Salerno (compreso il personale UniSa), sulla base di una mappa dei servizi offerti, del contesto familiare e socio-economico e dei modelli di policy sociale (Garofalo, Marra, Pelizzari, Truda 2015, a cura di).

In linea con questi obiettivi, sono stati avviati, come si è già accennato, stretti rapporti con Enti, Istituzioni, Associazioni pubbliche e private presenti sul territorio nonché con la Commissione Pari

Opportunità della Camera Penale di Salerno e la Consigliera di Parità Regionale, con lo scopo di promuovere corsi di formazione che aiutino a superare gli stereotipi di genere sia sul piano formativo che su quello del lavoro. Nel campo della didattica e della formazione si sono potenziati percorsi di sensibilizzazione degli studenti che mettono in campo strumenti, anche simbolici, di contrasto alla violenza di genere. Perciò dal 2016 si è avviato un percorso di sensibilizzazione degli studenti con l'obiettivo di chiamarli, anno per anno, a esprimere, in modo creativo, il proprio rifiuto della violenza sulle donne. Per creare una testimonianza simbolica dell'impegno di UniSa nel contrasto alla violenza sulle donne, nel Campus di Fisciano, è stata installata, aderendo al progetto nazionale "Panchine Rosse", il 18 novembre 2016, una panchina rossa come simbolo del percorso di sensibilizzazione nei confronti della lotta al femminicidio e alla violenza maschile sulle donne. In tale occasione, per creare una frase simbolo dell'impegno dell'Ateneo nel contrasto a ogni forma di discriminazione di genere, si è organizzato il Contest #PanchinaRossaUNISA, rivolto alla comunità universitaria, e promosso attraverso i social d'Ateneo. In tal modo è stato possibile scegliere la frase tra le numerose proposte presentate, da studenti e studentesse UniSa (Figura 1). L'Ateneo salernitano, prima università a installare tale simbolo, è stato una sorta di 'esempio' virtuoso sul territorio provinciale e regionale dove, in seguito, le panchine rosse sono 'spuntate' di continuo, a testimoniare la partecipazione e la diffusione



Figura 1. Campus di Fisciano (SA), Panchina rossa contro la violenza di genere, installata il 18 novembre 2016

nell'immaginario comune di una sensibilità contro la violenza di genere sempre più presente. In linea con tale impegno e nell'ottica di un'incentivazione della ricerca scientifica *gender oriented*, l'ateneo salernitano ha inoltre impegnato, a partire dall'A.A. 2016-17 fino all'AA. 2019-20, risorse per assegni di ricerca finalizzati a studi e ricerche utili a contrastare la cultura della violenza di genere.

Nel quadro che si è delineato è importante fare riferimento anche alla presenza della prospettiva di genere nella ricerca scientifica almeno in relazione ad ambiti in cui solo negli ultimi tempi ha iniziato a farsi strada l'ottica *gender oriented*. Mi riferisco, in primo luogo, alle Scienze farmaceutiche e alla Medicina. Va, infatti, ricordato l'impegno che dal 2014 vede coinvolto il Dipartimento di Farmacia

(DIFARMA) con l'OGEPPO nell'organizzazione di seminari didattici e convegni in cui sono presentate le nuove ricerche nel campo della Farmacia e della Medicina di genere.

Di particolare interesse, tra gli altri, a settembre 2015, il convegno del Dipartimento di Medicina "La medicina personalizzata: dal gene al genere" a cura della professoressa Amelia Filippelli e, a marzo 2017, il convegno "Cultura di genere nel mondo della Farmacia" a cura delle professoressa Rita Aquino e Anna Maria D'Ursi. In proposito, non è fuori luogo evidenziare come, passo dopo passo, la cultura e la sensibilità di genere siano in grado di far emergere e percepire le differenze e le specificità per incorporarle in politiche strategiche concrete *gender-oriented*. Tali politiche facilitano la conoscenza delle differenze di genere nella risposta ai farmaci, nello sviluppo di percorsi terapeutici appropriati e protocolli innovativi nella ricerca. In questa ottica la comunicazione di genere è essenziale per diffondere maggiore consapevolezza nella popolazione e negli operatori sanitari dalla loro prima formazione nei Corsi di Laurea fino agli approfondimenti specialistici nelle scuole di specializzazione e master. La Medicina personalizzata, ponendo al centro del processo di cura il paziente con tutte le sue differenze sta contribuendo a cambiare radicalmente l'approccio classico dalla diagnosi alla terapia, fornendo la concreta possibilità di agire in maniera mirata sulla strategia terapeutica da adottare per ciascun paziente, in modo da favorire anche benefici sociali e finanziari per l'intero sistema sanitario

(Franconi e Cantelli Forti, 2013; Franconi, 2010; Piras e Franconi, 2009; Franconi, Montilla, Vella, 2007). All'interno del Dipartimento di Farmacia di UniSa è operante un nucleo di ricerca la cui attività è focalizzata su problematiche di sperimentazione gender specifiche. Il gruppo è sempre più strutturato e impegnato in pubblicazioni su riviste nazionali e internazionali nonché nella partecipazione a progetti di ricerca Horizon 2020.

In base a tale scenario si avverte l'esigenza di potenziare in futuro la capacità di coordinamento delle iniziative che docenti e ricercatori intraprendono in collaborazione con le Istituzioni del territorio con finalità di promozione dell'uguaglianza di genere. Tipicamente comprese nella terza missione dell'Università, le azioni positive di pari opportunità possono far leva e sfruttare complementarità tra settori disciplinari nel campo della ricerca e tra le attività didattiche, di formazione e consulenza sia a vantaggio delle istituzioni partner sia a vantaggio delle donne beneficiarie del territorio. Si può indicare come modello di lavoro meta e interdisciplinare, *gender oriented*, la pubblicazione OGEPPO, dell'opera in tre volumi MODA&MODE (Pelizzari 2019, a cura di), che rappresenta un lavoro di squadra, realizzato da circa 80 studiosi e studiose di varie discipline (dalla Letteratura alla Geografia, dall'Ingegneria all'Architettura, dalla Storia alla Giurisprudenza, dalla Sociologia alla Biologia e alla Farmacia, dalla Psicologia alla Sociologia, dall'Economia aziendale alle Scienze della Comunicazione e alle Arti figurative, al Teatro e al Cinema) insieme a esperti del settore.

Le linee di tendenza seguite dall'Università andranno sempre più in direzione di un aumento delle risorse economiche per favorire la *gender equality* nel campo della ricerca scientifica, un obiettivo al quale si sta impegnando il gruppo di studiosi e studiose afferenti a OGEPO. Fondamentale sarà anche l'attuazione di buone pratiche in linea con il Piano di Azioni Positive del C.U.G. Non va, del resto, sottovalutato che l'uguaglianza tra i generi costituisce il quinto dei diciassette *Sustainable Development Goals* che le Nazioni Unite hanno posto al centro dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Eradicare le disuguaglianze tra gli uomini e le donne, migliorando, in tal modo, la vita di tutti e tutte, costituisce infatti una *conditio sine qua non* per la sostenibilità del pianeta che non è solo ambientale ma anche economica e sociale (Agenda-2030).

In Italia, secondo i dati del MIUR (2016), nell'università le donne rappresentano il 56% degli iscritti, il 52% dei dottori di ricerca ma solo il 22% dei professori ordinari, percentuale che subisce una ulteriore diminuzione se consideriamo le donne con qualifica di professore ordinario in area STEM (18,2%). Volgendo lo sguardo all'Europa, solo in Finlandia si è raggiunto un perfetto equilibrio di genere tra i docenti universitari ma in numerosi paesi, tra cui Norvegia, Regno Unito, Portogallo e Svezia, la parità è a portata di mano, in quanto la presenza femminile nel corpo docente oscilla tra il 44 e il 45%, sia tra ordinari che associati.

L'ultimo rapporto dell'ANVUR (2018), oltre a ribadire che nelle Università italiane la presenza

femminile si riduce sensibilmente tra i professori di prima e di seconda fascia, sottolinea con preoccupazione la persistente "segregazione occupazionale" che vede le donne in numero preminente nelle Scienze umanistiche e sociali ma ancora troppo poche nelle STEM, specialmente nell'Ingegneria e nell'Informatica. In UniSa, i dati emersi dalla pubblicazione del primo Bilancio di Genere evidenziano una intensa attività di sensibilizzazione, rivolta anche al territorio provinciale e regionale, svolta almeno dal 2011 per la diffusione di una cultura delle pari opportunità, intesa come contrasto a ogni forma di discriminazione sul piano formativo e nell'ambito del lavoro. Persistono, tuttavia, notevoli asimmetrie nella progressione delle carriere tra donne e uomini, a vantaggio di questi ultimi (ad esempio, su 17 Dipartimenti, attualmente solo due sono diretti da una donna), e una evidente sottorappresentazione delle studentesse nell'area STEM. Proprio in considerazione di queste valutazioni, molte aspettative sono riposte nelle azioni messe in atto con il Progetto R&I in attesa dei suoi risultati finali. Se ne parlerà nelle pagine seguenti.

Il progetto H2020 "R&I PEERS"

Il Progetto R&I PEERS "Pilot Experiences for Improving Gender Equality in Research Organisations" (d'ora in poi R&I) di cui l'Università di Salerno è capofila con il supporto dell'OGEPO, è un Progetto finanziato dalla Commissione Euro-

pea con il Grant Agreement n° 788171 nel quadro di Horizon 2020 (Call: Science with and for Society, H2020-SwafS-2017-1). Esso è, infatti, inserito nell'ambito del Topic: SwafS-3-2017: *Support to research organisations to implement gender equality plans*, i cui obiettivi principali sono mirati a “promuovere la parità di genere nella Ricerca e nell’Innovazione attuando, attraverso Gender Equality Plan (d’ora in poi, GEP), cambiamenti istituzionali relativi alla gestione delle risorse umane, ai finanziamenti, ai processi decisionali e ai programmi di ricerca”. R&I ha una durata di 48 mesi: dal 1° Maggio 2018 al 30 Aprile 2022. Ha come obiettivo la promozione della cultura delle pari opportunità nell’ambito della ricerca scientifica partendo dalle esperienze concrete delle istituzioni partecipanti. È stato coordinato dal 1 maggio 2018 fino al 1 marzo 2020 dalla Prof.ssa Maria Rosaria Pelizzari, attualmente è coordinato dalla Professoressa Ornella Malandrino a partire dal 2 marzo 2020 fino al 30 aprile 2022. Pelizzari è attualmente Responsabile dell’attuazione delle attività del GEP UniSa.

R&I vede coinvolti, oltre all’Università di Salerno, i seguenti Enti e Istituti Internazionali:

- CicNANO GUNE Centro de Investigacion Cooperativa en Nanociencias (Spagna);
- Confindustria Salerno con il Comitato Femminile Plurale (Italia);
- CNR Consiglio Nazionale delle Ricerche (Italia);
- CNTI Cyprus Neuroscience and Technology Institute (Cipro);
- DLI Digital Leadership Institute (Belgio);

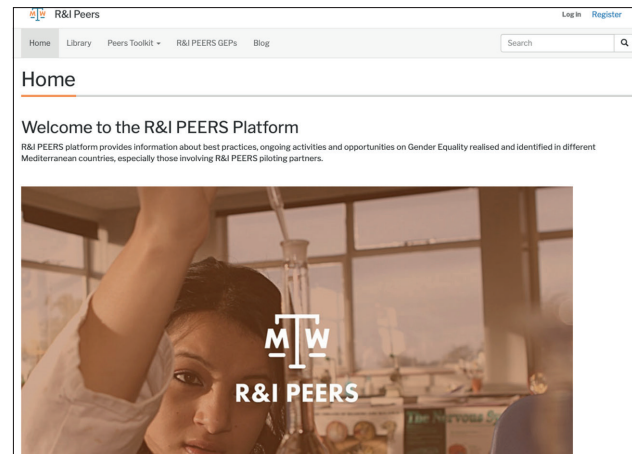


Figura 2. R&I PEERS, sito web

- CSGE Hellenic Republic Ministry of Interior (Grecia);
- MIGAL Galilee Research Institute LTD (Israele);
- ANPR National Agency for Scientific Research Promotion (Tunisia);
- ZRC SAZU Institute of Culture and Memory Studies (Slovenia).

Obiettivo del progetto è promuovere una piena partecipazione di donne e uomini al mondo della ricerca, nonché la presenza equilibrata di entrambi i generi nei processi decisionali delle organizzazioni di ricerca coinvolte (Figura 2). Tali obiettivi sono essenziali per il miglioramento della qualità scientifica e, più in generale, per il benessere delle società nel loro complesso. L’obiettivo principale è l’attuazione di 7 GEP da parte dei 7 Piloting Partner afferenti al progetto e appartenenti all’area Mediterranea (UNI-



Figura 3. R&I PEERS- kick-off meeting, maggio 2018

SA, CNTI, CicNANOGUNE, MIGAL, ANPR, GSGE, ZRC SAZU). Ogni GEP è stato formalmente adottato dai più alti organi decisionali di ciascuna organizzazione di ricerca. Il GEP di UniSa è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione il 6 e il 7 marzo 2019. All'interno di R&I sono previsti altri due obiettivi comuni, ovvero: 1. Colmare il divario di genere nei processi decisionali e nei gruppi di ricerca; 2. Rafforzare la tematica di genere nei programmi di ricerca. In conclusione, il progetto mira a sradicare quelle regole inconsce, sociali, culturali e mentali che limitano la partecipazione e le carriere delle donne nella ricerca e nell'innovazione nell'area del Mediterraneo.

Prima di procedere nell'analisi del progetto, nonché nell'individuazione delle attività principali legate alla progettazione e all'approvazione dei GEP nelle organizzazioni di ricerca coinvolte (Figura 3) e, soprattutto, in UniSa, non sarà fuor di luogo soffermarsi su che cosa si intende per GEP nelle sue linee essenziali (EIGE 2020; LERU- Universities, 2015).

Che cos'è un GEP

La Commissione Europea identifica come GEP (Gender Equality Plan) un insieme di azioni programmate da un gruppo all'interno di un'Azienda (di vario tipo) con lo scopo di:

- condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per individuare pregiudizi di genere;
- identificazione e implementazione di strategie innovative per moderare qualsiasi tipo di pregiudizio;
- fissare obiettivi e monitorarne i progressi attraverso degli indicatori.

Un GEP può essere suddiviso in diverse fasi ognuna delle quali richiede specifiche tipologie di interventi. Eccone i principali:

- una fase di analisi in cui vengono raccolti dati disaggregati sul sesso; vengono valutati in modo critico processi e pratiche con l'intenzione di individuare diseguaglianze e pregiudizi di genere;
- una fase di pianificazione in cui vengono individuati obiettivi e destinatari, vengono decise azioni e misure per rimediare alle problematiche riscontrate, vengono assegnate risorse e responsabilità e concordate le tempistiche;
- una fase di implementazione in cui vengono implementate le attività e vengono intrapresi sforzi di sensibilizzazione volti a espandere gradualmente la rete degli stakeholders;
- una fase di monitoraggio in cui processi e progressi vengono regolarmente portati a termine e valutati.

Le conclusioni derivanti dalle attività di monitoraggio permettono di regolare e potenziare gli interventi così che i loro risultati possano essere ottimizzati.

Obiettivi

L'insieme di azioni fin qui presentate, che possono avere diversi gradi di complessità, è pensato per articolare una visione strategica finalizzata a raggiungere l'equità di genere. L'obiettivo di un GEP può variare in base al tipo di organizzazione, al contesto istituzionale in cui viene implementato, ai settori individuati o al tipo di pregiudizi e disuguaglianze di genere identificate come parte della diagnosi. Si potrebbe affermare, in sintesi, che rappresentano, almeno in parte, la risposta alla oggettiva asimmetria nei rapporti tra i generi. Si presentano, inoltre, come degli strumenti strategici, operativi e su misura che consentono di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per implementare nella pratica il *gender mainstreaming*.

Come punti di riferimento si possono prendere in considerazione alcuni dei più recenti interventi legislativi del Parlamento Europeo in materia di uguaglianza di genere. Nel 2015, ad esempio, fu varato un piano strategico denominato "Strategic engagement for gender equality 2016-2019", che aveva come obiettivi: incoraggiare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro; ridurre il divario retributivo tra uomini e donne; coinvolgere più donne al

tavolo decisionale; porre fine alla violenza di genere. L'anno dopo, nel 2016, è stata approvata una risoluzione che sostiene la partecipazione femminile al mercato del lavoro attraverso l'attuazione delle politiche di equilibrio tra vita personale e professionale; l'utilizzo di fondi UE per garantire ai figli minori un servizio sanitario adeguato; la creazione di varie reti europee per le imprenditrici; la promozione della cultura imprenditoriale sul piano educativo e formativo, al fine di incoraggiare sempre più donne a optare per una carriera in campo economico, finanziario, scientifico e tecnologico; nonché la semplificazione nell'accesso al credito. Attraverso questi strumenti l'imprenditoria femminile potrebbe essere rilanciata. Risale, come è noto, al 27 ottobre 2017 l'adozione ufficiale, da parte della Commissione europea, dei programmi di lavoro 2018-2020 relativi a HORIZON 2020 per il sostegno ad attività di ricerca e innovazione. L'adozione dei programmi di lavoro ha anche dato avvio alla pubblicazione dei nuovi bandi per il triennio. Tra cui:

- SwafS-13-2018: Gender Equality Academy and dissemination of gender knowledge across Europe;
- SwafS-09-2018-2019 – Supporting Research Organisations to implement Gender Equality Plans (CSA).

Al centro dei bandi EU per la promozione della parità è posta la realizzazione del *gender mainstreaming*, che potrebbe essere tradotto come "integrazione di genere". Un approccio strategico alle politiche che si pone l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini in

ogni ambito della società e che prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nell'attività di realizzazione delle politiche. In questo quadro generale si cerca di contrastare, almeno in parte, la diffusa asimmetria nei rapporti tra i generi. Dei GEP, se ben strutturati, si riconosce ormai l'efficacia come strumenti strategici e operativi per agevolare l'individuazione del quadro legale, organizzativo, economico e sociale e per creare, come ho già accennato, le condizioni operative più idonee a implementare nella pratica il *gender mainstreaming*.

Per definire con maggiore chiarezza metodi e percorsi strategici, giova qui ricordare le fasi che ogni GEP prevede. Partendo, dunque, dal processo di elaborazione, si passa all'attuazione delle azioni includendo, fin dall'inizio, la stesura delle norme e l'individuazione delle decisioni di spesa, non senza definire step specifici, sia per la valutazione in itinere del procedimento, considerandone progressi e criticità, sia per il monitoraggio costante. Tutti questi elementi, basati sulle indicazioni europee, sono serviti come bussola per la stesura e, quindi, per l'organizzazione delle azioni. Su questo ci si soffermerà, qui di seguito, analizzando il 'Caso UniSa' all'interno di R&I.

Il progetto R&I PEERS e l'Università degli Studi di Salerno

Per quanto riguarda UniSa, unica Università pubblica di tutto il Consorzio di R&I PEERS, la realizzazione di questo Progetto si inserisce in un

terreno particolarmente fertile, del tutto pronto, come ho cercato di spiegare nella premessa, ad affrontare questa sfida. Raccogliendo, infatti, l'esperienza maturata dall'Università, grazie all'OGEP (dal 2011) e al C.U.G. (dal 2014), nel campo delle pari opportunità e del benessere sul luogo di lavoro, e in conformità con le "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella Ricerca" (2018), il GEP mira a integrare la didattica e la ricerca nell'ottica dei *Gender studies* e della *Gender equality*. Pertanto, non si tratta di un progetto per le donne ma di un progetto per tutti e tutte al fine di assicurare pari opportunità, migliorare il benessere delle persone e, non da ultimo, fare dell'Università di Salerno un modello di *best practices* sul piano nazionale ed europeo. Le pari opportunità, inoltre, non sono intese soltanto nell'ottica di genere ma includono il *diversity* nelle sue molteplici accezioni.

Il Gender Equality Plan dell'Università degli Studi di Salerno

Strutturato in cinque aree target, il GEP prevede un insieme di azioni strategiche la cui effettiva realizzazione, entro un arco temporale ben preciso, sarà monitorata *in progress* da indicatori e sarà sottoposta a valutazione esterna dai membri dell'Advisory Board internazionale, nominato dalla Commissione europea. Riporto, in sintesi, una descrizione delle aree target.

Affermazione della prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica

L'affermazione di una prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica rappresenta il primo passo da compiere in direzione di una Università a misura di donne e uomini. Quest'area target prevede alcune azioni strategiche tra le quali: la realizzazione di workshops regolari per studenti della Laurea Magistrale, dottorandi e ricercatori sulle modalità di inclusione della prospettiva di genere nei propri progetti di ricerca; promozione di insegnamenti a scelta libera per gli studenti relativi ai *Gender studies* in vari settori disciplinari, potenziando quelli già esistenti nell'ambito umanistico e attivandone altri nelle aree STEM; inserimento di un insegnamento interdisciplinare sulla *Gender equality* nell'offerta formativa di tutti i corsi di dottorato dell'Ateneo; seminari interdisciplinari con esperti nazionali e internazionali per incentivare la presenza delle donne nei Corsi di Laurea e nelle professioni legate alle STEM; istituzionalizzazione, di premi per studi e ricerche, che includano una dimensione di genere, utilizzando anche fondi e risorse esterne all'Ateneo; attività di *fundraising* per la creazione di Assegni di ricerca sulle pari opportunità; incontri di orientamento per studenti e studentesse delle scuole superiori per promuovere la presenza femminile negli studi e nelle professioni nell'area STEM. In tale area si prevede, avvalendosi di uno scambio di competenze e di esperienze con il C.U.G. dell'Università di Napoli "Federico II" e con il team di docenti che ha portato avanti il Proget-

to GENOVATE, di mettere le basi per un efficace servizio di *mentoring*, che rappresenta un elemento chiave per i giovani, e in particolare per le giovani ricercatrici, all'inizio della propria carriera. Il *mentor* può, infatti, aiutare, guidare e supportare il *mentee* nelle sue scelte professionali e personali (Nöbauer and Genetti 2008 eds.). Per affermare la prospettiva di genere nella ricerca si prevedono azioni di *mentoring* su misura per dottorande, assegniste, ricercatrici, e possibilmente *skills training* per i ricercatori e le ricercatrici sull'accesso e il management dei finanziamenti, con particolare attenzione a quelli europei, corsi di formazione sulla leadership e la scrittura accademica, nonché training *ad hoc* per i mentors.

Introduzione del corretto uso del linguaggio di genere

In Italia sono ancora forti le resistenze nei confronti del corretto uso del linguaggio di genere, nonostante le prime raccomandazioni per un uso non sessista della lingua risalgano alla metà degli anni Ottanta dello scorso secolo. Quest'area target prevede almeno tre azioni strategiche tra le quali lo screening della comunicazione istituzionale e dei documenti interni di UniSa al fine di verificarne il rispetto del linguaggio di genere, superando anche il concetto di 'genere binario'. Si cercherà di introdurre gradualmente nella comunicazione ufficiale UniSa, dai moduli online ai contenuti del sito web, il corretto uso del linguaggio di genere da parte

dell'Amministrazione, in linea con le indicazioni nazionali, con i suggerimenti della Conferenza Nazionale dei C.U.G. Universitari e con le attività programmate dal C.U.G. UNISA.

Rafforzamento delle misure di conciliazione lavoro-famiglia

Rafforzare le misure volte ad assicurare un migliore equilibrio tra gli impegni lavorativi e le responsabilità familiari è centrale in ogni attività relativa all'affermazione delle pari opportunità. Esse, favorendo l'equilibrio vita-famiglia delle persone, influenzano positivamente anche il benessere nell'ambito lavorativo. Quest'area target terrà conto, come base di partenza, anche del lavoro svolto per il progetto UniSa-OGPEO del 2013-15 "Conciliazioni. *Interventi di sostegno ai tempi di vita e di lavoro delle donne lavoratrici*" (P.O.R. CAMPANIA FSE 2007.2013 ASSE II OCCUPABILITÀ – Obiettivo f). Il target prevede alcune azioni strategiche tra le quali: la creazione di stanze *ad hoc*/postazioni per l'allattamento, il tiraggio del latte, il cambio dei pannolini; la creazione di una ludoteca per bambini (dai 4 ai 9 anni) con l'assistenza di personale competente, il rafforzamento del già esistente *Summer camp* per le figlie e i figli dei dipendenti UNISA, assicurando in particolare il servizio mensa e l'orario di apertura nel corso di tutta la giornata lavorativa dei genitori; l'individuazione di modalità di lavoro agile, più congeniali alla con-

ciliazione dei tempi (i.e. telelavoro, *smart working*, lavoro flessibile). Sarà interessante constatare, in merito a queste modalità di lavoro, se, finita l'emergenza da COVID-19, si registreranno cambiamenti consistenti nell'organizzazione del lavoro, grazie ai quali dovrebbe essere più agevole ottenerne la diffusione tra i lavoratori interessati.

Rafforzamento della consapevolezza di genere nella struttura organizzativa dell'università

Quest'area target prevede alcune azioni strategiche tra cui: a) l'organizzazione di corsi sulle pari opportunità per tutto il personale tecnico-amministrativo di UniSa; b) l'elaborazione di un questionario sulle pari opportunità per tutti i dipendenti dell'Università; c) il coinvolgimento delle Associazioni studentesche nelle diverse attività. Un importante obiettivo è costituito dalla realizzazione del secondo Bilancio di Genere, uno strumento molto importante in grado di fotografare l'ateneo nel suo complesso, individuando le disparità esistenti tra gli uomini e le donne per indirizzare le future politiche nell'ottica della parità di genere.

Riduzione del divario di genere negli organi decisionali

La leadership dell'università e i suoi organi decisionali devono assicurare un equilibrio di genere

al proprio interno per essere all'altezza dei valori di cui si fanno portavoce. Uomini e donne devono avere le stesse possibilità di accedere agli organi decisionali e lo stesso processo decisionale deve essere gender-sensitive, nella consapevolezza delle differenze tra uomini e donne al fine di promuovere le pari opportunità. Quest'area target prevede come azioni strategiche: l'organizzazione di un workshop sul pregiudizio di genere (*gender bias*) negli organi decisionali; attività di sensibilizzazione sull'importanza della presenza delle donne nelle posizioni direttive, nei boards (CDA e Senato Accademico) e nelle commissioni di valutazione; e, infine, attività di supporto alle candidature femminili negli organi decisionali dell'Università, anche con l'eventuale introduzione di un sistema di quote.

Minima bibliographica et sitographica

- AGENDA (2030), <https://web.archive.org/web/20190604064339/https://unric.org/it/agenda-2030>.
- ANVUR (2018), <https://www.anvur.it/rapporto-biennale/rapporto-biennale-2018/>.
- EIGE (2020), <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.
- LERU- Universities (2015), *Gendered research and innovation: integrating sex and Gender analysis into the research process*: https://eige.europa.eu/sites/default/files/leru_ap18_gendered_research_and_innovation_final.pdf.
- R&I PEERS- notizie: https://www.biblioteche.unisa.it/cpo/rei_peers_progetto_europeo.
- R&I PEERS- notizie: <https://cordis.europa.eu/project/rcn/214911/factsheet/it>.

- R&I PEERS- Pagina facebook: <https://www.facebook.com/ripeerseu/>.
- Franconi F., Giorgio Cantelli Forti (2013), *Manuale di medicina sesso-genere*, in *Manuali*, Bologna University Press, Bologna.
- Franconi F. (2010), *La salute della donna. Un approccio di genere*, FrancoAngeli, Milano.
- Franconi F., Simona Montilla, Stefano Vella (2007), *Farmacologia di genere*, Seed, Torino.
- Garofalo, M. R.; Marra, Mita; Pelizzari, Maria Rosaria; Truda, Giovanna (2015, a cura di), *Conciliazioni. Azioni di sostegno ai tempi di vita e di lavoro delle donne lavoratrici*, Natan Edizioni, Roma.
- Nöbauer H., Genetti Evi (2008 eds.), *Establishing Mentoring in Europe. Strategies for promotion of women academics and researchers*, Eument-net, Fribourg.
- Pelizzari M.R. (ed. 2019), *MODA&MODE. Tradizioni e Innovazione* (Secoli XI-XXI), 3 voll., FrancoAngeli, Milano.
- Pelizzari, M. R. (2012), *Il percorso delle Pari Opportunità all'Università di Salerno (1991-2011). La Camera Blu. Rivista Di Studi Di Genere*, 6, pp. 72-80.
- Piras P. Franconi Flavia (2009), *Saluti e Diritti nella Prospettiva di Genere*, Aipsa Edizioni, Cagliari.
- Tortora L. (2013), *Studi di genere e Pari Opportunità: l'Osservatorio interdipartimentale dell'Università di Salerno. La Camera Blu. Rivista Di Studi Di Genere*, 9.
- UniSA (2018), *Primo Bilancio di Genere*, ed. Università degli Studi di Salerno.

Maria Rosaria Pelizzari

Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Salerno
m.pelizzari@unisa.it

Paola Sdao

Women's Empowerment and Leadership in Academia: a case study

Abstract

Gender mainstreaming first appeared on 1985 during the 3rd UN World Conference on Women in Nairobi; in 1995 the study on this subject was reopened in Beijing 4th during UN World Conference on Women and one year later the European Commission emphasized its importance in terms of new policies.

Since then, gender mainstreaming has turned out to be an innovative tool to equal opportunity strategies (tinkering-tailoring-transforming the mainstream, Rees 1995) that could put the basis for a “substantial” gender parity through a reconsideration of systems.

Women – as widely proved by literature – are often penalized in academic career processes and are also sub-represented in top positions.

According to many gender-equality studies, the “Leaky Pipeline” and the “Glass Ceiling” are two of the most well-established phenomena. The former is a metaphor of the progressive women's exit from the academic career paths once finished the period of education, whereas the latter is a metaphor of the invisible barrier measured by a specific index that expresses women's difficulty in accessing to key positions.

This paper focuses on data – provided by Universities both

in Italy and in Europe – about women's careers from 2006 to 2016, and compares them with a qualitative and quantitative survey as well as a focus on the University of Calabria.

The data show that changes are irrelevant and not such as to alter the general trend in Italy and Europe.

The reasons of this persistent disproportion can be found in literature – at micro, macro and meso levels – and are confirmed by the survey: a too competitive scientific environment that encourages women to “exclude themselves”; a discriminatory behaviors in academic selections, promotions and career that aren't gender-oriented; an absent or with little impact “Welfare State”.

This resistance towards change needs to implement “follow-up systems” in order to assess the impact or effectiveness of legislative measures and good gender-oriented practices.

Di gender mainstreaming si parla nelle Conferenze Mondiali ONU sulle donne: per la prima volta nel 1985 a Nairobi e nel 1995 a Pechino. Un anno dopo la Commissione Europea ne sottolinea l'importanza in termini di nuove azioni politiche.

Da allora, l'integrazione della dimensione di genere si rivela strumento innovativo per le strategie di pari opportunità (tinkering-tailoring-transforming the mainstream, Rees 1995) per gettare le basi di una parità “sostanziale” fra i generi attraverso nuovi sistemi di governo.

Le donne, come dimostrato in letteratura, sono penalizzate nei processi di carriera accademica e sottorappresentate nelle posizioni apicali.

Secondo molti studi, il "Leaky Pipeline" e il "Glass Ceiling" sono i fenomeni più consolidati. La prima è una metafora dell'uscita progressiva delle donne dai percorsi accademici una volta terminato il periodo di istruzione; la seconda è una metafora della barriera invisibile misurata da un indice specifico che esprime la difficoltà delle donne ad accedere a posizioni chiave.

Il presente studio riguarda i dati forniti dalle università sia in Italia che in Europa riferiti alle carriere delle donne dal 2006 al 2016 e li confronta con un sondaggio qualitativo e quantitativo sull'Università della Calabria.

I dati mostrano che i cambiamenti in termini di riequilibrio di genere sono irrilevanti e non alterano la tendenza generale registrata in Italia e in Europa.

Le ragioni di questa sproporzione si ritrovano in letteratura e sono confermate dalla presente indagine da cui emergono: ambiente scientifico competitivo che porta le donne a "auto-escludersi"; comportamenti discriminatori nelle selezioni, promozioni e carriera non orientati al genere; "stato sociale" assente o di scarso impatto.

Questa resistenza al cambiamento può essere superata, a parere dell'autrice, attraverso l'implementazione di sistemi di monitoraggio e di follow-up che consentano di valutare l'efficacia delle misure legislative e delle buone pratiche orientate al genere adottate.

Keywords

Leaky pipeline; Glass ceiling; Gender policies

Leaky pipeline; Soffitto di cristallo; Politiche di genere

Introduction

“No statistics, no problem, no policy” was the slogan used by the English sociologist Hilary Rose during the first conference “Women and Science” organized by the European Commission in Bruxelles in 1998. “Women and science: mobilising women to enrich European research” (COM (99)76 final) is the European Commission (EC) official document that encourages the presence of women in the research activities funded by the European Union. Policies, strategies and actions have followed this document according to EC gender mainstreaming approach “Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities” (COM(1996)0067). In Italy the gender mainstreaming principle is bound to formal statements and doesn't find a cross-dimensional nature in regional and or national policies. The World Economic Forum annual report on the gender gap status among the 142 studied States (WEF, 2016), shows that Italy is placed at the 50th position in the general ranking, decreasing by 9 positions compared to the previous year. Today data and unbundled gender indicators on the female presence in science are available on both a national and European level. According to the European Institute for Gender Equality (EIGE) Report on “Gender in Research” (EIGE, 2016), European research is still characterized by a marked under-representation of women, particularly in the so-called hard

sciences disciplines (STEM, Science, Technology, Engineering, Mathematics) and in leadership positions. Women continue to be more represented in social sciences and humanities. In particular, regarding to gender-related career challenges, the report shows that, despite making progress, women scientists still face many barriers (Langberg, 2006) with a continuous drop in the numbers of women at each level, phenomenon known as *leaky pipeline* (Berryman, 1983). Data and analyses highlight the persistence of significant gender disparities with respect to different disciplinary areas, as well as remarkable imbalances in scientific careers (Barone, 2011).

Solera and Musumeci (2017) propose an interpretation on the gap in the presence of women in science careers based on the intersection among different levels: *micro* (i.e. for example individual choices and attitudes); *meso* (i.e. for example organizational culture); *macro* (i.e. for example welfare regime, labour market careers) and *dimensions* (cultural and institutional or structural). The authors highlight that the gender imbalances in academic pathways is quite independent from types of welfare and gender regimes. The academic context therefore seems to be an occupational reality “*sui generis*” which can only be understood combining different perspectives and research instruments and that easily deepens the complexity and the plurality of the dimensions involved (Poggio, 2017). Academia is, hence, a very specific context and requires a holistic research design (Solera et al, 2017). The aim of the

paper is to provide an interpretation for the *leaky pipeline* and *glass ceiling* persistent phenomena in Italy and in Europe, focusing on data about women's careers from 2006 to 2016 and comparing them with a qualitative and quantitative survey on the University of Calabria.

Methodological Note

Data exploited mostly come from Italian and European institutions that are formally in charge of the statistical data gathering and processing. In particular, they come from European Commission She Figures and Eurostat (including the indicators on ISCED 97 level 6 graduates), Istat (*Istituto Nazionale di Statistica*) and Databases MIUR (*Ministero per l'Università e la Ricerca*, DGCASIS – *Ufficio VI Statistica e Studi*). The case study data (Survey 2006 and Gender Budget Analysis 2017) come from Databases MIUR, Cineca (*Consorzio Interuniversitario per il Calcolo Automatico*) and University of Calabria Human Resource (HR) area.

The indicators deployed focus on the horizontal segregation, according to sex across different fields of study and research positions, and on the vertical segregation according to sex in academic career paths. Among these indicators, there are *Glass Ceiling Index* (GCI) and the *Disparity Index* (Duncan et al, 1955). The first is a relative index which compares the proportion of women in academia (grades A, B, and C) with the proportion of women in top

academic positions (grade A positions equivalent to full professors) in a given year. The second reflects the random allocation as well as a systematic group segregation; this leads to potentially large values in the segregation index when unit sizes or minority proportions are small, even if there is little or none systematic segregation.

The quantitative cross-sectional survey of 2006 has been carried out with a questionnaire established for a probabilistic layered sample according to gender, academic faculty and grade, with a sample size of 10% of the target reference of University of Calabria professors at 31/07/2006 (757 professors, so 75 sampling units). Data processing was made using IBM SPSS Statistics Software. In the second section of the case study, the results of University of Calabria Gender Budget Analysis (GBA) drafted in 2017 (Vingelli, 2017), have been analyzed. GBA is a tool that establishes and assesses the different impact of public policies on men and women; its goal is to increase their efficiency and equity by making gender unbalances clear (Budlender, Sharp and Allen, 1998).

Data Analysis in Europe and in Italy

Since 2003 the European Commission has started the systematic data collection about the gender unbalance, also in sciences, to monitor and intervene by using proper methodologies. One of the most EC recent report (She Figures, 2015) dates

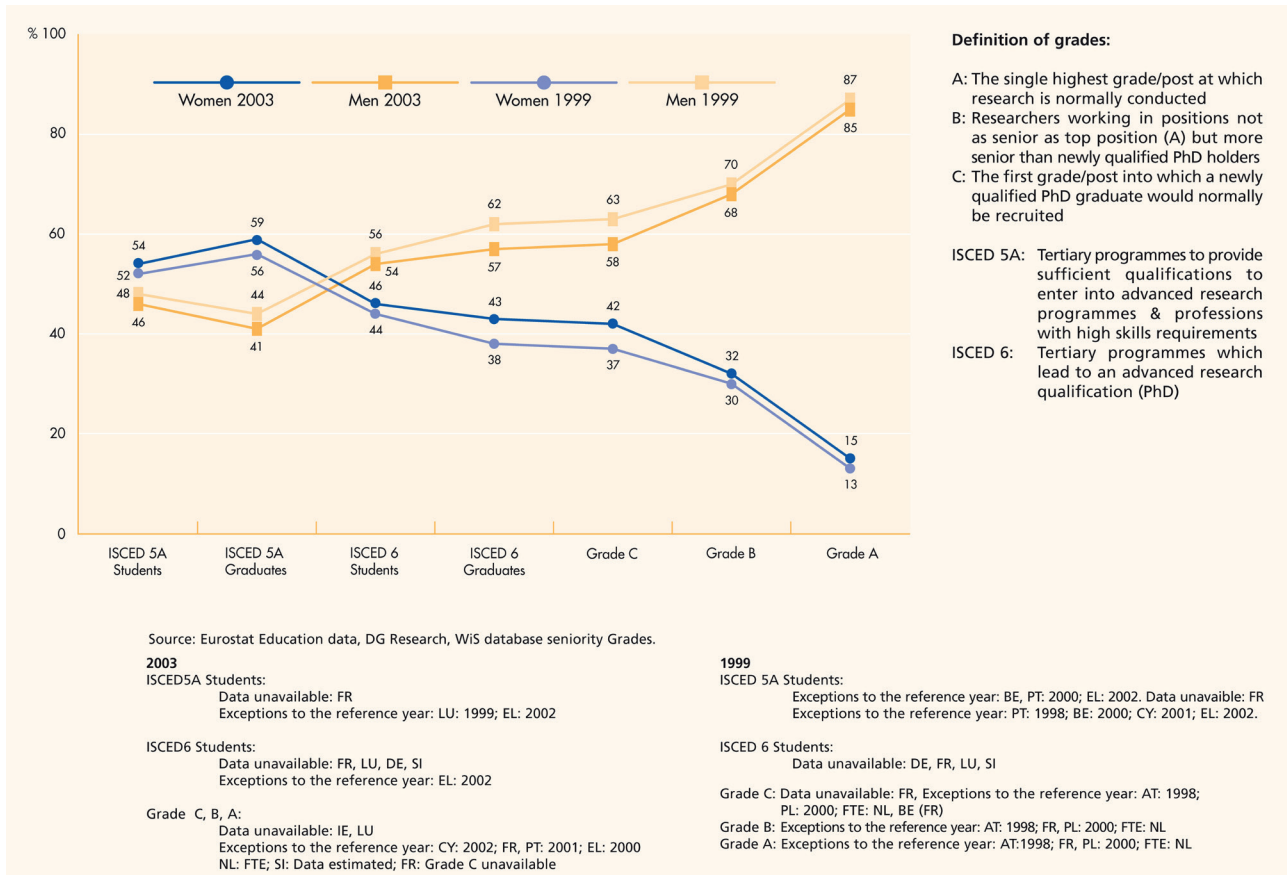


Figure 1. Proportions of men and women in a typical career, students and academic staff, EU-25, 1999-2003 (She Figures, 2006)

back to 2015 and shows data from 2007 to 2013. From the EC first statistics (Report ETAN, 2000), it seems clear that the percentage of women in the academic career strongly decreases. Starting from the post-doctoral level, in every step of the hierarchical scale, the female percentage decreases (*leaky*

pipeline): drop by drop, women leave their scientific career. In the European Union member states that count the highest female presence, such as Finland, France and Spain, the percentage of women of grade A (full professors) varies from 13% to 18%. In other States like Austria, Belgium, Ireland, Ger-

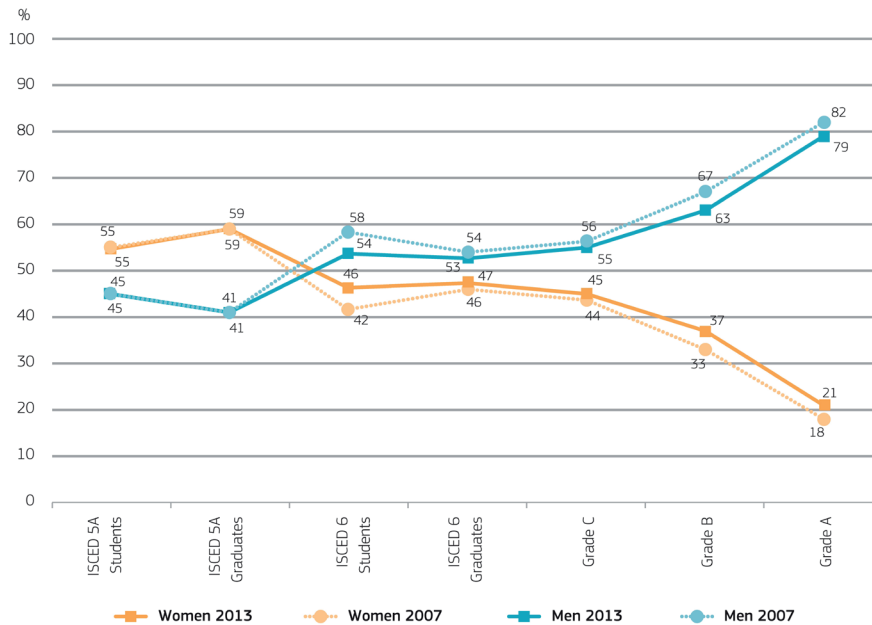


Figure 2: Proportion of women and men in a typical academic careers, students and academic staff, EU-28, 2007-2013 (She Figures, 2015)

Notes: Reference years Eurostat data: 2007–2012; Reference years for Women in Science (WIS) data: 2007–2013; Exceptions to the reference years (WIS): AT: 2007–2011; BE (FR), LV, RO: 2010–2013; CY, PT: 2007–2012; DK, LU (Grade A and B, C not available): 2009–2013; ES, IE: 2008–2012; BE (FL), NL, FI: 2011–2013; PL, SK: 2012–2013; FR: 2012; HR: 2014; MT: 2015; EE: 2004 (She Figures 2012); LT: 2007 (She Figures 2012); UK: 2006 (She Figures 2012); Data unavailable for: (Eurostat) ISCED 5A Students: LU (2007); ISCED 5A Graduates: FR (2012), LU (2007); ISCED 6 Students: DE (2007), LU (2007); ISCED 6 Graduates: FR (2012), LU (2007).

Source: Women in Science database, DG Research and Innovation and Eurostat – Education Statistics (online data code: educ_grad5)

many and Denmark, women account for at most 7% of grade A. In Figure 1, the Scissors Diagram shows the gender distribution within career stages despite the slight increase in women percentage from 1999 to 2003.

In 2003, indeed, just 15% of grade A are women and the gender disparity in senior levels is fairly more evident in STEM where women barely account for 9% (She Figures, 2006).

According to She Figures (2006) the *glass ceiling index* of 2004 still highlights very high values: 2.1

for Europe and 1.9 for Italy. Figure 2 shows that gender inequality persists in a typical academic career advancement (She Figures 2015).

In particular, women made up only 21% of the top-level researchers (grade A), showing very limited progress compared to 2010 (20%). Unlike the last ten years, there was an increase of 5 percentage points which is referred to an annual average increase of just 0.5 percentage points. This effect is even more pronounced in STEM, where women represented only 13% of grade A in 2013 with an

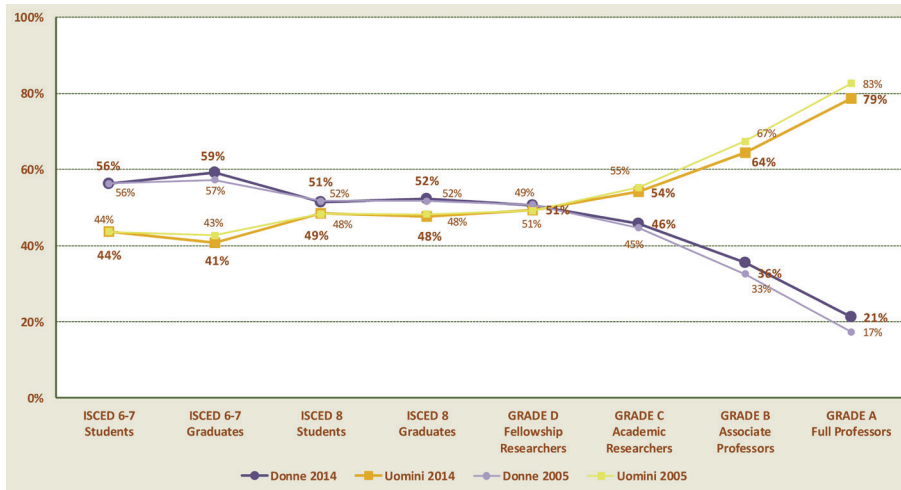


Figure 3: Proportion of women and men in a typical academic career: student e teaching staff and researchers – 2005 and 2014 (Miur, Statistics and Surveys) (MIUR, DGCASIS – Ufficio VI Statistica e Studi)

increase of 4 percentage points compared to 2003. Data analysis points out that women, despite a significant progress in their level of education compared to men over the last few decades, are increasingly under-represented when they move up to the stages of an academic career. In 2013 (She Figures 2015), ten years after, the *glass ceiling index* shows minimal changes decreasing by 1.75 for Europe and by 1.73 for Italy. However, amongst grade A researchers, a generational effect does exist: women tend to occupy a higher proportion of positions in the youngest age group (49%) relative to the older age groups (22%).

In Italy, after the aforementioned Conference in Bruxelles on 1998, the need of launching a systematic monitoring on the status of women in sciences was felt too.

The growing increase of women graduated ob-

served in Italy since 60's, has lead to a real “overtaking” from a quantitative point of view but also in the academic performance (ISTAT, 2001a).

Women, indeed, leave less their studies (10.3% of women compared to 15.4% of men); usually take a degree in the time prescribed (11% of cases compared to 9% of men, independently from the disciplinary sector) and achieve better results with regard to marks (independently – apart from few exceptions – from the disciplinary sector). Nevertheless, this seems to be still not enough to fill the gender gap in the career, a gap that doesn't seem to significantly decrease. Data from ISTAT (ISTAT, 2001a) underline that in grade A, women represent a small proportion (11.4 % in 1999) even observing an increase of about 2% of their number in ten years, similar to that one observed in grade B (26.1% in 1999). It's interesting to notice data on

grade C: the female presence is lower among the latest arrivals compared to the total (36.5% against 39.7% in 1999). That means that women remain longer in low academic career levels than men and that some of them remain in C grade forever. Indeed, the probability that a grade C researcher becomes a grade B professor is double compared to that of a female and the probability that a grade B professor becomes a grade A is 11.1% for men and 7.9% for women (ISTAT, 2001a).

Statistics related to 2007 (ISTAT, 2007), highlight that the vertical segregation has still a significant impact: women of grade A account for 17.5% against 38.3% for men and more than half of them (52.2%) are located in grade C. The horizontal segregation has also been confirmed: in 2007 less than 15% of women are in grade A in the Engineering field. The Disparity Index, during the last years, decreases and drops as it was getting closer to an “*ineradicable*” diversity between the two gender academic choices (Palomba, 2000). In 2014 (MIUR, *Notiziario* 1-2016) the percentage of women in different academic grades is 50.6% for research grant holders, 45.9% for grade C, 35.6% for grade B and 21.4% for grade A. From the academic training to the academic career, women presence decreases as long as the hierarchical scale goes up. Figure 3 shows that the observed changes are really scarce and also that the Italian data are almost exactly in compliance with the “scissor” trend of the European data.

The data historical series show that this trend is

rather consolidated although with a slight improvement. Between 2005 and 2014, the presence of women has increased by 5%, switching from 34.5% to 39.8%, a slightly higher increase compared to the European one. Likewise, the distribution for disciplinary-scientific area and for academic staff and researchers’ gender isn’t so quite homogenous and “traditional”. In fact, about half of the women (49.5%) belong to the “Humanities” field just over a quarter (26%) belong to “Engineering and Technology” highlighting once more the horizontal segregation, as it happens in other European countries.

Case study – University of Calabria

The quantitative cross-sectional survey (Sdao, 2008) aimed at underlining the vertical and horizontal women segregation phenomena in their academic career and investigating the professors’ perception on the possible influence of gender in working life and in the quality of the academic one. In the University of Calabria the mostly dominant gender is the male one: academic staff accounts for 67.2% of men and 32.8% of women (Sdao, 2008 from Miur-Cineca). The female percentage drops to 13% for the grade A (Table 1) up to reach much more lower levels of presence in the distribution by Faculties: less than 3% for Engineering, 12% for Politics Sciences and less than 15% for SMFN (Mathematical Physical and Natural Sciences).

<i>Grade</i>	<i>F (%)</i>	<i>M (%)</i>
A	13,17	86,83
B	34,93	65,07
C	43,65	56,35

Table 1: Professors distribution according to grades and gender (Sdao, 2008 from Miur-Cineca)

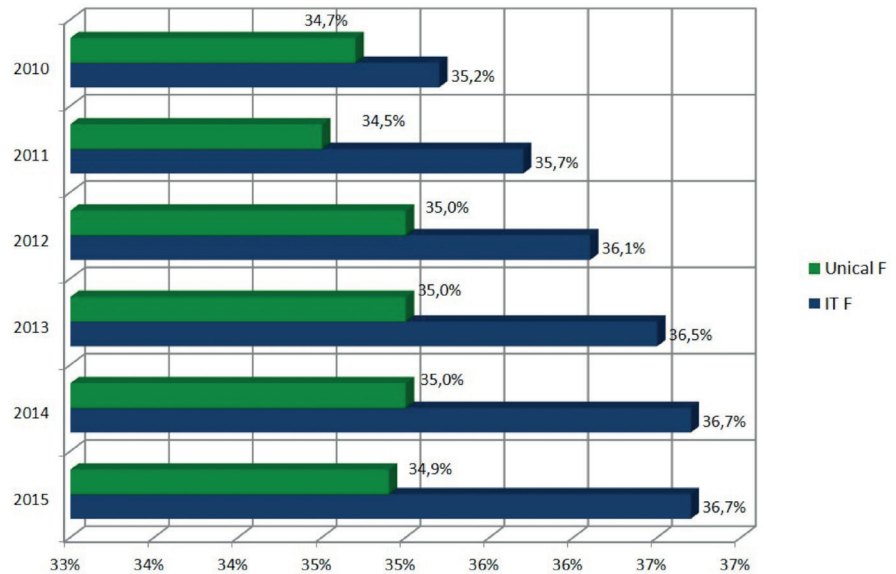
The mean age of professors is 45,6. Women are younger than men (43,6 vs 47). The 37% of professors are still unmarried and the 46.3% are married. It's easier for men to start a family with children compared to their female colleagues (respectively 50% of men and 30% of women). It doesn't seem that the academic work leads to huge problems in the management of children daily life.

The results underline, with reference to the familiar maintenance, a "classic" role distribution, observing that woman is more involved in the housework and, on the other side, man is more engaged in outdoor activities. The female professor or professors' wives/partner (percentages further than 60%), indeed, are the ones who bring up this matter. The results show a greater balance related to the children's care. The professor, on average, has become part of grade C in 35% of cases and as research grant student, scholarship student, graduated technicians in 48% of cases. About the recruitment process, the atypical contract (long-term contract or poorly regulated one) is the most usual way reserved to women than men (respectively 10% and 2.9%). The 35% of women against 20%

of men have started their career as research fellows, student fellows or PhD students; in grade C there is just 20% of women against 44.1% of male presence. No women have been hired in grade B or A against 2.9% of men who have started their career by positioning themselves in this role.

Regarding the personal life impact, neither sentimental relationships (75% of professors) nor the decision of getting married (71.8%) suffer from or are limited by the research activity carried out. Following a gender consideration, the only discrepancy that arises, affects the choice of having children. In fact, 59% of men (against 9% of women) stated that their work doesn't impact the decision that concerns the idea of having children, while 45.5% of women (against 9% of men) stated that this choice highly relies on their work. This information shows the difficulty of women in bringing together the research activity and the children's care, the problem that traditionally generates a loss of women intellectual capital and the cultural matrix of the phenomenon. The elements that could affect the career are: networking in research (49%); being highly competent (36%) and giving the work pride place (26%). Having right friendships or respect from colleagues isn't relevant for professors. For 94% of people interviewed, women are the most discriminated in job environments. The 34% declared to be aware of discrimination occurrences towards colleagues (62% for sexual episodes). Only 12% confirmed personal discrimination experiences during their working activities. More

Figure 4: Female percentage of professors and researchers staff, 2010-2015 (Source: HR Area – Unical and MIUR-Cineca)



than 67% of academic staff didn't acknowledge any discriminations related to gender in career advancement; there aren't research activities that are more suitable for women (85%). More than half of the people interviewed (54.2%) gave a true value at the necessity by women of working more than men to achieve the same acknowledgments. The query has created polarized answers among the two genders. By the side of men (62%), women haven't to work more, while the overwhelming majority of women (78.9%) thought that, in order to achieve a professional status, have to work harder than men.

Gender Budget Analysis (GBA) at University of Calabria (Unical)

In 2017 the *Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)*, the *Guarantee Committee for Equal Opportunities* of the University of Calabria (Unical) produced its first Gender Budget Analysis (data of 2015/2016) in order to investigate on women segregation phenomenon and provide adequate correctives by employing a plan of positive actions. The *C.U.G.*, developed after Italian Law No. 400/1998, seeks for equality in working environments between men and women and fight for every form of discrimination and mobbing to foster and guarantee to all workers equal parity and dignity in job

contexts. The Gender Budget Analysis of the Academy (Vingelli, 2017), based on the model prepared by the University of Ferrara (<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio>), employs indicators that are referred to the analysis of the internal establishment context and takes into account all the academic staff, including students. The male gender keeps being prevailing with regard to the field of professors in the University of Calabria, even though a slight improvement has been observed compared to 2006: the male proportion switches from 67.2% to 65% and the female from 32.8% to 35%. However, the female presence is slightly lower than the national average of the same year (36.7%). It considerably increases in the lower level of researchers (43.6% in grade C) and severely decreases in upper levels (less than 16%): female professors located in grade B account for about 36%. Therefore, a slight improvement in grade A has been observed compared to 2006 (barely more than 2 percentage points) and in grade B (around 1 percentage point), while for what concerns grade C the situation is unchanged. Figure 4 shows the comparison of the annual growth rate 20012/2015 between Unical and the Italian average and a negative growth rate for women.

Notwithstanding the feminization process of the education system, the phenomenon of horizontal segregation, which exposes women involved in humanistic fields, keeps being stable. Data from Unical compared to the national average, highlight a greater distress for women in STEM (Chemis-

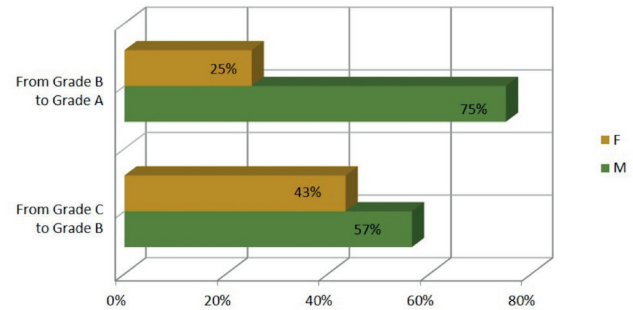


Figure 5: Career progressions according to gender. Gender Budget Analysis – University of Calabria, 2015 (Source: HR Area – Unical)

try: 6.3% vs 20.8%, Civil Engineering and Architecture: 6.7% vs 16.6%, Industrial and Information Engineering: 3.6% vs 7.6%). The difficulty for women to reach upper levels in the academic system is a phenomenon that occurs in the same way throughout Europe. The *glass ceiling index*, indeed, is the same in 2007 for all the European countries (equal to 2.0) and its very slow decreasing (2.1 in 2004 and 1.96 in 2013) doesn't allow the prediction of forthcoming meaningful changes. Data published in the Gender Budget Analysis underline that the Unical *glass ceiling* is higher than the national average (2.2 vs 1.7) compared to the career paths that are much more complicated and hindered.

Figure 5 shows in detail the career progressions occurred during 2015: 43% of the professors recruitments in grade B were female, while just 25% of the professors in grade A were women.

Figure 6. Men and women proportion in the academic career. University of Calabria, Academic Year 2014-2015, Gender Budget Analysis (Source: HR Area – Unical and MIUR-Cineca)



In Figure 6 a gender gap in the University of Calabria comes up in all the job positions in the academic career, particularly in those that are higher even though there is a greater presence of female PhD and female students. The curve progression is the typical scissors diagram.

Women presence in the decision-making body in University of Calabria (Unical) is lower than national standards; women in the Board of Directors account for 20% in 2016, while the average national data of 2013 is equal to 24% (Vagnoni et al, 2014). An analogous trend of women under-representation is in Unical governing bodies. The only body in which a majority female presence is the *C.U.G.* with 67% of women.

In 2017 through a purposive sampling, four privileged witnesses, who have or have had in this last decade a key role in the University of Calabria and who have shown a peculiar interest in gender

rights, has been interviewed. Beginning from the results arisen from the sample survey of 2006, we investigated the perception of these witnesses on the value of gender status in the working activity and in the development of personal academic staff career. The stakeholder interviewed, among the elements that affect the career advancement, confirmed the importance of affiliation and research networking and the greater form of discrimination against women in job environments. Research competitive groups can strongly impact both the selection processes as well as the career and have more provisions not only for merit-based excellence but also for a greater influence sometimes wielded by a scientific group sector. However, competitive processes require flexibility and hard-working people in research and, considering that the management system remains “neutral” with respect to gender, male career continues to be privileged. Accord-

ing to the stakeholder interviewees, the Academia keeps traditional values and stereotypes that fuel the suspicion of a potential weak performance in women who could be not able to detect the “right” equity between the productive and the care work, a classical balancing work and family life issue. The shortage of female “role model” undermines the chance of creating new networks and affects women self-confidence and competition processes.

Researchers “Jugglers” (Cervia et al, 2017), women who struggle for bringing together life routines with working hours, but who are obliged to fit the male model of an exclusive and competitive devotion to research activities.

Questionnaires confirm a minor exposure of the phenomenon for the male component interviewed and the exception one represented by a female researcher who came back in grade A as a well-known expert after a long time abroad in STEM, begin to show interest to the gender gap issue in the careers. This latter doesn't detect an higher segregation at University of Calabria compared to the context in which she has worked throughout her career.

Conclusions

Although the increase of a growing female presence in the high education training and research contexts, the *leaky pipeline* and the *glass ceiling* phenomena still represent typical elements of the Italian and European scientific field.

Policies, measures and actions pursued, have created the basis for a greater awareness and have contributed in spreading a greater social conscience on this phenomenon.

The reasons why the gender gap continues to be persistent don't seem linked to specific government measures or to the welfare state, but, considering the distinctiveness of the research in academy, they should have to be found in the persistence of both a culture and a social organization that crosses the research field too and is highly male-oriented. Gender as social construction, gives rise to dominance and subordination realities contributing to “systematic social inequality” (Gupta, 2011). Science organizations, such as research groups, research networks, laboratories, research institute and universities, have their own “profoundly gendered features” (Hearn et al, 2011), but research has not to be a gender neutral place. Therefore, gender dimension should be one of the main pillar of the development of new scientific knowledge. Good practices and specific projects (i.e. funding special programs; transparent selection procedures; mentoring and empowerment project; work –life balance; gender equality in quality management) could impact on organizational systems and consequently on the number of women in research not just to support the human rights, social justice and fairness, but also to ensure the quality and efficiency of research itself.

More women in key positions are needed to recognize relevant research topics and themes in or-

der to develop new and innovative methodologies as well as to challenge the current disciplinary and methodological understandings (European Commission, 2008). Participation, scientific culture and research processes which are more gender-oriented will thus allow equal participation and improve science results because “Gender equality is good for scientific equality” (Pollitzer, 2011).

Minima bibliographica

- Barone, C. (2011), *Some things never change: Gender segregation in higher education across eight nation and three decades*, *Sociology of education*, 84 (2), pp. 157-176.
- Berryman, S. (1983), *Who will do science? Minority and Female Attainment of science and Mathematics Degrees: Trends and causes*. New York: Rockefeller Foundation.
- Budlender, D., Sharp, R. and Allen, K. (1998), *How to do a gender-sensitive budget analysis: contemporary research and analysis*, Australian Agency for International Development, Canberra and the Commonwealth Secretariat, London.
- Cervia, S. and Biancheri, R. (2017), *Women in science: The persistence of traditional gender roles. A case study on work-life interface*, *European Educational Research Journal*, 16(2-3), pp. 215-229.
- Duncan, O. D. and Duncan, B. (1955), *A Methodological Analysis of Segregation Indexes*, *American Sociological Review* Vol. 20, No. 2 (Apr., 1955), pp. 210-217.
- European Commission (1999), *Communication Women and Science. Mobilising women to enrich European research*. COM (99) 76 final, 17 February 1999.
- European Commission (1996), *Resolution on the Commission Communication – Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities – “mainstreaming”* (COM(96)0067 C4- 0148/96) *Official Journal C* 304, 06/10/1997 P. 0050.
- European Institute for gender equality (2016), *Gender in research. Report*. Vilnius, pp. 1-23.
- European Commission (2003), *She Figures 2003 – Women and Science Statistics and Indicators*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2006), *She figures 2006. Gender in research and innovation*, Brussels.
- European Commission (2015), *She figures 2015. Gender in research and innovation*, Brussels.
- ETAN (2000), *Science policies in the European Union: Promoting Excellence through mainstreaming gender equality*, Brussels, European Commission.
- Frattini, R. and Rossi, P. (2012), *Report sulle donne nell'Università italiana*. Meno di Zero III n°8-9.
- Istat (2001a), *Donne all'università*, il Mulino.
- Istat (2004), *Come cambia la vita delle donne*, <http://www.istat.it>.
- Istat (2017), *Personale docente e non docente dell'università: Indagine a cura del MIUR*.
- Langberg, K. (2016), *Women in Scientific Careers Unleashing the Potential: Unleashing the Potential*, OECD. ISBN 92-64-02537-5.
- Notiziario 1-2016 Miur, Ufficio VI Statistica e Studi, Focus “Le carriere femminili nel settore universitario” (Febbraio 2016).
- Palomba, R. (a cura di) (2000), *Figlie di Minerva. Primo rapporto sulle carriere femminili negli Enti Pubblici di Ricerca italiani*, Franco Angeli.
- Poggio, B. (2017), *Women and men in Scientific Careers: New Scenarios*, *Old Asymmetries*, (doi: 10.1424/86077) *Polis* (ISSN 1120-9488), Fasc.1, april 2017, pp 5-16.
- Rees, T. (1995), *Women and the EC Training Programmes: Tinkering, Tailoring, Transforming*, Bristol, University of Bristol, SAUS Publications.
- Report Gender Equality Index (2015), *Measuring gender equality in the European Union 2005-2012*.

- Sdao, P. "No data, no problem, no policy" *Il Gender Mainstreaming nelle Università italiane ed europee* (2008), Tesi Master II livello in Politica e Politiche di genere, Università della Calabria.
- Solera, C. and Musumeci, R. (2017), *The Persisting Glass Ceiling in Academia: a Multidimensional Cross-National Perspective*, (doi: 10.1424/86078) Polis (ISSN 1120-9488), Fasc.1, april 2017, pp 17-44.
- E. Vagnoni, C. Fioravanti, C. Cavicchi, C. Oppi, "Gender equality and Governance: an explorative study of Italian Universities". Paper presented at 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education; 3-5 September 2014, Vienna.
- Vingelli G., *Bilancio di Genere* (2017), Università della Calabria, <http://www.unical.it/portale/portaletemplates/view/view.cfm?70513>.
- Women and Science* (1998), Commissione Europea Bruxelles.
- World Economic Forum (2016), *Annual Report*, http://www3.weforum.org/docs/HCR2016_Main_Report.pdf http://www3.weforum.org/docs/WEF_Annual_Report_2015-2016.pdf.

Paola Sdao

Dipartimento di Matematica e Informatica, Università della Calabria, Rende (CS)
Componente Comitato Unico di Garanzia
paola.sdao@unical.it

Anna Lisa Amodeo, Concetta Esposito

University Climate. Misurare e monitorare l'inclusione delle minoranze LGBT+ nei contesti universitari

Abstract

Il presente contributo descrive le azioni della Sezione Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze del Centro di Ateneo SInAPSi nella lotta alle discriminazioni legate allo stigma sessuale e di genere. In particolare la sezione promuove diverse azioni di sensibilizzazione e formazione ed implementa il progetto *Xenia Higher Education Inclusiveness Index*, cofinanziato dalla Comunità europea nell'ambito del Programma Erasmus +.

The paper describes the actions of the Anti-Discrimination and

Culture of Differences Section of the SInAPSi Center – University of Naples Federico II to the fight against discrimination related to sexual and gender stigma. In particular, the section promotes various awareness and training actions and implements the project Xenia Higher Education Inclusiveness Index, co-financed by the European Community (Erasmus + Program).

Keywords

Inclusione; LGBT+; Clima universitario

Inclusion; LGBT+; Campus Climate

Introduzione

L'inclusione è un processo di sviluppo delle organizzazioni; si basa sul riconoscimento della partecipazione attiva di tutti le sue componenti, diventando una cornice all'interno della quale le differenze sono valorizzate, promosse e rispettate, favorendo nuove opportunità di sviluppo e di apprendimento.

È un processo multidimensionale, presuppone una relazione multidirezionale tra le sue componenti, da cui ci si aspetta partecipazione attiva, favorita da normative e strategie organizzative che siano in grado di cogliere e riconoscere i bisogni e le differenti diversità presenti nel sistema, confrontarle e valorizzarle.

L'inclusione delle differenze per realizzarsi ha bisogno che gli individui presenti in quel dato contesto ed esso stesso cambino insieme; e ciò può essere favorito da Politiche inclusive (ovvero quelle norme che favoriscono la partecipazione e la valorizzazione dei singoli e promuovono una cultura delle differenze), da una Cultura inclusiva (quell'insieme di valori e principi che rendono l'organizzazione un posto sicuro per quanti ne fanno parte) e da Pratiche efficienti (le policy del contesto e la sua cultura orientano verso azioni ed attività inclusive, che diventano un Buon Fare e che rimangono come un fare situato dell'organizzazione).

L'inclusione è, quindi, un obiettivo verso cui tendono tutte le organizzazioni educative e formative. Ed è un obiettivo verso cui tendono anche le Università.

Lo stigma sessuale e di genere produce, infatti, esclusione e malessere, anche all'Università.

Migliorare, invece, il contesto, attraverso processi di funzionamento inclusivi e di partecipazione attiva, produce benessere in tutti (nessuno escluso).

Organizzazioni inclusive sono quelle che si fondano sul rispetto e la valorizzazione delle differenze e ciò promuove coesione sociale, cittadinanza attiva, società solidali ed eque.

Università non inclusive, invece, funzionano alimentando discriminazione, malessere, disegualianze sociali e disparities sociali che sono dovute ad elevati livelli di stigma sociale, connesse ai sistemi ideologici e culturali sessista, genderista ed eteronormativo imperanti in quel dato contesto. In particolare le donne e le persone LGBTQ+, ovvero tutti coloro che non si conformano agli stereotipi legati allo stigma sessuale e di genere (Herek, 2004), condivisi nel proprio contesto di vita, sono a rischio di disparities, sono a rischio di esclusione ed hanno meno possibilità di prendere parte attiva alla vita delle proprie organizzazioni.

Nella letteratura scientifica esiste un paradosso centrale: le Università studiano le conseguenze in termini di rischio individuale e sociale dello stigma sessuale e di genere nei contesti formativi, educativi, organizzativi (scuole di ogni ordine e grado, aziende, associazioni sportive), ma pochi sono gli studi che si occupano di studiare se le Università siano inclusive o alimentino le discriminazioni sessuali e di genere, generando disegualianze sociali. Eppure è assolutamente necessario occuparsene,

perché le Università costituiscono un importante spazio di aggregazione per gli studenti universitari che si trovano in una fase del ciclo di vita peculiare qual è quella dell'emerging adult (con i relativi compiti evolutivi di transizione all'età adulta, consolidamento di relazioni affettive, ecc), ricevono maggiori pressioni (sociali) a conformarsi all'imperativo sessista, eteronormativo, genderista e al tradizionale modello di coppia; per molti giovani l'Università costituisce una delle prime occasioni in cui si trovano a stare lontano da casa per un periodo prolungato e per tante ore del giorno; per molti studenti LGBT+ a volte è la prima occasione per esplorare la propria identità senza i vincoli, spesso limitativi, dell'ambiente familiare e della scuola secondaria che, in molti casi, non rappresentano i contesti più idonei all'auto-affermazione della propria identità sessuale; talvolta è la prima occasione d'incontrare e confrontarsi con adulti LGBT (Ellis, 2009). Anche se un certo numero di articoli ha posto l'accento sull'esistenza di buone pratiche, in relazione alle tematiche LGBT all'università, altrettanti lavori hanno tuttavia messo in evidenza come le università siano ben lontane dal poter essere considerate realmente gay-friendly (Wotjas, 2006).

Gli studenti LGBT continuano ad essere considerati un gruppo minoritario, i cui bisogni e le eventuali difficoltà di integrazione (a differenze di quelle dei gruppi etnici e degli studenti con disabilità per i quali sono aumentati i progetti di inclusione e supporto nelle scuole e nelle università) vengono demandate al contesto sociale e all'iniziativa

individuale o tutt'al più alla creazione di un clima di tolleranza formale. Ma diversi studi internazionali dimostrano che per gli studenti LGBT è più forte il rischio di abbandono degli studi, a seguito di esposizioni massive e frequenti a episodi verbali e fisici all'interno di campus e college (Rankin, 2006; Longerbeam et al., 2007; Ellis, 2009; Sanlo, 2004), che esiste il rischio di subire esperienze di violenza e discriminazione all'università per il proprio orientamento sessuale e di non sentirsi fisicamente al sicuro nel campus universitario (Rankin et al., 2010), che il 31% degli studenti LGBT abbandona gli studi a causa di attriti dovuti al proprio orientamento sessuale (Sherril e Hardesty, 1994, Sanlo, 2004).

Gli studi dicono anche che gli studenti LGBT+ sono a maggior rischio di abbandono degli studi, di scarse performance e disinvestimento dagli studi per la continua esposizione a discriminazioni e pregiudizi che ne riduce il senso di soddisfazione e il coinvolgimento, per via dei sentimenti di alienazione, isolamento sociale e per la difficoltà di identificarsi con i propri pari e di valutare le proprie capacità (Sanlo, 2004).

Generalmente tutti gli studenti sono esposti a tali rischi, ma la comunità LGBT e le donne costituiscono una popolazione vulnerabile. Occultare parti di sé e della propria identità ed in particolare della propria identità sociale significa non potersi esprimere nel pieno delle proprie potenzialità, perché sono svalutate e ricettacolo di pregiudizi e stereotipi legati allo stigma sessuale e di genere (ad es.

le donne non sono portate per le materie scientifiche, sono maggiormente volubili ed instabili, ecc.).

Donne e persone LGBT+ sono a rischio, poiché nel contesto accademico esistono dinamiche basate sui paradigmi eteronormativi sessisti e genderisti che si esplicitano con fenomeni di microaggressioni, comportamenti o affermazioni, spesso inconsce o non intenzionali, che lanciano messaggi ostili e dispregiativi, particolarmente rivolti ai membri appartenenti a gruppi sociali minoritari come persone di colore, LGBT, donne, gruppi religiosi stigmatizzati (Wing Sue, 2010). Forme di microaggressioni sono i microinsulti (è troppo carina per essere una lesbica), i microattacchi (non fare il gay!) e le microinvalidazioni (oggi i veri discriminati sono gli eterosessuali). Le microaggressioni risultano essere associate a: riduzione dell'autostima, sintomi depressivi, riduzione dei livelli del benessere psicologico e disinvestimento dalle relazioni sociali, comprese quelle formative.

I risultati di un sondaggio transeuropeo mostrano che il 6% degli studenti LGBT abbandona l'università o non segue le lezioni per paura di subire discriminazioni (2016, Eleanor Formby, IGLYO).

Fino ad oggi, sono state condotte poche ricerche sulle esperienze del personale LGBT e degli studenti dell'istruzione superiore a livello europeo. La ricerca sull'argomento è prevalente negli Stati Uniti e nel Regno Unito. Uno studio quantitativo e qualitativo su larga scala nel Regno Unito che ha esaminato l'esperienza di 4000 persone tra personale e studenti ha mostrato dati particolarmente si-

gnificativi: il 46,8% degli studenti LGB riferiva di aver ricevuto commenti omofobici da parte di altri studenti e l'8,9% dallo staff; il 20% degli studenti LGB aveva subito veri e propri atti di bullismo omofobico; e il 29% degli studenti gender non conforming aveva sospeso gli studi a causa di episodi di bullismo o molestie transfobiche (Valentine, Wood e Plummer, 2009).

Proprio le Università, invece, possono essere promotrici di processi di cambiamento sociale, valorizzando le competenze di progettazione, realizzazione e valutazione di percorsi di prevenzione del pregiudizio legato allo stigma sessuale e di genere nelle agenzie formative di primo e secondo grado, promuovendo all'università processi di inclusione per le persone LGBT+, ed in genere per le persone a rischio di esclusione sociale, come le donne e le minoranze sessuali, implementando politiche di inclusione per stabilire un clima di tolleranza zero nei confronti di tutte le forme di molestie e discriminazioni e, soprattutto, promuovendo una cultura di valorizzazione delle differenze di ciascuno che tenda verso la costruzione di una società equa che punti dritto al benessere di tutti, in ogni sua forma.

Risulta fondamentale sviluppare politiche universitarie, potenziare fattori di protezione e promuovere interventi che diminuiscano il pregiudizio, attraverso azioni di sensibilizzazione, sostenendo la condivisione e il contatto diretto e interattivo (Croteau & Kusek, 1992; Nelson & Krieger, 1997; Smith, 2001), attivando percorsi curriculari che in-

cludano un'informazione corretta sull'identità sessuale e le questioni ad essa connesse. Gli studenti studiano e si laureano nei contesti in cui si sentono riconosciuti e valorizzati, considerati componenti fondamentali per l'istituzione (Tinto, 2001), dove si sentono al sicuro e riconosciuti nei propri bisogni formativi ed emotivi (Davidson, Beck e Milligan, 2009), se sentono che l'Università si fa carico dello sviluppo intellettuale di tutti i suoi membri (nessuno escluso) e se si sentono protetti se in pericolo ed in difficoltà (Davidson, 2009).

Risulta, pertanto, fondamentale che le Università si attrezzino per comprendere se siano realmente inclusive o se esistano sacche di esclusione e diseguaglianze che possono mettere a rischio alcuni suoi componenti di avere performance accademiche scarse e di essere a rischio di disinvestimento e dropout accademico o lavorativo.

Azioni di sensibilizzazione all'Università

Il *Centro di Ateneo SInAPSi* dell'Università degli Studi di Napoli Federico II ha come obiettivo quello di promuovere l'inclusione e la partecipazione attiva di tutte le componenti dell'Ateneo; in particolare attraverso le azioni della Sezione Antidiscriminazione e Cultura delle Differenze, ispirandosi alla Carta dei Diritti Umani ed al Principio di Pari opportunità, sostiene politiche di contrasto e prevenzione delle discriminazioni legate allo stigma sessuale e di genere, le cui manifestazioni possono

rendere il contesto un luogo non sicuro per quegli individui (studenti e personale) che non si conformano agli stereotipi sessuali e di genere, prevalenti nel sistema.

Uno dei fattori protettivi più forti per coloro che sono a rischio di discriminazioni legate allo stigma sessuale e di genere è la partecipazione ad attività universitarie in un contesto che persegua l'obiettivo di un Ethos accademico, in modo che le persone possano sentirsi al sicuro nella piena espressione di sé e della propria identità.

Diverse sono le azioni che la Sezione Antidiscriminazione realizza per raggiungere tali obiettivi:

Percorsi di sensibilizzazione ed alfabetizzazione: grazie alla collaborazione con i Referenti dell'Inclusione dei Dipartimenti e dei Coordinatori dei Corsi di Laurea, viene realizzato, durante le lezioni di diversi insegnamenti, un incontro di sensibilizzazione, nel quale viene sinteticamente presentato il costrutto dell'Identità sessuale per favorire una conoscenza scientificamente corretta di essa (primo antidoto del pregiudizio sessuale) e per favorire l'utilizzo di un linguaggio corretto e rispettoso di tutte le identità. Alla fine dell'incontro, che prevede anche una breve attività laboratoriale, gli studenti vengono invitati a partecipare ad un ciclo di workshop esperenziali.

Workshop esperenziali: nella maggior parte delle sedi universitarie, vengono realizzati diversi cicli di 3 incontri di workshop esperenziali, della dura-

ta di tre ore ciascuno, che prevedono un'impostazione diversa a secondo del corso di studi seguito dai partecipanti. Durante l'esperienza gli studenti hanno la possibilità di riconoscere i principali stereotipi e pregiudizi connessi allo stigma sessuale e di genere e vengono forniti i principali riferimenti relativi alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni legate alle differenze (violenza di genere, omofobia e transfobia, pregiudizio etnico, religioso e rivolto alle persone con disabilità).

Antenne Satelliti all'Università: grazie alla partecipazione delle rappresentanze degli studenti, delle associazioni studentesche e ai consiglieri di Ateneo vengono realizzati durante l'anno tre cicli di cinque incontri della durata di tre ore ciascuno con l'obiettivo di sensibilizzare e formare ai temi connessi al contrasto delle discriminazioni sessuali e di genere, facilitare lo sviluppo di una posizione maggiormente empatica, formare studenti selezionati affinché possano incarnare il ruolo di antenne satelliti, capaci di riconoscere ed accogliere le richieste degli studenti connesse a tali tematiche.

Sensibilizzazione attraverso i canali social: la Sezione attraverso le pagine facebook ed Instagram Bullismomofobico.it che ha circa 3000 follower, pubblica ogni giorno una notizia con l'obiettivo di agire principalmente sulla componente cognitiva del pregiudizio e ridurre lo stigma nei confronti delle minoranze sessuali, favorire il contatto diretto con le minoranze oggetto di discriminazione

e prevenire situazioni di disagio online, contrastare fenomeni di bullismo, forme di incitamento all'odio e di osservazione passiva dei vari comportamenti discriminatori.

Osservatorio Universitario sulle Differenze: attraverso l'Osservatorio, la Sezione promuove azioni di studio e ricerca sui crimini d'odio, implementa progetti di ricerca e programmi di monitoraggio su soprusi, violenze e discriminazioni legate alle differenze nel contesto federiciano. Dall'anno accademico 2018-19 l'Osservatorio sta implementando uno studio che ha coinvolto al momento 1300 studenti, con un'età compresa tra i 18 e i 33 anni per indagare le associazioni tra microaggressioni ambientali rivolte agli studenti LGBT+, la percezione di sicurezza generale all'interno dell'università e il successo accademico. I risultati, in corso di pubblicazione, confermano i dati presenti in letteratura ed in particolare che essere esposti o osservare episodi di microaggressioni ha un impatto negativo sulla percezione del benessere degli studenti, che a sua volta riduce lo sviluppo accademico degli studenti (in particolare per studenti LGBT+).

Campus Climate: valutazione di processi di inclusione

Xenia Higher Education Inclusiveness Index: Il progetto Xenia, implementato dal Centro SInAPSi, è stato approvato dalla Comunità Europea nell'am-

bito del Programma Erasmus+; ha avuto inizio il 15 gennaio 2020 ed avrà durata triennale; prevede una partnership costituita da tre università europee (University College di Dublino, Università di Barcellona, Hellenic Open University di Patrasso, una società spagnola (IWS) e due NGOs, una italiana (Arcigay) ed una slovena (Ozara). L'obiettivo è di sviluppare uno strumento che fornisca agli atenei europei una misura del proprio stato di inclusione, analizzandone i programmi, le policies e le pratiche, rispetto alle minoranze sessuali e di genere, attraverso la creazione di un indice; l'indice non vuole essere soltanto un parametro statistico ma un vero e proprio strumento di valutazione e di implementazioni di strategie migliorative e trasformative dei processi di inclusione.

L'indice è costruito da cinque dimensioni, che saranno esaminate attraverso un doppio livello di indagine: empirico (analisi oggettiva dei servizi offerti dall'ateneo e delle risorse già esistenti) e soggettivo (rilevazione delle percezioni degli attori coinvolti); esse sono:

- aspetti istituzionali, ovvero tutto ciò che è “istituzionalizzato” dall'ateneo in materia di inclusione delle donne e delle persone LGBT+ (ad esempio la presenza di organismi e commissioni dediti alle politiche di inclusione e di equità all'interno dell'ateneo, la possibilità di intraprendere una carriera alias per le persone trans);
- policy e programmi, ovvero il tipo e la quantità di politiche e programmi inclusivi e l'impatto che essi hanno sul clima universitario;

- servizi di supporto, ovvero la presenza di servizi offerti dall'ateneo a supporto dell'inclusione delle minoranze sessuali e di genere (help-desk per le discriminazioni e gli abusi, la presenza di toilette e spogliatoi gender-free);
- curricula, come la presenza di almeno un corso di studi sui temi connessi all'identità di genere e all'orientamento sessuale, oppure l'utilizzo consapevole di un linguaggio non sessista nei materiali didattici e nella quotidianità accademica;
- vita accademica, come, ad esempio, l'offerta di corsi specifici rivolti a studenti e studentesse LGBT+, la formazione del personale docente e amministrativo sui temi connessi all'orientamento sessuale e all'identità di genere, l'organizzazione di eventi di informazione rispetto alle politiche inclusive dell'ateneo e di workshop esperenziali, la somministrazione di questionari periodici per la rilevazione del livello di soddisfazione di quanti studiano e lavorano all'interno dell'ateneo.

Per ciascuna dimensione, l'indice prevede una serie di indicatori specifici in modo da essere uno strumento accurato del proprio stato di inclusione, in modo da poter promuovere una cultura dell'inclusione e di valorizzazione delle differenze sessuali e di genere e favorire benessere individuale e sociale nelle componenti tutte dell'organizzazione, delle donne e delle persone LGBT+ in particolare. L'indice verrà implementato in cinque Atenei e distribuito, dopo un'attenta analisi dei suoi risultati, agli atenei europei interessati.

Considerazioni conclusive

Le Università costituiscono dei microcosmi che riflettono i pregiudizi sessuali esistenti nel macrosistema di cui fanno parte, ma possono avere anche un grande potenziale trasformativo grazie a interventi specifici e validi che siano in grado di diminuire il pregiudizio, attraverso azioni di sensibilizzazione, sostenendo la condivisione e il contatto diretto e interattivo (Croteau & Kusek, 1992; Nelson & Krieger, 1997; Smith et al., 1997) tra tutte le persone che le abitano e promuovendo percorsi curriculari che includano un'informazione corretta sull'identità sessuale e le questioni ad essa connesse.

La letteratura scientifica ha da tempo riflettuto sulla necessità di promuovere processi di inclusione e come la lotta alle discriminazioni passi attraverso la promozione di una cultura delle differenze e del principio di pari opportunità, intesa come assenza di ostacoli alla partecipazione alla vita economica, politica, sociale di individui o gruppi sociali per ragioni connesse a fattori come il genere, la religione, le convinzioni personali, la razza, la provenienza, la presenza di una condizione di disabilità, l'età, l'orientamento sessuale e l'identità di genere (Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, Nizza 2004).

Un'organizzazione inclusiva valorizza le differenze individuali, tutte, comprese quelle che costituiscono l'identità sessuale (sesso biologico, identità di genere, ruolo di genere ed orientamento sessuale) soggette all'azione violenta dello stigma sessuale e di genere.

L'esclusione, d'altronde, è sempre contestuale e quindi legata alle pratiche organizzative; nei contesti formativi; l'esclusione si definisce in relazione ad una struttura, una configurazione ovvero una costellazione da cui qualcuno è escluso. È quel processo attraverso cui si è spinti ai margini della società e impediti alla piena partecipazione di essa a causa delle condizioni di povertà, della mancanza di competenze di base e di opportunità di lifelong learning o come conseguenza di una discriminazione. Ciò allontana dall'aver opportunità di lavoro, di reddito, di educazione e formazione come delle reti comunitarie e sociali e delle attività in esse iscritte (European Commission, 2004). La non partecipazione determina alienazione e distanza dal mainstream sociale, la non piena realizzazione del proprio potenziale e della propria capability.

Le pratiche educative ed organizzative, invece, possono costituire un volano per promuovere inclusione e partecipazione attiva e la vera sfida è recepire anche all'Università le indicazioni dell'ONU sulla necessità di promuovere inclusione.

In particolare, la letteratura scientifica mostra come la promozione del benessere passi attraverso buone esperienze sociali, anche connesse ai contesti formativi. Un'organizzazione inclusiva, pertanto, è quella che permette a tutte le sue componenti di esplorare la propria identità senza i timori e tentativi di occultare e mistificare aspetti della propria identità sessuale; è quella nella quale ognuno sente di avere un posto, diritto d'esistenza, riconoscimento ed un ruolo autentico nel raggiungimento degli

obiettivi individuali e dell'organizzazione; è quella in cui ognuno sente di essere al sicuro e non corre dei rischi perché donna o persona LGBTQ+; è quella in cui si è certi di essere sostenuti, aiutati e confortati se in pericolo o in difficoltà.

Minima bibliographica

- Croteau, J. M., Kusek, M. T. (1992), *Gay and lesbian speaker panels: Implementation and research. Journal of Counseling & Development*, 70(3), 396-401.
- Davidson, W.H., Beck, P., Milligan, M. (2009), *The College Persistence Questionnaire: Development and Validation of an Instrument That Predicts Student Attrition. Journal of College Student Development*, 50(4):373-390.
- Ellis, S. J. (2009), *Diversity and inclusivity at university: a survey of the experiences of lesbian, gay, bisexual and trans (LGBT) students in the UK. Higher Education*, 57, (723-739).
- Formby, E. (2006), *The Impact of Homophobic and Transphobic Bullying on Education and Employment: A European Survey 2013*, Sheffield UK: IGLYO.
- Getz, C., Kirkley, E. (2006), *Shaking up the status quo: Challenging intolerance of the lesbian, gay and bisexual community at a private Roman Catholic university. College Student Journal*, 4, Issue 4, 857.
- Herek, G.M. (2004), *Beyond "Homophobia": Thinking about sexual prejudice and stigma in the twenty-first century. Sexuality Research & Social Policy*, 1, 6-24.
- Longerbeam, L., Kurotsuchi Inkelas K., Johnson D. R., Lee Z.S (2007), *Lesbian, Gay and Bisexual College Student Experiences: An Exploratory Study. Journal of College Student Development*, 48 (2): 215-230.
- Rankin, S. (1998), *The campus climate report: Assessment and intervention*, in R. Sanio (ed.) *Working with lesbian, gay, bisexual, and transgender college students. A handbook for faculty and administrators*. Westport, Conn: Greenwood.
- Rankin, S. (2003), *Campus climate for gay, lesbian, bisexual and transgender people: A national prospective*. Washington, D.C.: National Gay and Lesbian Task Force Policy Institute.
- Rankin S, Reason R. (2008), *Transformational Tapestry Model: A Comprehensive Approach to Transforming Campus Climate. Journal Diversity High Education*, 1: 262-274.
- Sanlo, R., (2004), *Lesbian, Gay, and Bisexual College Students: Risk, Resiliency, And Retention. Journal College Student Retention*, Vol. 6(1) 97-110.
- Sherril J.M., Hardesty C. (1994), *The Gay, Lesbian, and Bisexual Students' Guide to Colleges, Universities, and Graduate Schools*, New York University Press.
- Smith, P.K., Pepler, D, Rigby K. (2004), *Bullying in schools: how successful can interventions be?* Cambridge: Cambridge University Press.
- Valentine, G., Wood, N. and Plummer, P. (2009), *The experience of lesbian, gay, bisexual and trans staff and students in higher education*, London, Equality Challenge University.
- Wojtas, O. (2006), *Gay Staff Forced to 'Hide Sexuality'*. Times Higher Education Supplement.
- Zucca, A. (ed.). (2018), *Il lavoro conta? Sfide, pratiche e politiche per un lavoro di qualità*. Milano, Feltrinelli.

Anna Lisa Amodeo

Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II
Centro SInAPSi
amodeo@unina.it

Concetta Esposito

Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II
Centro SInAPSi

Sezione 3

Discussione

Luisa Festa

Consigliera di Parità supplente, Regione Campania

michelec2@tin.it

Sulla conciliazione tempi di vita e di lavoro

Desidero anzitutto ringraziare il Comitato Unico di Garanzia dell'Università Federico II per l'invito ricevuto, alla tavola rotonda sulle scambi di esperienze, all'interno di questo importante Convegno Nazionale, che ha visto la partecipazione dei più importanti C.U.G. Universitari, le istituzioni e le associazioni che si occupano di politiche culturali e di genere.

La Pubblica Amministrazione, al fine di garantire la piena applicazione della normativa nazionale e comunitaria sulle pari opportunità, sta realizzando a partire dagli anni 2000, grazie anche alle riforme, dei grandi cambiamenti attraverso processi applicativi, con integrazione delle politiche di mainstreaming, empowerment e Diversity Management.

Il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia sono fondamentali in questo processo innovativo nella pubblica amministrazione.

Nel 2010 la Commissione Europea aveva presentato la Strategia Europa 2020 per uscire dalla crisi e preparare l'economia dell'UE ad affrontare le

sfide del prossimo decennio attraverso gli obiettivi di *intelligenza ricerca e sviluppo, inclusione lotta alla povertà e sostenibile* (nuove fonti di energia, efficienza energetica). Oggi nell'anno 2020 i paesi europei, compreso l'Italia, dovranno rispondere a questi impegni.

Gli ambiti strategici sui quali la Strategia aveva fissato gli obiettivi e il monitoraggio sono cinque: ricerca e sviluppo, con obiettivo di spesa pari al 3 per cento del Pil; capitale umano, fissando la riduzione degli abbandoni scolastici sotto la soglia del 10 per cento e l'incremento al 40 per cento della quota di popolazione tra i 30 e i 34 anni con istruzione universitaria o equivalente; occupazione, stabilendo per il 2020 un tasso del 75 per cento per la popolazione tra i 20 e i 64 anni; povertà o esclusione sociale, con obiettivo dell'uscita da questa condizione di 20 milioni di persone; energia e ambiente, scegliendo come target la riduzione del 20 per cento delle emissioni di gas serra rispetto al 1990, l'incremento al 20 per cento della quota

delle fonti rinnovabili sul consumo finale interno lordo di energia e un miglioramento del 20 per cento dell'efficienza energetica.

L'Italia è al di sotto dei target europei e attualmente si riscontrano distanze rilevanti soprattutto rispetto agli indicatori di Ricerca e Sviluppo e Capitale Umano.

Alla luce di tutto ciò la Commissione Europea ha proposto di sviluppare un indice di uguaglianza di genere tra donne e uomini per valutare lo stato e il progresso dell'uguaglianza tra donne e uomini.

L'obiettivo dell'indice non è soltanto quello di misurare l'uguaglianza di genere negli Stati Membri, ma valutare le varie misure politiche attuate nel campo dell'uguaglianza di genere.

Il quadro concettuale dell'indice elaborato da esperti dell'EIGE Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere si basa sul concetto di uguaglianza di genere così come espresso nei trattati UE, nei documenti legislativi, nonché sul quadro di ricerca di genere e/o sull'uguaglianza suddiviso in otto settori in cui è possibile misurare le disparità di genere: Lavoro- Denaro, Conoscenza, Tempo, Potere, Salute Disuguaglianza Trasversali, Violenza.

Accanto agli obblighi provenienti dalle fonti ed istituzioni dell'Unione Europea va segnalata, a livello internazionale, la Conferenza di Pechino del 1995, promossa dall'ONU, sulla condizione femminile, dalla quale sono sorte dichiarazioni d'impegno specificamente centrate sull'eliminazione delle disuguaglianze di genere, quale obiettivo assunto dagli Stati che vi hanno partecipato. Quest'anno

in Italia si terranno numerose iniziative a 25 anni dalla Conferenza di Pechino.

Tra le raccomandazioni della Conferenza di Pechino fatte ai Governi erano indicate, tra le 12 aree critiche, la violenza contro le donne, "Istruzione e Formazione delle Donne " per garantire uguale accesso all'istruzione, migliorare l'accesso delle donne alla formazione professionale, all'insegnamento scientifico e tecnico; Donne, potere e processi decisionali: per adottare misure per assicurare alle donne pieno e paritario accesso e partecipazione alle strutture di potere e ai processi decisionali e di assumere ruoli dirigenziali "Favorire il progresso delle donne rafforzando i meccanismi istituzionali e gli organismi governativi; integrando il tema della parità tra i sessi in leggi, politiche pubbliche, promuovere i diritti fondamentali delle donne, applicando le Convenzioni sulla eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne.

Il Convegno Diversity Management Nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. Universitari organizzato dall'Università degli Studi di Napoli Federico II, con i numerosi interventi di qualità, ha toccato molti spunti di riflessione su questi temi, che saranno preziosi per un contributo alla lotta contro le discriminazioni e le politiche di pari opportunità che oggi i Comitati Unici di Garanzia si trovano ad affrontare alla luce della nuova direttiva n. 2/2019.

Il rilievo dell'impegno comunitario ed internazionale e la decisa opzione per la centralità dello strumento rappresentato da organismi (specialized

equality bodies) caratterizzati da un ruolo di promozione e controllo e dotati di autonomia di risorse e mezzi sufficienti, è di fondamentale importanza per il raggiungimento delle pari opportunità

Dal punto di vista delle fonti interne, l'intera materia della non discriminazione di genere, sia in ambito lavorativo che in tutti gli altri ambiti di esplicazione, è raccolta nel testo unico di cui al d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, emanato a norma dell'articolo 6 della l. delega 28 novembre 2005, n. 246) e successive integrazioni.

La Consigliera di parità, è la figura specifica preposta ad intervenire in modo specifico sulle tematiche delle pari opportunità legate al mondo del lavoro e intraprende *ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze di stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione e controllo di pari opportunità* per lavoratori e lavoratrici. Si occupa della trattazione dei casi di discriminazione di rilevanza nazionale, regionale e provinciale operando in sinergia con gli organi istituzionali preposti sullo stesso territorio alla tutela delle lavoratrici e lavoratori e che fanno parte degli altri organismi che svolgono funzioni analoghe.

Nonostante le leggi, continuano a perdurare condizioni sfavorevoli alla realizzazione di una effettiva parità uomo-donna nell'ambito lavorativo sia per l'accesso al lavoro e le retribuzioni, che per la progressione di carriera e la qualificazione professionale, e questo riguarda sia il pubblico che il privato.

La presenza femminile diminuisce man mano che si sale ai livelli di responsabilità e di prestigio. Nello stesso tempo si registra un persistente divario salariale tra uomini e donne e il mantenimento di segregazioni occupazionali con una crescente, non presenza delle donne nei livelli più alti delle gerarchie professionali e nei settori e qualifiche più innovativi e meglio remunerati.

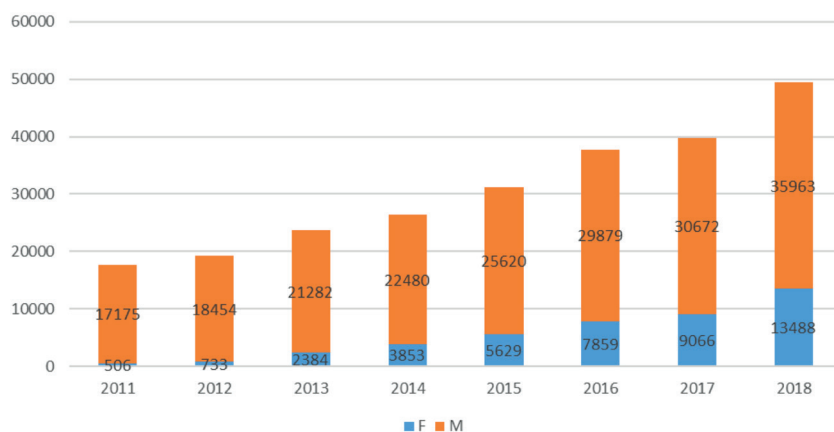
Il lavoro part-time interessa quasi esclusivamente le lavoratrici, perché rappresenta l'unica possibilità di conciliare la vita professionale con quella familiare, il fenomeno del lavoro nero si accresce e non diminuisce. Come è risaputo le donne lavorano più ore al giorno degli uomini. Nelle statistiche ufficiali, a livello internazionale, il lavoro domestico viene escluso dagli indici di rilevazione dell'attività economica e di produzione. La maternità, il matrimonio, la genitorialità, vengono visti come ostacoli e non come ricchezza nella vita attiva.

Purtroppo, malgrado il consistente miglioramento dei livelli di istruzione e di formazione, il tasso di occupazione femminile in Italia, resta tra i più bassi in Europa.

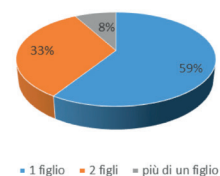
Come è noto l'Italia registra uno dei più bassi tassi di occupazione femminile, anche in questo caso a causa di scelte legate alla difficoltà di conciliare esigenze di vita familiare con tempi e modalità organizzative proprie del mondo della produzione.

In un recente studio degli Istituti Statistici, una donna su dieci esce dal mercato del lavoro a causa della maternità. Quest'ultima risulta, quindi, anco-

Dimissioni/risoluzioni convalidate anni 2011-2018- distribuzione per sesso



Dimissioni/risoluzioni convalidate anno 2018- distribuzione per numero di figli



Fonte Relazione annuale 2019 INL. sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Dgl 26 marzo 2001, n. 151.

ra la causa principale dell'abbandono del lavoro da parte delle donne.

Il fenomeno delle dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino è stato oggetto nel 2011 di una importante indagine nella Provincia di Napoli (attualmente unica nel suo genere), risultato di un accordo istituito tra l'Ufficio della Consigliera di Parità, la Direzione Provinciale del Lavoro, il Dottorato degli Studi di Genere dell'Università Federico II di Napoli, le Organizzazioni Sindacali.

Il considerevole numero di donne che si dimette ancora in questo periodo fa riflettere sulle difficoltà di natura conciliativa che le donne incontrano quotidianamente nella gestione del loro doppio incarico di lavoro familiare ed extrafamiliare, ma an-

che sulle pressioni culturali, aziendali che possono indurre a tale scelta.

L'analisi dei dati della ricerca di Napoli del 2011, su 450 lavoratrici madri dimissionarie, aveva fotografato:

- *Soggetti*: giovani donne sposate (età tra i 25 e i 34 anni) alle prese con la loro prima esperienza da mamme, che si dimettono dopo aver incontrato difficoltà nell'accudimento in seguito alla nascita del bambino.
- *Provenienza*: aziende di piccole dimensioni, prive di servizi di supporto.
- *Ruoli ricoperti*: mansioni di livello medio-basso.
- *Livello d'istruzione*: medio.
- *Professione del partner*: in genere anch'essa non dirigenziale.

I dati della ricerca di Napoli del 2011 che analizzarono il fenomeno delle dimissioni delle lavoratrici *madri giovani con un solo figlio* o in attesa del primo, con prevalenza attività lavorativa nel terziario, si riconfermano tutti gli anni con i dati nazionali con un fenomeno sempre in aumento.

Infatti gli ultimi dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro nell'anno 2018 hanno registrato come totale delle dimissioni il numero di 47.410 (41.335 nazionalità italiana) con una distribuzione del 64% al Nord 18% al Centro e 18% al Sud di cui 2.734 in Campania.

Più del 40% delle donne ex lavoratrici dichiara di aver smesso di lavorare per dedicarsi ai figli, il 5,6 % circa per votarsi totalmente alla famiglia o a persone non autosufficienti.

Bisogna, pertanto, insistere sulle politiche di conciliazione. La stessa Comunità Europea ha approvato recenti direttive sulla conciliazione per la tutela del lavoro delle donne con misure a sostegno della genitorialità.

Anche in Italia sono state adottate numerose leggi a favore della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, mi preme qui ricordare la Legge 124 del 7 agosto 2015 «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche» in particolare Art. 14 contenente regole inerenti

l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Il Lavoro Agile

La Regione Campania ha adottato numerose normative a favore della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro: dal 2006 Accordi Territoriali di Genere-Regione Campania tramite il Por Campania.

Scopo è la realizzazione di Accordi Territoriali di Genere tra soggetti pubblici e privati finalizzati a promuovere un sistema territoriale integrato di azioni che favoriscano la partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso la promozione e realizzazione di servizi di informazione ed orientamento e servizi di cura per la prima infanzia.

Recentemente è stato approvato il decreto dirigenziale n. 624 del 17.12.2019 dove sono stati stanziati *5 milioni di euro* da destinare alle imprese femminili, giovanili o imprese a prevalenza di partecipazione femminile, per sostenere gli investimenti nelle strutture dei servizi socio-educativi infanzia e concessioni di aiuti destinati alla creazione o all'ammodernamento di asili nido e micronidi aziendali.

Ai fini della pubblicazione allego qui di seguito le principali normative europee e nazionali sulla conciliazione tempi di vita e lavoro

Le principali Direttive Europee

Direttiva 96/34/CE (accordo quadro sul congedo parentale).

Direttiva 97/75/CE (parità di trattamento tra uomini e donne in termini di opportunità nel mercato del lavoro e conciliazione) e ulteriori raccomandazioni sino ad arrivare alla Risoluzione del Consiglio dei Ministri del 29 giugno 2000 sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e familiare.

Direttiva 2002 /73/CE (parità in materia di occupazione formazione promozione professionale e condizioni di lavoro).

Direttiva 2006/54/CE (incentiva non solo la parità di trattamento tra uomini e donne ma promuove azioni in misura per la conciliazione).

Direttiva 2010/18/UE (Accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale).

Patto europeo per la parità di genere 2011-2020

Comunicazione della Commissione del 3 marzo 2010 dal titolo «**Europa 2020: una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva**» **innalzare il tasso di occupazione al 75%.**

Tabella di marcia « Nuovo inizio per affrontare

le sfide dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Risoluzione del parlamento europeo del 13 settembre 2016

La Conciliazione tra vita professionale e vita familiare è un concetto ampio che abbraccia tutte le politiche globali di natura legislativa e non legislativa volte a promuovere un equilibrio adeguato e proporzionato tra i diversi aspetti della vita delle persone.

Invitano all'attuazione di misure innovative per equilibrio tra vita privata e lavoro, tenendo insieme interventi che favoriscono l'occupazione e producano effetti positivi per la crescita economica e sulla competitività, **ritenendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro essenziale per conseguire gli obiettivi della Strategia Europe 2020.**

*Suggerisce collegamenti tra le misure di conciliazione con le esigenze di organizzazione flessibile tra cui **il lavoro agile.***

Invita gli Stati membri a **rafforzare la protezione contro le discriminazioni** e licenziamenti illeciti connessi all'equilibrio tra vita privata e professionale, investire in campagne di sensibilizzazio-

ne per superare gli stereotipi, chiede un rafforzamento delle organizzazioni previste dalla Direttiva 2006/54/CE sulla parità di trattamento.

Invita la Commissione e le parti sociali a esaminare la possibilità di offrire un'estensione della durata minima del congedo parentale da 4 a 6 mesi e utilizzare il congedo in maniera frazionata o unica soluzione.

Direttiva 2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20.6.2019

Relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i portatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE.

I principi di parità di genere ed equilibrio tra attività professionale e vita familiare sono riaffermati ai principi 2 e 9 del pilastro europeo dei diritti sociali.

Art. 4 congedo di paternità

Gli stati membri adottano le misure necessarie a garantire che il padre laddove nella 1 misura in cui il diritto nazionale lo riconosce, un secondo genitore equivalente abbia diritto a un congedo di dieci giorni lavorativi da fruire in occasione della nascita. Gli stati membri possono stabilire se il congedo si può usufruire parzialmente prima della nascita del figlio o solo dopo la nascita del figlio o se possa essere fruito secondo modalità flessibili.

Il diritto al congedo di paternità è concesso a prescindere dallo stato civile o di famiglia del lavoratore.

Art. 5 Congedo parentale

Gli stati membri adottano misure affinché il lavoratore disponga di un diritto individuale di quat-

tro mesi da sfruttare prima che il bambino raggiunga una determinata età non superiore ad 8 anni.

Gli Stati membri provvedono affinché due mesi di congedo parentale non possono essere trasferiti.

Gli stati membri adottano le misure per garantire che i lavoratori con figli (fino a 8 anni) e i prestatori di assistenza il diritto di chiedere orari di lavoro flessibili.

Protezione contro il licenziamento

Garantisce gli organismi di parità per la promozione, analisi, controllo e il sostegno della parità di trattamento senza discriminazioni basate sul sesso.

La legislazione italiana

Le normative in tema di parità e pari opportunità di genere e sulla maternità e tutela alla genitorialità segnaliamo.

Legge 53 dell'8 marzo 2000 Disposizioni per il sostegno alla maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città.

Dgl 151 del 26 marzo 2001 Testo unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e paternità.

la Legge 92/2012 modifica art. 4 e comma 24-26 del T.U 151/2001 sulla maternità e paternità.

DM del 28.10.2014 decreto attuativo – TU 151/2001.

Legge 183/del 10.2.2014 Jobs Acts (art.1, commi 8 e 9) quanto alla conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro.

Dgl 80 del 15 giugno 2015 Misure per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro in attuazione art. 1 (comma 8 e 9) legge 183 /2014.

Legge 124 del 7 agosto 2015 – Deleghé al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche Art. 14 contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti -**Il Lavoro Agile**.

Legge 81 del 22 maggio 2017 «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato».

Risoluzione del Parlamento Europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale.

Accordo Quadro nazionale sul telelavoro nelle P.A. in attuazione delle disposizioni dell'art. 4 comma 3 legge 191 del 16 giugno 1998.

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 n. 3 recante indirizzi per l'attuazione art.14 della Legge n. 124/2015 linee guida contenenti regole inerenti organizzazioni del lavoro a promuovere conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. punto G. Comitati Unici di Garanzia.

Le Amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione della Direttiva, anche avvalendosi della collaborazione dei C.U.G. e degli OIV.

Legge di Bilancio 2020 L. N. 304 30/12/2019 nuovi contributi per il sostegno alla genitorialità.

Alberto Tampieri

Già Presidente C.U.G.

Università degli Studi di Modena

alberto.tampieri@unimore.it

*Prevenzione e rimozione delle discriminazioni:
la Direttiva n. 2/2019 e il ruolo dei C.U.G.*

Queste brevi note valgono come introduzione della successiva presentazione, dedicata ad alcuni aspetti della direttiva ministeriale n. 2/2019, che ho tenuto nei giorni 5 e 6 dicembre 2019 presso l'Università di Napoli "Federico II", in occasione del Convegno nazionale degli organismi di parità delle Università italiane, sul tema "*Diversity Management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari*".

La Direttiva del Ministro per la P.A. n. 2/2019 del 26 giugno 2019 è un documento ampio e complesso, dedicato principalmente alla promozione delle pari opportunità nel lavoro pubblico e al rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

La presentazione che segue è dedicata, in particolare, a quella parte della direttiva che tratta del contrasto alle forme di discriminazione di genere (ma anche delle discriminazioni *tout court*) sul luogo di lavoro: al punto n. 3.1, il testo ribadisce con forza la necessità, per le pubbliche amministrazioni,

di contrastare le discriminazioni dirette e indirette in ambito lavorativo, e a tal fine vengono richiamate le principali disposizioni in materia, contenute nello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970), nel Codice delle pari opportunità (d.lgs. n. 198/2006) e in altre norme di derivazione comunitaria (d.lgs. n. 215 e 216/2003).

In una prospettiva giuslavoristica, la disciplina sul contrasto alle discriminazioni riguarda tutte le fasi del rapporto di lavoro (inizio, svolgimento ed estinzione) e coinvolge diverse figure che si contrappongono – per così dire – al lavoratore subordinato (datore di lavoro pubblico e privato, agenzie per il lavoro, utilizzatori di lavoro in somministrazione).

La stratificazione normativa venutasi a creare, per effetto di norme interne e comunitarie, rischia nondimeno di creare duplicazioni e sovrapposizioni, e in questo contesto – almeno nel lavoro pubblico, dove sono previsti per legge: cfr. art. 57 d.lgs. n. 165/2001 – i C.U.G. sono chiamati a svolgere un ruolo sempre più essenziale di sensibilizzazione,

promozione e di verifica sul rispetto delle previsioni antidiscriminatorie.

Nel quadro tracciato dalla Direttiva ministeriale n. 2/2019, che aggiorna la precedente direttiva 4 marzo 2011, mi sembra quanto mai auspicabile un riordino, a cura dei Comitati, del complesso delle norme antidiscriminatorie vigenti nell'ente di riferimento: si potrebbe, così, avere una sorta di "testo unico" informale della disciplina esistente in materia, sul quale fare poi formazione mirata al personale interessato, assecondando una delle principali funzioni dei C.U.G.

Un secondo livello di intervento dei Comitati può invece prevedere (e spesso già lo fa) canali informativi, istituzionali (caselle di posta elettronica) o informali (ad es. *helpline*) per raccogliere segnalazioni di eventuali situazioni discriminatorie e di disagio all'interno dell'ente. In questo senso, il C.U.G. può esercitare il ruolo di "*sensore delle situazioni di malessere*" assegnatogli dalla Direttiva n. 2/2019 (punto 3.6).

Altro aspetto centrale del ruolo propositivo dei C.U.G., opportunamente sottolineato dalla direttiva in esame, riguarda la formulazione dei *Piani triennali di azioni positive* (PAP), strumento previsto dalla legge (art. 48 d.lgs. n. 198/2006) come obbligatorio per le amministrazioni-datrici di lavoro e

addirittura come condizione per poter procedere a nuove assunzioni. Tuttavia, la direttiva (punto 3.6) utilizza una formulazione insoddisfacente, mettendo sullo stesso piano situazioni (e condizioni) molto diverse, quali la violenza fisica e psicologica, il *mobbing*, la discriminazione e il più semplice disagio organizzativo.

Va poi ricordato il *lavoro agile*, che da ordinario strumento di conciliazione vita-lavoro anche nelle pubbliche amministrazioni¹ (art. 18, comma 3, legge n. 81/2017) è divenuto *modalità ordinaria*, e quindi assolutamente strategica, di lavoro nel settore pubblico, nel contesto della legislazione emergenziale dovuta alla contingenza sanitaria in atto.² Ebbene, anche in questo ambito, come confermato dalla circolare del dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2020 (punto 4), i C.U.G. sono chiamati a svolgere appieno il loro ruolo "determinante" già assegnato dalla direttiva ministeriale n. 3/2017 (punto C).

Tornando alla direttiva n. 2/2019, meno realistico è il passaggio (v. il punto 3.6) che riguarda la funzione *consultiva* dei C.U.G., là dove si impone alle amministrazioni di acquisire *sempre* il parere dei Comitati non solo in materia di conciliazione vita-lavoro, formazione del personale, ma anche (meno opportunamente) sulla flessibilità lavorativa e le politiche di valutazione del personale. Su questi

¹ Mi permetto di rinviare, per alcune considerazioni critiche, ad A. Tampieri, *Il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni: opportunità o illusione?* in *Giustiziacivile.com*, 28 maggio 2018.

² Si v. il d.l. 17 marzo 2020, n. 18, art. 87, per il lavoro agile nella pubblica amministrazione; per il lavoro privato, anche in deroga alla disciplina vigente, cfr. il d.l. 25 marzo 2020, n. 19, art. 1, lett. ff).

due ultimi aspetti, l'operato del C.U.G. rischia di sovrapporsi e confondersi con le prerogative e i diritti di consultazione e informazione che la contrattazione collettiva nazionale e decentrata attribuisce alle organizzazioni sindacali (pure rappresentate all'interno del C.U.G.): prerogative che, come chiarisce anche la giurisprudenza (si v. la successiva presentazione) non sono sindacabili da parte delle amministrazioni.

Qualche dubbio suscita infine, com'è stato già opportunamente evidenziato in sede di Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane, la previsione della direttiva (si tratta ancora del punto 3.6) sull'istituzione di un "Nucleo di ascolto" interno all'ente, organismo che rischia di sovrapporsi ad altre figure già esistenti o, in alcuni casi, ancora da istituire (sportello di ascolto, consigliere di fiducia, difensore civico) e in tal modo di complicare e burocratizzare inutilmente le procedure di monitoraggio del disagio lavorativo. Si ripete, in qualche modo, la vicenda relativa agli Organismi paritetici per l'innovazione, introdotti dai più recenti contratti nazionali 2016-2018 (ma non per le Università: cfr. art. 9 CCNL Istruzione e Ricerca 19 aprile 2018), che sono stati (a ragione) criticati in quanto destinatari di competenze che si sovrappongono, almeno parzialmente, con quelle dei C.U.G.

Per concludere, considero la Direttiva n. 2/2019 come un testo importante e un punto di riferimento essenziale per gli operatori in questa materia, ma non per questo insuscettibile di modifiche e adatta-

menti: in questo senso, ritengo che l'iniziativa della Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane, che ha voluto istituire un gruppo tecnico di studio che formuli proposte di miglioramento agli organi centrali, sia quanto mai apprezzabile e opportuna.

Prevenzione e rimozione delle discriminazioni: la Direttiva n. 2/2019 e il ruolo dei C.U.G.

- La Direttiva n. 2/2019 si occupa, al punto 3.2, della prevenzione e rimozione delle discriminazioni negli ambienti di lavoro. Il quadro delle norme antidiscriminatorie in materia di lavoro è piuttosto complesso; in parte si tratta di norme interne, in parte di norme che derivano dal diritto euro-unitario del lavoro.
- Tra le *norme interne* a carattere generale, per quanto riguarda i datori di lavoro, abbiamo: artt. 15/16 legge n. 300/1970; artt. 26-34 d.lgs. n. 198/2006 (T.U. pari opportunità); art. 54 d.lgs. n. 151/2001 (tutela della genitorialità sul lavoro); per quanto riguarda invece le Agenzie del lavoro: art. 10 d.lgs. n. 276/2003.
- Tra le norme di *derivazione comunitaria*, vengono menzionati dalla Direttiva i d.lgs. n. 215 e 216/2003. Vi sono poi norme specifiche sul divieto di *licenziamento discriminatorio*: art. 4 legge n. 604/1966; art. 3 legge n. 108/1990; art. 18 legge n. 300/1970; art. 2 d.lgs. n. 23/2015; e ancora, norme *processuali* (artt. 36-40 d.lgs. n. 198/2006).

- La complessità del quadro normativo rende quanto mai utile (se non indispensabile) il ruolo dei C.U.G. all'interno dell'amministrazione, innanzitutto formativo e divulgativo, ma anche di monitoraggio: si veda il punto 3.6 della Direttiva n. 2/2019.
- Già la direttiva n. 3/2017 su lavoro agile e conciliazione vita-lavoro riconosce «un ruolo determinante» ai C.U.G., «nell'ambito dei loro compiti propositivi, consultivi e di verifica»; i Comitati contribuiscono «all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni»; al «rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo»; al contrasto di «qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica».
- Dalla direttiva n. 2/2019 viene assegnato ai C.U.G., quale «organismo di garanzia», un triplice ruolo: *propositivo, consultivo e di verificale/monitoraggio* (v. anche l'art. 57 d.lgs. n. 165/2001). La direttiva ricollega a tutti e tre gli ambiti la funzione di prevenzione/repressione delle discriminazioni nell'ambiente di lavoro.
- Per quanto riguarda la funzione propositiva: predisposizione di piani di azioni positive (PAP), volti (tra l'altro) a «prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno della P.A.» (p. 12 direttiva) ai fini dell'eguaglianza sostanziale e del benessere organizzativo.
- I piani di azioni positive devono essere aggiornati entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della *performance* (p. 7 della Direttiva); la mancata adozione dei PAP comporta il divieto per la P.A. di assumere nuovo personale (art. 6, comma 6 d.lgs. n. 165/2001, richiamato dall'art. 48 d.lgs. n. 198/2006). In questo caso l'azione propositiva del C.U.G. è fondamentale.
- La formulazione usata dalla Direttiva in merito al contenuto dei PAP è un po' *approssimativa*, perché mette insieme situazioni molto diverse: la violenza morale-psicologica può rientrare nel *mobbing*, che non necessariamente integra però una discriminazione (in senso giuridico), né il disagio organizzativo (che è ben altro). L'intento comunque è chiaro: prevenire le discriminazioni e rimuovere quelle eventualmente esistenti.
- Quanto alla *funzione consultiva* dei C.U.G., si parla di «azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione» mediante la formulazione di pareri su diversi aspetti dell'organizzazione del lavoro (formazione, flessibilità lavorativa, conciliazione, valutazione del personale). L'ente di appartenenza deve *sempre* acquisire il parere del C.U.G. in materia (pag. 13 della Direttiva).
- In questo caso, la formulazione appare *poco realistica e forse ineffettiva*: se è plausibile l'azione consultiva in materia di *conciliazione vita-lavoro* e sui *piani di formazione del personale*, per la *flessibilità lavorativa* e i criteri di *valutazione* del personale vi è una potenziale sovrapposizione con le *funzioni sindacali* e quelle della *contrattazione integrativa/decentrata*, (cfr. art. 42, comma 6 CCNL Istruzione e Ricerca 2016/2018).

- Si v. ad es. Cass. 18.5.2018, n. 12334: «Il principio di non discriminazione di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 165 del 2001 opera come limite per la P.A., che deve garantire ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale nell'ambito delle previsioni dei contratti collettivi, ma non costituisce parametro per giudicare le differenziazioni operate in quella sede dalle parti sociali nella loro autonomia, né per sindacare le scelte operate dalla contrattazione collettiva.
- Quanto, infine, all'azione di *controllo/verifica*, il C.U.G. viene qualificato dalla Direttiva come «*importante sensore delle situazioni di malessere*»; esso quindi deve verificare l'assenza di «*qualsiasi forma di violenza e discriminazione, diretta e indiretta, nel luogo di lavoro pubblico*». Il riferimento alle discriminazioni dirette e indirette richiama l'art. 25 D.lgs. n. 198/2006.
- Molteplici possono essere le soluzioni in materia: attivazione di una casella email dedicata alla segnalazione di situazioni discriminatorie – destinatario tutto il C.U.G. o (forse più opportuno) soltanto il presidente/delegato/i?. Il C.U.G. funge da coordinamento tra gli organi dedicati (con competenze giuridiche/psicologiche): Consigliere di fiducia – Sportello di ascolto – Difensore civico- *Counseling* psicologico per studenti – Consigliere/a di parità – RSPP – medico competente ecc.
- «*Nucleo di ascolto organizzato*» promosso dal presidente C.U.G., in collaborazione con l'ufficio gestione del personale (p. 13 Direttiva 2/2019): il passaggio relativo al Nucleo di ascolto (che parrebbe obbligatorio) è quantomeno discutibile, perché rischia di sovrapporsi con altre figure istituzionali previste dalla legge/contratto nazionale/Statuto.
- Direttiva n. 2/2019, p. 13: il C.U.G. «svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti», affinché non debbano subire ritorsioni o discriminazioni dirette o indirette. Il riferimento è implicitamente (anche) alla legge n. 179/2017, che ha regolamentato il c.d. *whistleblowing* (art. 54-bis d.lgs. n. 165/2001).
- Il nuovo art. 54-*bis* d.lgs. n. 165/2001 prevede appunto le tutele per il dipendente pubblico che segnala illeciti: in caso di misure ritorsive, il C.U.G. potrebbe fare da tramite tra il lavoratore e l'ANAC (cfr. art. 54-*bis*, comma 1) – potenzialmente il C.U.G. si contrappone, come organismo di garanzia, all'amministrazione che adotta le misure (ritenute) ritorsive; potrebbe però anche monitorare ipotesi di palese abuso dell'immunità concessa dall'art. 54-*bis* (cfr. Cass. pen. 24.1.2017, n. 1752).
- In definitiva, la direttiva n. 2/2019 è condivisibile nella parte in cui riconosce al C.U.G. un insostituibile ruolo di garanzia e imparzialità anche nei confronti dello stesso ente di appartenenza; occorrerebbe però evitare i rischi di un'eccessiva burocratizzazione della materia, specialmente attraverso la inopportuna «moltiplicazione» delle figure/organi di «ascolto» (in senso ampio) dei lavoratori.

Maria Esposito

Presidente C.U.G. ASL Napoli 1 Centro

maria.esposito@aslnapoli1centro.it

Il C.U.G. nella Direttiva 2/2019 tra programmazione strutturata e forma giuridica di comitato

La Direttiva 2/2019 accoglie l'obiettivo strategico dell'Unione Europea del 75% del tasso di occupazione per donne e uomini ed il contrasto a ogni forma di discriminazione uomo donna. Il documento conferma i compiti del C.U.G. propositivi, consultivi e di verifica specificandone un coinvolgimento attivo.

Le forme del lavoro flessibile (part-time, telelavoro, smart working) ed i congedi parentali fissano la strada per la conciliazione dei tempi di vita e del lavoro. Le pari opportunità sono strumento di trasparenza e misura della performance organizzativa. Il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze ed il benessere organizzativo sono gli snodi dell'intervento di ottimizzazione del lavoro pubblico.

La Direttiva 2/2019 richiama il piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne ai sensi della legge 119/2013 e assegna ai luoghi di lavoro una responsabilità nella prevenzione della violenza. Si fa specifico riferimento in questa sede alla necessità di una riflessione approfondita per i

C.U.G. sulle azioni di prevenzione in materia di molestie e molestie sessuali e di formazione sulla violenza. La direttiva 2 specifica che attraverso il C.U.G. si attua la prevenzione ed il contrasto ad ogni forma di violenza fisica o psicologica e di molestia anche attraverso la promozione del benessere organizzativo. Il piano strategico nazionale sulla violenza maschile 2017-2020 ha prescritto la formazione di tutte le professionalità che possono entrare in contatto con fatti di violenza o stalking. Il C.U.G. svolge azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta. Il C.U.G. diventa il sensore delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione raccogliendo e segnalando le suddette situazioni ai soggetti competenti. Promuove un nucleo di ascolto.

Non solo in tema di coordinamento degli interventi per assicurare una identificazione chiara degli

obiettivi sono pertanto essenziali forme di integrazione dentro le aziende, ma avendo il C.U.G. ereditato dalla direttiva del 2011 le funzioni dei comitati paritetici sul fenomeno mobbing, precisando che la violazione dei divieti di discriminazione richiamati dalla direttiva può comportare la nullità degli atti adottati in contrasto alle norme, sul tema molestie e vessazioni sono necessarie proposte di soluzioni concrete per la prevenzione dei fenomeni. Sarebbe auspicabile che le aziende sanitarie adottassero soluzioni di gestione e di garanzia per i lavoratori omologhe, in costanza di un insufficiente quadro normativo sul mobbing. Si pensi alla difficoltà per le lavoratrici di provare le molestie.

Costituisce una novità uno speciale format per il monitoraggio di fattori intesi come misure di parità e benessere. Il monitoraggio al dipartimento della funzione pubblica ed al dipartimento delle pari opportunità è obbligatorio entro il 30 marzo di ciascun anno e richiede uno sforzo organizzativo per l'acquisizione delle specifiche misure e per il trasferimento agli organi centrali. La direttiva riduce l'orizzonte temporale all'anno per l'aggiornamento degli obiettivi del PAP al fine di ricordarlo a quelli della performance. Viene inserito l'obbligo delle amministrazioni di monitorare gli incarichi conferiti dirigenziali dandone comunicazione al C.U.G.

La leva della formazione viene specificamente richiamata per la promozione di conoscenza sulle pari opportunità e contrasto alla violenza contro le donne.

Completano il quadro degli strumenti a dispo-

sizione del C.U.G. le soluzioni per la conciliazione, i codici etici, le statistiche ripartite per genere, l'utilizzo del linguaggio declinati nei due generi.

Le aziende sono chiamate infine a promuovere analisi di bilancio attribuibile alle donne e a agli uomini fino al Bilancio di Genere secondo la legge 196/2019.

Come si può osservare dalla descrizione degli ambiti di applicazione e dalle diverse possibilità di intervento proposte dalla direttiva 2 del 2009 emerge chiaramente una ampia gamma di azioni potenziali ma anche una difficoltà di conciliare il piano della programmazione strutturata con il piano della potenzialità per il particolare nesso tra la natura giuridica del C.U.G. e le sue attribuzioni.

Se la dottrina civilistica ravvisa nella raccolta e gestione finanziaria di risorse finalizzate ad uno scopo la natura dei Comitati, omologamente il diritto pubblico vede nei Comitati un ente titolare della gestione di fondi destinati. L'assenza di fondi che caratterizza il C.U.G., non essendo previsto alcun obbligo di destinazione da parte dell'ente, determina che il valore-risorsa unico previsto è la cooperazione paritaria finalizzata all'obiettivo: la rimozione di fattori discriminati di ostacolo alla qualità organizzativa e paritaria delle relazioni inscritte nell'ente.

Le conseguenze della mancanza di fondi e risorse destinate sono il determinarsi di limiti operativi del C.U.G. Ve ne sono differenti.

In generale, il modello operativo persegue una trasformazione culturale che coinvolge la duplice

operatività sia delle strutture aziendali che del Comitato stesso. La cooperazione deve assumere un carattere orizzontale, volontario, che deve accreditarsi continuamente nel contesto orientato alla coerenza istituzionale dell'ente di riferimento e fare a meno di ogni riconoscimento aggiuntivo.

Seppure disponibili risorse a sostegno di sforzi progettuali, la scelta e l'apposizione di criteri producono necessariamente differenze determinate da fattori locali come la tipologia dei luoghi di lavoro o gli orientamenti culturali nel C.U.G. o la sua composizione. Questo determina azioni a macchie di leopardo nell'azienda e tra aziende omologhe che possono solo in parte essere superate da una direzione condivisa per macroambiti, metropolitani e regionali. Una preparazione approfondita sulle tematiche di genere e sugli ordinamenti riguardanti le risorse umane nonché le esigenze dei differenti ambienti di lavoro è indispensabile.

Per quanto riguarda le competenze professionali, una accurata selezione dei membri mette al riparo da vuoti di competenze specifiche, ma la partecipazione volontaria di fatto può dare luogo a team eterogenei e carenti di professionalità ad hoc.

Il fattore tempo, inteso come coesistenza nell'orario di lavoro del ruolo ordinario e di membro del comitato, finisce esso stesso per comprimere il C.U.G. e gli ambiti intervento, laddove risorse destinate ad un orario aggiuntivo creerebbero una area operativa stabilmente dedicata al lavoro del comitato.

Poiché inoltre l'area dell'operatività contingente,

inscritta nella funzione ascolto obbligatoria, implica una attivazione rapida, l'assenza di risorse umane esclusivamente dedicate di fatto ne compromette la efficacia.

In ogni caso, la progettazione pluriennale dei piani di attività richiede la collaborazione di unità organizzative aziendali a supporto, capaci di garantire la contestualizzazione degli interventi. Tuttavia la concentrazione delle strutture sulle attività istituzionali può determinare la percezione di un aggravio di lavoro che andrebbe almeno valutato per le potenzialità ed i vantaggi di trasformazione culturale nel lungo periodo. E questo dipende dalla forza del C.U.G. di supportare le azioni messe in campo.

È chiaro quindi che sia l'intervento a lungo termine che quello a breve termine richiedono apparati organizzativi e operativi che hanno una loro necessità strutturale.

Infine, ma non meno importante, la pianificazione dei piani operativi registra lo iato tra la eterogeneità degli ambiti presidiati dalle direttive e la complessità dei soggetti interni all'Azienda coinvolti dalle singole linee progettuali: vertici dell'azienda, dipendenti, risorse umane, uffici formativi, medico competente, servizi prevenzione e protezione, organismi di parità regionali e area metropolitana. La conseguenza può essere che la programmazione risenta di scelte limitate alle risorse esistenti.

In merito alla obbligatorietà dell'organismo e delle sue funzioni, viene da più parti richiamata l'assenza di sanzioni dirette delle aziende che non

istituiscono il C.U.G. La Direttiva 2/2019 ha tuttavia immesso garanzie di verifiche come le relazioni collegate al piano della performance aziendale destinate all'OIV e una rendicontazione obbligatoria direttamente alla FP e alle PO attraverso il debito informativo obbligatorio basato su individuati indicatori di risultato in funzione degli obiettivi del C.U.G.

Al fine di rendere concreta la possibilità di una tutela dei lavoratori, la ASL Napoli 1 Centro ha messo a punto, su proposta del C.U.G., una procedura per l'accoglienza e la tutela dei lavoratori segnalanti condizioni di mobbing e molestie, area fragile a livello normativo. Il C.U.G. ha proposto lo "sportello di ascolto", spazio di prevenzione/sostegno e possibile tutela del lavoratore segnalante. Opera per prevenire le condizioni di rischio che prefigurino fenomeni di discriminazione, di mob-

bing, di disparità di genere o comunque di disagio e per orientare la persona in difficoltà verso le possibili forme di tutela.

Lo Sportello è uno degli strumenti a disposizione dell'azienda per la promozione del benessere e dell'integrazione. La azienda è un partner non conflittuale che direttamente promuove relazioni di sostegno. Lo sportello offre, quando possibile, una posizione di terzietà e di opportuna simmetria tra il lavoratore e l'organizzazione, affrontando le criticità e restituendo alla organizzazione strumenti per la riduzione dei conflitti e la promozione del miglioramento delle condizioni di lavoro. L'ascolto mette al centro la persona e i suoi bisogni offrendo un primo sostegno; è l'opportunità di accogliere un disagio; favorisce conoscenza e consapevolezza, produce un allentamento della tensione ed una apertura verso possibili soluzioni.

Ciro Nesci

Presidente Pianoterra onlus

cironesci@pianoterra.net

Responsabilità sociale e welfare di secondo livello.

L'esperienza di Pianoterra

Quando si parla di *Pari Opportunità* la nostra mente focalizza temi quali: la parità di genere, le teorie di gender, della conciliazione dei tempi ma raramente si pensa alla povertà. Questa è materia del welfare. Una recente ricerca di Federconsumatori ha calcolato che mediamente il costo che una famiglia, con un reddito annuo di 22mila euro, deve sostenere per ciascun figlio, da 0 ai 18 anni, è pari a 117.400 € e sale a 288.600 per chi guadagna oltre i 70 mila euro¹. Queste poche cifre ci dicono quanto il discorso delle pari opportunità sia molto più ampio e per una larga fetta di popolazione il tema delle disuguaglianze si pone sin dalla nascita.

Il rapporto del 2019 della Caritas² dichiara che la povertà in Italia continua a crescere, le famiglie che vivono in povertà assoluta sono oltre 1 milione e ottocentomila mentre i bambini sono oltre un

milione e 200 mila. Un bambino che vive in una famiglia povera è un bambino che, generalmente, non vive in un'ambiente salubre, è un bambino a cui mancheranno i nutrienti essenziali per una crescita armonica, si ammalerà più facilmente, gli mancherà un clima familiare stimolante e rassicurante, gli saranno preclusi percorsi formativi di qualità, a partire già dall'asilo nido, e questo "ritardo delle possibilità", questa "sottrazione dei diritti", si farà sempre più evidente con la crescita: non farà sport, non potrà curarsi adeguatamente, non avrà luoghi sicuri per giocare, non avrà possibilità di leggere un libro, di andare al cinema e si potrebbe continuare...

Accanto al fenomeno della povertà nel nostro paese persiste un forte *determinismo ambientale e sociale*: nascere in un quartiere piuttosto che in un

¹ I costi per crescere un figlio/a da 0 a 18 anni, 4° rapporto Osservatorio Nazionale Federconsumatori (su dati 2018).

² Flash report su povertà e esclusione sociale, 17 novembre 2019.

altro e/o nascere in una famiglia piuttosto che in un'altra determina un'enorme disparità in ordine a temi non secondari nel potenziale dello sviluppo e delle opportunità personali: salute, istruzione, accesso ai servizi, lavoro, aspettative di vita, ecc. Nel bel libro *La maestra e la camorrista*, Federico Fubini³ analizza quanto sia lento in Italia l'elemento della mobilità sociale e racconta quanto la posizione occupata nella scala sociale influenzi il ruolo ed il comportamento delle persone. Questo aspetto naturalmente avrà poi delle conseguenze determinanti sul ruolo di genitori condizionando lo sviluppo fisico, cognitivo, sociale ed emotivo dei bambini, che a sua volta andrà ad alimentare, nel tempo, una disparità di diritti e le disuguaglianze in età adulta in una sorta di coazione a ripetere che tenderà a trasmettersi di generazione in generazione.

Tutto questo per dire che per ridurre lo svantaggio e contrastare le disuguaglianze che ne conseguono, è necessario intervenire molto presto. Gli interventi più efficaci sono quelli di sostegno alla genitorialità (declinati in diverse forme); sostenere i genitori, rafforzare le loro potenzialità e competenze per acquisire un corretto e sano stile di vita avrà un'influenza diretta sullo sviluppo del proprio figlio, indirizzarli verso forme idonee di accudimento e cura, accompagnarli nella costruzione della relazione col bambino, rappresenta un

potente strumento di prevenzione soprattutto per le famiglie di classi sociali svantaggiate e a rischio di esclusione sociale.

In Italia, nonostante la spesa per il welfare sia in linea con la media europea, 143 miliardi nel 2018, la percentuale destinata alla prima infanzia resta molto contenuta, il 6,7%⁴, e questo comporta una necessità di risorse future aggiuntive che si potrebbero contenere se si desse maggiore importanza alla prevenzione. La banca mondiale ha calcolato che ogni dollaro investito nei primi tre anni di vita permette di risparmiarne circa 13 \$ in futuro, quelli cioè necessari per interventi sociali tardivi e riparativi.

È scientificamente dimostrato che la prevenzione, fin dalle radici, riduce i fattori di rischio, aumenta quelli di protezione riducendo i costi sociali. Questo perché, migliorando le condizioni di partenza di una giovane vita, si possono prevenire o almeno ridurre problemi di salute e sviluppo che spesso si verificano in contesti di marginalità e povertà. Problemi che, come si diceva, tendono a trasmettersi da una generazione all'altra.

Nel nostro paese accanto all'intervento di welfare statale c'è n'è uno di secondo livello che fa capo al terzo settore. La valorizzazione che quest'ultimo apporta alle politiche del welfare ammonta a oltre 70 miliardi di euro annui.

Il terzo settore è un settore che da anni dimo-

³ Federico Fubini, *La maestra e la camorrista*, 2018, Mondadori.

⁴ Rapporto sul Bilancio di welfare delle famiglie italiane, Mbs consulting, 2019.

stra grande vitalità e livelli di crescita significativa. Il censimento ISTAT del 2017 ha evidenziato un tasso di crescita superiore rispetto a quello delle imprese orientate al mercato. In Italia ci sono più di 350 mila enti benefici, il 2,1% in più rispetto al 2016, che impiegano quasi 850 mila dipendenti, 3,9% in più rispetto al 2016. Di conseguenza aumenta la rilevanza del no-profit nel sistema produttivo italiano che passa dal 5,8% del 2001 al 8% del 2017 per numero di unità. Naturalmente le aree di intervento sono varie e coinvolgono diversi settori quali: cultura, ricerca, sport, assistenza sociale e protezione civile.⁵

Questo mondo è animato e popolato da oltre 5 milioni di volontari e 850 mila persone che ci lavorano in maniera stabile, oltre la metà di questo grande esercito è impiegato nell'assistenza sociale e gran parte delle istituzioni non profit, 85%, opera senza dipendenti.

L'esperienza dell'associazione Pianoterra onlus si inserisce in questo contesto. Pianoterra nasce a Napoli nel 2008 esprimendo un desiderio di cittadinanza attiva da parte dei tre soci fondatori. Inizialmente realizza interventi a favore di giovani madri e dei loro figli questi nel tempo si sono estesi al sostegno dell'autonomia delle donne che si rivolgono all'associazione e, quindi, al rafforzamento delle proprie competenze e a tutta l'area dell'educazione fino al compimento del 18° anno di età.

Pianoterra agisce in tre aree di intervento:

- nascita e maternità;
- autonomia e empowerment;
- educazione.

Lo staff è composto da professionisti con un alto profilo di formazione e, anche qui c'è un elemento di forte connotazione di Diversity Management, perché il team è soprattutto costituito da donne su 40 persone circa che ruotano intorno a Pianoterra i maschi sono solo in 5.

Il bilancio è passato dai 50 mila euro del 2008 ai 933mila del 2018 e i proventi sono quasi tutti di natura privata. Attualmente occupa 17 persone con contratto a tempo indeterminato, 7 collaboratori e 15 volontari. Non opera esclusivamente attraverso il lavoro volontario perché tende a stabilire delle relazioni stabili e continuative con i propri utenti e anche il volontario più motivato difficilmente riesce a garantire la propria disponibilità in maniera costante.

Si tende sempre ad intervenire precocemente, per le ragioni esposte in precedenza, maggiore efficacia e maggiore economicità, nel tentativo di deviare traiettorie di vita che sembrano già segnate da sfavorevoli condizioni di partenza. Padre Antonio Loffredo, parroco del quartiere Sanità, dice che è necessario trasformare *l'inevitabile in imprevedibile*. Occorre passare dall'inevitabilità di una vita segnata da un destino scritto nella condizione di

⁵ Censimento permanente delle istituzioni non profit, ISTAT, 2017.

partenza all'imprevedibilità di una vita piena di tutte le possibili alternative che si presentano.

Gli interventi che si mettono in campo sono perlopiù individualizzati quasi di natura sartoriale, cuciti addosso alla persona. Si cerca di stabilire una relazione di scambio e reciprocità con l'utente perché si ritiene che la gratuità non sia emancipativa e allora tutte le persone inserite nei programmi di Pianoterra firmano un patto di reciprocità dove si impegnano, in cambio di una serie di beni o servizi ad attivarsi in prima persona nel processo di cambiamento e trasformazione. Come? Cominciando dalle piccole cose: frequentando con continuità le attività proposte, nell'essere puntuali e rispettosi, prendendosi cura di se stessi e dei propri figli. Solo cominciando da se è possibile tentare di invertire il flusso degli eventi. Le linee guida adottate da Pianoterra possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- intervento precoce e bi-generazionale: nel tentativo di offrire migliori opportunità a ciascun bambino e alla sua famiglia si cerca di farlo sin da *prima*, sin dalla gravidanza, al fine prevenire problemi di salute e sviluppo che potrebbero insorgere in seguito.
- Percorso individualizzato: con ciascuna famiglia si stabilisce un "patto di reciproco impegno e re-

sponsabilità" per rispondere al meglio ai bisogni di ognuno prevedendo il coinvolgimento attivo di ciascun membro della famiglia beneficiaria all'interno del progetto individualizzato.

- Azione integrata e lavoro di rete: si lavora in collaborazione con professionisti vari e in raccordo con il territorio, accompagnando le utenti ai servizi preposti alla cura e al sostegno alla famiglia.
- Intervento multidisciplinare: i bisogni della persona vengono considerati e affrontati in maniera globale, nelle sue dimensioni individuale, sociale, sanitaria, educativa, ecc.
- Empowerment: anche quando si interviene con aiuti concreti, materiali, questi vengono considerati solo il primo passo di un percorso/processo più complesso. Obiettivo è quello di permettere alla persona di riprendere in mano la propria vita e di far fronte in prima persona alle proprie necessità.

Dal 2008 ad oggi Pianoterra ha raggiunto circa 7000 beneficiari tra bambini e adulti. Ha coinvolto più di 170 partner in 40 progetti attivati nelle sue 5 sedi operative tra Napoli e Roma. Ha coinvolto circa 70 professionisti ed esperti della salute materno-infantile nelle sue attività di consulenza alle famiglie e ha stretto partnership con più di 20 aziende.

Ludovico Verde
 Vicepresidente AMIGAY
 amigayonlus@gmail.com

Diversity Management e Personale LGBTI

Con la sigla LGBTI si intendono le persone Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender, Intersessuali, ecc. come meglio spiegato dalla Tabella per Sex Orienting. Le persone LGBTI non sono per loro natura un gruppo sociale univoco, e le differenze di genere, orientamento sessuale o di comportamento, essendo quelle più evidenti, sono oggetto di questa trattazione nei rispettivi e specifici ambiti di rilevanza. Vediamo nel dettaglio i 4 gruppi.

Il primo gruppo è quello delle persone Intersessuali, nate cioè con genitali misti possono o meno

TABELLA PER SEX ORIENTERING		
Minoranza LGBT	Motivo	Maggioranza
Intersessuali	Cromosomi Fenotipo	(Endosessuali) XX-XY
Effeminati Virago Androgini Non-Med	Comportamento di Genere	Maschile-Femminile
Minori Gender Variant Transessuali Transgender-Med	Identità di Genere	(Cisgender) Uomo-Donna
Partner dello Stesso Sesso Stesso Sesso e Altro Sesso Partner di Persone T/I Nessun Partner	Orientamento Sessuale	(Eterosessuale) Partner dell'Altro Sesso

rientrare, rispetto all'ambito lavorativo, nel gruppo di appartenenza successivo o in quelli ulteriori.

Il secondo gruppo è quello delle persone con diverso comportamento sono quelle maggiormente maltrattate per l'evidenza della loro diversità di genere (virago, effeminati, androgini, persone transgender non medicalizzate ecc.).

Il terzo gruppo quello delle persone che fanno uso di chirurgia o ormoni per modificare in parte o completamente il loro genere e il loro corpo subisce purtroppo delle discriminazioni precoci e solo in pochi casi arriva ad una condizione lavorativa adeguata, attualmente non tutelata neanche nel suo carattere essenziale, quella della corrispondenza tra sesso anagrafico, sesso alla nascita e genere. Lo stesso problema può essere rilevante per i due gruppi precedenti.

Il quarto ed ultimo gruppo è quello numericamente più importante e rileva le sue differenze rispetto al sesso del partner, che attualmente può anche assumere la figura di marito/moglie grazie alla legge sulle Unioni Civili.

In attesa di una legge specifica contro l'omofobia e transfobia a livello regionale o nazionale, questo intervento sottolinea le richieste già attivabili in Italia in Sanità come nelle altre aziende pubbliche e nelle Università, per garantire attraverso il Diversity Management i Diritti Sindacali e la Sicurezza sul lavoro, le possibilità oggettive di carriera ed il supporto al Coming Out delle persone LGBTI nelle loro specificità.

Precedente letteratura

In Italia esiste un'associazione specifica PARKS che si occupa di Diversity Management LGBTI, che ha lanciato dal 2013 un progetto di query e vari gruppi di Sociologi, come quello a Napoli del Prof. Corbisiero. Uno dei punti più importante è quello di includere ufficialmente nei programmi e nelle relazioni termini specifici, relativi alle persone LGBTI o di contrasto ad omofobia-transfobia.

Esistono, inoltre, indici e valutazioni internazionali, come l'Indice di creatività di Florida oppure quello di Wang e Shwarz, che mostrano la ricaduta economica migliorativa sul territorio dell'inclusione delle persone LGBT.

Secondo questi studi l'effetto di contrasto sul Minority Stress o il Mobbing verso il personale LGBT ha ricadute positive anche per il personale eterosessuale, che potrebbe avere parenti o legami con le persone LGBT, ma soprattutto, in un'ottica di squadra, imparare a solidarizzare meglio e lavo-

rare in modo più libero e più efficace in un ambiente non discriminatorio.

Minority stress

Il Minority Stress è un concetto di psicologia e sociologia, meglio spiegato dai testi del Dott. Lingiardi. Il modello nasce dalla evidenza scientifica sulle minoranze dei nativi americani, che per la loro ghettizzazione assumevano comportamenti e rischi per la salute anche difformi da quelli previsti dalle proprie tradizioni. D'altra parte osserviamo la stessa incongruenza anche nelle persone migranti e musulmane, ridotte in Italia in condizioni di miseria se non di schiavitù, che iniziano a bere alcolici contro le proprie credenze religiose.

In Psichiatria il corrispondente del Minority Stress è il PTSD o meglio il Complex PTSD (Disturbo Post Traumatico da Stress) che ha rilevanza negli ambiti cognitivi-comportamentali, ma anche sugli aspetti più traumatici come la depressione, l'ansia, le tossicomanie, i disturbi della condotta alimentare o le condotte autolesioniste, fino al suicidio.

Si utilizza per maggiore letteratura in psicologia comunque il termine di Minority Stress, considerando che gli studi attuali dimostrano come leggi liberali, quali il matrimonio paritario o il supporto al Coming Out, garantiscano la riduzione dello stesso e di tutti i suddetti fenomeni che riducono la capacità lavorativa, la qualità e la durata della vita.

Il Diversity Management

Le Amministrazioni Pubbliche, come previsto dall'art. 7 del dgl 165/2001, sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come in un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Con la Direttiva n. 2 del 2019 sono definite le linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche, in materia di promozione della parità e delle pari opportunità ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e sono definiti alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Le Amministrazioni sono tenute a pianificare iniziative per promuovere le pari opportunità.

Esso si basa sui principi di individualizzazione dei bisogni, indirizzati a singole persone, specifiche categorie o indirizzati a specifici problemi condivisi da tutto il personale.

Le aree specifiche individuate per il Diversity Management sono:

- il genere (inteso come differenze uomo/donna);
- l'età;
- l'orientamento sessuale (che include l'identità di genere);
- la disabilità;
- le origini culturali.

I metodi individuati si sovrappongono al mandato del C.U.G. e quindi rientrano nel processo di costruzione delle Azioni Positive. Si richiede pertanto ai gentili lettori di prendere nota della Tabella conclusiva che schematizza l'obiettivo PAP per realizzarlo nella propria azienda.

Le Azioni Positive dal 2020 hanno subito una precisa accelerazione ed organizzazione formale, che impone di scrivere ogni anno entro il 21 gennaio il Piano di Azioni Positive per il successivo triennio e presentarlo alla propria Direzione. Entro il 1 marzo di ogni anno la Direzione, usando modelli specifici, dovrà fornire risposte al C.U.G. nel merito del lavoro svolto nell'anno precedente ed una serie di dati tra cui il Bilancio di Parità di Genere.

Entro il 31 marzo di ogni anno infine il C.U.G. dovrà scrivere una relazione, seguendo un preciso modulo fornito dal ministero, e da indirizzare ufficialmente alla Email del governo (Pari Opportunità) ed alla propria Direzione, che dovrà accelerare in caso di mancanze durante l'anno precedente, la realizzazione del piano triennale dell'anno in corso.

Con questo documento si sottolinea la necessità di includere tutte le cinque aree suddette in cin-

que azioni positive ogni anno, indipendentemente dalla esistenza o meno di personale a rischio noto. Il Diversity Management infatti deve prevedere una strutturazione adeguata anche all'accoglienza futura di personale con particolari esigenze. Se le azioni positive e il Diversity Management interessano di fatto il Genere Femminile per il 90% non possiamo negare l'importanza degli altri elementi in quanto tali e la loro intersezionalità.

Una donna disabile, un gay di etnia africana, una anziana transgender, sono alcuni esempi realistici di intersezionalità che dovranno essere affrontati attraverso l'organizzazione aziendale, attraverso i principi del Diversity Management.

Ambito sanitario

In ambito sanitario si è avuta una lenta progressione nel merito dei Diritti delle persone LGBTI sancita principalmente dalle modifiche della deontologia professionale. Sono stati gli psicologi in Italia, in modo difforme da altri Paesi occidentali, proprio grazie a vari contributi come quello di Lingiardi, a modificare l'articolo 4 della propria deontologia professionale in modo da specificare Orientamento Sessuale ed Identità di Genere quasi un decennio fa. Lo stesso percorso è stato seguito dagli infermieri nel 2019 con modifica dell'articolo 3 ed inserimento dei termini suddetti.

È ancora completamente assente una qualsivoglia voce nel codice deontologico dei medici. Alla

richiesta del nostro Presidente, ma all'epoca non esisteva ancora la nostra associazione (AMIGAY), di modificare l'articolo 3, non solo fu negato ogni dignità, ma il corrispettivo dell'articolo 3 della Costituzione Italiana fu cancellata in favore di tre laconiche parole "senza discriminazione alcuna" cui negli anni non sono seguiti atti concreti nel merito delle persone LGBTI, nonostante le recenti nostre richieste dirette.

Solo nel 2018 la Società Italiana di Psichiatria ha riconosciuto le Linee Guida della Società Mondiale di Psichiatria del 2016, quindi con due anni di ritardo e solo su nostra sollecitazione, senza che a questa seguissero atti concreti a livello del Ministero della Salute o del SSN.

Diversity Management e identità di genere

La questione più spinosa è quella delle persone intersessuali, transgender, effeminate, virago, androgine, medicalizzate o meno, o comunque auto-definite i cui documenti possano essere difformi rispetto all'aspetto, al comportamento o al genere. In questo caso la legge permette attraverso un lungo procedimento giuridico di ottenere la rettifica del sesso anagrafico, ma questo comporta due effetti. Il primo è la distanza tra l'apparenza e i documenti fino alla fine del procedimento giuridico. Il secondo è appunto la modifica integrale dei documenti, che include anche il nome.

L'effetto soprattutto della seconda questione è

quella di perdere il curriculum scolastico, lavorativo, i contributi pensionistici a meno di attivare un meccanismo di supporto immediato. Viene chiamato ALIAS il tipo di meccanismo e rappresenta un meccanismo temporaneo o definitivo di passaggio da un sistema univoco dei documenti ad un sistema in cui alle persone suddette viene consentito di avere una doppia identità o meglio due identità giuridicamente correlate tra loro e corrispondenti alla stessa persona fisica. Esistono tre tipi possibili di documenti di tipo ALIAS che sono stati sperimentati in giro per il mondo, e che in Italia sono stati attivati esclusivamente in alcune facoltà a favore degli studenti universitari in transizione:

- due documenti ognuno con un genere (uno M, l'altro F);
- un documento con due generi (M ed F);
- un documento con il terzo genere (T ovvero Tertium Datur).

Non ha importanza quale venga attivato in ogni singola azienda, dal momento che non esiste una legge quadro adeguata. I criteri del Diversity Management sono tali per cui è possibile, come hanno già fatto appunto varie facoltà universitarie, estendendo questa garanzia al personale in transizione.

Diversity Management e orientamento sessuale

L'ambito dell'orientamento sessuale, ma anche del comportamento effeminato, virago o androgino, rappresenta una diversa area nella quale è neces-

sario applicare i criteri del Diversity Management. Gli studi in psichiatria, psicologia, sociologia, ma anche in altri ambiti sanitari, come cardiologia o oncologia hanno correlato il Benessere delle persone LGBTI alla possibilità di fare Coming Out, ma soprattutto di ricevere Supporto al Coming Out in ambito familiare, sociale, scolastico e lavorativo.

Il Sostegno al Coming Out è di per sé relativo alla possibilità delle persone LGBTI di dire con serenità di essere tali e vivere apertamente i propri affetti, facendoli riconoscere anche dal punto di vista dei diritti del lavoratore. Le persone LGBTI anche se la legge sulle Unioni Civili non lo prevede possono avere dei figli, riconosciuti giuridicamente, da precedenti relazioni o da inseminazioni artificiali. Oltre al riconoscimento della propria identità ed orientamento sessuale, esiste allora una componente di coppia ed una componente familiare ovvero genitoriale.

Per i soggetti più giovani sarà più rilevante il primo aspetto, ma sempre più frequentemente le persone LGBTI vivono in coppia ed accedono alla genitorialità in modo naturale, giuridico o artificiale.

Abbiamo chiamato questo aspetto Supporto al Coming Out strutturale.

Uso di nomi, pronomi e policy relazionale

Non bisogna dimenticare, infine, l'importanza anche dell'uso di nomi e pronomi appropriato e dell'evitare battute omofobe, transfobe, misogine ecc.

Abbiamo voluto sottolineare per ultimo questo aspetto, relativamente alle persone LGBTI perché prevede l'organizzazione di Corsi di Formazione aziendale sul Sex Orienting, come da tabella iniziale. È importante capire che le persone vanno chiamate rispetto al proprio genere, mentre purtroppo anche la stampa oggi continua ad utilizzare il femminile per umiliare i gay e il maschile per umiliare le donne transgender. Il tabù colpisce più spesso infatti quanti siano stati attribuiti al sesso maschile alla nascita, come se dalla forma dei genitali dovesse dipendere il destino o i desideri di un essere umano.

L'utilizzo frequente e volgare di battute omofobe-transfobe-misogine... è un altro elemento persecutorio sottile che una buona gestione aziendale deve imparare a correggere. Entrambi gli elementi fanno parte del necessario Supporto al Coming Out.

Bisogna anche ricordare e con questo chiudiamo il nostro contributo che oltre alle persone LGBTI presenti in azienda, l'effetto di contrasto sul Mino-

rity Stress o al Mobbing verso il personale LGBTI ha ricadute positive per il resto del personale perché:

- potrebbe avere parenti o legami con le persone LGBTI,
- in un'ottica di squadra, riuscirebbe ad imparare a solidarizzare meglio con colleghi LGBTI,
- saprà di lavorare in un ambiente migliore e non discriminatorio per tutti, anche per sé stesso/sé stessa.

Tabella conclusiva per le azioni positive su orientamento sessuale e identità di genere

Alla pagina seguente si allega la Tabella conclusiva con una proposta per l'area dell'Orientamento Sessuale e Identità di Genere come esempio. Il modulo di base per le azioni positive può essere usato per ogni azione proposta alla Direzione modificando i dati nella seconda colonna. La prima colonna deve rimanere identica ed essere soltanto numerata.

<i>Azione n°</i>	Contrasto Attivo Omofobia e Transfobia
<i>Obiettivi</i>	Garantire i Diritti Sindacali e Civili del Personale LGBT
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Istituire una procedura ALIAS per il personale Transgender Istituire il Diritto al Coming Out e conseguente Dovere di Supporto al Coming Out Garantire corsi di formazione specifici
<i>Soggetto attuatore</i>	Direzione Generale Direzione Strategia C.U.G. coordinandosi con la Consigliera di Parità della Regione e della Città Metropolitana
<i>Strutture aziendali coinvolte</i>	Direzione Generale Direzione Strategia C.U.G. UOSD Comunicazione, UOC Gestione Risorse Umane UOSD Formazione
<i>Destinatari</i>	Personale ASL
<i>Tempi di realizzazione</i>	2019-2021
<i>Costi operativi</i>	Iso-risorse più eventuali costi per l'attivazione burocratica del protocollo ALIAS ed i corsi di formazione
<i>Indicatori di esito</i>	Numero di richieste di protocollo ALIAS, Numero di denunce al C.U.G. di maltrattamenti omofobi/transfobi, Numero di adesioni ai corsi di formazione

Anna Maria Falconio Di Trapani

Presidente Club Inner Wheel di Napoli Castel dell'Ovo

ciditi@yahoo.it

Ada Quirino

Club Inner Wheel di Napoli Castel dell'Ovo

quirino.ada@gmail.com

Gestione delle diversità e inclusione

Un progetto dell'Inner Wheel Club di Napoli Castel dell'Ovo per favorire l'inclusione attraverso la comunicazione.

L'International Inner Wheel (IIW) è la più grande organizzazione femminile di service al mondo. Ne fanno parte 100.000 donne riunite in 3901 club. È presente nei 5 continenti in 103 nazioni con suo sistema organizzativo, un proprio statuto, una sua «vision» e «mission».

In Italia ad oggi le socie IIW sono 5772 organizzate in 201 Club e 6 Distretti.

L'International Inner Wheel ha sei rappresentanti all'ONU che partecipano al lavoro delle commissioni sui grandi temi: i diritti umani, i diritti dei bambini, la condizione della donna, la famiglia, gli anziani, le droghe.

L'associazione fu fondata il 10 gennaio 1924 a Manchester da Margarette Golding. Il primo Club era costituito dalle mogli dei Rotariani. «Inner Wheel» significa «la ruota più interna» e fa riferimento al logo del Rotary da cui inizialmente l'associazione

ebbe origine. Le donne dei rotariani condividevano stili di vita, valori, ideali e progetti contribuendo come «ruota nella ruota» alla loro realizzazione. In passato il legame di parentela con un rotariano era indispensabile per diventare socia Inner Wheel. Oggi l'Inner Wheel è aperta a tutte le donne.

L'associazione lavora a livello internazionale mediante progetti e services in sintonia con il territorio di appartenenza. Condivide e affianca l'azione di istituzioni internazionali (UNICEF, ONU), propone e/o condivide progetti delle istituzioni locali (comune, regioni, scuola).

Il target dei progetti sono le fasce deboli, i bambini e le donne.

I progetti dell'Inner Wheel si realizzano principalmente attraverso l'informazione, la formazione, la sensibilizzazione, la ricerca, l'aiuto e il sostegno con l'obiettivo di favorire la comprensione internazionale, incoraggiare gli ideali di servizio, promuovere la vera amicizia tra i popoli, essere strumento di pace.

Il progetto “vivere comunicando”: costruiamo un ponte con l'umanità

La lingua è il mezzo principale per interagire nella vita sociale del paese in cui si vive.

Nell'attuale contesto migratorio conoscere la lingua del paese ospitante, permette di potersi muovere ed agire in completa autonomia, interagendo così nelle diverse situazioni quotidiane.

L'apprendimento della lingua del paese “ospite” consente allo straniero di conoscere le leggi, consuetudini e comportamenti del paese ospitante nonché di soddisfare i suoi bisogni primari e migliorare la qualità di vita attraverso il lavoro e la cura della salute.

È altrettanto essenziale che il paese ospitante aiuti tale processo di conoscenza per garantire il rispetto dei doveri e dei diritti di queste persone, in primis, il diritto alla salute.

Inoltre, in particolare per la tutela della salute, la conoscenza della lingua consente di poter rilevare eventuali stati morbosi attivando un corretto percorso di diagnosi e cura che oltre a curare la persona, tutela anche la salute della comunità ospitante.

Il Club Inner Wheel di Napoli Castel dell'Ovo, dell'International Inner Wheel alla luce di queste riflessioni, ha realizzato il progetto “vivere comunicando: costruiamo un ponte per l'Umanità”.

L'obiettivo è quello di facilitare e favorire la comunicazione tra i pazienti stranieri ed i medici o gli operatori sanitari.

Metodologia di lavoro

Un medico socio del Club ha preparato un elenco di sintomi indicativi di patologie più frequenti.

I sintomi, divisi per organi ed apparati di cui sono riportate immagini esplicative, sono state raccolti in un opuscolo dal titolo *Dimmi come stai?*

A ogni pagina in italiano è stata realizzata una pagina corrispondente in una lingua straniera scelta tra quelle maggiormente in uso tra gli immigrati.

L'opuscolo è stato tradotto in 7 lingue. Tutti gli opuscoli sono stati raccolti in un cofanetto che è stato distribuito negli ospedali, negli ambulatori e nei punti di aggregazione degli immigrati (Comunità di S. Egidio, istituti religiosi e laici di volontariato).

Tutte le socie del Club hanno partecipato alla realizzazione del progetto, ciascuna con le proprie competenze, nelle fasi di traduzione, impostazione grafica e distribuzione.

Al primo lavoro ha fatto seguito la compilazione di un secondo lavoro: l'opuscolo “Dimmi come stai? Dedicato alla donna e al bambino”. L'approccio e la metodologia sono stati analoghi al lavoro precedente con l'obiettivo di mettere in rilievo i problemi di salute legati alla donna e al bambino.

Con questo progetto il Club Inner Wheel di Napoli Castel dell'Ovo ha voluto dare il suo contributo al processo di inclusione delle popolazioni di migranti attraverso la comunicazione per favorire il rispetto del diritto alla salute e della convivenza pacifica tra i popoli.

Maria Ludovica Genna

Dirigente Medico AORN A. Cardarelli

Direttrice Osservatorio Sanitario di Napoli

chicca.genna@tiscali.it

Domenico Crea

Medico Convenzionato- Asl Napoli 1

Presidente Osservatorio Sanitario di Napoli

dominico.crea@tiscali.it

Diversity Management nel Sistema Sanitario Nazionale: futuro o chimera?

La situazione delle donne medico rappresenta da anni un vulnus, non solo del Sistema Sanitario italiano, ma presente anche nei contesti sanitari internazionali.

Le professioniste incorrono – nell’esercizio dell’arte medica – in innumerevoli ostacoli, come la mancata progressione nelle carriere, pagano lo scotto del gender pay, sono spesso sottoposte a comportamenti discriminatori, soprattutto nell’esercizio di discipline quali quelle chirurgiche, notoriamente terreno di attività esclusivamente maschile, oltre ad essere vittime di molestie sessuali e ad incontrare resistenze nell’occupare reali posti di gestione e di potere, evidenziabili, ad esempio, nella scarsa rappresentatività all’interno dei Consigli degli Ordini Professionali.

La carente leadership delle donne medico, le inesistenti progressioni di carriera, e le retribuzioni percepite mediamente in forma minore potrebbe essere spiegato in qualche modo con la *Teoria economica dei tornei* di Lazear e Rosen (1990) che si applica ai percorsi di carriera nelle organizzazioni gerarchiche. A causa della divisione familiare dei ruoli, le lavoratrici sostengono un costo maggiore degli uomini per la partecipazione al torneo del lavoro in ragione del maggior costo-opportunità del loro impegno (per unità di tempo) perché suddividono l’energia tra due attività entrambe gravose, il lavoro di cura e il lavoro per le imprese, mentre l’energia degli uomini si concentra tutta nel lavoro per il mercato.

Al maggior costo sostenuto dalle donne in carriera non corrisponde un beneficio maggiore a pre-

scindere dalle caratteristiche del vincitore. Inoltre, in Italia, nel Sistema Sanitario Nazionale, le donne medico over 50, particolarmente cresciute di numero per l'effetto dell'applicazione della Legge Fornero, si trovano a sperimentare condizioni di discriminazioni legate anche all'età, oltre che al proprio genere. A ciò va aggiunta la considerazione che ci si trova in un'epoca in cui si ritrovano, all'interno degli stessi contesti lavorativi, operatori sanitari legati a contratti flessibili ed altri con contratto di dipendenza, tutte situazioni che rendono spesso difficile il lavoro di squadra e il concetto unico di staff: situazione di particolare pericolo sia per il paziente che per l'equipe clinica o chirurgica. Riteniamo necessario proporre e dare vita ad una "mappatura" in Campania delle varie aziende e strutture sanitarie, per cercare di capire gli elementi di differenze nelle risorse umane all'interno delle organizzazio-

ni lavorative, allo scopo di individuare le strategie più idonee ed adatte a rendere inclusivo l'ambiente lavorativo, rendendo allo stesso tempo possibile la completa valorizzazione del singolo individuo.

È ormai il tempo di cominciare a pensare di attuare nel Sistema Sanitario Italiano il processo aziendale di Diversity Management, ossia la valorizzazione e la gestione della diversità nelle organizzazione del lavoro intendendo per diversità il genere (uomo/donna) l'età (le generazioni, giovane/anziano), l'orientamento sessuale (omosessuale o eterosessuale), l'etnia (avere origini differenti rispetto all'Italia), la disabilità (fisica o psichica), i carichi familiari (avere o non avere figli). Auspichiamo, perciò, l'istituzione di uno specifico Diversity Manager in Sanità e la creazione di linee guida regionali, con il preciso obiettivo di salvaguardia del benessere organizzativo.

Università degli Studi di Napoli Federico II

Cultura delle differenze. Diritto, conoscenza, formazione, 3

Un altro tassello del Progetto Trotula avviato oramai da diversi anni dal C.U.G. dell'Università degli Studi di Napoli Federico II: dopo il Convegno Nazionale che ha riunito gli Organismi di Parità universitari di tutta Italia, organizzato a dicembre 2019, ne pubblichiamo ora gli Atti, che abbiamo voluto fossero tempestivi, data la stringente attualità dei temi, alcuni dei quali (come ad esempio il lavoro a distanza o l'impegno profuso in ambito sanitario) persino cruciali nell'emergenza Covid-19, che stiamo affrontando.

Consci che si tratta soltanto di un primo passo nello svolgimento di un percorso che sarà lungo, siamo felici di presentare qui le tante voci di una Comunità universitaria – che si interroga con il territorio sulle diverse modulazioni della cultura delle differenze, attuali e future – serie, pronte, appassionate, consapevoli.

Francesca Galgano è professoressa di Storia del Diritto romano presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Napoli Federico II. Fa parte dei comitati scientifici ed editoriali di svariate riviste internazionali ed è autrice di numerose pubblicazioni nell'ambito del Diritto romano di famiglia, del Diritto bizantino, della Storia delle fonti del diritto canonico. Membro eletto dal 2014, ora al secondo mandato, nel Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ateneo Federiciano.

Maria Sarah Papillo è dottoranda di ricerca in Scienze giuridiche all'Università di Salerno, dopo essersi laureata in Giurisprudenza, col massimo dei voti, presso l'Università degli Studi di Napoli Federico II. Collabora a numerose riviste, italiane e straniere, di Storia del Diritto Romano.

ISBN 978-88-6887-076-8



9 788868 870768