

Il ruolo dell'università per il contrasto delle discriminazioni sessiste e la promozione della parità. Uno studio di caso presso l'Ateneo fiorentino

di *Francesca Dello Preite, Dalila Forni*

Riassunto

La constatazione di continuare a vivere all'interno di una società patriarcale è suffragata quotidianamente dagli atti di violenza che colpiscono, in particolare, bambine, ragazze e donne mettendone a dura prova i percorsi esistenziali dentro e fuori i contesti familiari (Terre des hommes, 2023). Le violenze di genere sono la risultante di una cultura e di un sistema sociale in cui permangono forti disequilibri di potere tra donne e uomini, asimmetrie che si insinuano nelle relazioni a partire dalle idee e dalle parole che vengono utilizzate comunemente negli scambi comunicativi e nei rapporti, sia privati che pubblici, tra le persone (EIGE, 2023). Secondo i dati provvisori maggio-giugno 2023 rilevati dall'ISTAT rispetto agli stereotipi di genere e all'immagine sociale della violenza, tra gli intervistati «il 48,7% ha ancora almeno uno stereotipo sulla violenza sessuale. Il 39,3% degli uomini pensa che una donna possa sottrarsi a un rapporto sessuale se davvero non lo vuole e quasi il 20% pensa che la violenza sia provocata dal modo di vestire delle donne». Purtroppo, queste false credenze circolano ovunque interessando non solo i contesti non formali e informali, ma anche i luoghi preposti all'educazione e alla formazione delle nuove generazioni, tra cui scuola e università. Il presente contributo intende riflettere sul ruolo che le università ricoprono nel promuovere la cultura della parità e del rispetto tra i/le giovani a partire dall'analisi delle percezioni che gli/le studenti hanno in merito alle politiche di genere, alle azioni formative e ai servizi erogati negli spazi universitari. La riflessione prende le mosse dagli esiti di una ricerca empirica di tipo esplorativo condotta presso l'Ateneo fiorentino a cui hanno partecipato su base volontaria 390 studenti iscritti principalmente ad una laurea triennale dell'area umanistica e della formazione. I risultati, seppur non generalizzabili, mostrano una discreta soddisfazione delle/degli studenti per l'attenzione che i corsi di studio e i/le docenti hanno verso le questioni di genere mentre appaiono meno edotti sulle politiche, le azioni positive e i servizi che l'Ateneo promuove a livello generale di sistema.

Educational Reflective Practices (ISSNe 2279-9605), 1/2024

Doi: 10.3280/erp1-2024oa18290

Copyright © FrancoAngeli

This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial –

No Derivatives License. For terms and conditions of usage

please see: <http://creativecommons.org>

Parole chiave: patriarcato, sessismo, violenza di genere, contesti formativi, pari opportunità.

The role of the university in the fight against sexism and in the promotion of equality. A case study carried out at the University of Florence

Abstract

The fact that we live in a patriarchal society is continually supported by the acts of violence that, on a daily basis, affect girls and women, putting a strain on their lives both within and outside the familiar environment (Terre des hommes, 2023). Gender-based violence is the result of a culture and a social system still characterised by an imbalance of power between men and women, by asymmetries that creep into human relationships through the ideas and the words normally used by people in their communication and in their public and personal relations (EIGE, 2023). According to the provisional May-June 2023 data concerning gender stereotypes and the social image of sexual violence collected by the Italian National Institute of Statistics (ISTAT), among the respondents «48,7% still have at least a stereotype about sexual violence. 39,3% of men think that women can avoid a sexual intercourse if they really want to and almost 20% think that violence is caused by the way women dress». Unfortunately, false beliefs of this sort circulate everywhere, affecting not only formal and informal situations, but also those places that are responsible for the education of new generations, like schools and universities. This paper aims at analysing the role of universities in the promotion of gender equality and respect, considering the opinions that young people have about the gender policy, the training actions and the services provided in the university environment. Our reflections are based on an exploratory empirical research conducted by the University of Florence, in which 390 students participated on a voluntary basis. The majority of them are studying for a bachelor's degree in Humanities or Education. Even though they cannot be generalised, results show that students are quite satisfied by the attention that their professors and their courses of study pay to gender issues, while they are less informed about the policies, the positive actions and the services regarding these questions that are promoted by the University at a more general level.

Key words: patriarchy, sexism, gender violence, educational contexts, equal opportunities.

First submission: 18/03/2024, *accepted:* 23/06/2024

Educare al genere per tutto l'arco della vita

Fino a tempi molto recenti l'idea di educare maschi e femmine secondo modelli dicotomici e asimmetrici era ampiamente condivisa e praticata tanto nei luoghi educativi formali, come la scuola e l'università, quanto negli ambienti non formali e informali come la famiglia, l'associazionismo sociale, culturale, religioso, sportivo e i gruppi amicali.

A partire dalla prima infanzia, alle bambine si insegnava ad essere pacate, riservate, silenziose, ubbidienti e si addestravano ai lavori manuali e al mettersi al servizio degli altri, doti ritenute necessarie per assumere in età adulta i ruoli di moglie e di madre che la "natura" pareva aver riservato loro fin dalla nascita (Borruso, 2023; Covato, 2014; Seveso, 2001; Ulivieri, 1995, 2007). Al contrario, i bambini, una volta svezzati e allontanati «dall'ambito della cura, della relazionalità, dell'affetto» (Burgio, 2007, p. 322), dovevano prepararsi ad un futuro che chiedeva loro coraggio, forza, determinatezza, ingegno, virilità, caratteristiche essenziali per diventare uomini capaci di imporre il proprio potere sia negli spazi pubblici che privati (Deiana, Greco, 2012).

Questa polarizzazione educativa, oltre a sviluppare saperi e abilità differenti destinate a ruoli e compiti diametralmente diversi, ha stabilito tra i generi un rapporto di superiorità-inferiorità che ha condizionato tanto le relazioni interpersonali a livello macro-sociale quanto quelle più intime, circoscritte alla sfera domestica (Lopez, 2018). Rispetto ai legami familiari e ai loro dis-equilibri di potere, bell hooks (2022) afferma che la famiglia è tutt'altro che un luogo "neutro" e sicuro. Al suo interno accadono «le forme più comuni di violenza patriarcale (...) tra genitori e figli» il cui «scopo è solitamente quello di rafforzare un modello di dominatore in cui la figura di autorità è considerata sovrana da coloro che non hanno potere» (Ivi, p. 42). La Studiosa traendo spunto dalla propria esperienza personale e, in particolare, dalle dinamiche familiari vissute nell'infanzia scrive che

A mio fratello è stato insegnato che il suo valore sarebbe stato determinato dalla sua disponibilità a compiere atti di violenza (...). Gli hanno insegnato che per un ragazzo godere della violenza era una cosa positiva (...). Gli è stato insegnato che un ragazzo non deve esprimere sentimenti. A me è stato insegnato che le ragazze possono e devono esprimere sentimenti, o almeno alcuni di essi. Quando ho reagito con rabbia al fatto che mi era stato negato un gioco, mi è stato insegnato che in una famiglia patriarcale la rabbia non era un sentimento appropriato per una femmina, che non doveva solo essere repressa ma del tutto sradicata (Ivi, 37).

I modelli educativi "tradizionali", strettamente legati al patriarcato,

nonostante siano stati messi in forte discussione negli anni '70 del Secolo scorso (Duby, Perrot, 2003; Pace, 2010), sono giunti fino ai nostri giorni senza soluzione di continuità. I loro effetti sono rintracciabili ovunque e sotto molteplici forme e manifestazioni. Li ritroviamo nella segregazione formativa, con la prevalenza di studenti maschi nei percorsi STEM e di studenti femmine nei corsi ad indirizzo umanistico e della cura; nella scarsa presenza delle donne in politica e nei ruoli apicali, dove i colletti bianchi sono principalmente indossati dagli uomini; nel *gender pay gap*, con gli stipendi delle donne inferiori a quelli dei colleghi maschi nonostante ricoprano gli stessi ruoli e funzioni; nei differenti carichi di lavoro e di responsabilità tra i partner in famiglia, dove la cura degli anziani, delle persone con disabilità e dei bambini ricade principalmente sulle figure femminili; nei drammatici casi di femminicidio a causa dei quali ogni tre giorni una donna muore per mano di uomini quasi sempre ben conosciuti dalla vittima (EIGE, 2023).

All'indomani della pubblicazione del *Global Gender Gap 2023* (World Economic Forum) il quotidiano "Il Sole 24 Ore" fotografa la disuguaglianza di genere nel nostro Paese in questi termini:

L'Italia aveva tenuto la posizione per un paio di anni di seguito nella metà superiore della classifica stilata dal World Economic Forum (63esimo posto), ma nel report 2023 del Global Gender Gap scivola di 13 posizioni al 79esimo posto su 146 Paesi. I dati sono inesorabili: la partecipazione e la rappresentanza delle donne in politica è drasticamente peggiorata e da 40esimo posto nella classifica generale per questo spaccato siamo finiti al 64esimo posto. (...) Resta pressoché invariata la collocazione dell'Italia nel ranking relativo all'accesso all'educazione (siamo passati da 59° posto al 60°), mentre è in deciso miglioramento (ma sempre nella parte bassa della classifica) il posizionamento nel segmento della salute e prospettive di vita (dal 108° al 95°) (D'Ascenzo, 2023).

Perché persiste questo forte ritardo nel colmare le disuguaglianze di genere in uno Stato come il nostro che viene stimato tra i più avanzati al mondo? Cos'è che di fatto rallenta il cammino della parità? Cosa, invece, può contribuire positivamente ad invertire la rotta?

Uno dei punti dolenti, su cui insistono sia la "Strategia per la parità di genere 2020-2025" della Commissione europea sia la "Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026" della Presidenza del Consiglio dei Ministri, riguarda gli stereotipi sessisti che, come confermano gli studi di settore (Abbatecola, Stagi, 2017; Biemmi, Leonelli, 2016; Demozzi, 2023; Priulla, 2017), condizionano i modi di pensare, di parlare, di agire, di relazionarsi delle persone a partire dalla prima infanzia. L'ultimo report dell'ISTAT (2023) sugli stereotipi, nella parte dedicata all'analisi dei ruoli maschili e femminili nella società, evidenzia che secondo gli/le italiani/e

“gli uomini sono meno adatti delle donne a occuparsi delle faccende domestiche” (21,4%), “una donna per essere completa deve avere dei figli” (20,9%), “per l’uomo, più che per la donna, è molto importante avere successo nel lavoro” (20,4%), “è compito delle madri seguire i figli e occuparsi delle loro esigenze quotidiane (20,2%), “è soprattutto l’uomo che deve provvedere alle necessità economiche della famiglia” (17,2%) (ISTAT, 2023, p. 2).

Per smontare e ridurre gli effetti negativi che gli stereotipi e i pregiudizi sessisti tendono a cristallizzare nell’immaginario collettivo, è necessario osservare le situazioni del vivere sociale con occhi disincantati e critici, al fine di cogliere le dissonanze e le incongruenze presenti tra i “vecchi modi” di narrare le identità femminili e maschili e i reali comportamenti agiti allo stato attuale da donne e uomini. Un esempio che può essere fatto fra i molti è la “massima” sessista che descrive le “donne al volante, pericolo costante”. Di certo le donne hanno cominciato più tardi a guidare i mezzi di trasporto e quando sono riuscite a rompere questo “soffitto di cristallo” si sono ritrovare all’interno di un sistema di codici e regole confezionate dagli e per gli uomini. Ad ogni modo, per sfatare questa “falsa credenza” è sufficiente consultare il rapporto ISTAT del 2022 sugli incidenti stradali dal quale si evince che su 223.475 feriti le donne sono state 78.399 mentre gli uomini 145.076, quasi il doppio, divario che triplica se si prendono in considerazione gli incidenti mortali. Quindi, se passati al vaglio delle evidenze oggettive, possiamo facilmente constatare che la maggior parte degli stereotipi e dei proverbi sessisti cade, perché non ha fondamenta veritiere. Mettere in discussione lo *status quo* è certamente uno dei primi passi per iniziare a dissodare il terreno culturale del patriarcato e cominciare ad estirpare le radici rizomatiche del sessismo che insidiamo le idee, i discorsi e le pratiche che quotidianamente attiviamo.

Questo importante obiettivo non può essere lasciato né al caso né alla buona volontà di chi si mostra sensibile al problema. La parità fra i generi e i sessi è un principio affermato e sostenuto da tutti i documenti nazionali e internazionali che trattano il tema dei diritti umani e questo richiamo impegna tutte e tutti, singolarmente e collettivamente, nella sua applicazione.

Un lavoro di grande rilevanza può essere intrapreso in tutti i contesti d’istruzione e formazione, dall’infanzia all’età adulta, attraverso l’educazione al genere, che non vuole e non deve essere una “materia” a sé stante (come alcune volte si sente dire), ma una pratica educativa trasversale a tutte le discipline da integrare all’interno dei processi d’insegnamento-apprendimento. Assumere il genere come categoria per progettare, organizzare, comprendere e costruire le conoscenze pone le premesse per riconoscere e decostruire le gerarchizzazioni imposte dal patriarcato e attribuire un equo valore alle diverse forme di espressione e produzione culturali (Dello Preite, 2024).

Rileggere i saperi e i processi formativi in chiave di genere è, inoltre, un'efficace strategia per sfatare il falso mito di una loro maggiore/minore corrispondenza alle attitudini dei soggetti sulla base del genere di appartenenza e ridurre la problematica della segregazione formativa che limita e riduce l'espansione dei talenti personali solo perché si è maschi oppure femmine.

Università *gender oriented*: i passi compiuti e quelli ancora da fare

L'impegno intenzionale e sistematico dei contesti educativi formali nella promozione della parità di genere e nel contrasto delle discriminazioni e delle violenze patriarcali è divenuto un obiettivo primario e imprescindibile per garantire la democrazia. La stessa Agenda 2030 dell'ONU (2015) nell'esplorare i punti fondamentali per lo Sviluppo Sostenibile dichiara:

Donne e ragazze devono poter godere della parità di accesso ad un'educazione di qualità, alle risorse economiche e alla partecipazione politica nonché delle pari opportunità con uomini e ragazzi per quanto riguarda il lavoro e le responsabilità dirigenziali e decisionali. Lavoreremo per un rilevante incremento degli investimenti per colmare il divario tra uomini e donne e potenzieremo il supporto alle istituzioni per quanto riguarda la parità di genere e l'emancipazione femminile a livello mondiale, regionale e nazionale. Ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne e delle ragazze sarà eliminata, anche attraverso il coinvolgimento di uomini e ragazzi. L'attuazione di una prospettiva sistematica sulla parità dei sessi all'interno dell'Agenda è fondamentale (*Ivi*, p. 6).

Pertanto, in funzione del raggiungimento dell'Obiettivo 4 "Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti", nonché dell'Obiettivo 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze", l'ONU invita gli Stati membri a:

Garantire entro il 2030 ad ogni ragazza e ragazzo libertà, equità e qualità nel completamento dell'educazione primaria e secondaria che porti a risultati di apprendimento adeguati e concreti. (...) Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale. (...) Costruire e potenziare le strutture dell'istruzione che siano sensibili (...) alla parità di genere e predisporre ambienti dedicati all'apprendimento che siano sicuri, non violenti e inclusivi per tutti (Obiettivo 4, punti 4.1 e 4.5 e 4.a).

In linea con quanto previsto dai documenti internazionali e nazionali, pare qui opportuno focalizzare l'attenzione sui passi avanti compiuti (e ancora da compiere) all'interno dei contesti universitari italiani dove a lungo i

condizionamenti sessisti (e non solo) hanno provocato segregazione e disuguaglianze sia fra docenti che fra studenti in base al genere di appartenenza.

Senza andare troppo indietro nel tempo, è solo a partire dalla metà degli anni Ottanta del Secolo scorso che nel nostro Paese sono cresciuti sensibilmente il tasso d'iscrizione all'università e il conseguimento della laurea da parte delle giovani donne. Nel 1991, per la prima volta, il numero delle laureate ha superato quello dei laureati e da allora questa tendenza non si è più interrotta (ISTAT, 2021). Secondo i dati AlmaLaurea contenuti nel Rapporto 2022 "Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali", oggi la componente femminile laureata raggiunge il 59,4% ed è maggiore di quella maschile ferma al 41,3%. Il 63% delle giovani donne si laurea in corso e con un voto di laurea più alto rispetto ai coetanei (104,2% contro 102,4%) in tutti i gruppi disciplinari, eccetto quello letterario-umanistico. Un altro elemento positivo sta nel fatto che le studente si iscrivono all'università mosse da forti motivazioni culturali e svolgono un buon numero di tirocini e stage. I dati, invece, dove le laureate mostrano ancora valori inferiori rispetto ai loro coetanei sono: la provenienza da contesti familiari meno favoriti da un punto di vista culturale e socio-economico e la minore tendenza a ereditare il titolo di studio dei genitori, soprattutto se quest'ultimo afferisce ai corsi di laurea che indirizzano alla libera professione. Non da ultimo e strettamente in relazione ai precedenti, permane il *gap* rispetto alle opportunità e agli sbocchi occupazionali futuri. Come si evince dal Rapporto «Le laureate, a cinque anni dalla laurea, presentano un tasso di occupazione inferiore a quello dei laureati e la pandemia da Covid-19 ha tendenzialmente ampliato questo divario» (AlmaLaurea, 2022, p. 14). AlmaLaurea si sofferma, inoltre, sulle lauree STEM percorsi in cui la presenza femminile continua ad essere minore di quella maschile (nell'A.A. 2020/21 le studente iscritte erano il 21% contro il 42% degli studente). Le ragioni di questa segregazione formativa, su cui negli ultimi anni si è acceso un ampio dibattito, sono ovviamente più di una. Il documento evidenzia che «la probabilità di laurearsi in un percorso STEM è maggiore per chi ha voti di diploma elevati, per chi proviene da percorsi liceali e per chi ha un elevato background culturale» (*Ivi*, p. 36). Quest'ultimo fattore, più che i primi due, potrebbe pesare sulle ragazze che, in misura maggiore rispetto ai maschi, provengono da contesti familiari meno avvantaggiati. Sempre rimanendo nell'ambito dei dati statistici, un altro elemento che potrebbe giocare a sfavore delle studente riguarda i livelli inferiori che ottengono in matematica all'età di 15 anni (prove OCSE-PISA). Secondo INVALSI, ciò potrebbe avere «forti implicazioni sulla scelta dell'orientamento scolastico e universitario, suggerendo l'influenza degli stereotipi impliciti, ossia comportamenti che ragazze e ragazzi assumono inconsapevolmente» (*Ivi*, p. 37). Di fatto, a queste evidenze vanno aggiunti

quei fattori personali e socio-culturali che spesso sfuggono ai calcoli numerici. Questa riflessione ci riporta al campo dell'educazione e ai condizionamenti di genere che, fin dalla prima infanzia, entrano a far parte dei discorsi e delle pratiche del vivere sociale quotidiano senza una precisa intenzionalità. Ad esempio, la falsa credenza che pervade l'immaginario degli adulti e quello dei mass-media, secondo cui le bambine sono più portate e competenti nelle attività e nei compiti afferenti all'ambito umanistico, incentiva il loro precoce avvicinamento ad oggetti e azioni legati alla dimensione linguistica e alla sfera della cura, facilitando e accrescendo, verso tali campi d'esperienza, sia le loro capacità di risolvere problemi, sia il loro senso di autoefficacia e di sicurezza verso ciò che sanno e imparano a fare. In modo analogo e complementare, i bambini, considerati più affini alle attività tecniche, motorie ed esplorative, sono incentivati a cimentarsi in campi del pensare e dell'agire di ordine logico-matematico, dove non manca mai una buona dose di esercizio verso la competizione, la sfida e il raggiungimento dell'obiettivo.

Gli aspetti citati rispetto all'orientamento e alle scelte che ragazze e ragazzi fanno negli studi non sono affatto "neutri". La percezione di sentirsi "portato/a", "competente", "efficace" e "pro-attivo/a" in un determinato settore motiva a continuare in tale direzione sottovalutando, soprattutto in età adolescenziale, quali possano essere in futuro gli esiti di tali scelte.

In parallelo alla segregazione formativa che interessa le/gli studenti, l'università conserva profonde sacche di discriminazione sessista anche nell'ambito del personale docente rispetto al quale l'apertura della forbice, oltre a manifestarsi nella differente distribuzione di donne e uomini nei diversi settori scientifici disciplinari, si allarga man mano che progredisce la carriera, creando problemi tanto per aprire la *glass door* quanto per superare il *glass ceiling*.

Prendendo come punto di riferimento il dossier dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca dal titolo "I focus del rapporto ANVUR 2023 – Analisi di genere", che analizza il periodo 2012-2022, il quadro di sintesi che emerge sulle posizioni del personale docente strutturato continua a mostrare una prevalenza numerica degli uomini sulle donne e una disparità di genere a favore della componente maschile (seppur la situazione sia in lieve movimento). Nel corso del decennio, le docenti della fascia dei Professori Ordinari sono passate dal 20,99% al 27% e, per quanto riguarda la fascia dei Professori Associati, sono salite dal 34,9% al 42,3%. Meno "rosea" è stata la progressione per le donne della categoria dei Ricercatori a tempo determinato. In questo caso, la componente femminile ha fatto un solo scatto passando dal 43,1% del 2012 al 44,1% del 2022. Entrando nel merito della composizione di genere nei settori disciplinari, si nota che nell'arco del decennio le docenti Ordinarie sono aumentate (seppur non

equamente) in tutte le aree CUN (la percentuale più alta si è registrata nell'Area delle Scienze Agrarie e Veterinarie con un +10,1%), mentre, nel caso delle Associate, si è registrato un incremento in sole tre Aree (Area 8, Area 3 e Area) e un calo in due: nell' Area 1 delle Scienze Matematiche e nell'Area 4 delle Scienze della Terra. Il regresso ha interessato anche le Ricercatrici RTD che perdono quota in ben cinque Aree ed in particolare in quella delle Scienze della Terra (-11%).

È possibile uscire da questo *impasse*? Quanto tempo ci vorrà ancora per avere un equilibrio di genere nell'Università?

Il recente studio di Manuela Naldini e Barbara Poggio (2023) su “Genere e accademia” affronta il tema in modo critico, prendendo in considerazione più prospettive e più variabili. Le studiose evidenziano che nella letteratura di settore gli squilibri di genere in ambito universitario vengono spiegati, principalmente, mediante due filoni interpretativi: quello dell'offerta e quello della domanda. Secondo gli studi basati sull'offerta

La posizione delle donne nel mondo accademico dipende da meccanismi di «autoselezione individuale». Si ipotizza che le donne possano avere minore fiducia in sé stesse, possano essere meno competitive, così come possano presentare livelli inferiori di propensione al rischio. (...) O che si sentano meno adatte a ricoprire posizioni di leadership a causa di una convinzione radicata che identifica la leadership come caratteristica e qualità maschile (Ivi, p. 12).

Entrando, invece, nel merito delle ricerche che seguono il filone della domanda, da un lato si avvalorava l'idea che

esistano pregiudizi e stereotipi di genere da parte delle organizzazioni, che si riflettono in comportamenti discriminatori nelle assunzioni e nelle promozioni, mentre dall'altro sottolineano l'esistenza di barriere culturali e istituzionali, comprese le resistenze contro l'attuazione delle politiche di parità di genere nelle istituzioni (*Ibidem*).

A queste correnti interpretative si aggiungono poi gli studi che indagano il ruolo delle politiche di equità di genere per contrastare le discriminazioni e gli ostacoli che le stesse «incontrano da parte di attori che mirano a mantenere lo *status quo*» (Ivi, p. 13), e le recenti *survey* che mettono in relazione le nuove disuguaglianze di genere in accademia con l'avvento della cosiddetta “svolta neoliberista” prodotta dalla riforma Gelmini del 2010 (Legge 240/2010). Data la complessità del problema, di certo, ogni studio e ogni approccio interpretativo possono dare un importante contributo per comprendere cosa si celi sotto la punta dell'*iceberg*. Naldini e Poggio sottolineano la necessità di portare avanti nuove ricerche in grado di mettere insieme più

piani di analisi (dimensione individuale, organizzativa e processi di governance) adottando un approccio *mixed-methods* onde evitare riduzionismi e spiegazioni unilaterali che facciano perdere di vista la dimensione olistica della questione.

Dalla parte delle/degli studenti: studio di caso sulle percezioni relative alle politiche di genere e alle azioni positive presenti in ambito universitario

In questa terza parte del contributo, l'attenzione e la riflessione si spostano su uno studio di caso multiplo (*embedded case study*) di tipo esplorativo (Trincherò, 2002) progettato con la finalità di rilevare quali percezioni e quali conoscenze le/gli studenti abbiano rispetto alle politiche e alle azioni positive su cui l'università di appartenenza si impegna e investe per promuovere la parità di genere e per contrastare le discriminazioni sessiste nei diversi spazi universitari. Il contesto specifico in cui si è svolto lo studio è l'Università di Firenze e il campione è costituito da 390 studenti (349 di genere femminile, 38 di genere maschile, 3 di genere non binario), principalmente iscritte/i ad un corso di laurea triennale (62,6%) dell'area umanistica e della formazione (89,7%). Per quanto riguarda lo strumento utilizzato per la raccolta dei dati si è fatto ricorso ad un questionario che le/i partecipanti hanno autocompilato su base volontaria e in modo anonimo nel periodo ottobre 2023-febbraio 2024 in modalità digitale (tramite l'applicativo Moduli Google). Il questionario si è articolato in 27 domande chiuse di posizionamento con risposte organizzate secondo scala di Likert (*Ivi*, pp. 203-204).

Per rispettare il principio della validità, si è fatto ricorso al processo della «triangolazione della teoria», coinvolgendo nella ricerca «ricercatori con quadri teorici e punti di vista diversi» e un osservatore esterno con il compito di controllare il processo di ricerca e «l'evoluzione del quadro di conoscenze del ricercatore dall'inizio della ricerca (...) all'esplicitazione delle conclusioni finali» (*Ivi*, pp. 84-85).

Gli items sono stati elaborati tenendo conto della letteratura di settore e dei seguenti documenti nazionali e locali: “Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle università e nella ricerca” (MIUR, 2018), “Bilancio di genere 2022” e “Gender Equality Plan 2022-2024” dell'Università di Firenze.

Nello specifico le aree indagate dal questionario sono state:

- la presenza di discriminazioni e di violenze di genere nel contesto universitario;

- l'integrazione della dimensione di genere negli insegnamenti e nei contenuti della didattica e la decostruzione degli stereotipi sessisti;
- la conoscenza delle politiche di genere e delle azioni positive promosse dall'università (progetti, seminari, workshop, ...);
- la presenza e la qualità di servizi inclusivi e dedicati alla parità di genere;
- la partecipazione attiva delle e degli studenti per promuovere la cultura di genere nel contesto universitario frequentato.

Tenuto conto del metodo adottato, della tipologia e della grandezza del campione selezionato, i risultati che vengono presentati di seguito non hanno alcuna pretesa di essere generalizzati, piuttosto, a partire dalla specificità del caso preso in esame, hanno lo scopo di avviare un'analisi longitudinale (*explanation-building*) rispetto alle ricadute che le politiche di genere e le azioni positive producono nei confronti della popolazione studentesca.

Entrando nell'analisi dei dati del questionario, l'area relativa alla *presenza di discriminazioni e di violenze di genere nel contesto universitario* è stata esplorata chiedendo alle/agli studenti: “quanto si sentano a proprio agio nel corso di studi frequentato sulla base del proprio genere”; “se percepiscano discriminazioni di genere fra studenti femmine/maschi”; “se percepiscano discriminazioni di genere nei rapporti con i/le docenti”; “se abbiano assistito a discriminazioni di genere nei confronti di persone LGBTQI+” e nel caso “come abbiano reagito”.

Le risposte ottenute hanno messo in luce che le/gli studenti hanno la percezione di frequentare un contesto universitario in cui si sentono molto a proprio agio rispetto al genere di appartenenza (il 49,7% ha risposto *molto* e il 30,2% *moltissimo*); la maggioranza non percepisce la presenza di rilevanti livelli di discriminazioni di genere né nelle relazioni fra pari (il 57,5% ha risposto *per niente*, il 36,1% *poco*), né nei rapporti con i/le docenti (il 55,7% ha risposto *per niente*, il 35,3% *poco*). Per quanto concerne l'aver percepito e/o assistito a comportamenti discriminatori nei confronti di persone LGBTQI+, l'80,9% risponde *per niente*, il 15,7% dice *poco*, il 3,1%, *abbastanza* e solo lo 0,3% *molto*. Alla richiesta di quale comportamento attiverrebbero di fronte a discriminazioni di genere verso altri soggetti il 60,8% “interverrebbe sul momento a favore della persona colpita”, il 18% “denuncerebbe l'episodio alle autorità competenti”, il 14,2% dice che “al momento non sa rispondere”, il 2,8% “non interverrebbe” e lo 0,8% “si allontanerebbe per non avere problemi”.

La seconda area – dedicata alla *dimensione di genere negli insegnamenti e nei contenuti della didattica e alla decostruzione degli stereotipi di genere* – si è soffermata sulle seguenti questioni: “la presenza di specifici insegnamenti dedicati al genere nei corsi di studio”, “la proposta da parte dei/delle docenti di contenuti disciplinari in ottica di genere”, “la presenza di stereotipi

sessisti nei materiali didattici”, “l’attenzione a decostruire gli stereotipi sessisti”.

Il 52,6% delle/degli studenti risponde che nel proprio corso di studi sono previsti insegnamenti specifici dedicati alle tematiche di genere (es. Pedagogia di genere), mentre il 47,4% (quindi quasi la metà) dice di non averne alcuni o di non saper rispondere evidenziando quindi un *gap* nella proposta formativa. Entrando nel merito dei docenti che propongono attività e contenuti in ottica di genere, il *gap* viene confermato: il 40,3% risponde *si spesso/si regolarmente*, mentre il 59,7% afferma *si ma raramente, no mai o di non saper rispondere*. Venendo alla questione relativa alla genderizzazione dei materiali didattici e di studio si nota che: il 79% afferma che sono *per niente/poco* sessisti, il 9,7% *abbastanza* sessisti, il 9% *non sa rispondere* mentre rispondono *molto/moltissimo* il 3,1%. Infine, relativamente all’attenzione rivolta alla decostruzione degli stereotipi sessisti durante le attività di studio, il 35,9% del campione risponde *molto/moltissimo*, il 24,4% *abbastanza*, il 22,3% *poco*, mentre, il 9,2% e l’8,2% dicono, rispettivamente, *per niente e non so rispondere*.

La terza area esplorativa, centrata sulla *conoscenza delle politiche di genere e sulle azioni positive promosse dall’università*, ha portato alla luce una situazione che merita una particolare attenzione: rispetto alle politiche l’83,1% dichiara di conoscerle *poco/per niente*, il 13,8% *abbastanza*, il 3,1% *molto/moltissimo* e, in merito ai progetti e alle iniziative sulla parità di genere si vede che: il 78,9% le conosce *poco/per niente*, il 17,7% *abbastanza* e sono soltanto il 3,3% a conoscerle *molto/moltissimo*.

Gli items della quarta area – rivolta *alla presenza e alla qualità di servizi inclusivi e dedicati alla parità di genere* – hanno inteso rilevare i seguenti aspetti: “il rispetto del principio di non discriminazione tra i generi da parte dei servizi logistici e comunicativi (uffici, sportelli informativi, siti web, newsletter, ...); “la conoscenza del CUG e delle sue funzioni”, “la conoscenza dello sportello UNIFI Include e le sue funzioni”. Sul rispetto del principio di non discriminazione da parte dei servizi logistici, i dati sono così distribuiti: il 35,4% dice che è *molto/moltissimo* rispettato, il 23,8% risponde *abbastanza* rispettato, il 33,6% *non sa rispondere*, il 7,2% *poco/per niente* rispettato. La medesima domanda curvata sui servizi comunicativi rileva che: il 29,2% delle/dei partecipanti dice che il principio di non discriminazione è *abbastanza* rispettato, il 39,8% *molto/moltissimo*, il 24,9% *non sa rispondere*, mentre il 5,9% *poco/per niente* rispettato. Le funzioni ricoperte dal CUG e dallo sportello UNIFI Include sono scarsamente conosciute. Per il CUG, il 94% dice di non conoscerle *per niente/poco*, il 4,6% *abbastanza*, l’1,3% *molto/moltissimo*, mentre, nel caso dello sportello UNIFI Include i dati sono: 88,5% *per niente/poco*, 9% *abbastanza*, 2,5% *molto/moltissimo*.

Per quanto concerne l'ultima area, dedicata alla *partecipazione attiva delle e degli studenti per promuovere la cultura di genere nel contesto universitario frequentato*, la maggioranza delle/dei partecipanti (61,8%) risponde di non essere coinvolta in gruppi e iniziative ma di essere interessata a farne parte, il 30,8%, dice di non essere coinvolto e di non essere interessato, il 6,2% di essere impegnato ma sporadicamente e soltanto l'1,3% dice di essere impegnato con continuità.

Pur ribadendo l'impossibilità di generalizzare i dati analizzati, lo studio di caso apre però alcune domande che meritano un'esplicitazione.

Il fatto che il 50% del campione non abbia insegnamenti specifici nel proprio corso di studi e che le proposte didattiche non abbiano contenuti attinenti alle questioni di genere induce a chiedersi: cosa può essere migliorato all'interno dell'offerta formativa dei Corsi di Studio così come nei *syllabus* dei singoli insegnamenti?

Ancora. L'83% degli/delle studenti non conosce o ha scarse conoscenze sulle politiche di genere di Ateneo ma allo stesso tempo quasi il 70% del campione dichiara di avere un interesse per un coinvolgimento attivo nelle azioni mirate. In questo caso: quali misure e strategie l'Università può prevedere e migliorare per far crescere una maggiore consapevolezza e partecipazione delle/degli studenti?

Infine. Il 94% dei partecipanti conosce poco o per niente la presenza e le funzioni di organi come il CUG e lo sportello Unifi Include: in che modo diffondere informazioni sulle loro finalità, sull'organizzazione e sulle proposte che avanzano alla comunità accademica?

Riflessioni sulle sfide che ci attendono

Il raggiungimento della parità di genere e l'eliminazione delle discriminazioni sessiste costituiscono due obiettivi imprescindibili per garantire a tutti i cittadini e le cittadine «il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione (...) all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese» (Costituzione, 1948). In una società che voglia dirsi pienamente democratica ogni soggetto, senza alcuna distinzione di ordine biologico e/o culturale, deve godere di pari dignità e qualora ciò non accada le Istituzioni, per prime, hanno il compito di rimuovere gli ostacoli che ne impediscono la concreta realizzazione.

Come precedentemente sostenuto, il principio di non discriminazione – espresso sia nell'Articolo 3 della nostra Costituzione sia nell'Articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – viene messo quotidianamente a dura prova dal persistere di un sistema socio-politico-

culturale di matrice patriarcale in cui il genere maschile continua ad avere vantaggi e privilegi sugli altri generi, ricoprendo ruoli e funzioni a cui è riconosciuto e corrisposto un più alto grado di potere tanto in ambito pubblico che privato (Nussbaum, 2023).

Scalfire il patriarcato rappresenta, quindi, il primo passo da compiere per andare nella direzione di una società che valorizzi tutte le persone dando a ciascuno/a la possibilità di accrescere le proprie capacità e i propri talenti in un'ottica di reciproca alleanza e di reciproco rispetto (Loiodice, 2020).

Si tratta di una sfida all'interno della quale l'educazione può dare un sostanziale contributo, sia attivando processi volti a decostruire criticamente gli stereotipi e i pregiudizi sessisti, sia promuovendo lo sviluppo di linguaggi, di saperi e di narrazioni capaci di dare nuovi volti e nuove voci alle identità, valorizzando tutte le differenze che contraddistinguono l'intero genere umano (Forni, 2022).

In questa direzione si stanno muovendo negli ultimi anni anche le università italiane che, attraverso specifici organi (CUG, Consigliera di fiducia, Garante dei diritti, ...) e strumenti (Bilancio di genere, il Gender equality plan, ...), si adoperano per rendere le comunità accademiche luoghi di crescita democratica, equa ed inclusiva, spazi in cui le nuove generazioni possano dialogare e confrontarsi sulle disparità di genere ancora presenti e trovare inedite proposte per promuovere il cambiamento.

Venendo al caso specifico analizzato in questo contributo e attingendo al "Piano di azioni positive 2024-2026" redatto dal CUG dell'Università di Firenze, si evidenziano tre aree su cui l'organo competente intende porre la propria attenzione: 1) "Area di azione: formazione, sensibilizzazione, comunicazione"; 2) "Area di azione: pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività"; 3) "Area di azione: benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazioni di tempi di vita e lavoro".

Molteplici sono le proposte che il CUG avanza per ciascuna area di azione e, relativamente alle questioni di genere, propone quanto segue: revisione/aggiornamento del Regolamento di Ateneo per la prevenzione ed il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio; programmazione di incontri per la presentazione dei dati del Bilancio di Genere annuale; estensione al personale docente e ricercatore, TA e CEL della *carriera alias*; istituzione di una commissione che vigili, monitori e solleciti il rispetto della rappresentanza di genere nelle Commissioni per il reclutamento del personale; promozione di una indagine sulla comunità universitaria per rilevare i bisogni riguardanti l'accudimento dei figli in età prescolare e nel periodo estivo; individuazione di bagni neutri o inclusivi dove possano essere installati anche fasciatoi.

Relativamente agli esiti emersi dallo studio di caso, preme sottolineare che il coinvolgimento attivo della popolazione studentesca all'interno del processo costituisce un nodo centrale da implementare con continuità affinché le/gli studenti possano impegnarsi responsabilmente nella costruzione e diffusione di una cultura di genere paritaria in cui ogni persona possa trovare e cogliere le opportunità e le risorse formative per il proprio sviluppo e quello dell'intera comunità universitaria.

Riferimenti bibliografici

- Abbatecola, E., & Stagi, L. (2027). *Pink is the new black. Stereotipi di genere nella scuola dell'infanzia*. Torino: Rosenberg & Sellier.
- AlmaLaurea (2022). Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali. «Testo disponibile al sito: https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2022-05/6_almalaurea_rapportocompleto_laureatelaureati.pdf», 02/03/2024.
- ANVUR (2023). I focus del rapporto ANVUR 2023. Analisi di genere. «Testo disponibile al sito: <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2024/01/Focus-equilibrio-di-genere-2023.pdf>», 02/03/2024.
- Biemmi, I., & Leonelli, S. (2016). *Gabbie di genere. Retaggi sessisti e scelte formative*. Torino: Rosenberg & Sellier.
- Borruso, F. (2023). *Infanzie. Percorsi storico-educativi fra immaginario e realtà*. Milano: FrancoAngeli.
- Burgio, G. (2007). Il bambino e l'armatura. Maschilità, violenza, educazione. In S. Ulivieri, (a cura di). *Educazione al femminile. Una storia da scoprire*, (pp. 314-335). Milano: Guerini.
- Covato, C. (2014). *Idoli di bontà. Il genere come norma nella storia dell'educazione*. Milano: Unicopli.
- Comitato Unico di Garanzia, Università degli Studi di Firenze (2024). Piano di azioni positive 2024-2026. «Testo disponibile al sito: https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/cug/pap_24_26.pdf», 02/03/2024.
- Commissione europea (2020). Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025. «Testo disponibile al sito: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&qid=1612895089004&from=IT>», 02/03/2024.
- D'Ascenzo, M. (2023). Global Gender Gap, l'Italia scivola dal 63esimo al 79esimo posto. *Il Sole 24 Ore*. «Testo disponibile al sito: <https://www.ilsole24ore.com/art/global-gender-gap-l-italia-scivola-63esimo-79esimo-posto-AEowUMmD>», 02/03/2024.
- Deiana, S., & Greco, M.M. (a cura di) (2012). *Trasformare il maschile, nella cura, nell'educazione, nelle relazioni*. Assisi: Cittadella Editrice.
- Dello Preite, F. (2024). Prevenire la violenza maschile sulle donne. La formazione e le competenze del corpo docente per promuovere relazioni intergenere paritarie. *Annali online della Didattica e della Formazione Docente*, 16(27), pp. 116-132.

- Demozzi, S. (2023). *Oltre gli Stereotipi. Promuovere l'educazione al genere nell'infanzia*. Trento: Zeroseciup.
- Duby, G., & Perrot, M. (2003). *Storia delle donne. Il Novecento*. Roma-Bari: Laterza.
- EIGE (2023). *Gender Equality Index*. «Testo disponibile al sito: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>», 02/03/2024.
- Forni, D. (2022). *Raccontare il genere. Nuovi modelli identitari nell'albo illustrato*. Milano: Unicopli.scuola
- hooks, b. (2022). *La volontà di cambiare. Mascolinità e amore*. Milano: il Saggiatore.
- ISTAT (2021). *Livelli d'istruzione e partecipazione alla formazione*. Anno 2020. «Testo disponibile al sito: <https://www.istat.it/it/files/2021/10/REPORT-LIVELLI-DI-ISTRUZIONE-2020.pdf>», 02/03/2024.
- ISTAT (2022). *Incidenti stradali*. Anno 2022. «Testo disponibile al sito: https://www.istat.it/it/files/2023/07/REPORT_INCIDENTI_STRADALI_2022_IT.pdf», 02/03/2024.
- ISTAT (2023). *Stereotipi di genere e immagine sociale della violenza: primi risultati*. «Testo disponibile al sito: https://www.istat.it/it/files/2023/11/STAT_TODAY_Stereotipi.pdf», 02/03/2024.
- Lopez, A.G. (2018). *Pedagogia delle differenze. Intersezioni tra genere ed etnia*. Pisa: ETS.
- Loiodice, I. (a cura di) (2020). *Ripensare le relazioni intergenere. Studi e riflessioni per la prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne*. Bari: Progedit.
- MIUR (2018). *Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca*. «Testo disponibile al sito: https://www.miur.gov.it/documents/20182/615845/Documento_+Indicazioni_azioni_positive_MIUR_su_temi_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0&t=1526057127577», 02/03/2024.
- Naldini, M., & Poggio, B. (2023). *Genere e accademia. Carriere, culture e politiche*. Bologna: il Mulino.
- Nussbaum, M.C. (2023). *Orgoglio tossico. Abusi sessuali e gerarchie di potere*. Milano: il Saggiatore.
- ONU (2015). *Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*. «Testo disponibile al sito: <https://unric.org/it/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/Agenda-2030-Onu-italia.pdf>», 06/03/2024.
- Pace, R. (2010). *Identità e diritti delle donne. Per una cittadinanza di genere nella formazione*. Firenze: FUP.
- Presidenza del Consiglio dei Ministri (2021). *Strategia Nazionale per la Parità di Genere*, «testo disponibile al sito: https://www.pariopportunita.gov.it/media/2051/strategia_parita_genere.pdf», 02/03/2024.
- Priulla, G. (2017). *Viaggio nel paese degli stereotipi. Lettera a una venusiana sul sessismo*. Catania: Villaggio Maori Edizioni.
- Seveso, G. (2001). *Come ombre leggere. Gesti, spazi, silenzi nella storia dell'educazione delle bambine*. Milano: Unicopli.

- Terre des hommes (2023). *La condizione delle bambine e delle ragazze nel mondo*. «Testo disponibile al sito: https://terredeshommes.it/pdf/Dossier_indifesa_tdh_2023.pdf», 06/03/2024.
- Trincherò, R. (2002). *Manuale di ricerca educativa*. Milano: FrancoAngeli.
- Ulivieri, S. (1995). *Educare al Femminile*. Pisa: ETS.
- Ulivieri, S. (a cura di) (2007). *Educazione al femminile. Una storia da scoprire*. Milano: Guerini.
- Università degli Studi di Firenze (2022). *Gender Equality Plan*. «Testo disponibile al sito: https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/piani/piano_uguaglianza_genero_22_24.pdf», 06/03/2024.
- World Economic Forum (2023). *Global gender gap Report 2023*. «Testo disponibile al sito: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>», 06/03/2024.