

Equità come eco-sistema. Nuovi linguaggi per promuovere diversità e diritti nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna.

Cristina Gamberi

Sappiamo di vivere in una condizione che alcuni osservatori hanno definito di *permacrisis*, ovvero un periodo esteso caratterizzato da instabilità e insicurezza permanente (Zuleeg, Emmanouilidis, Borges de Castro, 2021). Si tratta di una definizione che rimanda ad un presente segnato da conflitti e da crisi umanitarie che stanno avendo profonde ripercussioni sulle dinamiche di inclusione – e esclusione – in termini economici, sociali e di cittadinanza anche dal punto di vista di genere. Che viviamo in un presente segnato dalla disparità strutturale, è ribadito in molti report di organismi internazionali, primo fra tutti il *Global Gender Gap Index 2023* che assegna all'Italia il 79° posto nella classifica dei 146 paesi del mondo per quanto riguarda la parità di genere (World Economic Forum 2023).

Si tratta di dati che ci obbligano oggi più che mai a interrogarci su quali siano i meccanismi di equità di cui



Cathy La Torre al convegno AIF.

dobbiamo attrezzarci, ovvero su quali siano gli strumenti e le politiche più efficaci che è opportuno adottare, consapevoli del fatto che è necessario avere il coraggio dell'impegno e del cambiamento per poter

abbracciare una buona dose di complessità e innovazione sociale nel nostro modo di lavorare per costruire alleanze anche e soprattutto a partire dalle nostre diversità.

Scrivo queste riflessioni

con l'obiettivo di condividere alcuni dati e visioni che hanno animato le politiche e le azioni concrete che sono state intraprese dall'Università di Bologna sui temi dell'equità e dell'inclusione. Vorrei par-

tire considerando il punto di vista dal quale intervenire, che è quello parziale e allo stesso tempo privilegiato dell'Università, intesa come spazio per eccellenza della creazione, trasmissione e circolazione dei saperi, ma anche come luogo di lavoro e di studio, per una comunità che sfiora i 97 mila studentesse e studenti, e ha poco più di 6.300 dipendenti, equamente suddivisi fra personale docente e personale tecnico-amministrativo. Si tratta dunque di una organizzazione complessa che tiene insieme sia la dimensione locale, con campus in cinque città differenti, sia una forte vocazione internazionale.

Dati, fra cambiamenti e resistenze

I dati più aggiornati dell'ambito accademico parlano di un lento cambiamento. Negli ultimi anni, infatti, i numeri stanno segnalando un lieve miglioramento, seppur ancora contrassegnato da un movimento graduale e lento. Che gli squilibri esistono lo dimostra la ricerca ANVUR "Analisi di genere del 2023" presentata a gennaio del 2024 che restituisce una fotografia dello stato dell'Università su tutto il territorio nazionale. Nella ricerca è possibile osservare un forte divario fra uomini e donne rispetto all'accesso alle posizioni apicali della carriera accademica. Il numero di donne, pur mostrando un incremento negli anni, resta netta-

mente inferiore: le docenti ordinarie sono il 27%. Si tratta del fenomeno della "segregazione verticale" o "soffitto di cristallo", che si riscontra anche nella componente docente del nostro Ateneo. I dati sono migliori e in leggero miglioramento nel corso degli ultimi anni, ma di poco: le donne sono il 30% della fascia più alta e questa disuguaglianza si rileva in modo ancora più evidente nel caso delle docenti più giovani (si veda la Fig. 1 Personale addetto alla ricerca per ruolo - composizione percentuale per genere (2023) tratto da *Il Bilancio di genere 2024*, Università di Bologna). La "segregazione orizzontale" rimane invece pressoché invariata. Nell'area STEM - come ad esempio Ingegneria industriale, Scienze della Terra e Scienze matematiche e informatiche - la distribuzione del personale docente e ricercatore mostra infatti una netta prevalenza maschile, a fronte di una netta prevalenza femminile nelle Scienze Umanistiche e nelle Scienze dell'Educazione (Si veda la Fig. 2 Personale docente per area - composizione percentuale per genere (2023) tratta da *Il Bilancio di genere 2024*, Università di Bologna). C'è però una interessante eccezione: nel Dipartimento di Scienze Fisiche, il numero di docenti gli/le Associate/i a donne è del 33%, dato nettamente superiore a quello nazionale (23%). Come indicano Manuela Naldini e Barbara Poggio nel loro recente studio dal

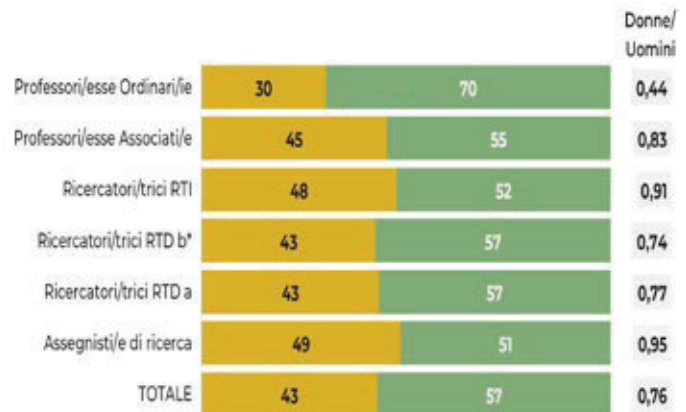


Fig. 1 Personale addetto alla ricerca per ruolo - composizione percentuale per genere (2023).

titolo *Genere e Accademia. Carriere, culture e politiche* (2023), i dati europei così come quelli nazionali mostrano come le donne abbiano maggiori probabilità di abbandonare la carriera accademica e meno probabilità di ottenere posizioni di ruolo con il procedere dell'avanzamento di carriera (Checchi, Cicognani and Kulic, 2018; Picardi, 2019; Gaiaschi and Musumeci, 2020; Naldini, Poggio, 2023). Per esempio, a causa delle condizioni di preca-

rietà tipiche di questo percorso, delle barriere culturali e organizzative relative ai pregiudizi di genere nelle procedure di reclutamento, nelle promozioni di carriera e nel modo in cui si costruisce l'"eccellenza" scientifica (Addis and Villa, 2003; Addis, 2008; van den Brink and Benshop, 2011). È il fenomeno della *leaky pipeline*, ossia la "conduttura che perde", che è chiaramente fotografata anche all'interno del nostro Bilancio di Genere 2024.

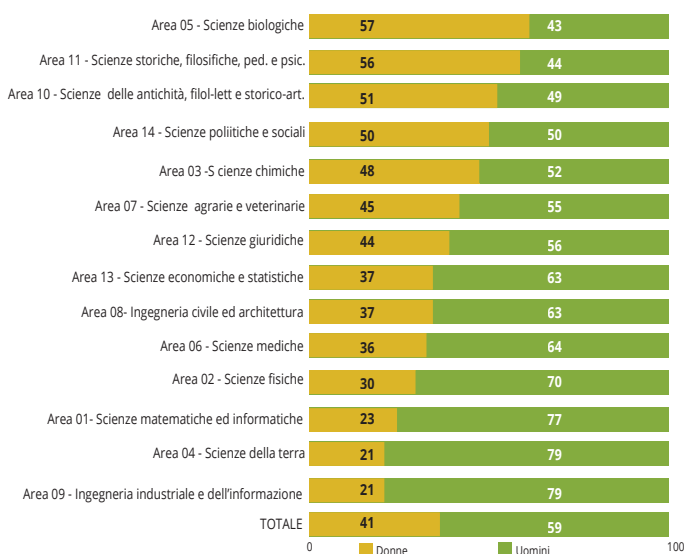


Fig. 2 Personale Docente per area - composizione percentuale per genere (2023).

ESPERIENZE e VISSUTI



Fig. 3 - Retribuzione mensile netta a 1, 3 e 5 anni dalla laurea dei/delle laureati/e occupati/e - valori medi (laureati/e nel 2022, 2020 e 2018 intervistati/e nel 2023).

Alla luce di tutto ciò, l'analisi che emerge del percorso formativo e poi occupazionale post-laurea per genere risulta particolarmente interessante. Nella comunità studentesca la presenza femminile, oltre a essere quantitativamente predominante – le ragazze sono infatti il 57% del totale – si distinguono per la maggiore regolarità, l'acquisizione di più crediti formativi in minor tempo rispetto alla componente maschile e il conseguimento di migliori votazioni, documentabili anche in termini di voto di laurea. In altre parole, le studentesse tendono a manifestare, complessivamente, un maggiore investimento nella formazione ma, una volta entrate nel mondo del lavoro, risultano mediamente penalizzate rispetto ai loro colleghi maschi in tutti i settori. Dalla comparazione dei dati estratti da "AlmaLaurea l'Indagine 2023 sulla Condizione occupazionale dei laureati", le ragazze laureate, una volta entrate nel mondo del lavoro trovano

più faticosamente un impiego, più frequentemente lavorano a tempo determinato e/o part-time e, in generale, guadagnano meno. Si tratta di un dato che testimonia il *gender pay gap*, ovvero una differenza retributiva che penalizza le giovani donne e che costituisce uno dei principali ostacoli per il raggiungimento di una uguaglianza sostanziale. Il divario, più elevato per le occupazioni a tempo pieno, raggiunge i 180€ netti mensili a 5 anni dal titolo per i/le laureati/e di secondo livello occupati/e a tempo pieno (si veda Fig. 3 – Retribuzione mensile netta a 1, 3 e 5 anni dalla laurea dei/elle laureati/e occupati/e – valori medi, tratto da *Il Bilancio di genere 2024*, Università di Bologna).

Da dove iniziare?

Le attività di promozione dell'inclusione e di sensibilizzazione alla diversità che sono state realizzate si collocano all'interno di una cornice giuridica internazionale che è stata fra i fat-

tori facilitanti ed è riconducibile al principio di non discriminazione della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, (Nazioni Unite, 1979), ratificata all'Italia nel 1985. In ambito europeo, oltre agli obblighi derivanti nei confronti dell'Italia dalla sua appartenenza al Consiglio d'Europa, assumono importanza gli obblighi derivanti dall'appartenenza all'Unione Europea. Il Trattato sull'Unione Europea (Lisbona, 2009) e Il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea che impegna l'Unione a integrare la dimensione di genere in tutte le sue azioni (art. 8) e attribuisce al Consiglio la competenza ad adottare provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso (art. 19). L'equità di genere si raccorda anche con obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU *Sustainable Development Goals*, in particolare l'obiettivo 5, ovvero l'obiettivo di arrivare ad una parità di genere di tutte le donne e ragazze, garantendo loro accesso egualitario a sanità, educazione e a un lavoro dignitoso.

Gli SDG sono stati un indicatore prezioso che ha permesso all'Ateneo di sviluppare una mappatura delle attività didattiche e formative rilevando un deciso aumento delle stesse: è passati da 902 corsi per l'a.a. 2021/22 a 1.126 per il 2023/24. Un ulteriore elemento decisivo è il Piano strategico di Ateneo che nell'enunciare il suo impe-

gno nel favorire in ogni ambito l'applicazione dei principi di equità, sostenibilità, inclusione, rispetto delle diversità precisa un punto importante che vi cito: "L'attuazione di tali principi implica, per l'Alma Mater, non solo un rispetto costante dei diritti da tempo acquisiti, che richiedono cura e tutela costanti contro ogni minaccia d'arretramento, ma anche un'apertura coraggiosa alla discussione e alla promozione dei nuovi diritti che una società sempre più complessa ci sollecita a riconoscere e valorizzare."

Un eco-sistema per trasformare il valore di questi principi in politiche e azioni concrete

Per trasformare il valore di questi principi in politiche e azioni concrete, l'Università di Bologna ha creato quello che potrebbe essere definito un eco-sistema dell'equità e inclusione, composto da figure, organismi, documenti strategici, servizi e anche buone prassi. Fra le figure e gli organismi che trasversalmente presiedono le politiche di equità, si possono includere la figura del Rettore al Personale; la Delegata per l'Equità, Inclusione e Diversità; il Delegato a Studentesse e Studenti; il Garante degli Studenti; ed infine la Consigliera di Fiducia che fornisce assistenza per coloro che ritengano di avere subito o di subire



discriminazioni o molestie, atti o comportamenti considerati lesivi della dignità della persona o che cagionino disagio psicofisico e interviene per contribuire alla soluzione del caso. La Consigliera di Fiducia è una figura prevista, per la prima volta, nella Raccomandazione della Commissione Europea 92/131 del 27 novembre 1991, relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini e dalla risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo.

Le direttive comunitarie antidiscriminatorie sono state recepite in Italia con l'approvazione del testo unico di salute e sicurezza, decreto legislativo 81/2008. Infine, è stata creata nel 2022 all'interno dell'Ateneo la rete dei e delle docenti referenti per l'equità, la diversità e l'inclusione all'interno dei dipartimenti. Sul fronte del personale tecnico-amministrativo, interviene da anni il Comita-

to Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG. Fanno parte di questo eco-sistema anche alcuni documenti strategici e programmatici fondamentali, primo fra tutti il *Piano di uguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEP)* che è finalizzato alla realizzazione di azioni e progetti che favoriscono la riduzione delle asimmetrie di genere in cinque aree di intervento, secondo le direttive europee: l'ambito della conciliazione fra vita e lavoro; l'equilibrio negli organi decisionali; il reclutamento e la progressione di carriera; l'inclusione del genere nella ricerca e didattica; il contrasto della violenza di genere.

Si tratta di uno degli strumenti implementati negli ultimi anni in ambito accademico per far fronte alle disuguaglianze di gene-

re, che ha preso corpo prima grazie alla creazione della European Research Area (ERA) in cui si fa riferimento, per la prima volta, ai *Piani per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plans - GEP)* come possibili documenti di pianificazione strategica; e poi con il lancio di Horizon Europe nel 2021 dove l'implementazione di un *Piano per l'uguaglianza di genere* diviene vincolante affinché le organizzazioni di istruzione superiore e di ricerca possano accedere a questa forma di finanziamento.

E' chiaro che uno strumento di programmazione come il *Gender equality plan*, non potrebbe esistere senza uno strumento di monitoraggio come il *Bilancio di genere* che UNIBO ha adottato dal 2015 e che è diventato uno strumento essenziale per monitorare annualmente le disparità di genere all'interno della comunità universitaria e

al contempo aumentare la consapevolezza relativa ai gap di genere esistenti, al fine di orientare politiche e azioni volte ad incidere sui divari e a migliorare il benessere lavorativo.

Insieme al GEP e al Bilancio, l'Università di Bologna ha messo a punto il *Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto*; le *Linee guida sulla tutela della maternità*; *Linee guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi di lavoro e di comitati dell'Università di Bologna*; ed infine *Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna*.

Quest'ultimo documento in particolare riconosce l'importanza del linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale di Ateneo.

Il linguaggio di genere, e più in generale una comunicazione attenta alle questioni legate all'equità, sono diventati un fattore determinante per promuovere politiche inclusive e trasversali in ottica di *gender mainstreaming*, ovvero l'inserimento di una prospettiva di parità di genere ad ogni livello, con l'obiettivo di inserirla nella progettazione delle politiche (European Commission 1996).

ESPERIENZE e VISSUTI

HAI SUBITO
DISCRIMINAZIONI
PER LA TUA
IDENTITÀ DI GENERE
O PER IL TUO
ORIENTAMENTO
SESSUALE



TI SEGUE
O TI
CONTROLLA
IL TELEFONO



ROMPE
OGGETTI O I
TUOI EFFETTI
PERSONALI
PER
SPAVENTARTI



Se la tua risposta è sì,
puoi parlarne con noi in uno
spazio sicuro, anonimo e gratuito.

Siamo lo Sportello universitario
contro la violenza di genere
dedicato alla comunità del
nostro Ateneo in tutte le
sue sedi e gestito, in ottica
intersezionale, dalla Casa delle
donne per non subire violenza
di Bologna.

 sportello.antiviolenza@unibo.it
 333 2451712
 Via Ranzani, 14 - Bologna (4° piano)
 Mercoledì dalle 12:00 alle 17:00
 www.unibo.it/SportelloAntiviolenza



L'equità nel capitale reputazionale di Ateneo

I valori connessi all'equità di genere, il contrasto alla violenza, e i diritti delle soggettività LGBTQI+ stanno entrando a pieno titolo nel cosiddetto "capitale reputazionale" del nostro Ateneo, contribuendo a renderlo riconoscibile per il suo impegno proattivo nell'agire un cambiamento culturale con azioni che attraversano i propri spazi *online*, *offline* e anche *onlife*.

È a partire da queste premesse che sono state costruite delle campagne di comunicazione in ottica di genere, di cui vi ri-

porto alcune delle caratteristiche principali. La prima campagna di comunicazione nasce nel corso del 2023 con il titolo di *Breaking the stereotype*: attraverso contenuti *reel* e post sul canale IG, la campagna intende porre l'accento sugli stereotipi di genere nella scelta del corso di studi all'università.

Come iniziare questo lavoro di trasformazione culturale? Partendo dalle storie di vita e proponendo dei *role models* alternativi e raggiungibili, a cui abbiamo chiesto di raccontarci la loro esperienza di studio al di là degli stereotipi.

A parlare in prima persona sono delle studentesse che hanno intrapreso cor-

si di studio scientifici STEM – come fisica, matematica e ingegneria – ma anche degli studenti maschi iscritti in corsi di studio tradizionalmente pensati come tipicamente femminili, come ad esempio quelli legati alle professioni educative.

Si tratta di video e contenuti social destinati alla comunità studentesca degli istituti di istruzione superiore italiani e internazionali, sia a tutti/e coloro che partecipano alle iniziative di orientamento, sia alla stessa comunità universitaria, che hanno l'obiettivo di abbattere l'influenza dei *bias* di genere nella scelta dei corsi universitari.

Una seconda campagna di comunicazione ha riguar-

dato la sensibilizzazione sulla violenza di genere.

La campagna, lanciata in formato cartaceo a settembre 2023, si è articolata a partire dalle attività dello "Sportello universitario contro la violenza di genere", attivo dentro l'ateneo dall'anno precedente e gestito in accordo con *Casa delle donne per non subire violenza di Bologna APS*.

Il femminicidio della studentessa Emma Pezemo, avvenuto il 2 maggio 2021, e l'apertura nell'ottobre del 2022 dello Sportello Universitario contro la violenza di genere hanno contribuito, seppur in forme diverse, a diffondere una maggiore consapevolezza su cosa significhi vivere lo spazio



universitario come luogo sicuro per chi lo attraversa per motivi di studio, lavoro e ricerca. A ciò va aggiunto un clima culturale in rapida trasformazione che con sempre maggiore facilità è stato capace di riconoscere le forme di violenza prima considerate normali, contribuendo ad abbassare il livello di tollerabilità della disparità di genere.

Ne sono dimostrazione l'ampia eco mediatica e la mobilitazione nazionale attorno al caso del femminicidio di Giulia Cecchettin.

Con questa campagna di sensibilizzazione cartacea, l'Ateneo ha voluto contribuire al riconoscimento, alla prevenzione e, quando necessario, alla denuncia di comportamenti inaccettabili nei nostri luoghi di studio e di lavoro.

Come l'abbiamo fatto? Parlando all'intera comunità universitaria, quindi un target complesso perché eterogeneo, una comunità non specifica ma stratificata, composta da uomini

e donne, di differenti età e provenienze sociali e geografiche, ma composta anche da quelle persone che non si riconoscono necessariamente nelle categorie del binarismo di genere.

Cosa diciamo? Abbiamo voluto parlare di violenza di genere, senza necessariamente nominarla con questa definizione, ma abbiamo voluto prendere il contenitore della violenza e aprirlo per tirare fuori degli esempi, delle circostanze, dei casi per nominare alcune delle forme concrete e quotidiane, parlando di quello che realmente accade e di cui possiamo aver avuto reale esperienza.

Per questo motivo, abbiamo pensato a una campagna multi-soggetto, che ruota attorno a un nodo centrale, ovvero quello della riconoscibilità della violenza. Per questo abbiamo pensato di utilizzare il dispositivo retorico della domanda, del "porre domande", usando il "tu" come una strategia per interpellare la persona che

sta leggendo. Sono domande che ci chiamano in causa e ci interpellano, come queste: "Sono state diffuse tue immagini intime senza il tuo consenso?" "Hai ricevuto commenti o allusioni a sfondo sessuale?" "Ti è stato imposto un rapporto sessuale contro la tua volontà?" "Hai subito discriminazioni per la tua identità di genere o per il tuo orientamento sessuale?" "Ti segue o ti controlla il telefono?" "Rompe oggetti o i tuoi effetti personali per spaventarti?".

Questa *headline* è poi accompagnata da una frase: "Se la tua risposta è sì, puoi parlarne con noi in uno spazio sicuro, anonimo e gratuito". Abbiamo infine usato un tono di voce non freddo e distaccato, ma prediletto un tono caldo ma comunque mai troppo colloquiale. Non lavoriamo però per rendere lo spazio universitario inclusivo solo per le donne. Stiamo infatti rafforzando alcuni dei servizi tenendo conto di una pro-

spettiva intersezionale, in particolare sui temi relativi alle discriminazioni LGBT-QI+, a partire dall'apertura dello "Sportello universitario antidiscriminazione LGBTQIA+" dedicato a tutta la comunità dell'Ateneo, inaugurato a maggio 2024 a Ravenna ma attivo in ottica multicampus.

È stata poi potenziata l'attivazione della carriera alias, ora aperta anche al personale docente e tecnico-amministrativo, ovvero il diritto di adottare, all'interno dell'Ateneo, un nome di elezione per chi è in transizione di genere, o chi non si riconosce nel genere attribuito alla nascita.

Infine, da ormai due anni stiamo realizzando campagna di comunicazione sui canali social sui temi LGBT-QI+ in occasione del mese del Pride, con interviste a chi insegna, fa ricerca e si occupa di queste questioni. Si tratta di contenuti informativi e di posizionamento che hanno avuto un ottimo seguito e che ci confermano come le azioni di comunicazioni che sto state ideate stiano tracciando una nuova strada nella comunicazione istituzionale che può portare buoni frutti.

Cristina Gamberi

PhD, Research Fellow – DAR, Università di Bologna.

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>