



# **Manuale per l'attuazione dei Piani per l'Uguaglianza di Genere negli istituti di istruzione superiore**

**Promuovere il mainstreaming di genere nell'accademia  
attraverso il potenziamento dell'uguaglianza di genere  
e l'inclusione nell'istruzione superiore**

**Numero del progetto: 2023-1-IT02-KA220-HED-000154344**

Data: 30/12/2024



**Co-funded by  
the European Union**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono tuttavia al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ -INDIRE. Né l'Unione europea né l'amministrazione erogatrice possono esserne ritenute responsabili.

## Partner

Università degli Studi di Macerata, Italia

KMOP - Education and Innovation Hub, Grecia

Spoleczna Akademia Nauk, Polonia

Vrije Universiteit Brussel, Belgio

Mykolo Romerio Universitetas, Lituania

Università Ludwig-Maximilians di Monaco di Baviera, Germania



# Indice dei contenuti

## 1. STRUMENTI E METODI PER IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE: SONDAGGI, POLITICHE E BILANCIO DI GENERE, VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DI GENERE E ANALISI DI GENERE SUI DIVARI SALARIALI

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| <b>1.1 Introduzione</b>                                            | 5  |
| <b>1.2 Il Piano di Monitoraggio e Valutazione</b>                  | 9  |
| <b>1.3 Raccolta e analisi dei dati: alcuni suggerimenti</b>        | 10 |
| 1.3.1 Selezione degli indicatori per la raccolta dei dati          | 10 |
| 1.3.2 Raccolta dei dati                                            | 14 |
| 1.3.3 Analisi dei dati                                             | 15 |
| <b>1.4 Pubblicazione dei dati, rendicontazione e comunicazione</b> | 15 |
| <b>1.5 Il Bilancio di Genere</b>                                   | 16 |

## 2. DIDATTICA E AMBIENTI DI APPRENDIMENTO INCLUSIVI, CAMPUS SICURI E ACCESSIBILI DOVE TUTTI SONO RISPETTATI

|                                                                                                                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>2.1 Introduzione</b>                                                                                                                                                              | 18 |
| 2.1.1 Attuare una didattica inclusiva, creare ambienti di apprendimento inclusivi e sviluppare campus sicuri e accessibili a livello europeo (UE)                                    | 20 |
| <b>2.2 Strategie per la promozione della didattica inclusiva, la creazione di ambienti di apprendimento e lavoro inclusivi e lo sviluppo di campus accessibili e sicuri</b>          | 21 |
| 2.2.1 Pro-gendering – Uno sguardo ai contesti universitari nazionali                                                                                                                 | 26 |
| <b>2.3 Creare un piano d'azione da implementare nei GEP per una didattica inclusiva, ambienti di apprendimento inclusivi, campus sicuri e accessibili dove tutti sono rispettati</b> | 27 |

## 3. DECOSTRUZIONE DEI PRESUPPOSTI CHIAVE DELLA NEUTRALITÀ DI GENERE E ANALISI DELLA POTENZIALE "GENDER BLINDNESS" NELLO SVILUPPO E NELLA VALUTAZIONE DELLE POLITICHE

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>3.1 Presupposti chiave della neutralità di genere</b>                                    | 30 |
| <b>3.2 Evitare la "gender blindness" nello sviluppo e nella valutazione delle politiche</b> | 32 |
| 3.2.1 Analisi di genere e valutazione dell'impatto di genere (GIA)                          | 32 |
| 3.2.2 Impegno, rappresentanza e partecipazione                                              | 33 |
| 3.2.3 Allocazione delle risorse                                                             | 34 |

|                                                                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.3 Buone pratiche di integrazione del genere nelle politiche - Grecia: Comitato Comunale per l'Uguaglianza di Genere             | 35 |
| <b>4. LA VIOLENZA DI GENERE E LE MOLESTIE SESSUALI NEL MONDO ACCADEMICO</b>                                                       |    |
| 4.1 Le politiche dell'UE contro la violenza di genere e le molestie sessuali                                                      | 37 |
| 4.2 Evidenze empiriche del problema                                                                                               | 37 |
| 4.3 Buone pratiche da alcuni Paesi europei                                                                                        | 41 |
| 4.4 Suggerimenti sulle misure contro la violenza di genere e le molestie sessuali                                                 | 43 |
| <b>5. ESEMPI DI INIZIATIVE DI COSTRUZIONE COMUNITARIA SULLA PARITÀ DI GENERE CON LA PARTECIPAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSE</b> |    |
| 5.1 Introduzione                                                                                                                  | 47 |
| 5.2 Soggetti interessati                                                                                                          | 47 |
| 5.3 La Settimana della parità di genere                                                                                           | 51 |
| 5.4 Programmi di tutoraggio                                                                                                       | 51 |
| 5.5 Task Force per l'uguaglianza di genere                                                                                        | 52 |
| 5.6 Iniziative di ricerca di genere                                                                                               | 53 |
| 5.7 Sviluppo di piani di studio inclusivi                                                                                         | 53 |
| 5.8 Premio annuale per l'uguaglianza di genere                                                                                    | 54 |
| 5.9 Centro risorse per l'uguaglianza di genere                                                                                    | 54 |
| <b>6. ESEMPI DI PROGRAMMI DI FORMAZIONE E DI VALUTAZIONE ED ESPERIENZE DI WORKSHOP</b>                                            |    |
| 6.1 Esempi di programmi di formazione                                                                                             | 55 |
| 6.2 Valutazione ed esperienze di workshop                                                                                         | 56 |
| Allegato - Questionario PRO-GENDERING                                                                                             | 66 |

# 1. Strumenti e metodi per il monitoraggio e la valutazione: sondaggi, politiche e bilancio di genere, valutazione dell'impatto di genere e analisi di genere sui divari salariali

## 1.1 Introduzione

Il nuovo programma europeo di finanziamento della ricerca e dell'innovazione Horizon Europe affronta le disuguaglianze e i pregiudizi di genere nei suddetti ambiti, prevedendo che gli enti che richiedono un finanziamento siano dotati di un Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) per poter essere ammessi.<sup>1</sup> Il GEP è uno strumento sistematico e strategico che mira a combattere e ridurre gli squilibri e le disuguaglianze di genere negli enti di ricerca e innovazione modificando i processi, le culture e le strutture istituzionali che producono queste disuguaglianze; dovrebbe quindi essere completo e trasversale, in quanto si rivolge all'intera istituzione, affronta diversi aspetti dell'uguaglianza di genere al suo interno e coinvolge tutte le parti interessate. Pertanto, i GEP non dovrebbero concentrarsi solo sulla promozione delle opportunità di carriera e sull'accesso paritario alle risorse per un solo sesso, ma dovrebbero essere inclusivi e rivolgersi a donne e uomini in tutta la loro diversità. Di conseguenza, il GEP è uno strumento sistematico e strategico che definisce priorità e obiettivi concreti (basati su un'accurata valutazione dello status quo), nonché le misure specifiche da attuare per

---

<sup>1</sup> L'introduzione del GEP come criterio di ammissibilità deriva dai fondamenti giuridici di Horizon Europe, che stabilisce l'uguaglianza di genere come priorità trasversale (cfr. Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 28 aprile 2021, che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Horizon Europe, ne stabilisce le regole di partecipazione e diffusione e abroga i regolamenti (UE) n. 1290/2013 e (UE) n. 1291/2013, GU L 170 del 12.5.2021, pag. 1; e la decisione (UE) 2021/76 del Consiglio Europeo, del 10 maggio 2021, che istituisce il programma specifico che attua Horizon Europe - programma quadro di ricerca e innovazione e che abroga la decisione 2013/743/2013, pag. 1).5.2021, pag. 1; e la decisione (UE) 2021/764 del Consiglio, del 10 maggio 2021, che istituisce il programma specifico che attua Horizon Europe - il programma quadro di ricerca e innovazione e che abroga la decisione 2013/743/UE, GU L 167I del 12.5.2021, pag. 1).

raggiungere la parità di genere all'interno delle singole istituzioni e nel settore della ricerca e dell'innovazione in generale.

In particolare, il programma Horizon Europe prevede che un GEP sia composto dai seguenti elementi:

| QUATTRO REQUISITI OBBLIGATORI<br>RELATIVI AL PROCESSO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | CINQUE AREE TEMATICHE CONSIGLIATE<br>RELATIVE AL CONTENUTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Documento pubblico</b><br/>Il GEP è un documento ufficiale pubblicato sul sito web dell'istituzione, approvato dai suoi organi decisionali e comunicato attivamente al suo interno.</p> <p><b>Risorse dedicate</b><br/>Il GEP dovrebbe prevedere l'impegno dell'istituzione a fornire risorse e competenze in materia di uguaglianza di genere adeguati alla sua attuazione.</p> <p><b>Raccolta e monitoraggio dei dati</b><br/>Il GEP si dovrebbe basare sulla raccolta e l'analisi di dati disaggregati per sesso sul personale (e sugli studenti/esse, se presenti nell'istituzione). Gli enti dovrebbero rendicontare annualmente i progressi compiuti sulla base di indicatori specifici.</p> <p><b>Formazione e sviluppo delle competenze</b><br/>Il GEP dovrebbe includere attività di sensibilizzazione e formazione sull'uguaglianza di genere per l'intera istituzione e una formazione sui pregiudizi di genere inconsapevoli per il personale e i decisori.</p> | <p><b>Equilibrio vita-lavoro e cultura istituzionale.</b></p> <p><b>Equilibrio di genere</b> nella leadership e negli organi decisionali</p> <p><b>Uguaglianza di genere</b> nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</p> <p><b>Integrazione della dimensione di genere</b> nella ricerca e nell'insegnamento.</p> <p><b>Misure per prevenire la violenza di genere</b>, comprese le molestie sessuali.</p> |

Un GEP efficace dovrebbe prevedere un processo continuo di miglioramento nell'ambito dell'uguaglianza di genere a beneficio dell'intera istituzione, dovrebbe inoltre incoraggiare l'auto-riflessione da parte del personale e dei vertici e una revisione costante dei processi e delle norme. Per sviluppare un GEP, gli enti seguono solitamente un percorso di pianificazione

standard: lo strumento GEAR (Gender Equality in Academia and Research) dell'EIGE<sup>2</sup> fornisce una guida dedicata agli enti di ricerca e innovazione e di finanziamento per l'implementazione di un GEP efficace e sostenibile seguendo un approccio per fasi, con consigli e strumenti pratici per ognuna di esse, dalla creazione di un Piano per l'Uguaglianza di Genere alla valutazione del suo impatto. Il processo di sviluppo e attuazione di un GEP può essere suddiviso in sei diverse fasi, ognuna delle quali richiede specifici interventi e attività:



**Il monitoraggio e la valutazione** sono fondamentali nel processo di cambiamento istituzionale. Un GEP affronta diverse questioni contemporaneamente, dando vita a una serie complessa di azioni; tuttavia, il potenziale di miglioramento delle misure previste può essere compromesso dalla mancanza di strumenti efficaci di monitoraggio e valutazione: se gli obiettivi non sono misurabili attraverso indicatori di avanzamento, risultato o impatto, è difficile valutare se l'istituzione stia effettivamente cambiando, inoltre questo potrebbe ridurre l'impegno delle parti interessate a raggiungere tali obiettivi. **Disporre di un adeguato Piano di Monitoraggio e Valutazione può sostenere l'attuazione efficace delle misure, garantire l'affidabilità dei soggetti interessati e migliorare la conoscenza e la comprensione dei cambiamenti in corso. In questo modo, è inoltre possibile sapere se e come il GEP debba essere perfezionato.**

Per sviluppare un **Piano di Monitoraggio e Valutazione** efficace, è necessario definire questi concetti chiave e distinguere tra obiettivi di monitoraggio e di valutazione. Lo **strumento di monitoraggio dell'uguaglianza di genere** definisce quest'ultimo come un processo continuo, in cui i dati vengono raccolti sistematicamente per fornire alla governance e ai principali stakeholder aggiornamenti periodici sui progressi, sul raggiungimento degli obiettivi e sull'utilizzo dei fondi stanziati. La valutazione, invece, si riferisce a una disamina sistematica e obiettiva di un progetto, un programma o una politica in corso o conclusi, basata sui dati del

<sup>2</sup> L'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) è un organismo autonomo dell'Unione Europea istituito per rafforzare l'uguaglianza di genere nell'UE. L'uguaglianza tra donne e uomini è un valore fondamentale dell'UE e il compito dell'EIGE è quello di renderla reale in Europa e al di fuori. Ciò implica che si tratta di un centro europeo di conoscenza sulle questioni di uguaglianza di genere, che sostiene l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche dell'UE e degli Stati membri e combatte la discriminazione di genere. <https://eige.europa.eu/>

monitoraggio, che evidenzia gli insegnamenti tratti dall'esperienza e utilizzabili per la pianificazione di misure future.<sup>3</sup>

Il monitoraggio e la valutazione dell'attuazione di un GEP non sono solo fondamentali per misurarne il successo, ma sono anche strumenti utili per guidarne l'implementazione e imparare da essa; inoltre variano in base alle esigenze e alle caratteristiche specifiche di ciascun GEP, in modo da valutare la rilevanza, l'efficacia, l'impatto e la sostenibilità delle azioni in esso contenute.

Nelle attività di ricerca svolte nella prima fase del progetto ProGendering (Work package n°2 - Developing a handbook to foster a gender equal culture at HEIs), dall'analisi qualitativa dei GEP e delle interviste ai testimoni privilegiati, è emerso chiaramente che le azioni di Monitoraggio e Valutazione sono differenti anche all'interno dei singoli contesti nazionali, talvolta poco chiare, ma soprattutto non sempre implementate pienamente.

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>GRECIA</b>   | <p>Il processo di monitoraggio e valutazione si compone di due aspetti fondamentali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La supervisione dei progressi dell'attività durante l'implementazione è affidata all'intera comunità accademica.</li> <li>• Il Comitato per l'Uguaglianza di Genere è responsabile della redazione di relazioni annuali e della loro presentazione al Senato Accademico.</li> </ul> |
| <b>LITUANIA</b> | <p>La supervisione del GEP è di competenza del Vicerettore, il quale è affiancato da un consulente per lo sviluppo sostenibile, posizione creata all'interno dell'ufficio di gestione del personale. Il suddetto consulente è incaricato di attuare le politiche di pari opportunità e diversità, per il cui supporto, promozione e attuazione sono responsabili tutte le parti interessate.</p>                      |
| <b>POLONIA</b>  | <p>Tutti gli IIS conducono valutazioni periodiche, solitamente annuali o biennali, per monitorare e valutare i progressi. I risultati di queste valutazioni costituiscono la base per le revisioni e il perfezionamento del GEP, assicurandone la costante adeguatezza e coerenza agli ambienti e alle situazioni in evoluzione.</p>                                                                                  |
| <b>GERMANIA</b> | <p>I GEP vengono aggiornati ogni sei anni, mentre l'analisi dei dati quantitativi viene condotta annualmente.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

<sup>3</sup> Per capire la differenza, si considerino le seguenti definizioni, utilizzate dallo strumento di monitoraggio dell'uguaglianza di genere (Wroblewski e Eckste, 2018, pp. 3-8) del progetto europeo Taking a Reflexive Approach to Gender Equality for Institutional Transformation (TARGET). [https://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672\\_TARGET\\_Monitoring\\_Tool\\_D4.pdf](https://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf)

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>BELGIO</b> | Il GEP è sottoposto annualmente a monitoraggio e valutazione, ai quali segue una relazione presentata alle parti interessate, compresi i rettori e il Consiglio Accademico. Questi risultati costituiscono la base per la redazione del GEP successivo. Inoltre, una delle università oggetto di analisi fornisce un rapporto pubblico ogni cinque anni circa.                                      |
| <b>ITALIA</b> | La maggior parte dei GEP prevede un processo di monitoraggio e valutazione, ma in alcuni casi questo non riguarda tutte le misure previste. Vengono inoltre raccolti dati qualitativi e quantitativi per un'analisi completa, indice di un monitoraggio efficacemente organizzato e pianificato. Tuttavia, la comunicazione sulla strategia di monitoraggio all'interno delle università è carente. |

Le attività di monitoraggio e valutazione risultano essere un punto debole dei GEP analizzati: le relative azioni vengono specificate solo per alcune misure e in altre non vengono neanche menzionate; non ci sono tempistiche e indicatori specifici; non sono indicati i responsabili per ogni azione/sotto-azione; oppure l'unica azione di monitoraggio prevista corrisponde alle riunioni del team GEP.

## 1.2 Il Piano di Monitoraggio e Valutazione

Sebbene la fase di monitoraggio e valutazione venga svolta solo dopo la pianificazione e l'attuazione del GEP, come indicato nella guida GEAR precedentemente menzionata (in quanto è solo allora che si possono monitorare gli effetti delle misure previste), è necessario che il **Piano di Monitoraggio e Valutazione sia definito in anticipo**: l'impatto previsto delle azioni permette infatti di identificare l'oggetto del monitoraggio e della valutazione.

Per elaborare una **strategia di monitoraggio**, si possono considerare i seguenti passaggi:

- identificare indicatori di output concreti;
- selezionare strumenti di raccolta dati adeguati;
- definire le tempistiche;
- prevedere sessioni di monitoraggio regolari.

Per quanto riguarda la **strategia di valutazione**, il processo generale sarà simile, ma alcuni aspetti devono essere considerati in modo più approfondito:

- esaminare il contesto;
- identificare ulteriori indicatori di impatto;
- utilizzare ulteriori strumenti (qualitativi) per la raccolta dei dati;

- considerare i risultati del processo di monitoraggio.

È importante che le misure per la diffusione e l'applicazione delle misure di monitoraggio e valutazione siano definite in modo preciso e dettagliato, indicando chiaramente i referenti e le strutture responsabili dell'effettiva attuazione delle strategie proposte.

## 1.3 Raccolta e analisi dei dati: alcuni suggerimenti

### 1.3.1 SELEZIONE DEGLI INDICATORI PER LA RACCOLTA DEI DATI<sup>4</sup>

Sulla base degli **obiettivi** dichiarati nel GEP, è necessario costruire indicatori specifici per stabilire una base di riferimento e monitorare i progressi, nonché per individuare i fattori responsabili del successo o del fallimento delle misure implementate.

Un **indicatore** è una variabile misurabile utilizzata per rappresentare un fattore o una dimensione (non misurati o non direttamente misurabili). Ad esempio, la percentuale di membri del personale che hanno superato la formazione sulle competenze di genere può essere utilizzata come uno degli indicatori della preparazione istituzionale in materia di parità di genere. Gli indicatori possono essere **quantitativi** (ad esempio, numeri, percentuali, proporzioni) o **qualitativi** (ad esempio, valutazione in termini qualitativi). Indipendentemente dalla loro tipologia, gli indicatori dovrebbero rispondere al criterio SMART<sup>5</sup>:

**S - Specifico** (precisi e mirati; non una combinazione di più elementi)

**M - Misurabile** (connessi ad uno strumento di misurazione pratico, concreto e oggettivo)

**A - Raggiungibile** (riferirsi a qualcosa di fattibile considerando il contesto e le risorse a disposizione)

**R - Realistico** (dettagliati e facili da interpretare)

**T – Definito nel tempo** (temporalmente definiti).

---

<sup>4</sup> Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) European Commission: Directorate-General for Research and Innovation 2021 <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509> ; Gender Equality in Academia and Research <https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0716096enn.pdf>

<sup>5</sup> Consideriamo le seguenti definizioni, utilizzate dallo strumento di monitoraggio dell'uguaglianza di genere (Wroblewski e Eckste, 2018, pp. 3-8) del progetto UE Taking a Reflexive Approach to Gender Equality for Institutional Transformation (TARGET) [https://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672\\_TARGET\\_Monitoring\\_Tool\\_D4.pdf](https://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf)

Mentre gli indicatori **quantitativi** possono fornire prove statistiche dei cambiamenti avvenuti e contribuire all'individuazione dei fattori responsabili del successo o dell'insuccesso delle misure implementate, le analisi **qualitative** consentono di valutare la qualità del cambiamento e aiutano a capire perché si sono delineati determinati modelli (ad esempio, attraverso sondaggi di opinione tra il personale e/o gli studenti/le studentesse per indagare le esperienze e le percezioni della parità di genere nell'istituzione). Gli indicatori qualitativi hanno un enorme potenziale: supportano l'auto-riflessione e possono fornire indicazioni utili per il miglioramento costante delle misure da adottare. Il modo migliore per cogliere lo stato della (dis-)uguaglianza di genere nell'organizzazione e per valutare i progressi è **utilizzare sia indicatori quantitativi che qualitativi**.

I dati raccolti, proporzionati alle dimensioni dell'istituzione, dovrebbero consentire di esaminare le differenze tra uomini e donne nei diversi ruoli, posizioni e livelli dell'ente, inoltre l'**obiettivo della raccolta dati** dovrebbe riflettere lo scopo dell'istituzione e delle sue attività. È essenziale raccogliere il maggior **numero possibile di dati utile** ad esaminare lo status quo di genere nell'istituzione e nelle sue attività principali.

Nella maggior parte dei Paesi e delle istituzioni europee, le "**statistiche di genere**" sono raccolte in base al sesso biologico alla nascita, di solito in modo binario (uomo, donna) e, più raramente, introducendo la categoria intersessuale. Tuttavia, in un numero crescente di Paesi e istituzioni i dati vengono raccolti in base all'identità di genere, considerando almeno tre categorie: donna, uomo e non-binario (o altro).

Oltre a raccogliere dati disaggregati solo per sesso e/o genere, le istituzioni dovrebbero prendere in considerazione la possibilità di disaggregare ulteriormente i dati per esplorare le differenze tra donne e uomini in base ad altre caratteristiche individuali o di gruppo (se i dati sono disponibili), come ad esempio le persone con un background migratorio o appartenenti a gruppi di minoranza, le persone con disabilità, le persone con un basso status socio-economico o a rischio povertà, i membri della comunità LGBTQIA+.

**Questi dati permetterebbero di esplorare l'intersezione del genere con altre caratteristiche e possibili motivi di discriminazione** (noti anche come "gender plus"), evidenziando specifiche aree da attenzionare. Rafforzare l'approccio intersezionale per includere varie dimensioni della discriminazione (come l'etnia, l'età e la sessualità) può migliorare la capacità di affrontare le realtà complesse costituite da molteplici svantaggi. Inoltre, il dibattito europeo sulle politiche di uguaglianza nell'istruzione superiore enfatizza sempre più un approccio integrato che considera non solo il genere ma anche altri fattori come il background socioeconomico, l'etnia e l'orientamento sessuale.

## ESEMPI DI INDICATORI QUANTITATIVI<sup>6</sup>

I dati rilevanti sulla parità di genere possono includere:

- Numero di dipendenti suddivisi per sesso/genere a tutti i livelli, per settore disciplinare, inquadramento (compreso il personale tecnico amministrativo/di supporto) e rapporto contrattuale;
- Numero medio di anni necessari per progredire nella carriera (per livello e settore disciplinare) per sesso/genere;
- Divari salariali per sesso/genere e mansione;
- Numero di soggetti suddivisi per sesso/genere in posizioni apicali accademiche e amministrative (ad esempio, vertici direzionali, Consigli di amministrazione, comitati, commissioni di reclutamento e promozione);
- Numero di candidati alle diverse posizioni lavorative suddivisi per sesso/genere;
- Numero di individui suddivisi per sesso/genere che hanno lasciato l'ente negli anni passati, specificando il numero di anni trascorsi al suo interno;
- Numero di dipendenti suddivisi per sesso/genere che hanno richiesto/ottenuto il congedo parentale, la relativa durata e il numero di coloro che sono rientrati dopo il congedo;
- Numero di giorni di assenza presi in base al sesso/genere e al motivo;
- Numero di ore di formazione frequentate/ di crediti formativi ottenuti in base al sesso/genere.

## ESEMPIO DAL PROGETTO PRO-GENDERING

Aree tematiche costitutive del GEP suggerite dalla Commissione Europea

### EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ISTITUZIONALE

| EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ISTITUZIONALE |                                                                                                                                                                                              |                            |              |                |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------|----------------|
| OBIETTIVO                                                    | Prevedere un sostegno per coloro con responsabilità di cura, compresa la cura dei bambini e l'assistenza ad altre persone non autosufficienti (ad esempio, persone con disabilità, anziani). |                            |              |                |
| Azioni                                                       | Indicatore/i                                                                                                                                                                                 | Tempistica di monitoraggio | Responsabile | Destinatario/i |

<sup>6</sup> Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) European Commission Directorate-General for Research and Innovation 2021  
Guidance Gender Equality Plans Horizon Europe j4gA5hYkHPVpAvdHrRDhOybi4i3k 82547.pdf

|                                        |                                                                               |                                                                                                         |                                                              |                                                                                                                  |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Creazione di spazi a misura di bambino | N. di utenti: 10/giorno<br>Soddisfazione degli utenti attraverso un sondaggio | 2022: Creazione dello spazio<br>2023: Miglioramento del servizio<br>2024: Raggiungimento dell'obiettivo | Comitato per le pari opportunità, Ufficio Welfare, Economato | Diretto: Docenti, Ricercatori/trici, Personale amministrativo, dottorandi/e, studenti/esse<br>Indiretto: Società |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### ESEMPI DI INDICATORI QUALITATIVI <sup>7</sup>

- **Integrazione delle competenze di genere.** Questo indicatore può essere misurato, ad esempio, dall'importanza attribuita a elementi quali la creazione di conoscenze relative all'uguaglianza di genere all'interno dell'ente, l'istituzionalizzazione dell'uguaglianza di genere (sotto forma di programmi o centri dedicati) e la disseminazione di tali conoscenze attraverso le diverse discipline.
- **Consapevolezza del personale e degli stakeholder esterni** (revisori, membri del consiglio/delle commissioni e candidati). Questo indicatore può essere misurato in base all'attenzione degli stakeholder verso l'uguaglianza di genere mostrata attraverso le iniziative di comunicazione, i codici di condotta e le attività incentrate sul tema del genere.
- **Il perseguimento degli obiettivi definiti nel GEP.** Questo indicatore può essere monitorato osservando la partecipazione e la reazione alle misure implementate e le risorse (umane e finanziarie) stanziare per sostenerle.
- **L'effettivo cambiamento verso una maggiore sensibilità di genere.** Questo indicatore dovrebbe concentrarsi sugli effetti che le misure implementate hanno prodotto sulle pratiche formali e informali, ad esempio considerando la maggiore attenzione attribuita alle prospettive e opinioni delle donne nei processi decisionali dominati dagli uomini, anche alla luce delle possibili differenze nella gerarchia.
- **La diffusione di una cultura dell'uguaglianza di genere.** Questo indicatore può essere misurato considerando il miglioramento delle condizioni di lavoro, delle interazioni verbali e non verbali e delle pratiche formali e informali (ad esempio, la disposizione dei posti a sedere nelle tavole rotonde o nelle commissioni di valutazione), generando un potenziale cambiamento nella gestione dell'equilibrio vita-lavoro, nella consapevolezza sulle molestie sessuali e altri aspetti della violenza di genere, nella comunicazione non sessista, ecc.

<sup>7</sup> Gender Equality in Academia and Research <https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0716096enn.pdf>

Ogni istituzione seleziona gli indicatori rilevanti in base al suo profilo specifico, alle sue responsabilità e alle sue attività.

## ESEMPIO DAL PROGETTO PRO-GENDERING

### TRACCIA DELL'INTERVISTA AI TESTIMONI PRIVILEGIATI

#### A. Scelte strategiche di governance nello sviluppo del GEP

1. Quale percorso ha condotto la sua università all'approvazione di un Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP)? Per favore, ci racconti qualcosa in merito al processo e alle decisioni in corso.
2. Come si inserisce il GEP nella più ampia strategia di governance della sua università?
3. Chi sono stati i principali attori coinvolti nella costruzione e nell'approvazione del GEP? Come sono stati scelti?

#### 1.3.2 RACCOLTA DEI DATI

Una volta definiti gli indicatori, l'istituzione deve assicurarsi che vengano raccolti i dati appropriati, alcuni dei quali potrebbero essere resi disponibili da **fonti amministrative** (ad esempio, le risorse umane), mentre altri potrebbero dover essere raccolti e/o calcolati in modo specifico. L'analisi dei dati disaggregati per sesso è solo un primo passo verso l'analisi di genere. È necessario valutare se le fonti dei dati disponibili sono appropriate per questo tipo di analisi, in modo da evitare una nuova stereotipizzazione che potrebbe addirittura essere controproducente. Inoltre, se la raccolta dati è parziale, i dati disaggregati per sesso hanno un valore limitato per l'analisi di genere.

Laddove i dati relativi a potenziali questioni o argomenti di interesse non sono presenti nelle banche dati esistenti o sono incompleti (ad esempio, in relazione alle molestie sessuali), il GEP può includere un'azione specifica per raccogliere i dati rilevanti (e monitorarli in modo continuo e sistematico).

Esistono diversi strumenti che possono essere utilizzati per la raccolta dei dati, ad esempio:

1. Sondaggi
2. Interviste
3. Focus group
4. Osservazione sul campo
5. Dati secondari
6. Analisi dei documenti

**Il team o i singoli responsabili della raccolta dei dati per ciascun indicatore devono essere chiaramente identificati.**

### 1.3.3 ANALISI DEI DATI

Una volta raccolti, i dati devono essere analizzati per comprendere le principali differenze e divari di genere all'interno dell'istituzione e delle sue attività. Questa analisi aiuterà a orientare le priorità del GEP e a modificarle in base all'evolversi delle situazioni di riferimento. È necessario stabilire chiaramente chi sono gli individui o il team responsabili dell'analisi dei dati; inoltre è auspicabile che il team includa esperti di uguaglianza di genere interni all'istituzione.

Così come le metodologie e gli strumenti utilizzati per la raccolta dei dati, anche l'analisi può essere condotta utilizzando approcci e software diversi (qualitativi e quantitativi).

I dati raccolti e analizzati possono essere utilizzati per vari scopi, tra i quali:

- Definire una **condizione di riferimento** in relazione all'uguaglianza di genere nell'istituzione, rispetto alla quale i progressi possono essere monitorati periodicamente (almeno annualmente);
- Effettuare un'**analisi dell'uguaglianza di genere per identificare le aree di forza e di debolezza**, che consentirà di indirizzare meglio le azioni e le priorità all'interno del GEP e garantire che sia basato su dati concreti;
- **Comunicare** al personale, agli studenti/esse (ove presenti), agli altri stakeholder e alla società in generale l'impegno dell'istituzione per la parità di genere e i progressi compiuti.

## 1.4 Pubblicazione dei dati, rendicontazione e comunicazione

Per poter essere ammessi al programma Horizon Europe, "è obbligatorio che le istituzioni raccolgano e pubblichino dati disaggregati per sesso e/o genere del personale (e degli studenti/esse, se rilevante) ed effettuino una rendicontazione annuale basata su degli indicatori" (cfr. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, 2021 pp. 23-27).

**I dati raccolti sull'uguaglianza di genere devono essere pubblicati** sul sito web dell'istituzione, sotto forma di documento o pagina web, oppure all'interno del GEP.

Quest'ultimo deve contenere i dati rilevanti per poter giustificare la necessità di agire sia in generale che in relazione a specifiche aree tematiche. Una volta raccolti e analizzati i dati, sarà possibile osservare se ci sono stati cambiamenti (significativi) rispetto alla valutazione iniziale dello status quo (condizione di riferimento), inoltre si dovrebbe valutare se gli obiettivi di monitoraggio e valutazione sono stati raggiunti, discutere i risultati con il team e trarre le conclusioni su ciò che questi implicano in relazione al GEP.

Nella comunicazione dell'impatto, è importante essere consapevoli che potrebbero esserci altri effetti collaterali positivi (o valore aggiunto) delle misure implementate: l'intero processo potrebbe portare a un rafforzamento del senso di appartenenza, a procedure di reclutamento e valutazione più trasparenti, a una maggiore multidisciplinarietà nella ricerca e a un miglioramento dell'ambiente di lavoro in generale. Tutto questo può emergere dal processo di monitoraggio e valutazione, in particolare quest'ultima potrebbe sottolineare le dinamiche positive determinate dalle strategie di genere e dalle opportunità ad esse connesse. Rendere visibili questi effetti collaterali positivi può contribuire a rafforzare l'istituzione e a costruire le basi per il GEP successivo.

Gli enti dovrebbero svolgere il **monitoraggio e la comunicazione dei dati raccolti annualmente**, in modo che la leadership e gli stakeholder possano revisionare i progressi compiuti rispetto agli scopi e agli obiettivi del GEP. Questo deve consentire all'istituzione di comprendere i progressi, identificare le aree in cui le attività stanno avendo un impatto e dove invece persistono alcuni ostacoli.

Una volta che i dati pluriennali sono disponibili, possono essere utilizzati anche per mostrare i progressi o la mancanza di questi. I dati pubblicati devono essere chiari, non ambigui, accessibili e aggiornati.

## 1.5 Il Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere consiste nell'analisi e nella valutazione delle risorse finanziarie utilizzate all'interno delle istituzioni accademiche per promuovere l'uguaglianza di genere e affrontare le disuguaglianze di genere che possono verificarsi nelle università.

Secondo Stotsky (2016, p. 3), il Bilancio di Genere "si riferisce all'analisi sistematica dei programmi e delle politiche di bilancio in base al loro impatto sulle donne".<sup>8</sup> Ciò vuol dire che qualsiasi documento che analizzi e valuti le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione e che persegua una missione specifica (la promozione di un'effettiva e

---

<sup>8</sup> Stotsky, J. (2016) "Gender budgeting: fiscal context and current outcomes", documento di lavoro del Fondo Monetario Internazionale, WP/16/149, Washington DC.

reale parità tra donne e uomini) da una prospettiva femminile/di genere integra necessariamente il bilancio con l'analisi della variabile di genere.<sup>9</sup>

Il Bilancio di Genere si fonda infatti sul riconoscimento delle differenze tra uomini e donne per bisogni, condizioni, percorsi, opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali, il che significa che le politiche non sono neutrali rispetto al genere ma, al contrario, hanno un impatto differente su uomini e donne.

Secondo il Gender Budgeting Toolkit dell'EIGE (EIGE, 2020)<sup>10</sup>, il Bilancio di Genere implica una valutazione dei bilanci attraverso una lente che considera le differenze tra uomini e donne. Questo implica l'integrazione di una prospettiva di genere in ogni fase del processo di bilancio, riorganizzando le entrate e le uscite al fine di promuovere la parità tra i sessi. In sintesi, il Bilancio di Genere è una strategia e un processo con l'obiettivo a lungo termine di raggiungere gli obiettivi di uguaglianza di genere.

**Gli scopi del Bilancio di Genere sono quindi:<sup>11</sup>**

- promuovere l'affidabilità e la trasparenza nella pianificazione fiscale;
- aumentare la partecipazione di genere al processo di bilancio, ad esempio intraprendendo iniziative per coinvolgere in egual misura le donne e gli uomini nella preparazione del bilancio;
- promuovere l'uguaglianza di genere e i diritti delle donne.

**Il Bilancio di Genere contribuisce quindi allo svolgimento di alcune azioni:**

- sensibilizzare gli/le amministratori/trici e i cittadini alla questione di genere e all'impatto diversificato delle politiche;
- ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse;
- migliorare l'efficacia, l'efficienza e la trasparenza delle procedure amministrative;
- promuovere una comprensione e un'analisi della comunità istituzionale e dei diversi bisogni della società e rispondere in modo coerente ad essi;
- sviluppare dati e statistiche che considerano il genere;
- rafforzare il principio di trasparenza e partecipazione nella gestione delle risorse collettive e delle politiche pubbliche.

---

<sup>9</sup> Elson, D. (2016) "Gender budgeting and macroeconomic policy" in Campbell, J. and Gillespie, M. (eds), *Feminist economics and public policy: reflections on the work and impact of Ailsa McKay*, IAFPE advances in feminist economics, Abingdon: Routledge Taylor & Francis, pagg. 27-37.

<sup>10</sup>EIGE (2020), Gender Budgeting – Step-by-step toolkit. Guidance for mainstreaming gender into the EU funds, Publications Office of the European Union, Luxembourg ([https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220037\\_pdf\\_mh0419709enn\\_002.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220037_pdf_mh0419709enn_002.pdf)).

<sup>11</sup> 2019 Lomazzi, V., Crespi, I., Gender mainstreaming and gender equality in Europe. Policies, culture and public opinion Bristol, Policy Press; pp. 1 - 198

## 2. Didattica e ambienti di apprendimento inclusivi, campus accessibili e sicuri dove tutti sono rispettati

### 2.1 Introduzione

La didattica inclusiva, la creazione di ambienti di apprendimento inclusivi e sicuri e la creazione di campus accessibili sono elementi essenziali per promuovere l'equità e il rispetto all'interno degli istituti di istruzione superiore (IIS). Poiché le università e gli istituti di istruzione superiore sono impegnati nella promozione di contesti in cui tutti, indipendentemente dall'identità di genere o dal background, possono crescere e realizzarsi, queste pratiche sono diventate cruciali per individuare e abbattere le barriere sistemiche esistenti garantendo così pari opportunità a tutti i membri della comunità accademica. La spinta verso l'inclusività nell'istruzione superiore si basa sul riconoscimento delle persistenti disuguaglianze che pervadono gli ambienti accademici. Queste si manifestano in varie forme, tra cui le disparità di genere nei ruoli di leadership, la sottorappresentazione delle donne in alcuni settori e i casi di violenza e discriminazione di genere. Affrontare tali criticità richiede l'attuazione di strategie complesse e trasversali che non solo riconoscano gli ostacoli riguardanti i gruppi più emarginati, ma lavorino attivamente per eliminarli.

La **didattica inclusiva** implica l'adozione di pratiche pedagogiche che individuano e accolgono i diversi bisogni di tutti i membri della comunità universitaria. Ciò include l'integrazione delle prospettive di genere nei programmi di studio, la formazione degli educatori/delle educatrici sui pregiudizi inconsapevoli e la possibilità che i materiali e i metodi didattici siano accessibili per tutti gli studenti. Adottando e promuovendo un approccio più inclusivo, le università possono creare **ambienti di apprendimento** in cui tutti si sentono valorizzati e supportati. Un processo che interessa l'intera istituzione con l'attuazione di politiche e pratiche volte a promuovere in modo trasversale una cultura del rispetto e dell'uguaglianza. Questo comporta lo sviluppo di Piani per l'Uguaglianza di Genere (GEP) organici che delineano azioni specifiche per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata, garantire pari opportunità di progressione di carriera e prevenire la violenza e le molestie di genere. I GEP efficaci sottolineano anche

l'importanza del monitoraggio e della valutazione per tracciare i progressi e identificare le aree di miglioramento.

**L'accessibilità dei campus** è un altro aspetto critico dell'inclusività nell'istruzione superiore. Si tratta di garantire che tutti gli spazi fisici e virtuali siano progettati per soddisfare le diverse esigenze di studenti/studentesse, docenti e personale tecnico amministrativo. Misure come la messa a disposizione di servizi per l'infanzia, la predisposizione di modalità di lavoro flessibili e la garanzia che le procedure amministrative siano inclusive di tutte le identità di genere sono essenziali per creare un ambiente in cui tutti possano partecipare pienamente ed equamente. L'impegno per l'inclusione nell'istruzione superiore è guidato e promosso **da politiche e direttive internazionali e nazionali**. Per esempio, la Strategia per l'Uguaglianza di Genere 2020/2025 dell'Unione Europea e varie iniziative nazionali forniscono un forte sostegno per promuovere l'uguaglianza di genere e l'inclusività nei contesti accademici. Questi documenti guidano le università nello sviluppo e nell'attuazione di strategie efficaci per garantire che i loro spazi siano inclusivi, sicuri e accessibili a tutti i membri della comunità accademica.

L'adozione di una didattica inclusiva, la creazione di ambienti di apprendimento sicuri e di campus inclusivi a livello europeo comportano un approccio coordinato e trasversale che integra diverse strategie legislative, educative e comunitarie. La strategia complessiva si basa sull'impegno dell'UE per l'uguaglianza di genere, la diversità e il rispetto all'interno degli istituti di istruzione superiore (IIS), come indicato in **documenti chiave quali la Strategia per l'Uguaglianza di Genere 2020-2025 e il programma Horizon Europe**. La Strategia per l'Uguaglianza di Genere 2020-2025 pone le basi per la promozione della parità di genere in tutti i settori, compresa l'istruzione superiore, sottolineando l'importanza di combattere le disparità di genere e di promuovere ambienti in cui tutti gli individui, indipendentemente dal genere, possano crescere. Nel documento sono delineati alcuni obiettivi specifici come la riduzione del divario di genere nei ruoli di leadership, l'aumento della rappresentanza femminile nei settori STEM e la lotta alla violenza e alla discriminazione di genere. Il programma di riferimento i Horizon Europe rafforza ulteriormente questi obiettivi imponendo agli istituti di istruzione superiore di dotarsi di Piani per l'Uguaglianza di Genere (GEP) come criterio di ammissibilità per alcune categorie di finanziamento. Questi piani devono affrontare vari aspetti dell'uguaglianza di genere, tra cui l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione, garantendo l'equilibrio di genere negli organi decisionali e promuovendo un ambiente di lavoro libero da discriminazioni di genere. A livello europeo, l'attuazione di queste strategie è sostenuta da istituzioni come l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), che fornisce ampie risorse e linee guida per guidare le università a sviluppare e attuare i loro GEP. Queste risorse includono toolkit e moduli di formazione progettati per aiutare gli IIS a creare ambienti accademici più inclusivi ed equi, come questo progetto si propone di fare.

### 2.1.1 ATTUARE UNA DIDATTICA INCLUSIVA, CREARE AMBIENTI DI APPRENDIMENTO INCLUSIVI E SVILUPPARE CAMPUS SICURI E ACCESSIBILI A LIVELLO EUROPEO (UE)

L'adozione di una didattica inclusiva, la creazione di ambienti di apprendimento sicuri e lo sviluppo di campus inclusivi a livello europeo (UE) comportano **un approccio coordinato e trasversale che integra diverse strategie legislative, educative e comunitarie**. La strategia complessiva si basa sull'impegno dell'UE per l'uguaglianza di genere, la diversità e il rispetto all'interno degli istituti di istruzione superiore (IIS), come indicato in documenti chiave quali la Strategia per l'Uguaglianza di Genere 2020-2025 e il programma quadro Horizon Europe.

La Strategia per l'Uguaglianza di Genere 2020-2025 pone le basi per la promozione dell'uguaglianza di genere in tutti i settori, compresa l'istruzione superiore, sottolineando l'importanza di combattere le disparità di genere e di promuovere ambienti in cui tutti gli individui, indipendentemente dal genere, possano crescere. **Il documento delinea obiettivi specifici come la riduzione del divario di genere nei ruoli di leadership, l'aumento della rappresentanza femminile nei settori STEM e la lotta alla violenza e alla discriminazione di genere.**

Il programma quadro Horizon Europe rafforza ulteriormente questi obiettivi, richiedendo agli IIS di dotarsi di **Piani per l'Uguaglianza di Genere (GEP) come criterio di ammissibilità obbligatorio per alcune categorie di finanziamento**. Questi Piani devono affrontare vari aspetti dell'uguaglianza di genere, tra cui l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione, garantendo l'equilibrio di genere negli organi decisionali e promuovendo un ambiente di lavoro libero da discriminazioni di genere.

A livello europeo, l'attuazione di queste strategie è sostenuta da istituzioni come l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), che fornisce ampie risorse e linee guida per aiutare le università a sviluppare e implementare i loro GEP. Queste risorse includono buone pratiche, toolkit e moduli di formazione progettati per aiutare gli IIS a creare ambienti accademici più inclusivi ed equi.

In generale, l'impegno dell'UE per la didattica inclusiva, la creazione di ambienti di apprendimento inclusivi e lo sviluppo di campus accessibili si riflette nelle sue strategie generali. Ogni Paese membro è poi chiamato a adattare le proprie strategie al proprio contesto nazionale, contribuendo così all'obiettivo generale di raggiungere la parità di genere e l'inclusività nell'istruzione superiore. La valutazione continua, l'adeguamento e la presenza di spazi fisici e virtuali accessibili sono fondamentali per garantire che tutti siano rispettati e abbiano le stesse opportunità di successo in ambito accademico.

## 2.2 Strategie per la promozione della didattica inclusiva, la creazione di ambienti di apprendimento e lavoro inclusivi e lo sviluppo di campus accessibili e sicuri

L'approccio volto alla promozione della didattica inclusiva, alla creazione di ambienti di apprendimento sicuri e allo sviluppo di campus inclusivi prevede una combinazione di politiche comunitarie e nazionali, iniziative istituzionali e valutazioni continue per garantire l'equità e l'accessibilità a tutti i membri della comunità accademica.

**La didattica inclusiva** sottolinea la necessità di strategie educative che tengano conto delle diverse esigenze degli/delle studenti/esse. Ciò comporta ad esempio l'integrazione delle prospettive di genere nei programmi di studio, la formazione degli educatori/delle educatrici sui pregiudizi inconsapevoli e la garanzia che i materiali e i metodi didattici siano accessibili. Gli studi indicano che i/le docenti degli istituti di istruzione superiore devono affrontare diverse sfide per rispondere alle esigenze di una popolazione studentesca sempre più eterogenea, tra cui la mancanza di sostegno istituzionale e di risorse per adottare efficacemente pratiche didattiche inclusive. Per sostenere la didattica inclusiva, sono state attuate diverse misure legislative mirate a combattere la discriminazione di genere e promuovere l'uguaglianza nei contesti accademici. Inoltre, organizzazioni come le fondazioni di ricerca e le conferenze dei rettori svolgono un ruolo importante nella promozione e nell'attuazione di misure per la parità di genere all'interno delle università.

La **creazione di ambienti di apprendimento e lavoro inclusivi** comporta misure sia normative che pratiche. Le istituzioni sono tenute a creare ambienti di lavoro non discriminatori e inclusivi che favoriscano il progresso di tutti i membri della comunità. Ciò include l'adozione di un linguaggio sensibile alle questioni di genere e di politiche che promuovono l'equilibrio tra vita privata e vita professionale, come accordi di lavoro flessibili e sostegno al congedo parentale. Inoltre, le università sono incoraggiate a sviluppare Piani per l'Uguaglianza di Genere (GEP) completi che affrontino questioni come l'equilibrio di genere nella leadership, le pari opportunità nei processi di reclutamento e di avanzamento di carriera e le misure contro la violenza di genere. Questi piani sono in genere formulati sulla base di documenti programmatici europei fondamentali, garantendo un approccio standardizzato tra le istituzioni.

I **campus accessibili e sicuri** mirano a garantire che tutti gli spazi fisici e virtuali siano progettati per soddisfare le diverse esigenze di/delle studenti/esse, dei/delle docenti e del personale amministrativo. Le misure comprendono la fornitura di servizi per l'infanzia, la creazione di

servizi igienici neutri dal punto di vista del genere e la garanzia che le procedure amministrative siano inclusive di tutte le identità di genere. Le istituzioni si concentrano anche sulla creazione di spazi sicuri per discutere di questioni delicate e offrire supporto psicologico e servizi di consulenza. In termini di attuazione, le università impiegano diverse strategie. Ad esempio, l'istituzione di uffici o comitati per l'uguaglianza di genere che supervisionano lo sviluppo e l'attuazione dei GEP, nonché il regolare monitoraggio e la valutazione di questi piani, sono pratiche comuni. Nonostante questi sforzi, permangono diverse criticità come l'inadeguatezza delle strutture di comunicazione e di coordinamento, la resistenza interna alla comunità e la necessità di una raccolta e di un'analisi dei dati più solide su cui poter basare il miglioramento delle politiche.

Nelle università **l'apprendimento collaborativo** è considerato una buona pratica per promuovere le abilità sociali e il rispetto reciproco tra gli studenti/le studentesse. I progetti di gruppo e le interazioni tra pari incoraggiano questi ultimi ad apprendere gli uni dagli altri, ad apprezzare le diverse prospettive e a sviluppare un senso di comunità. Questo approccio non solo migliora l'apprendimento accademico, ma favorisce anche un ambiente di studio solidale e inclusivo.

La creazione di un ambiente di apprendimento sicuro e rispettoso è un aspetto fondamentale della didattica inclusiva. Le università hanno definito **politiche specifiche contro il bullismo e la discriminazione** per garantire che tutti gli/le studenti/esse si sentano sicuri e supportati. Queste politiche includono procedure chiare per segnalare e affrontare tali episodi, assicurando che gli studenti sappiano a chi rivolgersi in caso di necessità. Le università organizzano inoltre workshop e seminari per sensibilizzare gli/le studenti/esse su questi temi e promuovere una cultura dell'empatia e del rispetto.

Il **sostegno alla salute mentale** è un'altra componente importante per creare un ambiente di apprendimento sicuro. L'accesso ai servizi psicologici è fondamentale per aiutare gli studenti/le studentesse a gestire lo stress, l'ansia e altri problemi di natura psicologica. Molte università offrono servizi di consulenza e di supporto psicologico, con personale qualificato in grado di fornire orientamento e assistenza. Inoltre, le università organizzano spesso seminari sulla gestione dello stress, sulla consapevolezza e sul benessere mentale per aiutare gli studenti/le studentesse a preservare la propria salute mentale e il proprio benessere. Gli spazi sicuri nei campus offrono un rifugio agli studenti/alle studentesse che possono sentirsi sopraffatti/e o minacciati/e. Con l'aiuto di professionisti qualificati, questi spazi sono progettati per essere ambienti tranquillizzanti dove poter trovare conforto e tutte le risorse per aiutare gli studenti/le studentesse a superare le situazioni difficili.

Promuovere l'uso di un **linguaggio inclusivo** è essenziale per creare un'atmosfera accogliente e rispettosa. Le università incoraggiano l'uso di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere e culturalmente sensibile in tutte le comunicazioni e interazioni. Questa pratica garantisce che tutti gli studenti/le studentesse si sentano riconosciuti e rispettati, contribuendo a creare una cultura del campus più inclusiva, estendendo i principi di inclusività oltre le aule.

L'**accessibilità fisica** è una priorità, con spazi progettati o riadattati per soddisfare gli standard di accessibilità. Ciò include la presenza di rampe, ascensori, bagni accessibili e segnaletica braille, per garantire che tutti gli studenti/le studentesse, compresi quelli/e con disabilità, possano muoversi nel campus in modo indipendente. Anche i materiali didattici accessibili sono fondamentali per garantire che tutti gli studenti/le studentesse possano accedere ai contenuti di cui hanno bisogno. Le università forniscono materiali didattici in diversi formati, come digitale, audio e braille, per soddisfare le diverse esigenze. Per esempio, gli appunti delle lezioni e i libri di testo possono essere disponibili in formato digitale, accessibile con gli screen reader, o in formato audio in caso di disabilità visive.

I **servizi di supporto** sono parte integrante dei campus inclusivi. Le università dovrebbero offrire una serie di servizi per garantire che tutti gli studenti/le studentesse, compresi quelli/e con disabilità, abbiano accesso alle risorse di cui hanno bisogno per ottenere dei risultati positivi. Questi servizi comprendono la consulenza accademica, il tutoraggio e l'orientamento professionale, adattati alle esigenze individuali. Fornendo questi servizi di supporto, le università contribuiscono a garantire che tutti abbiano gli strumenti e l'assistenza necessari per raggiungere i propri obiettivi accademici e personali. La promozione della diversità tra docenti, personale e amministrazione è un altro aspetto importante della creazione di un campus inclusivo. Ci si adopera per reclutare e conservare una forza lavoro diversificata, fornendo modelli di comportamento per gli studenti/le studentesse provenienti da contesti diversi e promuovendo una cultura istituzionale inclusiva. Questa diversità di rappresentanza contribuisce a creare un ambiente più accogliente e solidale per tutti gli studenti/ le studentesse.

Anche il **coinvolgimento della comunità** è molto importante per creare un ambiente inclusivo all'interno del campus. Le università si impegnano attivamente con le comunità e gli enti locali per creare partenariati a sostegno dell'inclusività. Le collaborazioni con le associazioni, le organizzazioni culturali e i gruppi di tutela della disabilità forniscono ulteriori risorse e sostegno agli studenti/ alle studentesse, contribuendo a colmare le mancanze presenti e a creare un

ambiente educativo più inclusivo e solidale. Il rispetto e la dignità sono alla base dell'educazione inclusiva.

I/le docenti e il personale tecnico amministrativo sono incoraggiati a adottare un **comportamento rispettoso** in tutte le interazioni con gli studenti/ le studentesse e i colleghi/ le colleghe. Ciò costituisce un esempio positivo e rafforza l'importanza di trattare tutti con rispetto e dignità. È inoltre essenziale incoraggiare un dialogo aperto e onesto sulla diversità, l'equità e l'inclusione. Le università creano opportunità di discussione attraverso forum, seminari e gruppi di discussione, aiutando a combattere i pregiudizi e a promuovere una comprensione più profonda tra gli studenti/le studentesse e il personale. È fondamentale agire in modo rapido e deciso contro qualsiasi forma di discriminazione o pregiudizio per garantire che tutti gli studenti/le studentesse si sentano valorizzati/e e protetti/e. Le università dispongono di politiche e procedure chiare per segnalare e affrontare gli episodi di discriminazione. Queste politiche assicurano che qualsiasi problema venga gestito in modo tempestivo ed efficace, fornendo un ambiente sicuro e di supporto a tutti gli studenti/le studentesse.

La **valorizzazione della diversità** è un aspetto importante della creazione di una cultura inclusiva nelle università, le quali riconoscono e valorizzano le diverse provenienze e i risultati degli studenti/delle studentesse e del personale attraverso eventi, festival culturali e programmi di riconoscimento. Queste attività contribuiscono a creare un senso di appartenenza e di comunità, evidenziando il valore della diversità e del contributo di tutti i membri della comunità accademica. La formazione inclusiva è un approccio olistico che prevede l'attuazione di pratiche didattiche inclusive, la creazione di ambienti di apprendimento sicuri e rispettosi e la promozione di campus inclusivi. Adottando questi principi, le università possono garantire il successo di ogni studente/essa. L'impegno per l'inclusività non va solo a vantaggio dei/delle singoli/e studenti/esse, ma arricchisce anche la comunità accademica, promuovendo una cultura di rispetto reciproco, comprensione ed eccellenza. L'attuazione di una didattica inclusiva, la creazione di ambienti di apprendimento sicuri e lo sviluppo di campus inclusivi nell'istruzione superiore richiedono uno sforzo complesso e coordinato tra i vari livelli di governance istituzionale. Ciò comporta l'integrazione di pedagogie inclusive, la promozione di un ambiente sicuro e rispettoso e la garanzia di accessibilità negli spazi fisici e digitali. La didattica inclusiva inizia con l'integrazione di prospettive ed esigenze diverse nel curriculum. Ciò significa includere le prospettive di genere e garantire che i materiali didattici rappresentino un'ampia gamma di voci ed esperienze. La formazione degli educatori/ delle educatrici è fondamentale a questo proposito. Insegnanti e professori/esse devono essere formati/e per riconoscere e affrontare i pregiudizi inconsapevoli che possono influenzare le loro interazioni

con gli studenti/le studentesse e la valutazione del loro lavoro. Questa formazione dovrebbe riguardare anche le pedagogie inclusive che promuovono l'apprendimento attivo e la partecipazione di tutti gli studenti/le studentesse, utilizzando tecniche come l'apprendimento attivo e partecipativo, l'istruzione tra pari e l'istruzione differenziata.

La creazione di ambienti di apprendimento inclusivi e sicuri implica lo **sviluppo e l'implementazione di politiche complesse** che sostengano l'uguaglianza di genere e la non-discriminazione. I Piani per l'Uguaglianza di Genere (GEP) sono fondamentali in quanto delineano azioni specifiche per promuovere l'uguaglianza di genere, come affrontare la violenza di genere, sostenere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e garantire l'equilibrio di genere nei ruoli di leadership. I piani dovrebbero basarsi su indicazioni europee fondamentali, garantendo un approccio standardizzato tra le istituzioni. Oltre allo sviluppo delle politiche, il coinvolgimento della comunità è fondamentale per promuovere un ambiente inclusivo. Le campagne di sensibilizzazione possono educare la comunità universitaria all'importanza dell'inclusività e del rispetto, utilizzando workshop, seminari e conferenze pubbliche sull'uguaglianza di genere e la diversità per sensibilizzare. Anche i servizi di supporto, come la consulenza, la mediazione e la risoluzione dei conflitti, sono essenziali. Le università dovrebbero istituire linee telefoniche dirette e meccanismi di segnalazione per garantire che gli episodi di molestie e discriminazione siano gestiti in modo tempestivo ed efficace. Per garantire l'efficacia e l'aggiornamento delle politiche e delle prassi sono necessarie verifiche e valutazioni periodiche. Ciò comporta l'utilizzo di sondaggi e la raccolta di feedback da parte degli studenti/delle studentesse e del personale per identificare le aree di miglioramento e la raccolta e l'analisi di dati sulla distribuzione di genere, sugli episodi di molestie e su altri parametri rilevanti per monitorare i progressi e prendere decisioni consapevoli.

Sviluppare campus inclusivi significa garantire che tutti gli spazi fisici e virtuali siano progettati per soddisfare le diverse esigenze di studenti/studentesse, docenti e personale. L'accessibilità fisica può essere ottenuta attraverso l'applicazione dei principi di progettazione universale, garantendo che tutti gli edifici, le aule e le strutture siano accessibili alle persone con disabilità. Ciò include l'installazione di rampe, ascensori, servizi igienici accessibili e una segnaletica chiara. Inoltre, le università dovrebbero fornire servizi come spazi di assistenza all'infanzia, bagni di genere neutro e spazi per l'allattamento per supportare le diverse esigenze della comunità universitaria. L'accessibilità virtuale è altrettanto importante: le risorse online, compresi i siti web, i sistemi di gestione dell'apprendimento e il materiale didattico digitale, devono essere conformi agli standard di accessibilità. Fornire tecnologie assistive e supporto agli studenti/alle studentesse e al personale con disabilità garantisce la loro piena partecipazione alle attività accademiche e amministrative. La creazione di una comunità e di una cultura dell'inclusività

implica la promozione di una rappresentanza diversificata negli organi decisionali e l'organizzazione di eventi culturali che celebrino diverse realtà e prospettive. Ciò contribuisce a promuovere una cultura organizzativa che valorizza la diversità e l'inclusione. Promuovere l'uso di un linguaggio attento al genere e di pratiche inclusive contribuisce a creare un ambiente rispettoso e accogliente per tutti. Adottando queste strategie, le università possono creare un ambiente didattico inclusivo, garantire spazi di apprendimento sicuri e accoglienti e sviluppare campus accessibili per tutti. La valutazione continua, lo sviluppo di politiche, il coinvolgimento della comunità e la presenza di spazi fisici e virtuali accessibili sono essenziali per raggiungere questi obiettivi. Questo approccio trasversale aiuterà a promuovere una comunità accademica in cui tutti siano rispettati e abbiano le stesse opportunità di successo.

### 2.2.1 PRO-GENDERING - UNO SGUARDO AI CONTESTI UNIVERSITARI NAZIONALI

Il progetto PRO-GENDERING pone al centro l'importanza di integrare le prospettive di genere nella didattica e nella ricerca, sottolineando iniziative come i programmi di formazione e sensibilizzazione in Italia e Germania, dove il personale e gli studenti/le studentesse vengono formati per integrare le prospettive di genere nelle loro attività di ricerca e insegnamento. Anche lo sviluppo dei programmi di studio viene messo in evidenza, con le università greche, tedesche e italiane che integrano corsi e prospettive di genere nei loro programmi di studio per promuovere la consapevolezza e la comprensione di queste tematiche. Inoltre, in Italia i programmi di tutoraggio mirano a combattere gli stereotipi di genere nella ricerca scientifica attraverso lo svolgimento di seminari nelle scuole secondarie.

Per garantire che gli ambienti di apprendimento siano sicuri e inclusivi per tutti gli studenti, i GEP delle università greche descrivono l'istituzione di Comitati per l'Uguaglianza di Genere in ambito accademico, i quali integrano le prospettive di genere nelle procedure accademiche e forniscono servizi di mediazione per affrontare molestie e discriminazioni. Le università belghe e greche attuano codici di condotta e politiche per combattere le molestie e promuovere la parità di genere. Inoltre, le istituzioni polacche e lituane hanno sviluppato procedure per denunciare e combattere la violenza e le molestie di genere, migliorando così la sicurezza e l'inclusività delle università.

Nei GEP analizzati vengono inoltre descritti dettagliatamente gli sforzi svolti per creare ambienti di lavoro e di apprendimento accessibili e rispettosi. Le università belghe offrono servizi di assistenza all'infanzia e modalità di lavoro flessibili per favorire l'equilibrio tra vita privata e lavoro, mentre Germania e Belgio sottolineano l'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e decisionali. Le iniziative in Germania e in Italia comprendono condizioni di lavoro flessibili, politiche di congedo parentale e sostegno al congedo di paternità.

Le università lituane si concentrano sulla costruzione di strutture accessibili e su processi decisionali che rispettino la dignità e i diritti di tutti gli individui. Le università di Belgio, Grecia e Germania utilizzano un linguaggio inclusivo nelle procedure amministrative e nelle comunicazioni per migliorare ulteriormente l'inclusività.

L'efficace attuazione di queste strategie è supportata dalla raccolta e dal monitoraggio sistematici dei dati. Le università greche e lituane raccolgono dati qualitativi e quantitativi sulla distribuzione di genere su cui basare le politiche e le pratiche. In Italia e in Belgio, regolari processi di monitoraggio e valutazione garantiscono l'efficacia e l'aggiornamento dei Piani per l'Uguaglianza di Genere. Nonostante questi sforzi, persistono sfide come le disuguaglianze di genere nelle posizioni accademiche apicali e la necessità di approcci più inclusivi. Le raccomandazioni includono l'adozione di approcci intersezionali per affrontare le esigenze specifiche delle identità di genere emarginate; il miglioramento delle iniziative di formazione per docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti/studentesse; la garanzia di finanziamenti e di risorse umane adeguati all'attuazione dei Piani per l'Uguaglianza di Genere (GEP); la creazione di solide strutture di comunicazione e coordinamento per gli sforzi mirati alla parità di genere.

In sintesi, questo capitolo delinea un approccio complessivo per promuovere una didattica e degli ambienti di apprendimento inclusivi nelle università europee, evidenziando l'importanza dei quadri giuridici, delle politiche istituzionali, della formazione e della raccolta sistematica dei dati. Lo sviluppo, l'attuazione e il monitoraggio costanti dei GEP sono fondamentali per realizzare questi ambienti accademici inclusivi ed equi e riflettono un forte impegno per la parità di genere e l'inclusione nell'istruzione superiore.

## 2.3 Creare un piano d'azione da implementare nei GEP per una didattica inclusiva, ambienti di apprendimento inclusivi, campus sicuri e accessibili dove tutti sono rispettati

La creazione di un piano d'azione per una didattica inclusiva, ambienti di apprendimento inclusivi e campus accessibili e sicuri con ambienti di lavoro e di apprendimento dove tutti sono rispettati, richiede un approccio trasversale e dettagliato. **Questa strategia complessa considera tutti gli aspetti della vita universitaria, garantendo che le politiche, le pratiche e gli spazi fisici supportino le diverse esigenze della comunità accademica.**

Il primo passo di questo piano d'azione è l'**integrazione di pratiche didattiche inclusive in tutte le discipline**. Ciò prevede la revisione dei programmi di studio per includere prospettive diverse e garantire che i materiali didattici riflettano i contributi dei diversi generi, etnie e

contesti culturali. Nelle università è stata evidenziata la mancanza di una formazione specifica degli insegnanti sulla prospettiva di genere, che rende difficile la sua applicazione nei vari corsi di studio, ciò limita la capacità del personale docente di affrontare le questioni di genere in modo strutturato e consapevole. **Sarebbe utile promuovere e condividere le buone pratiche già in atto in alcune università per diffondere una cultura accademica più inclusiva e sensibile alle questioni di genere.** Inoltre, si sottolinea l'importanza di diffondere una cultura della non violenza nelle università, coinvolgendo sia il personale docente che gli studenti/le studentesse. La promozione di tale cultura dovrebbe essere parte integrante della formazione, al fine di rendere le università spazi sicuri e rispettosi per tutti. I/le docenti dovrebbero ricevere una formazione continua sulla pedagogia che risponde alle esigenze di genere, sui pregiudizi inconsapevoli e sulle tecniche inclusive di gestione delle classi. Questa formazione dovrebbe essere obbligatoria e inserita nei programmi di sviluppo professionale per garantire che tutti i/le docenti abbiano le competenze per creare un ambiente di apprendimento inclusivo.

Per sostenere queste pratiche didattiche inclusive, le università dovrebbero sviluppare **Piani per l'Uguaglianza di Genere (GEP) integrati e completi**, ovvero con azioni specifiche per promuovere l'uguaglianza di genere, come la definizione di obiettivi per la rappresentanza di genere nelle posizioni di responsabilità, il sostegno alla progressione di carriera delle donne e la lotta alla violenza e alla discriminazione di genere. I GEP dovrebbero basarsi su politiche internazionali, come la Strategia europea per l'Uguaglianza di Genere 2020-2025, e includere obiettivi misurabili, scadenze e meccanismi di attribuzione delle responsabilità. Verifiche e valutazioni periodiche potrebbero garantire l'efficacia e l'aggiornamento di questi piani, utilizzando i dati raccolti sulla distribuzione di genere, sugli episodi di molestie e su altri parametri rilevanti.

**La creazione di un ambiente di apprendimento sicuro e rispettoso** va oltre lo spazio fisico delle aule: le istituzioni dovrebbero attuare politiche incisive contro la discriminazione e le molestie, con procedure chiare per segnalare e affrontare i relativi episodi. Servizi di supporto come consulenza, mediazione e risoluzione dei conflitti dovrebbero essere prontamente disponibili per tutti gli studenti/le studentesse e il personale. In tutto il campus potrebbero essere allestiti spazi sicuri per fornire conforto e sostegno a tutti coloro che ne abbiano la necessità, questi spazi dovrebbero essere presidiati da professionisti qualificati.

**L'accessibilità fisica è un aspetto critico di un campus inclusivo.** Tutti gli edifici, le aule e le strutture delle università dovrebbero essere progettati o riadattati secondo i principi universali della progettazione per garantire l'accessibilità alle persone con disabilità. Ciò include l'installazione di rampe, ascensori, servizi igienici accessibili e una segnaletica chiara. Inoltre, per soddisfare le diverse esigenze della comunità universitaria, dovrebbero essere previsti spazi dedicati ai servizi all'infanzia, bagni di genere neutro e spazi per l'allattamento.

**L'impegno comunitario e culturale** è essenziale per promuovere un ambiente inclusivo. Le università potrebbero condurre campagne di sensibilizzazione per promuovere l'uguaglianza di genere e combattere gli stereotipi attraverso workshop, seminari e conferenze sulle questioni di genere. Le celebrazioni della diversità, come gli eventi culturali, i premi e i programmi di riconoscimento, potrebbero evidenziare i contributi di tutti i membri della comunità e creare un senso di appartenenza e di inclusione.

**È essenziale promuovere una rappresentanza diversificata negli organi decisionali**, cercando reclutare e mantenere una forza lavoro diversificata, di fornire modelli di comportamento agli studenti/alle studentesse provenienti da contesti diversi e di promuovere una cultura istituzionale inclusiva. Questa diversità di rappresentanza può contribuire a creare un ambiente più accogliente e solidale per tutti gli studenti/le studentesse.

**La valutazione e il miglioramento costanti** sono componenti fondamentali di questo piano d'azione. Le università dovrebbero condurre regolarmente sondaggi e sessioni di feedback per comprendere le esperienze degli studenti/delle studentesse e del personale e per identificare le aree di miglioramento. I dati raccolti dovrebbero essere analizzati per monitorare i progressi e prendere decisioni informate. Le università dovrebbero istituire anche uffici o comitati per l'uguaglianza di genere per supervisionare l'attuazione dei GEP e garantire l'attribuzione delle responsabilità.

**In conclusione, l'attuazione di una didattica inclusiva, la creazione di ambienti di apprendimento sicuri e rispettosi e lo sviluppo di campus inclusivi richiedono uno sforzo trasversale e coordinato.** Integrando pedagogie inclusive, promuovendo un ambiente rispettoso e sicuro e garantendo l'accessibilità degli spazi fisici e virtuali, le università possono creare una comunità accademica in cui tutti sono rispettati e hanno le stesse opportunità di successo. Questo approccio olistico non solo andrà a beneficio dei singoli membri della comunità accademica, ma migliorerà anche la qualità complessiva e l'inclusività dell'istruzione superiore.

### **3. Decostruzione dei presupposti chiave della neutralità di genere e analisi della “gender blindness” nello sviluppo e nella valutazione delle politiche**

#### **3.1 Presupposti chiave della neutralità di genere**

Le politiche neutre rispetto al genere sono concepite per essere inclusive nei confronti di tutte le persone, con l'obiettivo di trattare tutti i generi equamente. Tuttavia, queste politiche spesso non considerano le esigenze specifiche, dando luogo a soluzioni uniche e generiche che rischiano di accentuare le disuguaglianze di genere (EIGE - European Institute for Gender Equality, n.d.). Questo approccio può anche portare a politiche che non tengono conto del genere, rafforzando i pregiudizi, gli stereotipi e le disuguaglianze (March, Smyth, & Mukhopadhyay, 1999).

##### **# 1 Le politiche neutre rispetto al genere sostengono e promuovono sempre l'uguaglianza di genere**

Sebbene le politiche neutre rispetto al genere mirino a promuovere l'uguaglianza di genere e a favorire la parità di trattamento, potrebbero inavvertitamente avere un impatto negativo. Queste politiche infatti sono spesso sviluppate sulla base di presupposti di genere e possono perpetuare le disuguaglianze esistenti, non riuscendo a rispondere efficacemente ai bisogni specifici delle diverse categorie (Allwood, 2013) (Commissione europea, 1998). Tali pratiche possono, in questo senso, contribuire alla legittimazione di condizioni diseguali (Saguy, Williams, & Rees, 2020). Al contrario, un approccio di genere, che tenga conto dei bisogni e delle realtà uniche dei diversi soggetti, può realmente supportare la creazione di politiche eque (Teghtsoonian, 2004).

## **# 2 Affinché le persone siano trattate in modo equo, devono essere trattate allo stesso modo.**

Sebbene trattare tutti allo stesso modo possa sembrare un percorso verso l'uguaglianza, in realtà può amplificare le differenze e le sfide dovute alle diverse esperienze delle persone. Il Programma per lo Sviluppo delle Nazioni Unite (UNDP) definisce l'equità orizzontale come un trattamento uguale per coloro che hanno caratteristiche, esperienze e background simili, mentre l'equità verticale consiste nel trattare le persone in modo diverso tenendo conto dei vari background e delle esperienze, riducendo così l'impatto delle loro differenze. L'equità distributiva, invece, si riferisce all'equa distribuzione di beni e servizi all'interno di una società, anche se la percezione dell'equità può variare e portare a disaccordi (UNDP - United Nations Development Programme, 2012). Pertanto, l'equità verticale e quella distributiva sono fondamentali per ottenere un trattamento equo e paritario.

## **#3 L'impatto delle politiche è uniforme**

Come evidenziato in merito ad altri assunti comuni sulle politiche neutre rispetto al genere, i loro effetti possono non essere né uguali né uniformi per tutti i generi. Le norme sociali e i divari di genere in aree come l'occupazione, la condizione economica e le competenze digitali influenzano il modo in cui gli individui vengono colpiti dalle varie politiche. L'integrazione della dimensione di genere è essenziale per sviluppare politiche olistiche che promuovano l'uguaglianza e offrano pari opportunità. Ad esempio, la realizzazione di una Valutazione dell'Impatto di Genere e di un'Analisi di Genere può offrire preziose indicazioni sulle sfide attuali, sulle disparità e sulle esigenze dei diversi generi. Questa analisi è fondamentale per sviluppare strategie in tutte le aree politiche, dall'occupazione alla salute, per misurare le norme di genere e le difficoltà legate alla conoscenza, al denaro, al potere, al tempo e ad altri ambiti rilevanti (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2020).

## **#4 L'uso di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere nei documenti politici garantisce l'inclusione**

Nonostante il linguaggio neutro rispetto al genere sostiene l'inclusione di tutte le persone, indipendentemente dal sesso e dal genere, ed è spesso consigliato nei documenti ufficiali, a volte può nascondere le esigenze specifiche dei diversi generi. Riconoscendo l'impatto del linguaggio sulla formazione delle percezioni, delle idee e dei sentimenti delle persone, sono stati sviluppati diversi manuali e linee guida sul linguaggio non sessista da organismi e istituzioni internazionali (Parlamento europeo, 2018). Ciononostante, possono verificarsi casi in cui un linguaggio neutro può ostacolare l'emergere dei bisogni specifici dei diversi generi. Ad esempio, in alcuni contesti, l'uso di pronomi specifici di genere è essenziale per evidenziare

i bisogni individuali e garantire un approccio più inclusivo. Ciò è particolarmente importante quando nozioni, ruoli e stereotipi precostituiti possono avere un impatto negativo sulla partecipazione o la presenza di qualsiasi genere (Consiglio d'Europa, 2024).

## #5 La conoscenza fattuale è adeguata per lo sviluppo di politiche di genere

I decisori e gli esperti dello sviluppo spesso si basano esclusivamente sulla conoscenza fattuale, trascurando l'esame di quadri teorici, come le teorie delle relazioni di genere, ritenendoli semplici strumenti tecnocratici. Queste pratiche possono portare a tralasciare i contesti di genere durante questa fase cruciale dello sviluppo delle politiche, privandoli della dimensione politica che possono apportare (March, Smyth, & Mukhopadhyay, 1999). L'integrazione di conoscenze fattuali e approfondimenti teorici è essenziale per politiche di genere complete ed efficaci.

## 3.2 Evitare la “gender blindness” nello sviluppo e nella valutazione delle politiche

### 3.2.1 ANALISI DI GENERE E VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DI GENERE (GIA)

Nonostante le variazioni nell'attuazione della Valutazione d'Impatto di Genere (GIA) nell'UE, i vari modelli utilizzati seguono principi comuni. Molti Stati membri seguono le rispettive procedure e la Commissione europea ha sviluppato una guida in materia (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2017). **L'obiettivo principale della Valutazione d'Impatto di Genere (GIA) è quello di valutare qualsiasi potenziale impatto negativo involontario su donne e uomini generato da politiche apparentemente neutre a causa degli aspetti della vita quotidiana che differiscono in base al genere** (Commissione europea, 1998).

Prima di condurre una GIA, è indispensabile esplorare il potenziale impatto di genere di una politica. Questa esplorazione dovrebbe essere duplice, in termini di studio dei dati disaggregati per sesso e di analisi degli effetti che tale politica avrà sulla vita quotidiana di una o più componenti della comunità, considerando le differenze tra donne e uomini in termini di genere e di costrutti sociali come la partecipazione, i valori e le risorse (Commissione Europea, 1998). Un'analisi di genere completa comprende anche l'esame delle differenze di genere nelle relazioni sociali, dei ruoli di genere e delle intersezioni del genere con l'età, l'etnia, la razza e lo status economico (UNDP - United Nations Development Programme, 2012).

**Una GIA dovrebbe essere implementata in una fase iniziale dello sviluppo delle politiche e dopo il completamento degli studi esplorativi circa la rilevanza di genere.** Secondo le linee

guida della Commissione Europea, una *"Valutazione dell'Impatto di Genere significa confrontare e valutare, secondo criteri di genere, la situazione e la tendenza attuali con lo sviluppo atteso derivante dall'introduzione delle politiche proposte"* (Commissione Europea, 1998). La Commissione Europea ha integrato la GIA nelle sue procedure standardizzate di sviluppo delle politiche, nell'ambito dell'esplorazione delle conseguenze sociali, dimostrando grande responsabilità nelle politiche di genere (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2017).

La conduzione di una GIA supporta l'individuazione delle disuguaglianze tra donne e uomini nella vita quotidiana, il riconoscimento delle differenti sfide e l'adozione di un approccio su misura che conduca alle pari opportunità (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2017).

Molti dei Piani per l'Uguaglianza di Genere analizzati durante la fase iniziale del progetto ProGendering evidenziano l'importanza di investire in un'analisi olistica di genere prima della stesura e dell'aggiornamento dei Piani. Sebbene i dati disaggregati per genere siano inclusi nei Piani, gli autori sottolineano la necessità di ampliarne la raccolta, al fine di acquisire informazioni quantitative e qualitative in grado di tracciare un quadro più completo delle realtà e delle difficoltà che uomini e donne devono affrontare. Questa raccolta di dati dovrebbe includere anche le prospettive e le esperienze delle popolazioni emarginate, come le persone LGBTQIA+ e le donne con caratteristiche intersecanti che possono accrescere la disparità di trattamento. Gli informatori qualificati che hanno partecipato alla ricerca hanno anche menzionato la necessità di ulteriori indagini sul lavoro part-time e sull'equilibrio tra lavoro e vita privata nelle future rielaborazioni dei GEP.

### 3.2.2 IMPEGNO, RAPPRESENTANZA E PARTECIPAZIONE

**Coinvolgere diversi stakeholder con background differenti nello sviluppo e nella valutazione delle politiche può favorire una rappresentazione più equa e realistica dei vari gruppi che possono beneficiarne o su cui queste possono avere un impatto.** L'inclusione di un'ampia gamma di prospettive e competenze aiuta a comprendere meglio le esigenze dei diversi gruppi della comunità accademica, in particolare di quelli emarginati o delle persone con caratteristiche intersecanti che possono portare a una maggiore discriminazione. Le organizzazioni della società civile e i movimenti femministi possono fornire indicazioni critiche sui potenziali impatti di genere di una politica e far luce sui bisogni specifici che devono essere affrontati (UN Women, 2014).

Inoltre, meccanismi altamente specializzati e collaborazioni tematiche con esperti di genere possono supportare ulteriormente l'integrazione della dimensione di genere in settori non tradizionali. Adottando una prospettiva di genere, gli esperti possono affrontare questioni che

altrimenti potrebbero essere trascurate o sembrare non collegate, come gli impatti di genere del cambiamento climatico (UN Women, 2014).

**La maggior parte dei principali stakeholder che hanno partecipato alla fase di ricerca del progetto ProGendering ha anche confermato l'importanza di sviluppare Piani per l'Uguaglianza di Genere seguendo una procedura di co-creazione.** Il coinvolgimento di vari stakeholder e parti interessate nella stesura di questi documenti politici può portare alla creazione di obiettivi realistici e tangibili che rispondono più efficacemente alle esigenze di tutte le parti. Una rappresentanza così ampia favorisce anche l'integrazione di un approccio intersezionale, illustrando le esigenze di gruppi altrimenti emarginati, come la comunità LGBTQIA+. I partecipanti hanno anche sottolineato che una così ampia rappresentanza dovrebbe estendersi anche alla valutazione di questi Piani, garantendo che tutte le voci siano ascoltate e utilizzate per migliorare i documenti e gli obiettivi.

### 3.2.3 ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

**L'allocazione delle risorse è fondamentale per sviluppare politiche che garantiscano risorse finanziarie e umane adeguate all'attuazione delle azioni previste.** Secondo il Consiglio d'Europa, *"il budget di genere è un'applicazione dell'integrazione della prospettiva di genere nel processo di bilancio. Consiste in una valutazione dei bilanci basata sul genere, incorporando una prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di bilancio e riorganizzando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza di genere."* (Consiglio d'Europa, 2005). Oltre a contribuire all'uguaglianza di genere, il budget di genere può agevolare un'attuazione più efficace degli obiettivi delle politiche, attraverso una pianificazione e un'allocazione più specifica delle risorse per raggiungere meglio donne e uomini, e il raggiungimento di risultati di maggiore qualità. Il budget di genere garantisce responsabilità e trasparenza, sostenendo un approccio orientato alla performance che collega il bilancio agli obiettivi delle politiche (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2020).

**Il budget di genere prevede la conduzione di un'analisi di genere, l'integrazione dell'uguaglianza di genere nei risultati delle politiche con obiettivi specifici, la definizione di stanziamenti di bilancio, e la loro attuazione, monitoraggio e valutazione.** La fase finale fornisce una migliore comprensione delle spese e dei modi in cui il bilancio è collegato e contribuisce all'uguaglianza di genere. Le procedure di monitoraggio e valutazione fanno luce sulle potenziali trasformazioni future necessarie per garantire la partecipazione delle donne e degli uomini ai processi di bilancio e per far sì che i fondi vengano utilizzati per soddisfare i bisogni reali (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2020).

I testimoni privilegiati della ricerca ProGendering hanno sottolineato la necessità di disporre di un budget e di risorse umane adeguate per attuare efficacemente i Piani per l'Uguaglianza

di Genere. Le limitazioni delle risorse spesso ostacolano un sostanziale raggiungimento degli obiettivi, spostando la responsabilità sulla discrezione dei docenti universitari, che sono gravati anche da altri doveri amministrativi. Il bilancio di genere è una misura essenziale che dovrebbe essere integrata nella struttura dei Piani per l'Uguaglianza di Genere, seguita e valutata durante l'attuazione degli obiettivi stabiliti.

### **3.3 Buone pratiche di integrazione del genere nelle politiche - Grecia: Comitato Comunale per l'Uguaglianza di Genere**

I Comitati Comunali per l'Uguaglianza di Genere sono stati introdotti in Grecia con l'art. 6 della legge 4604/2019, come organo consultivo del Consiglio Comunale. La legislazione prevede che i Comitati partecipino e sostengano l'integrazione della parità di genere nelle politiche comunali e sviluppino piani d'azione locali per la parità di genere. I Comitati sono anche responsabili di proporre alle autorità municipali misure per promuovere una sostanziale uguaglianza di genere in ambito sociale, economico e politico. Inoltre, collaborano con gli organi competenti, come il Comitato regionale per l'uguaglianza di genere, gli organi competenti del Comune e quelli della rete del Segretariato Generale per l'Uguaglianza e i Diritti Umani per prevenire e combattere la violenza contro le donne, e gli enti della società civile (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2019).

Il memorandum esplicativo della legge sottolinea che le responsabilità dei Comitati comprendono, ma non solo, la co-organizzazione di seminari e giornate informative su questioni relative alla prevenzione della violenza e degli stereotipi, alla salute, all'occupazione femminile e alle politiche di pari opportunità, nonché alla loro partecipazione nelle posizioni decisionali. Inoltre, è previsto che i Comitati collaborino con gli istituti di istruzione primaria e secondaria e con le strutture sanitarie per fornire informazioni agli studenti/ alle studentesse (Υπουργείο Εσωτερικών, 2019).

Secondo il Rapporto annuale 2022 del Segretariato Generale per l'Uguaglianza e i Diritti Umani sull'Attuazione delle Politiche di Uguaglianza di Genere da parte dei Comuni e delle autorità regionali, 183 Comuni sui 203 che hanno risposto al questionario hanno dichiarato di avere un Comitato Comunale per l'Uguaglianza di Genere. Inoltre, il numero effettivo di Comuni che hanno istituito i Comitati sale a 326 sui 332 Comuni totali del Paese, con un tasso di copertura superiore al 98,2% e in aumento ogni anno (Γκαύρου, και συν., 2023). Indicativamente, 317 comuni avevano istituito i relativi Comitati nel 2020 (Πλατής, και συν., 2021) e il numero è rimasto invariato per il 2021 (Πλατής, και συν., 2022).

Il Segretariato Generale per le Politiche Demografiche e Familiari e l'Uguaglianza di Genere ha pubblicato un elenco di azioni indicative organizzate dai Comitati Comunali per l'Uguaglianza di Genere per la Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne nel 2023. Le varie azioni messe in atto comprendono giornate informative, sessioni di sensibilizzazione basate sull'arte e sul teatro, una mostra di fumetti incentrata sulla violenza di genere, eventi educativi ed esperienziali rivolti agli studenti/ alle studentesse, un seminario di autodifesa e proiezioni di film (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2023). Inoltre, i comuni organizzano diverse azioni durante l'anno, come la fornitura di controlli sanitari gratuiti per le donne del posto e la promozione di attività culturali come mostre fotografiche e d'arte, seminari ed eventi rivolti agli studenti/ alle studentesse per combattere gli stereotipi di genere e prevenire la violenza di genere (Γκαύρου, et al., 2023).

Sebbene l'integrazione dei Comitati per l'Uguaglianza di Genere a livello locale sia relativamente recente, ha già promosso l'adozione di azioni più sensibili al genere. Le consultazioni di questi Comitati hanno facilitato il passaggio a interventi più equi e olistici, rispondendo alle esigenze delle comunità locali. Il loro collegamento con i Comitati regionali favorisce l'attuazione di un'agenda orizzontale sull'uguaglianza di genere, allineata agli obiettivi nazionali stabiliti dalla Segreteria Generale. Sebbene siano necessari ulteriori passi per integrare pienamente un approccio sensibile alle questioni di genere nella stesura e nell'attuazione delle politiche, lo sviluppo e il coordinamento di questa rete può costituire un pilastro per lo sviluppo di politiche efficaci e complete.

## 4. La violenza di genere e le molestie sessuali nel mondo accademico

### 4.1 Le politiche dell'UE contro la violenza di genere e le molestie sessuali

La Dichiarazione di Lubiana sull'Uguaglianza di Genere nella Ricerca e nell'Innovazione (denominata Dichiarazione di Lubiana) sottolinea che *"la violenza di genere nell'istruzione superiore e nella ricerca, comprese le molestie sessuali, è un problema serio e poco riconosciuto"*<sup>12</sup>. Inoltre, ha un impatto negativo di lunga durata su professori/esse, ricercatori/trici, personale e studenti/esse, influenzando i loro studi, le loro carriere professionali nella ricerca e nell'istruzione superiore e le loro vite personali. Gli studi condotti rivelano che solo gli ambienti di lavoro sensibili al genere sono compatibili con gli impegni familiari e confermano che gli episodi di molestie sessuali, bullismo e violenza di genere si verificano frequentemente<sup>13</sup>.

La prevenzione della violenza di genere e delle molestie sessuali in ambito accademico dipende da politiche, leggi/regolamenti, infrastrutture sociali, autorità responsabili, protocolli relativi al genere, esperti di violenza di genere o di molestie sessuali, procedure di segnalazione e dati aggiornati relativi al verificarsi di questi episodi. Tuttavia, la Comunicazione dello Spazio Europeo della Ricerca (SER) riconosce che nell'adozione e nell'attuazione di politiche e strategie accademiche a livello europeo, nazionale e istituzionale

---

<sup>12</sup> Ljubljana Declaration Gender Equality in Research and Innovation, 26 Novembre 2021. Brussels, Belgio: Competitiveness Council (Research). [https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation- endorsed\\_final.pdf](https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation- endorsed_final.pdf)

<sup>13</sup> Commissione Europea. (2021). She Figures 2021. Il genere nella ricerca e nell'innovazione: Statistiche e indicatori. Lussemburgo: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>.

sono assenti misure rilevanti per l'uguaglianza di genere, comprese quelle contro la violenza di genere<sup>14</sup>.

L'Agenda Politica del SER per il periodo 2022-2024<sup>15</sup> sottolinea la necessità di affrontare questo problema nell'ambito delle politiche per la parità di genere, oltre a promuovere l'inclusione e la lotta alla discriminazione basata sul genere e su altri fattori come l'etnia, la disabilità o l'orientamento sessuale. Anche la Guida di Horizon Europe sui GEP, negli elementi da includere, suggerisce le misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali<sup>16</sup>, connettendole alle possibilità di progressione di carriera nel mondo accademico.

L'Agenda Politica del SER<sup>17</sup> sottolinea inoltre il ruolo del personale di ricerca e/o docente e degli studenti/delle studentesse nei GEP: ci si aspetta che questi partecipino attivamente alle iniziative organizzate, come la formazione e le attività sulla violenza di genere, sulle molestie sessuali e sui pregiudizi di genere inconsapevoli. Gli istituti di istruzione superiore hanno la responsabilità di educare i/le propri/e studenti/esse all'uguaglianza di genere nel suo complesso, sensibilizzando alle questioni di genere nelle varie discipline, non solo in relazione alla violenza e alle molestie sessuali. Inoltre, nei processi di creazione e implementazione dei GEP possono essere coinvolti anche stakeholder esterni come ministeri, Difensori Civili, enti di valutazione, esperti di genere, consulenti, comitati consultivi, partner di progetti di ricerca di genere, contatti nella comunità accademica, organizzazioni non governative e reti (inter)nazionali.

Una delle sei aree prioritarie della Dichiarazione di Lubiana mira a garantire una partecipazione paritaria alla ricerca e all'innovazione per "affrontare e contrastare la violenza di genere"<sup>18</sup>. Questa strategia si concentra sulla prevenzione della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, nell'ambito del Sistema Europeo di Ricerca e Innovazione e

---

<sup>14</sup> Ibidem.

<sup>15</sup> Commissione Europea. (2022). European Research Area Policy Agenda – Overview of actions for the period 2022-2024. Lussemburgo: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publicationdetail/-/publication/490ee6ca-aa58-11ec-83e1-01aa75ed71a1/language-en>

<sup>16</sup> Commissione Europea. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Lussemburgo: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>.

<sup>17</sup> Commissione Europea. (2022). European Research Area Policy Agenda – Overview of actions for the period 2022-2024. Lussemburgo: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publicationdetail/-/publication/490ee6ca-aa58-11ec-83e1-01aa75ed71a1/language-en>

<sup>18</sup> Ljubljana Declaration Gender Equality in Research and Innovation, 26 Novembre 2021. Brussels, Belgio: Competitiveness Council (Research). <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation- endorsed final.pdf>

mira a garantire ambienti di lavoro inclusivi e con pari opportunità di genere attraverso cambiamenti istituzionali negli enti che finanziano o che svolgono la ricerca.

Il presente capitolo esamina innanzitutto i temi della violenza di genere e delle molestie sessuali sulla base dei risultati empirici dei Paesi coinvolti nel progetto "PROmoting Gender mainstrEaming iN acaDemia through thE enhancement of gendeR equality and iNclusion in hiGher education - PRO-GENDERING": Italia, Grecia, Polonia, Belgio, Lituania e Germania. Il capitolo presenta le misure contro la violenza di genere, mostrando le buone pratiche dei Paesi europei citati. Il capitolo si conclude con alcuni suggerimenti per le università e gli istituti di ricerca su come affrontare la violenza di genere e le molestie sessuali.

## 4.2 Evidenze empiriche del problema

La ricerca empirica condotta negli istituti d'istruzione superiore belgi nel 2024 ha rivelato attitudini estremamente positive rispetto alle misure applicate in tema di uguaglianza di genere e nel GEP per combattere la violenza di genere e le molestie sessuali. Le università stanno affrontando attivamente il problema delle molestie sessuali fornendo linee telefoniche dedicate e corsi di formazione, creando politiche e codici di condotta e prevedendo sanzioni per i/le responsabili. Da un punto di vista soggettivo, si ritiene che le campagne di comunicazione e le attività di sensibilizzazione siano sufficientemente sviluppate per informare tutta la comunità universitaria sulle questioni relative alla violenza di genere. Le azioni intraprese sono chiaramente indicate, i comportamenti attesi e accettati da dipendenti e studenti/esse sono stabiliti, l'adozione di un linguaggio inclusivo è attivamente incoraggiata e la presenza delle donne nelle attività universitarie è prioritaria. La maggior parte dei rispondenti (professori/esse, ricercatori/trici, personale, studenti/esse) ha giudicato le misure di lotta alle molestie sessuali utili o molto utili: tra le varie misure per l'uguaglianza di genere, quelle volte ad affrontare le molestie sessuali sono considerate le più utili. I/Le rispondenti ritengono di essere ben informati/e su come denunciare i casi di molestie sessuali, sia come vittime che come testimoni. Tuttavia, è stato rilevato che le informazioni sui processi investigativi e decisionali che ne derivano non sono facilmente reperibili o comprensibili. Di conseguenza, alcune persone non sono a conoscenza del supporto o delle procedure disponibili per le vittime o i/le testimoni di violenza di genere.

Secondo la ricerca condotta nello stesso anno negli istituti di istruzione superiore della Grecia, la grande maggioranza dei rispondenti si è dichiarata d'accordo con l'implementazione di politiche linguistiche sensibili al genere, misure contro le molestie sessuali e con lo svolgimento di attività di sensibilizzazione. È stato espresso un forte sostegno

per misure quali l'adozione di un linguaggio inclusivo, la formazione sulle disuguaglianze e sugli stereotipi di genere e l'adozione di ulteriori misure per combattere le molestie sessuali. La metà dei partecipanti conosce e valuta positivamente le politiche esistenti in materia di molestie sessuali. Circa un terzo dei rispondenti ritiene che i servizi di consulenza per la discriminazione siano adeguatamente comunicati, anche se quasi un quarto non ne è sicuro. Tuttavia, un terzo dei rispondenti ha espresso una mancanza di conoscenza delle misure contro la violenza di genere e le molestie sessuali e delle azioni che costituiscono tali reati. Inoltre, due quinti dei rispondenti non sono sicuri dell'esistenza di politiche che indichino come i membri della comunità universitaria possono denunciare tali episodi, mostrando una mancanza di conoscenza dei canali esistenti per poter segnalare i casi di molestie sessuali e affrontare gli ostacoli alla denuncia.

La ricerca condotta negli istituti di istruzione superiore tedeschi ha rivelato che le misure per combattere le molestie sessuali sono considerate molto utili. I partecipanti hanno valutato positivamente servizi come le politiche universitarie sulle molestie sessuali, l'uso di un linguaggio inclusivo e la presenza delle donne nei gruppi di esperti e nelle relazioni pubbliche. Tuttavia, meno della metà degli intervistati ha approvato la pubblicità dei centri di consulenza per la discriminazione, il bullismo e le molestie sessuali.

In Italia, la maggioranza dei rispondenti si è dimostrata favorevole a tutte le misure contro la violenza di genere e le molestie sessuali. È stato confermato che le misure adottate dalle università per combattere questi fenomeni sono chiaramente indicate, i comportamenti attesi da dipendenti e studenti sono stabiliti e le azioni considerate come molestie sessuali sono chiaramente definite. Tuttavia, da un punto di vista soggettivo, l'esistenza di servizi di consulenza per la discriminazione, il mobbing e le molestie sessuali non sembra essere adeguatamente promossa.

**In sintesi, la ricerca condotta presso gli istituti di istruzione superiore di alcuni Paesi europei rivela una valutazione complessivamente positiva delle misure applicate in materia di uguaglianza di genere e nei GEP per combattere la violenza di genere e le molestie sessuali.** Tuttavia, permangono alcune carenze. Un numero significativo di partecipanti ha dichiarato che le informazioni relative a queste misure non sono facilmente reperibili o comprensibili e che la comunicazione dell'esistenza di centri di consulenza per la discriminazione, il bullismo e le molestie sessuali è inadeguata. In alcuni casi, le persone non conoscono le misure contro la violenza di genere e le molestie sessuali, non hanno chiarezza sulle azioni che costituiscono molestie sessuali e sulle modalità con cui i membri

dell'università possono denunciare tali episodi. Inoltre, alcuni non conoscono il supporto o le procedure disponibili per le vittime o i/le testimoni di violenza di genere.

## 4.3 Buone pratiche da alcuni Paesi europei

Le misure applicate contro la violenza di genere e le molestie sessuali dipendono spesso dalla valutazione dei precedenti GEP, dalle risorse disponibili e dalle decisioni politiche prese dall'alto. In Italia, ad esempio, le misure per combattere le molestie sessuali sono considerate di grande successo. Inoltre, il Consiglio dei Ministri garantisce che le istituzioni pubbliche, comprese le università, offrano ambienti di lavoro liberi da discriminazioni e molestie di ogni tipo, comprese quelle sessuali. Il Comitato Unico di Garanzia monitora e promuove l'uguaglianza di genere all'interno delle istituzioni accademiche, fornendo supporto e consulenza alle vittime di discriminazioni di genere o molestie sessuali. Il Comitato organizza inoltre eventi, workshop e campagne informative per promuovere culture istituzionali inclusive, assicura la corretta gestione dei casi di discriminazione di genere o di molestie sessuali e adotta misure correttive quando necessario.

In Belgio, le università attuano diverse misure per combattere la violenza di genere e le molestie sessuali, tra cui una linea telefonica ad hoc per la segnalazione degli episodi, sostenuta da un budget e da uno staff dedicati, nonché una linea telefonica offerta dal governo fiammingo. Inoltre, vengono creati codici di condotta e politiche, che includono campagne di comunicazione, attività di formazione e una procedura disciplinare per il personale e gli studenti/le studentesse. Le attività di comunicazione e sensibilizzazione sono ben sviluppate, in modo da informare tutti i componenti della comunità universitaria in merito alle questioni relative alla violenza di genere. In Germania, le università e gli istituti di ricerca si sono impegnati con successo per fornire consulenza alle vittime o ai testimoni di molestie sessuali.

In Grecia, un Codice di Condotta e di Buone Pratiche è stato redatto appositamente per affrontare i casi di molestie sessuali all'interno della comunità accademica. Il GEP prevede anche l'istituzione di protocolli d'intesa con enti della comunità locale, ospedali e altre istituzioni pertinenti, rafforzando l'impegno dell'università di promuovere un ambiente accademico sicuro e inclusivo. I/Le docenti e il personale sono incoraggiati a evitare battute sgradevoli o commenti insensibili rivolti ai componenti della comunità accademica di sesso maschile e femminile, i quali mostrano una vulnerabilità condivisa a tali comportamenti. Inoltre, i Comitati Comunali per l'Uguaglianza di Genere, introdotti in Grecia, hanno creato

una rete che si è integrata nel settore dell'istruzione superiore e che mobilita istituzioni e individui per preparare e attuare Piani d'Azione per l'Uguaglianza e la Diversità, perseguendo obiettivi misurabili e considerando la sensibilità della comunità verso le attività proposte.

La Conferenza dei Rettori lituana ha adottato un documento sulla prevenzione delle molestie sessuali in ambito accademico. Nella preparazione del GEP sono state prese in considerazione le linee guida dell'UE sull'uguaglianza di genere e le linee guida specifiche per gli istituti di istruzione superiore. Oggi, diverse università e istituti di ricerca in Lituania sono dotati di strategie proprie contro la violenza di genere e le molestie sessuali, che si concentrano sul riconoscimento della possibile violenza di genere e sulla creazione di un ambiente sicuro, inclusivo e sensibile. L'università non tollera le discriminazioni di genere, dirette o indirette, le molestie sessuali, la violenza psicologica e/o il bullismo; promuove quindi un ambiente sano, sicuro, trasparente, etico e inclusivo per sostenere la diversità e l'inclusione, proteggendo al contempo la dignità di ogni individuo. Sebbene la fase di attuazione del GEP non sia finanziata, il gruppo di lavoro continua a svolgere le attività di valutazione della prevenzione delle molestie sessuali e della violenza di genere

In Polonia, il Codice Penale e la Legge Antidiscriminazione regolano le molestie sessuali, un aspetto cruciale per l'uguaglianza di genere. Il primo articolo del documento delinea le aree e i metodi per contrastare le violazioni della parità di trattamento basate su sesso, etnia, origine, nazionalità, religione, credo, disabilità, età o orientamento sessuale. Il documento vieta la discriminazione di genere nell'istruzione superiore. Tuttavia, non esistono regolamenti o misure che promuovono l'uguaglianza di genere in aree quali la ricerca, la didattica o la prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing. Il GEP, tuttavia, si concentra sulle misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali, indicando chiaramente le azioni per combattere la violenza di genere, indicando i comportamenti che costituiscono molestie sessuali e le modalità con cui i membri dell'università possono denunciare gli episodi di molestie, siano essi vittime o testimoni.

**In sintesi, i diversi Paesi attuano una serie di misure contro la violenza di genere e le molestie sessuali, le quali possono essere raggruppate in diverse categorie:** l'adattamento dei documenti necessari a livello nazionale e istituzionale, la definizione di procedure chiare e obiettive, la formazione dei membri dell'istituzione e della comunità, e la realizzazione di campagne di comunicazione e attività di sensibilizzazione su questi temi. Particolare attenzione viene posta sull'identificazione di comportamenti che costituiscono violenza di genere e molestie sessuali. **La maggior parte delle azioni è efficace quando esiste una rete ben coordinata di soggetti coinvolti, che lavorano in armonia.** Inoltre, è fondamentale creare

un ambiente sano, sicuro, trasparente, etico e inclusivo che promuova la diversità e l'inclusione, supportato da linee telefoniche dedicate per segnalare gli episodi.

## 4.4 Suggerimenti sulle misure contro la violenza di genere e le molestie sessuali

Le misure contro la violenza di genere e le molestie sessuali devono essere incluse nel GEP insieme ad altri requisiti obbligatori. Secondo la Guida di Horizon Europe sui Piani per l'Uguaglianza di Genere, un GEP deve soddisfare quattro requisiti obbligatori relativi al processo<sup>19</sup>:

- **Documento pubblico:** Dovrebbe essere un documento ufficiale pubblicato sul sito web dell'istituzione, firmato dagli organi decisionali e comunicato attivamente all'interno dell'ente. Dovrebbe dimostrare l'impegno, tra l'altro, a combattere la violenza di genere e le molestie sessuali e stabilire chiaramente obiettivi, azioni e misure per raggiungerli.
- **Risorse dedicate:** Per la sua attuazione, il GEP deve essere supportato da risorse e competenze sulla violenza di genere e sulle molestie sessuali. L'istituto di istruzione superiore dovrebbe considerare i tipi e le quantità di risorse necessarie per realizzarlo.
- **Raccolta e monitoraggio dei dati:** Gli istituti di istruzione superiore devono raccogliere, analizzare, pubblicare dati e produrre un rapporto sugli indicatori chiave con cadenza annuale. L'istituzione dovrebbe applicare una metodologia adeguata a selezionare gli indicatori più rilevanti corrispondenti agli obiettivi e ai destinatari del GEP.
- **Formazione:** Il documento deve prevedere azioni di sensibilizzazione e formazione (seminari, conferenze, workshop, ecc.) sulla violenza di genere e sulle molestie sessuali. Il processo di formazione deve essere basato su un'evidenza fattuale, deve inoltre essere costante, con una programmazione a lungo termine e coinvolgere l'intera istituzione (professori/esse, ricercatori/trici, personale e studenti/esse).

Nella creazione dei GEP, gli istituti di istruzione superiore hanno il diritto di decidere quali misure specifiche includere per combattere la violenza di genere e le molestie sessuali. A seconda delle esigenze di ciascuna istituzione, nel documento possono essere combinate

---

<sup>19</sup> Commissione europea. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Lussemburgo: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>.

diverse aree. La Guida di Horizon Europe sui Piani per l'Uguaglianza di Genere<sup>20</sup> e la guida GEAR fornita dall'EIGE<sup>21</sup> forniscono raccomandazioni per affrontare le seguenti dimensioni delle politiche sulla violenza di genere e sulle molestie sessuali:

- **Comportamenti:** è importante stabilire e codificare i comportamenti attesi da professori/esse, ricercatori/trici, personale e studenti/esse in materia di violenza di genere e molestie sessuali, questo dovrebbe garantire che le potenziali vittime o testimoni di molestie non abbiano paura di denunciare gli episodi e chiarire come l'interpretazione di questi comportamenti dipenda dalla differenze di potere all'interno delle relazioni.
- **Segnalazione:** Le politiche dovrebbero delineare le modalità con cui i membri dell'istituzione possono denunciare i casi di violenza di genere e di molestie sessuali, sia come vittime che come testimoni; e rendere noto il processo di indagine. I centri di consulenza e/o le zone sicure devono essere visibili, affrontare i fattori che ostacolano la denuncia e garantire che le segnalazioni siano prese sul serio.
- **Indagine:** Si ritiene opportuno fornire informazioni reperibili e di facile comprensione per tutti (professori/esse, ricercatori/trici, personale e studenti/esse), oltre a indicare il processo investigativo e decisionale, nonché i tempi necessari. Le indagini stesse devono essere indipendenti, eque, chiare e trasparenti.
- **Supporto alle vittime:** È necessario delineare le modalità con cui vengono forniti consigli e informazioni alle vittime o ai/alle testimoni. Le informazioni relative al supporto, alla consulenza o alle altre forme di assistenza disponibili, fornite sia internamente all'istituzione che attraverso enti esterni, devono essere comunicate chiaramente.
- **Misure disciplinari e azioni penali:** Le politiche dovrebbero comprendere le procedure da intraprendere contro i colpevoli a livello istituzionale, oltre a fornire indicazioni e supporto per la denuncia alla polizia e per qualsiasi procedimento legale.

Il GEP dovrebbe affermare l'impegno dell'intero istituto di istruzione superiore nella costruzione di una cultura di tolleranza zero nei confronti della violenza di genere e delle

---

<sup>20</sup> Commissione europea. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Lussemburgo: Publications Office of the European Union <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ecbd8e-01aa75ed71a1/language-en>

<sup>21</sup> Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere - EIGE. (2022). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220795\\_pdf\\_mh0922276enn\\_002.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220795_pdf_mh0922276enn_002.pdf). Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool: <https://eige.europa.eu/gendermainstreaming/toolkits/gear/measures-against-gender-based-violence-including-sexual-harassment>



Promuovere il mainstreaming di genere nella  
accaDemia attraverso il potenziamento della  
parità di genere e inclusione nell'istruzione superiore  
2023-1-IT02-KA220-HED-000154344

molestie sessuali. A tal fine, sono fondamentali le attività di comunicazione e i programmi di formazione. Infine, si raccomanda alle istituzioni di concentrarsi sulla prevenzione della violenza di genere e delle molestie sessuali e di garantire un ambiente inclusivo e sicuro per tutti i membri della comunità universitaria.

## 5. Esempi di iniziative di costruzione comunitaria sulla parità di genere con la partecipazione dei portatori di interesse

### 5.1 Introduzione

Una strategia efficace per promuovere l'uguaglianza di genere negli istituti di istruzione superiore consiste nell'implementazione di iniziative di community building. Attraverso tali iniziative, è possibile coinvolgere una vasta gamma di soggetti nel processo di miglioramento dell'uguaglianza di genere, tra cui la dirigenza, gli studenti, i docenti, il personale amministrativo e gli stakeholder esterni. Queste azioni riconoscono che il raggiungimento dell'uguaglianza di genere richiede più di un semplice adeguamento delle politiche, evidenziando l'importanza di coinvolgere un ampio spettro di attori, in particolare chi è responsabile dell'attuazione delle politiche e chi ne beneficia direttamente, come il personale e gli studenti. Gli esempi presentati dimostrano come la collaborazione possa contribuire a migliorare lo stato dell'uguaglianza di genere nelle istituzioni di istruzione superiore. Università e college hanno adottato approcci comunitari per ridurre i divari di genere, aumentare la consapevolezza sulle questioni di genere e supportare i gruppi sottorappresentati. Tra le strategie applicate figurano campagne di sensibilizzazione, programmi di mentorship, riforme interne e collaborazioni con organizzazioni esterne, offrendo modelli replicabili anche da altre istituzioni.

In questo capitolo saranno illustrati vari esempi di iniziative di costruzione di comunità focalizzate sull'uguaglianza di genere e, ove possibile, sarà fornito un caso pratico. Prima di analizzare gli esempi specifici, esploreremo i diversi soggetti interessati, sia interni che esterni, che possono essere coinvolti in queste attività. Questo approccio consentirà di identificare i potenziali stakeholder associati a ciascun esempio trattato nel corso del capitolo.

## 5.2 Soggetti interessati

Prima di esplorare esempi di iniziative di community building sull'uguaglianza di genere presso gli istituti di istruzione superiore, ci proponiamo di mappare tutti gli attori rilevanti di tali istituzioni che possono e dovrebbero essere coinvolti in queste iniziative e attività. A tal fine, utilizzeremo il toolkit di GEAR (Gender Equality in Academia and Research) dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere.<sup>22</sup> In primo luogo verranno discussi gli stakeholder interni e in secondo luogo gli stakeholder esterni.

### STAKEHOLDER INTERNI

In genere, gli attori coinvolti nel promuovere l'uguaglianza di genere in un istituto di istruzione superiore includono l'alta dirigenza, la media dirigenza e la leadership, il personale di ricerca e docente, il personale amministrativo e gli studenti. Se l'istituzione dispone di un'unità dedicata all'uguaglianza di genere, questa può essere collocata all'interno di un'altra unità, come il dipartimento delle Risorse Umane, oppure può essere costituita da una figura o un'unità specifica, come un responsabile per l'uguaglianza di genere (GE), un team o un comitato dedicato.

### DIRIGENZA E POSIZIONI SENIOR

I dirigenti hanno l'autorità di prendere decisioni che hanno un impatto su tutta l'organizzazione, il che li rende agenti di cambiamento fondamentali per qualsiasi iniziativa sulla parità di genere all'interno della loro istituzione. Il loro sostegno alle iniziative di costruzione dell'impegno e l'impegno a lavorare per la parità di genere all'interno dell'istituzione sono essenziali per coinvolgere le parti interessate e superare le resistenze

Il loro ruolo nelle iniziative di costruzione della comunità include:

- Sostenere apertamente le iniziative di community building sulla parità di genere, dimostrando un chiaro impegno per promuovere un ambiente inclusivo.
- Appoggiare e valorizzare gli sforzi di costruzione della comunità, promuovendo iniziative che coinvolgano le diverse parti interessate nell'affrontare le questioni di genere.
- Partecipare attivamente, quando possibile, alla pianificazione e all'attuazione delle iniziative, offrendo intuizioni, influenza e supporto attraverso le proprie reti.

---

<sup>22</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>

- Garantire risorse adeguate, sia finanziarie che umane, per assicurare il successo delle iniziative di costruzione della comunità focalizzate sulla parità di genere.
- Facilitare i cambiamenti approvando documentazione, procedure e attività che supportino il progresso verso l'uguaglianza di genere.
- Monitorare i progressi, richiedendo aggiornamenti regolari sull'implementazione e sui risultati delle iniziative, per garantire un miglioramento continuo e promuovere la responsabilità.

### **MIDDLE MANAGEMENT E LEADERSHIP**

Anche il middle management e la leadership svolgono un ruolo cruciale nell'implementazione delle iniziative per la parità di genere sul campo. Questi soggetti, essendo responsabili della gestione delle operazioni quotidiane nei dipartimenti, nei gruppi di ricerca e nei servizi dedicati al personale e agli studenti, interagiscono più direttamente con docenti, personale, studenti e altre parti interessate, risultando fondamentali per promuovere e attuare tali iniziative.

Il loro ruolo nelle iniziative di costruzione della comunità include:

- Sostenere pubblicamente e partecipare attivamente alle attività di community building per l'uguaglianza di genere, sia all'interno delle proprie unità che in altre unità dell'istituzione.
- Contribuire alla pianificazione e all'attuazione delle iniziative comunitarie, gestendo i budget disponibili e offrendo competenze e approfondimenti specifici nei propri ambiti.
- Facilitare e supervisionare l'implementazione pratica delle attività e dei programmi di costruzione della comunità, seguendo le indicazioni della direzione.
- Integrare le considerazioni di genere nelle discussioni, nei workshop e nelle iniziative di sensibilizzazione della comunità, anche quando queste non sono specificamente dedicate alla promozione dell'uguaglianza di genere.
- Raccogliere e fornire dati e feedback, necessari per monitorare i progressi e valutare l'impatto delle iniziative di community building focalizzate sulla parità di genere.

### **PERSONALE DOCENTE E RICERCATORI/TRICI**

Questi sono i più vicini agli studenti/studentesse e allo stesso tempo anche i beneficiari di molte attività sulla parità di genere.

Hanno un ruolo da svolgere nelle iniziative di costruzione della comunità, ad esempio nei seguenti modi:

- Partecipare alla pianificazione e allo sviluppo di iniziative di costruzione della comunità condividendo le proprie competenze e intuizioni.
- Organizzare e/o condurre workshop, seminari e discussioni incentrati sull'uguaglianza di genere, coinvolgendo studenti/esse, colleghi/e e potenzialmente anche la leadership e gli stakeholder esterni.
- Fornire tutoraggio ai gruppi sottorappresentati e sostenere la loro partecipazione alle iniziative della comunità.
- Attivare una collaborazione trasversale e lavorare con organizzazioni esterne, altri dipartimenti e gruppi comunitari per ampliare l'impatto delle iniziative per la parità di genere.

### **PERSONALE AMMINISTRATIVO**

Il coinvolgimento del personale amministrativo nelle iniziative di community-building per l'uguaglianza di genere è importante per diverse ragioni. Le loro prospettive e competenze garantiscono che le iniziative rispondano alle esigenze dell'intera istituzione e siano attuate in modo efficace. Uffici come quello delle Risorse umane possono promuovere procedure imparziali e assunzioni eque, favorendo una cultura inclusiva, gli uffici addetti alla comunicazione possono sensibilizzare e diffondere informazioni, mentre quelli amministrativi e contabili possono garantire la fattibilità delle iniziative. Gli uffici di supporto alla ricerca possono integrare le prospettive di genere nell'insegnamento e nella ricerca.

Il ruolo del personale amministrativo può comprendere:

- Sostenere e promuovere le attività di community-building per l'uguaglianza di genere all'interno dei loro uffici.
- Partecipare alla pianificazione e all'attuazione di iniziative comunitarie, offrendo la propria esperienza, competenza e prospettiva.
- Garantire l'esecuzione pratica delle attività e dei programmi di community-building.
- Integrare la dimensione di genere nei processi amministrativi, nelle politiche e nelle comunicazioni.
- Raccogliere e comunicare i dati per monitorare i progressi e l'impatto delle iniziative di community-building sulla parità di genere.

### **STUDENTI/ESSE**

Il coinvolgimento degli studenti/ delle studentesse nelle iniziative di community-building per l'uguaglianza di genere è fondamentale per promuovere un ambiente accademico più inclusivo e consapevole. Un elemento chiave per il successo dei GEP è il coinvolgimento attivo degli/le studenti/esse. È molto consigliabile ed efficace collaborare con le associazioni studentesche, che possono svolgere un ruolo cruciale nella sensibilizzazione e nella promozione della parità di genere. Si potrebbero avviare corsi di formazione di base sull'ascolto attivo per creare uno spazio di ascolto tra pari riservato e solidale. Alcune associazioni e organizzazioni hanno già dimostrato particolare attenzione al tema e potrebbero essere coinvolte in iniziative specifiche come podcast, workshop e altre attività interattive che promuovono la consapevolezza e l'azione concreta sulle questioni di genere. Come beneficiari, gli/le studenti/esse acquisiscono consapevolezza delle questioni di genere in tutte le aree, compresa la progressione di carriera e la lotta alla violenza di genere, e sono incoraggiati/e ad applicare le prospettive di genere nella loro ricerca. Questo li/le prepara a promuovere l'uguaglianza di genere nelle loro future carriere di educatori e ricercatori. La costruzione di una comunità intorno all'uguaglianza di genere può anche responsabilizzare gli/le studenti/esse nel loro percorso accademico.

Il ruolo degli/le studenti/esse può comprendere:

- Partecipazione attiva alle iniziative di community-building, come workshop e formazione sui pregiudizi inconsapevoli e sulla violenza di genere.
- Contribuire con opinioni e approfondimenti allo sviluppo e all'implementazione di iniziative di community-building. Assumere ruoli di leadership nelle iniziative per l'uguaglianza di genere, come ad esempio far parte di comitati, fare da tutor ai/alle colleghi/e o guidare un'iniziativa comunitaria.

## STAKEHOLDER ESTERNI

Le iniziative di costruzione della comunità spesso coinvolgono soggetti esterni all'istituzione stessa. Tra questi possono esserci esperti/e e consulenti di genere, ricercatori/trici e referenti accademici di altre istituzioni, organizzazioni non governative che si occupano di questioni come la violenza contro le donne o i pregiudizi di genere, enti di valutazione e varie reti come gruppi universitari o enti di finanziamento. Inoltre, anche figure politiche o ministeriali possono essere utili o importanti. Questi soggetti esterni possono fornire competenze e conoscenze, ad esempio tenendo un workshop, possono offrire una prospettiva esterna e contribuire ad ampliare la rete di istituzioni che lavorano per la stessa causa, costruendo una comunità tra più istituti di istruzione superiore, che può ad esempio consentire la condivisione di informazioni e iniziative comuni.

## 5.3 La Settimana della parità di genere

Un primo esempio di iniziativa di community building per l'uguaglianza di genere che viene discusso in questo capitolo è la cosiddetta Settimana della parità di genere. Si tratta di una serie di eventi e attività che si svolgono nell'arco di una settimana per sensibilizzare l'opinione pubblica sui temi della parità di genere. Solitamente viene organizzata una volta all'anno. L'obiettivo è quello di educare e coinvolgere l'intera comunità su temi quali i pregiudizi di genere, le molestie sessuali e l'avanzamento di carriera delle donne e dei gruppi sottorappresentati. Può anche offrire l'opportunità di fare rete e di avviare programmi di tutoraggio. Le parti interessate comprendono in genere studenti/esse, docenti accademici, personale amministrativo e partner esterni come organizzazioni non governative ed esperti di uguaglianza di genere.

Le attività organizzate durante questa settimana possono includere:

- Discussioni di gruppo: con la partecipazione di esperti/e, membri del Consiglio di Amministrazione dell'università e rappresentanti degli studenti che discutono di vari aspetti dell'uguaglianza di genere.
- Workshop: sessioni interattive su temi quali i pregiudizi inconsapevoli, la pedagogia attenta al genere e le capacità di leadership per le donne.
- Proiezioni di film e dibattiti: proiezione di film legati a questioni di genere, seguiti da dibattiti aperti o discussioni.
- Eventi di networking: opportunità per studenti/esse, docenti e personale di entrare in contatto e condividere esperienze.

Un'attività simile si svolge presso la Vrije Universiteit Brussel (VUB) in Belgio, che ogni anno organizza una "Settimana del Genere" a marzo, nella settimana della Giornata internazionale della Donna (8 marzo). Questa settimana è organizzata dalla direzione della VUB in collaborazione con il Centro per gli studi sul genere, la diversità e l'intersezionalità della VUB e comprende una serie di attività, tra cui proiezioni di documentari, conferenze a tema, discussioni e dibattiti.

## 5.4 Programmi di tutoraggio

Un secondo esempio di iniziative di community building sono i programmi di tutoraggio che affiancano esperti a individui meno esperti per fornire loro guida e sostegno, concentrandosi sulla parità di genere. L'obiettivo è sostenere lo sviluppo della carriera e la crescita personale

di persone appartenenti a gruppi sottorappresentati, aiutandole a superare le sfide e sfruttare le opportunità. Gli attori principali sono i/le tutor (spesso docenti accademici/che), gli/le apprendisti/e (studenti/esse o professionisti/e all'inizio della carriera) e i coordinatori/le coordinatrici del programma, che possono provenire sia dall'interno dell'istituzione che da organizzazioni esterne.

I programmi di tutoraggio possono prevedere diverse modalità ed attività, tra cui:

- Incontri regolari: interazioni strutturate tra tutor e apprendisti/e per discutere dello sviluppo della carriera (degli studenti/delle studentesse) e delle sfide.
- Workshop e seminari: sessioni di formazione su temi quali la pianificazione della carriera, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e la gestione delle dinamiche di genere sul posto di lavoro.
- Opportunità di networking: eventi che riuniscono tutor, apprendisti/e e altri soggetti interessati per creare reti professionali.

## 5.5 Task Force per l'uguaglianza di genere

Una Task Force per l'uguaglianza di genere è un gruppo dedicato all'interno di un'istituzione che si concentra sull'identificazione e sulla risoluzione dei problemi di disuguaglianza di genere. L'obiettivo è sviluppare e attuare strategie per promuovere un ambiente più equo. Le parti interessate a questa iniziativa includono membri di vari uffici, tra cui le risorse umane, la dirigenza, i rappresentanti degli/delle studenti/esse e i rappresentanti di enti esterni o di comitati consultivi incentrati sul genere.

La task force può:

- Condurre valutazioni: valutare regolarmente lo stato della parità di genere nei vari dipartimenti, sia per gli/le studenti/esse che per il personale (accademico o amministrativo).
- Sviluppare politiche: formulare e suggerire politiche per promuovere l'uguaglianza di genere.
- Organizzare la formazione: fornire formazione a docenti e personale sulla sensibilità di genere e sulle pratiche inclusive.
- Monitorare i progressi: tracciare e riferire sull'attuazione delle iniziative per la parità di genere.

## 5.6 Iniziative di ricerca di genere

Le iniziative di ricerca di genere prevedono progetti e studi volti a esplorare e affrontare le questioni di genere all'interno e all'esterno dell'istituzione. L'obiettivo è creare nuove conoscenze che possano essere alla base delle politiche e delle pratiche per una maggiore parità di genere. Le parti interessate comprendono ricercatori/trici (che possono essere docenti ma anche studenti/esse), partner accademici, esperti di genere e spesso enti finanziatori o istituti di ricerca. Questo tipo di attività consiste nel promuovere e finanziare progetti di ricerca interdisciplinari incentrati su questioni di genere.

Le attività principali potrebbero includere:

- Borse di ricerca: forniscono finanziamenti per progetti che esplorano le disparità di genere in vari campi.
- Seminari di ricerca: seminari periodici in cui i/le ricercatori/trici possono presentare e discutere i loro risultati con la comunità universitaria e gli stakeholder esterni.
- Supporto alla pubblicazione: assistere i/le ricercatori/trici nella pubblicazione del loro lavoro e nella disseminazione dei risultati a un pubblico più ampio.

## 5.7 Sviluppo di piani di studio inclusivi

Lo sviluppo dei piani di studio inclusivi si concentra sulla creazione e sulla revisione dei programmi accademici per integrare prospettive diverse e affrontare i pregiudizi di genere. L'obiettivo è garantire che tutti gli/le studenti/esse ricevano un'istruzione che rifletta un'ampia gamma di esperienze e punti di vista. Le parti interessate sono i/le docenti, gli/le studenti/esse e talvolta consulenti esterni/e o esperti/e di parità di genere. Questa attività mira a integrare le prospettive di genere nei programmi di tutte le discipline.

Questo comporta:

- Revisione dei piani di studio: valutazione dei corsi esistenti per identificare e affrontare i pregiudizi di genere.
- Formazione dei/delle docenti: offrire una formazione al personale accademico su come integrare le prospettive di genere nel loro insegnamento.
- Coinvolgimento degli/le studenti/esse: coinvolgere gli/le studenti/esse nel processo per garantire che il percorso di studi rifletta punti di vista ed esperienze diversi.

## 5.8 Premio annuale per l'uguaglianza di genere

I premi annuali per l'uguaglianza di genere riconoscono e celebrano i risultati ottenuti nella promozione dell'uguaglianza di genere all'interno dell'istituzione. L'obiettivo è evidenziare le iniziative di successo, ispirare gli altri e premiare le persone o i gruppi che hanno dato un contributo significativo. Le parti interessate sono gli/le studenti/esse, il personale docente, il personale amministrativo, i dirigenti di medio o alto livello in qualità di membri dei comitati di nomina e, potenzialmente, i membri della comunità in senso ampio che partecipano o assistono alla cerimonia di premiazione.

Le attività relative a questo tipo di premio (o premi) possono includere:

- Processo di nomina e selezione: Un processo inclusivo che tiene in considerazione i contributi di studenti/esse, docenti e personale.
- Cerimonia di premiazione: un evento formale per celebrare i risultati ottenuti e valorizzare le migliori pratiche.
- Disseminazione: condivisione delle storie dei/le vincitori/trici del premio come casi di studio per l'ispirazione e l'apprendimento in tutta l'istituzione.

## 5.9 Centro risorse per l'uguaglianza di genere

Un'ultima attività di community building è la creazione di un Centro risorse per l'uguaglianza di genere, uno spazio dedicato per offrire informazioni, supporto e risorse relative all'uguaglianza di genere. L'obiettivo è quello di fornire un centro per i materiali didattici, la consulenza e il patrocinio a sostegno degli sforzi per l'uguaglianza di genere. Le parti interessate comprendono il personale del centro, gli/le studenti/esse, i docenti e potenzialmente gli esperti di genere esterni e le organizzazioni della comunità che collaborano con il centro per offrire servizi e workshop.

I servizi di questo centro dedicato all'interno dell'università, che funge da fulcro per le risorse e il supporto all'uguaglianza di genere, possono includere:

- Biblioteca delle risorse: una raccolta di libri, articoli e altri materiali sull'uguaglianza di genere.
- Servizi di consulenza: sostegno agli/le studenti/esse e al personale che si occupano di questioni di genere.
- Formazione e workshop: sessioni regolari su temi quali la sensibilità di genere, la leadership e lo sviluppo professionale.

## 6. Esempi di programmi di formazione e di valutazione ed esperienze di workshop

### 6.1 Esempi di programmi di formazione

#### **MODULO I - STEREOTIPI E PREGIUDIZI**

Questo modulo affronta le questioni relative agli stereotipi esistenti in un determinato Paese: i/le partecipanti alla formazione diventeranno consapevoli dei propri stereotipi e della loro origine. È necessario spiegare le diverse fonti degli stereotipi in riferimento a:

- schemi di pensiero, schemi cognitivi;
- socializzazione.

I/Le partecipanti impareranno:

- come si formano i pregiudizi,
- qual è la differenza tra stereotipi e pregiudizi
- come gli stereotipi influenzano la comparsa dei pregiudizi.

#### **MODULO II - IL PERCORSO DALLO STEREOTIPO ALLA DISCRIMINAZIONE**

In questo modulo i/le partecipanti familiarizzeranno (attraverso esempi) con il meccanismo della discriminazione:

- La triade discriminatoria (=stereotipi - pregiudizi - discriminazione);
- La piramide dell'odio di Gordon Allport.

#### **MODULO III – LA DISCRIMINAZIONE**

In questo modulo si parlerà di:

- Informazioni di base sulla discriminazione

- Cos'è la discriminazione (definizione)
- Come riconoscere la discriminazione: manifestazioni e forme
- Protezione legale e istituzionale
- I gruppi tutelati legalmente
- Discriminazione nel Codice del Lavoro
- Forme di discriminazione
- Discriminazione diretta
- Discriminazione indiretta
- Obbligo di fornire una retribuzione equa
- Divieto di ritorsione
- Eccezioni alla parità di trattamento

#### **MODULO IV – LE MOLESTIE E LA VIOLENZA SESSUALE**

In questo modulo i/le partecipanti familiarizzeranno con i concetti di:

- molestie psicologiche,
- molestie sessuali (come forma specifica di discriminazione di genere).

È inoltre importante che i/le partecipanti apprendano forme efficaci di risposta alle molestie sessuali e sappiano dove e come denunciare tali casi. Il punto successivo del modulo IV è presentare, discutere e mettere in pratica l'uso di un linguaggio inclusivo.

#### **COMMENTI**

Le tempistiche e gli argomenti trattati durante la formazione dipendono dal/la formatore/trice e dall'istituzione in cui si svolge il workshop. È importante sottolineare che vale la pena preparare moduli di formazione in e-learning dedicati agli argomenti sopra citati: questa modalità consente una maggiore diffusione e sensibilizzazione sulle tematiche oggetto del workshop.

## **6.2 Valutazione ed esperienze di workshop**

Il processo di valutazione dovrebbe iniziare con l'elaborazione dei relativi obiettivi, che permetteranno di stabilire quale sarà l'oggetto dell'analisi, chi dovrà essere coinvolto nel processo di valutazione, quando e come dovrà essere svolto quest'ultimo.

Esistono due approcci alla valutazione:

1. la valutazione come uno studio volto a fornire dati oggettivi (utilizzando ricerche sociologiche e statistiche);

2. la valutazione come processo partecipativo in cui vengono adottati diversi punti di vista. In questo caso, la ricerca della verità oggettiva non è l'obiettivo primario, a differenza del primo approccio.

Nel caso dei workshop sull'uguaglianza, il secondo approccio sembra più appropriato, in quanto presuppone la responsabilizzazione di coloro che partecipano al processo di valutazione e l'inclusione dei rappresentanti dei gruppi coinvolti nel workshop, le cui prospettive consentono di ottenere un quadro più completo dell'insieme.

La valutazione viene effettuata per:

- modificare l'attuazione dei programmi, ad esempio per aumentarne l'efficacia,
- comprendere l'utilità del workshop per i/le destinatari/ie,
- riassumere una fase specifica del workshop,
- determinare i punti di forza e di debolezza del processo educativo,
- migliorare i singoli elementi del workshop,
- adattare il programma del workshop alle aspettative dei/le destinatari/ie,
- conoscere gli effetti del workshop,
- determinare il percorso di sviluppo futuro dei/le partecipanti,
- perseguire altri obiettivi.

Molti fattori determinano il successo di un workshop, ad esempio:

- a) le dinamiche di gruppo,
- b) la misura in cui si tiene conto dell'apprendimento;
- c) conflitti nel gruppo,
- d) metodi di discussione dell'argomento, ecc.

Ciascuno dei fattori citati influisce sui risultati finali del workshop. Una volta determinati lo scopo della valutazione, l'uso che ne verrà fatto e chi dovrà essere coinvolto nel processo di preparazione, conduzione e discussione, è necessario considerare cosa verrà valutato: può trattarsi di un'ampia analisi che comprende i bisogni degli utenti, il loro reclutamento, la preparazione del programma, l'attuazione e i suoi effetti, o considerare solo un elemento, ad esempio gli effetti del workshop dopo il suo svolgimento.

Il passo successivo consiste nel definire l'oggetto e l'obiettivo della valutazione.

## MODELLI DI VALUTAZIONE

L'analisi può essere eseguita secondo diversi modelli, nella tabella seguente ne sono mostrati quattro.

| MODELLO                         | LIVELLI DI VALUTAZIONE UTILIZZATI NEL MODELLO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MODELLO DI KIRKPATRICK          | <b>4 LIVELLI</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reazione – I/le partecipanti sono soddisfatti del workshop?</li> <li>2. Apprendimento - Cosa hanno imparato i/le partecipanti durante il workshop?</li> <li>3. Comportamento - I/le partecipanti hanno cambiato il loro comportamento dopo il workshop?</li> <li>4. Risultati - I cambiamenti nel loro comportamento hanno avuto un impatto positivo sull'organizzazione/istituzione/ambiente in cui vivono, lavorano o operano?</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| MODELLO CIPP                    | <b>4 LIVELLI</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Valutazione del contesto – Sono stati individuati gli obiettivi appropriati per il workshop?</li> <li>2. Valutazione degli input - Il programma è ben pianificato? Sono disponibili fondi adeguati all'organizzazione del workshop?</li> <li>3. Valutazione del processo – Com'è andato il workshop? Qual è stata l'opinione dei partecipanti?</li> <li>4. Valutazione dei risultati(prodotti) - Gli obiettivi sono stati raggiunti?</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| MODELLO DI BRINKERHOFF          | <b>6 LIVELLI</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definire gli obiettivi- Quali sono i bisogni degli utenti? Questi bisogni sono reali?</li> <li>2. Struttura del workshop - Cosa serve per soddisfare queste esigenze? Questa struttura di workshop è in grado di soddisfarle?</li> <li>3. Implementazione del programma- Come valuti/valutate lo svolgimento del workshop?</li> <li>4. Effetti immediati – I/le partecipanti hanno imparato qualcosa? Che cosa?</li> <li>5. Effetti nella fase intermedia – I/Le partecipanti utilizzano quanto appreso durante il workshop?</li> <li>6. Impatto (effetti a lungo termine) e valore – Il workshop ha condotto a cambiamenti significativi o più duraturi nelle istituzioni dei/le partecipanti e/o ha avuto un impatto visibile sul loro sviluppo individuale?</li> </ol> |
| APPROCCIO SISTEMICO DI BUSHNELL | <b>4 LIVELLI</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Input - Quali input richiede il workshop (qualifiche, competenze e abilità dei partecipanti, risorse materiali, ecc.)?</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

2. Processo - Cosa comprendono le fasi di pianificazione e di preparazione? Nel dettaglio, quali elementi compongono la struttura, lo sviluppo e la conduzione del workshop?
3. Risultati - Quali sono le reazioni dei/le partecipanti, quali conoscenze e competenze hanno acquisito, quali comportamenti e atteggiamenti hanno modificato e/o migliorato?
4. Effetti - Come ha influito il workshop sulle istituzioni dei/le partecipanti?

## PROCESSO DI VALUTAZIONE

La valutazione del workshop è un processo pianificato che rientra nel suo programma: inizia con la preparazione del workshop e prosegue parallelamente alla sua realizzazione.

Il workshop può essere valutato in almeno quattro **momenti chiave**:

**1. Valutazione iniziale (ex-ante)** - avviene dopo aver identificato i bisogni formativi degli utenti e sviluppato il programma. In questa fase è opportuno verificare i presupposti e le esigenze su cui si basa il workshop, nonché il concetto stesso di workshop e, se necessario, introdurre modifiche e correzioni più o meno importanti.

**2. Valutazione continua** - questo tipo di valutazione viene condotta durante il workshop. Il programma viene rivisto quotidianamente per verificare se risponde alle esigenze e se raggiunge gli obiettivi stabiliti. Un elemento di questa valutazione è la raccolta delle aspettative all'inizio delle lezioni e una raccolta di feedback alla fine di ogni lezione per verificare il raggiungimento degli obiettivi. È importante fornire ai/alle partecipanti l'opportunità di commentare e "controllare" costantemente il loro processo di apprendimento. Per questo motivo, il modello di apprendimento esperienziale di Kolb, che raramente viene adottato, si basa su un processo di valutazione costante: ad esempio la fase di osservazione riflessiva o l'applicazione di quanto appreso alla realtà (fase II e IV del ciclo di Kolb) consentono sia ai/alle formatori/trici che ai/alle partecipanti di osservare il processo di apprendimento, il che è coerente con il modello di valutazione partecipativa.

I metodi principali di tale valutazione sono:

- debriefing e discussione aperta a chiusura della giornata o
- commenti scritti dei partecipanti, ecc.

**3. Valutazione finale** - questa valutazione viene effettuata alla fine del workshop. Riguarda principalmente le reazioni dei/le partecipanti, la loro opinione sui risultati dell'apprendimento, la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi generali e

specifici. Gli strumenti più frequentemente utilizzati sono questionari sul livello di soddisfazione, raccolta di testimonianze orali, comunicazione visiva delle opinioni, ad esempio poster, raccolta di feedback connessi alle aspettative iniziali, riflessioni da parte del team responsabile della pianificazione della formazione.

**4. Valutazione ex-post** - questo tipo di analisi è chiamato anche "valutazione d'impatto". Viene effettuata almeno sei mesi dopo la fine del workshop. Si concentra su come, secondo i/le partecipanti, il workshop abbia influenzato il loro sviluppo individuale e come si sia tradotto in un cambiamento nei gruppi o nelle istituzioni/enti in cui lavorano. Si utilizzano metodi come lo studio di caso, questionari o interviste a colleghi/e dei/delle partecipanti al workshop oggetto di valutazione, ricerche su intere istituzioni, ecc.

Una volta stabiliti lo scopo, l'oggetto e il momento della valutazione, è necessario specificare l'ipotesi e come sarà verificata.

In questa fase di pianificazione e conduzione della valutazione, i concetti importanti sono:

- Criteri di valutazione, domande chiave e indicatori di soddisfazione.
- Criteri di valutazione, domande di ricerca e indicatori di soddisfazione

I criteri di valutazione sono specifici per ogni workshop, le domande chiave corrispondono alle domande di ricerca (non si tratta di domande da includere negli strumenti di ricerca) e devono fare riferimento allo scopo della valutazione. I criteri e le domande chiave sono strettamente correlati.

**RILEVANZA (ADEGUATEZZA)** - può riferirsi, ad esempio, alla selezione appropriata degli obiettivi da parte dei/delle partecipanti o ai metodi formativi utilizzati in relazione agli obiettivi e ai contenuti.

Esempi di domande derivanti da questo criterio sono:

- In che misura gli obiettivi del workshop soddisfano le esigenze di un determinato gruppo?
- Esistono metodi alternativi a quelli utilizzati nel laboratorio per raggiungere gli stessi obiettivi formativi? Se sì, quali? Cosa ha spinto il/la formatore/trice a scegliere questi metodi? Che conseguenze ha avuto questa scelta sul processo educativo?

**EFFICACIA** - generalmente si riferisce al grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati del workshop e determina l'impatto dei fattori esterni sugli effetti finali del workshop. A volte, per testare l'efficacia durante il processo formativo, si utilizzano i "compiti a casa", il cui svolgimento permette di verificare le competenze acquisite, così come lo svolgimento di un verifica a conclusione dell'intero workshop.

Esempi di domande derivanti da questo criterio sono:

- In che misura sono stati raggiunti gli obiettivi prefissati? Cosa hanno imparato i/le partecipanti e in che misura questo corrisponde agli obiettivi del programma?
- Quali sono i metodi utilizzati più efficaci?
- Quali fattori hanno influenzato i risultati di questo workshop?

**EFFICIENZA** - valuta il rapporto tra input, costi, risorse (finanziarie, umane, amministrative) ed effetti ottenuti da un determinato laboratorio.

Esempi di domande derivanti da questo criterio sono:

- Sarebbe stato possibile raggiungere gli obiettivi prefissati a un costo inferiore? Come?
- Sarebbe stato possibile ottenere risultati migliori o uguali utilizzando meno risorse, ad esempio in tempi più brevi? Come?
- Le competenze dei/delle formatori/trici si sono rivelate sufficienti per raggiungere gli obiettivi formativi previsti? In che misura?

**UTILITÀ** - riguarda il grado di utilizzo e applicazione delle conoscenze e delle competenze acquisite durante il workshop nella pratica. Questo criterio è utilizzato soprattutto nella valutazione ex-post. Può essere utilizzato anche in processi formativi più lunghi, purché si abbia la possibilità di osservare l'applicazione delle conoscenze acquisite.

Esempi di domande derivanti da questo criterio sono:

- Come sono cambiate le attività svolte dai/dalle partecipanti e in che misura questo cambiamento è legato alla partecipazione al workshop?
- Quali sono stati gli effetti attesi e inattesi del progetto?

**ACCURATEZZA** – valuta la continuità degli effetti (principalmente positivi) di un determinato intervento a medio- lungo termine.

Esempi di domande derivanti da questo criterio sono:

- In che misura gli effetti positivi del workshop sono stati avvertiti dopo la sua conclusione?
- In che misura gli effetti positivi saranno avvertiti dopo la fine del workshop?

Vale la pena ricordare che i criteri sopra citati non costituiscono un elenco esaustivo, ma si tratta solo di esempi. In relazione al workshop contro la discriminazione, uno dei criteri di valutazione può essere la natura partecipativa del processo educativo, intesa ad esempio come l'inclusione di rappresentanti dei gruppi a cui i workshop saranno rivolti nel processo di preparazione e valutazione, o il criterio di empowerment, ovvero la garanzia di partecipazione ai workshop da parte di rappresentanti di gruppi solitamente emarginati.

Una delle ultime fasi della pianificazione del processo di valutazione del workshop è lo sviluppo di un metodo di raccolta delle informazioni necessarie. Ciò include la scelta dei metodi, delle tecniche e del cosiddetto campione di ricerca, ossia di quante persone e di quali gruppi raccogliere le informazioni.

### **TRIANGOLAZIONE NELLA VALUTAZIONE**

Un concetto importante nella valutazione è quello di triangolazione, ovvero l'osservazione da tre punti di vista.

Esistono quattro tipi di triangolazione, legati a diverse tipologie di:

1. fonti di informazione,
2. metodi di valutazione,
3. persone che effettuano la valutazione del workshop,
4. modelli educativi.

L'uso della triangolazione permette di individuare contraddizioni e incoerenze e di distinguere una singola opinione da un'opinione comune. Permette inoltre di conoscere la specificità di un determinato gruppo e di tenerne in considerazione l'opinione quando si crea un altro programma educativo. Nella valutazione dei laboratori si possono utilizzare metodi di raccolta delle informazioni sia qualitativi che quantitativi, che si completano a vicenda, grazie ai quali è possibile ottenere un quadro più completo della realtà.

### **METODI E TECNICHE DI VALUTAZIONE**

La metodologia quantitativa presuppone l'esistenza di un mondo oggettivo e la possibilità di conoscerlo, si concentra sulla misurazione e sull'identificazione dei fatti, rispondendo alle domande: COSA, QUANTO, QUANTO SPESSO, DOVE, IN CHE MISURA,... (descrizione quantitativa della realtà), ad esempio quante persone affermano che il workshop ha soddisfatto le loro esigenze. Quando si utilizzano metodi qualitativi, si presuppone la natura soggettiva della conoscenza e della cognizione. La ricerca qualitativa è un tentativo di cogliere il "significato nascosto" alla base di ciò che diciamo e ciò che effettivamente facciamo. È un tentativo di spiegare il "vero significato" di ciò che vediamo. La ricerca qualitativa porta a comprendere fatti e processi e risponde alle domande: PERCHÉ, COME È POSSIBILE, COME... (descrizione qualitativa della realtà), ad esempio come definiscono la parola "bisogno" i partecipanti al workshop? In che misura i bisogni comunicati (aspettative) sono coerenti con i bisogni reali?

L'approccio quantitativo utilizza tipicamente tecniche quali:

**Sondaggi** - (tutti i partecipanti compilano i questionari contemporaneamente nella sala di formazione, il più delle volte subito dopo le lezioni), e-mail e sondaggi online. Quando si utilizza questa tecnica, bisogna ricordare che ogni sondaggio deve includere le caratteristiche sociodemografiche del rispondente: tra queste sesso, età, istruzione, luogo di residenza, occupazione, forma fisica. Questo permetterà di verificare, durante l'analisi del materiale, se esistono differenze nella percezione di un determinato workshop tra donne e uomini, o tra persone disabili e non, e per altre dimensioni dell'identità, a seconda della composizione del gruppo.

**L'analisi di documenti quantitativi** - ad esempio, nel caso di un workshop sulla lotta alla discriminazione di genere, il numero di persone che si identificano come donne/ uomini/ persone non binarie o queer - può dirci qual è l'interesse per un determinato argomento e focalizzare la nostra valutazione sull'esame del processo di reclutamento dei partecipanti considerando il genere.

**L'approccio qualitativo** si utilizza principalmente nelle seguenti tecniche:

- Intervista individuale in profondità.
- Focus group
- Interviste telefoniche (programmate)
- Osservazione
- Giro di feedback - può assumere varie forme, ad esempio dichiarazioni libere degli utenti, tecnica delle frasi incomplete, "cestino e valigia" (viene chiesto ai/alle partecipanti di buttare nel cestino ciò che non serve di questo workshop e mettere in valigia ciò che vogliono portare con sé), "cassetto e tasca" (i/le partecipanti devono mettere in un cassetto ciò che potrebbe esserli utile un giorno, ma non ora, e in tasca le cose che sono necessarie per un'applicazione e un utilizzo immediati), metafora (ad esempio, gli utenti devono descrivere l'atmosfera del workshop paragonandola al tempo).
- Tecniche visive, ad esempio chiedendo ai/alle partecipanti di disegnare ciò che hanno ritenuto maggiormente importante nella formazione.
- Diari di apprendimento - riflessioni individuali scritte dopo ogni modulo tematico dagli utenti.
- Riunioni di formazione - riunioni di riepilogo del team di formazione dopo ogni lezione o a conclusione di una determinata fase del processo educativo.
- Studio di caso - ad esempio, analizzando i cambiamenti avvenuti nell'ambiente di 2-3 persone che hanno partecipato al workshop, al fine di verificare i fattori che favoriscono l'applicazione delle conoscenze e delle competenze acquisite e quelli che la ostacolano.
- Analisi biografica - ad esempio, lo sviluppo personale di un/una partecipante a un corso di formazione in un arco di tempo, tenendo conto dei cambiamenti dei fattori esterni e

degli eventi della vita (ad esempio, nel caso di cicli di formazione lunghi, tracciando i percorsi di vita seguiti dalle persone che partecipano ai workshop dalla prima all'ultima sessione).

Di seguito sono elencate delle possibili domande da considerare quando si scelgono le tecniche di raccolta delle informazioni:

- cosa vogliamo sapere (quali sono le nostre domande di ricerca nella valutazione, se abbiamo bisogno di più dati numerici o di una migliore comprensione di alcuni processi),
- dove è possibile trovare i dati necessari,
- quanto tempo e quali risorse abbiamo a disposizione,
- qual è la complessità dei dati raccolti,
- con quale frequenza vengono raccolti i dati,
- quali sono le condizioni culturali dei gruppi che parteciperanno allo studio.

Vale la pena ricordare che ogni tecnica presenta vantaggi e svantaggi, ad esempio i sondaggi garantiscono un maggiore anonimato, ma allo stesso tempo possono essere demotivanti per i rispondenti. Le interviste permettono di capire meglio le opinioni, ma richiedono molto tempo. Vale la pena utilizzare metodi diversi per la valutazione di un workshop. Nel caso della valutazione di un workshop contro la discriminazione, è importante considerare l'adeguatezza dei metodi in relazione alla specificità del gruppo, ad esempio un questionario lungo e con caratteri piccoli sarà uno strumento difficile per le persone ipovedenti.

Dopo aver selezionato le tecniche, è il momento di sviluppare gli strumenti, ad esempio i sondaggi o le domande per le interviste, e di raccogliere le informazioni secondo le tempistiche pianificate. È doveroso sottolineare che il tempo per la valutazione deve essere incluso nel programma del workshop, perché è uno degli elementi chiave del processo educativo: senza riflessione non c'è apprendimento, ma solo accumulo inconsapevole di informazioni e competenze.

## **PRESENTAZIONE DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE**

I risultati della valutazione possono assumere la forma di una relazione o di una presentazione delle principali conclusioni e raccomandazioni. Nel caso della valutazione di un workshop contro la discriminazione, è importante diffondere le conclusioni e le raccomandazioni, alle quali i gruppi coinvolti nel processo di valutazione devono poter accedere. Vale la pena prestare attenzione a due aspetti. In primo luogo, stabilire fin dall'inizio chi avrà accesso ai risultati della valutazione, in che forma e in che misura. Non tutti devono vedere tutto, anche se - in conformità con gli standard di apertura e trasparenza delle attività - si raccomanda di rendere pubblici i rapporti, ad esempio attraverso siti web o pubblicazioni. In secondo luogo, si ricorda

che il report di valutazione deve essere coerente con il principio delle pari opportunità: deve soddisfare i criteri di accessibilità per tutti, tenendo conto della specificità dei diversi mezzi di comunicazione. È opportuno assicurarsi di:

- Diversificare i canali attraverso cui vengono disseminate le conclusioni e le raccomandazioni della valutazione, in modo che possano essere lette da diversi gruppi (ad esempio, una relazione o una presentazione pubblicata in Braille o adattando i caratteri per le persone ipovedenti o aumentando il contrasto per le persone con dislessia - se le conclusioni della valutazione sono importanti per questi gruppi).
- Raggiungere i gruppi che sono stati coinvolti nel processo di valutazione - assicurando, ad esempio, l'organizzazione di incontri ad hoc per discutere i risultati della valutazione, tenendo conto che gli spazi e i tempi devono consentire agli interessati di partecipare all'incontro.
- Predisporre materiali informativi relativi alle conclusioni e alle raccomandazioni della valutazione significative per un determinato gruppo.
- Utilizzare un linguaggio inclusivo e attento al genere nei report che non discrimini o stigmatizzi alcun gruppo.

## Allegato

### QUESTIONARIO PRO-GENDERING

#### Parte I – Aspetti sociodemografici

1. Sesso
  - ☐ Donna
  - ☐ Uomo
  - ☐ Persona non binaria
  - ☐ Altro
2. Età  
Indicare l'anno di nascita .....
3. Posizione
  - ☐ Ricercatore
  - ☐ Docente
  - ☐ Impiegato tecnico-amministrativo
  - ☐ .....

#### Parte II

Indicare in che misura si è d'accordo o in disaccordo con le seguenti affermazioni.

| Nr. | Dichiarazione                                                  | Fortemente d'accordo | D'accordo | Né d'accordo né in disaccordo | In disaccordo | Fortemente in disaccordo |
|-----|----------------------------------------------------------------|----------------------|-----------|-------------------------------|---------------|--------------------------|
| 1.  | Le donne sono poco ambiziose                                   |                      |           |                               |               |                          |
| 2.  | Le donne hanno un modo di comunicare non conflittuale          |                      |           |                               |               |                          |
| 3.  | Avere figli influisce sulla qualità del lavoro                 |                      |           |                               |               |                          |
| 4.  | Le donne sono brave nelle attività che richiedono molto lavoro |                      |           |                               |               |                          |

|    |                                                                                                         |  |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 5. | Le donne sono brave nei compiti più prestigiosi                                                         |  |  |  |  |  |
| 6. | Le donne hanno meno opportunità di progredire nella propria carriera professionale rispetto agli uomini |  |  |  |  |  |
| 7. | Sono discriminato/a dai miei superiori                                                                  |  |  |  |  |  |
| 8. | Sono discriminato/a dai miei colleghi                                                                   |  |  |  |  |  |
| 9. | Le donne non sono inadatte a svolgere determinati compiti                                               |  |  |  |  |  |
| 10 | Le donne non sono adatte a svolgere mansioni amministrative nei progetti di ricerca                     |  |  |  |  |  |
| 11 | Le donne non sono adatte a svolgere compiti fondamentali nei progetti di ricerca                        |  |  |  |  |  |
| 12 | Le donne non sono molto resistenti allo stress                                                          |  |  |  |  |  |
| 13 | Le donne sono indecise                                                                                  |  |  |  |  |  |
| 14 | Gli uomini sono poco ambiziosi                                                                          |  |  |  |  |  |
| 15 | Gli uomini hanno un modo di comunicare non conflittuale                                                 |  |  |  |  |  |
| 16 | Gli uomini sono bravi nelle attività che richiedono molto lavoro                                        |  |  |  |  |  |

|    |                                                                                                                         |  |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 17 | Gli uomini sono<br>bravi nei compiti più<br>prestigiosi                                                                 |  |  |  |  |  |
| 18 | Gli uomini hanno<br>meno opportunità di<br>progredire nelle<br>proprie carriere<br>professionali<br>rispetto alle donne |  |  |  |  |  |
| 19 | Gli uomini non sono<br>inadatti a svolgere<br>determinati compiti                                                       |  |  |  |  |  |
| 20 | Gli uomini non sono<br>adatti a svolgere<br>mansioni<br>amministrative nei<br>progetti di ricerca                       |  |  |  |  |  |
| 21 | Gli uomini non sono<br>adatti a svolgere<br>compiti<br>fondamentali nei<br>progetti di ricerca                          |  |  |  |  |  |
| 22 | Gli uomini non sono<br>molto resistenti allo<br>stress                                                                  |  |  |  |  |  |
| 23 | Gli uomini sono<br>indecisi                                                                                             |  |  |  |  |  |

## COMMENTI

Le affermazioni riportate sono solo una selezione che può essere ampliata secondo le necessità. L'aspetto fondamentale è mantenere un bilanciamento tra le affermazioni relative alle donne e quelle relative agli uomini.

## QUESTIONARIO - RISCHI PSICOSOCIALI SUL LAVORO LEGATI ALLA DISCRIMINAZIONE E ALLE MOLESTIE SESSUALI

### Parte I – Aspetti sociodemografici

1. Sesso
  - ☐ Donna
  - ☐ Uomo
  - ☐ Persona non binaria
  - ☐ Altro
  
2. Età  
Indicare l'anno di nascita .....
  
3. Posizione
  - ☐ Ricercatore
  - ☐ Docente
  - ☐ Impiegato tecnico-amministrativo

### Parte II

Indicare in che misura si è d'accordo o in disaccordo con le seguenti affermazioni

| Nr. | Dichiarazione                                                         | Fortemente d'accordo | D'accordo | Né d'accordo né in disaccordo | In disaccordo | Fortemente in disaccordo |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------|-------------------------------|---------------|--------------------------|
| 1.  | So come reagire in caso di discriminazione sul posto di lavoro        |                      |           |                               |               |                          |
| 2.  | So dove denunciare gli episodi di discriminazione sul posto di lavoro |                      |           |                               |               |                          |
| 3.  | So come reagire in caso di molestie sessuali sul posto di lavoro      |                      |           |                               |               |                          |

|     |                                                                           |  |  |  |  |  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 4.  | So dove denunciare le molestie sessuali sul posto di lavoro               |  |  |  |  |  |
| 5.  | So come reagire a un comportamento escludente                             |  |  |  |  |  |
| 6.  | So dove segnalare i comportamenti escludenti                              |  |  |  |  |  |
| 7.  | Sono trattato/a meno bene al lavoro a causa del mio sesso/genere          |  |  |  |  |  |
| 8.  | Sono trattato/a meno bene al lavoro a causa del mio orientamento sessuale |  |  |  |  |  |
| 9.  | Vengo trattato/come un esperto/ un'esperta dai miei superiori             |  |  |  |  |  |
| 10. | I miei colleghi mi trattano come un esperto/ un'esperta                   |  |  |  |  |  |
| 11. | Sono incoraggiato a essere un/a leader nei progetti di ricerca.           |  |  |  |  |  |
| 12. | Avverto la mancanza di                                                    |  |  |  |  |  |

|     |                                                            |  |  |  |  |  |
|-----|------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|     | sostegno da parte dei miei superiori                       |  |  |  |  |  |
| 13. | Avverto la mancanza di sostegno da parte dei miei colleghi |  |  |  |  |  |
| 14. | Sono stressato/a dal lavoro                                |  |  |  |  |  |
| 15. | Sono stanco/a a causa del lavoro                           |  |  |  |  |  |
| 16. | Sono preoccupato/a per il mio futuro professionale         |  |  |  |  |  |
| 17. | Ho subito una disparità di trattamento                     |  |  |  |  |  |
| 18. | Valuto positivamente il mio grado di benessere al lavoro   |  |  |  |  |  |

## COMMENTI

Queste affermazioni sono solo una selezione che può essere modificata a seconda delle esigenze istituzionali.

## QUESTIONARIO DI VERIFICA DELL'EQUILIBRIO DI GENERE NEI LUOGHI DI LAVORO

### Persone che lavorano nella ricerca

| Nr | Categoria                        | Donne (nr.) | Uomini (nr.) | Altro (nr.) |
|----|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|
| 1. | Ricercatori/trici                |             |              |             |
| 2. | Docenti di II fascia (associati) |             |              |             |
| 3. | Docenti di I fascia (ordinari)   |             |              |             |
| 4. | Docenti a contratto              |             |              |             |
| 5. | Assegnisti/e di ricerca          |             |              |             |
| 6. | Dottorandi/e                     |             |              |             |

### Persone che lavorano nel settore tecnico-amministrativo

| Nr  | Categoria                                                                      | Donne (nr.) | Uomini (nr.) | Altro (nr.) |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|-------------|
| 1.  | Personale tecnico e di ricerca                                                 |             |              |             |
| 2.  | Personale tecnico                                                              |             |              |             |
| 3.  | Bibliotecari/ie                                                                |             |              |             |
| 4.  | Personale amministrativo e altri/e dipendenti                                  |             |              |             |
| 5.  | Direttore/Direttrice Generale e Responsabili Uffici e Aree                     |             |              |             |
| 6.  | Persone che ricoprono il ruolo di Rettore/Rettrice                             |             |              |             |
| 7.  | Persone che ricoprono il ruolo di Pro-rettore Vicario/Pro-rettrice Vicaria     |             |              |             |
| 8.  | Persone che ricoprono il ruolo di direttore/direttrice degli Istituti e Centri |             |              |             |
| 9.  | Persone che ricoprono il ruolo di Direttore/Direttrice di Dipartimento         |             |              |             |
| 10. | Persone in posizione di Rappresentante                                         |             |              |             |
| 11. | Persone che ricoprono la carica di presidente di corso di laurea               |             |              |             |
| 12. | Vincitori/Vincitrici di finanziamenti                                          |             |              |             |

|     |                                                |  |  |  |
|-----|------------------------------------------------|--|--|--|
| 13. | Persone che ricevono borse di studio e ricerca |  |  |  |
|-----|------------------------------------------------|--|--|--|

## COMMENTI

Il questionario dovrebbe essere somministrato con cadenza regolare per verificare lo stato della parità di genere nell'istituzione. Ogni ente dovrebbe determinare preventivamente tutte le posizioni del personale di ricerca e tecnico-amministrativo e redigere il questionario con le posizioni appropriate.

[www.pro-gendering.eu](http://www.pro-gendering.eu)