



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



FocusUnimore

— Webmagazine mensile —



Editoriale | Il Bilancio di genere di Unimore | IDEM: startup per la Gender Equality | La parità di genere nelle discipline STEM | Progetti educativi a cura del CRID | Linguaggio e discriminazioni | Gruppo di ricerca su Generi e Religioni | Unimore contro la violenza di genere

Indice

Editoriale



Unimore determinata a perseguire una effettiva parità di genere: un sistema di indicatori di genere terrà monitorata la situazione



IDEM, una start up di Unimore per la Gender Equality



La parità di genere nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics): i progetti Unimore



La parità di genere si impara a scuola. Il punto su alcuni progetti educativi a cura del CRID



Il linguaggio come strumento per combattere le discriminazioni di genere



GeR: dal 2017 attivo presso Unimore un Gruppo di ricerca interdisciplinare su Generi e Religioni



Unimore contro la violenza di genere



L'eguaglianza di genere è una delle priorità dello Spazio Europeo della Ricerca (EC, 2012), e per raggiungere questo obiettivo la Commissione Europea invita gli enti di ricerca a realizzare cambiamenti istituzionali in materia di gestione delle risorse umane, finanziamenti, processi decisionali e programmi di ricerca attraverso i **piani di equità di genere** (*Gender Equality Plans*) destinati a effettuare valutazioni di impatto/audit delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere; **attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi**; fissare obiettivi e verificare i progressi compiuti mediante degli indicatori. Piani adesso richiesti per accedere ai finanziamenti, una volta che il progetto sia approvato, nell'ambito dei bandi ERC Starting and Consolidator Grant, il primo work programme approvato nell'ambito del 2021-2027 European Union Framework Programme for Research and Innovation, Horizon Europe.

Pur essendoci stati passi avanti nel raggiungimento dell'obiettivo, la parità di genere nella ricerca è ancora lontana come ci ricordano i dati del rapporto "She Figures" (EC, 2019).

Si riporta quanto affermato nell'introduzione al rapporto da Carlos Moedas **European**

Commissioner for Research, Science and Innovation:

"Gender equality is not only a matter of concern for women; it must matter to all of us. If we want to take scientific excellence to the next level; if we want to deliver science-based solutions to the many urgent and pressing global challenges, we need all talents in play. There is still a long and bumpy road ahead of us but every single step we take is worth it. We can shatter the glass ceiling, we can fix the system that keep women from developing their talents fully. I therefore invite you all to act as ambassadors of change to close the gender gap. Together, we will succeed." (EC, 2019).

Qui di seguito verranno illustrati quali passi avanti sono stati fatti in questo ultimo anno verso il raggiungimento di questo obiettivo in Unimore e quale sia la visione che si vuole condividere.

In primo luogo occorre conoscere il contesto e quindi costruire, facendosi in questo guidare dalla ricerca e dalle indicazioni che provengono dalla Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea, dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) e dalla Conferenza degli Organismi di Parità delle Università Italiane (da qui in poi Conferenza) un sistema di indicatori

volto non solo a fotografare la situazione attuale ma anche a comprendere le criticità e i fattori sui quali agire per costruire il cambiamento.

A queste indicazioni si accompagna l'opportunità di condividere metodologie e strumenti con la comunità scientifica attraverso la partecipazione a commissioni dedicate all'interno della CRUI e della Conferenza, e grazie al **progetto Europeo Horizon 2020 *Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in Research Institutions*** che Unimore coordina supportando sei centri di ricerca e università nel disegno e nell'implementazione di *Gender Equality Plans* e attraverso il confronto con i *Sister Projects*, progetti finanziati dalla Commissione Europea con i quali si condivide l'obiettivo dell'eguaglianza di genere nella ricerca.

In questo numero di Focus Unimore sono presentati alcuni primi indicatori di contesto, altri verranno proposti nei prossimi mesi e continuamente aggiornati per raggiungere una visione dinamica sull'eguaglianza di genere in Unimore.

La base conoscitiva per disegnare politiche interne e cambiamenti organizzativi al fine di migliorare il benessere lavorativo in Unimore sarà arricchita anche dall'elaborazione, con il gruppo di lavoro interdisciplinare istituito presso la Conferenza, dei dati dell'indagine rivolta al personale docente e tecnico amministrativo.

La costruzione del sistema di indicatori avviene in Unimore con il coinvolgimento di un gruppo di lavoro che si avvale di esperti ed esperte in più discipline e delle Direzioni Operative dell'Ateneo che sono presenti all'interno del Comitato Tecnico Operativo istituito nel 2020 attivando il processo del **Bilancio di genere**.

Il Bilancio di genere non è un bilancio separato per uomini e donne. Il Bilancio di genere è un

processo nel corso del quale si analizza il contesto dal punto di vista dell'eguaglianza di genere e si analizzano spese e entrate essendo consapevoli del diverso impatto che hanno per donne e uomini.

Il Bilancio di genere è uno strumento per monitorare l'equità e promuoverne il miglioramento e assicura una maggiore efficienza verificando la coerenza con gli obiettivi dichiarati o con gli obiettivi di *policy* più generali di Unimore.

Il Bilancio di genere è una leva per porre in essere un cambiamento strutturale verso una maggiore eguaglianza di genere che rientra nella Programmazione strategica di Ateneo fra le azioni previste dal **Piano per l'Eguaglianza di Genere**. Programmazione strategica che assume l'impegno al raggiungimento delle pari opportunità e al contrasto a ogni forma di discriminazione promuovendo azioni che comprendono anche un continuo monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità nell'Ateneo e azioni volte a sedimentare la cultura dell'equità di genere, della valorizzazione delle differenze e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.

Queste strategie comprendono anche azioni per il **raggiungimento dell'equilibrio tra i generi negli eventi scientifici** e, all'interno delle "Linee guida per la comunicazione di Unimore" (www.unimore.it/comunicazione/docs/LineeGuidaComunicazioneAteneo.pdf), **l'impegno nell'utilizzo di un linguaggio sempre rispettoso delle differenze, prevenendo ogni eventuale uso discriminatorio**.

L'impegno per il raggiungimento delle pari opportunità in Unimore si svolge in collaborazione con la Presidente e le/i componenti del **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e si avvale del confronto con la

rete dei e delle Referenti per le pari opportunità presenti all'interno dei Dipartimenti, con i delegati e le delegate del Rettore e con le Direzioni dell'Ateneo coinvolte su progetti specifici e con le associazioni, fra queste MoReGay con riguardo a obiettivi di inclusione delle persone LGBTQI+ e il contrasto all'omotransnegatività.

L'attenzione all'**inclusione** e il **contrasto alle discriminazioni**, oltre a essere presente in diversi progetti di ricerca in Unimore, caratterizza l'operato dell'Ateneo anche attraverso la collaborazione con diversi enti. Ne sono testimonianza l'adesione a reti di istituzioni e associazioni come il Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT+ coordinato dal Comune di Reggio Emilia, il Tavolo delle associazioni femminili coordinato dall'Assessorato Pari Opportunità del Comune di Modena, il Tavolo interistituzionale per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione e al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne in provincia di Modena coordinato dalla Prefettura,

la Commissione Pari Opportunità del C.U.P. - Comitato unitario delle Professioni intellettuali degli Ordini e Collegi professionale della Provincia di Modena e il Coordinamento Diritti Umani del Comune di Reggio Emilia.

Unimore ha aderito anche al Manifesto dell'Università inclusiva che favorisce l'accesso dei rifugiati all'istruzione universitaria e alla ricerca, e promuove l'integrazione sociale e la partecipazione attiva alla vita accademica. Una prima importante azione in questo senso è la partecipazione di Unimore al progetto "Corridoi Universitari per Studenti Rifugiati – Unicore 3.0" promosso dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR) che consentirà di accogliere una studentessa o uno studente rifugiato che parteciperà alla selezione per accesso al corso di laurea magistrale in International Management e che ha già consentito di formare una rete di partner locali che affiancheranno Unimore in questa importante esperienza di inclusione.

Una sfida quindi che richiede ricerca, ascolto, valutazione e lavoro di squadra.



Tindara Addabbo

Unimore determinata a perseguire una effettiva parità di genere: un sistema di indicatori di genere terrà monitorata la situazione

Considerando l'evoluzione della materia c'è da scommettere che sarà ancora lungo il percorso da compiere per arrivare ad infrangere il muro che impedisce di colmare in Italia, e non solo, quel gap di genere che grava come un macigno sulla nostra società e sulle sue istituzioni e giungere ad una effettiva parità di genere.

Basti pensare che solo alla fine del secolo scorso si è cominciato a prendere coscienza di questo enorme problema e conseguentemente ci si è mossi per affermare la necessità di stilare **bilanci di genere**, intesi come strumenti finalizzati a sostenere le amministrazioni a comprendere l'effetto dei propri programmi di spesa e delle proprie politiche su donne e uomini e sull'eguaglianza di genere. Se già nella Conferenza delle Nazioni Unite di Pechino del 1995 è contenuto un esplicito riferimento alla necessità che i governi attuino il *gender mainstreaming* in tutte le politiche e i programmi, nel nostro ordinamento il riferimento al

Bilancio di genere è diventato esplicito solo con la Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e della Ministra per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 e successivamente col Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Con le "Linee Guida" stilate nel 2018 dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, e con le "**Linee guida per il Bilancio di genere negli Atenei italiani**" a cura del Gruppo della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane per il Bilancio di genere del 2019 che le università italiane hanno ricevuto in dotazione strumenti a supporto della stesura del Bilancio di genere. Linee guida che non sono presenti in tutti i paesi europei e che costituiscono un importante punto di riferimento per i singoli Atenei.

Il Bilancio di genere figura all'interno dei compiti propositivi del CUG nelle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

(art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) come un esempio della attività di analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini. Nella Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” si auspica che nelle amministrazioni pubbliche “la predisposizione dei bilanci di genere di cui all’art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi

l’esperienza del Bilancio di genere nell’Ateneo. Un Bilancio di genere che si inserisce nel ciclo di bilancio (Figura 1) e si avvale, per la sua implementazione, delle competenze espresse dalle diverse direzioni e da esperti e esperte nel Comitato Tecnico Operativo (Figura 2).

Al Comitato Tecnico Operativo si affiancherà un **Comitato Consultivo** che consentirà un confronto continuo con gli *stakeholders* grazie all’interazione, ad esempio, con la Conferenza dei direttori e direttrici dei dipartimenti, la Conferenza



una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.”

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 di Unimore comprende al suo interno come terzo obiettivo il **Bilancio di genere e la costruzione di un sistema di indicatori di genere**.

In ambito Unimore una prima esperienza di Bilancio di genere in via sperimentale è stata effettuata con riferimento al bilancio del 2012 adottando l’approccio ben-essere e riclassificando le voci di bilancio in relazione all’impatto di genere dei programmi di spesa su lavoro e istruzione ad un’analisi comparata con Università Pablo de Olavide di Siviglia.

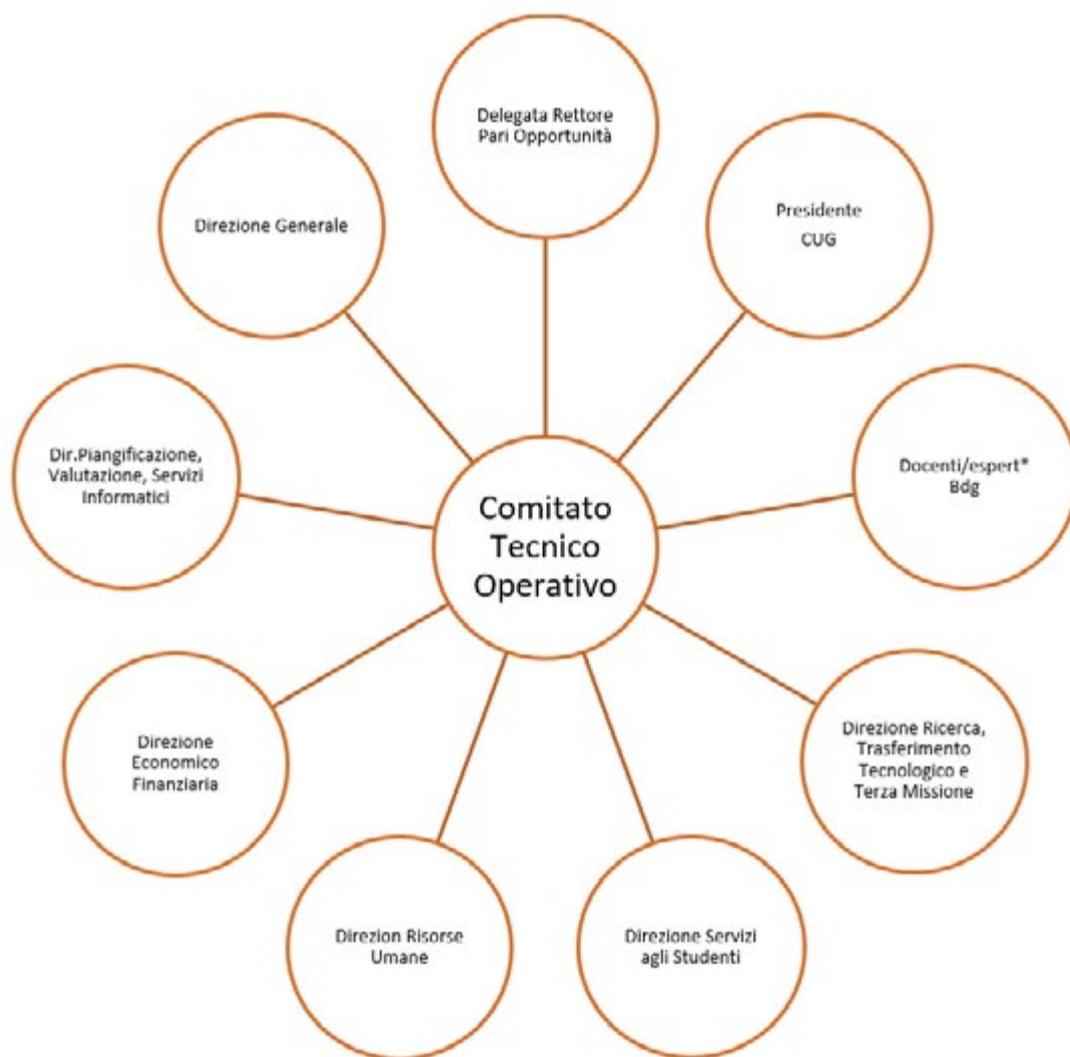
In coerenza con l’obiettivo del **Piano di Azioni Positive** si riprende in questo anno accademico

della componente studentesca e la Consulta del Personale Tecnico e Amministrativo, favorendo quindi l’implementazione di un Bilancio di genere partecipato.

Una prima fase del Bilancio di genere è appunto la ricostruzione di un sistema di indicatori che consente di **analizzare l’Ateneo in termini di eguaglianza di genere nelle diverse componenti**.

Per dare l’idea di come si intende procedere ci avvaliamo di alcuni dati sulle componenti studentesca e docente. Come si vede dalla Figura 3, **sino al ruolo di Ricercatore/ricercatrice a tempo determinato tipo A**, considerando tutti i dipartimenti e le aree disciplinari, **si osserva un relativo equilibrio nella distribuzione di ge-**

FIGURA 2



nera.

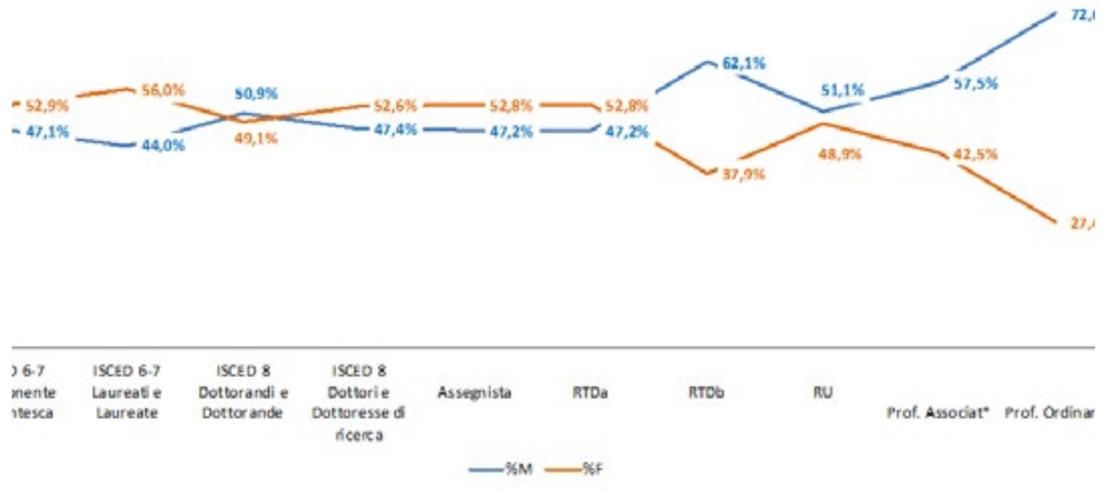
La 'forbice' delle carriere si riapre già nella posizione di ricercatore tipo B in un percorso di stabilizzazione in cui sono gli uomini a essere presenti nella posizione al 62% in Unimore contro il 38% delle donne, un gap di 24 punti percentuali superiore a quanto osservabile (17 punti percentuali) in media negli Atenei italiani.

Procedendo, se nella posizione di ricercatore/ricercatrice a tempo indeterminato si osserva una simile percentuale di donne e uomini, **la forbice si apre nuovamente nella posizione di Professore Associato** in cui il 42% è donna per

aprirsi ancora di più nella posizione di Professore Ordinario dove nel nostro Ateneo solo il 27% a fine 2019 è donna, percentuale simile a quanto si osserva in media in Italia (25%).

L'ingresso nella carriera accademica è più difficile sin nella composizione degli iscritti ai corsi di laurea STEM (Engineering, manufacturing and construction; Information and Communication Technologies (ICTs); Natural sciences, mathematics and statistics) (Figura 4). Al 31/12/2019 le iscritte a corsi di laurea STEM risultano essere il 25% sul totale degli iscritti contro una media pari al 53% in tutti i corsi dell'Ateneo. Il gap in termini per-

FIGURA 3



centuali nella prima fascia risulta pari a 49 punti percentuali, contro i 45 punti percentuali che si osservano in media nell'Ateneo.

Esistono quindi difficoltà nella carriera accademica per le donne nel nostro Ateneo e in Italia?

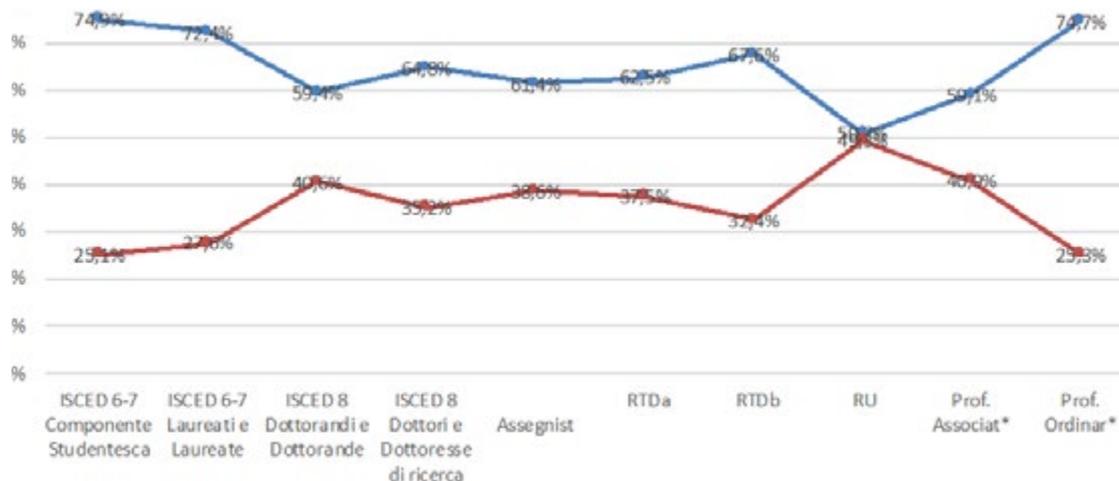
Ebbene ciò che si intuisce dal grafico che mostra **la forbice delle carriere è riassunto anche molto efficacemente in tre indici.**

Il *Glass Ceiling Index* che si ottiene rapportando la **percentuale di donne rispetto al totale del personale docente e la percentuale di**

donne nella prima fascia. Un indice superiore ad uno mostra appunto l'esistenza di una maggiore difficoltà per le donne nel raggiungimento dei livelli più elevati della carriera accademica. Nel caso di Unimore, a fine 2019, l'indice denota l'esistenza del **soffitto di vetro nella carriera accademica**, è infatti pari a 1,44 inferiore alla media nazionale (1,55).

Ma esistono anche difficoltà nella fase iniziale di stabilizzazione nel ruolo accademico e per esprimere questa difficoltà ricorriamo a un indice pro-

FIGURA 4



posto in letteratura da Ilenia Picardi (2019, 2020): il **Glass Door Index** che si ottiene con il **rapporto della percentuale di donne che svolgono attività di ricerca nell'accademia in posizioni temporanee** (RTDa+ RTD L. 230/2005+Assegnista) **sulla percentuale di donne in contratti che portano alla stabilizzazione** (RTDb+Ricerca a tempo indeterminato). L'indice assume valore pari a 1,17 per Unimore e 1,03 come media degli Atenei italiani. Se si considerassero anche altre posizioni non stabilizzate (collaboratori in attività di ricerca, contratti di formazione specialistica nell'area sanitaria, collaboratori linguistici e tecnologici) l'indice assumerebbe valore 1,27 per Unimore.

Se il confronto si estendesse fra chi si trova in una posizione precaria e chi è stabilizzato (includendo oltre ai ricercatori, professori associati e ordinari) l'indice di precarietà nella posizione nel 2019 che possiamo definire **Glass Wall Index** è pari a 1,35, non considerando i collaboratori, e 1,47 considerandoli.

Glass Ceiling	1,44
Glass Door	1,17
Glass Door +coll.	1,27
Glass Wall	1,35
Glass Wall +coll	1,47

Il Comitato Tecnico Operativo procederà in questi mesi con l'**analisi della distribuzione di genere nella governance dell'Ateneo e fra il personale tecnico amministrativo**. All'indagine di contesto statica sul 2019 (anno per il quale si sta procedendo anche a gender auditing del Bilancio) si affiancheranno anche indagini volte ad approfondire l'evoluzione degli indicatori nel tempo e le differenze esistenti fra le diverse aree disciplinari.

Linee guida per promuovere l'equilibrio tra i generi negli eventi scientifici

Nel luglio 2020 la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane alla quale Unimore aderisce propone a tutti gli organismi di parità delle Università Italiane l'adozione di linee guida per promuovere l'equilibrio fra i generi negli eventi scientifici accogliendo positivamente le indicazioni che provengono da importanti società disciplinari (fra queste, ad esempio, la Società Italiana di Economia).

L'evidenza empirica mostra come sia importante che i panel di eventi scientifici siano attenti all'equilibrio fra i generi, sia per contrastare stereotipi di genere sia per consentire, attraverso la partecipazione a eventi scientifici, di potere ampliare le proprie reti di ricerca e migliorando la propria visibilità e le opportunità di confronto dei risultati della ricerca, aumentare anche le probabilità di carriera.

I dati purtroppo mostrano il persistere di una forte disparità di genere nella composizione dei panelist negli eventi scientifici.

Le Linee guida sono state approvate dal CUG (25 settembre 2020) e presentate alla Conferenza dei Direttori e Direttrici dei Dipartimenti (3 novembre 2020) e, infine, approvate dal Senato Accademico nella Seduta dell'11 Novembre 2020.

Le Linee guida saranno inserite nella programmazione strategica di Ateneo.



IDEM, una start up di Unimore per la Gender Equality

In Italia sono ancora molte le barriere che si frappongono alla parità di trattamento di donne e uomini nel mondo del lavoro. **Pregiudizi e stereotipi di genere** paiono profondamente radicati nella nostra cultura e si riproducono all'interno delle nostre organizzazioni, traducendosi in segregazione verticale e orizzontale, e dando luogo a **differenziali retributivi a svantaggio delle donne**. Il fenomeno è spesso sottovalutato, anche perché manca una reale **consapevolezza della sua dimensione e del suo impatto** economico e sociale.

L'indice sull'uguaglianza di genere, ideato dall'EIGE (European Institute for Gender Equality) per misurare i progressi negli stati dell'UE, **posiziona l'Italia fra i posti più in basso nella classifica, con un indice generale del 63,5%, contro una media europea del 67,9%**. La componente dell'indice relativa al lavoro, che analizza la differenza tra donne e uomini rispetto alle opportunità di accesso all'occupazione, e a buone condizioni di lavoro, è quella in cui il nostro Paese si discosta di più dalla media europea (-8,9%) e ciò conferma quanto i progressi fatti negli ultimi 15 anni in questo ambito siano ancora insufficienti. A ulteriore conferma di ciò abbiamo i dati rilevati dall'Osservatorio JobPricing, che segnalano un divario retributivo a favore degli uomini (*gender pay gap*) dell'11,1%, che cresce al 20,7% se si considerano le ore lavorate: in pratica, in Italia le donne lavorano per 12 mesi, ma vengono pagate per 11 mesi scarsi. Per tutto ciò, la misurazione

della *gender equality* è diventata oggi uno strumento "*fondamentale* - afferma lo stesso EIGE - *per stabilire punti di partenza, che consentano di misurare i progressi, identificando i gap critici e le sfide di genere, così da sviluppare linee guida per il loro miglioramento e l'innovazione*".

IDEM srl, start up universitaria dell'Università di Modena e Reggio Emilia, nasce in risposta a questa necessità e la declina al livello delle organizzazioni lavorative, private e pubbliche: misurare la *gender equality* di un'organizzazione, individuare gli ambiti in cui permane *gender gap* e diagnosticarne le cause, e conseguentemente abilitare l'organizzazione a impostare politiche e pratiche finalizzate al miglioramento della propria *gender equality*.

La proprietà intellettuale di IDEM Srl è un **originale modello di misurazione della *gender equality* sviluppato da ricercatrici e ricercatori del Dipartimento di Economia Marco Biagi e della Fondazione Marco Biagi** sulla base dello stato dell'arte scientifico e metodologico internazionale e applicato nelle organizzazioni in base a criteri di praticità adeguati ai sistemi informativi aziendali. Il modello analizza **quattro dimensioni** organizzative della *gender equality*: la **carriera** (12 variabili), ovvero l'accessibilità (in condizioni paritarie) e l'accesso effettivo delle donne alle posizioni direttive e manageriali; la **retribuzione** (7 variabili), cioè la gestione dei sistemi retributivi secondo criteri di equità e merito (effettivi); **l'organizzazione** del lavoro (12 varia-

IDEM

MM

MIND THE GAP

bili), intesa come modalità di assegnazione delle responsabilità, di coordinamento delle attività e di gestione dei tempi che non penalizzano le donne; la **cultura** organizzativa (7 variabili), cioè la presenza di un insieme di assunti fondamentali, di valori e di prassi che tutelano e promuovono la *gender equality*. Il modello è alimentato con i dati raccolti presso le organizzazioni, in larga parte online, e utilizza la logica *fuzzy* per restituire un indice sintetico (*Idem Index*) della *gender equality* dell'organizzazione in analisi rispetto a un'organizzazione-tipo ideale «*gender gap free*». L'indice è corredato da un report diagnostico che segnala le dimensioni e le variabili critiche rispetto alla valutazione ottenuta. Oltre al servizio di **audit**, composto appunto da valutazione e diagnosi della *gender equality*, IDEM Srl fornisce anche, alle organizzazioni che sono interessate, un servizio di certificazione della *gender equality*, che consiste nell'attestare formalmente il valore numerico dell'*Idem Index* ottenuto e il livello di certificazione a cui esso corrisponde (*bronze, silver, gold*).

IDEM Srl è partecipata da Fondazione Marco Biagi, fondazione universitaria attiva a livello

nazionale e internazionale nella ricerca e nella formazione sulle relazioni di lavoro e strumento per la Terza missione dell'Università di Modena e Reggio Emilia, e da JobPricing, azienda leader nella consulenza aziendale in ambito compensa-
tion&reward.

“*La nostra pluriennale collaborazione interdisciplinare* - affermano **Tindara Addabbo** e **Tommaso Fabbri** di Unimore, che hanno sviluppato il modello insieme a **Giovanni Mastroleo**, ricercatore dell'Università del Salento esperto di logica *fuzzy* – *ci ha permesso di mettere a fuoco la disparità di genere nella sua concretezza quotidiana, nelle dinamiche organizzative formali e informali, e crediamo che sia oggi opportuno e possibile lavorare alla gender equality in modalità data-driven, ancorando le valutazioni a unità di misura robuste e affidabili e progettando processi di miglioramento organizzativo basati sull'evidenza.*

“*La partecipazione della Fondazione Marco Biagi ad IDEM Srl* – afferma la sua Presidente **Marina Orlandi** - *intende valorizzare la pluri-*

nale attività di ricerca condotta da alcuni docenti del nostro Comitato scientifico in tema di obiettivi di gender equity all'interno delle istituzioni e delle imprese, private e pubbliche, coniugando più approcci disciplinari. L'asset e l'attività che la start up si propone di realizzare sono fortemente interrelati all'attività di ricerca e di public engagement condotte in sinergia dal Dipartimento di Economia e dalla Fondazione Marco Biagi".

IDEM Srl intende contribuire attivamente a **promuovere la cultura della parità di genere** e della non discriminazione, declinandosi anche come **academy**, ovvero come centro di raccolta e disseminazione di conoscenze scientifiche ed esperienze pratiche relative alla parità di genere nei luoghi di lavoro, attraverso iniziative formative divulgative ed eventi capaci di accrescere la consapevolezza del valore sociale ed economico della *gender equality*. Ad alimentare questa componente dell'attività di IDEM è il comitato scientifico (composto da: **Susan Bisom-Rapp**, professoressa presso la Thomas Jefferson School of Law, San Diego; **Valentina Cardinali**, ricercatrice Istituto Nazionale Analisi delle Politiche Pubbliche ed esperta di mercato del lavoro e politiche di genere; **Ilaria D'Aquila**, HR & Organization Director, Elior Group Italia; **Paula Rodríguez-Modroño**, professoressa presso il Dipartimento di Economia, Metodi quantitativi e storia economica dell'Università Pablo de Olavide di Siviglia; **Luigi Torlai**, Project Leader International Recruiting HUBS, Audi AG) e il team di giovani ricercatori e ricercatrici, esperti analisti interdisciplinari della parità di genere, del Dottorato di Ricerca in *Lavoro Sviluppo Innovazione* di Unimore, tra i quali **Chiara Tasselli**, **Filippo Damiani** e **Francesco Faenza**.

Il modello IDEM sarà presentato in un webinar pubblico il prossimo martedì 30 marzo alle 17.00. Per informazioni e link consultare la pagina LinkedIn (IDEM | Mind the Gap) o il sito www.idem-indthegap.it.



La parità di genere nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics): i progetti Unimore

L'Italia occupa gli ultimi posti tra i paesi dell'Unione Europea nel **'Digital Economy and Society Index'** (DESI 2020) della Commissione Europea, sulla base della valutazione del capitale umano, con **gravi lacune in termini di competenze digitali a diversi livelli**: solo il 42% delle persone di età compresa tra i 16 e i 74 anni possiede almeno competenze digitali di base (58% nell'UE).

Il Digital divide assume poi dimensioni ancora **più significative se si considera la dimensione di genere**. A tal proposito, i risultati riportati dal *"Women in Digital Scoreboard"* fotografano una situazione preoccupante sia per quanto riguarda le competenze di base, sia per quanto riguarda le competenze di livello superiori. Per quanto riguarda le **discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)**, la quota di donne che attualmente ricopre ruoli tecnico-scientifici è inferiore al 25% del totale degli addetti impiegati in questi ambiti. Per le competenze digitali di base c'è un divario di genere

dell'11% (le utilizzatrici di internet sono il 57% contro il 66% degli uomini), che tende ad allargarsi in relazione al crescere dell'età.

Questa tendenza è confermata anche dall'indagine OCSE-PISA (2018), che prendendo in esame un sottocampione di studenti e studentesse italiani, mostra quanto già a 15 anni siano consolidate le differenze nei rendimenti in materie STEM, con divari a svantaggio delle ragazze maggiori rispetto alla media negli altri paesi OCSE. Dalla stessa indagine emerge, inoltre, che tra gli studenti e le studentesse con alto rendimento in matematica o scienze, circa un ragazzo su quattro in Italia prevede di lavorare, all'età di 30 anni, come ingegnere o professionista nell'ambito delle scienze, contro una ragazza su otto che si aspetta di farlo.

Da un tale contesto nasce l'esigenza di sviluppare progetti e attività che permettano di ridurre il divario di genere nelle discipline STEM, un ambito in cui l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia è impegnato con diverse iniziative.



A partire dal Summer camp “**Ragazze Digitali**” (www.ragazedigitali.it), un progetto di orientamento innovativo, organizzato da Unimore e dall’associazione European Women’s Management Development - EWMD, che gode del patrocinio del Comune di Modena, del Comune di Reggio Emilia, della Regione Emilia-Romagna e del Ministero dell’Istruzione ed è finanziato dalla Fondazione di Modena. Nato a Modena e giunto alla sua ottava edizione, dal 2018 si tiene anche a Reggio Emilia, grazie al finanziamento di Iren, Fondazione Pietro Manodori e Kolher e a Cesena in collaborazione con l’Università di Bologna.

Il progetto è stato **riconosciuto come una delle migliori best practice** per avvicinare le ragazze all’informatica nel contesto di progetti europei quali il progetto Horizon 2020 EQUAL-IST EQUAL-IST “Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology Research Institutions” (equal-ist.eu) e il progetto Erasmus+ Gender-4STEM “Gender aware education and teaching” (www.gender4stem-project.eu).

Ragazze Digitali offre ogni anno alle studen-

tesse di terza e quarta superiore un percorso formativo, gratuito e della durata di quattro settimane, per avvicinarle all’informatica e alla programmazione in modo divertente e creativo attraverso attività come la creazione di videogiochi in Python e la programmazione di robot basati su Arduino e controllati da app del cellulare. Vengono inoltre organizzati alcuni interventi di imprendatrici ed esperte nel campo dell’informatica che possano rappresentare dei modelli di ruolo dirompenti rispetto agli stereotipi di genere diffusi nel campo tecnologico e digitale. La pandemia da Covid-19 ha reso necessario adattare il format del summer camp che non si è però fermato: l’edizione 2020 è stata realizzata a distanza permettendo non solo alle ragazze di partecipare in totale sicurezza ma allargando la potenziale platea delle partecipanti a ragazze residenti in altre città e regioni italiane. Negli anni sono state quasi 700 le ragazze formatesi attraverso questa iniziativa.

“La durata e la tipologia delle attività svolte unitamente alla caratteristica di gratuità per le partecipanti fanno di Ragazze Digitali un’esper-

rienza unica in Italia ed in Europa, e credo di poter dire nel mondo” – afferma la Prof.ssa **Claudia Canali** del DIEF, responsabile dell’organizzazione del camp.

“E’ un antico stereotipo duro a morire che le ragazze non siano adatte ad affrontare le tecnologie - aggiunge il Professor **Michele Colajanni**, ideatore del camp a Unimore -. Per quanto riguarda l’informatica posso confermare che è proprio una sciocchezza da superare. Per di più tutta la società sta diventando digitale, pertanto l’informatica può essere un volano applicato a qualsiasi materia: auto-escludersi dalle competenze su queste tematiche significa rimanere un passo indietro per i prossimi decenni”.

Un ambito affine è quello della Computer Vision e dell’Intelligenza Artificiale, dove negli ultimi anni, sono stati organizzati numerosi workshop per le ricercatrici donne nel campo della Computer Vision e del Pattern Recognition, tra cui spicca il workshop “Women in Computer Vision” presso la IEEE Conference on Computer Vision and Pattern Recognition (CVPR), la conferenza internazionale più importante del settore che si tiene ogni anno negli Stati Uniti. Questa esperienza è stata replicata quest’anno presso l’International Conference on Pattern Recognition (ICPR), che si è svolta in modalità virtuale a gennaio 2021 e di cui la Prof.ssa **Rita Cucchiara** del Dipartimento di Ingegneria “Enzo Ferrari” di Unimore è stata General Chair. In questa occasione, si è tenuto il primo “Women in Pattern Recognition”, workshop che ha avuto tra gli organizzatori la Dott.ssa **Marcella Cornia**, assegnista di ricerca post-doc presso il Centro Interdipartimentale sulle Digital Humanities (DH-MoRe), insieme ad importanti docenti e ricercatrici internazionali.

Ci sono poi una serie di altri progetti che vedono il diretto coinvolgimento di Unimore, come “**Women in Transport**” e “**Play4STEM**”: il primo con l’obiettivo di promuovere un avvicinamento al

settore dei trasporti delle giovani donne; l’altro si inquadra nel contesto della ricerca sul tema della Game Science con il coinvolgimento di istituti comprensivi del territorio.

Più nel dettaglio la Scuola di Alta Formazione - High School MUNER “Women in Transport”, rivolta a studentesse che siano iscritte o abbiano appena conseguito una laurea triennale in Ingegneria Industriale, provenienti dall’Italia o da Paesi EU, intende trasferire alle giovani donne competenze fondamentali per la prossima generazione di ingegneri. Il percorso formativo si concretizza come la risposta del Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari e di Unimore all’evidenza di una partecipazione femminile all’interno del settore dei trasporti pari al solo 22% ed è realizzata con il supporto di MUNER (Motorvehicle University of Emilia-Romagna).

L’iniziativa è **promossa e accreditata nell’ambito della piattaforma “Women in Transport - EU platform for change”, creata dalla Commissione Europea** al fine di rafforzare l’occupazione e le uguali opportunità nel settore dei trasporti, e che rappresenta un importante elemento di networking a livello internazionale e un significativo valore aggiunto per il progetto nella sua interezza.

Il progetto **Play4STEM** si colloca invece nell’ambito di attività del **Game Science Research Center**, centro interuniversitario multidisciplinare avente sede presso la Scuola IMT di Lucca (gamescience.imtlucca.it), di cui Unimore fa parte in qualità di sezione territoriale.

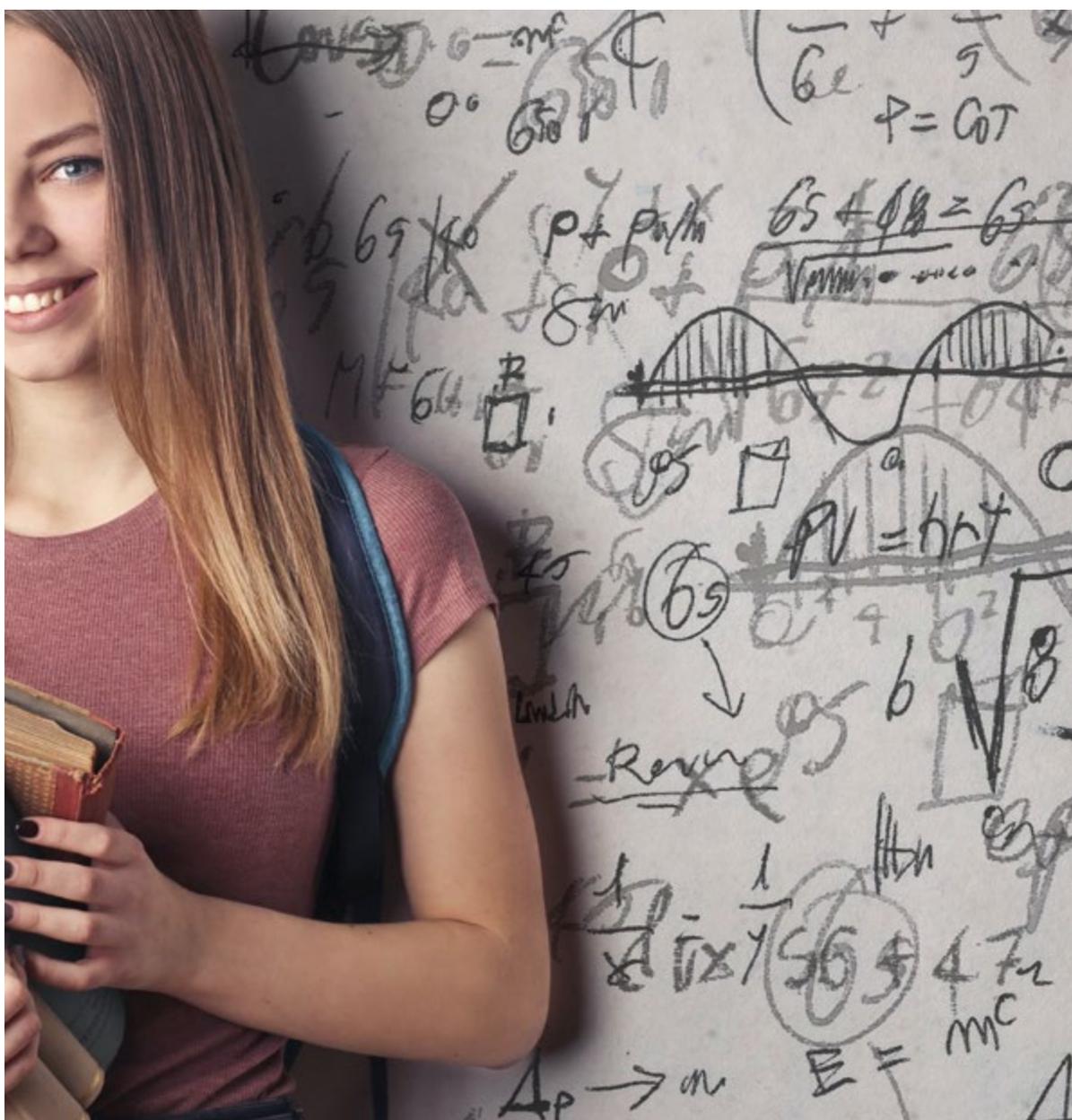
“*Play4STEM* - spiega la professoressa **Chiara Bertolini** del Dipartimento di Educazione e Scienze Umane e Principal Investigator del progetto interdisciplinare - *utilizza nella scuola primaria e secondaria di primo grado il gioco come principale strumento nel processo di avvicinamento alle STEM e di contrasto agli stereotipi di genere che, di fatto, influiscono e diversificano le scelte dei ra-*

gazzi e delle ragazze rispetto alle scelte di sviluppo lavorativo-professionale”.

Il progetto si svilupperà nell'arco di 18 mesi a partire da gennaio 2021 e si articolerà in alcune fasi che prevedono il coinvolgimento di almeno 2 Istituti Comprensivi del territorio, con particolare riferimento alle classi terze delle scuole secondarie di primo grado ed alle classi quarte e quinte di quelle primarie.

Ci sono infine iniziative portate avanti da singole docenti di Unimore, come la Prof.ssa **Claudia Landi** del DISMI, che partecipa alla rete internazionale WinCompTop: *Women in Computational*

Topology, all'interno del progetto AWM Advance promosso dell' *Association for Women in Mathematics*, il cui scopo è la riduzione della dispersione e l'avanzamento di carriera per donne matematiche, attraverso reti incentrate sulla ricerca, o della Prof.ssa **Laura Giarrè**, del DIF di Unimore, che sta organizzando insieme ad una docente del Politecnico di Milano un panel per discutere di 'Women & STEM', che si terrà online il 24 giugno, in occasione del quale si analizzerà anche come la pandemia COVID-19 sta influenzando l'ambiente di lavoro delle donne accademiche e non accademiche.



La parità di genere si impara a scuola. Il punto su alcuni progetti educativi a cura del CRID

Sin dall'atto della sua fondazione, il CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità di Unimore (www.crid.unimore.it), diretto dal Prof. **Gianfrancesco Zanetti** (ordinario di Filosofia del diritto presso il Dip. di Giurisprudenza), conduce, in collaborazione con le istituzioni del territorio e i mondi dell'associazionismo, una serie di progetti e attività di carattere formativo dedicate al tema del contrasto alle disuguaglianze di genere e alla promozione della parità tra i sessi.

In particolare, per il quarto anno consecutivo, nell'a.a. 2020/2021 il Centro ha curato il monitoraggio, l'analisi e la valutazione del Progetto **“Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere”**, finanziato dalla Legge regionale dell'Emilia-Romagna 6/2014.

Il progetto è promosso dal Comune di Modena in collaborazione con una rete composta da diverse associazioni ed enti partner che lavorano per le pari opportunità e contro le discriminazioni di genere: Centro Documentazione Donna; Gruppo Donne e Giustizia, Casa delle Donne contro la

Violenza; UDI (Unione Donne Italiane); Donne in Centro, Associazione Peso Specifico, Centro Attività Psicosomatiche, Artisti Drama Teatro, AUSL di Modena, CPO-CUP (Commissione per le Pari Opportunità del Comitato Unitario delle Professioni della Provincia di Modena).

Il progetto si compone di differenti Laboratori formativi che vengono realizzati nelle scuole di diverso ordine e grado del territorio modenese.

Compito specifico del Centro è quello di realizzare focus-group e rilevazioni di carattere qualitativo al fine di produrre un Report (alla pagina www.crid.unimore.it/site/home/progetti/percorsi-della-parita/articolo1065035325.html quelli realizzati sino ad oggi; l'edizione 2020/2021 è in corso di realizzazione) in grado di misurare l'impatto e l'efficacia dei Laboratori stessi.

Nelle precedenti edizioni del progetto, i riscontri elaborati hanno evidenziato un alto gradimento delle iniziative realizzate, che hanno coinvolto ad oggi, complessivamente, **oltre 3500 studenti e studentesse**. In particolare, nell'anno 2021, l'87,89% dei ragazzi e ragazze intervistati ha dichiarato di aver apprezzato i Laboratori (il 40,98% li ha apprezzati molto). L'84,53% del campione

dichiarava, inoltre, di essersi trovato bene o molto bene con le formatrici, mentre complessivamente il 78,09% dei rispondenti ha rilasciato un giudizio positivo all'esperienza.

Nell'edizione 2018, quando il monitoraggio è stato svolto mediante una doppia survey (precedente e successiva ai Laboratori), il 92,97% ha dato un giudizio positivo all'esperienza (su un campione di 310 maschi e 285 femmine).

Nell'edizione 2019, un giudizio complessivamente positivo sull'esperienza è stato confermato mentre è stato allargato lo spettro dei soggetti coinvolti attivamente mediante l'inclusione della figura-chiave dell'insegnante.

Anche l'edizione 2020/2021 dedica particolare attenzione alla figura e al ruolo dell'insegnante, inteso come co-protagonista dell'esperienza laboratoriale e formativa.

Si è, inoltre, deciso di esaminare con particola-

re premura l'impatto della formazione a distanza, alla quale si è accompagnata una rilevazione volta a registrarne gli effetti sui nuovi divari digitali di genere, sulle forme della violenza contro donne e ragazze in rete, sui discorsi d'odio, sulla prevenzione nei confronti di molestie e cyberbullismo e, più ampiamente, sul corretto utilizzo dei social media.

Com'è noto, infatti, la scuola è stata tra le prime istituzioni colpite dall'emergenza sanitaria causata dal Covid-19, in particolare nei territori del nord Italia dove si sono registrati i primi casi di contagio accertati e fornisce un osservatorio peculiare per analizzare alcuni effetti della pandemia sulle giovani generazioni.

Durante i mesi di lockdown nella primavera 2020 e nelle successive fasi dell'emergenza, studenti e studentesse di ogni ordine e grado, docenti e dirigenti scolastici hanno dovuto sperimentare



pratiche didattiche nuove, in molti casi con difficoltà, diffidenze e riserve. Le tecnologie hanno fornito supporti e risposte, ma è mancato il tempo di una riflessione approfondita sul rapporto tra specifiche esigenze e bisogni educativi (differenziati), potenzialità tecnologiche, metodi didattici efficaci, metodologie di valutazione e adeguato supporto tecnico-didattico.

Peraltro, è indubbio che l'impatto dell'emergenza è stato particolarmente gravoso per le famiglie con figli in età scolare, se si pensa che il 33,8% dei nuclei familiari non possiede computer o tablet domestici, e che oltre un quarto della popolazione italiana vive in condizioni di sovraffollamento abitativo (una quota che sale al 41,9% tra i minori). Inoltre, due adolescenti su tre hanno competenze digitali basse o di base (fonte Istat, <https://www.istat.it/it/archivio/240949>).

Tali condizioni di povertà educativa si sommano alle difficoltà, ancora vigenti, di docenti e dirigenti scolastici, legate all'obsolescenza della loro formazione nella realtà che cambia. In tempo di pandemia, tutti questi fattori rischiano di inasprire irrimediabilmente i già profondi divari di genere, ma anche socio-economici, generazionali, informativi tra studenti e studentesse.

Un altro progetto promosso dal CRID, e segnatamente dal Laboratorio "Discriminazioni e Vulnerabilità" è stato costituito dal progetto FAR Public engagement "**Pillole di parità. Itinerari dell'eguaglianza di genere nell'ordinamento giuridico italiano dall'Unità d'Italia al Covid-19**".

Nell'ambito del Progetto, sono state realizzati sei brevi filmati divulgativi (cd. "pillole di parità") volti ad illustrare alcune "tappe" della parità di genere nell'ordinamento giuridico italiano.

I filmati – reperibili al link www.crid.unimore.it/site/home/progetti/percorsi-della-parita/pillole-di-parita.html – sono stati utilizzati come strumenti di didattica innovativa nel corso di Laboratori, progetti e attività di orientamento con varie

scuole del territorio modenese e reggiano.

La finalità del progetto è quella di offrire a istituzioni, associazioni e scuole strumenti operativi per l'insegnamento delle **principali tappe verso la parità di genere in Italia**.

Si tratta di nozioni che rientrano nelle competenze chiave per l'apprendimento permanente (cfr. Raccomandazione 2006/962/CE) e che riguardano, in particolare, l'asse sociale e civico ovvero la promozione della cittadinanza attiva, l'inclusione sociale, l'occupazione (cfr. 2006/692/CE-Allegato).

Più nel dettaglio, le sei video-lezioni sono state dedicate a: il cammino verso la Costituzione Repubblicana, dall'Unità d'Italia al 1948 (in collaborazione con il Centro Documentazione Donna di Modena, a cura della Dr.ssa **Natascia Corsini**); la questione dell'accesso alle professioni, tra gli anni '60 e '70 (Prof. **Thomas Casadei**, CRID-Unimore); la riforma del diritto di famiglia e i cambiamenti degli anni '70 (Dr.ssa **Chiara Angiolini**, Univ. di Trento); il Codice penale e l'abolizione del delitto d'onore (Dr.ssa **Serena Vantin**, CRID-Unimore); la Convenzione di Istanbul e le fonti internazionali (Dr.ssa **Serena Vantin**, CRID-Unimore); il lavoro di cura all'epoca della pandemia (Dr.ssa **Chiara Magneschi**, Univ. di Pisa).

*"Il percorso – spiega la Dr.ssa **Serena Vantin**, coordinatrice di questo progetto – è stato proposto, mediante specifici Seminari formativi, in alcune scuole del territorio come il Liceo Classico Muratori-San Carlo di Modena e il Liceo delle Scienze Umane "C. Sigonio" di Modena.*

L'alto gradimento e l'entusiasmo manifestato da studenti e insegnanti rispetto a questi temi mostra che le questioni della parità restano centrali di generazione in generazione, e rappresentano un asse di impegno al quale nessuna istituzione formativa può sottrarsi: dai mondi della scuola all'Università".



Il **CRID** – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità – diretto dal Prof. **Gianfrancesco Zanetti** – porta avanti diversi percorsi in tema di parità che vedono in primo piano il lavoro diversi componenti della Giunta e del Consiglio scientifico del Centro, come la Prof.ssa **Tindara Addabbo**, la Prof.ssa **Claudia Canali**, il Prof. **Thomas Casadei**, nonché di studiose esperte di queste tematiche come la Dr.ssa **Serena Vantin**, ricercatrice assegnista presso il Dip. di Giurisprudenza di Unimore.

Oltre ai progetti “**Educare alle differenze**” e “**Pillole di parità. Itinerari dell’eguaglianza di genere nell’ordinamento giuridico italiano dall’Unità d’Italia al Covid-19**” vanno menzionati il Progetto di formazione-azione rivolto alla cittadinanza “**Per un alfabeto della parità**” (nell’ambito del quale sono state affrontate negli anni tematiche quali il lavoro, la cura, il contrasto agli stereotipi di genere, il divario digitale tra i sessi, ecc.), il Progetto “**I diritti delle donne tra cultura, migrazione, integrazione e identità**”, realizzato in collaborazione con il Comune di Forlì (dedicato a tematiche quali le condizioni delle donne migranti, il lavoro di cura, il contrasto alla violenza domestica e di genere, con particolare riguardo anche quella mediante la rete), e infine il Progetto “**Senza chiedere permesso**” realizzato insieme al Comune di Modena e finalizzato a promuovere misure innovative di welfare aziendale e di sostegno al lavoro professionale femminile.

Per un quadro di riepilogo dei vari progetti:

www.crid.unimore.it/site/home/archivio-progetti/articolo1065057459.html

Il linguaggio come strumento per combattere le discriminazioni di genere

Da ingegnera a sindaca, da ministra a direttrice, la presenza oggi di tante donne in ruoli istituzionali di prestigio o professioni di rilievo non riceve ancora un adeguato trattamento da parte della lingua italiana. Una realtà che riflette la fatica con cui le donne si sono affermate nella società e una tradizione patriarcale dura a morire.

È questo lo scenario presentato dalla Prof.ssa **Cecilia Robustelli**, linguista dell'Università di Modena e Reggio Emilia, coordinatrice del gruppo di lavoro che ha prodotto le **"Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR"** e fondatrice del **Laboratorio Genere, Linguaggio, Comunicazione_Digitale – GLIC_D**, con sede virtuale presso il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali di Unimore.

Un laboratorio che intende esaminare l'uso del linguaggio di genere nel contesto della comunicazione pubblica digitale, in particolare della Pubblica Amministrazione Digitale e dell'Agenda Digitale Europea, come strumento necessario a "garantire

piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica" (obiettivo 5.5 dell'Agenda Onu 2030). Le ricerche vertono sulle lingue italiana, francese, inglese, spagnola, tedesca per le quali il DSLC dispone di una serie di specialisti/e.

Il GLIC_D si propone inoltre di avviare nuove collaborazioni, in prospettiva interdisciplinare, con studiosi e studiosi di altri Dipartimenti e atenei aderenti al **gruppo di lavoro "Lingua e Genere"**, **costituito presso la CRUI, di cui la Prof.ssa Robustelli è coordinatrice**, ma anche di enti, istituzioni e imprese del territorio e con il Tavolo regionale permanente per le politiche di genere, organo consultivo della Regione Emilia-Romagna.

"Quando parliamo usiamo normalmente il genere femminile per ciò che si riferisce alle donne e quello maschile per gli uomini: questo uso riflette esattamente la regola grammaticale che abbiamo imparato alle elementari – commenta la Prof.ssa Robustelli -. Se leggiamo che "il dirigente Bianchi" ha firmato una circolare o che "il prefetto Rossi"

parteciperà alla cerimonia, l'immagine mentale che si forma nella nostra mente è quella di un uomo. Se invece leggiamo "la dirigente Bianchi" e "la prefetta Rossi" l'immagine sarà quella di una donna. Oggi le donne svolgono professioni e detengono ruoli un tempo solo maschili, per questo la tradizione ci ha abituato a definirle con termini maschili: ma oggi dobbiamo acquistare familiarità con quelle femminili, le uniche che possono designare le donne. Del resto in italiano entrano ogni anno tante parole nuove, e nessuno protesta. Dovremmo chiederci perché in Rete scoppiano tante polemiche sull'uso, ad esempio, di termini quali ingegnera o avvocatata, mentre chattare, coppapasta o giocattoleria sono tranquillamente accettate".

"Diciamo - continua la linguista di Unimore - che la lingua ci offre, come sempre, tutte le possibilità per comunicare la presenza delle donne come soggetti attivi della società, ma vengono accolte lentamente. Anzi, con esitazione e a volte con rifiuto. Certo, qualcosa si può spiegare pensando che la tradizione linguistica è lunga a morire, ma le ragioni sono largamente extra linguistiche, riconducibili alla fortissima tradizione patriarcale che impregna la cultura del nostro Paese. E così nell'uso della lingua il genere grammaticale maschile si allunga fino a includere la rappresentazione della donna: ancora oggi si usa "uomo" per indicare uomini e donne. Il genere femminile invece rimane relegato ai mestieri e alle professioni più lontane dai centri di potere e più rispondenti ai ruoli tradizionali. Manca la consapevolezza di quanto il linguaggio discrimina le donne".

La proposta, avanzata ormai da diversi anni, di "cambiare la lingua" per definire i nuovi ruoli delle donne anziché continuare a usare la forma maschile corrispondente assicurata dalla tradizione, provoca ancora oggi forti esitazioni, a livello di comunicazione istituzionale, aziendale o individuale. Una questione di grande attualità che viene periodicamente ripresa dalla stampa, oltre a

essere oggetto di interesse da parte delle stesse istituzioni, come prova la creazione del **Gruppo Esperti del Linguaggio, costituito presso la Commissione Pari Opportunità dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri**, di cui ha fatto parte anche la Professoressa Robustelli.

Le modalità con cui il linguaggio può avere un effetto di discriminazione nei confronti delle donne sono molte e sono già state descritte da **Alma Sabatini, la prima studiosa italiana a occuparsi di sessismo linguistico** quasi trent'anni fa.

Nel 2014 la funzione discriminante del linguaggio è stata riconosciuta in modo esplicito anche sul piano istituzionale. Per la **prima volta** un articolo di legge sprona ad operare "per riconoscere, garantire e adottare un linguaggio non discriminante": si tratta dell'art. 9, titolo III, della **Legge regionale dell'Emilia-Romagna del 27 giugno 2014, n. 6, Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.**

Un tipo di discriminazione frequente avviene attraverso l'uso di stereotipi, in genere negativi, riferiti alle donne: per esempio recentemente il presidente del Comitato Olimpico Tokyo 2020, Yoshiro Mori, ha detto pubblicamente che alle riunioni dove ci sono troppe donne tra i partecipanti si perde più tempo del necessario. Ma è discriminante anche il riferimento, in contesti professionali, alle qualità fisiche o alla vita privata della donna: perché soffermarsi sul colore dell'abito delle ministre in sede di giuramento al Quirinale?

Un secondo tipo di discriminazione linguistica avviene attraverso l'uso della grammatica che, come si è detto, viene usata come se ci si rivolgesse a un uomo. Si tratta di usi obsoleti, che rendono le donne invisibili e le discriminano "a rovescio" rispetto al modo con cui normalmente si attua la discriminazione linguistica: non con l'introduzione di nuovi termini, ma, semplicemente, trattando la

donna come se fosse un uomo, e facendola così scomparire dalla comunicazione.

I media stessi contribuiscono in misura consistente al mantenimento e addirittura al rafforzamento di un immaginario di genere che trasmette un modello non più attuale e quindi inadeguato della donna. Il linguaggio quotidiano si sente così autorizzato a conservare e ad adottare queste modalità espressive, contribuendo a depositare nella mente di chi è esposto a questo tipo di comunicazioni parole e concetti che possono essere facilmente scambiati come riflessi della realtà. Tutto ciò non fa che rinforzare la necessità che il ruolo della donna nella società venga pienamente riconosciuto e testimoniato anche attraverso il linguaggio con un uso della lingua più adeguato e consapevole. Ma ancora ci sono resistenze. Ed è necessario che siano proprio le donne, in prima persona, a chiedere di essere chiamate con il titolo femminile: la stessa Laura Boldrini dovette chiedere di essere chiamata “la” presidente della Camera, e oggi dobbiamo alla stessa Antonella Polimeni il suo essere definita sui giornali “rettrice” e non “rettore” dell’Università La Sapienza.

La comunicazione istituzionale deve rendere visibile la donna attraverso il linguaggio: il *Codice di Stile delle comunicazioni scritte a uso delle Pubbliche Amministrazioni*, un manuale promosso dal giurista **Sabino Cassese** nel 1993, già richiedeva “*Quando ci si riferisce ad un incarico amministrativo, e questo è ricoperto da una donna, volgere al femminile ogni riferimento che la riguarda e utilizzare (...) la forma femminile dell’incarico ricoperto o della mansione svolta*”. La legge 6/2014 della Regione Emilia-Romagna ha ripetuto la raccomandazione. Lo stesso hanno fatto le linee guida del Miur, e sta ripetendo il Gruppo sul Linguaggio di genere della CRUI coordinato dalla stessa professoressa Robustelli. È tempo che le istituzioni si adeguino....

... : power of free decision or latitude of choice
♦ [1] common sense, horse sense, prudence—more at CHOICE
[2] alternative, choice, option, pick, selection—more at CHOICE
... : exercised in discretion 1 ♦ : left to discretionary use 2 : available for
♦ elective, optional—more at OPTIONAL
dis·crim·i·nate \dis-'kri-nat·ed; -nat·ing 1
♦ : to recognize or give effect to a difference : DISTINGUISH 2 : to make a distinction other than individual merit
♦ differentiate, discern, distinguish, separate—more at DISTINGUISH
dis·crim·i·nat·ing *adj* : marked by discrimination; *esp* : DISCERNING, JUDICIOUS
dis·crim·i·na·tion \dis-,kri-ma'shen\ *n* 1 a : the quality or power of finely distinguishing differences 2 a : the act, practice, or an instance of discriminating categorically rather than individually b ♦ : prejudiced or prejudicial outlook, action, or reaction, separation—more at SEPA-

GeR: dal 2017 attivo presso Unimore un Gruppo di ricerca interdisciplinare su Generi e Religioni

Nell'orizzonte dell'impegno di Unimore di sensibilizzazione culturale alla parità e per il contrasto della discriminazione di genere c'è il progetto **GeR - Gruppo di ricerca su Generi e Religioni**, creato nel 2017 a seguito dell'adesione di Unimore alla Convenzione Quadro "Genere e Religioni/Religiosità", promossa dall'Università di Milano Bicocca e a cui hanno aderito numerosi Atenei, centri ed enti a livello nazionale.

Finalità del **GeR** è indagare, approfondire ed analizzare le possibili connessioni tra generi e religioni, con un approccio critico, inclusivo e attento alla complessità dei fenomeni e dei problemi via via emergenti, anche alla luce dei cambiamenti socio-culturali recenti o in corso. Il gruppo di ricerca è impegnato a realizzare scambi didattici tra i componenti, attività di ricerca ed iniziative pubbliche, quali seminari di studio, conferenze, convegni, presentazione di libri sui seguenti temi salienti: **la costruzione della figura della donna e dell'uomo**, delle relazioni di genere, della sessualità, degli altri sessi e degli altri generi nelle diverse religioni; **il rapporto tra religioni e disuguaglianze**, discriminazioni e violenza di genere; **religioni, conflitti, dialogo interreligioso e interculturale**.

Il gruppo di ricerca GeR - che oggi vede il coin-

volgimento di docenti, ricercatori e ricercatrici del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali, quali **Elisa Rossi**, in qualità di coordinatrice, **Matteo Al Kalak**, **Alfonso Botti**, **Elisabetta Menetti**, **Valeria Ribeiro Corossacz**, **Laura Turchi**, e del Dipartimento di Giurisprudenza, presente con **Thomas Casadei** e **Gianfrancesco Zanetti** - intende promuovere forme di collaborazione con colleghe e colleghi di altri Dipartimenti e accogliere altre eventuali adesioni, in un'ottica interdisciplinare e interdipartimentale.

Fin dalla sua costituzione il GeR si è rivelato molto attivo, soprattutto nell'organizzazione di attività seminariali strettamente collegate alle finalità di terza missione dell'Ateneo. Fra i suoi obiettivi specifici, infatti, troviamo anche: creare contatti e collaborazioni con il territorio di riferimento, creare contatti e sinergie con altri Atenei ed enti aderenti alla Convenzione Quadro, promuovere/aderire a gruppi competitivi per la partecipazione a progetti finanziabili; offrire occasioni a giovani laureandi/e, dottorandi/e e assegnisti/e di confrontarsi con ricercatori e ricercatrici più esperti/e sui temi di ricerca del gruppo.

Più in particolare, nel corso di questi anni il GeR si è distinto per l'organizzazione e la promozione di **tre seminari aperti anche alla cittadinanza**.

A maggio 2018, presso il Dipartimento di Giu-



Elisa Rossi



Pastora Noemi Falla



Donata Horak



Letizia Tomassone



cristina simonelli

aspettando la

Notte della Ricerca 2020

risprudenza, si tenne l'incontro "**Donne e religioni: Quali connessioni?**", organizzato dal GeR in collaborazione con il Centro Documentazione Donna di Modena, che vide come relatrici **Adriana Valerio** (docente di teologia), con un intervento su "*Chiesa e Bibbia nell'ottica del genere*", **Marisa Iannucci** (islamologa), su "*L'esegesi coranica al femminile*", **Giuseppina Bagnato** (pastora valdese), su "*Il colore viola e la lavanda: i diritti fra le donne protestanti*", e come discussant **Vittorina Maestroni** (presidente del Centro Documentazione Donna).

Nell'autunno dello stesso anno, sempre presso il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali e in continuità con il primo incontro seminariale, venne promosso l'appuntamento "**Donne e religioni:**

Sguardi verso Oriente". Il fine era quello di riflettere sulle figure femminili nei testi sacri e nelle tradizioni delle diverse religioni. Questo secondo appuntamento, in collaborazione con il Comune di Modena e il Centro Documentazione Donna, ebbe come relatrici **Elena Lea Bartolini De Angeli** (Istituto Superiore di Scienze Religiose di Milano e Università di Milano-Bicocca), con una relazione su "*Emancipazione della donna nella tradizione ebraica*", **Rosa Maria Parrinello** (Università di Trento), su "*Ortodossia e femminismo: un rapporto possibile?*" e **Amina Crisma** (Università di Bologna), su "*Taoismo, confucianesimo e questione di genere: dalle fonti antiche ai dibattiti odierni*".

A novembre del 2020, il GeR ha partecipato alla Giornata Mondiale per l'Eliminazione della

Violenza contro le Donne ed alla Notte della Ricerca di Unimore, portando online (sul Canale Youtube Unimore e sulla pagina Facebook di Ateneo), a causa dell'emergenza pandemica, un nuovo momento di riflessione, questa volta dedicato a "**Le chiese cristiane e i ministeri femminili: un dibattito aperto**". L'evento ha riscosso un grande successo: è stato infatti tra i cinque più visualizzati in assoluto della Notte della Ricerca di Unimore. Il seminario, che è stato un'occasione di confronto e riflessione sul diaconato, sulle ministre del culto e sul ruolo delle donne nelle gerarchie e nelle relazioni di genere che interessano la chiesa cattolica e la chiesa protestante, ha visto la partecipazione di **Cristina Simonelli** (Facoltà Teologica dell'Italia Settentrionale – Studio Teologico di Verona), con un contributo su "*Santo patriarcato. Un percorso storico e teologico attorno alla leadership delle comunità cristiane*", di **Donata Horak** (Studio Teologico Alberoni di Piacenza), su "*Canone inverso. Le donne, gli uomini e l'esercizio dell'autorità nella chiesa cattolica*", di **Letizia Tomassone** (Facoltà Valdese di Teologia di Roma), su "*Quarant'anni e oltre di ministeri femminili nelle chiese protestanti hanno cambiato il cuore delle chiese?*" e di **Noemi Falla** (Chiese Evangeliche Metodiste di Parma-Mezzani [plurisede] e Casalmaggiore [CR]), su "*Essere pastora in una chiesa multiculturale*".

Ora, per il 2021 e la prima parte del 2022, il gruppo di ricerca Generi e Religioni sta programmando una serie di altre iniziative, online e/o in presenza a seconda dell'evoluzione della pandemia, sempre rivolte anche alla cittadinanza e in collaborazione con enti del territorio, attorno a temi come: la rilettura delle figure femminili nel Corano e nella letteratura araba, il rapporto tra Chiesa cattolica e sessualità in Italia negli anni 1930-1980, il rapporto tra Cristianesimo e violenza di genere, la leadership femminile nell'Islam, nell'ebraismo e nel buddhismo.

Le chiese cristiane e i ministeri femminili: un dibattito aperto

UNIMORE LIVE

Santo patriarcato

Pasquale Cati:
Capitolo della Alleanza
Occultazione (C)
Templari
Avanguardia e
Retrosce
(Mary Daly)



25, 27
novel

cristina simonelli

aspettando la

Le chiese cristiane e i ministeri femminili: un dibattito aperto

Unimore contro la violenza di genere

Unimore aderisce dal 2017 al **Protocollo d'intesa per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne**. Al tavolo di coordinamento per il contrasto al fenomeno della violenza contro le donne presieduto dalla Prefettura aderiscono la Provincia e il Comune di Modena, il Comando Provinciale dei Carabinieri di Modena, la Questura di Modena, l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia Romagna, Enti locali della Provincia di Modena, l'Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena, l'Azienda Ospedaliera - Universitaria di Modena, la Consigliera di parità della Provincia di Modena unitamente ad associazioni femminili che operano nella provincia per il contrasto alla violenza di genere.

Il tavolo è stato il primo ad essere istituito nel 2007 in Italia, l'accordo rinnovato nel 2017, mira a promuovere l'adozione di strategie condivise volte alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno avvalendosi delle competenze, del contributo di conoscenza, di esperienza e della collaborazione degli enti aderenti.

Unimore, nell'ambito della partecipazione al tavolo interistituzionale si impegna a:

- promuovere e diffondere all'interno del pro-

prio Ente la cultura del contrasto e della prevenzione della violenza contro le donne;

- coordinare le azioni di ricerca svolte al suo interno sul tema della violenza contro le donne e contribuire, attraverso incontri dedicati, alla divulgazione dei risultati;
- collaborare con gli altri Soggetti aderenti al Protocollo per organizzare momenti formativi e divulgativi sul tema;
- collaborare con gli altri Soggetti aderenti al Protocollo all'analisi dei dati raccolti sulla diffusione della violenza e i suoi costi;
- proporre attività di stage e tesi di laurea/dottorato volte allo studio delle cause della violenza, la sua misurazione, costi e effetti.

In questi mesi Unimore oltre ad avere organizzato un incontro dedicato alla violenza di genere il **25 novembre 2020**, nel corso del quale ha presentato anche i risultati di attività di ricerca sul tema della violenza di genere svolte in Ateneo, interagisce con le istituzioni locali e le associazioni presenti nel territorio in progetti volti alla prevenzione e al contrasto alla violenza di genere.

Particolare attenzione, nell'ultima riunione del tavolo interistituzionale tenutasi nel novembre 2020 e nelle attività di ricerca svolte in Unimore, è dedicata all'impatto della pandemia sulla violenza di genere e alle strategie di contrasto intraprese.



Iniziative 8 marzo 2021

CRID – Unimore

Lunedì 8 marzo 2021 ore 17.00

Discriminazioni di genere sulla rete. Prospettive di indagine e ricerche empiriche

Piattaforma Teams - link per il collegamento nella modalità online:

<https://bit.ly/3cOBbUO>

Il Seminario online sarà coordinato dalla Dr.ssa Serena Vantin (CRID, Unimore).

Introduzione della Prof.ssa Claudia Canali (CRID, Unimore), relazioni della Prof.ssa Delfina Malandrino (Univ. di Salerno) e del Prof. Nicola Lettieri (Univ. del Sannio).

Il dibattito, al quale parteciperanno studiosi e studiose di diversi atenei italiani, sarà coordinato dal Prof. Thomas Casadei (CRID, Unimore). Conclusioni del Prof. Gianluigi Fioriglio (CRID, Unimore)

A cura: il Seminario è promosso dal Laboratorio “Discriminazioni e Vulnerabilità” e dall’Officina informatica DET “Diritto Etica Tecnologie” del CRID (Centro diretto dal Prof. Gianfrancesco Zanetti).

Dipartimento di Scienze della Vita

Lunedì 8 marzo 2021 ore 18.15

DONNE IN DIALOGO. Le donne (e gli uomini) DSV dialogano con gli studenti tutti, al di là del genere, per condividere esperienze di realizzazione delle donne, prospettive, difficoltà

è previsto un incontro in Zoom

<https://zoom.us/j/95603726416?pwd=SXRBUWozZUI3aTFLTkRYaHdIVzY0Zz09>

ID riunione: 956 0372 6416

Passcode: 8N29ZP

indirizzato innanzitutto alle studentesse e agli studenti, ma ugualmente a tutto il personale del Dipartimento di Scienza della Vita (DSV):

In questo momento di incertezze e disorientamento alcuni docenti del Dipartimento di Scienze della Vita intendono dialogare con studenti e studentesse sulla realizzazione della donna nel mondo del lavoro e della ricerca in particolare, condividendo esperienze, testimonianze e riflessioni. Un momento di confronto e di scambio di opinioni.

A cura di: Maddalena Rossi Referente per le Pari Opportunità del Dipartimento di Scienze della Vita

Archivio Storico-giuridico Anselmo Cassani – CRID Unimore

Giovedì 11 e 18 marzo e martedì 30 marzo 2021 ore 15.30-17.00

Ciclo “Prospettive giusfemministe sul diritto. Diritti, libertà, corpi”

Piattaforma Dolly – link per il collegamento nella modalità online:

<https://eu.bbcollab.com/guest/995230d690434035a751fc1e1dbb0a02>

Il ciclo, realizzato nell’ambito delle attività dell’Archivio storico-giuridico “Anselmo Cassani”

istituito presso il CRID di Unimore (www.crid.unimore.it) e in collaborazione con il Centro Documentazione Donna, è coordinato dal Prof. Thomas Casadei e prevede la discussione di tre recenti volumi: A. Loche, *La liberté ou la mort. Il progetto politico e giuridico di Olympe de Gouges* (con una Postfazione di Th. Casadei, Mucchi, Modena, 2021); A. Facchi, O. Giolo, *Libera scelta e libera condizione. Un punto di vista femminista su libertà e diritto* (Il Mulino, Bologna, 2020); V. Valenti, P. Torretta (a cura di), *Il corpo delle donne. La condizione giuridica femminile dal 1946 ad oggi* (Giappichelli, Torino, 2021).

A cura: Archivio storico-giuridico "Anselmo Cassani" istituito presso il CRID, in collaborazione con il Centro Documentazione Donna. Il coordinamento organizzativo è a cura della Dr.ssa Serena Vantin (CRID, Unimore).

CRID

Venerdì 26 marzo 2021 ore 11-12:30

Le condizioni lavorative delle donne migranti. Norme, prassi e casi dal territorio

Piattaforma Meet – link per il collegamento nella modalità online:

<https://meet.google.com/use-gsav-dqs>

Interviene la Prof.ssa Letizia Palumbo (Univ. Ca' Foscari di Venezia). Il seminario sarà presieduto e coordinato dal Prof. Thomas Casadei (CRID, Unimore) e sarà introdotto dal Dr. Francesco De Vanna (Osservatorio Migranti CRID Unimore).

Seguiranno testimonianze di lavoratrici migranti.

Il workshop è promosso dall'Osservatorio Migranti del CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale dell'Università di Modena e Reggio Emilia (www.crid.unimore.it) nell'ambito delle attività del Festival della Migrazione.

Fondazione Marco Biagi

Sabato 27 marzo 2021 ore 11-13

Sguardi di genere. Le rappresentazioni del lavoro femminile nell'archivio audiovisivo di Short on work

Il webinar, rivolto prevalentemente, ma non esclusivamente, ad alcune classi delle scuole superiori, si inserisce nelle attività di «Short on Work», concorso internazionale di video brevi sul lavoro contemporaneo (<http://www.shortonwork.org>), ideato nel 2012 dalla Fondazione Marco Biagi.

Interverranno: Tindara Addabbo (Unimore – Fondazione Marco Biagi), Filippo Damiani (Dottorando in Lavoro, Sviluppo e Innovazione, Unimore), Antonella Capalbi (Assegnista di ricerca, Unimore) (in collaborazione con il team di Short on work).

Le notizie Unimore pubblicate nel mese di febbraio

- [Nuovo finanziamento a studio Unimore per lo sviluppo della terapia delle malattie da prioni](#)
- [Unimore Orienta 2021 16 e 18 marzo, l'Università si presenta](#)
- [Scuole di Specializzazione mediche: sostegno fondamentale per il futuro del Sistema Sanitario Regionale](#)
- [Nuova strategia per individuare precocemente la trasformazione in leucemia acuta in pazienti con Mielofibrosi primaria](#)
- [Riaprono le sale studio e il Sistema Bibliotecario di Ateneo ora è su instagram](#)
- [Un progetto Unimore per la riduzione degli sprechi alimentari](#)
- [Torna l'appuntamento "Una Settimana da Scienziato": attività a distanza fino a venerdì 12 febbraio](#)
- [In tema di Scuole di specializzazione medica](#)
- [Ottimo successo per l'iniziativa di Unimore MoreJobs – Career Day](#)
- [Torna MoreBots di Unimore nei percorsi di alternanza scuola lavoro](#)
- [Studio Unimore di epidemiologia nutrizionale: il sodio è nocivo per i livelli pressori anche a piccole dosi](#)
- [Con il Premio di Studio Lanfranco Cantarelli inaugura l'iniziativa "Adotta un talento"](#)
- [Il secondo semestre, con attività didattiche in presenza, prende il via l'8 marzo](#)
- [Torna "VacciniaMO", l'incontro rivolto agli studenti delle Superiori, sarà online venerdì 19 febbraio](#)
- [On line FocusUnimore di febbraio, dedicato al mondo studentesco e ai percorsi di orientamento](#)
- [Unimore e l'azienda Dinazzano Po del Gruppo Tper insieme per un progetto di scalo merci eco-sostenibile](#)
- [Appuntamento dedicato a "SARS-Cov-2 e Vaccini" con il prof. Antonio Cassone esperto nel campo della Microbiologia Medica e della Vaccinologia](#)
- [Scuola di Dottorato E4E - Engineering for Economics – Economics for Engineering presentazione online il 24 febbraio](#)
- [Publicati in un volume i primi esiti del Tavolo di riflessione sull'emergenza Covid-19](#)
- [Sperimentazioni cliniche di medicinali in Italia: l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena, in collaborazione con Unimore, è seconda nella classifica di AIFA](#)
- [Il CUG promuove un incontro sulle conseguenze psicologiche della pandemia da Covid-19 nei giovani](#)
- [L'Osservatorio Geofisico di Unimore evidenzia una primavera precoce nel mese di febbraio a Modena per il terzo anno consecutivo](#)
- [Un giovane ricercatore Unimore selezionato dall'azienda statunitense NVIDIA come "ricercatore del mese"](#)

FocusUnimore

numero 13 - marzo 2021

Autorizzazione n. 11/2019 del 30/12/2019

presso il Tribunale di Modena

focus.unimore.it

Ideazione e progettazione

Serena Benedetti

Thomas Casadei

Carlo Adolfo Porro

Edizione online e impaginazione grafica

Paolo Alberici

Daniela Nasi

Realizzazione video

Gabriele Pasca

Redazione

Alberto Odoardo Anderlini

Sandra Piccinini

Marcella Scapinelli

Comitato editoriale

Claudia Canali

Michela Maschietto

Marcello Pinti

Matteo Rinaldini

Direttore responsabile

Thomas Casadei

Si ringraziano

per aver collaborato a questo numero

Giovanna Badalassi

Eleonora Costantini

Tommaso Fabbri

Cecilia Robustelli

Elisa Rossi

Carlotta Serra

Serena Vantin

Il tuo 5 x 1000 è importante.

CF Unimore: 00427620364