



PROGETTO DI RICERCA DELL'ATENEO PARMENSE SULLE MOLESTIE DI GENERE IN CONTESTO DI STUDIO E DI LAVORO E SULLE VIOLENZE IN CONTESTO DI SMARTWORKING

Premesse e motivazione

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università di Parma (in poi, CUG), intende promuovere una ricerca sulle molestie e le discriminazioni di genere in ambito universitario finalizzata alla raccolta, in forma anonima, delle testimonianze di chi tra le studentesse o gli studenti, il personale tecnico-amministrativo e le/i docenti abbia subito o sia stato testimone di molestie nel nostro Ateneo e più in generale a comprendere l'impatto della problematica della violenza sul benessere delle persone all'interno dell'Ateneo. La ricerca si propone di comprendere se la comunità universitaria di Parma è sufficientemente sensibilizzata su tale fenomeno, se la maggioranza delle persone che la compongono sanno riconoscere e identificare un comportamento come molestia, con particolare attenzione a quella sessuale, e soprattutto se hanno consapevolezza delle misure che possono essere attuate per prevenire e per contrastare tali comportamenti.

Questa ricerca è particolarmente significativa per il CUG, il quale deve garantire il benessere lavorativo; è tenuto a monitorare il contesto lavorativo all'interno dell'Ateneo; a sensibilizzare, specie le/i più giovani, sul tema della parità di genere e, in tale ottica, a predisporre efficaci misure volte a prevenire e a contrastare ogni forma di molestia e discriminazione nel contesto universitario. E ciò, in linea con quanto stabilito dal Codice etico dell'Università di Parma che, all'art.10, riproduce la definizione di molestia sessuale, ricomprendendovi *"ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone e di creare nell'ambiente di lavoro e di studio, un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante offensivo"* ma altresì in coerenza con quanto stabilito dalla Convenzione di Istanbul (Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica) ratificata dall'Italia nel 2013 ed entrata in vigore nel 2014, che, ai sensi dell'articolo 40, impone agli Stati di adottare ogni misura necessaria a prevenire e a contrastare tali comportamenti nei luoghi di lavoro e di studio.

L'impegno e l'investimento di energie e risorse dell'Ateneo parmense in una ricerca su queste tematiche rappresenta un segno di sensibilità e attenzione nei confronti di un problema radicato in ogni luogo e ambiente della società e che prospera, fra l'altro, anche in ragione dei tentativi di denegazione e occultamento non solo da parte degli autori di questi comportamenti ma spesso anche dei contesti sociali più ravvicinati. Far emergere un sommerso significa mostrare la volontà e l'impegno di conoscere e comprendere le origini e le condizioni di comportamenti inopportuni e riprovevoli, e per predisporre a tale scopo strumenti di prevenzione, tutela e contrasto.

Si consideri che le poche ricerche condotte in ambito universitario in alcuni Atenei Italiani (fra cui Padova, Trieste, Perugia) e più sistematicamente in altri paesi tra cui gli Stati Uniti, il Regno Unito, la Francia, hanno portato alla luce una problematica profonda e pervasiva che va ad alterare tra l'altro le possibilità di un tranquillo e proficuo percorso di studio o di sereno contesto di lavoro.



Per esempio, una ricerca nazionale realizzata in Inghilterra e pubblicata nel 2018, i cui risultati sono stati ripresi anche dalla rivista Nature, ha evidenziato che più di quattro intervistati su dieci avevano sperimentato almeno un caso di comportamento sessualizzato da parte del personale e uno su otto era stato messo a disagio per il fatto di essere stata toccata da membri del personale. Una ricerca nell'ateneo di Perugia pubblicata nel 2019 ha fatto emergere che circa il 21% degli studenti intervistati ha subito una violenza di genere. Mentre nell'Ateneo Bolognese le studentesse hanno cercato di contrastare il fenomeno promovendo dal basso la nascita di uno sportello contro le violenze di genere.

L'emergenza sanitaria e le violenze domestiche durante il lockdown e lo smartworking

Le condizioni peculiari che si sono sviluppate nel nostro paese e nel mondo a causa della Pandemia di Covid-19, allo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario a partire dal 31 gennaio 2020 e al successivo periodo di lockdown (9 marzo-3 maggio), nonché del prorogarsi delle misure di emergenza, attualmente previste fino al 31 gennaio hanno inevitabilmente modificato il contesto individuato inizialmente dal progetto di ricerca e spingono contemporaneamente ad una parziale ridefinizione degli obiettivi di ricerca. Le misure sanitarie in questo lungo periodo hanno infatti, tra le altre cose prodotto quattro condizioni:

- diminuito le occasioni di incontro e relazione in presenza nel contesto accademico;
- aumentato le forme di smartworking e le occasioni di contatto e interazione online tra docenti, studenti e personale amministrativo tramite applicazioni, piattaforme di comunicazione, chat, videochiamate, videoconferenze ed e-learning quali Teams, Zoom, Meet, Skype ecc.
- aumentato i contatti e gli scambi virtuali, tramite cellulari, piattaforme social e servizi di messaggistica quali whatsapp, facebook, instagram, telegram, tinder ecc...
- aumentato le situazioni di convivenza forzata nel contesto domestico familiare o anche extra-familiare.

In questo periodo dunque le forme di molestie e di violenze hanno avuto un particolare sviluppo nel contesto domestico familiare – come emerso dalle prime rilevazioni condotte dalla Rete D.i.Re. – Donne in rete contro la violenza che ha dichiarato nel periodo marzo-aprile un aumento del 74,5% di richieste di supporto ai centri antiviolenza. Secondo Istat che ha preso in esame le chiamate al numero antiviolenza 1522, durante il lockdown c'è stato un incremento della richiesta d'aiuto del 73% rispetto allo stesso periodo dello scorso anno. Anche l'Unfpa, il fondo delle Nazioni Unite per la popolazione ha riscontrato un aumento del 20% dei casi di violenza nei primi tre mesi di lockdown in 193 stati membri. D'altra parte, diverse fonti, sia osservatori di Fondazioni che la Polizia Postale, hanno registrato segnali di una crescita delle forme di violenza online, come cyberbullismo, sexting o anche incursioni durante le lezioni con violenze verbali e invio di video osceni.

Obiettivi

La ricerca intende nello specifico condurre un'indagine relativa a:

- valutare la percezione e riconoscimento delle problematiche legate alle molestie in particolare nei contesti di studio e di lavoro e nello specifico comprendere i criteri con cui le persone interne alla



comunità universitaria sono predisposte a riconoscere ed identificare una molestia sessuale (fisica, verbale, psicologica);

- registrare episodi di molestie e violenze riguardanti studenti, docenti, personale tecnico, accaduti all'interno dell'Ateneo;
- registrare episodi di violenza psicologica online, legati al cyberbullismo, sexting, ricatti sessuali, sextortion ecc. che hanno visto coinvolti studenti, docenti, personale tecnico;
- registrare episodi di molestie e violenze episodi riguardanti studenti, docenti, personale tecnico, ma accaduti all'esterno dell'Ateneo in particolare durante il periodo del lockdown e dell'emergenza sanitaria;
- definire la dimensione del fenomeno in tali contesti;
- individuare tipologie di molestie e di violenze più ricorrenti;
- individuare situazioni, contesti e dinamiche nelle quali tali eventi occorrono;
- registrare e rafforzare il livello di sensibilità e attenzione da parte della comunità universitaria;
- proporre e stimolare misure o iniziative per la prevenzione o il contrasto di questi comportamenti a rafforzamento del già esistente "Codice etico dell'Università di Parma", per es. campagne di comunicazione video, mail o sms, linee guida per studenti, docenti, realizzazione di canali di ascolto o segnalazione, questionari o altri strumenti di rilevazione, anche tenendo conto della più recente Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Metodologia e strumenti

La ricerca si avvarrà di strumenti sia quantitativi che qualitativi. Gli strumenti quantitativi sono importanti per rilevare l'ampiezza e la diffusione del fenomeno, nonché per monitorare eventuali contesti o situazioni, tenendo conto del fatto che le diverse componenti della comunità universitaria tra docenti, personale tecnico e studenti raggiungono circa le 27.000 unità. Gli strumenti qualitativi sono invece fondamentali per approfondire situazioni e vissuti particolarmente delicati e comprendere e analizzare meglio comportamenti, effetti, conseguenze, problematiche. Concretamente la ricerca si baserà su diversi strumenti:

- Conoscenza e revisione su altre indagini compiute in contesti universitari in particolare in Italia;
- Sondaggio online anonimo, rivolto a tutto il personale universitario dell'Ateneo Parmense (studenti, docenti, personale tecnico amministrativo), tramite applicativi quali Qualtrics survey, Limesurvey, EUsurvey, Monkeysurvey o simili;
- Interviste in profondità a soggetti che hanno offerto la propria disponibilità (tramite il sondaggio stesso);
- Interviste a testimoni privilegiati (Referenti Ateneo, Referenti Cug, Referenti Assicurazione Qualità, Referenti associazioni studentesche, o organi accademici come la CPDS, o altre figure individuate nel corso della ricerca);
- Estensione di Linee guida per studenti in merito a casi di molestie, anche attraverso un percorso di didattica partecipata.



Gli items del sondaggio e la struttura dell'intervista insieme al disegno generale della ricerca saranno sottoposti all'attenzione degli organi preposti di Ateneo per una valutazione dell'appropriatezza e della correttezza delle formulazioni, delle modalità di contatto e di gestione dei dati, in ordine alla tutela della privacy e alla sensibilità verso eventi e vissuti dolorosi ed in qualche misura traumatici.

Personale coinvolto nella ricerca

Una ricerca di queste dimensioni richiede l'attivazione di una piccola equipe di ricerca. In linea di massima l'equipe di ricerca sarebbe composta delle seguenti risorse:

-Un responsabile della ricerca, nella figura del Prof. Marco Deriu, Ricercatore e sociologo, vicepresidente del Cirs, cui spetta la progettazione complessiva, la conduzione delle interviste in profondità, la supervisione e l'analisi del materiale prodotto assieme all'equipe di ricercatori e la predisposizione del report.

-Un team di ricercatori del Cirs che affiancheranno il responsabile nella progettazione, nella conduzione delle interviste, nell'analisi dei dati e nella redazione del report. Il team di ricerca sarà composto da: Azio Barani, Malaika Bianchi, Marco Deriu, Arianna Enrichens, Maria Grazia Ferrari, Laura Gherardi, Martina Giuffrè, Chiara Imperato, Emanuele Leonardi, Tiziana Mancini, Matteo Manfredini, Fausto Pagnotta, Vincenza Pellegrino, Chiara Scivoletto, Veronica Valenti.

-Un/una borsista incaricato/a di seguire in particolare la predisposizione del sondaggio e la raccolta dei dati quantitativi ed eventualmente di coadiuvare gli altri ricercatori nella preparazione e organizzazione delle interviste. La Borsa sarà messa a bando tramite le normali procedure previste dal regolamento d'Ateneo.

Costi ipotizzati

Per la realizzazione della ricerca si prevedono i seguenti capitoli di spesa:

Capitolo di spesa	Costi netti	Iva	Costi lordi
Attivazione Borsa di ricerca	5.000,00	?	5.000,00
Documentazione, materiali e spese vive	300,00	-	300,00
Realizzazione pubblicazione finale	2.500,00	22%	3.050,00
Realizzazione del convegno finale di presentazione dei risultati	2.000,00	-	2.000,00
Totale	9.800,00		10.350,00

Tempistiche

La ricerca può essere condotta nell'arco di un anno o poco più. Si intende tuttavia associare una ricerca così importante anche all'organizzazione di un convegno finale e di una pubblicazione con un editore adeguato. Inoltre, è importante considerare il tempo anche per la disseminazione dei



risultati e l'implementazione di buone pratiche all'interno dell'Ateneo. Complessivamente dunque si può ipotizzare una conclusione complessiva nell'arco di 18 mesi.

	Mese 1	Mese 2	Mese 3	Mese 4	Mese 5	Mese 6	Mese 7	Mese 8	Mese 9	Mese 10	Mese 11	Mese 12	Mese 13	Mese 14	Mese 15	Mese 16+
Definizione equipe di ricerca	■															
Organizzazione bando per borsista	■	■														
Commissione per selezione borsista	■	■	■													
Perfezionamento progetto e questionario	■	■	■													
Verifiche procedure Comitato etico			■	■												
Immissione piattaforma del questionario				■	■											
Raccolta materiali				■	■	■										
Individuazione e contatti per interviste					■	■	■	■								
Conduzione interviste in profondità							■	■	■							
Conduzione interviste a testimoni privilegiati								■	■							
Raccolta e organizzazione testi										■	■					
Analisi del materiale										■	■	■				
Stesura del report											■	■	■	■		
Organizzazione convegno finale													■	■	■	■
Contatti con editore														■	■	■
Implementazione di buone pratiche															■	■
Lavoro editoriale per la pubblicazione															■	■
Pubblicazione finale																■
Implementazione di buone pratiche																■