

**Siped**

# Sistemi educativi, Orientamento, Lavoro

a cura di

*Maurizio Fabbri  
Pierluigi Malavasi  
Alessandra Rosa  
Ira Vannini*

**Sessione plenaria  
e Sessioni parallele**



# Società Italiana di Pedagogia

collana diretta da

*Pierluigi Malavasi*

12

## Comitato scientifico della collana

*Rita Casale* | Bergische Universität Wuppertal  
*Liliana Dozza* | Libera Università di Bolzano  
*Giuseppe Elia* | Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”  
*Felix Etxebarria* | Universidad del País Vasco  
*Hans-Heino Ewers* | Goethe Universität, Frankfurt Am Main  
*Massimiliano Fiorucci* | Università degli Studi Roma Tre  
*Vanna Iori* | Università Cattolica del Sacro Cuore  
*Pierluigi Malavasi* | Università Cattolica del Sacro Cuore  
*José González Monteagudo* | Universidad de Sevilla  
*Loredana Perla* | Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”  
*Simonetta Polenghi* | Università Cattolica del Sacro Cuore  
*Rosabel Roig Vila* | Universidad de Alicante  
*Myriam Southwell* | Universidad Nacional de La Plata  
*Maria Tomarchio* | Università degli Studi di Catania  
*Giuseppe Zago* | Università degli Studi di Padova

## Comitato di Redazione

*Giuseppe Annacontini* | Università degli Studi di Foggia  
*Carla Callegari* | Università degli Studi di Padova  
*Giovanna Del Gobbo* | Università degli Studi di Firenze  
*Claudio Melacarne* | Università degli Studi di Siena  
*Alessandro Vaccarelli* | Università degli Studi dell’Aquila  
*Francesco Magni* | Università degli Studi di Bergamo  
*Andrea Mangiatori* | Università degli Studi di Milano-Bicocca  
*Matteo Morandi* | Università degli Studi di Pavia  
*Alessandra Rosa* | Alma Mater Studiorum Università di Bologna  
*Iolanda Zollo* | Università degli Studi di Salerno

## Collana soggetta a peer review

**Comitato Editoriale del volume relativo  
alla Sessione plenaria e alle Sessioni parallele**  
*Alessandra Rosa* | Alma Mater Studiorum Università di Bologna  
*Andrea Ciani* | Alma Mater Studiorum Università di Bologna  
*Silvia Demozzi* | Alma Mater Studiorum Università di Bologna  
*Federico Zannoni* | Alma Mater Studiorum Università di Bologna

# Sistemi educativi, Orientamento, Lavoro

a cura di

*Maurizio Fabbri*

*Pierluigi Malavasi*

*Alessandra Rosa*

*Ira Vannini*

*Sessione plenaria e Sessioni parallele*



ISBN volume 979-12-5568-059-8  
ISSN collana 2611-1322



2023 © Pensa MultiMedia Editore s.r.l.  
73100 Lecce • Via Arturo Maria Caprioli, 8 • Tel. 0832.230435  
[www.pensamultimedia.it](http://www.pensamultimedia.it) • [info@pensamultimedia.it](mailto:info@pensamultimedia.it)

# Indice

## • INTRODUZIONE AI LAVORI

<b>Pierluigi Malavasi</b> <i>Introduzione al Convegno “Sistemi educativi, Orientamento, Lavoro”</i>	3
<b>Vanna Iori</b> <i>Innovare la formazione e rafforzare l’orientamento per garantire il diritto al futuro</i>	7
<b>Simonetta Polenghi</b> <i>La pedagogia accademica nell’area XI del CUN</i>	11

## • SALUTI ISTITUZIONALI

<b>Maurizio Fabbri</b>	17
<b>Cosimo Laneve</b>	20
<b>Domenico Simeone</b>	23

## SESSIONE PLENARIA

<b>Loretta Fabbri</b> <i>Il lavoro come costruito trasformativo</i>	33
<b>Maria Grazia Riva</b> <i>Per un Orientamento pedagogico e sostenibile</i>	40
<b>Ira Vannini</b> <i>Il sistema Scuola. Per quale orientamento? Per quale lavoro? Una lettura parziale di una pedagoga sperimentale</i>	45
<b>Giuseppe Zago</b> <i>Il lavoro nella pedagogia e nel sistema formativo italiano del secondo dopoguerra</i>	61

**Franca Zuccoli**

*La figura del peer-tutor universitario, una scelta professionalizzante per il futuro* 827

### Sessione I

#### I lati oscuri del lavoro. Educazione alla cittadinanza e sfide educative alle forme di disumanizzazione del lavoro

#### • RELAZIONE INTRODUTTIVA

**Riccardo Pagano**

*Lavoro e diritti umani. Dal πόνος all'ἀξίωμα per una pedagogia neoumanistica  
della πράξις* 833

#### • INTERVENTI

**Nico Abene**

*Cittadinanza digitale e cittadinanza attiva: diritti e vulnerabilità sociale* 837

**Monica Amadini**

*Saper sostare nei chiaroscuri del lavoro educativo* 841

**Angela Arsena**

*Orientamento: dall'artificialismo all'algoritica* 845

**Marinella Attinà, Nunzia D'Antuono**

*Essere docenti oggi. Una magistralità a rischio di disumanizzazione* 849

**Vito Balzano**

*Benessere sociale e lavoro. Prospettive pedagogiche per un welfare generativo* 853

**Michele Caputo**

*La dis-formazione al lavoro tra redditi e utili di cittadinanza:  
considerazioni pedagogiche* 857

**Giancarlo Costabile**

*Capitalismo mafioso e lavoro disumanizzato: una pedagogia  
dell'antimafia come nuovo umanesimo sociale* 861

**Francesca Dello Preite**

*Discriminazioni e violenze di genere in ambito lavorativo.  
Il ruolo della formazione in ottica preventiva* 865

# Discriminazioni e violenze di genere in ambito lavorativo. Il ruolo della formazione in ottica preventiva

Francesca Dello Preite

*Ricercatrice - Università degli Studi di Firenze  
francesca.dellopreite@unifi.it*

## 1. Il lavoro e le sue derive sulla vita delle donne

La violenza è un vulnus sociale che affligge il genere umano fin dalle sue origini e che giunge fino ai nostri giorni senza soluzione di continuità. Quotidianamente assistiamo al ripetersi di molteplici soprusi in tutti i luoghi di vita, dalle abitazioni domestiche agli ambienti formativi, dagli spazi di aggregazione sociale a quelli virtuali, ma non sempre riusciamo a comprenderne fino in fondo le cause, le conseguenze e, soprattutto, le indelebili ferite che tali sopraffazioni lasciano in chi le subisce.

Anche il mondo del lavoro non sfugge a questa grave problematica. Secondo la prima analisi globale condotta nel 2021 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) tra gli/le occupati/e più di una persona su cinque (22,8% o 743 milioni) ha vissuto nel corso della propria carriera almeno una forma di violenza. Dall'indagine si evince che:

- la violenza e le molestie sul lavoro sono un fenomeno ricorrente e persistente;
- il rischio di subire violenze è maggiore tra alcuni gruppi specifici, in particolare, i giovani, i migranti e le donne;
- le persone che vivono violenze sulla base del genere, dell'etnia, del colore della pelle, della religione o a causa di disabilità hanno maggiori probabilità di esperirle anche in ambito lavorativo;
- parlare delle violenze personali accadute sul lavoro rimane un tabù, tanto che, solo poco più della metà delle vittime dichiara la propria esperienza ad altre persone.

Come è stato dichiarato nella Convenzione 190 del 2019 (ILO, 2019) le violenze e le molestie nel mondo del lavoro costituiscono “un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili” che si prefiggono e possono comportare “un danno fisico, psicologico, sessuale o economico” alle lavoratrici, ai lavoratori, così come a tutti quei soggetti che possono trovarsi in situazioni strettamente connesse alle attività lavorative formali ed informali. Fra le diverse forme troviamo anche le violenze e le molestie di genere intese come maltrattamenti compiuti “nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo spropor-



zionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali” (Ivi, p. 2).

Con riferimento al nostro Paese e focalizzando l’attenzione sulle donne lavoratrici, il Report “Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro” (ISTAT, 2018), presenta un quadro alquanto allarmante. In Italia sono:

- 1 milione e 404mila (8,9%) le donne tra i 15 e i 65 anni che nel corso della vita lavorativa hanno subito molestie fisiche da parte di un collega o di un datore di lavoro;
- 1 milione e 173mila coloro che sono state sottoposte a qualche tipo di ricatto sessuale per avere un lavoro, per mantenerlo oppure per ottenere progressioni di carriera;
- 167mila le lavoratrici che hanno subito queste forme di ricatto negli ultimi tre anni (l’1,1%).

Queste evidenze quantitative, unitamente alla constatazione che il fenomeno non mostra una sostanziale tendenza a diminuire, fanno emergere la necessità di continuare ad esplorarlo attraverso ricerche e studi che ne indaghino, in ottica interdisciplinare e sistemica, le molteplici e preoccupanti criticità al fine di sviluppare una riflessione critica sui possibili interventi da promuovere, volti sia a prevenire sia a contrastare le derive che già stanno interessando le singole persone e la società.

## 2. Fare ricerca per comprendere la violenza sul lavoro in ottica di genere

Come sostiene Daniela Dato (2020, p. 79):

Parlare di violenza alle donne sul lavoro significa partire dalla precisa consapevolezza che convivono, al limite dell’ambiguità, differenti forme della stessa che si palesano più o meno subdole e che, se a volte hanno i tratti della violenza fisica, psicologica, sessuale ecc., altre assumono i caratteri di una “elegante” e ingessata strategia politica e culturale di discriminazioni in termini di sicurezza sociale, precarietà, differenze salariali, ruoli riconosciuti, accesso alle possibilità di crescita.

Tenuto conto della complessità che caratterizza il fenomeno e delle differenti implicazioni che lo connotano, questo contributo intende presentare l’impianto teorico-metodologico di una ricerca empirica rivolta ad indagare in profondità le violenze di genere subite dalle donne che ricoprono, o che avrebbero desiderato ricoprire, posizioni lavorative apicali. Le destinatarie – individuate attraverso un campionamento a valanga (Trincherò, 2002) – sono, pertanto, professioniste che hanno deciso di intraprendere l’avanzamento di carriera sfidando il cosiddetto “soffitto di cristallo”, ossia, quella invisibile ma impenetrabile barriera, fatta di soprusi e di discriminazioni, che impedisce alle lavoratrici di competere alla pari con

la controparte maschile per il raggiungimento di incarichi e qualifiche di prestigio.

Il lavoro assume come framework di riferimento il metodo fenomenologico-eidetico in quanto parte dal presupposto di voler “conoscere in modo rigoroso l’esperienza umana, le pratiche agite, i significati attribuiti all’esperienza, le teorie costruite sui vissuti [...] [ponendo] attenzione ad ogni oggetto non nelle sue qualità ideali, ma nei suoi tratti individuali specifici” (Mortari, 2010, p. 146). Per tale motivo saranno raccolti, attraverso lo strumento dell’intervista in profondità (Atkinson, 2002), i vissuti professionali delle partecipanti che attraverso le loro narrazioni cercheranno di dare un senso e un significato alle proprie esperienze operando una riflessione critica e profonda che sia, allo stesso tempo, un processo metacognitivo per prendersi cura di sé, dei propri ricordi, dei propri pensieri e delle proprie emozioni.

Gli obiettivi che il lavoro si propone sono:

- analizzare le politiche, la cultura, i canali di comunicazione, il clima organizzativo presenti all’interno dell’organizzazione in cui sono avvenute le violenze;
- rileggere criticamente le dinamiche relazionali presenti sul luogo di lavoro e quelle specifiche sottese alle violenze;
- mettere a fuoco le risorse che possono aver facilitato e/o ostacolato le lavoratrici ad intraprendere precocemente la denuncia e il percorso di fuoriuscita dalla violenza (facendo un focus specifico sulla formazione);
- riconoscere le *hard* e *soft skills* che possono rendere le donne lavoratrici *self-empowered* e resilienti;
- definire un modello di *leadership* che possa contribuire a generare ambienti lavorativi non violenti e sicuri.

Passando, quindi, ai risultati attesi, la ricerca mira a ottenere ad una mappatura dei fattori di rischio e delle criticità che soggiacciono alle violenze di genere nei confronti delle donne che aspirano a fare carriera; disegnare un quadro esplicativo rispetto alle *hard* e *soft skills* che la formazione può sviluppare per rendere le lavoratrici consapevoli e attive nel riconoscere e contrastare precocemente tutti quei fattori (ambientali, sociali, culturali, ecc.) che potrebbero generare violenze e molestie di genere sul lavoro; individuare e delineare gli stili e le strategie di *leadership* che possono rendere gli ambienti di lavoro *empowered* e *gender sensitive*.



Fig. 1: Sintesi dei risultati attesi al temine della ricerca.

### 3. Alcune riflessioni sui lavori in progress

L'impianto di ricerca proposto, ancora in fase di attuazione, pur non avendo alcuna pretesa di giungere a generalizzare i risultati che scaturiranno dall'analisi ermeneutica delle narrazioni raccolte, vuole unirsi alle ricerche già presenti (Dato, 2004; Gill, Fisher, Bowie, 2002; Gosetti, 2019; Romito, Feresin, 2019) per allargare il raggio di conoscenze di cui oggi disponiamo sulle violenze di genere in ambito lavorativo, e in particolare, sulle molestie che riguardano le lavoratrici che puntano alla carriera e per le quali la competizione e le discriminazioni si fanno ancor più pesanti anche a causa della segregazione verticale. Quanto sarà prodotto si pone, quindi, la finalità di alimentare una riflessione critica sulle azioni e sulle pratiche formative da progettare in tutti i contesti educativi (formali, non formali e informali) per promuovere una cultura paritaria e della non violenza, in cui il rispetto per le alterità passa, innanzitutto, attraverso un nuovo modo di interpretare il potere non più esercitato per stabilire subordinazioni e prevaricazione degli uni (uomini) verso le altre (donne) (Ulivieri, 2013), ma a costruire relazioni educative volte a coltivare nella reciprocità la valorizzazione dei talenti (Margiotta, 2018) e delle differenze che contraddistinguono ciascun essere umano.

### Bibliografia

Atkinson R. (2002). *L'intervista narrativa. Raccontare la storia di sé nella ricerca formativa, organizzativa e sociale*. Milano: Raffaello Cortina.

- Dato D. (2004). *Prevenire il mobbing. Per una alleanza tra formazione e lavoro*. Bari: Adda.
- Dato D. (2020). Competenze pedagogiche in azienda per prevenire la violenza di genere. In I. Loiodice (Ed.), *Ripensare le relazioni intergenerare. Studi e riflessioni per la prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne* (pp. 75-95). Bari: Progedit.
- Gill M., Fisher B., Bowie V. (Eds.). (2002). *Violence at Work. Causes, Patterns and Prevention*. Devon: William Publishing.
- Gosetti G. (2019). *Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Riflessioni a partire da un progetto di ricerca*. Milano: FrancoAngeli.
- ILO (2019). *Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro*. [https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS\\_713379/lang-it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_713379/lang-it/index.htm).
- ILO (2022). *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*. [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_863095/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_863095/lang-en/index.htm).
- ISTAT (2018). *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro*. <https://www.istat.it/it/archivio/209107>.
- Margiotta U. (2018). *La formazione dei talenti. Tutti i bambini sono un dono, il talento non è un dono*. Milano: FrancoAngeli.
- Mortari L. (2010). Cercare il rigore metodologico per una ricerca pedagogica scientificamente fondata. *Education Sciences & Society*, 1, 143-156.
- Romito P., Feresin M. (2019). *Le molestie sessuali. Riconoscerle, combatterle, prevenirle*. Roma: Carocci.
- Ulivieri S. (2013). Femminicidio e violenza di genere. *Pedagogia Oggi*, 2, 169-179.

**Siped**