



La tutela dell'identità
di genere nel mondo
accademico italiano.
Evoluzione e
prospettive della
Carriera Alias

Tindara Addabbo, UniMORE

Carlotta Barra, UniMORE

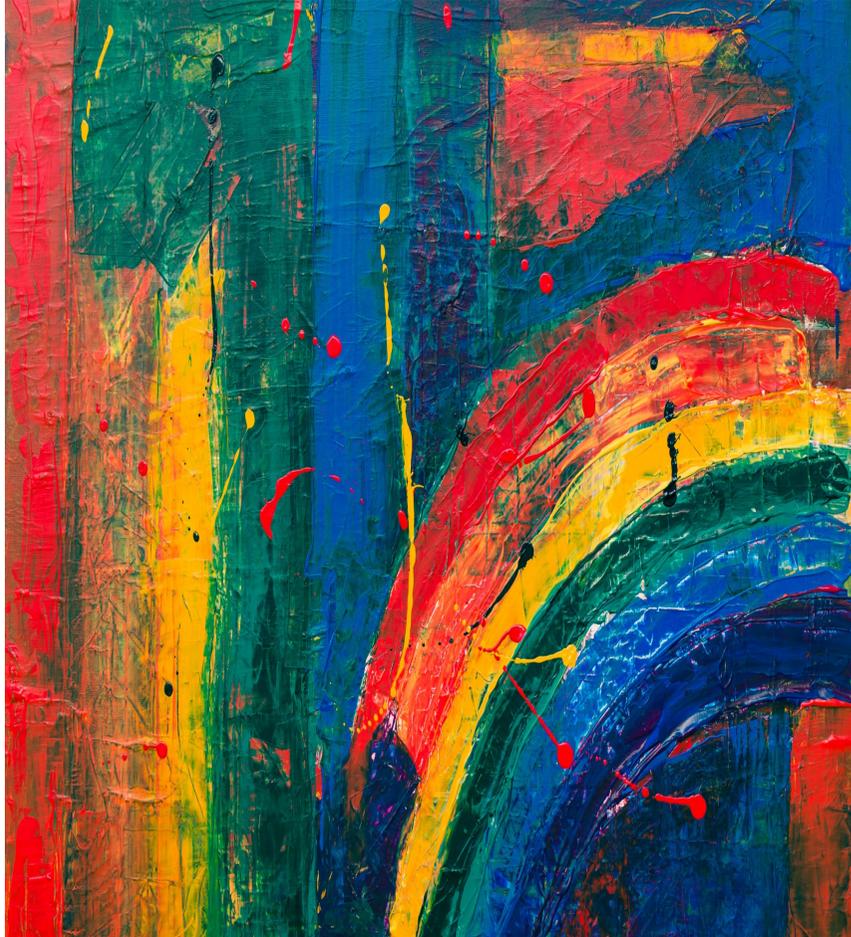
Christian Leonardo Cristalli, Gruppo Trans APS

Nicolò Maria Ingarra, Università di Macerata

Filippo Damiani, IDEM S.r.l.

Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane

Fondazione Marco Biagi – 15 dicembre 2023



Overview

- ▶ La Carriera Alias – Introduzione
- ▶ La Carriera Alias – Le Linee Guida
- ▶ La Carriera Alias nelle università
- ▶ La Carriera Alias nelle università – L'indagine di Universitrans
- ▶ La Carriera Alias nelle università – aggiornamento all'indagine di Universitrans
- ▶ La Carriera Alias nelle università – Risultati della ricerca
- ▶ Oltre l'«Alias»: prospettive




La Carriera Alias - Introduzione

La Carriera Alias è una policy che nasce al fine di garantire l'attribuzione di una **identità transitoria** consentendo la sostituzione del nome anagrafico con il "**nome di elezione**" scelto. La variazione comprende sia il badge che l'indirizzo email e il profilo online con il nome adottato. Lo strumento è, però, valido esclusivamente all'interno dell'ateneo che lo consente ed è regolato da uno specifico accordo confidenziale tra la persona richiedente e l'ente che lo adotta; in caso di attivazione di tirocini curricolari o di percorsi Erasmus il profilo alternativo non viene mantenuto.

A differenza del cd. «doppio libretto», che affianca alla documentazione con il nome anagrafico una con il nome scelto, la Carriera Alias crea **un'identità alternativa univoca**, prevedendo la sostituzione nel sistema informatico di gestione amministrativa dei dati anagrafici con i dati che contengono il nome di elezione per chiunque abbia intrapreso un **percorso di transizione di genere**.

Al momento, la Carriera Alias è stata sperimentata anche:

- ✓ da alcuni club sportivi che hanno fornito linee guida speciali,
- ✓ da alcune aziende come strumento di D&I e
- ✓ da alcune amministrazioni pubbliche (e.g. Comune di Milano, che sta implementando per la prima volta in Italia un Registro di Genere che riconosca le Carriere Alias di tutte le persone sul territorio, che avrebbero quindi accesso ai servizi comunali con l'identità di elezione).



La Carriera Alias – Le Linee Guida

2019: la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane ha inviato la mozione approvata in occasione del Convegno nazionale “Le discriminazioni fondate sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere” (Università di Pisa, 17-18 gennaio 2019).

→ Successivamente, alcuni atenei (e.g. Basilicata, Camerino, Chieti, Pisa, Trento, Verona, etc.) hanno introdotto/modificato la carriera Alias in coerenza con il richiamo all’autodeterminazione, consentendo di accedervi senza l’obbligo di presentare diagnosi mediche o perizie psichiatriche.

→ Eterogeneità nelle modalità di applicazione.

2021: Linee guida per gli Atenei Italiani sull’implementazione della Carriera Alias a cura del gruppo interdisciplinare* della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane

* Tindara Addabbo, Vincenzo Bochicchio, Anna Lorenzetti, Chiara Ghislieri, Monica McBritton, Elettra Stradella



▶ La Carriera Alias – Le Linee Guida/2

2021: Linee guida per le università italiane sull'attuazione della Carriera Alias a cura del gruppo di lavoro interdisciplinare della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

→ **Principio di autodeterminazione di genere**

→ **Accordo di riservatezza** (che deve contenere al suo interno la mera dichiarazione del/la richiedente di trovarsi in una delle condizioni previste per l'attivazione della Carriera Alias)

La richiesta di documenti attestanti la disforia di genere può risultare qualitativamente incongrua rispetto agli avanzamenti scientifici → Giugno 2018: l'OMS ha avviato un processo di de-patologizzazione della disforia di genere (ora incongruenza), generando un conseguente adeguamento della manualistica diagnostica di riferimento e de-patologizzazione nel 2019.



La Carriera Alias nelle università

L'adozione dello strumento della Carriera Alias negli atenei si prefigge come obiettivo **la costruzione di ambienti universitari maggiormente inclusivi**, e non dovrebbe limitarsi solamente a **chi** all'interno delle università **studia**, bensì anche chi **lavora**, come **personale docente e ricercatore** e **personale tecnico-amministrativo**.

Il fine è, dunque, quello di **promuovere la parità di genere** e **favorire l'inclusione sociale** laddove il quadro normativo vigente è ancora oggi lacunoso e non tutela adeguatamente le persone in transizione di genere, esponendole potenzialmente a discriminazioni basate sul genere – o ad aperte ostilità.

→ strumento concreto per **promuovere** e **garantire** ambienti rispettosi di tutti/e e inclusivi in termini di **identità di genere**, in cui devono essere garantiti il **benessere** e **l'integrità psico-fisica** delle persone che studiano e lavorano nelle università.



▶ La Carriera Alias nelle università – L'indagine di Universitrans

Universitrans è il primo progetto nazionale di analisi e di mappatura degli atenei pubblici italiani che offrono la Carriera Alias. È altresì un progetto informativo e di sensibilizzazione rispetto alle tematiche trans all'interno del contesto universitario. Il progetto è esteso anche alle Carriere Alias del personale docente e tecnico-amministrativo.

Il principale risultato del progetto consiste nella realizzazione del sito web dedicato (universitrans.eu) con una **mapa interattiva** che consente a chiunque ne abbia bisogno di **venire a conoscenza**, in maniera facile ed intuitiva, delle **tutele che ciascun ateneo italiano adotta** – o non adotta – nei confronti delle persone trans. Il progetto propone una visione globale e puntuale della situazione degli atenei italiani, permettendo di affinare la ricerca attraverso diverse categorie.

L'indagine e la mappatura condotta da Universitrans ha ottenuto l'appoggio di **Onig** (Osservatorio nazionale sull'Identità di genere), **Mit** (Movimento Identità Trans), degli **organismi di parità delle università italiane** e del Cun (**Consiglio universitario nazionale**), oltre al patrocinio del **Comune di Bologna**.

L'indagine è stata condotta nel 2018 con dati aggiornati a giugno dello stesso anno.



▶ La Carriera Alias nelle università – Aggiornamento all'indagine di Universitrans

Partendo dalla preziosa indagine di Universitrans, si è deciso di **proseguire la mappatura** degli atenei italiani **aggiornando i dati** al novembre **2023**.

Considerando che il sistema universitario italiano è composto complessivamente da:

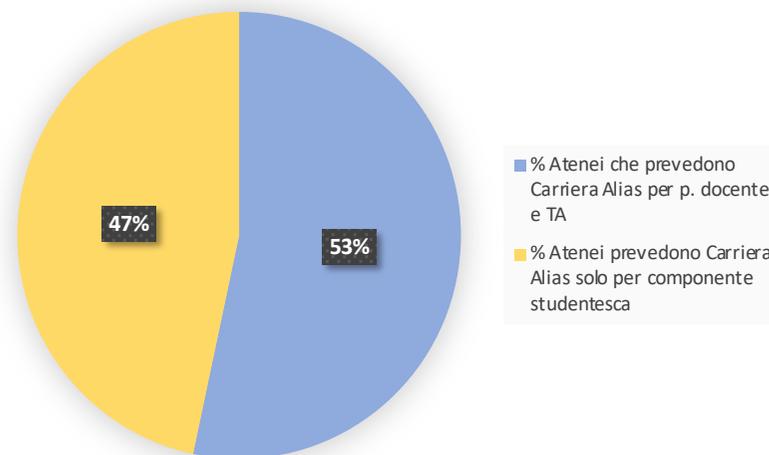
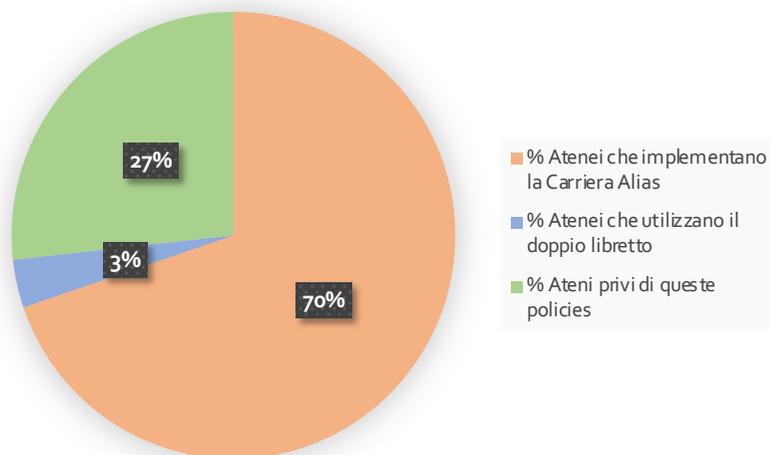
- 97 Istituzioni universitarie, di cui
 - 67 Università Statali;
 - 19 Università non Statali legalmente riconosciute;
 - 11 Università non Statali telematiche legalmente riconosciute

L'indagine si è concentrata sulle università statali e non statali (per un totale di **86 atenei**), escludendo solamente gli atenei telematici.

La Carriera Alias nelle università – Risultati della ricerca

Di 86 università indagate:

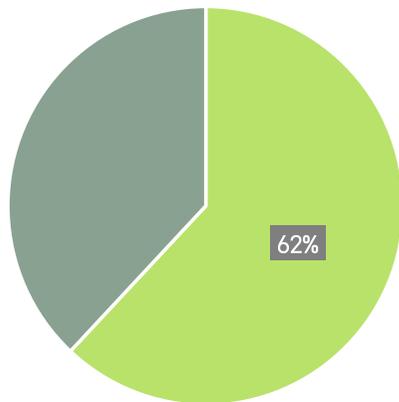
- Il 70% implementa la Carriera Alias mentre il 3% prevede l'utilizzo del doppio libretto
- Il 47% prevede la Carriera Alias *solamente* per gli studenti/le studentesse



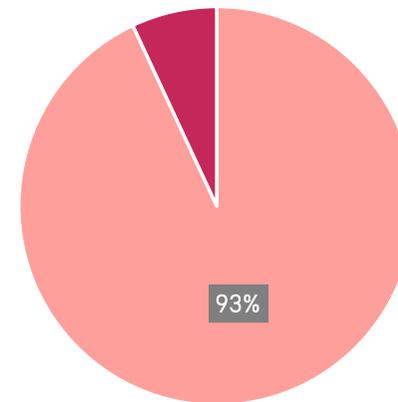


La Carriera Alias nelle università – Risultati della ricerca/2

- Il 62% è *compliant* con il principio di autodeterminazione di genere (il 38% richiede documenti che attestino o la disforia di genere o il processo di transizione)
- Il 93% implementa l'accordo di riservatezza



■ % Atenei compliant con il principio di autodeterminazione di genere

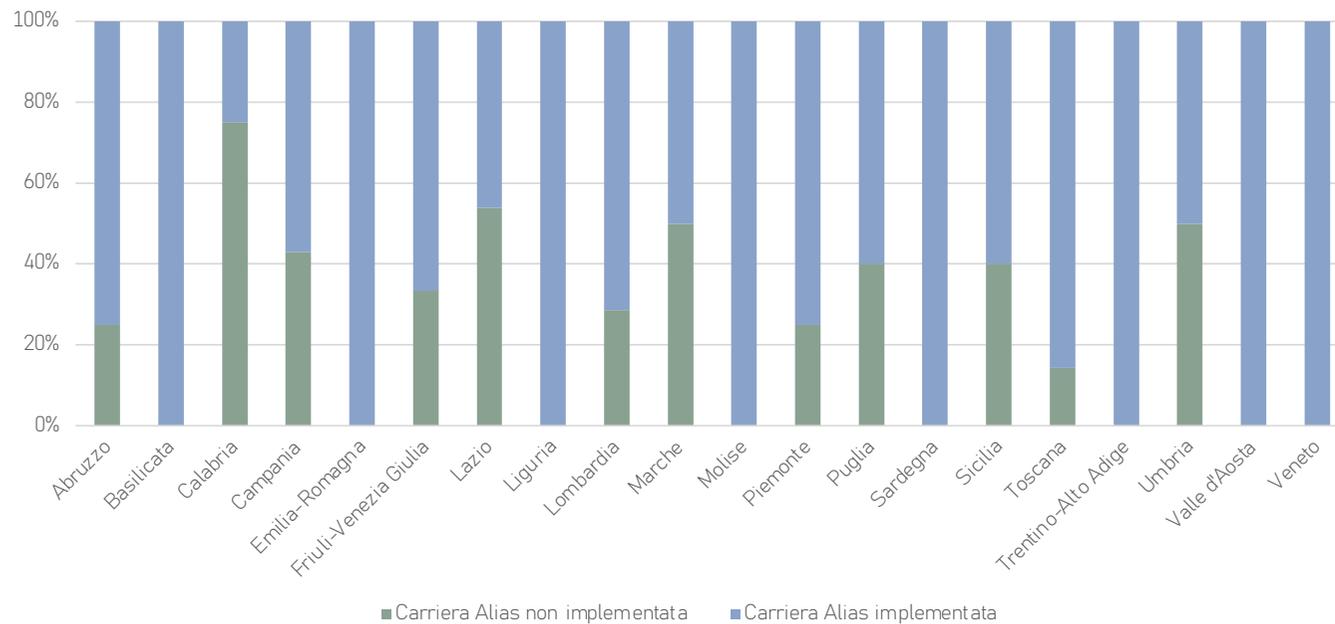


■ % Atenei che prevedono l'accordo di riservatezza



La Carriera Alias nelle università – Risultati della ricerca/3

Distribuzione regionale:





Oltre l'«Alias»: prospettive

Superamento della visione patologizzata e medicalizzata della transizione

- Le identità transgender non sono più considerate all'interno di schemi patologici → Il 2018 è ricordato come l'anno in cui l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) decise di rimuovere anche le identità transgender dal capitolo dei disturbi mentali dell'International Classification of Diseases (ICD);
- estendere, come mostrato precedentemente, la previsione già accolta da diversi atenei di non richiedere alcun certificato medico

Superamento delle limitazioni nell'estensione soggettiva e spaziale

- progressiva estensione a tutte le componenti della comunità accademica (la comunità studentesca, assegnisti/e, dottorandi/e, dipendenti (docenti, ricercatori/ricercatrici, dirigenti, personale tecnico amministrativo...)
- estensione anche ad altre organizzazioni, pubbliche e private, sul modello dell'esperienza e delle buone prassi delle Università



Oltre l'«Alias»: prospettive

Introduzione di un approccio intersezionale e di una politica di cura che vada anche oltre l'alias

- Tramite l'informazione, la formazione e i percorsi tracciati dalle buone prassi, andare nella direzione della visibilità dell'intersezionalità e della cura degli spazi;
- Possibile superamento anche del binarismo stesso

Integrazione degli indicatori del benessere all'interno del processo politico

- come è ormai noto all'interno del dibattito sulle strategie nazionali per lo sviluppo sostenibile, uno dei punti cardine per garantire una strategia di lungo termine è determinato dalle informazioni a disposizione dei policymaker e dell'uso che ne viene fatto;
- necessità di prevedere modalità di reale integrazione degli outcomes delle indagini all'interno del processo politico;
- ruolo determinante degli organismi intermedi e nel caso del benessere organizzativo degli organismi di parità;
- Esperienza della COUNIPAR



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



Conferenza Nazionale
degli Organismi di Parità
delle Università italiane

Fondazione
Marco Biagi



Grazie per
l'attenzione