

Partecipazione ed *empowerment* delle donne

*Organismi di parità universitari
a sostegno dei potenziali*

a cura di

Renata Kodilja e Patrizia Tomio

vai alla scheda del libro su www.edizioniets.com



Edizioni ETS



www.edizioniets.com

© Copyright 2018

EDIZIONI ETS

Piazza Carrara, 16-19, I-56126 Pisa

info@edizioniets.com

www.edizioniets.com

Distribuzione

Messaggerie Libri SPA

Sede legale: via G. Verdi 8 - 20090 Assago (MI)

Promozione

PDE PROMOZIONE SRL

via Zago 2/2 - 40128 Bologna

ISBN 978-884675320-5

Indice

Introduzione	7
Partecipazione: diritto e valore collettivo	
Tutte le questioni del mondo sono “questioni femminili” <i>Alberto Felice De Toni</i>	13
Una visione critica dei diritti <i>Anna Loretoni</i>	19
Lavoro e carriere femminili	
Basta la conciliazione famiglia-lavoro per promuovere le carriere femminili? Elementi di riflessione nell’ambito del progetto europeo TRIGGER dell’Università di Pisa <i>Rita Biancheri</i>	33
Parità di genere e carriere nelle Università <i>Silvana Badaloni</i>	53
Percorsi di <i>empowerment</i>	
Partecipazione, rappresentanza! La lunga strada verso l’ <i>empowerment</i> femminile <i>Renata Kodilja</i>	63
Donne e media: quale partecipazione? <i>Monia Azzalini</i>	77
Il rosa e il grigio: spezzare il tetto di cristallo attraverso percorsi di <i>empowerment</i> e passaggio intergenerazionale tra donne <i>Monica Andriolo</i>	91

Nuove generazioni e consapevolezza dei percorsi di <i>empowerment</i> . L'esperienza del Collettivo WoMan_UniBas <i>Luca Costa, Anna Maria Tesoro</i>	117
<i>Gender mainstreaming</i> e strumenti per gli Organismi di parità	
Le parole della rappresentanza a partire da una lettura dei discorsi delle donne dell'Assemblea Costituente <i>Fabiana Fusco</i>	125
Una breve riflessione sullo stato dell'arte degli Organismi di parità nella pubblica amministrazione <i>Francesca Bagni Cipriani</i>	141
I Piani di Azioni Positive delle Università italiane <i>Barbara Poggio, Elisa Rapetti</i>	147
Benessere e Bilancio di genere	
Strumenti di <i>gender mainstreaming</i> nelle università: una proposta di Linee guida per il Bilancio di genere <i>Tindara Addabbo, Luisa Pulejo, Paolo Tomasin, Patrizia Tomio</i>	173
Appendice	
Linee guida per il Bilancio di Genere delle Università. Una proposta operativa (Versione 1.0)	209
Gli autori/Le autrici	283

Introduzione

*Pensate al futuro che vi aspetta, pensate a quello
che potete fare, e non temete niente.*

Rita Levi Montalcini

Qualunque statistica si consulti, i dati relativi alla presenza – ovvero alla scarsa presenza – femminile nei luoghi della rappresentanza, dei processi decisionali, dei poteri gestionali sono ancora sconcertanti. “Le donne costituiscono il 54% della popolazione mondiale, ma rappresentano globalmente soltanto il 24% del top *management* e soffrono di barriere tuttora forti che ostacolano la loro affermazione economica in ben 128 Paesi”. Lo dice il *Global Gender Gap Report* del 2016, pubblicato dal *World Economic Forum* in cui ogni anno vengono misurati il livello di **diseguaglianza di genere** in settori come lavoro, politica, salute e istruzione. L’edizione 2017 del report delinea per il nostro paese uno scenario sconsolante: l’Italia figura nella classifica generale all’82° posto su 144 nazioni, perdendo sistematicamente posizioni di anno in anno. Infatti nel 2006, quando venne pubblicato il primo report, l’Italia si classificava settantasettesima. Nella classifica generale oggi l’Italia si colloca in posizione più arretrata rispetto a paesi come lo Zimbabwe, El Salvador e il Vietnam. Va ancora peggio nella classifica sulle **opportunità economiche lavorative**: dieci anni fa l’Italia era all’87° posto, mentre ora è al 118°. In questa classifica il nostro Paese è, come punteggio, più vicino all’Arabia Saudita (uno degli ultimi al 140° posto) che alla Germania (43°). Le donne sono **sottorappresentate anche nei media**: a livello manageriale, come giornaliste e reporter, in qualità di commentatrici e, addirittura, come protagoniste dell’informazione. Questo è quanto emerge dal report biennale Unesco sulla libertà di

espressione e lo sviluppo dei media (*World Trends in Freedom of Expression and Media Development 2017/2018*) pubblicato a maggio di quest'anno e che raccoglie i dati del *Global Media Monitoring Project*, indagine avviata nel 2015 sui principali mass media dei 28 Stati membri dell'UE.

In buona sostanza, la persistente difficoltà delle donne a ricoprire ruoli apicali nella magistratura, nelle amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, nelle professioni, nelle imprese, nelle associazioni di categoria, nelle università e negli enti di ricerca, è innegabile. La sistematica sottorappresentanza femminile nelle istituzioni politiche è attualmente uno dei temi maggiormente dibattuti sia a livello nazionale che a livello internazionale. La scarsa presenza femminile nelle istituzioni politiche di ogni paese e di ogni livello di governo si traduce inevitabilmente in una sottorappresentanza di quelli che sono i bisogni percepiti come femminili.

Generalizzazioni (leggi "stereotipi") e argomenti retorici riferiti alle pari opportunità si sprecano: "la parità delle donne è di fatto raggiunta, quindi il tema è superato", "il genere della persona che ricopre un ruolo di rappresentanza è di fatto irrilevante", "le posizioni si conquistano, e si assegnano, per capacità, curriculum e talento, non per quote di genere" e così via. Ma una tale retorica superficiale non rende conto del perché partecipazione, rappresentanza e visibilità femminili viaggino con il passo del gambero, se non con la marcia indietro innestata; non rendono conto neanche delle ragioni per le quali le ministre al governo rappresentino oggi uno striminzito 27,7% del totale o, peggio, le sottosegretarie scendino dal 31,43% della scorsa legislatura al 13,33% attualmente in carica (dal giugno 2018), senza contare che la delega alle Pari Opportunità è andata per la prima volta a un sottosegretario maschio.

Il Convegno celebrativo del decennale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, organizzato in collaborazione con l'Università di Udine¹, svolto

¹ Il Convegno *Libertà è partecipazione!* è organizzato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e dal CUG (Comitato Unico di Garanzia) dell'Università di Udine con la collaborazione del Comune di Udine, con il patrocinio di Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, Consiglio Universitario

a Udine dal 3 al 5 maggio 2017, ha avuto come titolo ***Libertà è partecipazione!*** *Dalla formazione alla presenza lavorativa e sociale delle donne. Il ruolo degli Organismi di Parità Universitari.*

Con questa iniziativa abbiamo inteso porre i temi della rappresentanza, cittadinanza, partecipazione e visibilità femminili al centro del dibattito culturale. Con ancora l'eco nelle orecchie di un appello alle donne di Emma Bonino, "Non basta essere *leader* in attesa, il potere bisogna prenderselo", abbiamo proposto un percorso tematico articolato e multiforme. A partire dalla domanda "Perché le donne dovrebbero essere più numerose nelle sedi decisionali e gestionali?", abbiamo voluto esplorare ambiti sociali, culturali, politici fino a quelli manageriali con l'obiettivo di perlustrare le dimensioni attuali del diritto e dei diritti, della partecipazione, della carriera, della consapevolezza e dell'*empowerment* femminili. Variabili estrinseche di contesto ma anche dimensioni intrinseche di consapevolezza e volontà di contare contribuiscono a definire le coordinate complesse, articolate e fluide della tematica sotto osservazione. Ne sono testimonianza la pluralità di voci e la ricchezza di prospettive portate al Convegno da studiose/i, donne e uomini impegnate/i in ambito scientifico, politico, imprenditoriale che sembrano giungere all'unisono a una sola risposta: "Perché una rappresentanza più equilibrata tra donne e uomini nei diversi contesti è un'esigenza di giustizia imprescindibile; è libertà di scelta, che porta in sé un valore aggiunto per la collettività tutta".

Ci sembra che il pregio di questa riflessione risieda non soltanto nella preziosa analisi scientifica, in un'ottica che include varie discipline, integrando i diversi punti di vista, ma anche nell'attenzione al coinvolgimento della società e dei territori, in un dialogo fecondo che porta al centro la cosiddetta "terza missione" che gli Atenei, e quindi anche i CUG universitari, sono chiamati a realizzare.

Concludendo questa breve introduzione al volume, che raccoglie gli atti del Convegno di Udine, desideriamo sottolineare che uno spazio di particolare rilevanza viene destinato

agli strumenti applicati che determinano l'incisività operativa degli Organismi di parità delle Università italiane, CUG (Comitati Unici di Garanzia) per la maggior parte, ma in alcuni casi anche Commissioni Pari Opportunità, Osservatori sulle tematiche di genere e altri. L'ultima sessione dei lavori consegna alla comunità universitaria una proposta di Bilancio di genere, con relative linee guida operative, quale dispositivo per il raggiungimento di migliore equità tra i generi. Il *gender budgeting*, in quanto ripensamento complessivo nella costruzione del bilancio dell'organizzazione, influenza la distribuzione non solo delle risorse finanziarie e materiali, ma anche di quelle immateriali, come il tempo, ridefinisce le priorità di investimento e sviluppo in ottica di genere ragionata e consapevole per il migliore funzionamento dell'organizzazione in ottica pienamente democratica ed inclusiva.

Renata Kodilja, Patrizia Tomio

Tutte le questioni del mondo sono “questioni femminili”

Alberto Felice De Toni

Abbiamo condiviso interessanti riflessioni nell'importante convegno *Libertà è partecipazione! Dalla formazione alla presenza lavorativa e sociale delle donne. Il ruolo degli Organismi di Parità universitari* che si è tenuto a Udine il 3, 4 e 5 maggio 2017.

Molto si è fatto e si continua a fare nel mondo per una costante sensibilizzazione rispetto al ruolo fondamentale delle donne, a quanto la loro forza e la loro intelligenza possano dare per migliorare il nostro modo di vivere e percepire la realtà. Vitale per poter portare una consapevolezza ancora più ampia nella società civile dell'*empowerment* del e al femminile è un cambiamento di visione e di paradigma culturale, un nuovo modo di raccontare il nostro essere al mondo. In questo senso il ruolo dell'istruzione e dell'Università è fondamentale.

Per molti anni all'Università di Udine è stato attivo il corso *Donne, Politica e Istituzioni*, che aveva base presso la Facoltà di Lingue e Letterature straniere e ha visto il lavoro in sinergia di molte colleghe su questi temi, dallo studio del diritto, a quello del linguaggio, alle letterature e alla mediazione interculturale¹.

¹ Mi piace ricordare e ringraziare, fra le altre, le colleghe Marina Brollo, per molti anni delegata UNIUD per le pari opportunità, fondatrice della Banca Dati per i Talenti Femminili (<http://talentifemminili.uniud.it/>) e condirettrice della collana Donne e Società con Silvana Serafin (<http://forumeditrice.it/percorsi/storia-e-societa/donne-e-societa>); Renata Kodilja, attualmente Presidente del CUG di Udine e delegata alle pari opportunità; Fabiana Fusco per il suo importante lavoro sul linguaggio di genere, edito anche nel volume *La lingua e il femminile nella lessicografia italiana. Tra stereotipi e (in)visibilità* (Edizioni dell'Orso, Alessandria 2013), presentato come studio di spicco presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri all'interno del workshop "Il linguaggio declinato secondo il genere - Dibattito e riflessione sull'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio rispetto al genere; Antonella Riem per aver portato in Italia l'opera di Riane Eisler (Forum collana ALL, <http://forumeditrice.it/percorsi/lingua-e-letteratura/all>) attraverso la rete di studiosi internazionale sulla visione di *partnership*, dialogo dialogico ed equità di genere del *Partnership Studies Group* (http://all.uniud.it/?page_id=195).

Una visione critica dei diritti

Anna Loretoni

Il carattere dilemmatico della cittadinanza femminile viene confermato dal fatto che, anche quando il piano normativo riconosce la piena inclusione delle donne, l'affermazione del loro ruolo pubblico può mantenere limiti evidenti e forti ambivalenze e non si discosta, in definitiva, da un modello di cittadinanza dimezzata. Questo dato è senza dubbio relativo a quella disparità di senso che più volte è stata messa in luce dagli studi che hanno assunto il genere come chiave interpretativa della categoria di cittadinanza. Non è solo una questione di disparità di possesso e di necessaria inclusione in un paradigma dato. Se l'inclusione non mette in atto una ridefinizione sostantiva delle strutture dello spazio pubblico, il modello implicito di cittadino configurato per astrazione sul maschio-adulto-occidentale-borghese, finisce col mettere in atto una funzione escludente, rappresentando un impedimento per chi non corrisponde a quel modello¹.

Nel percorso novecentesco della riflessione teorico politica la richiesta crescente di un riconoscimento delle diverse identità in grado di superare la visione neutra (*blind*) dello spazio pubblico, a partire da quella di genere, ma includendo anche quella razziale e poi culturale, viene a rappresentare una importante sfida posta alla concezione liberale dell'uguaglianza, proprio a partire dalla consapevolezza dei limiti della sua dimensione meramente formale. Dichiarare l'uguaglianza di tutti di fronte alla legge non è affatto sufficiente, e non ci tutela da quel ritorno dell'*ancien régime* di cui si è ritornati a parlare anche recentemente². Per garantire una qualche parità dei risultati, occorre procedere oltre

¹ Sul tema disparità di possesso/disparità di senso rimando al lavoro di M.L. Boccia, *La differenza politica. Donne e cittadinanza*, il Saggiatore, Milano 2002.

² Cfr. S. Veca, "Sulla disuguaglianza", in *Iride*, Vol. XXIX, gennaio-aprile 2016, pp. 23-31.

Basta la conciliazione famiglia-lavoro per promuovere le carriere femminili? Elementi di riflessione nell'ambito del progetto europeo TRIGGER dell'Università di Pisa

Rita Biancheri

Il difficile percorso verso la genitorialità

La domanda provocatoria intende richiamare l'attenzione sul tema che evidenzia, come ormai ampiamente dimostrato in letteratura, lo stretto legame tra le carriere delle giovani donne e la posizione occupata nella famiglia, tra aspettative e obbligazioni, che influenzano la gestione del tempo femminile. Serve ricordare brevemente che i servizi di welfare a sostegno della genitorialità sono determinanti per favorire l'inserimento delle donne nella sfera pubblica, ma devono essere uniti alla condivisione nella coppia, rispetto alle attuali asimmetrie nei carichi di cura, e ad un'organizzazione del lavoro rispettosa delle esigenze di work-life balance, non solo con misure di welfare aziendale, ma anche nei modelli adottati per la gestione delle risorse umane. Tutti fattori che devono essere collegati a interventi sia di carattere strutturale sia di ambito valoriale relativamente ai modelli dominanti, in quanto il nostro *gender gap* è strettamente connesso all'organizzazione della sfera privata¹. Infatti, uno degli elementi significativi riguarda il superamento delle posizioni tradizionali di genere, spesso tuttora percepite come una gabbia rigida dove i ruoli sono cristallizzati in forme ideologiche che determinano anche i principali obiettivi delle istituzioni a scapito di servizi efficienti e di qualità.

Lo scenario delle famiglie a doppio reddito presenta tuttora

¹ Scrive Saraceno a proposito della maternità come istituzione sociale: "Se la paternità, o meglio la sua attribuzione, è all'origine della normazione della famiglia e della trasformazione delle madri in mogli [...] sono state le madri, piuttosto che i padri, ad essere state dapprima e più sistematicamente oggetto di costruzione sociale per quanto attiene al contenuto della loro funzione sociale e al comportamento, ai pensieri, ai desideri che ci si aspetta da loro" (C. Saraceno, *Mamme e Papà. Gli esami non finiscono mai*, il Mulino, Bologna 2016, p. 22).

Parità di genere e carriere nelle Università

Silvana Badaloni

Forbici delle carriere

L'esigenza generale di promuovere la parità di genere nelle Istituzioni Accademiche e di ricerca si scontra con i dati reali così come sono riportati dalle statistiche di genere. Da tempo la Commissione Europea ha elaborato molte statistiche per misurare la sotto-rappresentazione delle donne nella Scienza e nella Tecnologia pubblicate nel rapporto *She Figures 2015*. Un indicatore molto significativo è costituito dalla cosiddetta forbice delle carriere così come viene definita la rappresentazione della presenza delle donne e degli uomini ai vari livelli della carriera universitaria dall'ingresso come studentesse/i fino al grado di professoressa/i ordinarie/i – *Grade A*. In Figura 1 sono riportati i dati relativi a EU-28 nel 2013 e nel 2007.

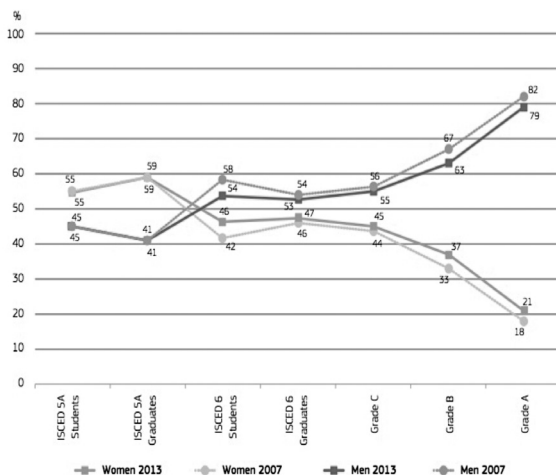


Figura 1

Partecipazione, rappresentanza!

La lunga strada verso l'*empowerment* femminile

Renata Kodilja

Lo stato dell'arte

Al ritmo evolutivo attuale e se tutto va come dovrebbe, fra cinquant'anni le donne e gli uomini d'Europa saranno quasi, non totalmente, pari nella gestione del potere economico e politico. Il mezzo secolo che ci separa dalla parità effettiva non è un'ipotesi speculativa, bensì il frutto di un calcolo matematico dell'organismo comunitario che si occupa di ricerche sulle donne, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)¹. L'Istituto ha elaborato un algoritmo, il Gender Equality Index (Indice di uguaglianza di genere) che traduce in indicatori numerici lo stato della rappresentanza e partecipazione femminili.

Il primo rapporto sull'Indice dell'uguaglianza di genere pubblicato nel 2013, aggiornato nel 2015 e 2017², prende in considerazione sei diversi settori (Lavoro, Denaro, Conoscenza, Tempo, Potere e Salute), ha un valore tra 1 e 100, dove 1 indica un'assoluta disparità di genere e 100 segna il raggiungimento della piena uguaglianza di genere. Nonostante più di 50 anni di politiche per l'uguaglianza di genere a livello europeo, il rapporto mostra come le disparità di genere risultino ancora prevalenti nell'Unione europea. Con un indice medio di 52,9, l'Unione europea (UE-28) è ancora a metà nel cammino per raggiungere l'uguaglianza.

¹ L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) è un'agenzia dell'Unione europea che si adopera per rendere l'uguaglianza di genere una realtà all'interno e all'esterno dell'UE. A tal fine fornisce ricerche, dati e buone pratiche. L'Indice sull'uguaglianza di genere mostra ogni due anni le tendenze nel campo dell'uguaglianza di genere. Cfr. <http://eige.europa.eu/>; https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_it

² <file:///C:/Users/Renata%20Kodilja/Desktop/CUG/report%20EIGE%202017%20generale.pdf>

Donne e media: quale partecipazione?

Monia Azzalini

1. La presenza femminile nei media europei

La questione della rappresentanza e della rappresentazione femminile nei media è diventata una materia di rilevanza internazionale da quando la Dichiarazione e Piattaforma d'Azione di Pechino¹ con cui si è chiusa la Quarta Conferenza mondiale sulle donne dell'ONU ha definito i media un settore strategico per il miglioramento della condizione delle donne di tutto il mondo, dichiarando che “con i progressi della tecnologia informatica e la televisione via satellite e via cavo, l'accesso globale all'informazione continua a crescere e a espandersi, creando nuove opportunità per la partecipazione delle donne nella comunicazione e per l'informazione sulle donne”². E ha stabilito due obiettivi strategici: (J1) “accrescere la partecipazione e l'accesso delle donne all'espressione e al decision-making dentro e attraverso i media e le nuove tecnologie della comunicazione”³ e (J2) “promuovere una rappresentazione bilanciata e non stereotipata delle donne nei media”⁴.

Dal 2010 l'European Institute for Gender Equality (EIGE) lavora per supportare gli Stati Membri che si susseguono semestralmente alla presidenza dell'Unione Europea, nella verifica dello stato di avanzamento rispetto agli obiettivi di Pechino. Nel 2012 l'Irlanda, che avrebbe assunto la Presidenza nel primo semestre del 2013, ha deciso di rivedere l'area J della Piattaforma di Pechino. In quell'occasione l'EIGE ha promosso uno studio per rilevare la presenza femminile ai livelli decisionali delle

¹ ONU, Dichiarazione e Piattaforma d'Azione di Pechino, adottata alla 16esima riunione plenaria il 16 settembre 1995.

² *Ivi*, par. 33.

³ *Ivi*, par. 238.

⁴ *Ivi*, par. 242.

Il rosa e il grigio: spezzare il tetto di cristallo attraverso percorsi di *empowerment* e passaggio intergenerazionale tra donne

Monica Andriolo

1. Il progetto “il rosa e il grigio”

Il progetto “Il rosa e il grigio”¹, rispondendo al bando nazionale per iniziative di promozione dell’invecchiamento attivo e della solidarietà tra generazioni emesso dal Dipartimento Politiche per la Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri nell’ambito dell’Anno Europeo 2012, ha proposto un passaggio intergenerazionale di qualità tra donne, in particolare attivando un articolato percorso di *empowerment*, *diversity management* e *age management*.

1.1. Una premessa sui riferimenti concettuali

L’applicazione dei principi dell’invecchiamento attivo e del passaggio intergenerazionale, coniugati con quelli di parità e uguaglianza di opportunità, è stata sperimentata come strumento innovativo di lettura delle strategie aziendali ed è stata intesa come elemento fondamentale attraverso il quale rafforzare l’immagine e la presenza delle donne di età diverse in sedi di decisione, ovvero in quegli ambiti in cui è particolarmente forte la preclusione alla componente sia femminile che giovanile.

Un approccio di questo tipo ha trovato forza nell’*empowerment*, che è stato inteso sia come obiettivo che come metodo, attraverso attività dirette a evidenziare il valore dell’attribuzione

¹ Il progetto “Il rosa e il grigio. Donne, invecchiamento attivo e presenza nei luoghi di decisione” è stato promosso da S.&T. società cooperativa ed è stato realizzato tra il 13 gennaio 2014 e il 28 febbraio 2016. Tutti i contenuti qui esposti sono stati tratti dal documento finale del progetto “Il Manuale”, redatto da Monica Andriolo (responsabile del progetto) e Alberta Pasquero (Presidente della società S.&T.), redatto a febbraio 2016. Dall’esperienza del progetto è nata l’Associazione di Promozione Sociale Il rosa e il grigio, di cui Monica Andriolo è Presidente.

Nuove generazioni e consapevolezza dei percorsi di *empowerment*. L'esperienza del Collettivo WoMan_UniBas

Luca Costa, Anna Maria Tesoro

Il gruppo studentesco WoMan è un collettivo attivo nell'Università degli Studi della Basilicata da maggio 2016. Esso promuove iniziative e attività che mirano a sensibilizzare sul problema sociale e culturale, nonché politico ed economico, rappresentato dalla violenza di genere.

Il Collettivo WoMan è sostenuto dall'intero Ateneo lucano, per tramite della Rettrice, prof.ssa Aurelia Sole, ed è supportato dal CUG dell'Università, presieduto dalla prof.ssa Anna Maria Salvi.

È nato in occasione della campagna di sensibilizzazione contro la violenza di genere voluta dalla Presidente della Camera dei Deputati Laura Boldrini, che invitava le università e tutte le amministrazioni pubbliche a manifestare il loro fattivo impegno contro la violenza di genere, esponendo fuori dalle loro sedi un drappo rosso.

Così fece l'Ateneo lucano, e da allora questa dimostrazione di impegno si è ulteriormente concretizzata in numerose e periodiche attività organizzate, *in primis*, dalla comunità studentesca riunita nel Collettivo WoMan.

Dal momento in cui i componenti del Collettivo hanno cominciato a riflettere sul tema della violenza di genere è emersa la difficoltà di inquadrare la violenza di genere all'interno di una definizione univoca.

La definizione del Ministero dell'Interno offre una lettura del tema: "Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso"¹.

¹ Ministero dell'Interno, testo disponibile sul sito <http://www.interno.gov.it/it/temi/sicurezza/violenza-genere>

Le parole della rappresentanza a partire da una lettura dei discorsi delle donne dell'Assemblea Costituente

Fabiana Fusco

1. Premessa

La partecipazione della donna alla sfera pubblica, il suo ingresso nel mercato del lavoro e la sua presenza sempre più incisiva in tutti gli ambiti della vita politica, economica e sociale costituiscono alcuni dei fenomeni cruciali del XX secolo. La molteplicità degli interventi messi in campo in tanti decenni ha permesso alle donne di produrre mutamenti profondi nell'ordine sociale e nella cultura collettiva, tanto da trasformare la fisionomia di molti paesi. Insomma, seppur lentamente e confusamente, fra dubbi e discussioni, le tradizionali categorie attribuite ai ruoli maschili e femminili, almeno nelle società occidentali, stanno via via cambiando. I risultati conseguiti sono pertanto rilevanti e indiscutibili, ma molto resta ancora da fare.

In Occidente, secondo molti, la parità tra i sessi è infatti testimoniata soprattutto a livello formale. Nella pratica, al contrario, non sempre è possibile intercettarla. Le prove di tale discrasia si rintracciano nelle disuguaglianze nell'accesso ai luoghi della decisione politica e nella persistenza di espliciti differenziali contributivi. Non è un caso, infatti che anche la legislazione italiana preveda e rafforzi azioni positive per promuovere le pari opportunità tra donne e uomini sul lavoro. E se indagare la storia può costituire una solida bussola per comprendere meglio il cammino compiuto dalle istituzioni di ciascun paese verso la parità, ciò non basta. Anche far emergere la storia personale di donne eccezionali non è bastevole: infatti proprio la loro eccezionalità dimostra che molto deve essere ancora fatto perché esistenze straordinarie divengano comuni. Insomma anche in Occidente il percorso verso la parità è stato ed è tuttora discontinuo e difforme se declinato secondo la prospettiva dell'occupazione,

Una breve riflessione sullo stato dell'arte degli Organismi di parità nella pubblica amministrazione

Francesca Bagni Cipriani

La direttiva che detta norma sulle modalità di insediamento e caratteristiche di composizione e obiettivi strategici dei CUG ha compiuto 6 anni.

È il momento quindi di portare a termine la riflessione che si è avviata già da un po' di tempo sul loro funzionamento e su luci e ombre dell'utilità di questi organismi che si prefiggono il compito di attuare condizioni di parità e pari opportunità nei posti di lavoro pubblici.

Il cammino che li precede viene da lontano e ha visto l'evolversi sia del pensiero che dello strumento che potesse essere il più utile per il raggiungimento dell'obiettivo.

L'obiettivo, naturalmente è la valorizzazione delle persone, donne e uomini che sempre più diventa di fondamentale importanza per il buon funzionamento dell'azienda pubblica nel momento in cui eroga servizi ai cittadini e alle imprese.

Obiettivo non semplice in questo momento storico.

Stiamo vivendo un periodo di grande e complessa trasformazione degli assetti istituzionali, nel quadro di una riforma del mercato del lavoro con l'approvazione del *jobs-act*, che, insieme alla riforma della pubblica amministrazione vuole raggiungere un traguardo di semplificazione del proprio funzionamento. Tutto questo produrrà un profondo rimaneggiamento anche nelle rappresentanze sindacali e, sullo sfondo, sempre più importante, non dimentichiamo l'esplosione e la pervasività degli strumenti digitali.

Non possiamo non vedere che il momento offre grandi potenzialità di soluzioni positive su un terreno avanzato per quello che riguarda la valorizzazione delle persone in ambito lavorativo, donne e uomini: elemento fondamentale per la realizzazione del tanto citato benessere organizzativo.

I Piani di Azioni Positive delle Università italiane

Barbara Poggio, Elisa Rapetti

1. Introduzione

Le università, in quanto luoghi di produzione, trasmissione e disseminazione della conoscenza, rappresentano dei rilevanti modelli di riferimento per la società e svolgono un ruolo fondamentale nella formazione delle nuove generazioni. Appare dunque particolarmente importante che al loro interno siano garantite condizioni di pari opportunità per tutte le componenti, a prescindere dalle diverse caratteristiche di cui sono portatrici. In realtà, tuttavia, l'attenzione nei confronti delle tematiche e delle istanze di pari opportunità, in relazione al genere, ma anche ad altre dimensioni, come la disabilità, l'orientamento sessuale, l'età, le condizioni contrattuali, è emersa nelle università in tempi relativamente recenti.

In particolare, va rilevato come nelle università italiane la costituzione di organismi mirati alla promozione e alla garanzia delle pari opportunità e la prassi di sviluppare strumenti di progettazione strategica delle azioni positive (i cosiddetti PAP- Piani di Azione Positiva) non siano il frutto di una scelta interna al sistema accademico, ma rappresentino la conseguenza di una imposizione normativa che ha riguardato l'intero settore pubblico – a sua volta trainato dalle sollecitazioni delle istituzioni comunitarie – e quindi anche l'università. Risale in particolare al 2000 la prima indicazione normativa (D.lgs.196) che prescrive alle organizzazioni pubbliche di adottare un piano di azioni positive mirato ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini. È forse questa una delle ragioni del ritardo con cui il sistema accademico italiano ha iniziato a dotarsi di tali strumenti, che continuano ad essere percepiti più

Strumenti di *gender mainstreaming* nelle università: una proposta di Linee guida per il Bilancio di genere

Tindara Addabbo, Luisa Pulejo, Paolo Tomasin, Patrizia Tomio¹

1. Linee guida per il Bilancio di genere delle università

Nella Comunicazione al Consiglio del 29 maggio 1995 *A new partnership between women and men: equal sharing and participation. The European Community's priorities for the Fourth UN World Conference on Women - Beijing, September 1995*² la Commissione indicava come obiettivo prioritario dell'Unione Europea una nuova e più stringente collaborazione tra uomini e donne, al fine di promuovere una piena partecipazione di queste ultime nella vita civile, politica, economica, sociale e culturale, con l'obiettivo di assicurare eguaglianza, sviluppo e pace nel mondo.

In particolare, il documento richiamava la necessità di integrare la dimensione di genere in tutte le politiche e in tutte le azioni per garantire che le stesse non comportino effetti discriminatori contro le donne. In considerazione del loro ruolo da protagoniste, si raccomandava, inoltre, la partecipazione delle donne alla formulazione, attuazione e verifica di tutte le politiche e le azioni che hanno un impatto sulla loro vita.

La Commissione sottolineava, tra l'altro, che le donne non sono una categoria omogenea, ma hanno bisogni diversi, anche in relazione a possibili fattori che ne impediscono una

¹ Il presente lavoro è frutto dell'impegno congiunto delle autrici e dell'autore. Tuttavia in fase di stesura finale i paragrafi sono da attribuirsi nel seguente modo: Tindara Addabbo paragrafo *Il Bilancio di genere nell'approccio benessere*, Luisa Pulejo paragrafo *Gender mainstreaming e gender budget analysis*, Paolo Tomasin paragrafo *Esperienze di Bilancio di genere negli atenei italiani*, Patrizia Tomio paragrafo *Linee guida per il Bilancio di genere delle università*.

² EU Commission, *A New Partnership Between Women and Men: Equal Sharing and Participation. The European Community's Priorities for the Fourth UN World Conference on Women - Beijing, September 1995*. Communication from the Commission to the Council, COM(95)221 final, 29 maggio 1995.

Appendice

Linee guida
per il Bilancio di Genere delle Università
Una proposta operativa
(Versione 1.0)

*Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità
delle Università italiane*

a cura di

Tindara Addabbo, Luisa Pulejo,
Paolo Tomasin, Patrizia Tomio

Sommario

Presentazione	212
1. Definizione e obiettivi del bilancio di genere	215
2. Riferimenti normativi	218
3. Alcune esperienze	220
4. Il processo	228
5. I contenuti del Bilancio di genere	233
6. Il coinvolgimento dell'Ateneo per il Bilancio di genere	240
Appendice	244
1. Analisi di contesto: gli indicatori	244
2. Classificazione della componente accademica utilizzata nel Rapporto <i>She figures</i> 2015, <i>Research and Innovation</i> , della <i>European Commission</i>	264
3. Mappatura <i>stakeholders</i>	265
4. Esperienze	269
5. Concetti chiave	274
6. Bibliografia	280

- università italiane”, in Menozzi D., Mottola C. (a cura di), *Pari dignità e sviluppo della persona. Rileggere oggi l'art. 3 della Costituzione*, Scuola Normale Superiore, Pisa 2017;
- Tomio P., “Saperi di genere e Organismi di Parità”, in Murgia A., Poggio B. (a cura di), *Saperi di genere. Prospettive interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politiche e movimenti sociali*, 2017;
- Biancheri R., Tomio P. (a cura di), *Lavoro e carriere nell'università. Gli organismi di parità e la promozione dell'equità di genere*, Edizioni ETS, Pisa 2015.

Edizioni ETS

Piazza Carrara, 16-19, I-56126 Pisa
info@edizioniets.com - www.edizioniets.com
Finito di stampare nel mese di giugno 2018