

SEZIONE 3

Azioni, ricerche e strategie di promozione delle pari opportunità

3.1 Piano di Azioni Positive e azioni realizzate

Le azioni 'positive' (Piano di Azioni Positive, di seguito P.A.P.) sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Sono misure 'speciali' in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta; e sono 'temporanee' in quanto necessarie finché si rileva una disparità.

Secondo quanto disposto dalla normativa di riferimento,¹ le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile in posizioni apicali.

L'attuale P.A.P. dell'Università di Padova, relativo al triennio 2015-2017, steso dal Comitato Unico di Garanzia ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/06, e proposto di concerto alla Commissione pari opportunità e parità di genere dell'Ateneo, sentito l'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità, è stato deliberato dal C.d.A. nella seduta del 22.3.2016 (Delibera n. 97).

Il P.A.P., se da un lato risponde a un obbligo di legge, dall'altro vuole essere uno strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità con riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ateneo e ai nuovi obiettivi proposti dalla normativa. L'attività di monitoraggio delle azioni positive proposte viene realizzata attraverso la rendicontazione periodica dei

¹ Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, e alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro.

progetti e le azioni che esso prevede possono essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni eventualmente emersi in fase di attuazione.

Il P.A.P. 2015-2017 dell'Università di Padova si è posto i quattro obiettivi di seguito riportati. Nella descrizione sono specificate anche le azioni realizzate negli ultimi tre anni in relazione agli obiettivi indicati.

Nel corso degli ultimi tre anni vi è stato un notevole impulso allo sviluppo di iniziative e azioni per la promozione delle pari opportunità e della parità di genere in Ateneo. Vi è stato raccordo sinergico fra Prorettrice, CUG, Commissione pari opportunità e Osservatorio, per dare forza e spendibilità alle azioni intraprese, e valorizzare, anche in fase di progettazione, il dialogo fra Organi di tutela e garanzia e Centri di ricerca di Ateneo, quali il CIRSG, il Centro di Ateneo per la disabilità e l'inclusione e il Centro per i diritti umani, che da tempo investono in progettazione e ricerca in ambiti contigui.

Si è cercato inoltre un raccordo più stretto con iniziative internazionali (network universitari, progetti di ricerca, iniziative UN e UNESCO) per avvicinare le attività dell'Ateneo in materia di pari opportunità e politiche di genere a un orientamento europeo. A livello nazionale, gli organismi, in modo particolare il CUG, hanno aderito e collaborato con la Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane; con l'Associazione nazionale coordinamento comitati di parità e garanzia delle università; con il Forum nazionale dei CUG; con CUG di altri Atenei, con CUG e Comitati Pari opportunità di altri enti pubblici del territorio, con la consigliera di parità.

OBBIETTIVO 1 - Ambito d'azione: raccolta e analisi dei dati

Obiettivo generale: procedere a una raccolta sistematica e a un'analisi approfondita dei dati disaggregati per genere relativi a tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate, al fine di promuovere azioni per le pari opportunità e il benessere lavorativo. Sono coinvolti nell'implementazione di questo obiettivo fondamentale gli Organismi di parità e garanzia, la direzione generale e i Servizi dell'Università di Padova competenti in materia.

Obiettivi specifici: attivare una raccolta dati attenta alla variabile sesso/genere e relativa a tutto il personale, strutturato e non strutturato, al fine di produrre non solo una 'fotografia' della situazione esistente, ma di mettere in luce, attraverso opportuni strumenti di analisi, una serie di ambiti e di problematiche particolarmente sensibili. Il lavoro dovrà essere finalizzato a una predisposizione del Bilancio di Genere, che s'incarica di descrivere il quadro complessivo di tutte le componenti dell'Ateneo, considerando la diversa partecipazione di donne e uomini alle attività istituzionali, in base a quanto definito dalla Risoluzione del Parlamento europeo sul *gender budgeting* del 3 luglio 2003.

OBIETTIVO 2 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro

Obiettivo generale: Tutelare la salute e promuovere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro universitario. Azioni per la sicurezza e tutela della salute nel luogo di lavoro e per il benessere lavorativo.

Obiettivi specifici:

1. L'Università di Padova si impegna a prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing e delle molestie sessuali, gli atteggiamenti miranti a avvilire il/la dipendente, anche in forma indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice, sotto forma di discriminazioni, situazioni conflittuali sul posto di lavoro, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto. Nel caso in cui si verificano tali episodi, il CUG e la Commissione si impegnano ad attivarsi a tutela dei/delle dipendenti e di tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate, studenti e studentesse, anche indirizzando verso strutture competenti. Agiscono altresì nelle sedi appropriate qualora si verificano casi di molestie sessuali, secondo le procedure previste dal Codice di condotta dell'Università di Padova: in caso di segnalazioni, saranno adottati, sentita la Consigliera di fiducia, gli opportuni provvedimenti.
2. Azioni finalizzate alla tutela della salute dei/delle dipendenti e di tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate, studentesse e studenti, tenendo conto delle differenze di genere, età, disabilità: realizzazione di incontri e promozione di servizi riguardanti la salute delle donne e degli uomini, quali, ad esempio, la contraccezione, la lotta contro i tumori, i disturbi alimentari, il fumo, la depressione.
3. Azioni per il benessere lavorativo e per la prevenzione del mobbing.
4. Azioni di monitoraggio della trasparenza nell'accesso al lavoro, verificando il rispetto delle pari opportunità e l'assenza di discriminazione nelle procedure di reclutamento.

OBIETTIVO 3 - Ambito di azione: formazione, linguaggio di genere e non discriminatorio, accesso ai diritti

Obiettivo generale: L'Università di Padova si impegna a promuovere la formazione sulle pari opportunità e l'inclusione, contro le discriminazioni e il mobbing e per il benessere lavorativo a favore di tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate. La prospettiva d'intervento riguarda in primo luogo la crescita della consapevolezza di genere nell'ambiente sia lavorativo che nella vita personale. Le azioni messe in campo avranno come obiettivo primario la lotta agli stereotipi di genere e l'attivazione di percorsi di formazione specifica sulle tematiche di pari opportunità, comprendenti anche forme di aggiornamento continuo e qualificazione professionale di tutto il personale. Verranno promosse azioni per una sensibilizzazione e promozione

dell'utilizzo di un linguaggio attento al genere e alla non discriminazione, nonché per una comunicazione e diffusione delle informazioni sui diritti e su specifiche tematiche di pari opportunità e di inclusione, che facciano esplicito riferimento sia alla dimensione locale che alla dimensione europea e internazionale in cui le questioni di gender equality e inclusione sono inserite e studiate.

Obiettivi specifici:

- organizzazione di attività formative che tengano conto delle esigenze e dei diversi ruoli funzionali di tutte le componenti dell'Ateneo. Si porrà attenzione all'articolazione degli orari, alla scelta delle sedi, anche con modalità di formazione a distanza, e a quant'altro sia utile a favorire il benessere lavorativo per tutti/e, con particolare attenzione per chi ha obblighi di cura e/o usufruisce di un orario di lavoro part-time;
- attività formative specifiche mirate al personale degli uffici e delle strutture di Ateneo che si occupano della raccolta dati affinché acquisiscano una prospettiva di genere nell'elaborazione dei dati statistici;
- azioni mirate a facilitare il reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo formazione e forme di affiancamento;
- elaborazione di guide interne per l'utilizzo di un linguaggio di genere e non discriminatorio nei documenti e negli atti dell'Università, facendo riferimento anche alle Raccomandazioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con il presupposto che la lingua è uno strumento che, attraverso l'uso quotidiano, può rafforzare ma anche mettere in discussione pregiudizi, stereotipi e discriminazioni;
- campagne di sensibilizzazione per il riconoscimento e la decostruzione degli stereotipi attraverso conferenze, seminari, rassegne cinematografiche, ed eventi teatrali, musicali, ecc.);
- promozione di azioni che favoriscano l'inserimento lavorativo dei/delle dipendenti con disabilità e il supporto per le famiglie di dipendenti laddove siano presenti situazioni di difficoltà scolastiche e negli apprendimenti;
- organizzazione di dibattiti e confronti internazionali e interculturali sulle tematiche di genere ("equality talks"), inclusività e accessibilità;
- fornire accesso alle "carte dei diritti", cioè codici, regolamenti, normative, ecc., contro la discriminazione e a sostegno di una concezione ampia e inclusiva delle pari opportunità;

OBIETTIVO 4 - Ambito di azione: conciliazione e sostegno alla genitorialità (work-life balance)

Obiettivo generale: L'Università di Padova si impegna ad attivare azioni volte a favorire la conciliazione per l'accudimento di figli, figlie e familiari, a facilitare la conciliazione tra vita professio-

nale e vita personale attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, in particolare dopo il rientro da periodi di assenza o maternità. Integrazioni e modifiche all'attuale modalità di telelavoro introducendo nuove forme che ne estendano la possibilità di utilizzo anche per le attività attualmente non telelavorabili. Formare gli uomini a una cultura di rispetto, di pari opportunità e al lavoro di cura attraverso azioni mirate che concedano vantaggi a coloro che accettano di intraprendere tali percorsi.

Obiettivi specifici:

- consolidare l'attuale progetto di telelavoro, favorendo, in caso di necessità, l'aumento dei posti dedicati, tramite un confronto con le parti sociali, per consentire anche alle persone che svolgono attività non telelavorabili, di accedere all'istituto;
- per ridurre le assenze per malattia e favorire la conciliazione tra vita privata e professionale verrà proposta l'attivazione di un servizio di baby-sitting a domicilio e di un servizio di supporto per le cure parentali di anziani e persone con disabilità. Verrà promosso anche l'utilizzo della mappa geo-referenziata dei servizi per la prima infanzia della provincia di Padova, prodotta all'interno del Progetto U.NI.QU.;
- analisi e approfondimento dell'uso dei congedi parentali al fine di incrementare la condivisione del lavoro di cura e accudimento dei figli.

AZIONI REALIZZATE

Obiettivo 1

Bilancio di Genere

I tre organismi di Ateneo (CUG, Commissione per le pari opportunità e la parità di genere, Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità²) si sono fortemente impegnati per una raccolta dati mirata, al fine di promuovere la stesura del primo Bilancio di Genere dell'Ateneo. Il lavoro è stato preparato da una giornata di formazione su *Il Bilancio di genere negli Enti Pubblici*, svoltasi il 17/06/2016, promossa dall'Osservatorio per le pari opportunità e dal progetto GenderTime in collaborazione con il CUG, e aperta al personale docente e tecnico amministrativo interessato. In questa occasione è stata creata una rete nazionale per la promozione della raccolta di dati disaggregati per genere che, in sinergia con il progetto GENOVATE dell'Università di Napoli Federico II e organismi di parità a livello nazionale, ha prodotto un documento programmatico successivamente presentato alla CRUI. Il materiale della giornata è stato messo a disposizione di tutto il personale.

Sono stati quindi istituiti con Decreto Rettorale e del Direttore Generale il Comitato per il Bilancio di Genere e poi una Task force operativa, per riunire le competenze necessarie alla raccolta e analisi dei dati relativi a personale docente, tecnico-amministrativo, studenti e studentesse

e la stesura del documento. Come previsto dal P.A.P., l'analisi ha riguardato il monitoraggio disaggregato della composizione del personale, anche per tempo lavoro (part time e tempo pieno); il monitoraggio delle carriere nella filiera scientifica differenziati per genere; il rilevamento delle presenze femminili e maschili nelle posizioni decisionali riprendendo il lavoro di monitoraggio della composizione di genere degli Organi di Ateneo e delle Commissioni, i cosiddetti *boards*, fatta dall'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità nel corso del 2014 e nel 2016; l'indagine sull'utilizzo dei congedi parentali; una prima analisi delle differenze retributive nella distribuzione dell'accessorio (straordinario, conto terzi, indennità di posizione e responsabilità, mobilità parziale interne, commissioni, insegnamenti in corsi di formazione, ecc.).

valutazione dei rischi lavorativi

Richiesta da parte del CUG di dati differenziati per genere, età, disabilità, come previsto anche dal D.Lgs. 81/08 (art. 28).

benessere del personale

Integrazione del questionario per l'indagine sul benessere del personale dipendente, somministrato ai sensi dell'ex- art. 14 comma 5, D.Lgs. 150/2009 dal Nucleo di Valutazione di Ateneo, per un approfondimento sulle situazioni di discriminazione e mobbing e sulle esigenze di conciliazione vita-lavoro. Il Nucleo di Valutazione ha fornito al CUG il documento con le analisi degli approfondimenti.

Obiettivo 2

Interventi su discriminazioni e molestie

Le segnalazioni di discriminazioni e molestie ricevute dal personale tecnico amministrativo sono state raccolte dal CUG, che si è raccordato con i Servizi dell'Amministrazione e con gli altri organi di tutela e garanzia presenti in Ateneo, in particolare la Consigliera di fiducia, al fine della presa in carico. Ha promosso e fatto conoscere al personale il Punto di Ascolto per il benessere e la salute della persona nel posto di lavoro, istituito a supporto del personale che vive situazioni di disagio lavorativo.

La stessa azione di presa in carico delle richieste pervenute dal personale docente, dalle studentesse e dagli studenti e dal personale non strutturato è avvenuta da parte della Commissione pari opportunità e parità di genere.

tutela della salute e benessere

Giornata di studio e divulgazione sulla qualità della vita delle donne operate al seno, a cura del CUG, che ha aperto il confronto su temi legati alla medicina di genere e alla riabilitazione

sportiva post intervento, in collaborazione con lo IOV (Istituto Oncologico Veneto) e la squadra di dragon boat delle donne in rosa UGO-Unite gareggiamo ovunque. La Commissione ha anche promosso, la giornata dedicata alla ricerca sul cancro in collaborazione con AIRC.

Segnalazioni e modifiche ad atti o azioni discriminanti o non tutelanti delle pari opportunità (es. orari di convocazione degli Organi collegiali di Ateneo, modalità di individuazione dei componenti delle commissioni elettorali, ecc.).

Altre azioni per il benessere lavorativo del personale e la prevenzione del disagio lavorativo sono state attivate dall'Ateneo, anche su input del P.A.P. e, attualmente, la promozione di tali azioni è fra gli obiettivi strategici di Ateneo.

trasparenza nell'accesso al lavoro e procedure di reclutamento

Decisione del Senato Accademico del 9.5.2016, su proposta della prorettrice delegata e del rettore, di integrare il documento sulla distribuzione del budget docenza per il prossimo triennio *"raccomandando ai dipartimenti di prestare particolare attenzione alla parità di genere in sede di programmazione delle risorse, con la previsione che il numero di chiamate e di progressioni di carriera di persone appartenenti al genere meno rappresentato costituirà elemento di valutazione nelle future assegnazioni del budget docenza"*.

Obiettivo 3

progetto Informa

Per la pubblicazione e la diffusione delle attività degli organismi di parità in Ateneo, a cura della Commissione per le pari opportunità e parità di genere e del Comitato Unico di Garanzia pubblicato su www.unipd.it/progettoinforma-pariopportunita.

'diritti' e comunicazione

Riorganizzazione dei contenuti dedicati alle pari opportunità e agli organismi di tutela e garanzia sul sito di Ateneo, che includono i documenti a sostegno di una concezione ampia e inclusiva delle pari opportunità pubblicato su www.unipd.it/pari-oppportunita.

equality talks

Previste dal palinsesto annuale di attività culturali e condivisione dei saperi dell'Università di Padova, UNIVERSA 2016-17:

8 marzo 2016 - Per un nuovo 8 marzo

26 aprile 2016 - Cooperazione, diritti umani e inclusione

30 maggio 2016 - 70 anni dal voto alle donne

9 marzo 2017 - Il nostro 8 marzo: "C'è del genere nella violenza?"

disabilità e inclusione

È stata creata una sezione del sito di Ateneo che si chiama Università inclusiva:

www.unipd.it/inclusione;

in collaborazione con la delegata per la disabilità e inclusione dell'Ateneo, sono state promosse molteplici azioni di promozione dell'inclusione, fra cui l'attivazione di corsi di formazione LIS (Lingua dei segni) al fine di agevolare la comunicazione negli uffici dove siano presenti colleghi con disabilità uditiva.

Inoltre le seguenti attività, svolte nell'ambito della Delega alla disabilità e inclusione, o in collaborazione con essa, sono state declinate anche in prospettiva di genere:

- il General Course "Diritti umani e inclusione" ha coinvolto più di 200 studenti e studentesse e una cinquantina di personale TA, in collaborazione con il Centro Diritti Umani, il Centro di Ateneo per la disabilità e l'inclusione, il Servizio alla Persona;
- i Corsi di Formazione "Sensibilizzazione alla Lingua e alla Cultura delle persone con disabilità uditiva in ottica inclusiva", organizzati dal Servizio Formazione e sviluppo R.U. dell'Ateneo, con il coinvolgimento anche del Centro di Ateneo per la Disabilità e l'Inclusione;
- le attività di counseling e coaching psicologico realizzati da esperti nell'ambito del Centro di Ateneo per la disabilità e l'inclusione e il Laboratorio Larios del FISPPA a vantaggio di studenti e personale TA della nostra università con disabilità e vulnerabilità, relativamente al loro benessere, alla progettazione della vita formativa e professionale, e alla partecipazione alla vita universitaria, per quasi 300 ore di attività (gratuita);
- il bando 'Inclusive peer tutor' per la preparazione di tutor, che in ottica inclusiva forniscano supporto allo studio e alla partecipazione attiva alla vita universitaria di studenti e studentesse con disabilità e difficoltà di apprendimento, con la collaborazione del Centro di Ateneo per la Disabilità e l'Inclusione.

generi e linguaggi

È stato costituito in Ateneo un gruppo di lavoro per la definizione di linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere, che ha prodotto l'opuscolo *Generi e linguaggi*, di cui alla sottosezione 3.2;

pubblicazione degli atti del seminario didattico-partecipativo *Siamo le parole che usiamo. Quale genere di linguaggio per un linguaggio di genere?* tenutosi a Padova il 24 aprile 2015 (a cura di CIRSG, CUG, Commissione pari opportunità e parità di genere, Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità e Associazione nazionale toponomastica femminile). Gli atti sono stati inviati a tutto il personale di Ateneo e a tutta la rete dei CUG nazionali.

promozione del benessere individuale e sociale

Rassegna di film per la promozione del benessere individuale e sociale delle donne e degli uomini: *"...a proposito di noi... tempo di vita e tempo di lavoro"*, a cura del CUG. La rassegna è stata avviata in concomitanza con la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, 25 novembre 2015, e con il periodo di attivismo dal 25 novembre al 10 dicembre, indetto dal Segretario generale delle Nazioni Unite, nell'ambito della Campagna "UNiTE to End Violence against Women". È stata dedicata alla memoria di Valeria Solesin, laureata in sociologia e brillante ricercatrice universitaria a Parigi, morta nell'attentato al Bataclan, cittadina europea impegnata nell'azione a favore delle pari opportunità.

formazione

Corso di formazione su *Il ruolo dei CUG nelle università italiane – Strumenti e criticità della recente normativa*, aperto a tutto il personale di Ateneo.

fare rete

Nel corso dell'ultimo triennio, sono state promosse iniziative per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, con adesione alla Campagna UNiTE to End Violence Against Women;

l'Ateneo ha aderito alla campagna UN "HeForShe".

Obiettivo 4

conciliazione vita-lavoro

Convegno per la presentazione della prima fase del Progetto *"U.NI.QU: L'Università al nido, un nido per l'Università"*, a cura di CUG e Commissione (2015).

Collaborazione del CUG con il Mobility manager di Ateneo per la revisione del questionario sulla mobilità, che è stato inviato a personale, studenti e studentesse.

Proposta di revisione, diventata realtà nel 2017, del *Regolamento per l'erogazione di benefici economici a favore del personale universitario*.

Riapertura del confronto, in Amministrazione, su temi quali il telelavoro come strumento di conciliazione e l'accesso ai congedi parentali. A questo proposito, nel 2017 c'è stato un raddoppio degli avvisi (attualmente circa 90).

3.2 Linee guida per un linguaggio trasparente e inclusivo

Uno degli obiettivi del P.A.P. dell'Università di Padova per il triennio 2015-17 è promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto.

Nell'avviare una riflessione sul rapporto tra genere e linguaggio, l'Ateneo, come istituzione e come luogo di produzione e condivisione del sapere, si fa carico di interrogare i modelli culturali esistenti, di trasmettere l'importanza di educare alle differenze, e di sostenere un'etica delle pari opportunità tra uomo e donna o, in un'ottica più ampia e rispettosa, tra i generi, nello studio, nella ricerca e nell'accesso alle carriere. Il nostro futuro, come persone e come collettività, dipende molto da questo impegno.

La pubblicazione dell'opuscolo intitolato *Generi e linguaggi. Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere* (Università di Padova, 2017) è un invito ad adeguare lo stile comunicativo della nostra istituzione alle trasformazioni in atto nella società e, al contempo, a renderci soggetto promotore di cambiamento sociale. Sono il prodotto di riflessioni e analisi condotte dal "Gruppo di lavoro per un approccio di genere al linguaggio amministrativo e istituzionale" dell'Università di Padova, coordinato dalla prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere e composto da personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo.

L'idea di proporre delle linee guida per un uso consapevole del genere nella lingua italiana parte dall'assunto che il linguaggio è uno degli ambiti in cui si producono e si perpetuano stereotipi e pregiudizi di genere e, al contempo, dalla convinzione che il linguaggio può essere strumento potente per scardinare antiche consuetudini, sostenere il cambiamento e, nel caso specifico, promuovere una cultura più equa e meno asimmetrica, che riconosca e valorizzi in pari misura la presenza e i ruoli di uomini e donne in ciascun settore del sapere e, più in generale, nella vita accademica e sociale.

Nell'ambito preso in esame dalle linee guida, cioè il linguaggio amministrativo e della comunicazione istituzionale, la rappresentazione del genere femminile e, più in generale, dei generi, è stata e continua a essere un problema e una sfida. Negli atti normativi, nei verbali delle commissioni, nei documenti amministrativi e istituzionali si usa costantemente una lingua androcentrica: il maschile è il genere grammaticale dominante, sia al plurale che al singolare, anche in testi che riguardano una persona di genere femminile o che non si identifica con il genere maschile. Poiché è di primaria importanza, nel contesto che si vuole aperto e inclusivo della nostra università, non trascurare la forza simbolica della discriminazione attuata con le parole, né l'esigenza di dare visibilità ai generi, gli Organismi di parità dell'Ateneo ritengono necessario sollecitare un uso corretto della lingua, che sia rispettoso delle differenze e che consenta alle identità di genere di essere rappresentate e valorizzate in modo autonomo.

Il documento del Bilancio di Genere accoglie questa visione e segue per quanto possibile le indicazioni contenute in *Generi e linguaggi*.

3.3 Ricerca, formazione e promozione di una cultura di genere

Il **Centro interdipartimentale di ricerca studi di genere (CIRSG)** svolge ricerca in una molteplicità di ambiti che includono temi legati alla cittadinanza politica delle donne; al rapporto fra genere e comunicazione; genere diritto e devianza; 'men's studies'; genere e lavoro e processi migratori; al rapporto fra genere scienza e tecnologia; all'educazione e orientamento di genere; alla storia di genere.

Le componenti del Centro hanno elaborato e partecipato, dal 2012 a oggi, a diversi progetti di ricerca negli ambiti del contrasto alla violenza di genere (Daphne III); del monitoraggio della eguaglianza di genere nei media (progetti finanziati da European institute for gender equality e Direttorato generale giustizia della Commissione Europea); dell'implementazione di strumenti di monitoraggio della parità di genere in accademia (progetto GenderTime, VII Programma Quadro EU- SIS, @GenderTime).

In ambito nazionale le linee di ricerca del Centro si sono sviluppate spesso in collaborazione con gli enti locali (Regione, Comuni) sia rispondendo a specifiche richieste informative e formative degli enti stessi, sia attraverso proprie linee di ricerca con particolare attenzione alla ideazione, adozione e implementazione delle politiche da un punto di vista di genere in ambito urbano e alla presenza e all'azione delle donne elette nelle municipalità locali (progetto Osservatorio sulle elette - ODEV). Il Centro è inoltre sede di stage per studenti e studentesse dell'università di Padova che vengono spesso coinvolte/i in attività di ricerca legate alla politica locale (mappature, monitoraggi, ecc.).

Il CIRSG ha realizzato molte iniziative per la disseminazione e promozione della cultura di genere. Fra le giornate di studio e convegni degli ultimi due anni si ricordano:

- convegno *"Siamo le parole che usiamo"* (aprile 2015) realizzato in collaborazione con gli organismi di parità dell'Ateneo;
- presentazione dei risultati italiani e globali del Global Media Monitoring Project (GMMP) nell'ambito del PRIX Italia svoltosi a Torino e organizzato da RAI e dalla Commissione Uguaglianza di Genere di COPEAM (settembre 2015);
- sessione di lavoro, nell'Ambito della Conferenza Mondiale delle Donne organizzata in occasione di EXPO a Milano, su *"La parità di genere nei media"* (settembre 2015);
- giornata di lavoro intitolata *"Eguaglianza di genere dentro e attraverso i media"* per la presentazione dei risultati di una ricerca svolta per CORECOM Veneto (2014) in collaborazione con il Centro Giorgio Lago e l'Osservatorio di Pavia, nell'ambito di una Convenzione con il Co.re.com Veneto;
- seminario internazionale *"Gender, politics and policies. Moving beyond the obvious"* (giugno 2016) o cui atti sono stati pubblicati nella rivista Italian Political Science IPS (gennaio 2017);

- convegno internazionale *"Rethinking the transition process in Syria: constitution, participation and gender equality"* in collaborazione con Euromed Feminist Initiative e con la partecipazione di esperte/i accademici ed esponenti di reti di donne siriane provenienti da Libano e Germania (ottobre 2016);
- seminario internazionale *"Sexual harassment, gender-based violence and sexist behavior in higher education and research: the French vademecum"* con la partecipazione di Colette Guillopé, organizzato in collaborazione con Progetto GenderTime e organismi di parità dell'Ateneo di Padova nell'ambito della Campagna *"Unite to end violence against women 2016"* (novembre 2016).

Oltre a organizzare un proprio calendario di eventi per la condivisione delle attività di ricerca, il CIRSG ha dato il proprio patrocinio, e spesso contribuito alla realizzazione, di una serie di eventi divulgativi e scientifici:

- panel scientifici nell'ambito del Convegno della Società Italiana di Scienza Politica (SISP) in collaborazione con il Centro Milly Villa dell'Università di Cosenza (settembre 2015);
- patrocinio al convegno internazionale *"Migration, sexuality, citizenship"* (FISPPA) (2016);
- patrocinio al convegno internazionale *"World War III. Management of death between new social emergencies and their solution"* (FISPPA) (2016);
- patrocinio a un corso di aggiornamento per docenti delle scuole di primo e secondo grado organizzato dalla Società delle Storiche *"Donne nella storia. La didattica della storia in una prospettiva di genere"* (2016-17);
- organizzazione di un appuntamento pubblico dedicato a *"Sguardi su Siria ed Egitto"* assieme all'associazione Ya Basta;
- organizzazione di un appuntamento pubblico dedicato a *"Egitto: da Piazza Tahir all'omicidio di Giulio Regeni"* in collaborazione con l'associazione Ya Basta.

L'attività didattica curriculare non compare tra le prerogative del CIRSG, tuttavia essa è strettamente legata alle attività delle componenti del Centro stesso, che portano i temi delle loro ricerche nei corsi offerti: Politiche di genere (per le triennali SPGI); Gender Politics and welfare State in EU (per le magistrali SPGI); Storia delle donne e di genere (DISSGEA) e Women's Human Rights (SPGI).

È in questo contesto che vanno segnalate collaborazioni internazionali che vedono aderenti del CIRSG operare in ambiti formativi innovativi su temi e le modalità dell'erogazione di offerta educativa. Ricordiamo:

- l'impegno di diverse componenti del Centro negli scambi Erasmus con le Università di Lyon, Barcellona, Bruxelles, Tolosa, Bucarest, attraverso i quali si è realizzata la partecipazione dell'Ateneo di Padova al Master Europeo *"Etudes de Genre pour des Actions Liées à l'Égalité dans la Société"* (EGALES, anni accademici 2015-16, 2016-17);

- l'impegno in un progetto europeo di educazione a distanza (virtual exchange) promosso e coordinato dall'associazione olandese *"Sharing Perspectives"*, che ha visto coinvolte 8 università europee. Il CIRSG ha partecipato all'edizione 2015 sul tema *"Europe on the edge: redefine politics for the 21st century"* producendo delle video-lezioni sulla dimensione di genere nella crisi economico finanziaria (disponibili su www.youtube.com);
- la partecipazione alla rete promossa dall'Unesco *"Unitwin University Network for Gender Media and ICT"*, una rete di 20 università del mondo che promuovono l'adozione della formazione sul genere nei percorsi di media, giornalismo e comunicazione;
- la partecipazione alla *"Global Alliance for Media and Gender"* che raccoglie oltre 800 organizzazioni mediatiche, professionali e personale accademico, a livello mondiale, per la promozione della cultura e dell'eguaglianza di genere dentro e attraverso i media.

Il **Forum interdisciplinare per gli studi e la formazione di genere**, all'interno dell'ambito più generale degli studi e della formazione di genere, convoglia le competenze soprattutto dei saperi umanistici (filosofici, storici, artistico-letterari e linguistici) promuovendone l'interscambio con il complesso delle discipline presenti in Ateneo. In questo quadro il Forum ha promosso nell'a.a. 2016-2017 le seguenti iniziative:

1) 23 novembre 2016: *"Quale Maria? Prospettive del femminile alle origini del cristianesimo"*, evento inaugurale dedicato alla rilettura della potente forza ideale e simbolica della figura di Maria di Magdala, ricostruita attraverso gli scritti più antichi che le chiese hanno posto a fondamento della fede professata lungo i secoli.

2) gennaio-aprile 2017: *"Incroci di genere"*, ciclo di incontri aperti alla cittadinanza, svoltisi in sedi sia universitarie che cittadine, in cui uomini e donne, provenienti dall'Università e dal territorio, hanno discusso su alcune delle questioni più controverse che investono il genere nel contemporaneo: dalla questione dell'identità e delle sue radici naturali e/o culturali al significato della genitorialità, dal rapporto tra amore e istituzione matrimoniale al problema della violenza e delle diverse forme con cui oggi colpisce le donne (nel corpo, nel lavoro, nella rappresentazione simbolica), dal confronto tra 'femminile' e 'maschile' nella fede al rapporto tra produzione del sapere e differenza sessuale. Di seguito i sei appuntamenti:

19 gennaio 2017 – *"Differenza sessuale versus differenza personale"*

2 febbraio 2017 – *"Madre e padre o genitore?"*

23 febbraio 2017 – *"Il matrimonio c'entra con l'amore? Accordi e disaccordi tra amore e diritto"*

9 marzo 2017 – *"International Women's Day. C'è del genere nella violenza?"*

24 marzo 2017 – *"Una stessa fede? Uomini e donne di fronte alla religione"*

6 aprile 2017 – *"Fare la 'differenza' nel sapere"*

Gli incontri sono stati accreditati per la formazione sia del PTA dell'Università di Padova che dell'Ordine degli Avvocati di Padova.

3) Monitoraggio della didattica: censimento completo, in corso di svolgimento, di tutti gli insegnamenti attivati negli a.a.2015-16, 2016-17, 2017-18, all'interno dei corsi di laurea triennali e magistrali dell'Università di Padova, riguardanti interamente o parzialmente questioni di genere, al fine sia di informare tutti gli studenti interessati e tutte le studentesse, che di promuovere una didattica di genere integrata.

Il progetto europeo GenderTIME Transferring implementing monitoring equality con coordinatrice scientifica per l'Ateneo Silvana Badaloni del DEI (www.gendertime.org).

Il progetto è gestito da un Consorzio che conta dieci partners europei tra cui otto partners scientifici: Université Paris Est Créteil (Francia), Loughborough University (UK), Linköping University (Svezia), Università degli Studi di Padova (Italia), Centro Studi IFZ (Austria), Istituto Mihailo Pupin (Serbia), Tecalia Research & Innovation (Spagna); un partner Donau-Universität di Crema (Austria) con il compito della valutazione e il centro francese ECEPIE con quello di coordinamento del progetto stesso.

Lo scopo del progetto GenderTime è stato quello di identificare e attuare un approccio sistematico per aumentare la partecipazione e l'avanzamento della carriera delle donne nella ricerca scientifica in istituzioni in cui sono stati attivati dei piani di azioni positive self-tailored (Gender equality plan - GEP). I piani potevano includere azioni riguardanti le politiche per il reclutamento e la progressione di carriera, misure per il work-life balance, raccolte e analisi di dati sulla presenza delle donne ai vari livelli dell'organizzazione e nelle differenti carriere, sviluppo del Bilancio di Genere, misure per una equa rappresentanza nei luoghi decisionali, iniziative e corsi formativi per l'abbattimento degli stereotipi di genere e per la promozione di una cultura di genere.

Benché le istituzioni coinvolte fossero intenzionalmente molto diverse tra loro in termini di dimensioni, discipline, storia, cultura scientifica, è stato il confronto tra piani di azioni positive a portare alla luce similitudini e aree comuni di ricerca e intervento: le politiche di assunzione e promozione delle carriere, il sostegno a misure di equilibrio tra vita e lavoro, la dimensione dell'educazione e della diffusione dei risultati. Per garantire la reale attuazione dei cambiamenti strutturali in ogni istituzione, come possibilità di ottenere un reale cambiamento strutturale, un ruolo centrale è quello assunto dai Transfer Agents o agenti di trasferimento della conoscenza che dovevano essere in grado di supportare l'applicazione del GEP, in virtù della loro carica istituzionale.

Il progetto, articolato in 7 Work Packages, nel corso dei quattro anni di attività ha realizzato e testato diversi strumenti per monitorare e misurare la Parità di genere nelle istituzioni coinvolte e l'andamento dei piani di azione allo scopo di attivare e riconoscere un cambiamento strutturale. In particolare il team interdisciplinare di Padova ha studiato e realizzato un Sistema di Indicatori UNIPD-GEI¹ per misurare la parità di genere nelle istituzioni accademiche nella prospettiva generale di poter misurare eventuali cambiamenti dal punto di vista di genere. Tale sistema è stato

¹ S.Badaloni, L.Perini (eds). A Model for Building a Gender Equality Index for Academic Institutions. Padova: PUP, 2016. ISBN: 9788869380983. www.padovauniversitypress.it/publications/9788869380983.

costruito sulla base di modello concettuale per la raccolta dati la cui architettura è composta da sette domini: *work, knowledge, money, power, health, space, time*. L'elaborazione dei dati relativi al personale docente e agli assegnisti, sia forniti dall'Amministrazione Centrale che raccolti attraverso un questionario ad hoc, ha permesso di calcolare l'indicatore composito UNIPD-GEI per il nostro Ateneo.

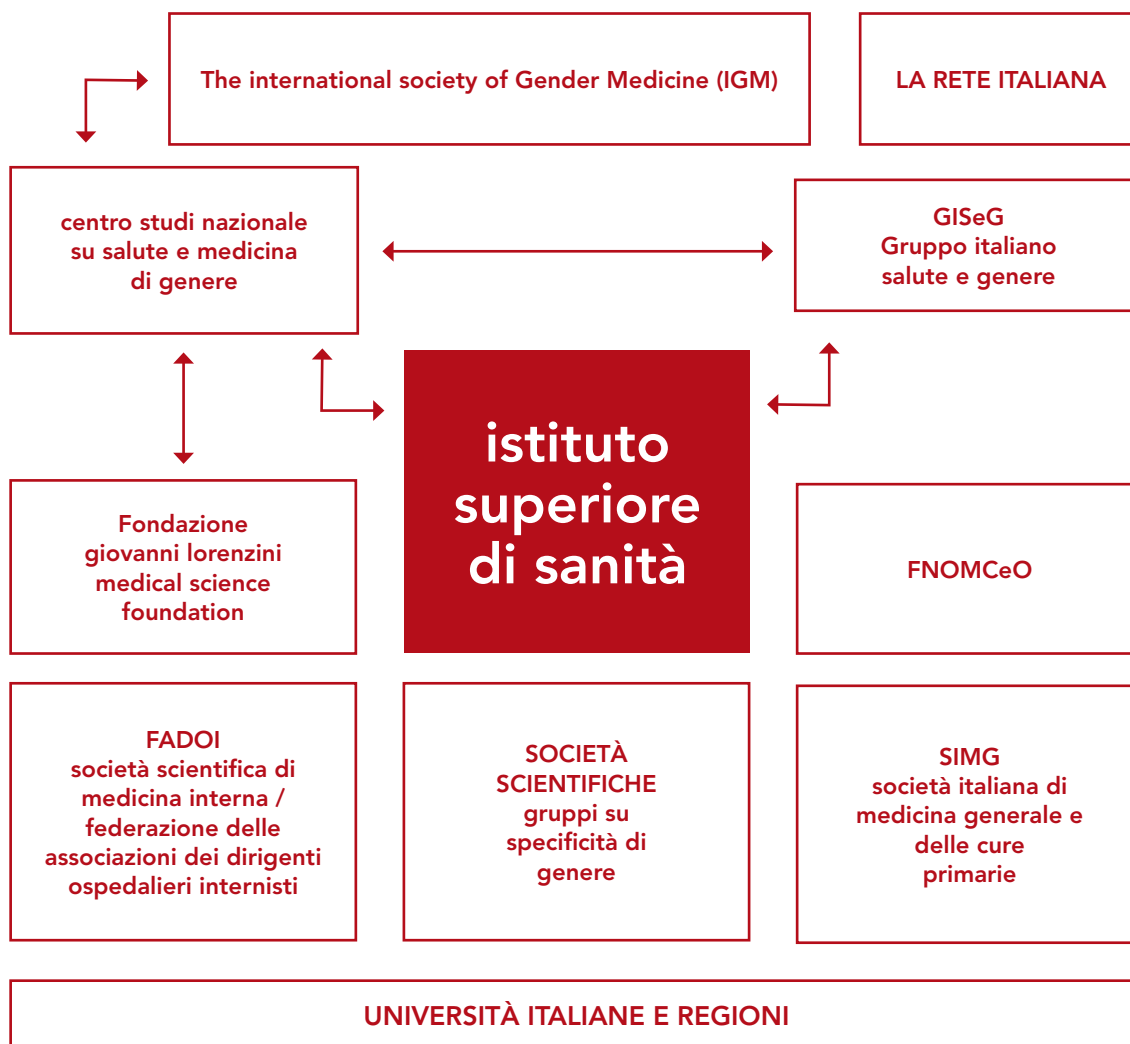
Il progetto GenderTime ha svolto in Ateneo le seguenti attività formative:

- per la parità di genere nella formazione avanzata, con il patrocinio del prorettorato al post lauream e in collaborazione con il corso di dottorato in Bioscienze, ha promosso "ENHANCING GENDER AWARENESS IN SCIENTIFIC RESEARCH: Seminars on Gender Equality in Academia", rivolto alle dottorande e ai dottorandi dei corsi di dottorato dell'Ateneo (2015, 2016, 2017);
- seminario dal titolo "Verso la costruzione di un indicatore di parità di genere per le istituzioni accademiche. Metodi per misurare la parità di genere in Accademia. Esperienze e metodologie" (29 aprile 2015);
- seminario su *Scenari Europei per la parità di genere in Accademia, il caso Athena Swan* e altri esempi di metodologie, con lo scopo di analizzare e conoscere quali politiche a sostegno della Gender Equality sono state implementate con successo in contesti accademici simili al nostro in Europa (27 aprile 2017).

Il **Centro studi nazionale per la salute e la medicina di genere**, nell'ultimo anno, ha rivolto la propria attenzione alla creazione di una rete nazionale e internazionale con associazioni e società scientifiche e mediche (Figura 1).

Il Centro studi è l'unica associazione italiana che fa parte della International Society of gender medicine. Ha una collaborazione stretta con il Centro di riferimento sulla Medicina di genere dell'Istituto Superiore di Sanità e con la GISeG (Gruppo italiano salute e genere). Insieme pubblicano una newsletter sui temi della medicina di genere. Queste tre organizzazioni hanno costituito un motore di aggregazione per molte realtà quali: Fondazione Giovanni Lorenzini (Milano-Houston), la FNOMCeO (la federazione di tutti gli ordini dei medici italiani) che ha creato un gruppo sulla medicina di genere e sta producendo corsi FAD, la FADOI (la federazione di tutti i medici internisti ospedalieri), la SIMG (Società italiana dei medici di medicina generale), e moltissime società scientifiche (ad esempio: Neurologia, Cardiologia, Farmacologia, Reumatologia, Oncologia, ecc.) che hanno a loro volta costituito dei comitati di studio sulle differenze di genere.

FIGURA 1 - RETE DEL CENTRO STUDI NAZIONALE PER LA SALUTE E LA MEDICINA DI GENERE.



Molte regioni italiane stanno costituendo una rete per la medicina di genere; la regione in assoluto più avanzata è la Regione Toscana, ma anche il Veneto si sta attivando e ha appena emesso un bando per la ricerca finalizzata, in cui ha inserito la medicina di genere. Inoltre la Conferenza dei presidenti dei corsi di laurea in Medicina e Chirurgia, il 12 dicembre 2016, ha approvato una mozione nella quale invita tutte le università italiane a riorganizzare il corso in Medicina con l'inserimento dell'attenzione alle differenze di genere in tutti gli insegnamenti. Hanno aderito 59 università.

Il Centro studi nel 2016 ha partecipato a 18 eventi formativi di cui 7 in Veneto e 9 in tutta Italia. Inoltre ha partecipato al Congresso mondiale sulla medicina di genere a Sendai in Giappone con numerose relazioni e la presidente, Giovannella Baggio, è stata eletta nel Board internazionale della IGM. I membri del Centro studi inoltre sono presenti nella letteratura Internazionale con pubblicazioni importanti. La presidente, insieme a un collega dell'Istituto Superiore di Sanità, è editor dell'unica rivista europea sulla medicina di genere: *The Italian Journal of Gender-Specific Medicine*.

Si evidenzia infine che, per sostenere la parità di genere nella ricerca, l'Ateneo ha fatto propri i principi generali contenuti nella Carta Europea dei Ricercatori e ha ricevuto l'accreditamento di Istituzione Europea, attraverso l'attribuzione del logo **HR - Human Resources Excellence in Research**, per aver adottato una strategia per la gestione delle risorse umane contenente i principi della Carta europea dei ricercatori e del Codice di reclutamento dei ricercatori (C&C). In particolare:

1. il *Regolamento per il conferimento degli assegni di ricerca ai sensi dell'art. 22 della Legge 240/2010* prevede fra le proprie finalità un esplicito richiamo alla Carta Europea dei ricercatori e all'adozione di "tutte le misure necessarie a promuovere pari opportunità di genere". L'Art. 2 – *Istituzione e finalità* – recita: "Il presente regolamento disciplina, sulla base delle disposizioni di cui all'art. 22 della Legge 240/2010 e ispirandosi alle linee guida contenute nella Carta Europea dei Ricercatori e di tutte le misure necessarie a promuovere pari opportunità di genere, le modalità di selezione, il regime giuridico ed il trattamento economico spettanti agli assegnisti di ricerca".
2. nell'ambito del bando *Supporting TAlernt in ReSearch@University of Padova - STARS Grants* sono state istituite "procedure di assunzione aperte, efficaci, trasparenti, favorevoli, paragonabili a livello internazionale" e che garantiscono pari opportunità attraverso la valorizzazione dei periodi di interruzione di carriera per maternità.

3.4 Strategie istituzionali

Il lungo lavoro di preparazione del Bilancio di Genere nel corso del 2016-17 ha avuto come ricaduta positiva un aumento di attenzione per le politiche di genere in Ateneo e primi investimenti progettuali che cominciano ad affrontare alcune delle criticità che questo documento descrive in maniera precisa.

Il Piano strategico dell'Ateneo che la governance ha predisposto per il triennio 2017-19 contiene un punto di attenzione sulla "Valorizzazione del personale", che individua l'equità e la parità di opportunità come obiettivi da promuovere e garantire:

Al centro del piano strategico ci sono le persone. Gli obiettivi di miglioramento della qualità della ricerca, della didattica e dell'impegno pubblico e sociale possono essere raggiunti solo costruendo un ambiente di lavoro sano, aperto, dinamico e capace di valorizzare, seppur con i vincoli ed i limiti normativi, il merito, assicurando equità e parità di opportunità.

La valorizzazione del merito impone inoltre un'attenzione alla parità di genere, in modo particolare con riferimento al personale docente. In tale ambito, l'Ateneo intende promuovere una parità di accesso nelle progressioni di carriera. In termini generali, è importante favorire una politica del reclutamento non discriminante e capace di valorizzare il talento. In questa prospettiva, gli indicatori scelti intendono cogliere sia l'attenzione verso la parità di genere nelle progressioni di carriera sia la qualità del reclutamento del personale docente.

La tabella che segue descrive in sintesi obiettivi e indicatori per la "Valorizzazione del personale" individuati nel Piano strategico 2017-19:

| Obiettivi | Misure |
|---|---|
| 1) Valorizzazione del merito nel reclutamento del personale docente | 1a) Indicatore di qualità del reclutamento ANVUR (IRAS 3) |
| 2) Promozione della parità di genere | 2a) Incremento percentuale della parità di genere nelle progressioni di carriera per ciascuna fascia |
| | 2b) Incremento percentuale della parità di genere negli organismi di controllo |
| | 2c) numero di interventi di attuazione e monitoraggio del Piano di Azioni Positive (P.A.P.) dell'Ateneo |
| 3) Miglioramento del benessere organizzativo | 3a) Equità nell'assegnazione del carico di lavoro |
| | 3b) Possibilità di progressioni di carriera legate al merito |
| | 3c) livello di circolazione delle informazioni all'interno dell'ateneo |

Alcune azioni di governo relative al punto 2 e riferimenti a politiche orientate al riequilibrio di genere sul reclutamento sono riportati già nella sezione "Premesse e obiettivi" dell'allegato alla delibera N. 205 del 17/05/2016 sul Piano del personale per il triennio 2016-18.

Il piano propone un utilizzo delle risorse in linea con gli indirizzi strategici dell'Ateneo e compatibile con il rispetto delle regole e dei vincoli generali imposti dalla normativa ministeriale. In conclusione aggiunge una nota 'politica' importante:

Si raccomanda ai Dipartimenti di porre attenzione alla parità di genere. Il numero delle chiamate e delle progressioni di carriera di persone appartenenti al genere meno rappresentato costituirà elemento di valutazione nelle future assegnazioni del budget docenza.

Questa raccomandazione pone le basi per tenere conto degli aspetti citati nelle assegnazioni di budget nel piano 2019-21.

Ma già in fase di assestamento del piano 2016-18 (delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2017) è stata prevista una specifica linea di intervento in capo al Fondo budget di Ateneo. In questo caso è prevista la possibilità di politiche attive da parte del Rettore:

Il Fondo budget di Ateneo è gestito sotto diretta responsabilità del Rettore per sostenere – attraverso linee d'intervento mirate e specifici progetti – obiettivi e politiche di sviluppo per il personale docente di interesse generale dell'Ateneo.

Si ricorda che le linee di intervento attive sul Fondo budget di Ateneo, la cui disciplina per quanto non già regolamentato, sarà oggetto di uno specifico provvedimento del Rettore, sono le seguenti:

1. Cofinanziamento di iniziative interdipartimentali
2. Cofinanziamento di posizioni di PA per RU abilitati interni
3. Reclutamento di docenti esterni all'Ateneo
4. Reclutamento di docenti dall'estero
5. Interventi per il sostegno delle eccellenze interne di carriera
6. Cofinanziamenti, anticipi e prestiti su situazioni prospettate dai piani dei dipartimenti che evidenziano criticità didattiche e disciplinari
7. Finanziamento chiamate dirette di vincitori progetti ERC - in attuazione a quanto è stato previsto nel documento di piano (Allegato 1 alla Delibera CdA 205/2016) in chiusura del paragrafo 1 e in linea con l'attenzione che l'Ateneo sta ponendo sul sostegno alle politiche di parità di genere è attivata una specifica linea di intervento:
8. **Interventi volti a favorire le politiche di riequilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.**

Su questa base, nel 2017 sono state avviate procedure per la chiamata di due docenti donne in I Fascia in diversi Dipartimenti dell'Ateneo.

La *governance* dell'Università ha inoltre messo a sistema obiettivi e misure volti a favorire la parità di genere, che si aggiungono proficuamente alle azioni del P.A.P. e alle iniziative promosse dal Prorettorato alle Relazioni culturali, sociali e di genere, a vari livelli della vita accademica e sociale dell'istituzione (si vedano gli interventi su Ricerca, Formazione post lauream, Disabilità e inclusione ai punti 3.1 e 3.3).