

Oggetto: <b>Azioni inerenti alle pari opportunità e agli organi di tutela e garanzia</b>	
N. o.d.g.: <b>01/05</b>	UOR: <b>Ufficio Segreteria del Rettore e dei Prorettori</b>

Il Rettore Presidente illustra le iniziative recentemente intraprese dall'Università per la promozione di una cultura inclusiva e attenta alla parità di genere.

Ricorda che, nell'ottica di raggiungere il pieno rispetto del dettato dello Statuto e del codice etico di Ateneo, oltretutto della normativa nazionale vigente, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 22 marzo 2016, ha approvato il Piano di azioni positive (P.A.P.) per il triennio 2015-2017, traducibile in una serie di misure finalizzate a rimuovere le discriminazioni e gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità, con particolare riferimento alle problematiche di genere.

L'esito più tangibile di tale lavoro è il Bilancio di genere al 31 dicembre 2016, documento che, in base a quanto definito dalla Risoluzione del Parlamento europeo sul *gender budgeting*, descrive, analizza e valuta le scelte politiche e gli impegni finanziari di un'istituzione da una prospettiva di genere, considerando la diversa partecipazione di donne e uomini, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi, partendo dal presupposto che i bilanci pubblici non sono neutri rispetto al genere, ma hanno un impatto diverso su donne e uomini, a livello sia di entrate che di uscite.

Il Bilancio di Genere dell'Ateneo patavino (Allegato n. 1/1-175) è stato redatto dal Comitato per il Bilancio di Genere dell'Ateneo, costituito *ad hoc*, presieduto dalla Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere e coadiuvato da una task force amministrativa.

La compilazione del documento ha richiesto una complessa attività di raccolta e analisi di informazioni e di dati, di natura sia qualitativa che quantitativa, relativi all'anno solare 2016 (rilevamento al 31 dicembre 2016) e, per quanto riguarda la didattica, all'a.a. 2015-16, attingendo da una variegata serie di fonti istituzionali e banche dati.

Un passaggio delicato nella stesura del Bilancio di Genere ha riguardato la scelta degli indicatori più adeguati all'analisi del contesto e al successivo monitoraggio dell'evoluzione dei rapporti di genere; sotto questo profilo il Comitato per il Bilancio di Genere ha accolto i suggerimenti provenienti dallo European Institute for Gender Equality (EIGE) e gli esiti della ricerca condotta dal progetto europeo GenderTime, mettendo a punto un sistema di indicatori specifico per il nostro Ateneo, costruito in base ad un modello analitico per la raccolta dati che coinvolge sette ambiti o domini: lavoro, conoscenza, denaro, potere, salute, spazio, tempo.

L'immagine dell'Università di Padova restituisce l'identità di un'istituzione accogliente ma non paritaria, in cui il divario di genere è per molti aspetti ancora profondo.

L'analisi del Bilancio di genere riconosce come le iniziative specificamente rivolte alle donne, sebbene necessarie e, in generale, accolte molto positivamente, non siano sufficienti da sole ad operare grandi cambiamenti, in quanto non riescono ad avere un impatto sufficiente sulla distribuzione dei servizi o delle risorse previste dalle politiche e dai progetti mainstream.

E' pertanto necessaria una riflessione complessiva su tali politiche e sulle modalità di assegnazione delle risorse, riconoscendo la forte correlazione tra lo svantaggio relativo delle donne ed il vantaggio relativo di cui godono gli uomini. In particolare, assume un ruolo cruciale il tema della conciliazione vita-lavoro, e i dati confermano che il divario di genere si apre già nel reclutamento come RTDa e RTDb, non tanto e non solo per il perpetuarsi di stereotipi e discriminazioni, senz'altro da stigmatizzare, ma anche perché l'avvio della carriera accademica coincide con un momento della vita in cui le donne si trovano ad affrontare importanti scelte legate alla famiglia.

A tal fine, appare indispensabile un investimento concreto a favore delle giovani ricercatrici e, più in generale, delle dipendenti dell'Ateneo, attraverso programmi di *mentoring*, servizi di *childcare* (asili nido, spazi per mamme, bambini e bambine nei dipartimenti, servizi di baby-sitting, centri estivi, sostegno economico per ricercatrici con figli piccoli in missione all'estero...), flessibilità oraria, e altre iniziative di carattere familiare e sociale.

Un aspetto fondamentale per la crescita dell'Ateneo e lo sviluppo del sapere scientifico nel suo complesso, in un contesto accademico che includa la variabile di genere, è la necessità di superare i radicati processi di segregazione femminile orizzontale e verticale nello studio e nella ricerca, particolarmente in ambito STEM, promuovendo e facilitando l'accesso di una maggiore componente femminile in maniera trasversale a tutti gli ambiti del sapere, inclusi quelli scientifico-tecnologici.

Fra gli obiettivi del Piano di Azioni Positive, vi è inoltre la promozione 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; tanto più alla luce del ruolo istituzionale dell'Ateneo di Padova, chiamato a farsi promotore e interprete privilegiato del cambiamento, a trasmettere l'importanza delle differenze e a sostenere un'etica delle pari opportunità.

A tal fine, è stato costituito il "Gruppo di lavoro per un approccio di genere al linguaggio amministrativo e istituzionale", coordinato dalla Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere e composto da personale docente e tecnico amministrativo dell'Università, che ha predisposto delle "linee guida" per un uso consapevole del genere nella lingua italiana (Allegato n. 2/1-46).

Partendo dall'assunto che il linguaggio non è uno strumento neutro, ma uno degli ambiti in cui si producono e si perpetuano stereotipi e pregiudizi di genere, ma che può anche costituire una risorsa preziosa per scardinare radicate consuetudini, sostenere il cambiamento e, nel caso specifico, promuovere una cultura più equa e meno asimmetrica, che riconosca e valorizzi la presenza e i ruoli di donne e uomini in ciascun ambito del sapere, il GdL ha svolto un complesso lavoro di analisi a partire dai testi prodotti negli uffici e nei dipartimenti dell'Ateneo, affiancando una prima parte in cui vengono date indicazioni di carattere generale, a una parte esemplificativa di riscrittura di fac-simile di moduli, mail, bandi e regolamenti, secondo una prospettiva attenta al genere.

Il Rettore ricorda infine che, con delibera rep. 111 del 19 settembre 2017, il Senato Accademico, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del "Codice di Condotta dell'Università degli Studi di Padova", aveva nominato la Commissione incaricata dell'esame delle domande pervenute a seguito della procedura di selezione per attribuzione dell'incarico di Consigliera/e di fiducia dell'Ateneo, indetta con decreto rettorale rep. n. 2168 del 28 giugno 2017.

La Commissione, nelle sedute del 13 novembre e del 4 dicembre 2017, a seguito della valutazione preliminare dei curricula pervenuti e dell'audizione delle candidate, ha formato una graduatoria di merito, proponendo al Rettore di nominare quale Consigliera di fiducia l'Avvocata Maria Stella Ciarletta (Allegato n. 3/1-17); tale nomina è stata quindi formalizzata con D.R. rep. 4539 del 22 dicembre 2017.

Il Senato Accademico prende atto.