



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Annalisa Oboe

Preretrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere
Vice Rector for Cultural, Social and Gender Relations

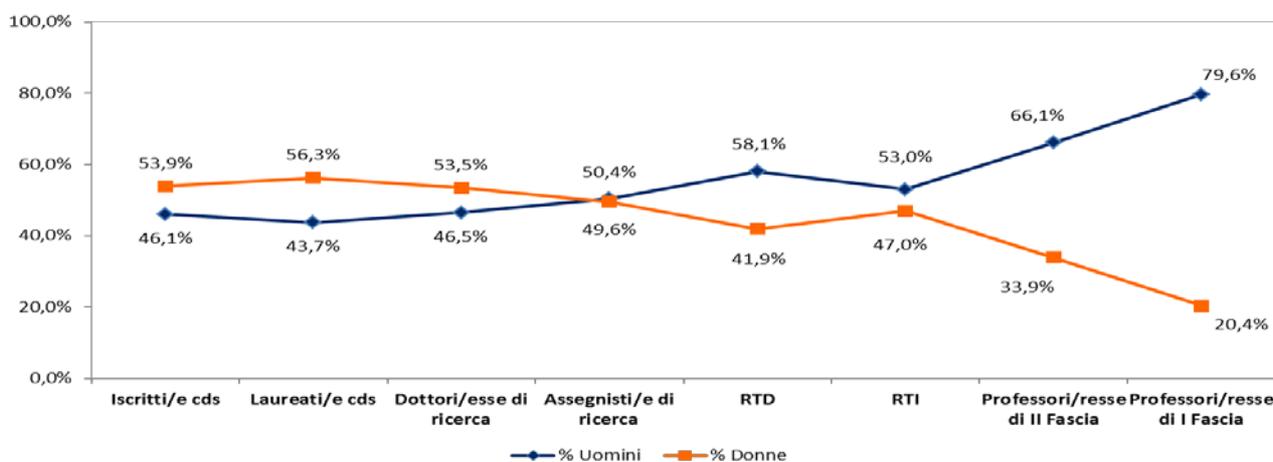
GenderBudgeting@unipd: strategie e azioni di sistema

A fine 2018 ho proposto, sulla base delle criticità identificate in seguito alla pubblicazione del primo Bilancio di Genere per il 2016 e dell'aggiornamento per il 2017-18, possibili azioni per promuovere la parità fra uomini e donne in Ateneo, tenendo conto dei recenti interventi in materia di parità di genere di MIUR, ANAC e dello stesso NdV, oltre che dell'orientamento espresso dagli obiettivi di sostenibilità dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Dall'analisi dei dati raccolti nel BG emergono in particolare tre punti critici, che richiedono scelte politiche e impegni finanziari, corrispondenti a:

- punto di inizio della carriera universitaria;
- avvio della carriera accademica con il passaggio da post-doc a RTDa e RTDb;
- posizione di vertice della carriera accademica.

Diagramma a forbice delle carriere universitarie e accademiche Unipd



Si ritiene che fenomeni di segregazione orizzontale (nei corsi di studio) e verticale (nelle progressioni delle carriere accademiche) necessitino di:

1. strategie e interventi per la redistribuzione di studentesse e studenti nei corsi di laurea, in particolare con l'ingresso di ragazze nelle STEM;
2. azioni volte alla riduzione del divario di genere fra RTDa e RTDb per chiudere la forbice all'ingresso della carriera accademica;
3. bilanciamento nelle posizioni di vertice;
4. monitoraggio e formazione.



Annalisa Oboe

*Prerettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere
Vice Rector for Cultural, Social and Gender Relations*

Al fine di impostare azioni di miglioramento e sviluppo legate alle criticità individuate è necessario un lavoro concordato fra più ambiti della governance, dell'amministrazione e con i Dipartimenti: Orientamento, Didattica, Ricerca, Risorse umane, Welfare, Edilizia ...

A tal fine è opportuno che Piano strategico, Piano per il personale e Piano integrato della Performance facciano propri obiettivi e azioni per la parità.

Sulla disuguaglianza di genere nelle istituzioni accademiche e sulla necessità di interventi mirati e trasparenti per promuovere la parità si sono recentemente espressi ANAC e MIUR.

L'**Autorità Nazionale Anticorruzione** include l'attenzione alla parità di genere a proposito della "Formazione delle commissioni giudicatrici e conflitto di interessi" (paragrafo 5.2.4) del Piano Nazionale Anticorruzione ([PNA 2017](#)):

"Possibili misure

Per quanto riguarda la composizione delle commissioni, si raccomanda alle università di prevedere nei propri regolamenti che: [...]

- ove possibile, sia rispettato il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici."

Le INDICAZIONI PER AZIONI POSITIVE DEL MIUR SUI TEMI DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ E NELLA RICERCA (14 maggio 2018) riprendono il tema della disuguaglianza di genere nelle commissioni di concorso sottolineato dall'ANAC sia nella premessa che nel capitolo dedicato al Reclutamento del personale docente (p.11).

Il MIUR ha rivolto alle Università e ai diversi Enti di ricerca vigilati dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca alcune raccomandazioni, traducibili in possibili provvedimenti e/o note d'indirizzo:

"Ne ricordiamo i 10 punti più importanti:

- 1) nella ricerca finanziata dal MIUR, incentivare la presenza bilanciata di ricercatori e ricercatrici con adeguato punteggio;
- 2) incentivare la creazione e l'utilizzo di dati disaggregati per sesso nell'ambito della ricerca e dell'istruzione, e la creazione e l'utilizzo di nuovi dati disaggregati per sesso nei campioni utilizzati per gli studi scientifici;
- 3) nella ricerca finanziata dal MIUR, valorizzare l'indagine che includa il genere tra i contenuti e includa implicazioni di genere tra i risultati della ricerca, in modo tale da aprire nuovi spazi per la medicina di genere e per l'applicazione della tecnologia attenta alle differenze di genere;
- 4) mirare al bilanciamento per sesso nella composizione dei *panels* incaricati della selezione dei progetti di ricerca da finanziare, e provvedere alla formazione dei membri dei panel di entrambi i sessi alle problematiche specifiche della valutazione di genere; a questo scopo invitare Il Comitato Nazionale dei Garanti per la Ricerca (CNGR), competente ai sensi dell'art. 21 della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e ss.mm.ii. a incoraggiare (fatta eccezione per la ricerca liberamente proposta, nell'ambito di specifici programmi di ricerca, da singoli gruppi di ricerca) la presenza di ricercatori ed esperti di entrambi i sessi sia nei progetti di ricerca sia nei *panel* di valutazione, con l'auspicio di raggiungere nel termine di 5 anni dalla data del presente documento l'obiettivo di una presenza di ciascuno dei due sessi orientativamente pari al 40% e comunque non inferiore al 30%;
- 5) creare appositi repertori di esperti ed esperte nella valutazione di genere, eventualmente all'interno della banca-dati REPRISE, in grado anche di curare la formazione dei valutatori;



Annalisa Oboe

*Preretrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere
Vice Rector for Cultural, Social and Gender Relations*

- 6) introdurre, nella maniera più consona a ciascuna disciplina, le specificità di genere nella declaratoria dei raggruppamenti disciplinari universitari;
- 7) Dotare le Università dello strumento del bilancio di genere al fine di monitorare il proprio progresso verso obiettivi di parità;
- 8) utilizzare, tra i parametri per la valutazione degli Atenei, la presenza di strutture di ricerca sui temi di genere e di iniziative didattiche e formative, e attività di terza missione che abbiano il genere tra i contenuti;
- 9) monitorare l'attuazione del Piano Lauree Scientifiche 2017 – 2018 in relazione alle iniziative finalizzate all'orientamento delle studentesse verso le discipline STEM;
- 10) introdurre a tutti i livelli regolamentari e/o statutari possibili specifiche misure volte al riequilibrio delle componenti di genere in Organismi, commissioni, comitati etc.

Per valorizzare la differenza di genere ed evitare che continui ad essere fonte di potenziale discriminazione è necessario un intervento che richiede uno sforzo consapevole, informato e continuo da parte di uomini e donne, contro la persistenza di mentalità sessiste e situazioni di iniquità. Il risultato atteso è un avanzamento della conoscenza, un arricchimento intellettuale, un guadagno economico-culturale, di cui vi è desiderio e necessità in ampie fasce della popolazione italiana.”

Rispetto a quanto sopra riportato, e sulla base anche di indicazioni europee, diventa indispensabile condividere in modo trasversale – con la governance dell'Ateneo, la direzione generale, il nuovo CUG (responsabile del Piano di Azioni Positive) e con il Centro di Ateneo 'Elena Cornaro' – un piano di intervento incisivo, trasparente e sostenibile per il 2019-21, perché la dimensione di genere sia tenuta debitamente in conto nel prossimo triennio.

Il documento allegato elenca i tempi, gli attori e le risorse da mettere in campo per

azioni volte a ridurre fenomeni di segregazione orizzontale e verticale

- reclutamento ragazze STEM
- bilanciamento vita-lavoro e sostegno a giovani ricercatrici
- pari opportunità nelle carriere accademiche

interventi di formazione e promozione di cultura e scienza paritaria

- sensibilizzazione e formazione per docenti e PTA
- general course di ateneo
- monitoraggio continuo degli indicatori di parità

Questo progetto triennale è stato approvato dalla governance e condiviso con il CUG; intendo ora proporlo alla Consulta dei Direttori di Dipartimento.

Grazie per l'attenzione e un saluto cordiale,

GENDER BUDGETING 2019-2021
a partire dal Bilancio di Genere 2016 e aggiornamento 2017-18

AZIONI per ridurre fenomeni di segregazione orizzontale e verticale

	TEMPI	ATTORI	RISORSE
Interventi per reclutamento ragazze STEM			
nuova comunicazione dei corsi di area scientifico-tecnologica	febbraio-aprile 2019-21	Ufficio Orientamento e Ufficio Comunicazione	HR
video promo per orientamento	rinnovare ogni anno	ASIT con Uff. orientamento, docenti donne e studenti	HR
incontri di orientamento specializzato per IV e V anno superiori	primavera 2019-21	referenti per politiche e azioni di genere di dipartimenti	HR
rinnovamento corsi di laurea in area scienze-tecnologia	2019-21	Area Didattica	HR
NERD?	febbraio-aprile 2019-21	IBM	HR + aule + premi
Conciliazione vita-lavoro e sostegno a giovani ricercatrici			
indagine su tutto il personale: 25-45 anni e 45-65 anni	dicembre 2018 -aprile 2019	Area Risorse Umane	10.000 €
convenzione con SPES	da settembre 2019	Ufficio Public Engagement	risorse di ateneo
progetto Asili nido di Ateneo	2019-2021	Area Edilizia + pedagogisti	1 milione €
borsino per giovani ricercatrici	dal 2019	DG + Area ricerca?	100.000 € - 1% overheads da progetti dell'ateneo
Progressioni nella carriera accademica			
garantire la presenza femminile in commissioni di concorso	2019-21	governance + dipartimenti	indennità per docenti ordinarie in SSD scienze?
interventi per incrementare n° donne in prima fascia	2019-21	governance + dipartimenti	premierialità / punti budget
interventi per ridurre la forbice RTDa - RTDb	2019-21	governance + dipartimenti	premierialità / punti budget
fondi per progetti di ricerca a dipartimenti virtuosi	2019-21	Vicario + Area ricerca + dipartimenti	fondi di ateneo
azioni di mentoring per giovani ricercatrici e docenti	2019-21	Dipartimenti?	
Monitoraggio + interventi per cultura e scienza paritaria			
analisi, indicatori e dati aggiornati su parità di genere	2019-21	Osservatorio Centro Cornaro + statistiche di ateneo	fondi ateneo per approfondimenti e surveys
ideazione e organizzazione general course di Ateneo	2019-21	Centro Cornaro + dipartimenti+Area didattica	HR
promozione e sviluppo di 'gendered innovations'	2019-21	Centro Cornaro + gruppi di ricerca + Area ricerca	HR
interventi formativi per docenti e PTA	2018-21	Centro Cornaro + personale interno ed esterno	HR + fondi ad hoc
Piano di Azioni Positive 2019-21	2019-21	CUG	budget?