



BILANCIO DI GENERE 2016

Una breve introduzione

Continuare a pubblicare il Bilancio di Genere è quanto possiamo e dobbiamo fare. Non si tratta di un automatismo o di un'azione di poco conto, una tra le tante attività informative ed organizzative di un ente pubblico che vuole essere ligio, ma è un atto molto faticoso per un mega Ateneo al quale sono iscritti più di ottantacinquemila studenti. La progettazione e la realizzazione di questo documento sono rese possibili da una precisa volontà politica che, nel caso dell'Alma Mater, è legata ad un'azione propositiva e di verifica del Comitato Unico di Garanzia, seguita da una decisione esecutiva e dal supporto finanziario del Governo dell'Ateneo.

E dunque, fortunatamente, il Bilancio di Genere dell'Alma Mater, inserito nel Piano di Azioni Positive del CUG 2014-2017 e pubblicato nel 2016 per la prima volta, vede, nel 2017, la sua seconda edizione.

L'Università di Bologna è stato il secondo mega Ateneo italiano, dopo l'Università Federico II di Napoli, a pubblicare questo documento e sono tuttora meno di dieci le Università in Italia- la prima fu l'Università di Ferrara- che hanno deciso di rendere pubblici, in tutto o in parte, i dati riferiti alla numerosità degli studenti, dei docenti, del personale tecnico e amministrativo e di composizione degli Organi, disaggregati per genere, dando anche conto di quanto viene messo in atto, anno per anno, per giungere ad una maggiore equità di presenza e visibilità femminile nel mondo accademico.

Anche se l'idea generale è diffusa è che fuori dall'Italia la situazione sia migliore, purtroppo, spesso, non è affatto così. La disegualianza di genere e la scarsa divulgazione di dati puntuali sono un problema diffuso. Ancora poche Università in Europa raccolgono ed organizzano questi dati e decidono di destinare un budget specifico alla pubblicazione annuale di un Bilancio di Genere.

Non esiste ancora un termine inglese univoco per definirlo: Gender Budget o Gender Budgeting, qualche volta utilizzati, fanno però riferimento soprattutto ad aspetti preventivi, principalmente di natura economico-

finanziaria, come i supporti finanziari ai Piani di Azioni Positive. *Gender Report* definisce meglio la natura del documento ma, inserito come parola chiave su motori di ricerca e banche dati, restituisce ben pochi riferimenti, risultando talora sinonimo di *Women Report*. Probabilmente il termine più corretto e promettente, adottato dalla Commissione Europea e dall'UNESCO è *Gender Equality Annual Report* e sarà lo stesso che utilizzeremo nell'*executive summary* del Bilancio di Genere dell'Alma Mater, tradotto in lingua inglese, augurandoci che una denominazione armonizzata possa aiutare questa relazione di sostenibilità sociale ad entrare nel gergo dei documenti indispensabili per ogni organizzazione.

La sua pubblicazione, anno per anno, l'autonomia da altri documenti di contesto come il Bilancio Sociale, la raccolta dati disaggregata per genere in formato digitale, realizzata in ogni fase, meglio se ad opera di ogni struttura dell'Ateneo e l'adozione di nuovi metodi di visualizzazione dei dati, renderanno possibile, negli anni a venire, una visione dinamica e storica e la comprensione degli andamenti e dell'impatto delle politiche di Ateneo, nazionali o europee sulla uguaglianza di genere.

Queste azioni specifiche sono state incluse nel Piano di Eguaglianza di Genere approvato proprio quest'anno dall'Alma Mater nell'ambito delle attività del progetto europeo H2020 PLOTINA^a "*Promoting gender balance and inclusion in research innovation and training*" (2016-2020), che ha portato cinque Università ed un Centro di Ricerca a sviluppare, con il coordinamento dell'Università di Bologna, dettagliati piani di eguaglianza di genere, indipendenti ma armonizzati, da portare avanti insieme e lungo lo stesso arco temporale (2016-2020), in una sorta di gemellaggio organizzativo, che prevede un confronto costante e la volontà di sottoporsi periodicamente ad una valutazione esterna.

Il Bilancio di Genere pubblica dati scomodi con l'ambizione che siano, nel costante rinnovamento e miglioramento della loro visualizzazione, chiari e

immediati, leggibili su carta, ma anche sempre più adatti ad un controllo sul sito e, in futuro, ad un aggiornamento in tempo reale.

Esso ha lo scopo di "rendere visibili le iniquità di ruoli ed opportunità e proprio tenendo conto dei differenti bisogni, deve aiutare ad identificare ed affrontare le criticità in modo che sia possibile una correzione dello sbilanciamento tra sessi" (*EC strategy for equality between women and men 2010-2015*^a).

La pubblicazione annuale di questo documento può aiutare a comprendere se gli sbilanciamenti e gli stereotipi disciplinari diminuiscono grazie a buone politiche e se il fenomeno del soffitto di cristallo e della "leaky pipeline" venga ridotto. Si tratta della perdita costante di giovani menti femminili che, non tanto nelle primissime fasi della vita economicamente autonoma, quanto nella successiva fatica della conciliazione, abbandonano la carriera accademica o riducono drasticamente i loro desideri ed aspettative.

L'equità di genere non si gioca su un terreno di parità numerica, né riguarda il genere di ogni singola o singolo che raggiunga una posizione strategica; l'equità di genere riguarda la composizione della comunità nel suo insieme e il futuro sarà più sostenibile e condiviso se la composizione di tutti i ruoli e posizioni sarà più bilanciata. Deve essere possibile aspirare ad una posizione di responsabilità, ridimensionare il proprio impegno in specifici momenti della propria vita e tornare nuovamente a competere e a correre senza essere esclusi o escluse. Il processo di interpretazione del lavoro, che ci accompagna sempre più a lungo nella vita, deve

essere più fluido e inclusivo.

Talora sembra una battaglia di retroguardia sottolineare i diritti delle donne, come se la parola "femminista", sottesa da azioni di supporto alle carriere femminili, fosse datata o poco moderna. La violenza pubblica e privata nei confronti delle donne, non di rado accompagnata da arroganza e ignoranza, volontà di controllo e paura, dimostra invece come ci sia una continua necessità di vegliare affinché l'indipendenza e l'orgoglio di un ruolo pieno e indipendente siano sempre possibili.

Ancora oggi l'UNESCO^c riporta: "Finora le donne sono state particolarmente emarginate dalla vita culturale, ed hanno dovuto affrontare numerose barriere per avere eguale accesso a film, produzioni teatrali, arti, musica e patrimonio, ed è stato loro impedito di sviluppare il loro pieno potenziale, ostacolando così uno sviluppo sociale globale inclusivo e sostenibile".

Questo documento, per il quale un ringraziamento sentito va alla Responsabile di Progetto Prof.ssa Benedetta Siboni ed al Comitato Scientifico ed Operativo, vuole contribuire a stimolare la comunità accademica verso l'idea che una maggiore equità e diversità non possa fare paura, ma invece rendere più florida la vita culturale e sostenibile il futuro.

Tullia Gallina Toschi

Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) e Delegata del Rettore al Benessere Lavorativo

a. www.plotina.eu

b. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf

c. <http://www.unesco.org/new/en/culture/gender-and-culture/gender-equality-and-culture/the-report/>

