

Documento di sintesi

PARITA' DI GENERE NELLE UNIVERSITA'

Contesto istituzionale

Il tema delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere è divenuto cogente nell'ambito delle politiche europee sullo sviluppo sostenibile. Già nel 2000, la Carta fondamentale dei Diritti dell'UE all'Art. 23 richiama *“Equality between men and women must be ensured in all areas, including employment, work and pay. The principle of equality shall not prevent the maintenance or adoption of measures providing for specific advantages in favour of the under-represented sex”*. Negli anni a seguire, si è assistito a raccomandazioni (Recommendation Rec(2003)3 del Consiglio dei Ministri) e alla produzione di report da parte delle istituzioni europee volte ad analizzare lo stato delle cose in materia di pari opportunità. E in tempi più recenti, il lancio del programma europeo di ricerca denominato Horizon 2020 rinnova l'invito agli Stati membri a promuovere una regolamentazione volta a facilitare le pari opportunità tra i generi, e a ricercare l'uguaglianza di genere nei processi di ricerca e di innovazione.

In Italia, la Costituzione sancisce il principio delle pari opportunità richiamando la parità di genere in diversi passaggi (artt. 3, 4, 29, 30, 31, 37, 48, 51, 117). Nel 2006, con il decreto legislativo 198, recante il codice delle pari opportunità tra uomo e donna, si è assistito all'introduzione del Codice delle Pari Opportunità. Il Decreto n. 150/2009 poi, in materia di performance delle pubbliche amministrazioni, definisce l'esigenza di misurare la performance delle amministrazioni anche con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (artt. 8 e 14). In tempi più recenti, la Legge 120/2011 ha regolato la parità di genere nella composizione degli organi di amministrazione e di controllo delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni; il riferimento è a fatto alla misura di almeno 1/3 per quanto riguarda la presenza del genere meno rappresentato.

La legge 240/2010 pur riaffermando il principio della pari opportunità non ne fornisce ulteriore disciplina. Questo è tuttavia richiamato nelle norme regolamentari interne delle università che, in piena autonomia, declinano diversamente il principio della pari opportunità.

Razionale

Il tema dell'equilibrio tra generi, e delle pari opportunità, è stato analizzato sia dalle istituzioni europee, sia dall'ampia letteratura in materia.

L'interesse europeo sul tema è stato confermato dal documento *“Strategy for equality between women and men 2010–2015”*, il cui obiettivo è quello di facilitare il cambiamento culturale nelle istituzioni universitarie e di ricerca (Commissione Europea, 2012). Sulla base di precedenti report, la Commissione Europea aveva sottolineato gli effetti avversi derivanti dall'assenza di diversità di genere nei processi di generazione della conoscenza e nelle istituzioni scientifiche (Commissione Europea, 2004). Inoltre, è stato sottolineato come la carenza di donne in posizioni senior e di leadership non faciliti le giovani a sviluppare più alte aspirazioni.

Sul fronte della copiosa letteratura in materia di gender equality, e ampiamente variegata per approccio scientifico, alcuni autori riportano come l'equa presenza di generi diversi abbia un effetto positivo sulla performance individuale e di team (Turner, 2006). Per Wegge et al. (2008), la diversità di genere e di età sono correlate alla performance e al benessere dei gruppi di lavoro nelle aziende e nelle amministrazioni del settore pubblico. Altri studi hanno posto in evidenza come la diversità di genere nei CdA delle imprese produca un effetto positivo sul valore finanziario dell'impresa (Campbell, Minguez-Vera, 2007; Erhardt et al., 2003), e la percentuale di donne nei CdA sia associata positivamente alla capacità di sviluppo di maggiori attività e alla diminuzione dei livelli di conflitto (Nielsen e Huse, 2010).

Alla luce delle indicazioni europee di policy e dei risultati di alcuni studi, il perseguimento di obiettivi di pari rappresentazione dei generi nelle organizzazioni permette di migliorare i risultati, le performance generali, il clima interno, oltre a muovere l'amministrazione nella direzione di una migliore sostenibilità sociale. Per tali ragioni, l'impegno delle università può risultare determinante nel contesto nazionale; queste sono sia istituzioni pubbliche di per sé, sia istituzioni che formano i giovani nel loro approccio culturale e nel sistema di valori, sia istituzioni di ricerca scientifica per cui l'innovazione costituisce un obiettivo costante.

La situazione delle università in Italia

Per le ragioni sopra esposte è stato realizzato lo studio volto ad analizzare il grado di eguaglianza di genere negli organi di governo delle università italiane. In particolare, sono stati individuati due obiettivi specifici:

- analizzare la misura in cui la pressione riformatrice realizzata dalla legge 240/2010 ha contribuito a un cambiamento formale;
- l'analisi della composizione degli organi accademici, consiglio di amministrazione e senato accademico (SA), al fine di rilevare la presenza del genere meno rappresentato.

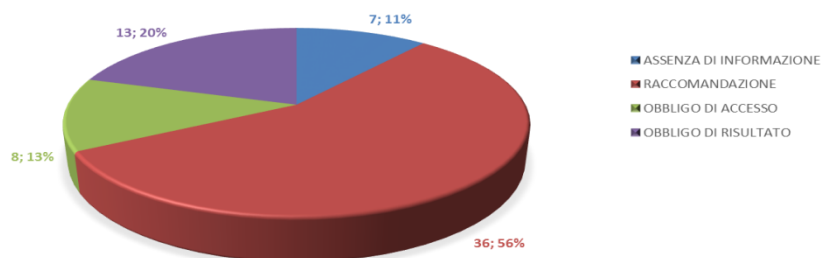
Con riferimento a 64 università pubbliche italiane sono stati analizzati gli Statuti, i regolamenti interni, e la composizione del CdA e del senato accademico. I dati sono stati raccolti attraverso il sito della CRUI (che reca gli statuti emanati in Gazzetta Ufficiale a seguito della Legge 240/2010), il sito dell'università ed eventuali interviste telefoniche per chiarimenti e approfondimenti. È stata poi condotta una content analysis di base di tipo descrittivo per classificare le informazioni contenute negli statuti e nei regolamenti delle università; l'approccio usato è di tipo quantitativo (calcolo dell'indice di Spearman). La raccolta dati è stata svolta nel periodo aprile-luglio 2014.

Alla luce dell'analisi della regolamentazione interna, e in considerazione di come il principio delle pari opportunità sia stato declinato nello statuto o nei regolamenti, gli atenei sono stati suddivisi nelle seguenti categorie:

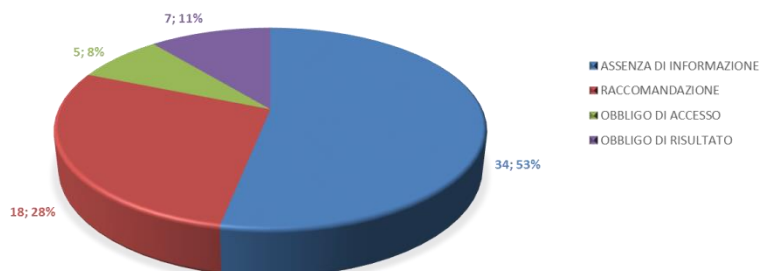
- ▶ Atenei che hanno regolamentato un obbligo di risultato (13 per il CdA; 7 per il Senato accademico)
- ▶ Atenei che hanno regolamentato un obbligo di accesso (8 per il CdA; 5 per il Senato accademico)
- ▶ Atenei che hanno inserito nei regolamenti una raccomandazione circa l'attuazione del principio di pari opportunità (36 per la scelta dei membri del CdA; 18 per la composizione del Senato accademico)
- ▶ Atenei per i quali non si è riscontrata alcuna informazione (7 quanto alla disciplina per l'individuazione dei componenti il CdA; .34 per quanto attiene alla formazione del Senato accademico).

Di seguito si riportano i risultati di sintesi.

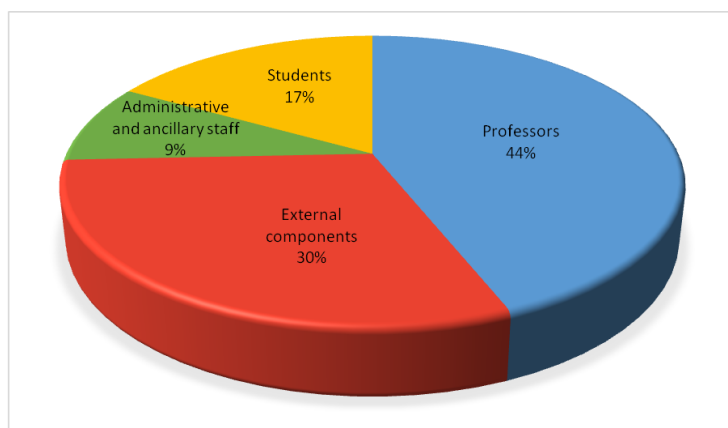
Consiglio di Amministrazione



Senato Accademico



I dati medi vedono una presenza del genere femminile pari al 24% nella composizione dei CdA, e al 25% nella composizione dei SA. Inoltre, con riferimento alla composizione del CdA, se si analizza la composizione della rappresentanza del genere meno rappresentato, emerge che: il 44% di queste sono in posizione accademica, il 30% sono componenti esterne, il 17% sono studentesse, e il 9% sono rappresentanti del personale tecnico e amministrativo, come di seguito rappresentato.



Considerazioni di sintesi

La rilevazione effettuata a seguito dell'attuazione della c.d. Riforma Gelmini, e alla luce del contesto istituzionale richiamato, evidenzia una sostanziale sotto rappresentazione del genere femminile negli organi di governo degli atenei.

Risulta evidente, come alcuni atenei abbiamo inserito le azioni di pari opportunità tra gli obiettivi strategici, e in tal senso abbiamo poi adeguato la regolamentazione interna, tale da condurre ad un risultato di pari rappresentazione (o migliore rappresentazione, alla luce dello standard di almeno 1/3 di presenza del genere meno rappresentato), o anche ad una parità di accesso alla scelta o candidatura da cui deriva poi la composizione dell'organo di governo. Tuttavia, come evidenziato dai dati di sintesi, le situazioni sopra descritte di obbligazione di risultato o di accesso riguardano una minoranza degli atenei. La maggior parte di questi si limitano a forme di raccomandazioni, non pervenendo ad una declinazione del principio.

Nel contesto europeo, gli Stati membri hanno regolato tale materia in modo differente, talvolta scegliendo la via breve della riserva di quote al genere meno rappresentato, evidenziando così migliori risultati negli indicatori nazionali di sintesi, e con molta probabilità curando meno gli aspetti connessi al cambiamento culturale e organizzativo.

Nella nostra esperienza, il tema della pari opportunità nelle università ha suscitato un ampio dibattito tra gli atenei, in particolare tra quanti si occupano di pari-opportunità, sia con riferimento agli aspetti regolamentari, sia con riferimento all'individuazione di misure per l'analisi dei risultati, sia con riguardo alle azioni da intraprendere.

La visione che è prevalsa è quella dell'esigenza di includere l'equilibrio tra i generi nelle politiche strategiche delle università al fine di migliorarne il clima organizzativo, la possibilità di diversificare i talenti, e la capacità di ricerca e innovazione. Non ultimo, l'analisi delle criticità e degli impedimenti alla realizzazione delle pari opportunità costituisce un punto da trattare nella direzione di una migliore sostenibilità sociale delle università.

Università degli Studi di Ferrara

Uni....