



Valeria Piergigli*

Donne in carriera nel SSD IUS/21 (Diritto pubblico comparato): ieri, oggi...e domani?*

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Le donne nell'accademia e, in particolare, nell'Area 12 (Scienze giuridiche). – 3. Segue:...e nel SSD IUS/21 (Diritto pubblico comparato). – 4. Le donne nella *governance* universitaria. – 5. Le costituzional-comparatiste in alcune istituzioni scientifiche di settore. – 6. Quali prospettive?

1. Premessa.

Secundo dati del Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, aggiornati al 2019¹, le donne rappresentano stabilmente oltre la metà della popolazione studentesca. Non solo. Il numero delle laureate ogni anno è superiore a quello dei laureati (le donne sono circa il 57%), così come superiore a quella maschile è la percentuale delle donne che conseguono il titolo di dottoressa di ricerca (oltre il 50%). Eppure, ancora nel 2019, le donne che occupano nell'accademia il ruolo di professoresse ordinarie (PO) sono soltanto il 24.8%.

Una questione di scelte professionali? Forse le donne sono meno interessate degli uomini a intraprendere la carriera universitaria? Non è affatto così.

In linea con la tendenza europea², passando dalla formazione alla carriera universitaria, il numero delle donne diminuisce e si riduce man mano che si sale verso le posizioni apicali. In Italia, secondo un recente dossier elaborato dal CUN³, il dato vale per tutte le 14 aree del sapere scientifico, con allargamento della forbice, come noto, nei c.d. settori STEM, ossia delle scienze dure. Lo studio citato, e sul quale si tornerà nel prosieguo della riflessione, compara la situazione

* Professoressa ordinaria di Diritto pubblico comparato presso l'Università di Siena.

** Intervento svolto il 23 giugno 2021 presso la Sala delle Lauree della Facoltà di Scienze politiche, Sociologia, Comunicazione della "Sapienza", Università di Roma, in occasione dell'Incontro di studio su "*Differenze di genere in alcuni SSD dell'Area giuridica*", organizzato – nell'ambito delle iniziative del Comitato 603360 promosso dalla Rete per la parità – dalla Fondazione Paolo Galizia - Storia e libertà e dalla Rivista *Nomos-Le attualità nel diritto* in collaborazione con il Master in Istituzioni parlamentari "*Mario Galizia*" per consulenti di Assemblea.

¹ Ministero Istruzione, Ufficio VI - Gestione Patrimonio Informativo e statistica, *Focus "Le carriere femminili in ambito accademico"*, marzo 2021.

² La Commissione europea pubblica dal 2003, con cadenza triennale, rapporti sugli avanzamenti nelle carriere universitarie ("*She figures*"). L'ultima pubblicazione disponibile è del 2018.

³ Ministero dell'Università e della Ricerca – Consiglio Universitario Nazionale, *Analisi e proposte sulla questione di genere nel mondo universitario italiano*, 17 dicembre 2020.

del 2008 con quella del 2018, tenendo conto sia dei valori assoluti che dei valori normalizzati per numero dei laureati uomini e donne nelle lauree magistrali e/o specialistiche di ciascuna area, disvelando il generale permanere di criticità nel rapporto uomini/donne che si orientano (o vorrebbero orientarsi) verso la docenza universitaria.

2. Le donne nell'accademia e, in particolare, nell'Area 12 (Scienze giuridiche).

Come si è anticipato, nella carriera accademica e scientifica – e dunque una volta completati gli studi universitari e conseguito eventualmente il titolo di dottore/dottrizza di ricerca – il rapporto tra i due generi si inverte e la presenza femminile diventa sempre più esigua col progredire verso le posizioni più elevate⁴. Il *gap* inizia fin dalla conclusione del percorso di dottorato; dopo la l. 240/2010, infatti, il punto di discriminazione si è abbassato e non si colloca, diversamente dal passato, nell'avanzamento dal ruolo di ricercatore universitario (RU) a quello di professore associato (PA), bensì nel momento stesso di accesso alla qualifica di ricercatore a tempo determinato (RTDA o RTDB, qualifiche che hanno sostituito quella precedente di RU).

In sostanza, le donne incontrano maggiori ostacoli rispetto ai colleghi uomini già nella transizione dalla fase del precariato a quella del reclutamento, come evidenzia il *Glass Door Index* (c.d. porta di cristallo), ossia l'indicatore che segnala la difficoltà (già) nell'ingresso alla carriera accademica e considera il rapporto tra la percentuale di donne che svolgono attività di ricerca in posizioni temporanee e la percentuale di quelle che accedono alla stabilizzazione nel ruolo accademico. Tra il 2010 e il 2018 questo Indice è, in generale, aumentato (da 1.04 a 1.16)⁵ e il dato non è incoraggiante.

Le donne non sono penalizzate soltanto nell'accesso, ma anche nell'avanzamento della carriera universitaria. Le ragioni sono note e riassumibili in una serie di impedimenti – sociali, culturali, psicologici, strutturali – ai quali si sono aggiunte, almeno fino alla c.d. riforma Gelmini del 2010, le modalità stesse del reclutamento universitario. Il concorrere di questi fattori determina, se non l'abbandono della ricerca e della carriera da parte delle donne, quanto meno fenomeni di segregazione orizzontale e verticale. Con la prima si intende la sotto-rappresentazione femminile nelle posizioni apicali della carriera accademica (c.d. *glass ceiling*, ossia soffitto di cristallo)⁶; con la seconda si fa riferimento, all'opposto, alla sovra-rappresentazione/permanenza delle donne ai livelli inferiori (c.d. *sticky floors*, ossia pavimenti appiccicosi). Ne consegue l'appannaggio di alcune aree del sapere e delle posizioni accademiche di vertice, in maniera (più o meno largamente) dominante, a favore degli uomini.

⁴ Si segnala, in particolare su questi temi, lo svolgimento di due *webinar* nei mesi scorsi. Il primo, organizzato dal CUG-Università di Padova su “Donne e accademia”, 8 marzo 2021 (https://cdnapisecc.kaltura.com/index.php/extwidget/preview/partner_id/2203921/uiconf_id/38339202/entry_id/1_vifv54m3/embed/dy_namic); il secondo, organizzato da M. CORSI, I. CIOLLI, G. BETTINI su “Donne e Università: un connubio possibile?”, Minerva Lab Sapienza-Università di Roma, 16 aprile 2021 (<https://www.youtube.com/watch?v=tqpSX4m0LxY>).

⁵ Così riferisce la Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane, *La dimensione di genere nelle carriere accademiche e di ricerca: alcune proposte verso l'inclusività*, Documento del gruppo di lavoro “Carriere e valutazione nell'Università”, Politecnico di Milano 3-4 dicembre 2020, p. 7.

⁶ Secondo i dati del Rapporto “*She figures?*” (v. *supra* nota 2) l'indice è per l'Italia di 1.63: più l'indice assume valori superiori a 1, più le donne sono sotto-rappresentate.

Un altro anglicismo utilizzato per indicare le tortuosità, che ostacolano il progredire delle donne nella carriera accademica e scientifica, è quello noto come “*leaky pipeline*”, metafora plasticamente evocativa della tubatura che perde nelle diverse giunzioni: a ogni *step* successivo, fattori di domanda e offerta contribuiscono a ridurre il numero di donne presenti e, quindi, il numero delle stesse promuovibili al livello superiore, innescando così un processo di svantaggio cumulativo.

Secondo i dati resi disponibili dal CUN, e aggiornati al 2018⁷, nell’Area 12 (Scienze giuridiche), la percentuale di donne nei diversi ruoli accademici è, rispettivamente, di 50.10% (assegniste di ricerca: AR), 43% (RTDA), 47.39% (RTDB), 49.96% (RU, ruolo ad esaurimento delle ricercatrici a tempo indeterminato), 40.90% (PA), 25.37% (PO).

Percentuali molto simili, e sostanzialmente sovrapponibili, sono quelle riportate nell’ultimo Annuario ISTAT 2020, i cui dati – sempre per l’Area 12 – si riferiscono all’a.a. 2018/19: la percentuale delle donne/PO si attesta al 25.4%, in ascesa rispetto agli a.a. immediatamente precedenti, precisamente dal 2014 in avanti. Da osservare, anche tenendo presente quest’ultima fonte di rilevazione, il divario, che ancora nel 2018/19, si registra nei passaggi di ruolo: se la percentuale femminile è del 48.6% nel primo gradino della carriera universitaria, quella percentuale si abbassa nel ruolo dei PA al 40.9%, per attestarsi, come detto, al 25.4%, ossia 1/4 del totale nel ruolo dei PO. Da poco meno del 50% iniziale a poco più del 25% finale! Nella loro freddezza, i numeri ci consegnano una realtà incontrovertibile.

Tornando ai dati del CUN, che comparano le situazioni del 2008 e del 2018, nel 2008 (cioè prima della l. 240/2010), i dati della componente femminile (invece) erano i seguenti: 49.16% (AR), 47.58% (RU), 34.82% (PA), 18.04% (PO). In sintesi, in termini assoluti, nel ruolo dei PA si riscontra una marcata maggioranza maschile nel 2008, che tende a ridursi nel 2018, mentre nel ruolo dei PO il rapporto uomini/donne si attesta attorno al valore 4:1 nel 2008 e circa 3:1 nel 2018. Per tutte le categorie e per entrambe le annualità considerate, i dati normalizzati permettono di riscontrare una prevalenza degli uomini rispetto alle donne che diventa particolarmente evidente per il ruolo dei PO, raggiungendo valori intorno a 7:1 e 4:1, rispettivamente nel 2008 e nel 2018.

Secondo un’altra elaborazione, aggiornata al 2020, dei dati MIUR/Cineca per l’Area 12, il numero delle donne/PO è aumentato (dal 18.04% del totale della fascia nel 2008, al 26.77% nel 2020), così come il numero delle donne/PA (dal 34.82% del totale della fascia nel 2008, al 43,95% nel 2020)⁸.

Tutte le rilevazioni che si sono considerate mostrano pertanto un *trend* in costante miglioramento, ma lo squilibrio di genere resta evidente.

⁷ Cfr. *supra* nota 3.

⁸ Cfr. M. STAZIO, M. TRAIOLA, D. NAPOLITANO, 2008-2020. *Rapporto sull’università italiana*, *unrest-net.it* (<https://www.unrest-net.it/rapporto-sulluniversita-italiana/>), 2021.

3. *Segue:...e nel SSD IUS/21 (Diritto pubblico comparato).*

Si tratta di un SSD che si potrebbe definire “a fisarmonica”, in quanto nel corso del tempo ha conosciuto e continua a conoscere modifiche in termini numerici. Tale dinamismo si deve, tra l'altro, al fatto che i/le docenti ad esso afferenti presentano interessi accademici e scientifici suscettibili di inquadramento anche in SSD affini e principalmente in quelli del Diritto costituzionale (IUS/08) e delle Istituzioni di diritto pubblico (IUS/09), i quali, per il principio dei vasi comunicanti, a loro volta si connotano per il medesimo assetto variabile⁹. Ciò premesso, dalla banca dati del Ministero dell'Università e della Ricerca, che riporta la distribuzione dei docenti per aree CUN, per fasce e per genere dal 2000 ad oggi, su un totale di 139 docenti¹⁰ che afferiscono, nel momento in cui si scrive (giugno 2021), al SSD IUS/21, i numeri distinti per genere sono i seguenti: 63 donne *vs* 75 uomini.

Non male, si potrebbe dire. Ma come è distribuita la componente femminile nelle diverse fasce? E, prima ancora, come si è arrivati a questo “consuntivo” che, di primo acchito, sembrerebbe moderatamente incoraggiante?

La prima donna – e unica per un ventennio – a ricoprire la cattedra nel SSD IUS/21 è stata nel 1981 Sara Volterra che ha prestato ininterrotto servizio presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Padova. Soltanto a decorrere dal 2001, il numero delle professoresse ordinarie di Diritto – pubblico/costituzionale/costituzionale italiano e – comparato inizia, lentamente e con qualche oscillazione, a salire: sono 4 nel 2001, 6 dal 2002 al 2004, 8 nel 2005, 9 nel 2006 e 2007, 8 dal 2008 al 2012, di nuovo 6 nel 2013, 7 nel 2014 e nel 2015, 8 nel 2016, 10 nel 2017, 12 nel 2018 e 2019, 13 nel 2020, attualmente sono 14. In sostanza, le donne/PO rimangono entro la decina fino al 2017 per poi salire di qualche unità, fino a raggiungere quello che oggi è il numero massimo mai raggiunto di 14.

Continuando, per il momento, a tenere presente la medesima fascia, i PO/uomini, dal numero di 5 nel 2000, salgono vertiginosamente a 49 nel 2001, sono 61 nel 2002, il loro numero rimane sempre al di sopra delle 40 unità dal 2003 al 2010, dal 2011 scendono di qualche unità per toccare il numero di 27 nel 2018 e nel 2019. Attualmente sono 29 i PO/uomini nel raggruppamento di Diritto pubblico comparato.

Pertanto, l'organico femminile rivela una variabilità che va da 1 (fino al 2001) a 14 (oggi), mentre nel medesimo arco temporale la componente maschile ha fatto registrare una variazione che va da 5 a 29, toccando *medio tempore* punte molto più elevate. A titolo di curiosità – ma le ragioni possono essere varie – risalta il fatto che nel 2002, come sopra riportato, il numero dei PO/uomini raggiungeva l'acme delle 61 unità, mentre le PO/donne erano soltanto 6.

Quanto al rapporto uomini/donne nelle restanti fasce accademiche del SSD IUS/21, al momento in cui si scrive, si contano 36 professoresse associate e 13 ricercatrici, mentre i professori associati sono 29 e i ricercatori 17. Dunque, più donne associate, ma meno donne ordinarie rispetto ai colleghi uomini. I dati confermano che le donne sono maggiormente, o in

⁹ Chi scrive, ad esempio, ha afferito al SSD IUS/09 dal 2002 al 2014, per passare quindi al SSD IUS/21.

¹⁰ Nel numero totale è compreso anche un professore straordinario a tempo determinato.

numero pressoché equivalente, presenti nelle prime fasi della carriera, ma al livello apicale il rapporto tra generi si inverte.

4. Le donne nella governance universitaria.

Donne rettrici, direttrici di dipartimenti, coordinatrici di corsi di studio. Qual è la situazione? La premessa perché le donne possano aspirare a ricoprire tali cariche è che siano poste in grado di raggiungere le posizioni di vertice della carriera universitaria (preferibilmente, PO), in caso contrario esse non trovano spazio o comunque le *chances* di accesso agli organi di governo dell'Università sono destinate ad assottigliarsi sensibilmente.

Attualmente, le donne rettrici sono 8 in 84 atenei¹¹, nessuna di loro è una giurista. L'art. 2 l. 240/2010, nel fissare i principi per la revisione degli statuti delle Università, ha previsto il rispetto del principio delle pari opportunità per la composizione dei consigli di amministrazione; alcune Università, ad esempio quella di Trieste, hanno esteso il principio a tutti gli organi collegiali elettivi, introducendo il doppio voto facoltativo di genere. È noto che la scelta è rimessa all'autonomia organizzativa delle singole Università (art. 33, co. 6 Cost.); ma l'autonomia non dovrebbe valere ad eludere l'attuazione di precise norme costituzionali che indubbiamente sono cogenti e precettive (artt. 3, co. 2, 51, 117, co. 7 Cost.).

In Europa, nel 2020, il 15% delle donne sono rettrici negli atenei pubblici che sono membri dell'*European University Association*. Il fatto positivo è che la presenza femminile nel ruolo di vertice della comunità accademica, in ambito europeo, è gradualmente aumentata dal 2014 al 2020.

Ma torniamo in Italia per un rapido sguardo alla presenza delle donne nelle altre cariche universitarie¹². Su un totale di 807 dipartimenti, soltanto il 16% ha una donna come direttrice (150 direttrici), mentre in 26 Atenei nessun dipartimento è diretto da una professoressa. Intersecando il dato numerico con quello territoriale e quello scientifico-disciplinare, che pure hanno la loro rilevanza, si scopre che le direttrici di dipartimento sono presenti in prevalenza in Atenei del Nord Italia e in percentuale maggiore nell'ambito delle scienze sociali dove rappresentano circa il 30%.

Maggiore invece la percentuale di donne nel ruolo di coordinatrici di corsi di studio (il 29%), dove l'incarico è soprattutto di carattere organizzativo-gestionale-di servizio e non è espressione di "potere accademico".

5. Le costituzional-comparatiste in alcune istituzioni scientifiche di settore.

Il riferimento è agli organismi direttivi delle associazioni nazionali che promuovono lo studio, l'insegnamento, la ricerca, la diffusione delle conoscenze nel diritto costituzionale, straniero e

¹¹ La prima donna ad essere eletta rettrice è stata la professoressa Bianca Maria Tedeschini Lalli (Università Roma Tre, 1992), che veniva confermata per un secondo mandato.

¹² Cfr., per approfondimenti, l'intervento di M. DE PAOLA al *webinar* "Donne e accademia" (*supra*, nota 4).

comparato. Anche in questa prospettiva di indagine si registra un *gap* di genere dovuto essenzialmente a due fattori: la disparità esistente sul versante dell'elettorato attivo (ci sono meno donne nelle fasce accademiche avanzate) e la disparità presente sul versante dell'elettorato passivo (le donne tradizionalmente vengono elette meno degli uomini)¹³.

Per ovviare a tali criticità, l'Associazione italiana dei costituzionalisti (AIC), a conclusione di una vivace discussione svoltasi a novembre 2019, in occasione della riunione annuale della assemblea dei soci, ha introdotto in Statuto una specifica previsione concernente le modalità per l'elezione dei membri del consiglio direttivo, secondo la quale: «[...] Qualora siano presenti candidati di entrambi i generi e l'elettore esprima più di una preferenza, le preferenze non possono essere rivolte a candidati di un solo genere, pena la nullità del voto» (art. 8, co. 3).

Differente, invece, la situazione che si registra in seno alla Associazione italiana di diritto comparato (A.I.D.C.), cui aderiscono studiosi sia di diritto pubblico che di diritto privato comparato. Il consiglio direttivo in carica, eletto dalla assemblea generale e composto da 9 membri, è interamente maschile. Lo Statuto della Associazione non prevede misure per promuovere la rappresentanza femminile. Anzi, desta un certo stupore la norma che attribuisce alla assemblea generale la determinazione, non soltanto delle modalità del proprio funzionamento, ma altresì «per ciò che concerne la votazione per le cariche dei componenti il consiglio direttivo» (art. 5, co. 3), il quale «è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria dell'Associazione», dovendo fissare e gestire il programma «secondo i criteri di massima stabiliti dall'assemblea» (art. 6, co. 5). Inoltre, pur essendo stabilito per il consiglio direttivo un mandato quadriennale, lo Statuto prevede la «rieleggibilità per tutte le cariche» (art. 6, co. 6), in tal modo consentendo, senza alcun limite temporale, il permanere dello *status quo*.

Quello che si intende evidenziare è il fatto che, anche quando le donne raggiungono i livelli apicali della carriera accademica, a volte può essere opportuna – nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'ente stesso, che si tratti della comunità accademica oppure di una istituzione scientifica – l'introduzione (in via temporanea) di azioni positive forti, dirette a riequilibrare la disparità di genere e tali da consentire alle donne l'accesso agli organi di governo. Tuttavia, se la base associativa è formata prevalentemente da PO/uomini, non è agevole immaginare una modifica statutaria favorevole alla introduzione di quote (per quanto neutre) di genere.

6. Quali prospettive?

L'obiettivo della parità di genere è chiaramente sancito a livello di convenzioni internazionali, oltre che nelle normative europee e nella nostra Costituzione. Si tratta di un obiettivo solo in parte raggiunto. Cosa fare per promuovere la parità di genere nell'Università? Gli Atenei possono intervenire direttamente rispetto a determinati ambiti, quali la formazione, la valutazione, la ricerca, la struttura della *governance*, e indirettamente in relazione, ad esempio, a tutto quanto è in

¹³ Cfr. le osservazioni di A.O. COZZI, *Le quote di genere servono ancora? La rappresentanza elettiva negli enti nazionali di ricerca*, in B. PEZZINI, A. LORENZETTI (a cura di), *70 anni dopo tra uguaglianza e differenza. Una riflessione sull'impatto del genere nella Costituzione e nel costituzionalismo*, Torino, 2019, p. 117 ss. e spec. p. 119.

grado di favorire la riuscita negli studi, l'accesso al mercato del lavoro, la conciliazione della professione con il lavoro di cura sociale e familiare. Numerose sono in proposito le azioni suggerite, sia in termini di *hard law* che di *soft law*, e le relative allocazioni di risorse.

Si pensi, ad esempio, al Programma Horizon 2021-2027, nel quale l'eguaglianza di genere non è soltanto l'oggetto di programmi specifici, bensì una priorità trasversale che attraversa tutte le aree considerate strategiche per uno sviluppo sostenibile. In questa prospettiva, il Regolamento (UE) 2021/695, approvato il 28 aprile scorso, e la Decisione (UE) 2021/764, adottata il 10 maggio scorso, enunciano, in diversi passaggi, il principio di pari opportunità e il requisito della parità di genere¹⁴. Il Regolamento vi fa riferimento, oltre che nel considerando (53), all'art. 7.6 (Principi del programma), all'art. 28.3 (Criteri di attribuzione e selezione), all'art. 49.5 (Nomina di esperti esterni indipendenti), all'art. 50.1 b) (sorveglianza e rendicontazione del programma). Dal canto suo, la Decisione individua, tra gli obiettivi operativi del Programma Horizon 2021-2027, il rafforzamento della dimensione di genere (art. 2.2 lett. e) – Obiettivi operativi); dispone che il piano strategico pluriennale delle attività di ricerca e innovazione, adottato dalla commissione mediante un atto di esecuzione, deve contenere, tra gli altri elementi, «questioni specifiche, quali [...] la parità di genere, inclusa l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e innovazione» (art. 6.3 lett. e) – Piano strategico); stabilisce che i membri del Comitato ad alto livello per l'innovazione, organo di consulenza della Commissione, sono nominati dalla Commissione in base a un invito pubblico e «tenendo conto della necessità di trovare un equilibrio tra competenze, genere, età e distribuzione geografica» (art. 12.3 – Comitato CEI). L'allegato 1 della Decisione, nel Pilastro II (Sfide globali e competitività industriale europea), indica che «La parità di genere è un fattore fondamentale per ottenere una crescita economica sostenibile, ed è quindi importante integrare una prospettiva di genere in tutte le sfide mondiali». È sempre la menzionata Decisione a ricordare che la parità di genere rientra tra gli obiettivi dello sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDG) da realizzare mediante le attività di ricerca e innovazione che risultano incluse, in particolare, nel Polo tematico “Cultura, creatività e società inclusiva”. Infine, nella prospettiva della riforma e del consolidamento dello spazio europeo della ricerca (SER), la Decisione citata indica, tra le linee generali di supporto strategico alle politiche nazionali, il sostegno e il monitoraggio della parità di genere e di altre forme di diversità «nelle carriere scientifiche e nel processo decisionale [...]», integrando la dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione. Inoltre, sulla scorta del lavoro condotto dall'Agenzia europea per l'uguaglianza di genere (EIGE), la Commissione europea, nella Strategia per la parità di genere 2020-2025, ha stabilito che, dal 2022, gli enti pubblici, gli organismi di ricerca e gli istituti di istruzione superiore degli stati membri della UE e dei paesi associati che

¹⁴ Cfr. Regolamento (UE) 2021/695 del parlamento europeo e del consiglio che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Orizzonte Europa e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione, e che abroga i regolamenti (UE) n. 1290/2013 e (UE) n. 1291/2013; Decisione (UE) 2021/764 del consiglio che istituisce il programma specifico di attuazione di Orizzonte Europa – il programma quadro di ricerca e innovazione, e che abroga la decisione (UE) 2013/743/UE. Il Regolamento stabilisce l'obiettivo generale e gli obiettivi specifici del programma Orizzonte Europa, nonché la struttura e le linee generali delle attività da svolgere, laddove la Decisione detta le disposizioni per l'attuazione di Orizzonte Europa, definendone gli obiettivi operativi e le attività specifiche (considerando 2 della Decisione).

intendono accedere ai bandi di ricerca e ai finanziamenti europei dovranno obbligatoriamente presentare, in sede di progetto, un Piano per l'eguaglianza di genere (*Gender Equality Plan*)¹⁵.

Meno efficaci, nell'ottica delle pari opportunità nell'accademia, sembrano essere le previsioni contenute nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), predisposto dal governo e recentemente approvato dalla Commissione europea, nonostante la promozione della parità di genere sia, nel Piano, una delle priorità trasversali in termini di inclusione sociale (insieme a giovani e sud). Il governo ha altresì annunciato l'adozione della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 con indicazione del relativo cronoprogramma. Tuttavia, in attesa della assunzione delle concrete misure operative, il PNRR indica – per il momento – interventi genericamente rivolti a potenziare il *welfare* in modo da garantire un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, dispone la destinazione di una parte del FFO per incentivare la mobilità tra le Università, mentre nell'ambito della “Ricerca” stabilisce che, per effetto di partenariati allargati estesi a università, centri di ricerca, imprese, la percentuale delle ricercatrici a tempo determinato debba salire dall'attuale 34% al 40%. Inoltre, è previsto che tra il 2021 e il 2024 siano indetti inviti a presentare progetti di ricerca (PRIN) per lo studio dei divari di genere in Italia.

Decisamente ricco di potenzialità, che andrebbero opportunamente sfruttate, è l'introduzione del bilancio di genere negli atenei. Previsto nel 2003 da una Risoluzione del parlamento europeo¹⁶, laddove una direttiva del presidente del consiglio dei ministri del 2007, seguita dal d. lgs. 150/2009, ne raccomandava l'adozione in tutte le pubbliche amministrazioni, il bilancio di genere è strumento in grado di combattere la disparità di genere, perché consente una valutazione e una revisione *gender sensitive* dei bilanci pubblici e della politica economica delle singole istituzioni, inclusi gli atenei e il loro personale (docente, tecnico-amministrativo, studenti/studentesse). Tra gli atenei che finora lo hanno adottato, figurano quelli di Bologna, Milano statale, Pisa, Padova, Firenze, Siena, Sapienza-Università di Roma, Napoli Federico II. In proposito, il Gruppo CRUI per il bilancio di genere ha elaborato, da ultimo a settembre 2019, apposite Linee-guida che suggeriscono, tra l'altro, di utilizzare il bilancio di genere al fine di: incidere sulla attribuzione della quota premiale del FFO agli atenei; monitorare i risultati della ASN (con dati, distinti per genere, indicativi di coloro che hanno partecipato alla ASN, di quanti hanno conseguito l'abilitazione, del tempo trascorso tra l'abilitazione e la chiamata); valutare la composizione delle commissioni per le procedure di selezione del personale docente, come raccomandato dall'Aggiornamento 2017 del Piano nazionale anticorruzione dell'ANAC; valutare, in termini di premialità, la composizione di genere dei gruppi di ricerca che partecipano ai bandi di rilievo nazionale (PRIN), internazionale e di Ateneo; esaminare se e come l'ateneo assicura una formazione sulle tematiche di genere al personale valutatore; esaminare le performance dei dipartimenti, alla luce della loro composizione, ai fini della valutazione della qualità della ricerca (VQR); valutare se/quanti prodotti della ricerca che considerano le tematiche di genere siano stati presentati per la VQR e

¹⁵ Il Piano per l'eguaglianza di genere è uno strumento strategico e operativo, finalizzato alla attuazione di politiche di *mainstreaming* di genere negli organismi scientifici di ricerca; cfr. B. DE MICHELI, B. LEDA KENNY, *Come il genere sta entrando nella scienza*, in *inGenere*, 29/4/2021 (<https://www.ingenere.it/articoli/come-il-genero-sta-entrando-nella-scienza>).

¹⁶ Risoluzione del Parlamento europeo 2002/2198(INI) del 3 luglio 2003 “La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere”.

con quali esiti; incidere sulla valutazione delle università (AVA). In sintesi, il bilancio di genere, che attualmente non è obbligatorio, secondo le Linee-guida richiamate dovrebbe diventare parte integrante della programmazione di tutte le politiche di ciascun ateneo (e non solo del bilancio in senso stretto) e dunque di tutti gli atti di *governance* del sistema universitario, perché le scelte degli organi di governo possono avere un impatto differenziato sulle donne e sugli uomini della comunità accademica.

Dal canto suo, il dossier CUN del dicembre 2020, più volte menzionato, propone di: prevedere sistemi di valutazione delle esperienze lavorative (scatti stipendiali, concorsi, passaggi di livello) che considerino la partecipazione di uomini e donne al lavoro di cura; assicurare pari rappresentanza nei luoghi decisionali anche con misure di premialità agli atenei (giunta di dipartimento, senato, consiglio di amministrazione); promuovere la pari partecipazione di relatori e relatrici agli eventi organizzati dagli atenei (seminari, convegni, conferenze); redigere il bilancio di genere che analizzi e valuti, in ottica di genere, le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell'Università, curandone il monitoraggio, la valutazione, la conoscenza dei risultati, e consenta, sulla base degli esiti, di adottare un piano di equità di genere¹⁷.

Molto altro, naturalmente, si potrebbe aggiungere, come la valorizzazione del ruolo dei CUG (Comitati unici di garanzia per le pari opportunità) e della loro attività a livello istituzionale negli atenei; il potenziamento delle attività della terza missione che abbiano tra i contenuti quello del "genere"; l'attivazione nei dipartimenti di insegnamenti su questi temi nel rispetto della libertà accademica dei docenti; la costituzione di Centri interdipartimentali per gli studi di genere (sul modello di quello attivato nella Università di Trieste). E ancora, sarebbe opportuno assicurare la trasparenza dei dati, disaggregati per genere, che sono in possesso del Ministero dell'Università e della Ricerca, in modo da rendere agevolmente accessibili, tra l'altro, le informazioni relative alla partecipazione e agli esiti di procedure di valutazione, quali ASN¹⁸, VQR, PRIN che vedono la presenza di donne sia nel ruolo di *Principal Investigators* sia in veste di partecipanti delle unità di ricerca.

Come si evince dal quadro sinteticamente tratteggiato, si tratta per lo più di obiettivi, auspici, propositi, raccomandazioni, impegni, linee-guida che attendono di ricevere la giusta attenzione nelle sedi competenti. Certamente, qualsiasi riforma sul piano normativo (leggi, decreti governativi, regolamenti di ateneo, ecc.) deve accompagnarsi a una mutata sensibilità culturale, perché le asimmetrie tuttora presenti nel sistema universitario non sono che lo specchio della disuguaglianza di genere che esiste nella nostra società. In questa prospettiva, un ausilio

¹⁷ Si vedano anche le raccomandazioni formulate nel 2018 dal Gruppo di lavoro "Genere e ricerca", coordinato dalla prof.ssa E. ADDIS "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi del genere nell'Università e nella ricerca".

¹⁸ Le procedure per l'abilitazione scientifica nazionale (ASN), tenutesi nelle tornate del 2012-13, 2016-18 e 2018-20, si sono concluse, per quanto riguarda il settore concorsuale 12E/2 (Diritto comparato), con i seguenti numeri, rispettivamente, di donne e uomini che hanno conseguito l'abilitazione: per la prima fascia, 17 vs 23, 21 vs 35, 5 vs 10 (la valutazione relativa alle domande presentate per il VI e ultimo quadrimestre della terza tornata è attualmente in corso); per la seconda fascia, 15 vs 10, 29 vs 39, 9 vs 11 (anche per questa fascia si attende la conclusione della procedura di valutazione relativa al VI quadrimestre).

importante è quello legato alla promozione, fin dalla scuola primaria, di un uso inclusivo del linguaggio, il più possibile rispettoso dei generi e delle differenze¹⁹.

Insomma, il cammino verso la realizzazione delle pari opportunità è ancora lungo.

¹⁹ Con riferimento alla promozione di un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo nell'ambiente accademico, cfr. le iniziative avviate da alcuni Atenei, come Sapienza-Università di Roma, Trento, L'Aquila, Siena, che si sono tradotte nella adozione di manuali e linee-guida.