



NOMOS
Le attualità nel diritto



Quadrimestrale di teoria generale, diritto pubblico comparato
e storia costituzionale

Margherita Raveraira*

Le donne nell'Accademia italiana: le sfide per un lungo percorso **

SOMMARIO: 1. Una breve premessa. – 2. Il panorama generale del gender mainstreaming nelle carriere universitarie oggi. – 3. Le donne nella governance universitaria: una leadership al femminile? – 4. Parità di genere, ricerca e innovazione nella strategia europea e italiana.

1. Una breve premessa

Confesso di non aver mai dedicato particolare attenzione ai dati sulla presenza e sulle carriere delle donne nell'Università; ne ho avuto sino ad oggi una percezione generale fondata piuttosto sulle esperienze personali relativamente ai Settori del Diritto pubblico e costituzionale. Tanto meno ovviamente mi erano noti i dati nella loro disaggregazione per le aree scientifiche pubblicistiche, dati che sono stati invece così ben illustrati nelle varie relazioni a cominciare da quella del Prof. Lanchester, che ringrazio per aver organizzato questo interessante incontro, e della Prof.ssa Piciacchia, che mi hanno consentito non solo di colmare un vuoto conoscitivo, ma altresì di acquisire una precisa conoscenza e coscienza delle difficoltà che le donne incontrano in generale nelle carriere universitarie e non solo ovviamente in quelle delle aree giuridiche.

Difficoltà che nella mia esperienza personale fortunatamente non ho mai avvertito: sin dall'inizio, ormai "storico", della mia formazione nell'attività di studio e di ricerca nel Diritto costituzionale non mi sono mai sentita per alcun verso penalizzata in quanto donna né dai miei

* Già Professoressa ordinaria di Istituzioni di Diritto pubblico presso l'Università di Perugia.

** 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.

Maestri Carlo Lavagna e Franco Modugno, né dall'*entourage* degli altri loro allievi, alcuni in posizioni ben più avanzate della mia, ma mi sono sentita seguita, aiutata a formarmi e valutata nella considerazione dei risultati scientifici ottenuti come persona e non in quanto donna. E così è poi stato via via nel prosieguo della carriera e delle varie cariche ricoperte sia nell'Università di Perugia, sia in varie Associazioni scientifiche ove lo stesso *sentiment* si è riprodotto nei rapporti con i colleghi uomini e donne nell'organizzazione della ricerca e nell'attività gestionale

2. Il panorama generale del gender mainstreaming nelle carriere universitarie oggi

A prescindere comunque da singole esperienze personali che possono rappresentare felici eccezioni, venendo all'oggi nella previsione dell'incontro odierno, ho analizzato i dati aggiornati, che si rivelano analoghi, raccolti nei vari Report (MIUR, CRUI, CUN, CNR).

Dati dai quali emerge come, nonostante le donne rappresentino la maggioranza degli studenti e si laureino in corso più dei maschi e con voti più brillanti, ancora nel 2018 negli Atenei italiani si registri un sensibile *gap* nel passaggio dalla fase della formazione a quella della carriera accademica; la presenza femminile tende cioè a diminuire fino a determinare l'inversione dei rapporti tra i due generi.

È appena il caso di citare nello stesso senso "*She Figures 2018*" – il rapporto elaborato dalla Commissione Europea sulla partecipazione femminile nel mondo della Scienza e della Ricerca – ove viene segnalato come, nel contesto europeo, all'incremento del numero di donne che intraprendono il percorso di studi universitari non corrisponde ancora un accesso in termini proporzionali alle carriere accademiche e di ricerca.

Più specificamente, i dati europei evidenziano, come è noto, che, se di fatto è stata raggiunta una sostanziale parità nel rapporto tra studenti e studentesse universitari/e, laureati e laureate, dottori e dottoresse di ricerca, nel successivo percorso relativo alle carriere accademiche il rapporto si inverte sensibilmente e rapidamente con una forte disegualianza a sfavore delle donne man mano che si procede nel livello della carriera verso posizioni apicali; disegualianza con una forbice storica ancora più ampia per determinati settori, notoriamente per quelli c.d. STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)¹.

Se questa è la situazione europea, nel caso italiano i dati appaiono ancora più preoccupanti, in quanto negli ultimi anni si è comunque registrata sì una diminuzione del divario, ma così decisamente contenuta da non indurre a considerazioni particolarmente incoraggianti.

È utile ricordare a dimostrazione di ciò come in un volume curato dall'ISTAT² vent'anni fa sulla presenza femminile nelle università italiane si riportava come nel 1999 l'incidenza femminile fosse del 39.7% tra i ricercatori, del 26.1% tra i professori associati e dell'11.4% tra i professori

¹ Sul punto cfr. tra i tanti in particolare F. BREZZI, *Donne e Accademia*, in S. AVVEDUTO (a cura di), *Ricerca: femminile, plurale*, CNR-GETA, Osservatorio su generi e talenti, CNR ed., 2019.

² Cfr. ISTAT, *Donne all'Università*, Bologna, il Mulino 2001, 80 s.

ordinari, con una presenza invero scarsa tra rettori³, presidi di Facoltà e direttori di Dipartimento. Sono appunto passati vent'anni e secondo i dati diffusi dalla CRUI⁴ che compara i dati tra il 2008 e il 2018, mentre tra i ricercatori a tempo indeterminato pare rilevabile oggi una sostanziale parità, le donne sarebbero salite al 38% nel 2018 (33% nel 2008) tra le professoresse associate e solo al 23% tra le ordinarie; quanto ai rettori si rileva attualmente un risicato numero di 7.

E poco rileva nella disaggregazione dei dati, il fatto che, sempre secondo i dati MIUR, in determinati settori, quali giust'appunto nell'Area 12 (Scienze giuridiche), il numero delle donne associate sia aumentato nel 2020 al 43.95% dal 34.82% del 2008 e le donne ordinarie al 26.68% dal 18.04% nel 2008. E che più precisamente, secondo i dati rilevati dalla Prof. Piciacchia, nel periodo dal 2001 al 2021 le professoresse associate siano passate dal 32% al 33% nel IUS/08 (Diritto costituzionale) e dal 32% al 33% nello IUS/09 (Istituzioni di diritto pubblico), mentre le ordinarie siano passate nel Diritto costituzionale dall'11% al 25% e nelle Istituzioni di Diritto pubblico dal 9% al 31%. Anche per queste Aree e in particolare per i settori citati la parità appare lontana tanto più nelle posizioni apicali, nonostante l'avanzamento delle PO nel settore del Diritto Pubblico.

Insomma, di là dalle analisi disaggregate, un avanzamento in generale non certo esaltante che, a meno di mutamenti significativi conseguenti ad azioni incisive, non sembra far sperare in un prossimo radicale e consistente cambio di rotta.

Mi sembra infatti che questi dati siano di per sé sufficienti a dar conto della scarsa propensione delle donne, per quanto titolari di titoli adeguati (dottorati di ricerca, soggiorni di formazione all'estero), ad essere attratte nelle loro scelte professionali dalle carriere universitarie, ad intraprendere cioè carriere irte di difficoltà di vario genere che i numeri, nulla affatto asettici se considerati in riferimento agli specifici *framework*, già delineano. Dati che segnalano la permanenza di ostacoli culturali e strutturali che determinano, da un lato, l'abbandono della carriera accademica da parte delle donne (la nota metafora della *leaky pipeline*⁵) e, dall'altro, il persistere nelle istituzioni di una forte segregazione orizzontale e verticale, con alcune aree e posizioni ad appannaggio quasi esclusivamente del genere maschile⁶, e della difficoltà per le donne di raggiungere posizioni apicali in particolare di *governance*.

Che poi tale divario, come già sopra ricordato, si apparenti a quello che risulta dalla media europea rafforza ulteriormente il fatto che i pregiudizi che si pongono all'accesso delle donne nella progressione della carriera scientifica siano plurimi e di varia natura: il che assume un aspetto dovrebbe dirsi paradossale dal momento che le sedi accademiche sono quelle in cui si è maggiormente sviluppato il dibattito sul genere (sulla differenza di) come costruito culturale e simbolico.

³ La prima donna ad essere eletta Rettore è stata nel 1992 la Professoressa Bianca Maria Tedeschini Lalli dell'Università Roma Tre, riconfermata poi per un secondo mandato.

⁴ Cfr. CRUI, *Il bilancio di genere negli atenei italiani*, 2019.

⁵ Metafora che associa all'immagine della conduttura che perde come la perdita delle risorse e lo spreco di talenti per rappresentare la proporzionalità inversa che viene riscontrata tra livello di avanzamento della carriera associato a una posizione accademica e percentuale di presenze femminili: così in particolare J. ALPER, *The pipeline is leaking women all the way along*, «Science», 409 ss., 1993.

⁶ Si pensi alle Aree c.d. STEM.

Senza alcuna pretesa di approfondire le questioni talune attualmente ancora ampiamente arate sulle varie correnti ed ideologie del femminismo, si vuole qui solo rilevare come notoriamente i diversi orientamenti sul *gender gap* e sul *mainstreaming* maturati nelle scienze sociali ed in quelle giuridiche abbiano in comune il fatto di intendere il genere come categoria di indagine privilegiata, perché il modo di interpretare la relazione uomo/donna costituisce la rappresentazione di un rapporto che pervade la società in ogni suo ambito.

In particolare nella letteratura giuridica, si è da tempo affermata l'idea che il concetto di uguaglianza assorba quello di identità, unicità, omogeneità, celando la stretta interdipendenza con quello di differenza. Insomma, si è uguali non in quanto identici, ma in quanto talune differenze, nel caso essere uomini o donne, sono considerate irrilevanti rispetto alla pari partecipazione ad alcuni diritti e sfere di vita. Il genere è definito come un insieme complesso di relazioni generate mediante pratiche relazionali e sociali che ne fanno un principio organizzativo fondamentale che forgia le strutture sociali, le conoscenze e le identità.⁷

Brevi osservazioni che, ove condivise, portano a concludere che il punto nodale non riguarda allora tanto la discussione teorica sulla dicotomia tra uguaglianza e differenze e tra gli assunti diversi modelli, ma piuttosto come dovrebbero essere costruiti gli obiettivi, legali, ma anche sociali rispetto ai quali gli individui - uomini e donne - possano essere considerati uguali nell'Accademia: come sono cioè fornite le risorse e in quali ambiti e quali sono i criteri e gli scopi per cui vengono fatte valere le differenze. Tutte problematiche che si ripercuotono in difficoltà di realizzazione di pratiche concrete per la negoziazione delle *gender equality* nella scienza⁸.

Ciò tanto è vero che, in quest'ottica di socializzazione⁹, la riflessione in ambito accademico non si è sino ad ora tradotta in strumenti adeguati ad assicurare la parità nelle carriere, permanendo ostacoli di vario ordine: si pensi, come peraltro ripetutamente rilevato nei vari documenti, alle questioni relative alle attività di cura che, ove continuino a gravare sulle sole donne in carenza di una corresponsabilità con gli uomini o di strutture di supporto, le penalizza non poco in termini di fatica e di mancanza di tempo, con conseguente minore partecipazione alla ricerca, con minore partecipazione all'organizzazione istituzionale, considerata come negativa secondo quei modelli ancora prevalentemente al "maschile" che premiano spesso la presenza "fisica" (anche "fuori orario").

Che se poi si vuole diversamente aderire all'altra tesi, pervasiva nell'accademia, che nega la rilevanza della dimensione di genere nei contesti sociali, culturali, economici e politici in ragione di una rappresentazione della scienza come neutrale rispetto al genere dove sono valorizzati solo

⁷ Cfr. in particolare S. GHERARDI, B. POGGIO, *Creating and recreating gender order in organizations*, «Journal of World Business», 36, 3, 2001, 245 ss.

⁸ Sebbene nel dibattito pubblico e nelle politiche mainstreaming l'equità di genere sia generalmente presentata in termini di pari opportunità, quello di *gender equality* è un costrutto in evoluzione e controverso. Nella politica, nella società civile, così come nella letteratura accademica femminista, non esiste un consenso univoco sul suo significato e dagli anni Settanta a oggi, l'insieme di significati che questo concetto ha assunto continua a sollevare una molteplicità di dilemmi. Cfr. tra i tanti M. VERLOO e E. LOMBARDO, *Multiple meanings of gender equality. A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*, Budapest, Ceu ed., 2007.

⁹ Questa caratterizzazione della cultura accademica spiegherebbe secondo taluni, almeno parzialmente, la riluttanza delle istituzioni nell'adozione di politiche concrete di *gender equality*: cfr. M. W. NIELSEN, *Nuove e persistenti sfide per la parità di genere nel mondo accademico*, ISBN 978 - 87 - 7335 - 194 - 9 (stampa), 978-87-7335-194-9, trad. it., 2015.

il talento e il duro lavoro, si perviene ad affermare la meritocrazia e il perseguimento dell'eccellenza accademica anch'essi come neutrali e oggettivi; di modo che le pari opportunità si configurano come veicolo per ottenere ricompense sulla base dei meriti e degli sforzi individuali¹⁰. Tesi questa che nell'ideologica astrattezza dell'ethos meritocratico non si concilia con i dati che evidenziano il permanere di una "questione di genere" ancora irrisolta e che richiede una molteplicità di interventi non solo sul piano operativo, ma anche sul piano culturale, contrastando quegli stereotipi e pregiudizi, consci e inconsci, tuttora assai diffusi¹¹ che vengono spesso trasmessi sin dall'infanzia alle bambine ed ai bambini.¹²

Si tratta dunque di agire anche per determinare un vero e proprio capovolgimento culturale verso un cambio di mentalità, che non può non coinvolgere direttamente anche gli uomini e che, nel superamento dei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale di cui hanno dato conto i dati riportati, indirizzi le donne che esercitano un ruolo sentito nella collettività scientifica come un modello maschile ad un percorso di autonomia nella ricerca di un equilibrio fra consapevole volontà di affermare il riconoscimento delle proprie acquisite competenze e capacità e la necessità di non rinunciare alla propria intima natura e sensibilità.

Non si tratta di affrontare la questione della presenza femminile nell'ambito della Accademia e dei Centri di ricerca in una logica di contrapposizione con gli uomini, quanto piuttosto di condividere analisi e dialogo che valorizzino una condivisione ed un ripensamento dei modelli di genere sino ad ora imperanti in tema di valutazione dei prodotti di ricerca, di percorsi di carriera, di organizzazione del lavoro.

3. Le donne nella governance universitaria: una leadership al femminile?

Se per ricoprire cariche nella *governance* universitaria occorre aver preferibilmente raggiunto la posizione di vertice quali professoresse ordinarie, va da sé che le donne trovano poco spazio negli organi di potere dell'Università. Ciò tanto è vero che su un totale di 807 Dipartimenti solo il 16% ha come Direttore una donna¹³ e si è già ricordato che le donne rettori sono attualmente solo 7, nessuna delle quali appartenente ad Aree giuridiche.

Di là comunque dai numeri interessa piuttosto svolgere qualche concisa osservazione relativamente alla questione della individuazione di un modello di *leadership* al "femminile", questione sulla quale negli studi di genere nell'ambito scientifico è stata posta molta enfasi,

¹⁰ Cfr. I. PICARDI, *La dimensione di genere nelle carriere accademiche. Riflessività e cambiamento nel progetto pilota di GENOVATE@UNINA*, Napoli, FedOAPress, 2017.

¹¹ E che sono ben riassunti e chiariti nelle *Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella ricerca*, Gruppo di lavoro, 2018.

¹² Secondo un luogo comune, peraltro ampiamente smentito da studi approfonditi, le bambine sarebbero meno portate allo studio della matematica.

¹³ Nell'esercizio dell'autonomia statutaria alcune Università, peraltro ben poche, hanno previsto l'estensione del doppio voto facoltativo di genere per gli organi collegiali.

sempre più man mano che, per quanto lentamente, il divario tra i due generi nelle posizioni apicali tende a diminuire¹⁴.

Senza entrare nello specifico dei diversi approcci ed andando ad estrema sintesi, per la maggior parte degli autori le donne gestiscono il potere, in assunta contrapposizione allo stile maschile sino ad oggi dominante, con uno spirito di servizio istituzionale, con modalità gestionali diverse che si basano su una disponibilità all'ascolto, su modelli non baronali e su una maggiore propensione a cercare consenso tramite la costruzione di reti di discussione e riflessione per la definizione di una decisione condivisa, non imponendo la loro posizione, ma con una maggiore attenzione alle esigenze individuali.

Insomma, come ha detto la Rettrice dell'Università Roma "La Sapienza" Antonella Polimeni¹⁵, "Il vero cambiamento culturale sarà quando le donne rinunceranno a scimmiettare modelli maschili, per costruire una nuova *leadership* fondata sull'empatia e l'ascolto".

Senonché, questa ricerca di stili differenziati non appare del tutto convincente fondandosi sulla generalizzazione di ciò che viene descritto come maschile e femminile nell'assunzione del modello culturale e degli stereotipi ancora oggi dominanti.

Che quando le barriere che a tutt'oggi impediscono alle donne di fare carriera in termini significativi nel mondo dell'Università e nella *governance* dell'Accademia saranno finalmente superate in modo rilevante, le donne saranno in condizione di competere alla pari con i colleghi maschi. Di modo che a fare la differenza non saranno assunti e presunti stili di genere, ma soltanto il modo di essere e le capacità individuali; le capacità di valore scientifico, di organizzazione del lavoro, di gestione e di relazione esprimendosi, come sopra accennato, secondo lo stile del proprio essere persona individuo indipendentemente dall'essere donne o uomini, per cui la differenza sarà allora tra chi è dotato e chi non lo è, tra individui meritevoli e non meritevoli, tra individui in grado di gestire efficacemente la carica per il miglior successo dell'istituzione e individui interessati piuttosto all'affermazione di scelte e posizioni di parte.

4. Parità di genere, ricerca e innovazione nella strategia europea e italiana

È appena il caso di ricordare come già nella *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani* delle Nazioni Unite del 1948 la parità di genere sia stato definito un diritto fondamentale che richiede l'assenza di ostacoli per la pari dignità e uguali condizioni tra uomini e donne nel diritto, nella politica, nella società o nel lavoro. E come poi in successivi accordi internazionali sia stato ulteriormente ribadita la parità di genere come pilastro dello sviluppo sostenibile.

Ma senza volersi soffermare su tali importanti percorsi, è certamente da rilevare che l'UE sia certamente più avanzata sul piano internazionale nella connessione tra parità di genere, ricerca e innovazione.

¹⁴ La letteratura in proposito, italiana e straniera, è molto ampia: si cita qui, tra gli altri, R. FONTANA, *Le donne nell'accademia italiana. Identità, potere e carriera*, Mondadori Università, 2015 e E. SPANÒ, *Donne leader nell'Higher Education: esplorare i miti*, in *AG AboutGender*, 2015, ai quali si rinvia per le numerose citazioni bibliografiche.

¹⁵ In un' intervista al giornale *la Repubblica* del 5/3/2021.

Basti pensare al programma quadro Horizon 2021-2027 che allo stato è il più vasto programma di ricerca e di innovazione e a come in esso la Commissione europea abbia aggiunto regole più rigide rispetto alla precedente edizione Horizon 2020 per promuovere l'eguaglianza di genere. Seppure, infatti, i criteri principali per la valutazione delle proposte di finanziamento rimarrebbero l'eccellenza e l'impatto della ricerca, in caso di parità, l'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca dovrebbe diventare, si sottolinea "per la prima volta", un elemento decisivo, quale elemento di giudizio ai fini della sovvenzione dei piani di ricerca che dovrebbero includere misure e obiettivi concreti per promuovere la diversità e l'inclusione nella ricerca e nell'innovazione. Ciò tanto più tenendo conto, da un lato, che le donne sono sottorappresentate nei settori delle scienze, della tecnologia e della matematica (occupando solo il 24% delle posizioni accademiche di vertice e rappresentando meno del 10% dei titolari di brevetti) e, dall'altro lato, che le Università dispongono in molti casi già di strategie per l'uguaglianza di genere (dalla formazione, alla valutazione, alla ricerca, alla struttura della *governance*, a strumenti per l'accesso al mercato del lavoro sulla base della riuscita negli studi, alla conciliazione della professione con il lavoro di cura sociale e familiare) che, ove opportunamente utilizzati, dovrebbero rendere loro più agevole corrispondere a questi requisiti richiesti per l'approvazione dei *planes*. Che poi la stessa Commissione europea ha stabilito che dal 2022, gli enti pubblici, i centri di ricerca e gli istituti di istruzione superiore per accedere ai bandi di ricerca ed ai finanziamenti europei dovranno obbligatoriamente accompagnare il progetto con un *Gender Equality Plan*¹⁶.

Per quanto riguarda la situazione nazionale, se molte erano le aspettative per lo sviluppo della ricerca e dell'innovazione, anche nell'ottica delle pari opportunità, riferite al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), è da sottolineare come queste siano andate in buona sostanza, almeno per il momento, deluse. Se, infatti, molta attenzione è dedicata nel PNRR alla questione di un miglior equilibrio nel rapporto famiglia lavoro tramite la costituzione di asili nido e all'istruzione inferiore e superiore, non molta attenzione viene dedicata all'Università e alla ricerca, le cui problematiche sono enumerate in termini descrittivi di obiettivi generali, senza però che siano previste misure effettivamente concrete per la loro realizzazione.

Molto più costruttivo appare invece il Documento del MIUR del 2018 "*Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella ricerca*", il quale, dopo un'ampia analisi sullo stato di parità di genere in Italia, sulle cause¹⁷ e gli effetti della mancata integrazione, si individuano, sia pure come indicazioni per atti di indirizzo alla CRUI, al CUN, alle Università e agli Enti pubblici di ricerca, misure provviste di una certa operabilità, ivi compresa l'essenzialità di indicatori su svariati profili quali, tra altri, quelli relativi alle iniziative sull'equilibrio di genere in riferimento ai numeri di docenti, ricercatori e personale tecnico-amministrativo, la loro distribuzione per aree scientifiche, la partecipazione a centri, consorzi o osservatori interuniversitari, nonché le collaborazioni internazionali. Il MIUR prevede poi raccomandazioni

¹⁶ Nel 2021 il CNR ha costituito un Comitato permanente per la predisposizione del *Gender Equality Plan* che tiene conto delle indicazioni europee nella previsione della presentazioni di programmi di ricerca a partire, come richiesto, dal 2022.

¹⁷ Tra le quali opportunamente si sottolinea il persistere della distorsione nei confronti delle donne derivanti da convinzioni ideologiche esplicite e accettazione acritica di stereotipi di genere (solo un sesso sarebbe più adatto alla ricerca scientifica), nonché pregiudizi inconsci e impliciti che sono condivisi anche dalle donne.

traducibili in possibili provvedimenti, che qui non si possono enumerare, ma tutte miranti ad assicurare la differenza di genere nella selezione in riferimento sia alle modalità di ricerca, sia ai suoi contenuti.

Sulla stessa linea si orienta il CUN nel Dossier del dicembre 2020 nel quale si indicano alcune pratiche che potrebbero essere introdotte nel sistema universitario, quali politiche mirate, anche con finanziamenti previsti con bandi specifici, alla scelta delle donne nelle discipline che prevedono una prevalenza maschile e viceversa per quanto riguarda la scelta degli uomini; azioni che favoriscano una più precoce entrata in ruolo; valutazione delle esperienze lavorative (concorsi, passaggi di livello, scatti stipendiali) che per quanto attiene al lavoro di cura coinvolgano uomini e donne, congedi parentali per gli uomini, con orari e organizzazione del lavoro che favoriscano per entrambi i sessi la conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro; incentivare nei bandi di ricerca la parità di genere nei gruppi partecipanti e nel ruolo di proponente; promuovere la pari partecipazione di relatori e relatrici nei seminari, convegni, conferenze organizzati dall'Università; assicurare, nell'esercizio dell'autonomia universitaria, pari rappresentanza nei luoghi decisionali, quali Giunta di Dipartimento, Senato accademico, Consiglio di Amministrazione, prevedendo al riguardo anche misure di premialità agli Atenei che la attuano ed altro ancora. Tutte misure che, come sopra affermato, già potrebbero essere poste in essere dalle Università stesse.

A tal fine uno strumento utile sembra essere certamente il Bilancio di Genere, strumento che già previsto nel 2001 per le amministrazioni pubbliche sia centrale, sia a diverso livello territoriale, è stato previsto anche per le Università nel 2019 a cura del Gruppo CRUI che ne ha stilato le linee guida prevedendo un percorso articolato. Detto in sintesi, il Bilancio di Genere, che comunque non è obbligatorio, ha la funzione di analizzare e valutare, in un'ottica di genere, le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell'Università, curandone il monitoraggio, la valutazione e la disseminazione dei risultati e, sulla base dell'esito dell'analisi, adottare un piano di equità di genere tra uomini e donne ai fini di una programmazione strategica dell'Ateneo. Come ben si evince da alcune voci ad impatto polivalente che vanno considerate a seconda degli obiettivi che si rende necessario perseguire (conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio; benessere lavorativo; il genere nella didattica; il genere nella ricerca; il contrasto alla segregazione verticale; il contrasto alla segregazione orizzontale, il contrasto al mobbing, molestie e discriminazioni), voci che sono peraltro ampiamente specificate nelle singole possibili misure, non si tratta di un bilancio separato per le donne, ma, come ha specificato la Risoluzione del 2003 del Parlamento Europeo “*Building public budgets from a gender perspective*”, di un intervento sui bilanci pubblici, affinché, “all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini”.

Molto vi sarebbe ancora da dire sul Bilancio di genere, strumento certamente dalle rilevanti potenzialità, tanto più che sempre più numerose sono le Università italiane che lo adottano; il che potrebbe consentire di creare una rete informativa tra di loro sui vari metodi e risultati ottenuti al fine di una strategia, la quale pur tenendo conto delle esigenze delle singole Università anche

in riferimento alle peculiarità sociali dei territori, tenda ad elevare il livello generale dell'Accademia italiana.

E molto vi sarebbe ancora da dire su altre rilevanti questioni: ad esempio sulla necessità di organizzare un sistema trasparente di pubblicizzazione dei dati, in possesso del MIUR, disaggregati per genere, relativamente alla composizione delle commissioni relativamente alla valutazione di ASN, VQR e PRIN, in modo da poter avere un quadro completo di come si configuri ed incida il ruolo delle donne nella loro funzione di “commissari giudicanti” in riferimento all'accesso alla carriera ovvero all'approvazione di progetti di ricerca.

Ma non è questa la sede.

Non si può che concludere, visti i dati all'inizio riportati e le stesse affermazioni dello *She Figures 2018 Report*, che il processo di avanzamento nei settori della ricerca, dell'innovazione, della inclusione nelle posizioni apicali e della *governance*, pur visibile, è per le donne ancora troppo lento, negativamente condizionato da una cultura non adeguata.

Insomma è ancora lunga the way to Tipperary!