

NEWSLETTER BIMESTRALE

Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane



In questo numero

1. L'IMPEGNO DELL'UNIVERSITÀ DI MESSINA PER LA PARITÀ DI GENERE E LA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI

di Giovanna Spatari

2. IL CUG UNIME E LA PROMOZIONE DELLE POLITICHE DI GENERE:

TUTELA DEI DIRITTI E AFFERMAZIONE DELLA PARI DIGNITÀ DELLE PERSONE

di Concetta Parrinello

3. IL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE UNIME

di Luisa Pulejo e Valeria Naciti

4. IL BILANCIO DI GENERE UNIME

di Salvatore Sidoti, Francesca Acacia, Irene Trimarchi

5. LA COMPONENTE STEM DI UNIME

di Daniela Arena, Maurizio La Rosa, Salvatore Sidoti,

5. LA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA ED IL RAPPORTO CON L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI MESSINA

di Mariella Crisafulli

La Conferenza Nazionale degli Organismi di Pari Opportunità delle Università italiane dedica una *Newsletter* bimestrale per condividere con la Rete e i soggetti interessati riflessioni, buone prassi, esperienze. I temi sono quelli della promozione delle pari opportunità, e del benessere organizzativo, del contrasto alle discriminazioni, del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia e altre figure impegnate in questo ambito. L'attenzione è rivolta alla realtà accademica, ma, potranno trovare spazio anche notizie che descrivono l'impegno degli Atenei, in particolare attraverso i propri Organismi di Parità, nella disseminazione sul territorio di una cultura di rispetto e valorizzazione delle differenze. Infine, troveranno spazio notizie e appuntamenti relativi ad eventi organizzati dalla Conferenza Nazionale e dagli Organismi di Parità aderenti alla stessa.

Questo numero, curato dall'**Università degli studi di Messina** offre alcuni spunti di riflessione e informazioni su iniziative svolte dall'Ateneo Peloritano per la promozione della parità di genere, sulla predisposizione del *Gender Equality Plan* e del *Gender Budgeting*, e sul ruolo della Consigliera di parità.

L'IMPEGNO DELL'UNIVERSITÀ DI MESSINA PER LA PARITÀ DI GENERE E LA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI

*A cura di
Giovanna Spatari*



Era il 2 febbraio del 2002 quando all'Università di Messina veniva istituito, per la prima volta, il Comitato per le Pari Opportunità (CPO). Da subito l'organismo è apparso forte, in quanto guidato dalla professoressa Adriana Ferlazzo, prorettrice vicaria in carica. Da allora e con continuità, grazie soprattutto alle competenze e all'infaticabile impegno di Maria Antonella Cocchiara, Ordinaria di Storia delle Istituzioni Politiche, l'Ateneo si è impegnato a promuovere, nell'ambito di una istituzione dedita alla formazione e alla ricerca, una cultura di genere. Quello universitario è certamente un terreno privilegiato perché qui si consolidano le coscienze, qui si forma la nuova classe dirigente e professionale del territorio. In questo ambito, grazie alla folta presenza di studiose (gli studenti e le studentesse non erano ancora nella prima fase presenti), si poteva disporre di un osservatorio speciale in grado di offrire opportunità per nuovi traguardi nelle conquiste sociali delle donne. L'attività dei primi anni è stata quindi soprattutto

volta a diffondere una cultura di genere. Numerose le iniziative informative (workshop, convegni e seminari), ma soprattutto quelle formative. Tra queste vanno certamente menzionati i corsi "Donne, politica e istituzioni", che mi piace ricordare perché hanno rappresentato una bella pagina nella storia della nostra Università: promossi e cofinanziati dal Ministero per le pari opportunità e realizzati in 38 sedi universitarie, i corsi, aperti a uomini e donne del territorio oltre che a studenti e studentesse, perseguivano l'obiettivo di diffondere la cultura di genere nelle istituzioni, anche al fine di qualificare e aumentare la presenza e la partecipazione delle donne nella vita attiva. I corsi messinesi sono stati frequentati nel complesso da più di 500 persone. E molte donne che ricoprono ruoli politici e istituzionali nel territorio della provincia sono state ex corsiste. In ciascuna sede i corsi sono stati, mantenendo un format di base, rimodulati in funzione delle specificità locali. Le attività formative, non solo lezioni frontali ma

anche laboratori e incontri interattivi, hanno, nella nostra realtà, toccato l'intero e ampio orizzonte



delle pari opportunità, riguardate come misure intese al superamento di ogni forma di discriminazione - e quindi anche il tema della violenza di genere. E nell'ambito degli incontri interattivi, si è svolta l'attività del laboratorio di comunicazione sulla violenza di genere, che ha suscitato grande interesse.

Prof.ssa Giovanna Spatari
Prorettore al welfare e alle politiche di genere

Questa esperienza, unita ai dati allarmanti che indicavano la crescita del fenomeno, ha indotto il comitato scientifico del corso a immaginare una attività formativa strutturata dedicata al tema della violenza, fermamente convinte come eravamo che solo la conoscenza approfondita di un fenomeno riesce a orientare le strategie preventive e di contrasto. Nascono quindi da questi presupposti i seminari sulla violenza di genere, percorsi formativi strutturati, organizzati in 12 incontri articolati in quattro moduli (conoscere, prevenire, riconoscere, contrastare) e coordinati, per le prime due edizioni dalla prof.ssa Maria Antonella Cocchiara e proseguiti, dopo la sua prematura scomparsa, con il coordinamento delle proff.sse Vittoria Calabrò e Daniela Novarese.

Contestualmente, ci si era resi conto che per la diffusione strutturata della cultura di genere occorrono strumenti e azioni. È iniziata quindi una programmazione di attività attraverso la stesura dei piani di azioni positive, così come previsti dalla 125/91 e dalla 196/00, a durata triennale, con l'intento di agire sul riequilibrio, indirizzate ad un gruppo particolare di soggetti che si trova, di fatto, in una condizione di svantaggio o di asimmetria; per la rimozione o il superamento degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, così da consentire l'attuazione dell'eguaglianza sostanziale, prevista dall'articolo 3 della costituzione. Ed è in concomitanza con l'attuazione del primo piano di azioni positive (2005-2007) che la nostra attività si sposta dall'interesse esclusivo del genere a una sfera più ampia cioè al contrasto di tutte le forme di discriminazione, così come sarà previsto successivamente con l'istituzione dei CUG che hanno ambiti di azione più vasti e competenze più

incisive. Dunque, oltre le pari opportunità, la valorizzazione delle differenze e la diffusione della cultura di genere; l'attenzione si pone sul benessere organizzativo, il contrasto verso ogni forma di discriminazione e violenza morale e psicologica (mobbing) e verso le molestie sessuali.

Cito a proposito solo alcune iniziative degli organismi di parità in tali ambiti: l'attenzione alle discriminazioni su base razziale con l'iniziativa un calcio al razzismo, uniti insieme nello sport, torneo di calcio a squadre di cui si sono tenute con successo numerose edizioni, promosse e organizzate dal CUG, presieduto dalla prof.ssa Cetty Parrinello; alle discriminazioni basate sul sesso, con approfondimenti culturali in particolare sull'identità di genere, concretizzatisi poi nel 2015 con l'attivazione del doppio libretto universitario per studentesse e studenti transgender. E già nel 2005 veniva organizzato una Giornata di studio e riflessione dal titolo quale *famiglia sull'evoluzione dei modelli familiari, fra tradizioni, cambiamenti sociali, nuovi diritti e nuovi disagi* che in qualche modo aveva anticipato tutto il dibattito affrontato nel nostro paese in fase di approvazione della legge sulle unioni civili.

Particolarmente alto l'interesse al contrasto della violenza negli ambienti di lavoro con la nomina della consulente di fiducia prevista dal codice di condotta, in vigore in Ateneo già dal 2004.

Una particolare attenzione è stata mantenuta nei confronti delle politiche di conciliazione, che hanno portato alla realizzazione di un nido aziendale su proposta e impulso degli organismi di parità che hanno presentato un progetto, per la sua realizzazione all'Assessorato regionale per la famiglia, le politiche sociali e le autonomie locali, con utilizzo delle risorse finanziarie relative al fondo per gli asili nidi. Il progetto è rientrato tra quelli finanziati con uno stanziamento importante che ha coperto la realizzazione dell'opera, l'asilo è ancora attivo. E proprio in considerazione del calo importante delle nascite nel nostro paese e per consentire alle nostre docenti di affrontare la gravidanza senza preoccuparsi di interrompere l'attività di ricerca durante tale periodo che il Rettore ha istituito, dal 2020, un assegno di ricerca finalizzato a portare avanti l'attività scientifica delle ricercatrici durante il periodo di maternità.

Nel lungo arco temporale, brevemente ripercorso, non posso fare a meno di citare la sinergia con la Conferenza Nazionale degli organismi di parità, fortemente voluta da Antonella Cocchiara che era stata una convinta assertrice della sua costituzione. Con la conferenza sono state organizzate presso la

nostra università alcune iniziative e convegni nazionali.

Dopo venti anni di attività rimane chiara la percezione che la strada davanti sia ancora molto lunga, ma mi piace concludere evidenziando alcuni aspetti positivi. Il più importante è rappresentato dal coinvolgimento dei nostri studenti: abbiamo iniziato questo percorso discutendo tra donne, parlandone a donne, perché si parlava di cose di donne. Oggi le nostre studentesse e i nostri studenti sono rappresentati negli organi di garanzia; l'Ateneo ha attivato, trasversalmente in molti corsi di studio, attività specifiche e tirocini dedicati ed è alto l'interesse da parte delle studentesse ma anche degli studenti nei confronti di questi temi.

Il secondo è l'accresciuto interesse da parte dell'amministrazione: gli organismi di parità sono forti se hanno interlocuzione con un'amministrazione sensibile. È stato questo un processo lento e complesso che è passato attraverso la creazione della consapevolezza da parte del personale T.A. In questo ambito le attività correlate al progetto LeTSGEPs e la predisposizione del GEP, di recente approvato dal Senato accademico, hanno fornito una ulteriore opportunità di sinergia. L'interesse del Rettore e della governance dell'Università di Messina sui temi di genere è stato recentemente confermato attraverso l'istituzione di un prorettorato al welfare e alle politiche di genere.



Consegna dei diplomi, Taormina 2019

IL CUG UNIME E LA PROMOZIONE DELLE POLITICHE DI GENERE: TUTELA DEI DIRITTI E AFFERMAZIONE DELLA PARI DIGNITÀ DELLE PERSONE

A cura di
Concetta Parrinello

Il CUG, nell'ottica di promuovere politiche di genere al fine di garantire a coloro che, a qualunque titolo, partecipano alla vita universitaria, ha organizzato momenti di riflessione e di sensibilizzazione sulle questioni che incidono in modo negativo sulla dignità delle persone.

Con l'obiettivo di svolgere un'attività capillare di sensibilizzazione, il CUG ha proposto la nomina di un/una referente per le questioni di genere in ciascun Dipartimento al fine di una maggiore sinergia; tutti i Direttori hanno accolto la richiesta e ciò ha comportato la condivisione di riflessioni e attività.

Si è ritenuto di promuovere e/o patrocinare riflessioni sulle più attuali questioni, effettuando incontri che coinvolgessero tutta la comunità universitaria e, al contempo, si sono organizzati eventi mirati per il personale tecnico-amministrativo, per i dottorandi e le dottorande, per gli specializzandi e le specializzande, nonché per gli studenti e le studentesse.

La comunità si è interrogata sulla effettiva attuazione dei principi costituzionali a tutela delle donne, sul fenomeno della disinformazione online, che lede gravemente i diritti fondamentali delle donne che ancora vengono mercificate sul web, nonché sulla spinta verso la parità di genere a seguito dell'intervento della Consulta sul cognome materno. Particolare attenzione è stata rivolta alle questioni della violenza di genere in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne e aderendo ad un percorso formativo contro la violenza di genere.

Inoltre, sono stati promossi incontri con il personale tecnico-amministrativo al fine di verificare se i regolamenti adottati dall'Ateneo in tema di conciliazione vita-lavoro rispondano puntualmente alle esigenze delle donne; sono stati, pertanto, svolti alcuni seminari, con la partecipazione attiva del personale, sul tema dello *smartworking*, sugli strumenti a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici fragili e sulle discriminazioni nell'ambiente di lavoro.

È stato sviluppato un percorso di riflessione sulla "rilevanza multidisciplinare del principio di pari

opportunità e non discriminazione" rivolto prevalentemente ai dottorandi e alle dottorande, agli specializzandi e alle specializzande.

Oltre alla diffusione della cultura di genere e alle finalità previste dalla legge, obiettivo del CUG è quello di far percepire agli studenti e alle studentesse che le pari opportunità non riguardano solo le differenze di genere, ma un orizzonte molto più ampio, comprendente tutte le diversità legate all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla lingua, alla religione, alle convinzioni personali e politiche, alle eventuali disabilità e all'età. A tal fine gli studenti e le studentesse sono stati attivamente coinvolti sulle questioni di genere e sono stati protagonisti e protagoniste di alcuni workshop sulla questione dell'identità di genere, degli stereotipi e dei pregiudizi legati a genere e orientamento sessuale, sul tema delle disabilità e dell'inclusione sociale.

Inoltre, il CUG ha svolto un'attività di sensibilizzazione sulle questioni di genere e sul tema delle non discriminazioni a favore degli studenti e delle studentesse delle scuole superiori. Infine, si è ritenuto imprescindibile promuovere una rete con i CUG delle altre Pubbliche Amministrazioni della città metropolitana al fine di operare in modo sinergico per perseguire l'obiettivo comune delle pari opportunità; in quest'ottica l'8 marzo u.s. è stata condivisa un'iniziativa di sensibilizzazione di tutta la cittadinanza.

La conoscenza e la promozione di strumenti di *gender mainstreaming* - affermava Maria Antonella Cocchiara, compianta Presidente del CUG UniMe - rappresentano le modalità «attraverso cui vengono valutate tutte le implicazioni per le donne e per gli uomini di ogni azione progettata, compresa l'attività legislativa, politica e programmatica, in tutti i campi e a tutti i livelli [...], per garantire che donne e uomini traggano gli stessi vantaggi e che non si perpetui la disuguaglianza, ma anche per assicurare centralità alla persona – donna o uomo che sia – e tendere, così, a una maggiore efficienza ed efficacia dei pubblici poteri. Tutti principi presenti nella nostra Costituzione».

IL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE UNIME

A cura di
Luisa Pulejo e Valeria Naciti

Il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP - *Gender Equality Plan*), di recente approvato dagli organi di governo dell'Ateneo, prevede una serie di azioni che contribuiranno alla realizzazione di obiettivi di parità di genere da implementare durante un orizzonte temporale triennale (1 giugno 2021 - 31 maggio 2024). Esso è stato sviluppato nell'ambito del progetto europeo LeTSGEPs "*Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations*", guidato dall'Università di Modena e Reggio Emilia, al quale partecipano Università e istituti di ricerca provenienti da Italia, Germania, Francia, Spagna, Serbia e Albania.

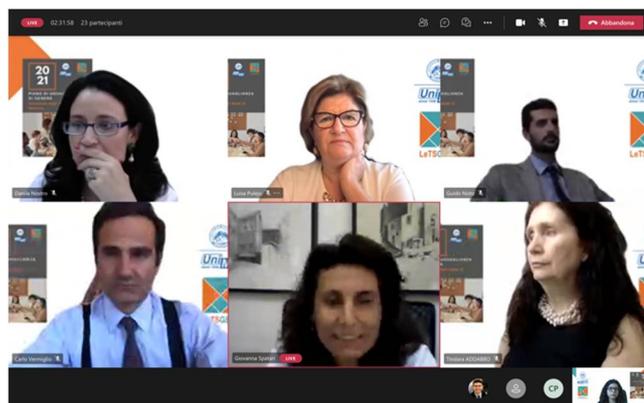
L'obiettivo generale di LeTSGEPs è quello di attuare cambiamenti istituzionali attraverso la predisposizione di piani per l'uguaglianza di genere. Per fare ciò, il progetto sta analizzando lo stato dell'arte delle misure per raggiungere la parità di genere in sei istituti di ricerca. Esso, inoltre, progetterà e assicurerà la continuità di piani sostenibili per l'uguaglianza di genere all'interno di tali istituzioni, con particolare attenzione al bilancio di genere.



Presentazione del progetto LeTSGEPs, 14 Gennaio 2021

Recentemente, il Piano di uguaglianza di genere di UniMe è stato presentato alla comunità. L'evento si inquadra nella nuova pianificazione dell'Unione europea riguardo all'adozione, per le università e gli enti di ricerca, di un Piano di uguaglianza di genere, come requisito necessario

per poter accedere ai finanziamenti previsti dal programma Horizon Europe.



Presentazione Gep Unime, 15 Giugno 2021

Ma che cos'è il GEP? Pur essendo un documento il GEP deve essere inteso come un processo continuo che ha inizio con la raccolta di dati disaggregati per genere; continua con la fase di pianificazione, in cui si definiscono gli obiettivi e si fissano i target; prosegue con una fase di implementazione, in cui si realizzano attività e si intraprendono sforzi di sensibilizzazione per ampliare progressivamente la rete degli stakeholder; ed infine si conclude attraverso una fase di monitoraggio, in cui il processo e lo stato di avanzamento vengono regolarmente seguiti e valutati. Il risultato del monitoraggio consente di regolare e migliorare gli interventi e le azioni aggiornandole con cadenza annuale.

Per la predisposizione del GEP UniMe 2021 si è tenuto conto delle indicazioni della Commissione Europea, e di quanto è emerso dal processo partecipativo che ha coinvolto le strutture organizzative e di governance e gli altri stakeholder interni all'Università di Messina.

Il team di ricerca LeTSGEPs di UniMe, infatti, si è confrontato con i componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG) al fine di raccogliere informazioni e concordare azioni utili per la predisposizione del documento. Sono state prese in considerazione anche le indicazioni e i suggerimenti emersi in diverse occasioni di incontro e di lavoro con i numerosi

dipendenti di UniMe che hanno partecipato all'attività formativa erogata sulle tematiche del *Gender Equality Plan* e della *Gender Budget Analysis* nell'ambito del progetto LeTSGEPs. Inoltre, è stato somministrato a tutti i dipendenti dell'Ateneo (personale docente, personale amministrativo, dottorandi e specializzandi) un questionario volto ad approfondire e migliorare le problematiche connesse alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.



Le azioni individuate, pertanto, sono coerenti con le politiche gender-sensitive portate avanti dall'Ateneo, con il Piano di Azioni Positive (PAP) predisposto dal CUG e con il Piano della Performance sviluppato dall'Università per il prossimo triennio.

Esse influenzeranno le diverse fasi dell'agire dell'Ateneo, dalla programmazione alla rendicontazione, coinvolgeranno differenti strutture e si rifletteranno sulla documentazione da produrre.

Il GEP UniMe 2021 si articola in due sezioni. Nella prima vengono fornite informazioni sul contesto organizzativo ed ambientale relativo all'uguaglianza di genere nell'Università di Messina e vengono individuate ed analizzate le questioni chiave che dovrebbero essere affrontate in modo prioritario dall'organizzazione al fine di perseguire e realizzare la parità di genere. Nella seconda vengono descritte le attività del Piano, fissati gli obiettivi specifici da realizzare e le modalità per monitorare l'andamento delle relative azioni e politiche attraverso indicatori efficaci, e individuati i responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta.

Le azioni individuate all'interno di ciascuna area chiave hanno lo scopo di indicare adeguate procedure di rilevazione dei pregiudizi e delle discriminazioni di genere; definire e attuare strategie innovative per correggere e contrastare le disuguaglianze emerse in tutti gli ambiti della

ricerca, della didattica e della formazione e dei corsi professionali dell'Ateneo; stabilire obiettivi di medio e lungo termine per la promozione della parità di genere tra tutte le componenti (personale docente e ricercatore, personale amministrativo, studenti); monitorare l'andamento delle relative azioni politiche attraverso indicatori efficaci.

L'insieme delle attività contenute nel GEP si riferisce a quattro aree chiave:

OBIETTIVI SPECIFICI PER AREA CHIAVE

1. Reclutamento, mantenimento, progressione di carriera:

1.1 Promozione della missione di UNIME come un ambiente di formazione e di lavoro inclusivo del genere ed equo

1.2 Borse di studio per corsi avanzati di formazione sulla cultura di genere

1.3 Istituzionalizzazione di un'unità organizzativa per il reporting di genere

2. Leadership nella ricerca e nei processi decisionali:

2.1 Indagine sui processi decisionali (es. commissioni, consiglio di amministrazione)

2.2 Indagine sui progetti di ricerca in termini di genere (es. responsabili scientifici, membri del progetto di ricerca)

3. Politiche di conciliazione famiglia-lavoro:

3.1 Ampliamento / miglioramento dei servizi di assistenza all'infanzia sul posto di lavoro

3.2 Sviluppo di aree dedicate all'allattamento (Baby room)

3.3 Servizio di consegna pacchi

3.4 Scuole estive per bambini e adolescenti

3.5 Attivazione di convenzioni per attività sportive per bambini adolescenti

3.6 Smart Working

3.7 Parcheggi "Rosa"

4. Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali:

4.1 Congressi, tavole rotonde, seminari

4.2 Azioni per combattere il sessismo e l'omofobia

Si tratta quindi di un approccio strategico, condiviso da parte degli organi di governo accademico, che consentirà di:

- effettuare valutazioni di impatto/audit delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere;

- attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi;

- fissare obiettivi e verificare i progressi compiuti mediante degli indicatori.

È da considerare, peraltro, che l'attenzione e soprattutto la condivisione da parte degli organi di governo delle istanze connesse al genere, e la loro traduzione in un orientamento strategico di fondo che si traduce in strumenti, comportamenti, azioni e risultati da comunicare ai propri stakeholder, potrà suscitare nella collettività la fiducia e l'approvazione

sul modo di essere e di operare dell'Università di Messina e migliorare in tal modo la propria reputazione.



Piano di Uguaglianza di Genere, Università degli studi di Messina
<https://www.unime.it/it/ateneo/amministrazione/amministrazione-trasparente/piano-di-uguaglianza-di-genere>

IL PRIMO BILANCIO DI GENERE DI UNIME

A cura di

Salvatore Sidoti, Francesca Acacia, Irene Trimarchi

Negli ultimi decenni, la crescente attenzione alle politiche di genere, ha condotto numerosi governi a promuovere policy ed iniziative volte a ridurre il divario esistente tra uomini e donne.

In questa prospettiva si sono orientate le scelte di indirizzo dell'Ateneo, nell'ambito delle politiche di genere, che discendono e danno respiro proprio ad alcuni tra i *Sustainable Development Goal* (ovvero SDG) da raggiungere entro il 2030 (SDG 4, 5 e 8). Nel perseguimento di tali ambiziosi obiettivi si è ritenuto imprescindibile un livello di coordinamento superiore. La Governance ha, pertanto, fortemente voluto avviare azioni sinergiche prevedendo, accanto al Comitato Unico di Garanza, la figura della Prorettrice al Welfare e alle Politiche di genere, quella del Delegato al Bilancio Sociale, e dando avvio alla procedura di selezione e nomina del Consulente di fiducia (previsto dal rinnovato "Codice di comportamento a tutela della dignità delle persone che studiano e lavorano nell'Università degli Studi di Messina"). Di particolare rilievo appare anche l'esperienza, realizzata nell'ambito del progetto LeTSGEPs, dal gruppo di ricerca interno all'Ateneo e dall'Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting dell'Ateneo che ha fornito un supporto tecnico nelle varie fasi del progetto e più, genericamente, all'analisi dei dati utili per definire il contesto dei documenti in lavorazione (Riclassificazione del Bilancio, GEP, Bilancio di genere).

Anche gli strumenti di programmazione e pianificazione sono stati avviati e sviluppati in questa ottica di coordinamento, in modo che queste forme di *accountability* non rimangano esperienze episodiche ma riescano a raggiungere una loro stabilità nella programmazione e rendicontazione dell'Ateneo.

L'interazione e la sinergia tra le diverse progettualità trova piena rispondenza, infatti, in una visione di continuità sia programmatica sia strategica, tanto negli obiettivi declinati nel Piano

della Performance quanto nel Piano Strategico di Ateneo.

Il Piano di Azioni Positive prevede azioni che si collegano pienamente con obiettivi operativi declinati nel Piano delle Performance ed in quanto tali rendicontate e valorizzate attraverso la Relazione sulla Performance che l'Ateneo ogni anno approva.

Il Piano di Uguaglianza di Genere prevede, inoltre, azioni, obiettivi ed indicatori raccordati tanto al Piano di Azioni Positive quanto alle linee e agli obiettivi strategici del Piano Strategico di Ateneo, garantendo una maggiore efficacia alle politiche di genere adottate

L'Ateneo di Messina con questa organica programmazione, fatta tanto di strumenti di pianificazione quanto di ruoli di coordinamento, offre una visione sistemica sulla disparità di genere che permane una qualificante priorità trasversale perseguita in tutte le missioni istituzionali. L'introduzione di una prospettiva di genere nella reportistica dell'Ateneo di Messina

La parità tra i generi è uno dei valori fondamentali su cui si fonda il processo di integrazione europea e di recente, l'Unione l'ha inserito tra le strategie europee per lo sviluppo sostenibile, insieme alla lotta contro la povertà e l'esclusione sociale.

A tal fine, si è resa necessaria la definizione di uno strumento di programmazione (e rendicontazione), attraverso il quale le autorità pubbliche costruiscono "il quadro di fondo entro il quale si delinea il modello di sviluppo socio-economico, si stabiliscono i criteri di redistribuzione del reddito e si indicano le priorità politiche"¹.

In questa prospettiva, emerge - ancora una volta - l'incapacità dei tradizionali bilanci pubblici², anche in ambito universitario, di evidenziare aspetti ulteriori rispetto alle variabili economiche e finanziarie, che mirino a rendicontare i diversi impatti che le operazioni di gestione producono su

¹ Definizione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva del genere, Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003 (2002/2198 (INI).

² Elson, Diane. 1998. Policy Arena: Integrating gender issues into national budgetary policies and procedures: some policy options. *Journal of International Development* 10: 929-41.

donne e uomini, anche in relazione ai differenti ruoli che svolgono nella società odierna³.

Mutuando, quindi, le esperienze maturate a livello internazionale nell'ambito di contesti sociali, culturali e politici differenziati, il bilancio di genere all'interno del settore Universitario è utilizzato sia per accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche di cui l'Università è promotrice possono avere sulle disuguaglianze di genere, sia per assicurare, attraverso una definizione chiara degli obiettivi di genere da perseguire, una efficace identificazione delle modalità di attuazione di detti obiettivi, ed infine per individuare meccanismi consoni ad identificare tutte quelle pratiche che potrebbero essere potenzialmente discriminatorie. Uno strumento conoscitivo, quindi, che attraverso l'utilizzo di dati qualitativi e quantitativi in grado di orientare l'attività di promozione dell'uguaglianza tra i diversi generi che l'Università di Messina, in sintonia con le direttive nazionali e con quelle europee, vuole e deve perseguire.

Nella redazione del primo Bilancio di Genere di Ateneo, si è fatto riferimento sia alle Linee per il Bilancio di Genere negli Atenei elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI, settembre 2019) sia al documento propedeutico a questo rappresentato dalle Linee guida per il Bilancio di genere elaborate dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di parità.

I documenti individuano in modo dettagliato la struttura generale da seguire nella redazione del bilancio da parte di ciascuna Università.

Elementi essenziali in quest'ottica sono gli indicatori di contesto relativi alle diverse componenti che studiano e lavorano nell'Università (componente studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo) e agli organi di governo, ed una parte focalizzata invece sull'integrazione della prospettiva di genere nel governo di Ateneo nei documenti di programmazione e rendicontazione redatti ed approvati dalla Governance di Ateneo.

Nel dettaglio il Bilancio di Genere di UniMe si articola in cinque sezioni.

La prima illustra gli organi di cui la Governance di Ateneo si avvale per implementare tutte quelle attività di propedeutiche e di controllo per la realizzazione di una perfetta uguaglianza di genere all'interno delle strutture che compongono la nostra Università.

La seconda sezione analizza a livello strutturale la composizione di genere del nostro Ateneo nelle sue quattro componenti fondamentali: corpo studentesco, corpo docente, personale tecnico amministrativo ed organi di governo.

La terza sezione costituisce un approfondimento della riclassificazione del bilancio di Ateneo in termini di genere. Nella quarta sezione vengono riportate le differenze di genere a livello strutturale con riferimento specifico ai corsi di studio STEM. Nell'ultima sezione, infine, si fa riferimento alle azioni chiave che sono state indicate nel Gender Equality Plan di recente approvato dall'Università. Le serie storiche in ottica di genere delle diverse componenti che studiano e lavorano all'interno dell'Università, nonché degli Organi di Governo, i commenti e le osservazioni riportati all'interno del documento forniscono dunque gli elementi necessari per correggere e/o intraprendere politiche orientate alla riduzione del divario di genere, configurando il Bilancio di Genere UniMe, non come un semplice strumento di analisi, ma anche come uno strumento di intervento per promuovere una forte sinergia tra le diverse realtà e i soggetti promotori delle attività di gender equality, oltre a costituire un confronto attivo sulla materia.

Contenuti del bilancio di genere di UniME

Al fine di comprendere come le differenze di genere si strutturino all'interno del nostro Ateneo, si è deciso di analizzare la distribuzione di genere nelle sue quattro componenti fondamentali: corpo studentesco, corpo docente, personale tecnico amministrativo ed organi di governo. A tal fine sono stati utilizzati in via principale sia i dati disponibili sul portale dei dati dell'istruzione superiore curato dal MIUR sia i dati raccolti dalle varie segreterie dipartimentali al momento dell'Iscrizione e/o della Laurea unitamente ai dati raccolti dagli altri uffici preposti alla gestione amministrativa del personale.

Una mappatura iniziale in prospettiva di genere ha rilevato come l'Ateneo di Messina sia caratterizzato da una presenza equilibrata di uomini e donne per quanto riguarda la componente degli organi di governo ed amministrativa. Se in relazione agli organi di governo si evidenziano gap non superiori al 9% circa, la percentuale si abbassa ulteriormente per il settore PTA. La percentuale delle donne in Ateneo è superiore dello 0,5% rispetto alla percentuale degli uomini. Si tratta di differenziali percentuali molto bassi che rientrano

³ Galizzi, Giovanna, Gaia Viviana Bassani, and Cristiana Cattaneo. 2018. "Adoption of Gender-Responsive Budgeting (GRB) by an

Italian Municipality." *Administrative Sciences* (2076-3387) 8 (4): 68. doi:10.3390/admsci8040068

nell'andamento fisiologico del sistema lavorativo (assunzioni, pensionamenti, licenziamenti, etc.) ma che in ogni caso sembrano indicare come nell'Ateneo Messinese la tematica di genere non costituisca un particolare problema.

Invece in relazione al personale docente la differenza percentuale sembrerebbe non superare la soglia dell'8% in favore degli uomini. Si tratta di una percentuale inferiore alla media nazionale. Tuttavia, forti squilibri di genere sono stati rilevati in relazione ad alcuni settori della ricerca. In "Ingegneria e tecnologia" e "Scienze mediche e della salute", la percentuale relativa di donne sul totale è rispettivamente del 25% e del 35%, e l'unico campo in cui il numero di docenti donne è superiore al numero dei docenti uomini, anche se di poco, è quello delle "Scienze naturali" (+4% circa). Al fine di studiare con più attenzione il fenomeno si è deciso di procedere ad un'analisi di genere con specifico riferimento alle progressioni di carriera. I dati hanno evidenziato un comportamento a "forbice".

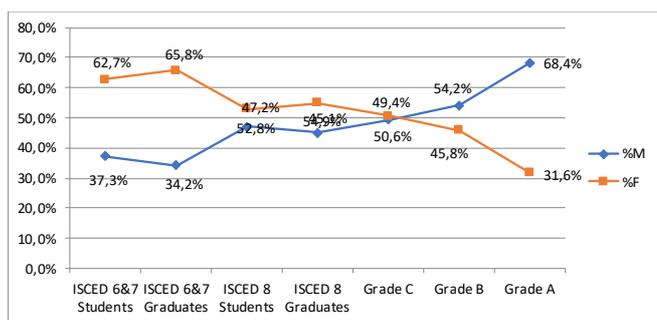


Fig. 1 – Proporzioni (%) di Genere nella Carriera Accademica

Le donne rappresentano circa il 63% della popolazione all'inizio della carriera accademica. Nelle fasi successive la presenza delle donne si riduce progressivamente, scendendo al 47% tra i dottorandi, a circa il 48% tra i professori associati e al 31,6% tra i professori di prima fascia. Probabilmente, il passaggio da Dottore di Ricerca/Ricercatore alla posizione di Professore Associato, è la fase più critica per le donne, in cui si evidenzia normalmente l'instaurarsi di una vita indipendente con scelte legate alla costruzione della propria famiglia. L'Indice Glass Ceiling ha confermato come sia più difficile per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica se prestano il loro servizio presso l'Università di Messina. Nota positiva è in ogni caso che il valore mostrato da tale indice è circa 30 punti percentuale inferiore alla media italiana. La Governance dell'Ateneo Messinese ha deciso di approfondire con ulteriori studi i risultati di questa

analisi al fine di comprendere se il differenziale percentuale presente nella categoria dei professori Ordinari sia dovuto ad una cultura "anziana" ovvero a barriere esistenti che limitano la carriera delle donne.

Per quanto riguarda invece la componente studentesca, è stato ritenuto opportuno procedere ad una indagine longitudinale triennale. L'analisi ha evidenziato una presenza maggiore delle studentesse sul totale degli iscritti. Questa si attesta stabilmente intorno al 62,5% circa del campione di riferimento.

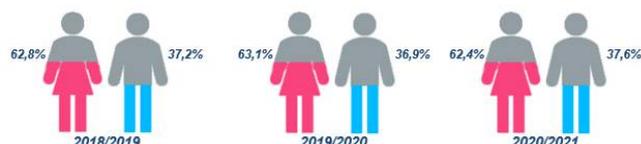


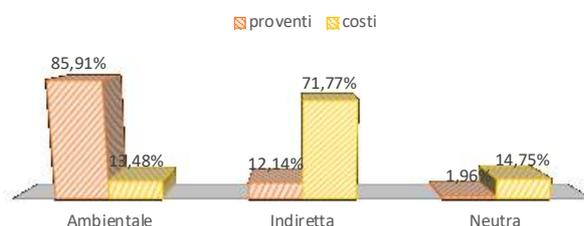
Fig. 2 Distribuzione Studentesca per Genere (Fonte dati O.S.D. al 16.02.2021)

Riclassificazione del bilancio 2019 UniME

Per valorizzare le informazioni presenti nel Bilancio di Esercizio nella prospettiva della questione di genere, l'Università di Messina ha riclassificato le componenti del Conto economico 2019 (ricavi e costi) in base all'impatto che esse possono esercitare sull'uguaglianza di genere. Sono quattro le aree di rilevanza delle attività dell'ateneo che possono essere identificate:

- le aree direttamente rilevanti per il genere rappresentano attività espressamente mirate al superamento della disuguaglianza tra uomini e donne;
- le aree indirettamente rilevanti per il genere rappresentano attività il cui impatto si riferisce ad aspetti indirettamente legati alle differenze di genere;
- le aree ambientali fanno riferimento alle variabili di contesto che possono influenzare le capacità di uomini e donne;
- l'ultima area è definita come neutra, in quanto include attività non suscettibili di essere misurate attraverso indicatori dell'impatto di genere.

Per la riclassificazione si è provveduto ad associare ciascuna voce del Conto economico ad una delle quattro aree di priorità sopra descritte. Ne è derivato il quadro di cui alla figura seguente.



La mera riclassificazione del Conto economico non ha consentito di identificare ricavi e costi che hanno un impatto diretto sull'uguaglianza di genere. A tale scopo sarebbe necessario modificare il piano dei conti ed utilizzare strumenti di contabilità analitica, che consentiranno di un maggiore dettaglio delle informazioni ed una corretta imputazione dei dati contabili alle attività direttamente rilevanti per la questione di genere.

Come è evidente dalla figura precedente, la componente principale dei ricavi dell'ateneo messinese riguarda l'area ambientale (86%), che si riferisce principalmente ai contributi da enti pubblici e privati (oltre che ai proventi da ricerche). Seguono le voci che hanno un impatto indiretto sull'equilibrio di genere (circa il 12% dei ricavi, principalmente relativi alla didattica), mentre sono residuali le voci neutre nei confronti della questione di genere.

I costi derivanti dalle attività dell'Ateneo si concentrano in aree indirettamente rilevanti per la questione di genere (quasi il 72% dei costi), e riguardano principalmente i costi del personale. I costi delle attività che hanno un impatto ambientale (sul contesto di riferimento della questione di genere) ammontano a circa il 13%, e si riferiscono principalmente ai costi della gestione corrente (con esclusione dei costi per il sostegno agli studenti, che hanno un impatto indiretto). I costi che non hanno un impatto sulla questione di genere ammontano a quasi il 15% del totale. Le componenti principali di queste ultime riguardano ammortamenti e svalutazioni, accantonamenti per rischi e oneri e oneri diversi di gestione.

LA COMPONENTE STEM DI UNIME

A cura di

Daniela Arena, Maurizio La Rosa e Salvatore Sidoti

L'investimento nel potenziamento dell'apprendimento e della ricerca nei settori cosiddetti STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) costituisce una priorità a livello nazionale, come confermato dai più recenti orientamenti governativi. La ricerca scientifica nei settori STEM è caratterizzata da ampi margini potenziali di innovazione e crescita, e può fare da traino anche alla crescita economica del Paese. Dal punto di vista lavorativo, inoltre, il potenziamento di questi settori della conoscenza consente la padronanza di strumenti scientifici e tecnologici e di competenze tecniche, anche in ambito digitale, che sono ampiamente richieste dall'economia e dal lavoro.

Immatricolazioni

Le immatricolazioni⁴ totali a corsi STEM in Italia sono in costante aumento dall'Anno Accademico 2013/14. In particolare, le donne immatricolate sono passate da 35.259 nell'A.A. 2018/19 a 36.540 nell'A.A. 2019/20. Negli stessi anni accademici, presso l'Università di Messina, le immatricolazioni femminili a corsi STEM sono passate da 374 a 429. I dati relativi all'A.A. 2020/21, provvisori, mostrano un netto incremento degli immatricolati nell'ateneo peloritano. A beneficiarne sono stati soprattutto i corsi STEM, in cui le donne realizzano un aumento, rispetto all'anno precedente, di quasi l'88% raggiungendo le 805 unità.

A livello nazionale, la variabilità dell'incidenza femminile nei corsi STEM è meno appariscente che presso l'ateneo messinese. La percentuale del contingente di donne immatricolate in corsi STEM (Figura 1) è rimasta, in Italia, pressoché costante negli A.A. dal 2012/13 al 2019/20, attestandosi intorno al 38%, con una tendenza all'aumento a partire dal 2016/17. A Messina, la presenza di immatricolate in corsi STEM ha mantenuto un'incidenza percentuale sempre superiore a quella di tutti gli atenei italiani, con un valore medio

intorno al 48% e oscillazioni variabili tra un massimo del 52,7% nel 2017/2018 e un minimo del 42% nel 2014/15. Il forte incremento registrato nell'A.A. 2020/21 fa sì che la percentuale di immatricolate in corsi STEM raggiunga il valore massimo del periodo considerato attestandosi quasi al 53%.



Fig. 1 Trend incidenza percentuale delle DONNE immatricolate a corsi di studio STEM dall'A.A. 2012/13 al 2019/20

La Figura 2 mostra come, a Messina più che in media negli atenei italiani, nell'A.A. 2019/20 le donne rappresentano la maggioranza degli immatricolati puri in tutti i corsi (60,6% contro 55,3%). Sebbene la percentuale di immatricolate sia maggiore nei corsi non STEM, a Messina nei corsi STEM le donne raggiungono quasi il 50%, contro poco più del 38% di media negli altri atenei.

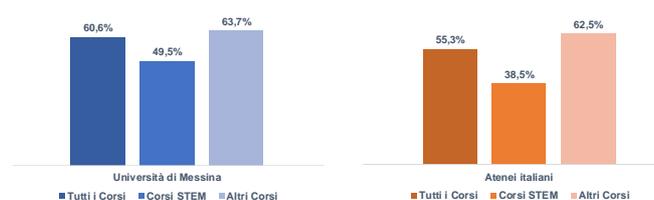


Figura 2 - Incidenza percentuale delle DONNE tra gli Immatricolati puri a corsi di studio STEM e altri corsi A.A. 2019/20

Lauree

Anche il numero di donne che si laureano in corsi STEM negli atenei italiani è sempre più elevato: dalle 31.688 del 2012 si passa alle 35.920 del 2019⁵. Nell'Università di Messina dal 2012 il numero medio di laureate si è mantenuto intorno a

⁴ La fonte dati del paragrafo è: Osservatorio CINECA - aggiornamento al 01.04.2021.

⁵ La fonte dati del paragrafo è: USTAT Miur - aggiornamento al 08.03.2021 (i dati più recenti, da consolidare hanno come fonte: Osservatorio CINECA aggiornati al 01.04.2021).

poco più di 300 unità. Dal 2016, in seguito ad un calo nelle immatricolazioni, si assiste a una riduzione generalizzata delle lauree in questo settore. Tra le donne, il dato più basso è relativo al 2019 con 230 laureate. I dati provvisori del 2020 al momento confermano questa tendenza, con un numero di laureate in corsi STEM pari a 220 unità.

A livello nazionale, la percentuale di donne laureate in corsi STEM (Figura 3) è rimasta pressoché costante dal 2012 al 2015 rimanendo prossima al 40%, per poi registrare un lieve decremento nel corso degli anni dal 2016 al 2019 fino a giungere al 38,7%. I dati provvisori del 2020 indicano una lievissima ripresa, portando la percentuale al 39,1%.

A Messina, invece, tale valore, sempre superiore alla percentuale registrata in tutti gli atenei italiani fino a oltre 12 punti percentuali (nel 2017), si è mantenuto intorno ad una media del 47%, per poi calare negli ultimi due anni, in particolare nel 2019 in cui si registra il minimo della serie, 42,2%. Il 2020, tuttavia, sembra mostrare un recupero che porta il valore al 45,5%.



Figura 3 - Trend incidence percentuale delle DONNE laureate in corsi di studio STEM dal 2012 al 2019

	Tutti i corsi	Corsi STEM	Altri Corsi
Messina	62,4%	42,2%	65,7%
Italia	56,9%	38,7%	63,7%

Tabella 1 - Incidenza percentuale delle DONNE tra i laureati in corsi di studio STEM e altri corsi A.S. 2019

Dal confronto tra corsi STEM e altri corsi (Tabella 1) emerge come l'incidenza di laureate nell'ateneo peloritano sia superiore al dato nazionale sia in un caso che nell'altro. Ulteriori indicazioni possono essere tratte entrando nel dettaglio del tipo di corso di laurea, come mostrato nella Figura 4. Sebbene anche nell'ambito delle triennali le laureate STEM a Messina siano maggiori, in percentuale, che a

livello nazionale (38,3% contro 36,9%), a determinare la maggiore incidenza sono soprattutto i corsi di laurea magistrale. Le laureate magistrali nel 2019 a Messina hanno superato la metà del totale con il 50,5%, mentre se si considera la totalità degli atenei italiani il dato si ferma al 39,7%.⁶ I dati provvisori del 2020 indicano che nell'ateneo peloritano vi è stato un incremento della proporzione di donne tra i laureati in corsi triennali che si attesta al 42,6. Un incremento si registra anche nell'ambito dei corsi magistrali STEM, dove le laureate del 2020 passano al 51,2%. Tra i laureati negli altri corsi la proporzione di donne è, nell'ateneo messinese, molto consistente nelle lauree magistrali (73,2%), mentre nelle triennali si attesta vicino alla media nazionale (65,6% e 63,4%). Tra i laureati nei corsi a ciclo unico sono presenti un po' meno donne che in media negli atenei italiani, il 57% contro il 64,5%.

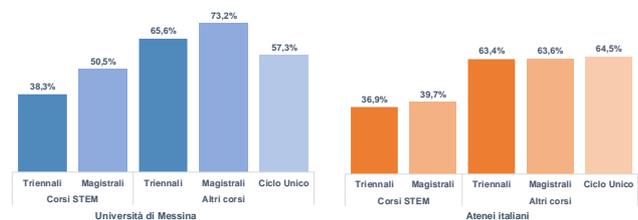


Figura 4 - Incidenza percentuale delle DONNE tra i laureati in corsi di studio STEM e altri corsi, per tipo di corso - A.S. 2019

Carriera accademica

Le donne che si dedicano alla Carriera Accademica in Settori Scientifico-Disciplinari (SSD) STEM in Italia si attestavano intorno alle 11.500 unità nel periodo dal 2012 al 2014⁷. Dopo il netto calo del 2015 il loro numero è stato in lento ma costante aumento, passando da 10.823 unità a 11.560 nel 2019. Nello stesso periodo, nell'Università di Messina si è registrato un calo generalizzato di coloro che percorrono la carriera accademica in ambito STEM. Per quanto riguarda le donne si è passati dalle iniziali 200 unità medie annuali tra il 2012 e il 2014, alle 167 del 2018, in recupero nel 2019 con 181 unità. È degno di nota che questo dato le pone in maggioranza rispetto agli uomini che, nello stesso anno, contano 180 presenze.

Se l'attenzione si sposta dal dato assoluto a quello relativo, è possibile apprezzare meglio le differenze tra il dato locale e quello nazionale. In Figura 5 si nota come la percentuale di donne dedite alla carriera accademica nei SSD STEM, a Messina, dal

⁶ Il confronto non propone i dati dei corsi STEM a ciclo unico poiché a Messina non è presente questa tipologia di corso.

⁷ Fonte dati: USTAT Miur - aggiornamento al 26.03.2021.

2012 al 2019 supera la media nazionale di oltre 10 punti percentuali, mantenendo un costante trend crescente. Tale tendenza ha portato a incrementare la presenza di donne in SSD STEM da poco più del 46% nel 2012, a oltre il 50% nel 2019, contro un dato nazionale medio che è variato dal 35,3% al 36,2%.



Figura 5 - Trend incidenza percentuale delle DONNE in Settori Scientifico Disciplinari STEM dal 2012 al 2019

	Tutti i SSD	SSD STEM	Altri SSD
Messina	46,1%	50,1%	44%
Italia	40,7%	36,2%	44,4%

Tabella 2 - Incidenza percentuale delle DONNE in Settori Scientifico Disciplinari STEM e altri (non STEM) – Anno 2019

Esaminando in dettaglio i diversi livelli della carriera universitaria (Figura 6), si nota la tendenza alla diminuzione della rappresentanza femminile in funzione dell'avanzamento di carriera, indipendentemente dagli SSD esaminati: in particolare a Messina, nei SSD STEM, l'incidenza passa dal 71,4% delle Assegniste di Ricerca al 34,5% delle Professoresse Ordinarie. Nonostante ciò, nei SSD STEM, la presenza di donne in carriera accademica è sempre superiore (tranne che per la qualifica di Ricercatore TD) che negli altri SSD, al contrario di quanto avviene a livello nazionale, dove le donne sono più presenti nei settori diversi dagli STEM. Inoltre, a differenza di quanto avviene a livello nazionale, le donne rappresentano sempre la maggioranza, tranne che nel ruolo di Professore Ordinario. Nell'ateneo peloritano spiccano, rispetto al dato nazionale, le percentuali relative alle donne titolari di assegni di ricerca e Professoresse Associate in SSD STEM: nel 2019 si registra una prevalenza di donne con

valori pari, nel primo caso al 71,4% contro il 41,1% nazionale e, nel secondo, al 53,1% contro 35,1%.

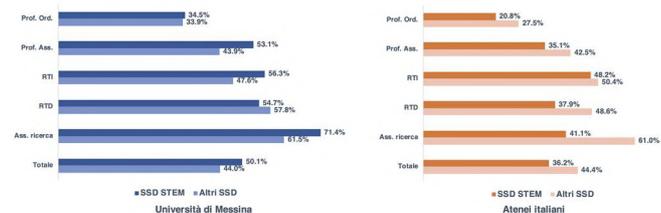


Figura 6 - Incidenza percentuale delle DONNE in Settori Scientifico Disciplinari STEM e altri (non STEM), per qualifica – Anno 2019

Considerati i dati sopra riportati, il gap di possibilità di carriera in ambito accademico si rende evidente nel passaggio al livello più alto, quello di Professore Ordinario. La Figura 7 mostra che le percentuali di Professoresse Ordinarie e Professoresse Associate nei SSD STEM sono, negli Atenei italiani, in lenta crescita dal 2012 al 2019 (circa + 4%). Nel passaggio dal ruolo di Professoressa Associata a quello di Professoressa Ordinaria, nel 2019, esiste un gap di circa 15 punti percentuale (20% di PO contro 35% di PA). Nell'Università di Messina il trend positivo di presenza femminile nei SSD STEM è più marcato che a livello nazionale: dal 2012 al 2019 si è registrato un aumento percentuale delle donne tra i Professori Ordinari del 7% circa e di quasi il 12% tra i Professori Associati. Sebbene ciò abbia determinato un allargamento del divario tra i due ruoli (circa 19 punti percentuale nel 2019), la proporzione di docenti donne è maggiore che negli atenei italiani (nel 2019 il 34,5% di donne tra i PO e il 53,1% tra i PA).

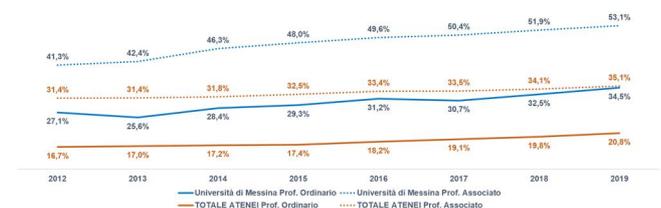


Figura 7 - Trend incidenza percentuale delle DONNE tra i Professori Ordinari e i Professori Associati in SSD STEM dal 2012 al 2019

La Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Messina ed il rapporto con l'Università degli Studi Messina

A cura di
Mariella Crisafulli

L'Università di Messina ha da tempo intrapreso un percorso per il perseguimento dell'uguaglianza di genere in tutte le sue forme, sia come portatrice di interessi di una comunità sia in funzione del ruolo sociale di diffusione della formazione per creare una nuova cultura intorno alla relazione uomo-donna. Già nel 2004, grazie alla Prof.ssa Maria Antonella Cocchiara, prematuramente scomparsa e operosa promotrice delle pari opportunità, l'Università di Messina fu tra i pochi Atenei italiani che partecipò al progetto del Ministero delle Pari opportunità "Donne, politica e istituzioni", introducendo nelle aule universitarie il tema delle pari opportunità, della rappresentanza e delle politiche di genere che fino ad allora non era stato trattato nemmeno nei corsi di studio di Diritto del lavoro o di Politiche sociali. Come sappiamo ne nacque una splendida contaminazione non solo nelle aule universitarie ma in tutto il territorio (compresa la vicina Calabria) e le sue Istituzioni, creando anche le condizioni di un cambiamento sul piano culturale e sociale nella nostra comunità ed una rete di relazioni importante ai fini della sua diffusione.



Unime ricorda la professoressa Cocchiara con un volume sulle pari opportunità

Anch'io sono il frutto di questa splendida contaminazione, avendo partecipato nel 2006 a questo percorso di formazione nell'ambito delle pari opportunità, percorso che fu per me illuminante poiché anch'io ero convinta che comunque se una donna vale, non ha bisogno di corsie preferenziali.

Invece, il corso mi mise davanti all'evidenza che vi erano tante ombre sulla strada della parità e numerosi ostacoli alla piena partecipazione delle

donne in ogni ambito della società, a dimostrazione che vi è una uguaglianza formale o meglio apparente, forse anche ambigua – sulla carta – che non corrisponde ad una parità sostanziale, nonostante il nostro notevole corpus normativo, anche per effetto di tante direttive europee.

Con il risultato che si ostacola l'eguaglianza, anzi spesso si impedisce di realizzare, a parità di meriti e di aspirazioni, eguali e gratificanti obiettivi e percorsi di carriera.

Una ambiguità che si riflette nello squilibrio di genere ai vertici delle istituzioni, la difficoltà di conciliare il tempo dedicato alla famiglia e al lavoro, l'odio sessista, il dramma della violenza di genere, amplificando le discriminazioni.

Senza dimenticare che possiamo essere vittime inconsapevoli di stereotipi culturali, quelli che spesso ingabbiano soprattutto le ragazze nei percorsi di formazione e successivamente nel mondo del lavoro.

Quando nel 2010 ho avuto l'incarico di Consigliera di Parità, per la formazione specialistica conseguita anche grazie all'Università di Messina che aveva avviato questi percorsi di alta formazione per le pari opportunità, è stato naturale per me, proseguire nel solco di quella "nuova" consapevolezza sulle politiche di genere e avviare un percorso di azioni, di iniziative, di attività formativa e informativa con le Istituzioni del territorio ed in modo particolare con l'Università degli Studi Messina ed i suoi organismi di parità.

Elencare le numerose iniziative alle quali ho potuto collaborare, patrocinare e supportare sarebbe un lunghissimo, ma voglio ricordare ad esempio un Seminario formativo che organizzammo a febbraio 2014 rivolto alle forze di polizia sul tema del contrasto alla violenza di genere che ebbe uno straordinario successo. Da quel Seminario nacquero a novembre del 2014, promossi dall'Università di Messina e dalla Prof.ssa M. Antonella Cocchiara il Ciclo di Seminari: "La violenza di genere: prevenirla, riconoscerla, contrastarla" con il contributo della Consigliera di Parità e l'adesione di istituzioni e altri portatori di interesse.

L'impegno più recente riguarda l'attivazione dei tirocini formativi per gli studenti dell'Università di Messina presso l'Ufficio della Consigliera di Parità, grazie ad una convenzione sottoscritta a febbraio 2020. Ritengo, infatti, sia importante sensibilizzare le giovani generazioni, al fine anche di creare una coscienza critica e responsabile sul tema della parità, attraverso l'approfondimento delle tematiche inerenti le politiche di genere e pari opportunità, diritto antidiscriminatorio, contrasto della violenza di genere, uso del linguaggio di genere, sulla necessità di una democrazia paritaria vera e non ambigua, affinché le donne siano presenti in maniera equilibrata nei luoghi dove si decide, per incidere sulle politiche pubbliche, ma anche per una valutazione dell'impatto dell'utilizzo delle risorse pubbliche su uomini e donne.

Un altro tema che mi sta a cuore è legato alla promozione delle c.d. discipline STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), per avvicinare le studentesse anche a quei percorsi formativi che, a causa di stereotipi e pregiudizi, sono considerati da maschi.

Anche l'Università di Messina riflette questa condizione: infatti le ragazze sono sottorappresentate nelle facoltà scientifiche, mentre sono sovra-rappresentate in quelle umanistiche e socioassistenziali.

Non vi è dubbio che tale scelta si rifletterà anche nella piramide del lavoro e delle retribuzioni, dando il via a percorsi di carriera con un forte orientamento di genere, solitamente meno remunerati o verso una minore spinta ai posti di comando.

Nella società della conoscenza in cui un ruolo chiave è giocato dalle discipline scientifiche la scarsa presenza femminile in questi percorsi formativi e, conseguentemente, in tali ambiti occupazionali (a più elevato sviluppo e occupabilità nei prossimi anni) costituisce e costituirà in futuro una disuguaglianza di opportunità che deve essere contrastata con azioni mirate.

Per questo motivo, abbiamo avviato con alcuni corsi di laurea attinenti alle discipline STEM, delle iniziative rivolte agli Istituti superiori per far conoscere le possibilità di inserimento lavorativo, ma anche valutando le performance occupazionali dei laureati magistrali dei percorsi disciplinari delle discipline STEM.

Un ringraziamento alla Prof.ssa Luisa Pulejo referente e responsabile scientifica del progetto e a tutto il Team che ha contribuito e supportato il raggiungimento di questo importante risultato,

poiché sono certa che il Piano di Uguaglianza di Genere, potrà contribuire ad un cambiamento strutturale e di prospettiva nell'affrontare disparità e asimmetrie, come strumento chiave per generare uguaglianza e superare i divari tra uomini e donne.



Ricordando Antonella Cocchiara... Presentazione del libro *Costituenti al lavoro. Donne e Costituzione 1946-1947*

Mi auguro quindi di poter continuare in questa proficua collaborazione con l'Università degli Studi di Messina nell'ambito della promozione delle pari opportunità che - come scriveva nel 2009 la Prof.ssa M. Antonella Cocchiara nel saggio *Pari opportunità...per Istituzioni d'altro genere?* - *“sono buone pratiche volte ad introdurre cambiamento, sviluppo e innovazione nei territori, nelle istituzioni politiche, nei sistemi organizzativi e nelle politiche locali e sono intese come politiche mirate al superamento di ogni forma di discriminazione verso chi è portatore di una qualunque diversità, alla valorizzazione delle differenze, prestando attenzione ed integrare il punto di vista di genere”*.

Segnaliamo

**9 luglio, online su teams
Didattica e formazione**

Unimi Inclusiva: le voci di studentesse e studenti sul linguaggio di genere

I dipartimenti di Diritto pubblico italiano e sovranazionale, di Lingue e letterature straniere e di Studi storici presentano le tesi su linguaggio inclusivo e discriminante.

Per info:

<https://lastatalenews.unimi.it/unimi-inclusiva-voci-studentesse-studenti-linguaggio-genere>

Call for paper

Gender Equality Plans e smart working: quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle università?

**Gender Equality Plans and smart-working: changes in well-being in Academia.
Smart working from emergency to opportunity**

**Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle
Università italiane**

Università del Salento

11-12 Novembre 2021

http://www.cpouniversita.it/?page_id=364

Hanno collaborato a questo numero

Giovanna Spatari, Prorettrice al Welfare e politiche di genere dell'Università degli Studi di Messina

Mail: giovanna.spatari@unime.it

Concetta Parrinello, Presindetessa CUG Unime

Mail: concetta.parrinello@unime.it

Luisa Pulejo, Responsabile scientifico LeTSGEPs per l'Università di Messina

Mail: luisa.pulejo@unime.it

Valeria Naciti, Assegnista di ricerca LeTSGEPs, Università degli Studi di Messina

Mail: valeria.naciti@unime.it

Salvatore Sidoti, Responsabile Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting, Università degli Studi di Messina

Mail: salvatore.sidoti@unime.it

Francesca Acacia, U. STAFF Accountability e Rendicontazione sociale, Università degli Studi di Messina

Mail: francesca.acacia@unime.it

Irene Trimarchi, U. ORG. Programmazione, Università degli Studi di Messina

Mail: irene.trimarchi@unime.it

Daniela Arena, U. OP. Controllo Direzionale, Università degli Studi di Messina

Mail: daniela.arena@unime.it

Maurizio La Rosa, U. ORG. Controllo di gestione, Università degli Studi di Messina

Mail: maurizio.larosa@unime.it

Mariella Crisafulli, Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Messina

Mail: mariellacrisafulli@gmail.com