

Smart Academia. Valutazione, lavoro, benessere ed equità nell'università che cambia

La questione degli ostacoli che le donne incontrano nei percorsi di carriera in ambito universitario è stato il tema al centro del convegno: "Smart Academia. Valutazione, lavoro, benessere ed equità nell'università che cambia" organizzato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane con il Comitato Unico di Garanzia del Politecnico di Milano, il convegno si è svolto in modalità a distanza il 3-4 Dicembre 2020 con il supporto informatico del Politecnico che ha contribuito sensibilmente con la sua professionalità al successo dell'iniziativa.

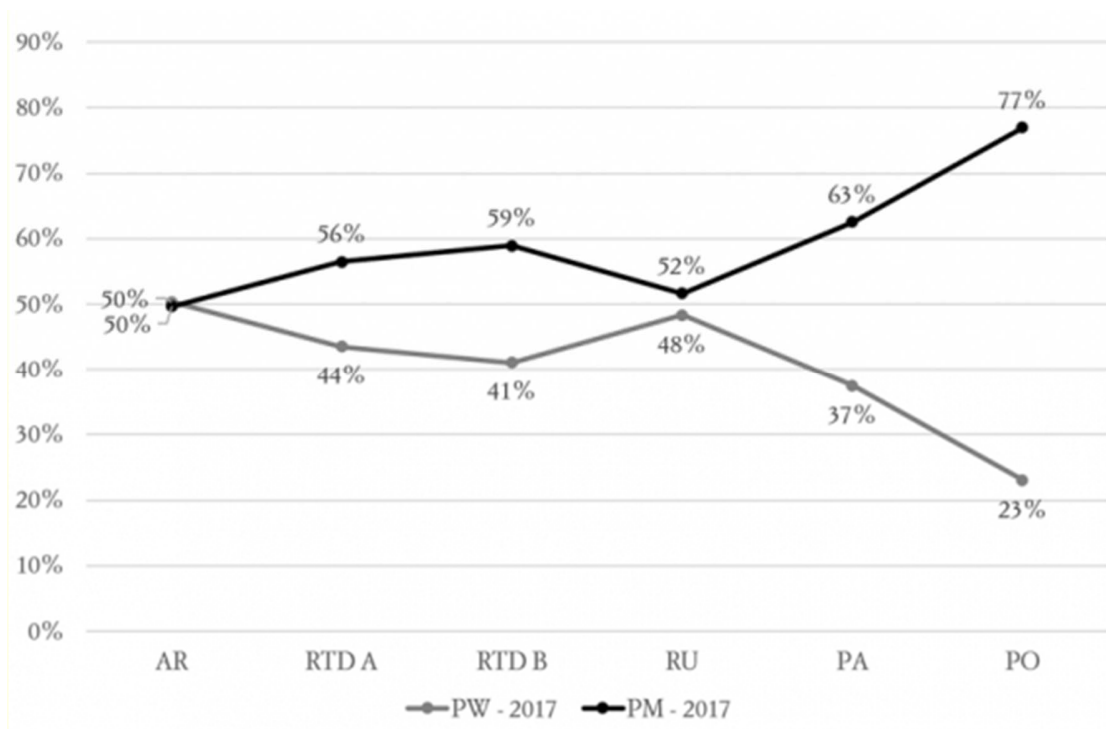
L'attuale pandemia COVID-19 ha imposto, anche alle Università, una rapida trasformazione delle modalità di lavoro da remoto compresa gran parte delle attività amministrative, di didattica e ricerca; tutto questo lascia prefigurare nuove potenzialità ma anche nuovi rischi per il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, degli studenti e delle studentesse con il possibile acuirsi di disuguaglianze di genere, sociali, territoriali e culturali. Il convegno ha consentito di analizzare il ruolo degli organismi di parità delle Università italiane rispetto alle sfide future e al ripensamento sistematico delle policy e dei modelli culturali dominanti finalizzato a promuovere un superamento delle disuguaglianze tuttora operanti. La Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, che riunisce in rete le/i rappresentanti (in carica) dei Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche delle Pari Opportunità, al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione interatenei sulle aree di competenza, ha annunciato l'avvio di una importante ricerca al quale parteciperanno a oltre venti Atenei Italiani, che consentirà di cogliere le ricadute della pandemia sul lavoro nelle Università e a valutare la percezione della relazione tra lavoro da remoto e benessere/conciliazione del personale, con un focus sulla differenza fra i generi. <http://www.cpouniversita.it/>

Un altro aspetto di rilievo oggetto di discussione durante i lavori si riferisce alle recenti trasformazioni/riforme nei sistemi di valutazione che hanno modificato profondamente le pratiche accademiche, riproponendo il nodo del gap di genere, noto a tutti, nella governance e nei ruoli apicali delle carriere della docenza universitaria e del personale.

In Italia abbiamo 12.303 professori ordinari e 2.952 professoressse ordinarie, i professori associati sono 19.676 mentre le colleghe 7.575 (dati riferiti al 31/12 /2018)

Negli anni recenti numerose ricerche hanno evidenziato la dimensione non neutrale dei criteri meritocratici e l'importanza di rivedere l'impostazione in un'ottica paritaria per rompere quel tetto di cristallo che tarda ad essere infranto, irrobustito da un sessismo ancora imperante.

Ciò che è emerso con evidenza nel corso del convegno, al quale hanno preso parte oltre 300 persone e rappresentanti istituzionali di assoluto rilievo nel panorama universitario e delle pari opportunità, è che senza significativi cambiamenti nelle procedure di concorso e nei criteri di valutazione, lo svantaggio per le donne nelle carriere accademiche non si colmerà prima di parecchi decenni, anzi, è destinato ad aggravarsi. Questo potrebbe essere l'esito ben raffigurato da Ilenia Picardi durante la presentazione di proposte di policies poi condivise dalla Conferenza, come Porta di Cristallo (vedi grafico sotto ripreso da Picardi, 2019). Se all'ingresso della carriera accademica si manifestava una maggiore parità adesso il gap si riapre nel percorso di Ricercatore a Tempo Determinato di tipo B, e nei conseguenti avanzamenti di ruolo (Professore Associato e Professore Ordinario), che a questo punto si allontanano sempre di più per le donne.



Fonte: Picardi, I., (2019). "La porta di cristallo: un nuovo indice per misurare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica", *Quaderni Italiani di Sociologia*, 80 (2), 87-117. <https://journals.openedition.org/qds/2639>

Di questi temi si è parlato alla presenza della Ministra per le pari opportunità e la famiglia e ai rappresentanti di CUN, CRUI, CoDAU, ANVUR e MUR.

Dalla ricerca ai suggerimenti di policies: Il convegno si è chiuso con l'unanime appoggio al documento "La dimensione di genere nelle carriere accademiche e di ricerca: alcune proposte verso l'inclusività" elaborato dalla Conferenza e presentato durante i lavori e che verrà distribuito ai diversi interlocutori istituzionali. Il documento contiene un'analisi della situazione attuale e proposte di intervento su 5 aree: dalla equa rappresentanza a una nuova modalità di valutazione, a politiche di conciliazione e alla disponibilità di dati che consentano di monitorare i cambiamenti. Per questo si riafferma la necessità che gli Atenei si dotino di bilanci di genere e piani di azioni positive realmente trasformativi e l'attribuzione di risorse alle politiche di riequilibrio.

Comitato Scientifico: Arianna Montorsi, Tindara Addabbo, Chiara Bertone, Rita Biancheri, Fiammetta Costa, Carmelo Di Rosa, Rosy Musumeci, Ilenia Picardi, Cristina Rossi, Donatella Sciuto, Mara Tanelli, Patrizia Tomio.

Comitato Organizzativo: Erica Alberti, Silvia Barattieri, Federica Pillo.