

IL BILANCIO DI GENERE

Una riflessione imprescindibile per un Ateneo che vuole proporsi come un faro culturale

Ogni organizzazione dovrebbe riflettere su come al proprio interno è garantita la parità di genere, su quali siano i fattori che ne impediscono la realizzazione e sulle azioni che, al contrario, potrebbero favorirne il raggiungimento. Ancor di più dovrebbe farlo una Università, come l'Ateneo salentino, che intende rafforzare il proprio ruolo di faro culturale sia in ambito locale che in ambito nazionale ed internazionale, individuando la strada da percorrere per realizzare una società più equa e sostenibile, in grado di mettere in valore l'individuo e spingerlo a collaborare al perseguimento del bene comune. L'Università, infatti, non deve solo produrre e trasferire conoscenza, deve anche fare in modo che questa conoscenza si traduca in un miglioramento delle condizioni di benessere attuale e prospettico, a partire da quelle del contesto nel quale opera e a cui attinge larga parte delle proprie risorse intellettuali. Si tratta di attivare un processo traslazionale che trasferisca i risultati della ricerca dall'Università alla società e alla politica, così come avviene in medicina là dove questo processo si sostanzia nella trasformazione dei risultati ottenuti dalla ricerca di base in applicazioni cliniche, al fine di migliorare ed implementare i metodi di prevenzione, diagnosi e terapia delle patologie umane. Ma come può un Ateneo promuovere la parità di genere nel proprio territorio e spingere la politica a farlo, se non riesce a realizzarla al proprio interno? Quale credibilità può avere nel promuovere lo sviluppo sostenibile nel proprio contesto territoriale, se i principi della sostenibilità non trovano applicazione all'interno della propria organizzazione? Occorre inoltre considerare che la formazione universitaria, al di là delle differenze dettate dai diversi indirizzi che ne compongono l'offerta, ha una forte connotazione culturale e obiettivo istituzionale è anche quello di formare persone che siano in grado di rendere più equa, solidale e sostenibile la società in cui vivono. Realizzare il bilancio di genere, condividerne le risultanze con la popolazione universitaria e farne momento di riflessione collettiva, contribuisce a diffondere una cultura della parità e a promuoverne la concreta applicazione.

Di qui l'importanza del bilancio di genere per il nostro Ateneo: non si vuole solo migliorare il benessere della nostra organizzazione, facendo in modo che le differenze di genere non determinino le opportunità di carriera e vengano interpretate come un elemento di ricchezza, ma avere un effetto disseminativo sul territorio, spingendo molte altre strutture pubbliche e private a fare altrettanto. All'interno di un'organizzazione la diversità di genere, come ogni altra forma di diversità, può contribuire a migliorare il clima organizzativo e avere effetti propulsivi, incrociando sensibilità differenti, sulla creatività e sull'innovazione che sono alla base del successo di istituzioni quali quelle universitarie, dedite alla ricerca e alla produzione della conoscenza.

Il bilancio di genere restituisce una fotografia della nostra organizzazione hanno la componente maschile e femminile, ma – come precedentemente sottolineato – costituisce anche un'eccellente opportunità per riflettere sui fattori che hanno concorso a determinare la situazione attuale e, sulla scorta di questa riflessione, per individuare azioni concrete che possano ristabilire la parità di genere o, quantomeno, creare le condizioni perché questa possa essere raggiunta negli anni a venire, operando altresì un cambiamento culturale tanto nell'organizzazione stessa, quanto nel contesto in cui questa si trova ad operare. Ciascun individuo tende infatti a trasporre nei propri comportamenti organizzativi i valori culturali di cui è portatore, valori che sono fortemente influenzati dal contesto territoriale di cui è parte.



Ciò che emerge dalle pagine di questo rapporto è l'immagine di un Ateneo che è ancora lontano dal realizzare una parità di genere. Le differenze più rimarchevoli riguardano le asimmetrie nelle carriere dei docenti: l'incidenza delle donne sul personale docente si riduce al crescere del ruolo accademico, fino a scendere al di sotto della soglia della soglia del 20% con riferimento al ruolo di professore ordinario. Si tratta peraltro di un differenziale che non si è ridotto nel corso degli ultimi anni; segno evidente di come, in assenza di una concreta politica di genere, gli interventi sin qui realizzati siano stati largamente inefficaci. A rendere ancor più negative le risultanze del bilancio è la constatazione che le differenze di genere nelle carriere universitarie sono assai più evidenti di quelle che si registrano negli Atenei utilizzati come benchmark di riferimento.

La situazione è indubbiamente migliore con riferimento al personale tecnico-amministrativo, ma anche qui le opportunità di carriera risultano ancora fortemente influenzate dal genere e la componente femminile nelle posizioni apicali resta assolutamente marginale.

Una riflessione a parte merita l'analisi di genere riferita alla popolazione studentesca. Sebbene negli ultimi anni si sia manifestata una lieve tendenza alla riduzione della sua incidenza, la componente femminile rappresenta poco meno del 62% della popolazione studentesca. Si tratta di un dato che potremmo leggere in termini sicuramente positivi, interpretandolo come la più alta propensione delle donne a intraprendere gli studi universitari, ma potrebbero esservi anche altre spiegazioni di segno completamente opposto: da un lato, vista l'elevata incidenza degli studenti che si iscrivono in Atenei fuori regione, potrebbe essere l'effetto di una disparità di genere sull'investimento formativo, ossia famiglie che investono di più sui figli maschi spingendoli ad iscriversi ad Atenei che si ritiene possano offrire maggiori opportunità occupazionali; dall'altro, considerate le disparità di accesso al mercato del lavoro, questa differenza potrebbe risiedere nelle minori opportunità occupazionali che hanno le donne dopo il diploma e che le spingerebbero a proseguire gli studi, iscrivendosi all'Università. Come si vede il fenomeno merita di essere ulteriormente indagato, perché solo la conoscenza approfondita delle disparità di genere e delle cause che ne sono alla base, può portare all'elaborazione di politiche efficaci e permeanti. Di qui l'esigenza di sviluppare statistiche gender sensitive e di monitorare non solo la realtà universitaria, ma anche il contesto territoriale, collaborando, a monte, con le scuole per il monitoraggio della filiera formativa e, a valle, con le aziende per il monitoraggio del mercato occupazionale.

Il bilancio di genere per la nostra comunità non è che un punto di partenza per impostare una politica di medio-lungo termine che porti non solo a ristabilire la parità di genere nella nostra organizzazione, ma anche a raggiungere un'equità sostanziale e fare in modo che ognuno abbia le stesse opportunità, ognuno possa essere messo nelle condizioni di realizzare pienamente se stesso, contemperando le esigenze personali con quelle collettive. Dobbiamo costruire un'organizzazione sempre più inclusiva che possa essere d'esempio per il nostro territorio e per l'intero Paese. Siamo coscienti che non sarà un cammino facile, ma sappiamo che deve essere percorso e siamo determinati a percorrerlo.

Il Rettore
Fabio Pollice