



**UNIVERSITÀ**  
**di VERONA**

Dipartimento  
di **SCIENZE GIURIDICHE**



**UNIVERSITÀ**  
**DI FOGGIA**

**CONVEGNO «SAPERI DI GENERE» 20 E 21 GENNAIO 2017 - TRENTO**

---

**AUTONOMIA UNIVERSITARIA, RIFORMA DELL'ABILITAZIONE E  
PRESENZE FEMMINILI QUALIFICATE NEGLI ATENEI. PER LA  
VALORIZZAZIONE DI UN APPROCCIO GENDER ASSURANCE**

**Laura Calafà, Università degli Studi di Verona**

**Madia D'Onghia, Università degli Studi di Foggia**

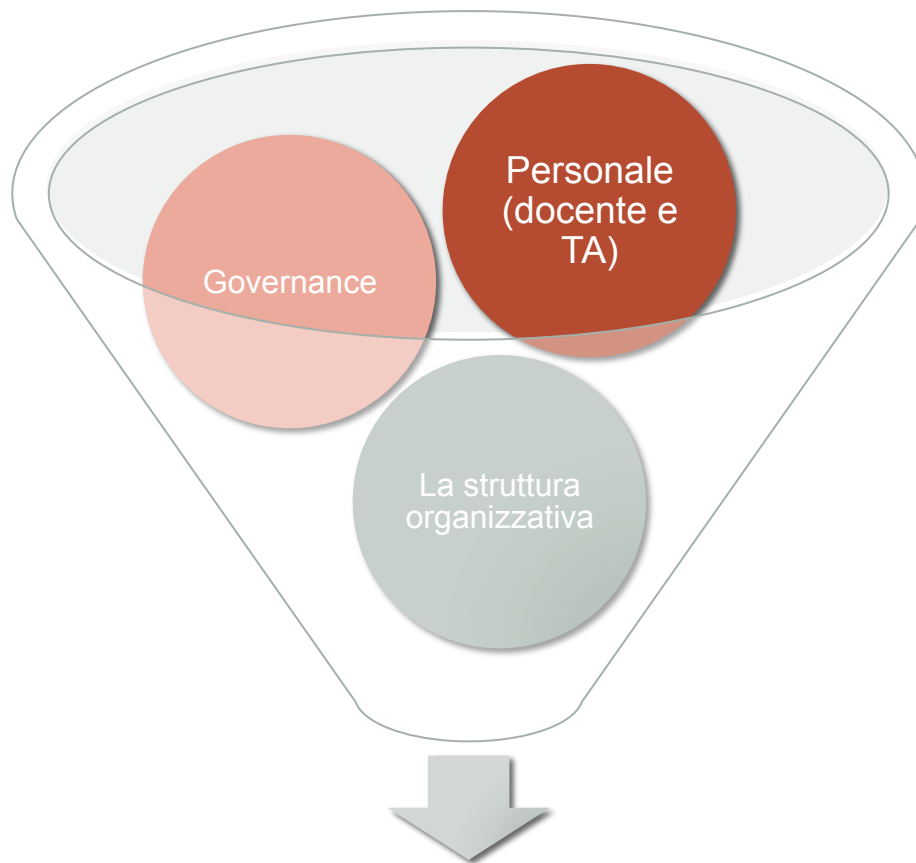
# Premessa

L'approccio giuridico oggi

Il confronto teorico e le soluzioni operative

Il contesto

L'Università: condiziona il tema, gli strumenti?



**L'Università, l'autonomia e le peculiarità**

# Le regole nazionali e gli approfondimenti doverosi: non solo questioni di lavoro pubblico

**Il lavoro nella PA** (Il d.lgs. 165/2001 + l. 182/2010 + l. 125/15) e la crisi della contrattazione collettiva di comparto

**Il diritto antidiscriminatorio** (d.lgs. 198/06; d.lgs. 215 e 216 del 2003; il d.lgs. 286/98)

**La salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** dopo d.lgs. 81/2008



# Quadro esaustivo?

La *governance* degli Atenei dopo la riforma universitaria nella legge 240/10, Statuti e Codici di condotta

Il sistema universitario, il **processo di Bologna**, la centralità del sistema AVA

L'arruolamento dei docenti e ASN



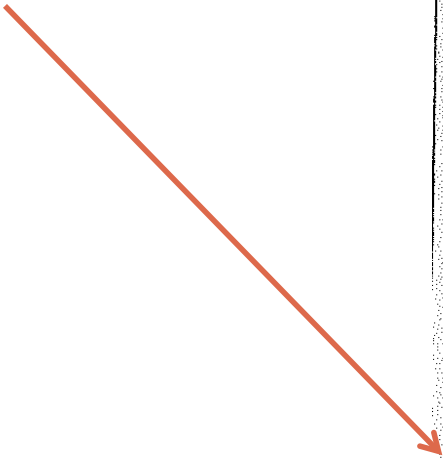
# Le regole, il modello teorico, il funzionamento (realtà ...): quali meccanismi?



# Una premessa antropologica necessaria per una lettura di contesto ...

## II. Riti e linguaggi della tribù accademica

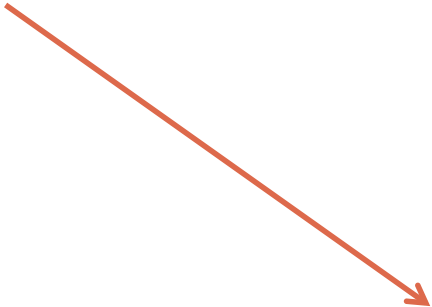
### 1. Tribù.



Egocentrismo, alta propensione al litigio e vanità non costituiscono che alcune caratteristiche del docente universitario. Non si tratta di atteggiamenti e attitudini isolati ma di codici comportamentali che sono entrati a far parte di un vero e proprio linguaggio: quello della tribù universitaria. Generalmente con quel termine si definisce un gruppo autonomo formato da più famiglie che parlano la stessa lingua e hanno gli stessi usi e costumi. Secondo l'antropologia, la tribù comprende diversi sottogruppi che possono essere individuati come clan o lignaggio. Sul piano politico il concetto di tribù è stato spesso contrapposto a quello di Stato e dunque alternativo a qualsivoglia autorità o sistema politico.

La nostra società è permeata da tanti fenomeni (disseminazioni delle mode musicali e degli stili di abbigliamento, sistemi di scambio locale o cooperative di agricoltura biologica ecc.) legati a tribù, reti, piccoli gruppi e aggregazioni anche effimere. A partire dagli studi di Michel Maffesoli o di Alberto Melucci, oggi si parla di tribù giovanili che accomunano gusti, mode e stili di vita in cui

# ... continua!!!



.....Pivato, Al limite della docenza.....

i giovani si rifugiano per opporre un'identità collettiva al mondo degli adulti e sentirsi parte di un gruppo. Nel mondo dello sport si parla, invece, di tribù del calcio caratterizzate da tifo, rituali e atteggiamenti esterni comuni. La società postmoderna avrebbe rimodellato antiche consuetudini su nuovi insiemi associativi.

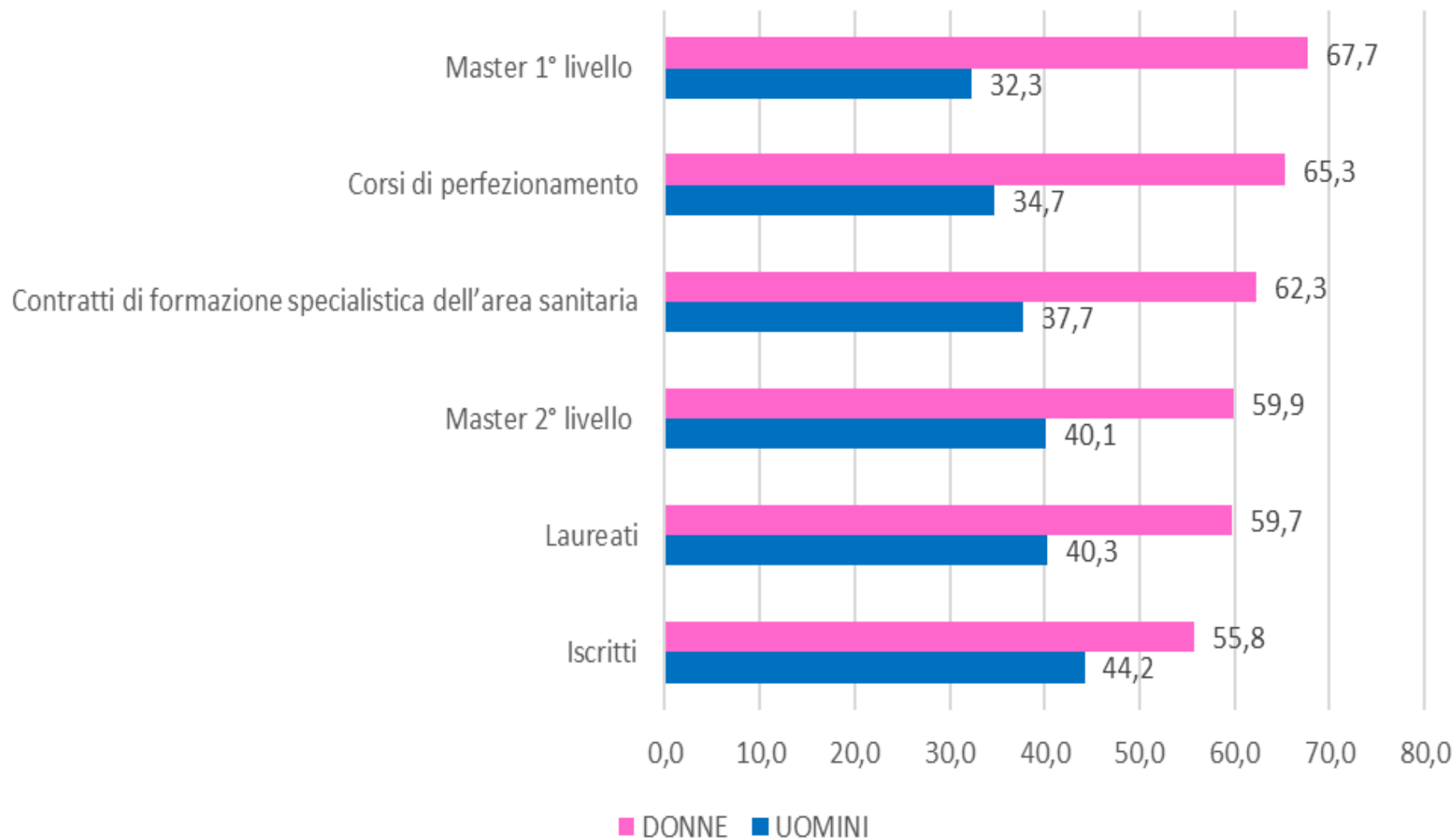
In questo schema del tutto singolare rientra l'accademia che, a ben guardarè, non costituisce un'aggregazione della società postmoderna, ma una comunità che è venuta a perfezionare il suo tribalismo nel corso dei secoli fino a codificare usi, consuetudini e riti. Una tribù tradizionale inserita nel XXI secolo che nei messaggi trasmessi all'esterno, attraverso proclami e riforme, rassicura l'opinione pubblica sulla sua modernità, ma al suo interno conserva forme di socialità e relazioni inossidabili al mutare dei tempi.

Anni fa, nella comunicazione verbale, il docente era il professore; oggi, nella semplificazione del linguaggio giovanile, è diventato il «prof». Recentemente Umberto Eco ha scritto di non sopportare quell'abbreviativo che gli fa venire «in mente uno con la faccia da Ricky Memphis». In realtà «prof» è indizio di un profondo cambiamento intervenuto fra gli studenti e i professori e rivela che il processo di liceizzazione dell'università ha investito anche il linguaggio. E non solo quello orale. Almeno per certi corsi, ai colloqui che gli studenti richiedevano ai professori per chiarimenti sui programmi d'esame o per altre delucidazioni si sono via via sostituiti, quantomeno in parte, gli scambi telematici. Si tratta di un nuovo modello di relazioni fra docenti e discenti che si



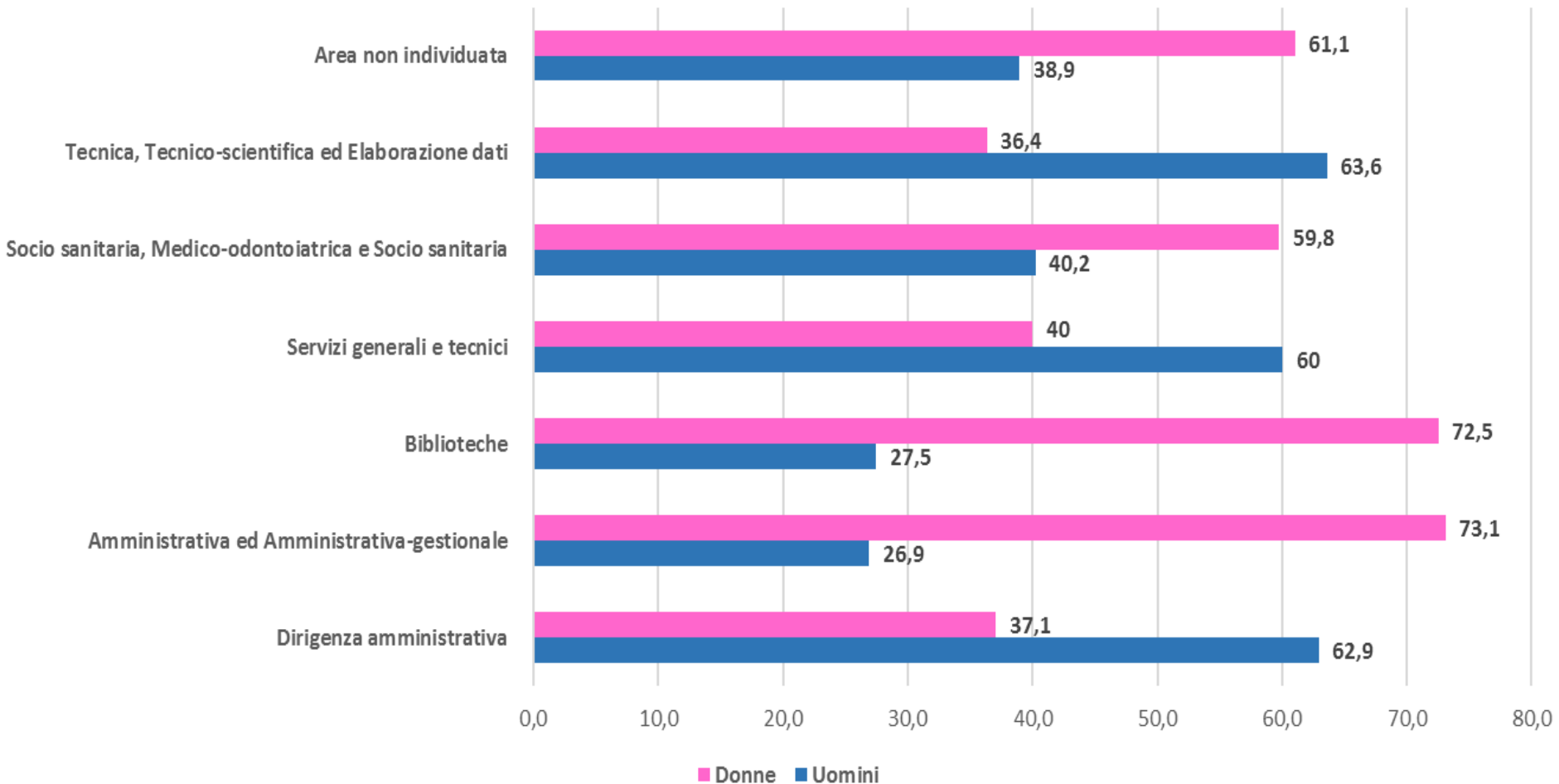
# Il confronto con il contesto: un aggiornamento ASN

# Popolazione studentesca



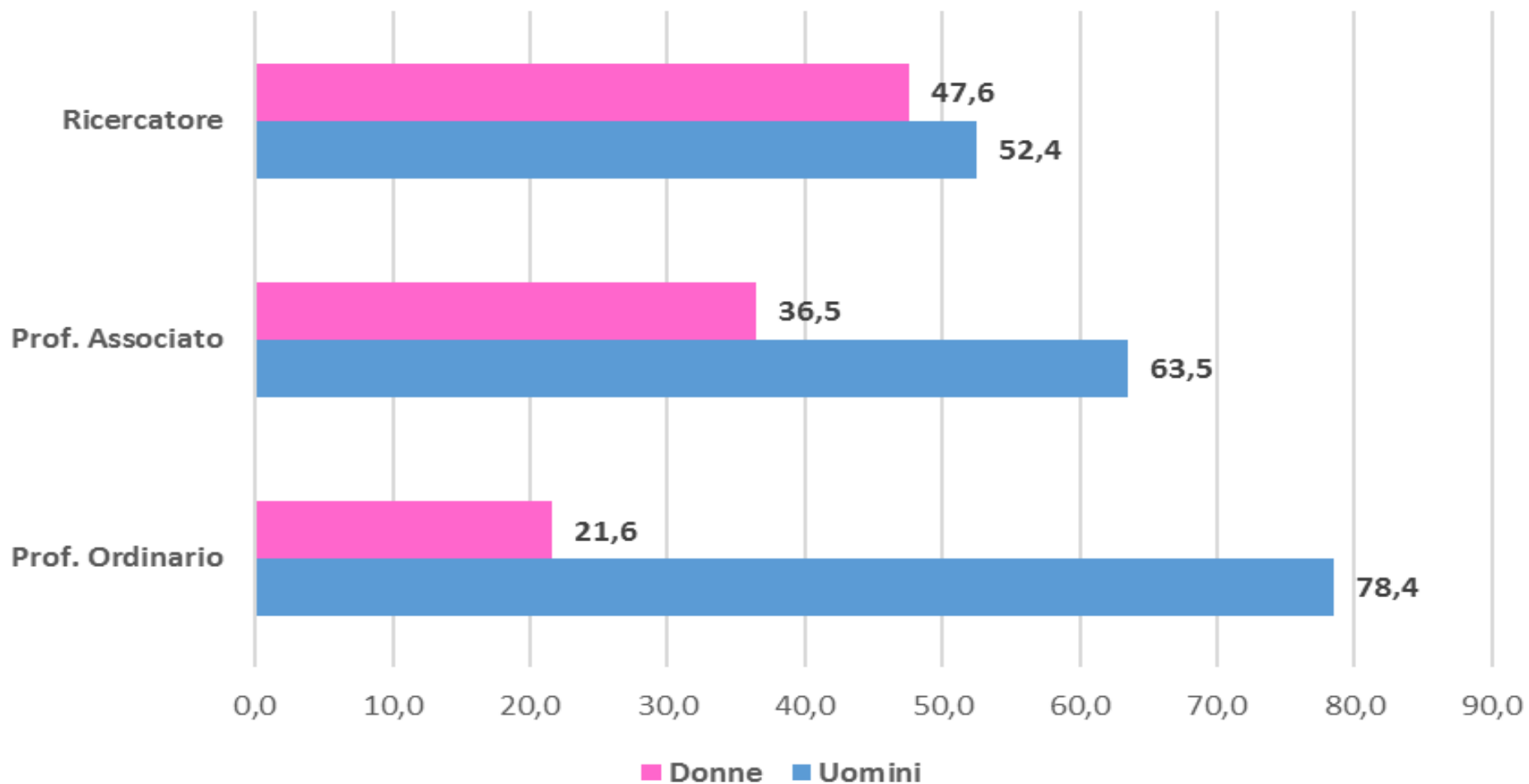
# Personale tecnico-amministrativo

Personale Tecnico Amm. per area funzionale



# Personale docente

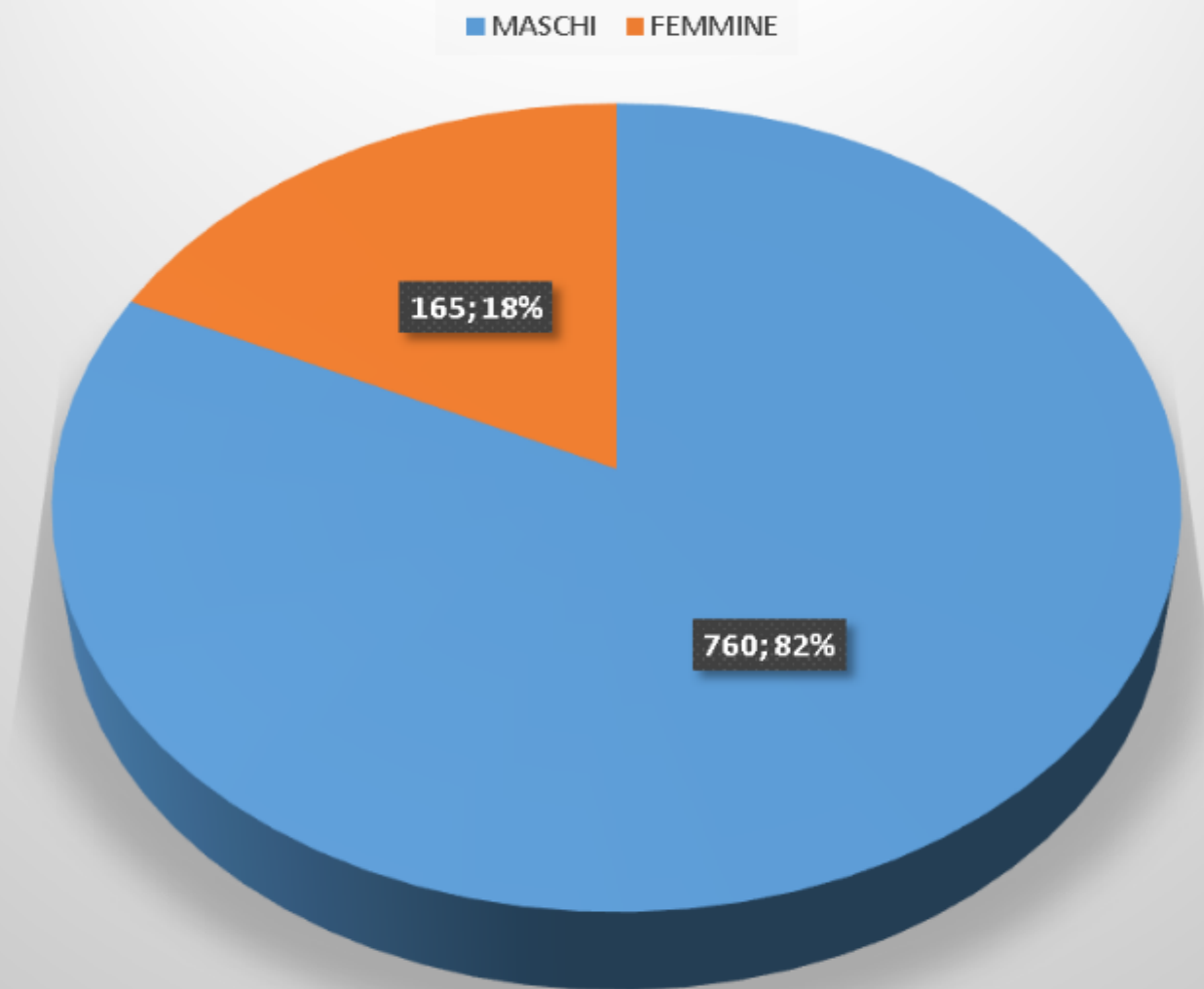
## Docenti di ruolo



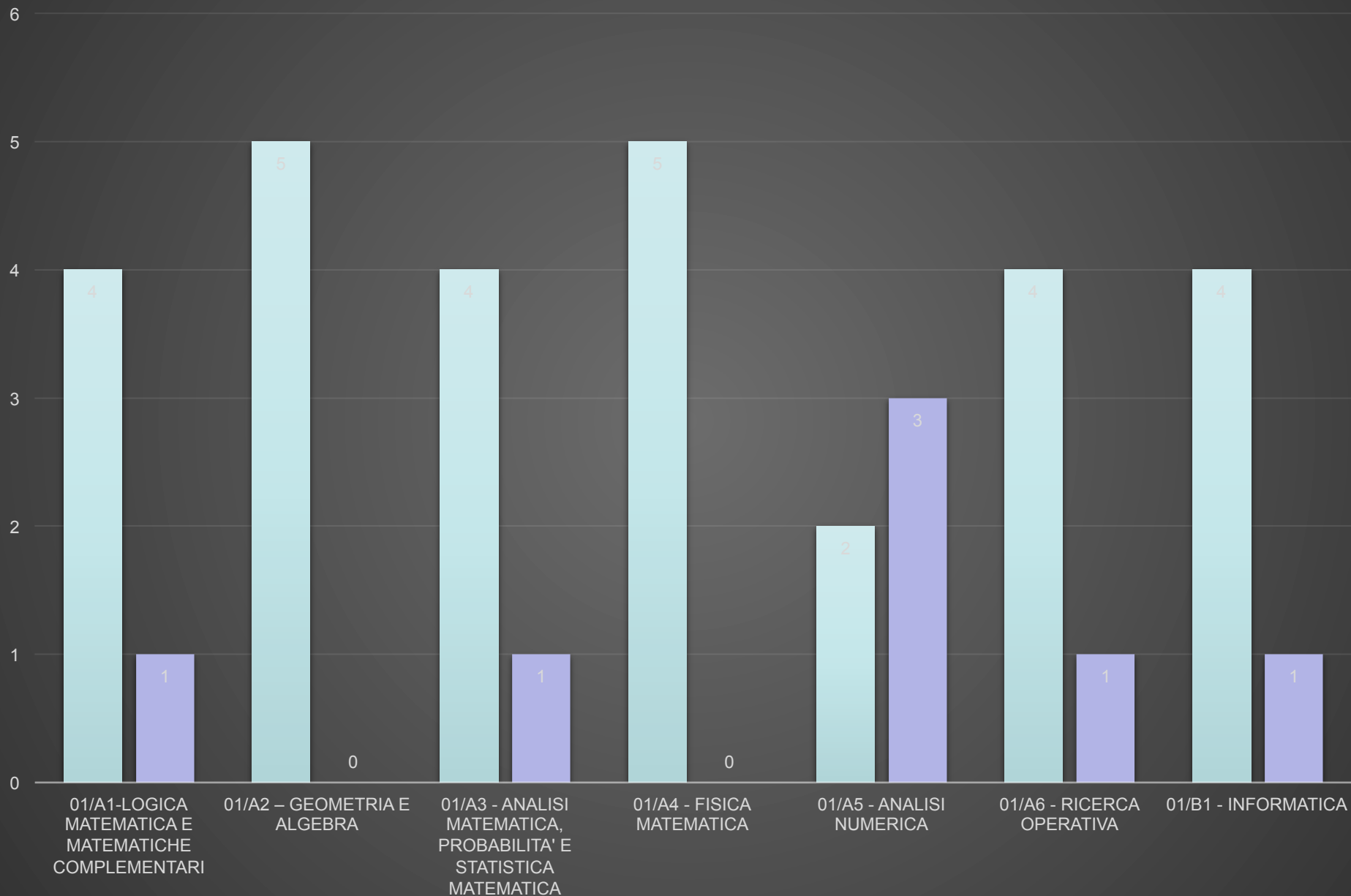
# Organi di Governo

- ❖ **Direzione dei Dipartimenti** → per circa il 70% uomini
- ❖  **Rettore** → su 67 Università statali, solo 6 donne
- ❖ **Senato accademico** → la presenza media delle donne è pari al 25%
- ❖ **Consiglio di Amministrazione** → la presenza media delle donne è pari al 24%
- ❖ **Nucleo di Valutazione** → la presenza media delle donne è pari al 17%
- ❖ Gli unici organi che fanno eccezione sono – non a caso – i **CUG**

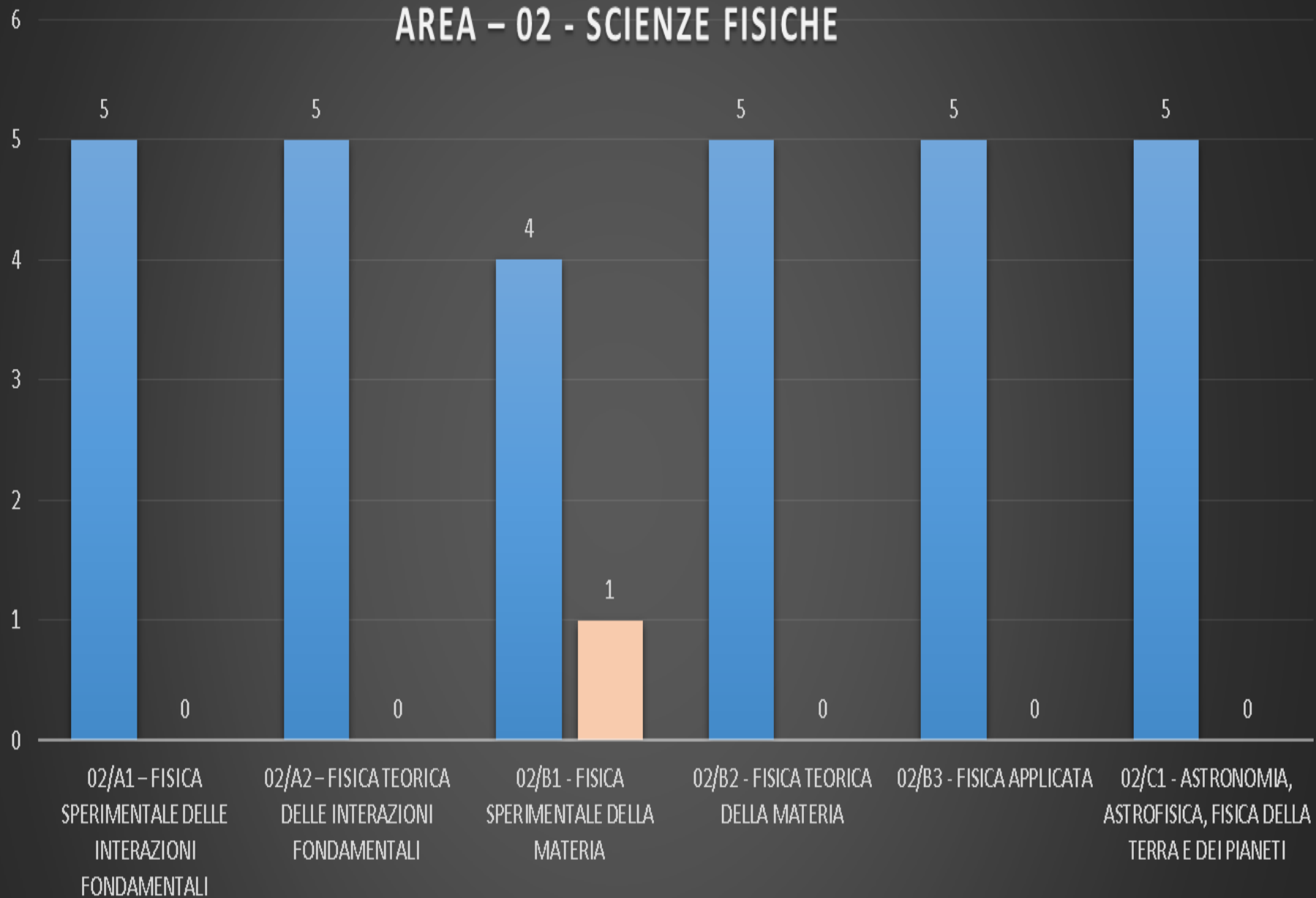
# Commissioni di abilitazione 2012



# AREA – 01 - SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE

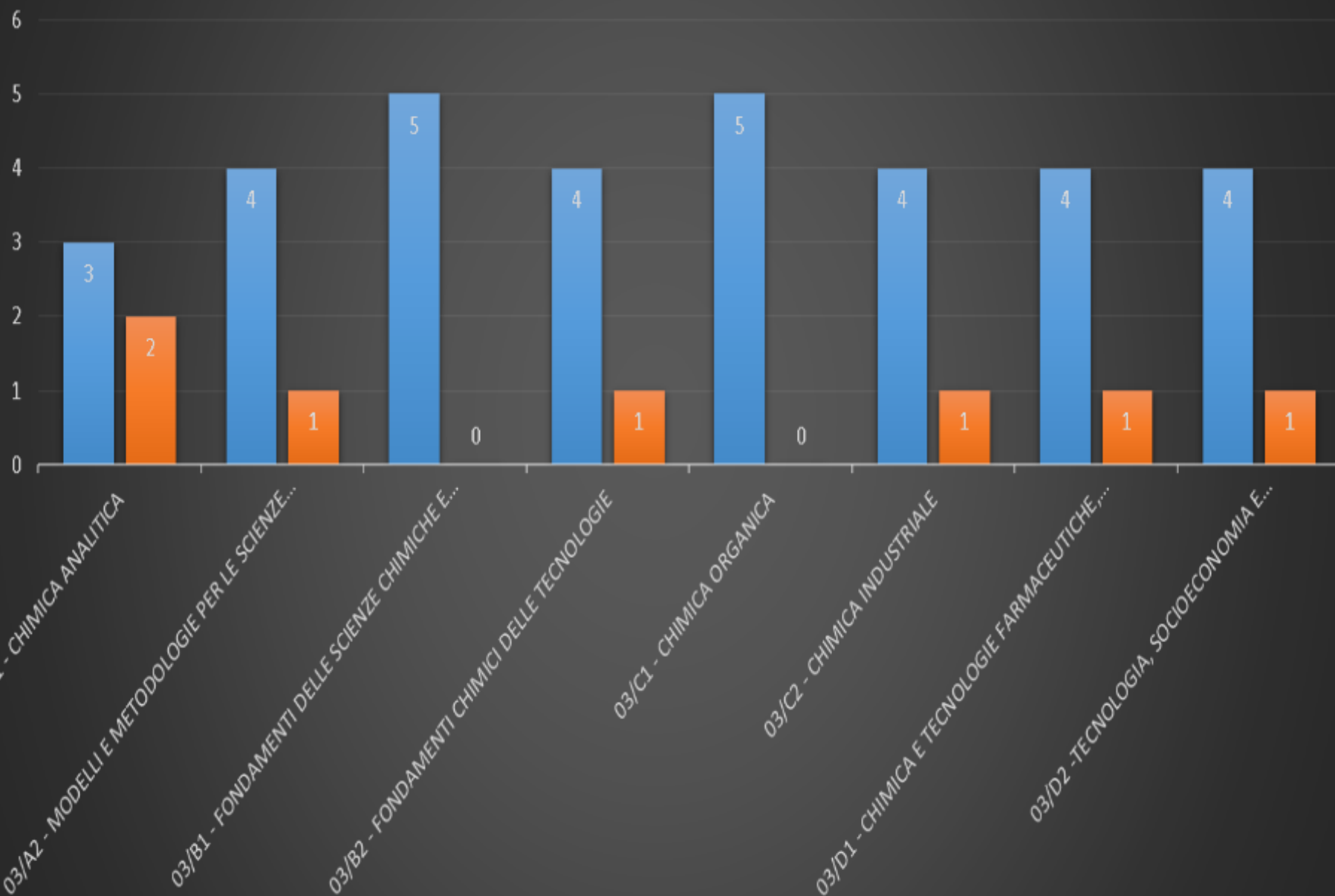


## AREA - 02 - SCIENZE FISICHE

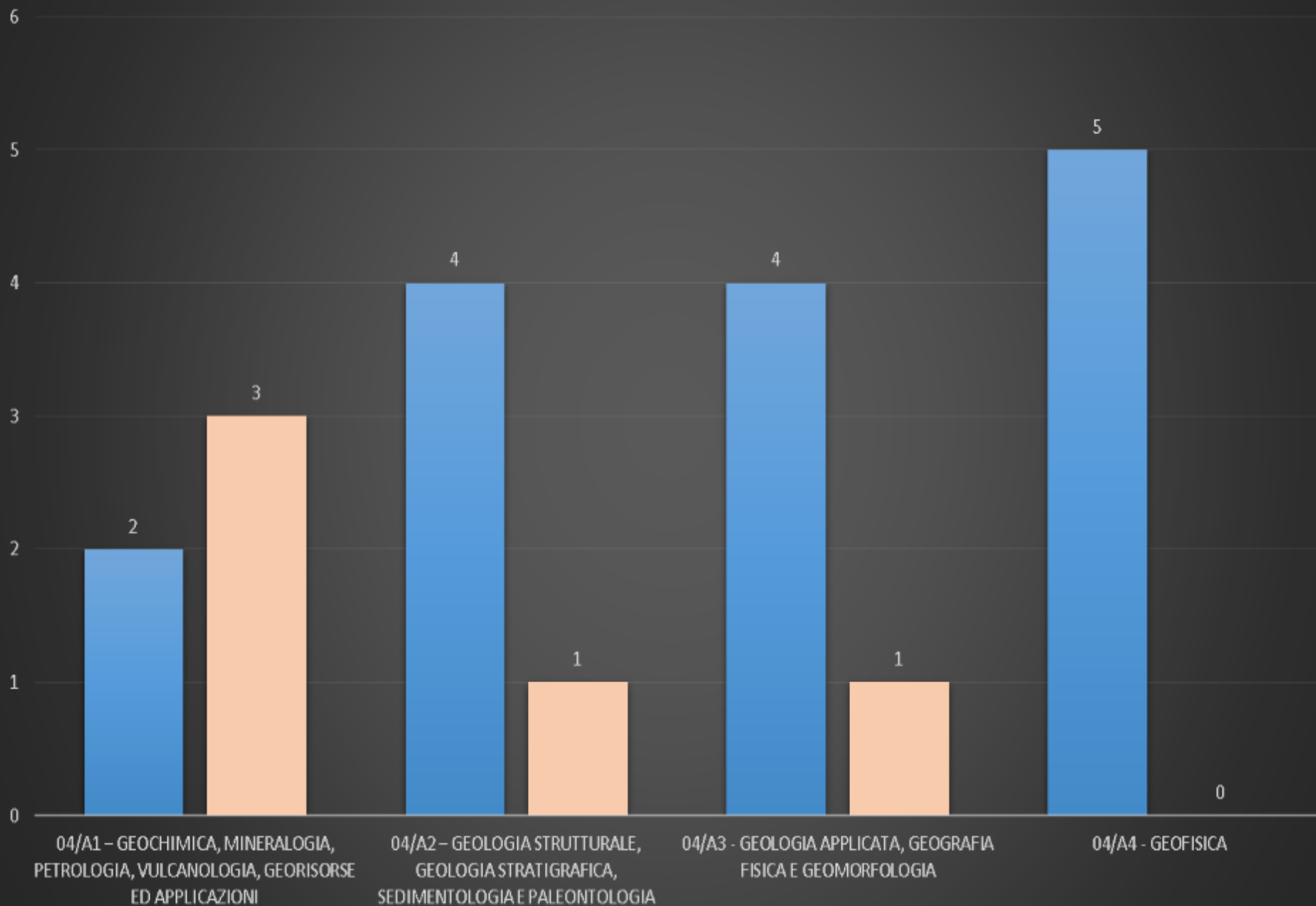




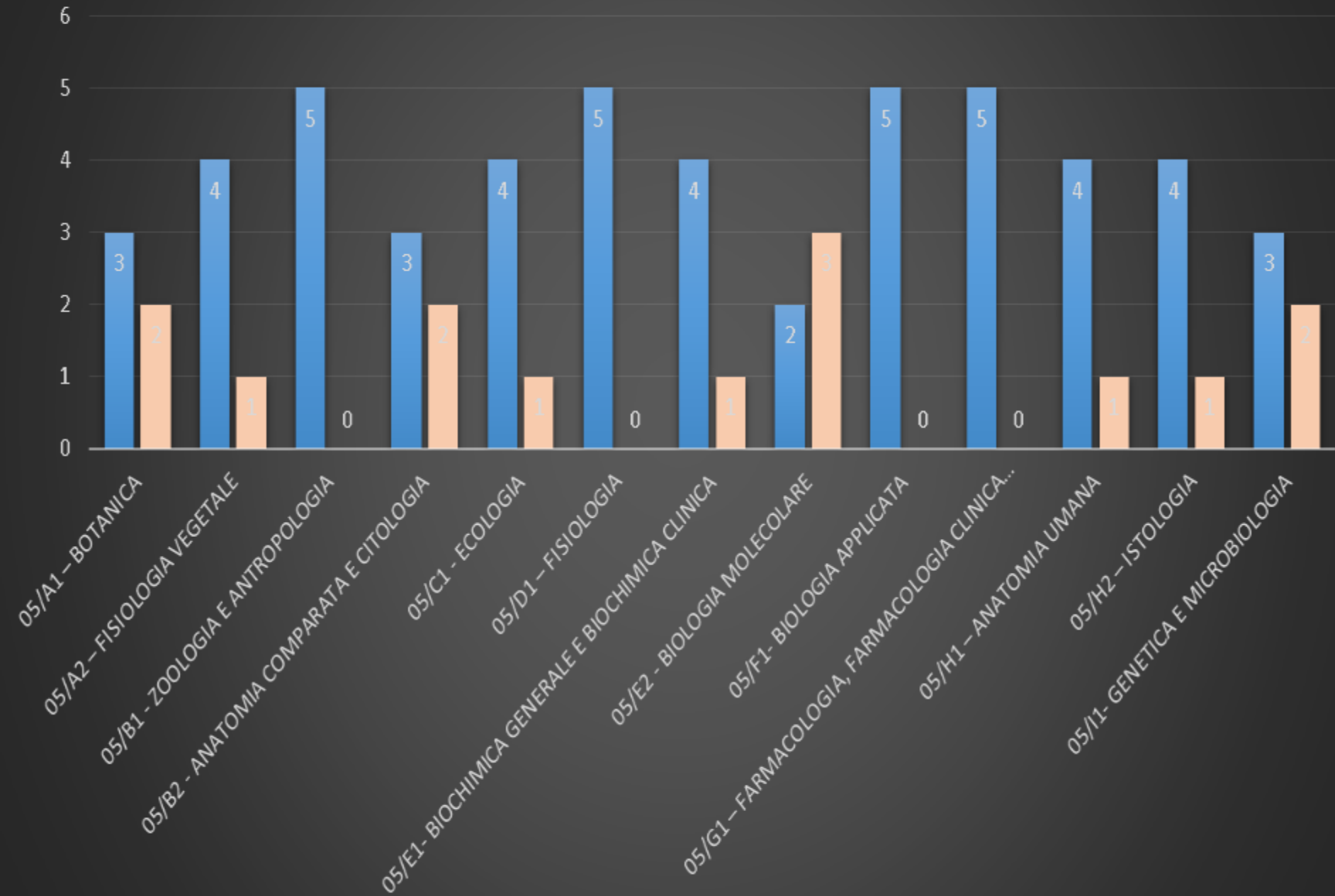
## AREA – 03 - SCIENZE CHIMICHE



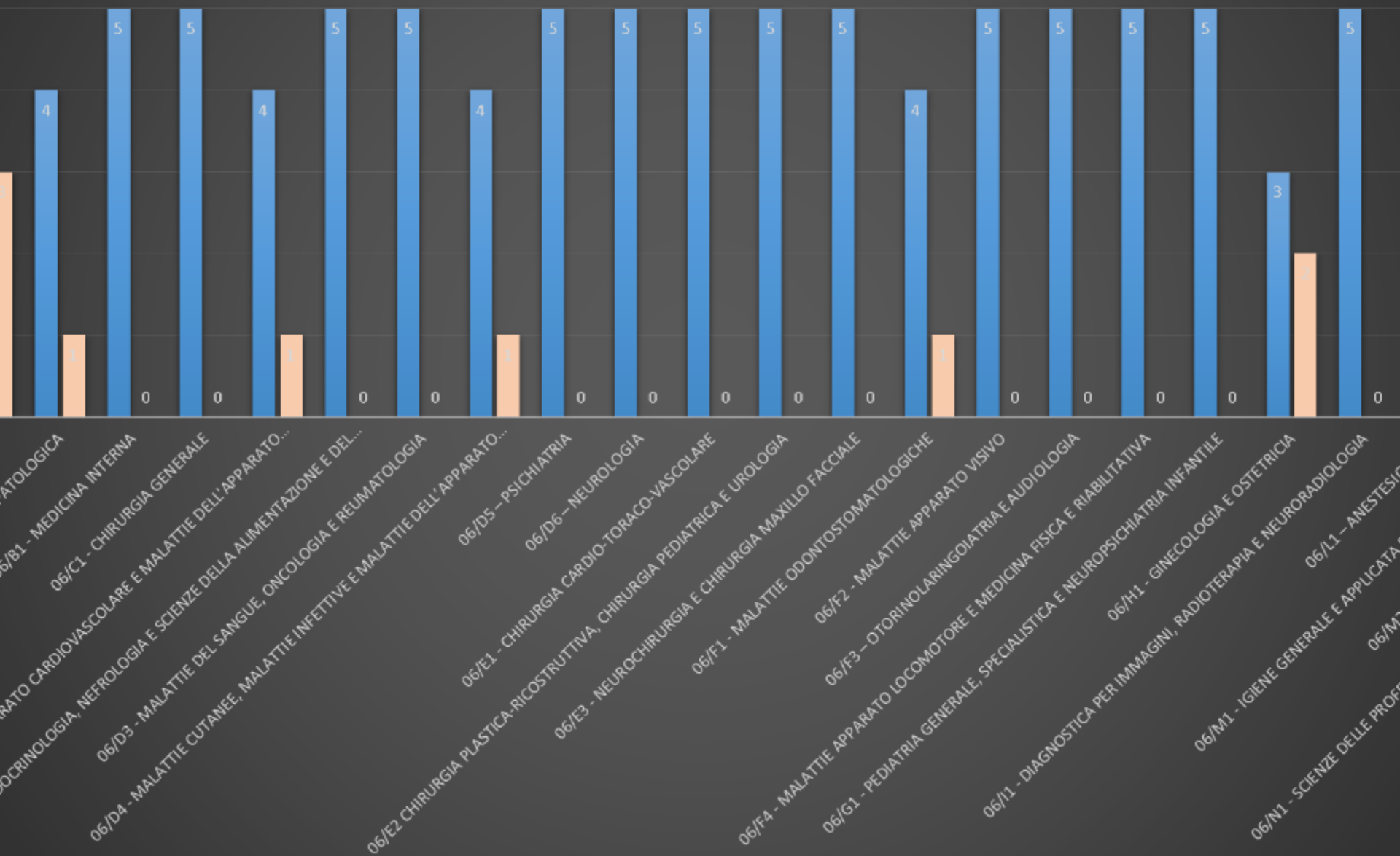
## 04/A - GEOSCIENZE



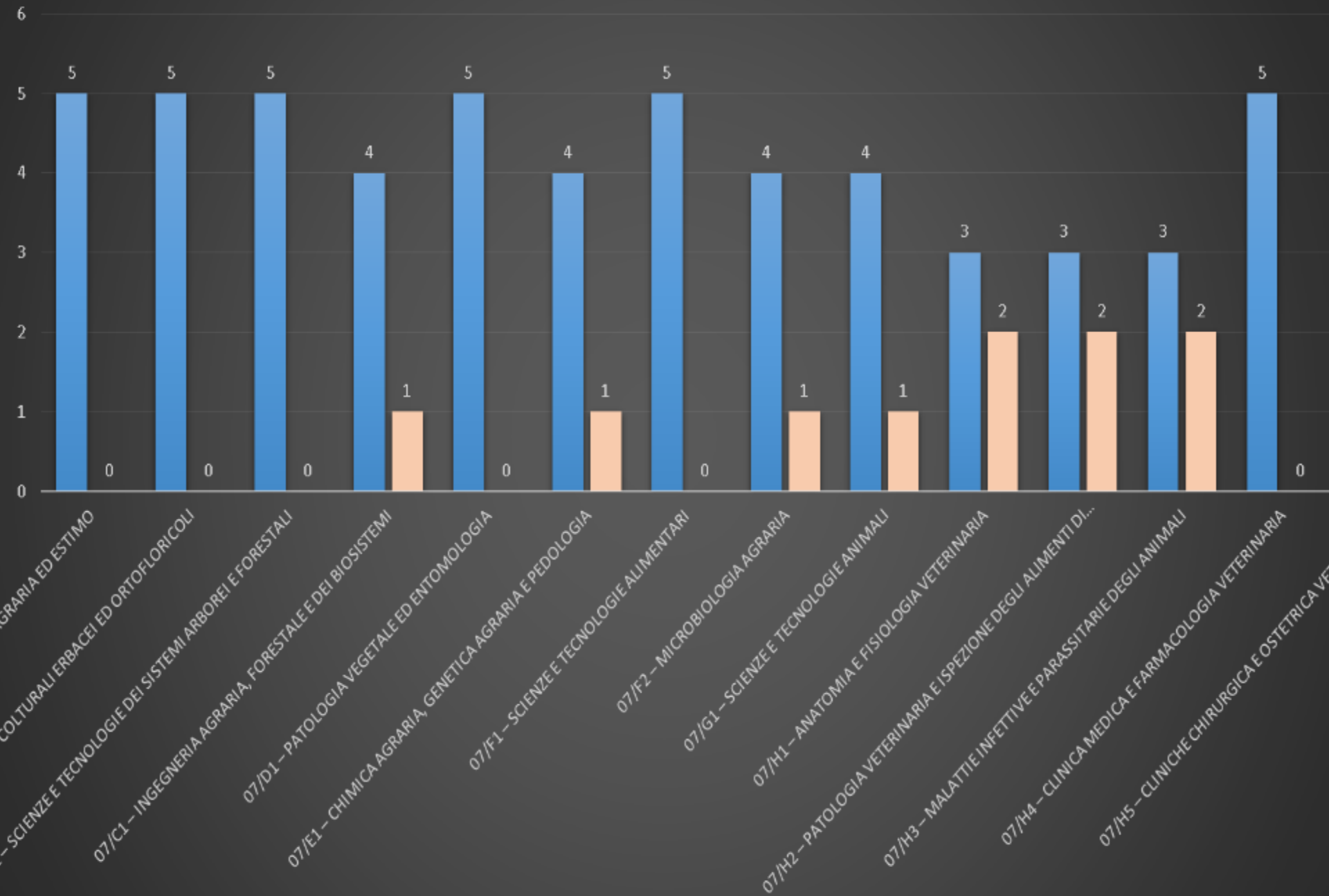
# AREA – 05 - SCIENZE BIOLOGICHE



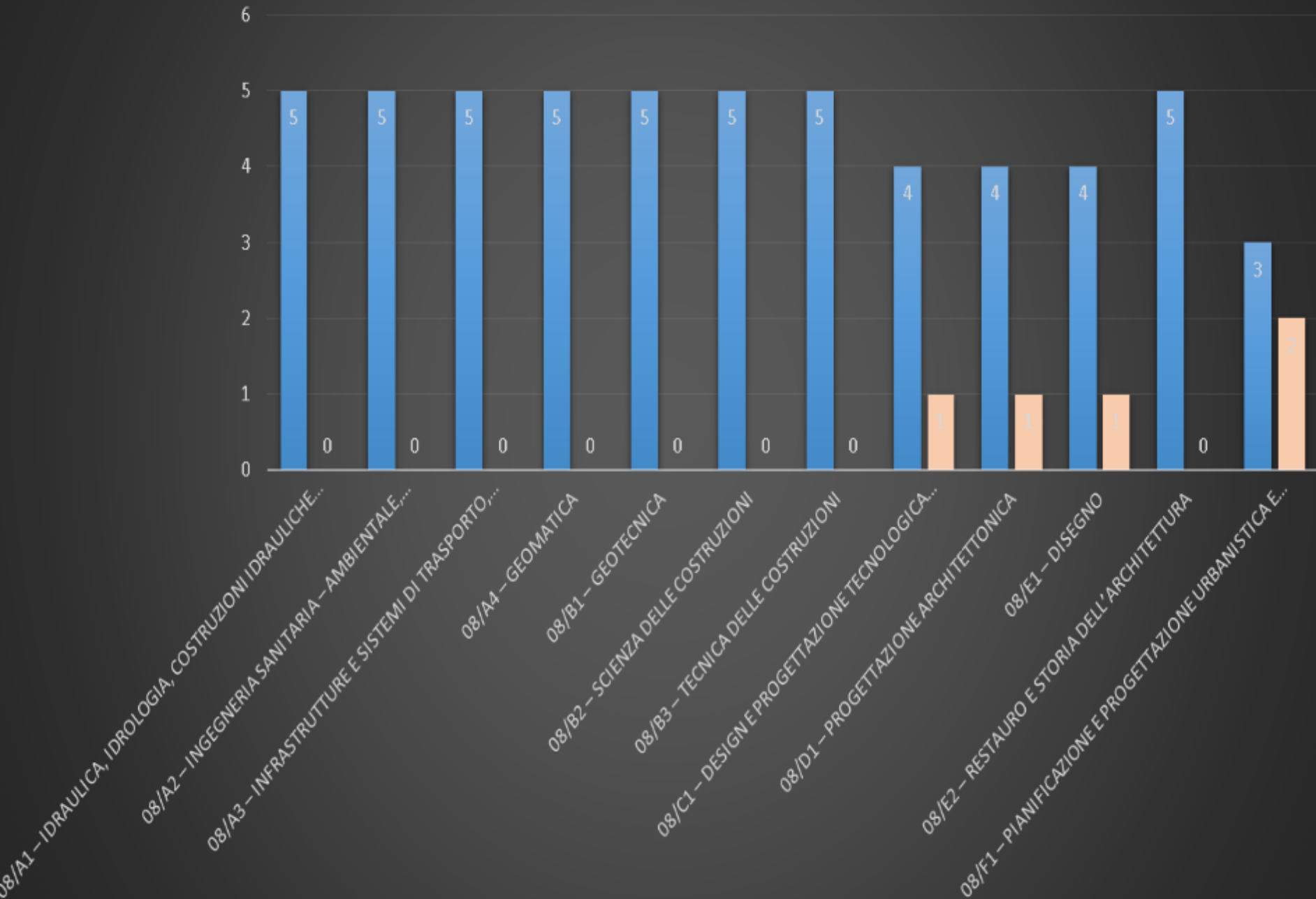
## AREA – 06 - SCIENZE MEDICHE



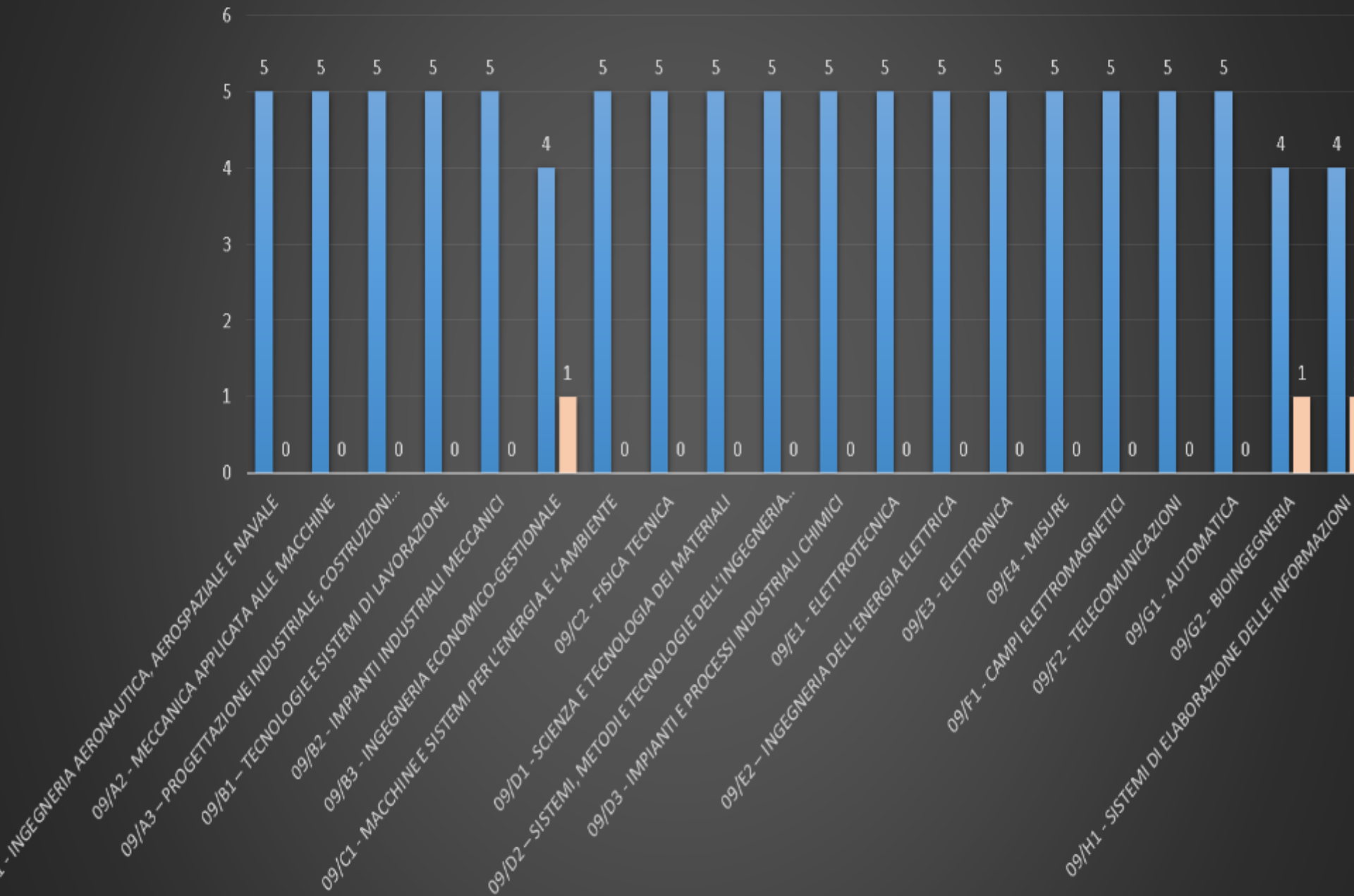
## 07/A – ECONOMIA AGRARIA ED ESTIMO



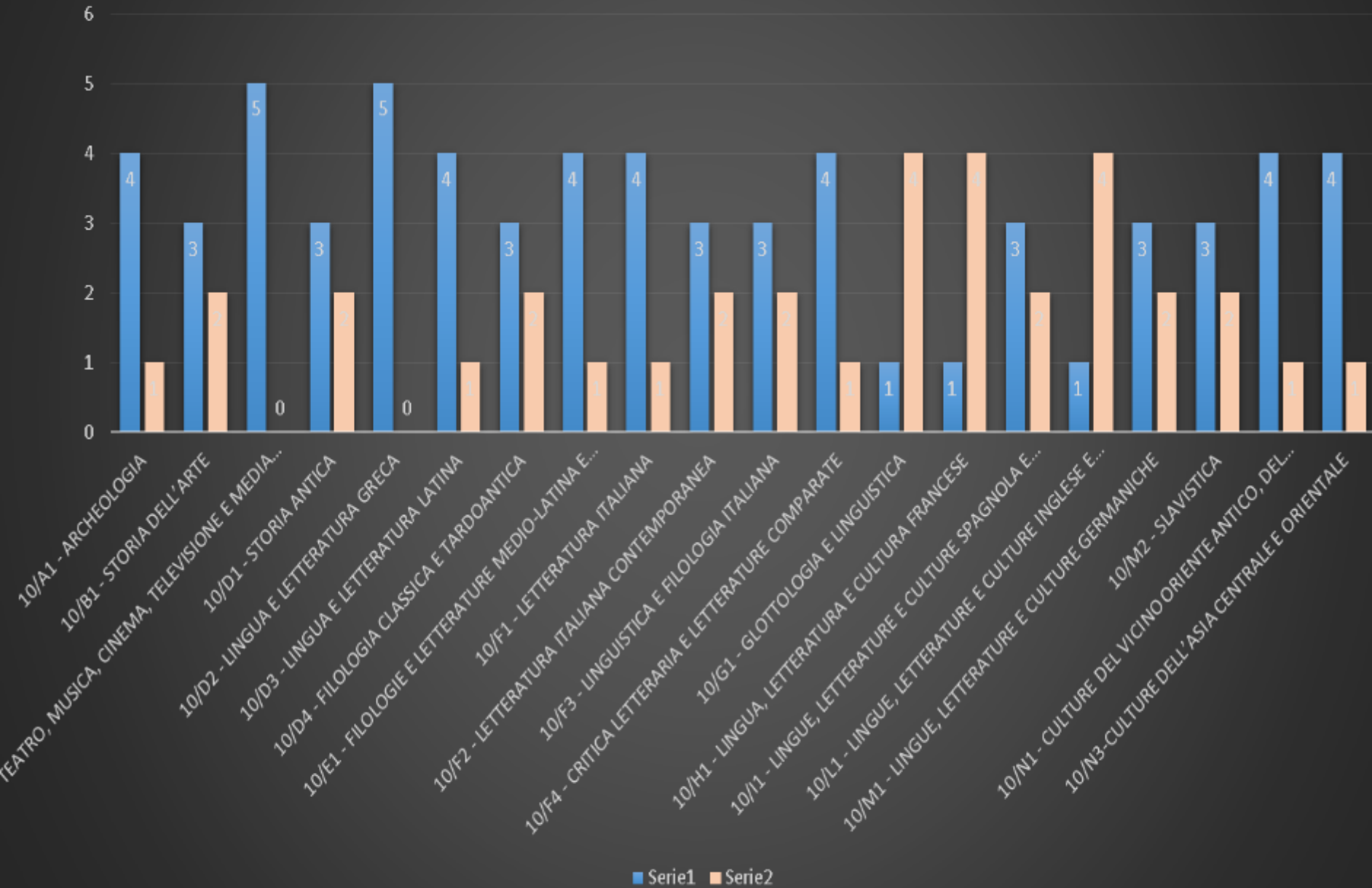
# Area 08 - INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA



# AREA – 09 - INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE

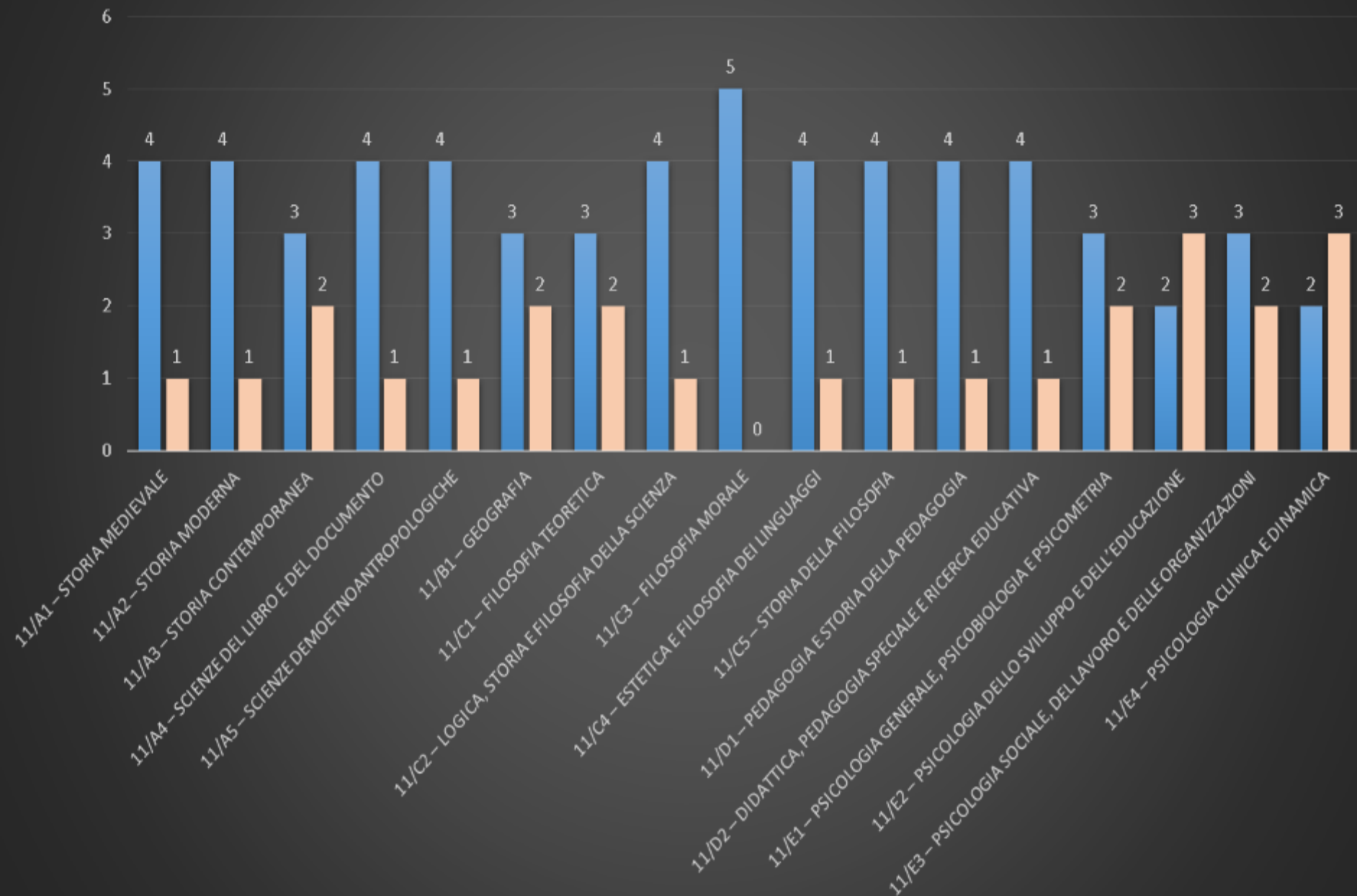


# AREA 10 – SCIENZE DELL'ANTICHITÀ, FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE

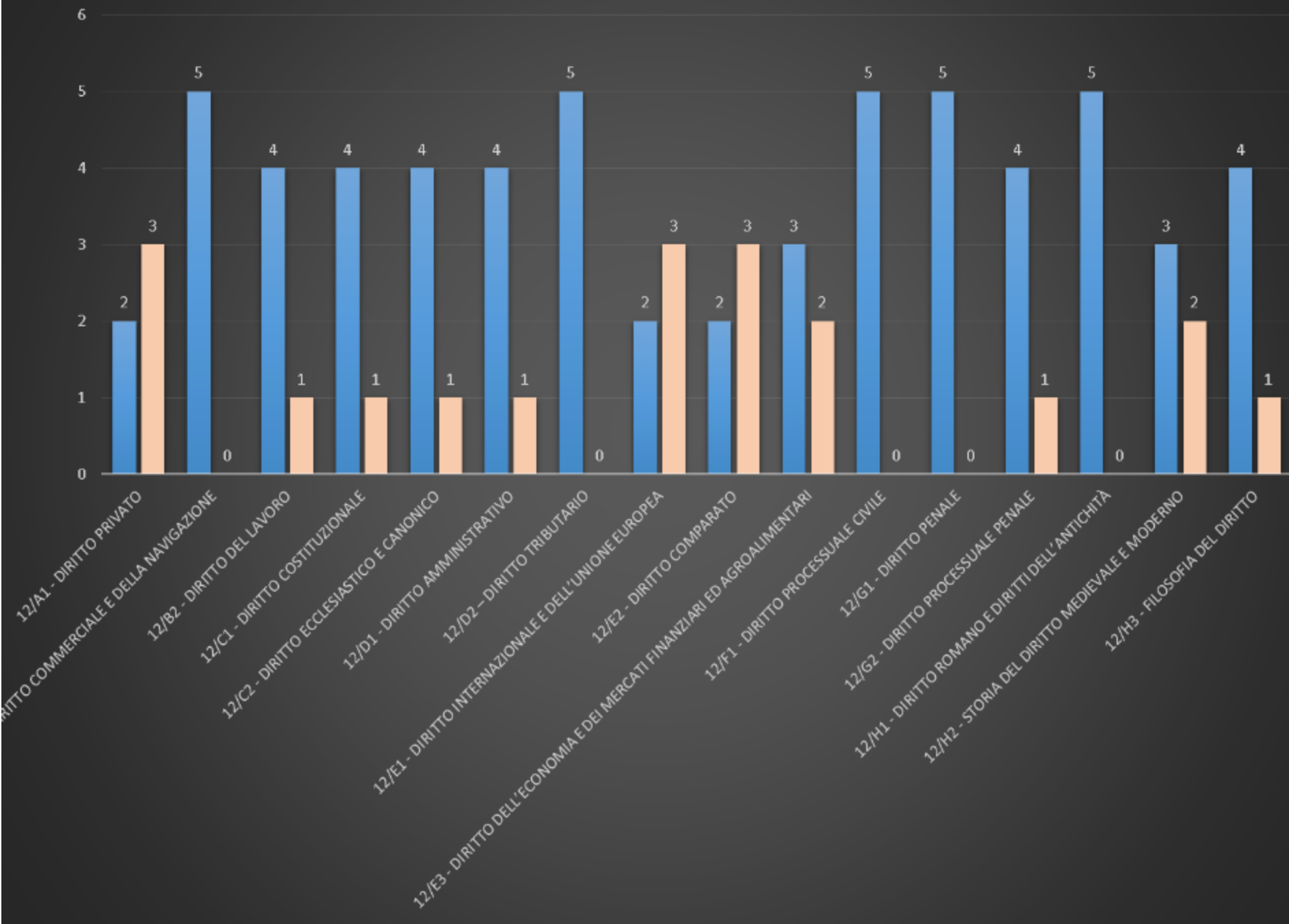




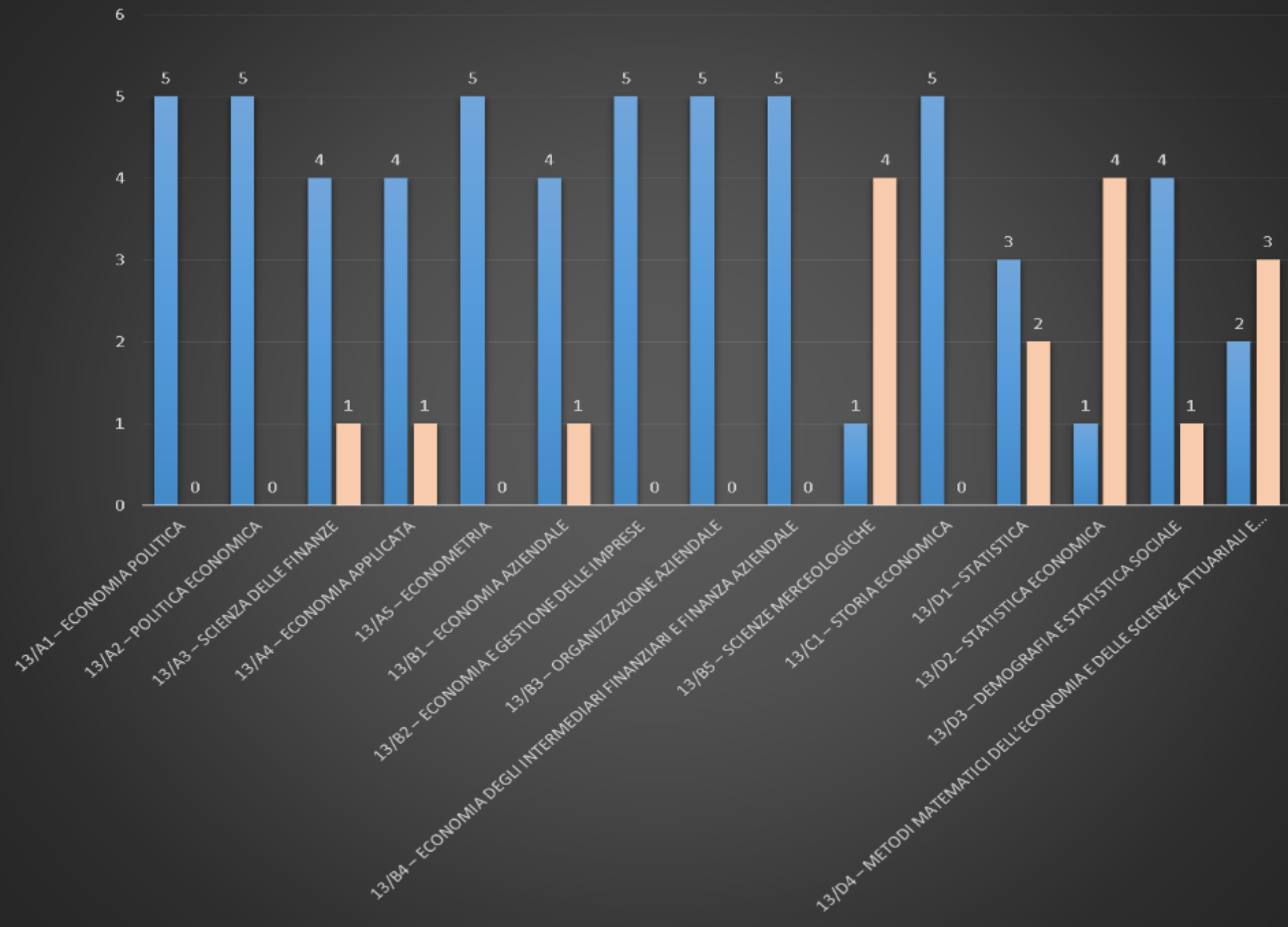
# AREA – 11 - SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE, PSICOLOGICHE



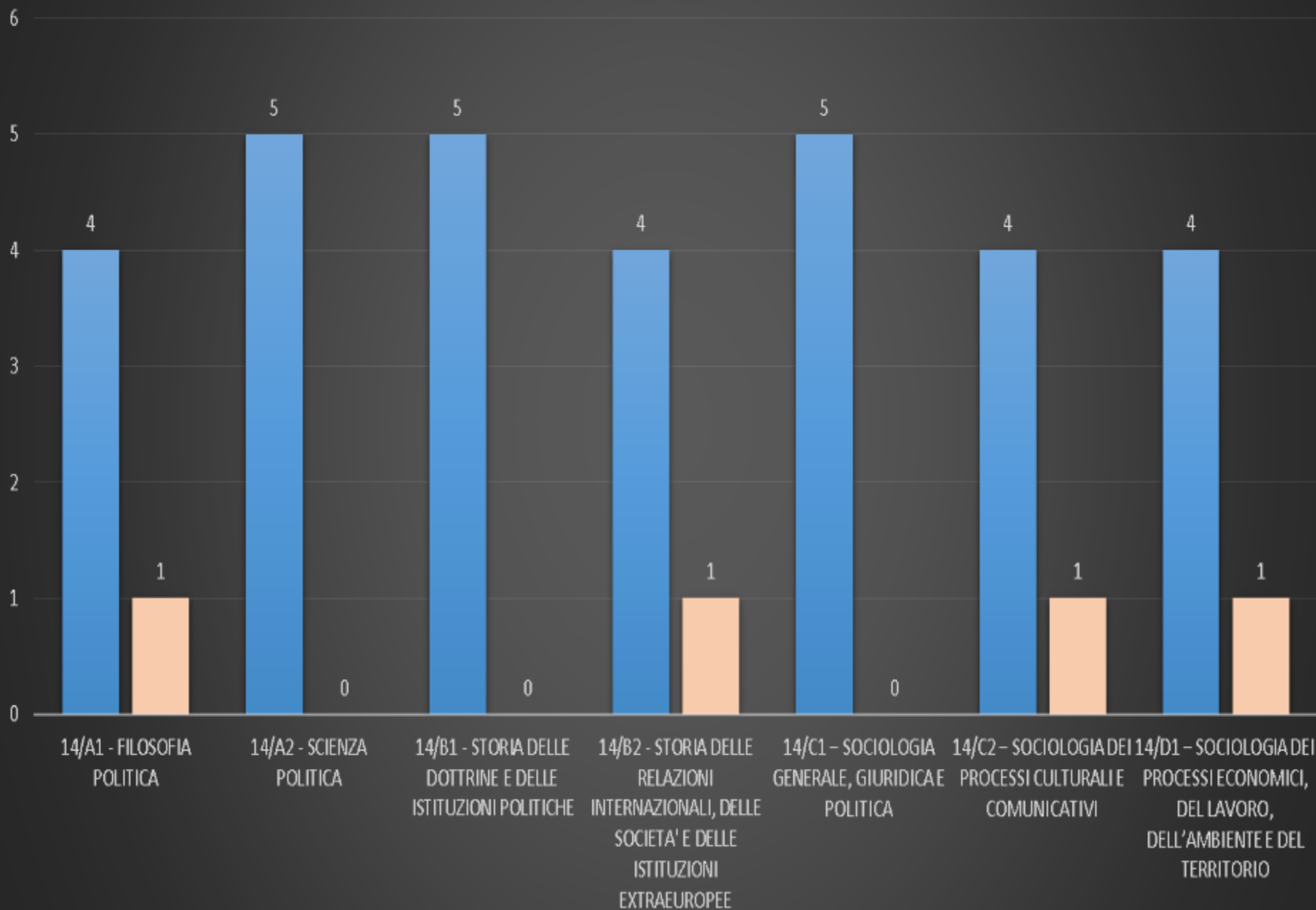
## AREA – 12 - SCIENZE GIURIDICHE



# AREA – 13 - SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE



## AREA – 14 - SCIENZE POLITICHE E SOCIALI



Su 185 commissioni, nel 2012:

- ❖ **18%** commissari di genere femminile
- ❖ **48%** commissioni tutte di genere maschile
- ❖ **45%** commissioni a maggioranza maschile
- ❖ **7%** commissioni a maggioranza femminile  
(mineralogia, biologia molecolare, microbiologia, glottologia, letteratura francese, letteratura inglese, psicologia dello sviluppo, psicologia della dinamica, diritto privato, diritto internazionale, diritto comparato, scienze merceologiche, statistica economica)

## *Cosa è cambiato nel 2016?*

❖ Aumenta il numero delle commissioni (da 185 a 188)

### *Lieve miglioramento*

❖ **+ 2%** commissari di genere femminile (dal 18% al 20%)

❖ **+ 4%** commissioni a maggioranza femminile (passano da 14 a 21, pari all'11%)

❖ **- 6%** commissioni totalmente al maschile (passano dal 45% al 39%)

•

## ABILITATI Prima Fascia 2013

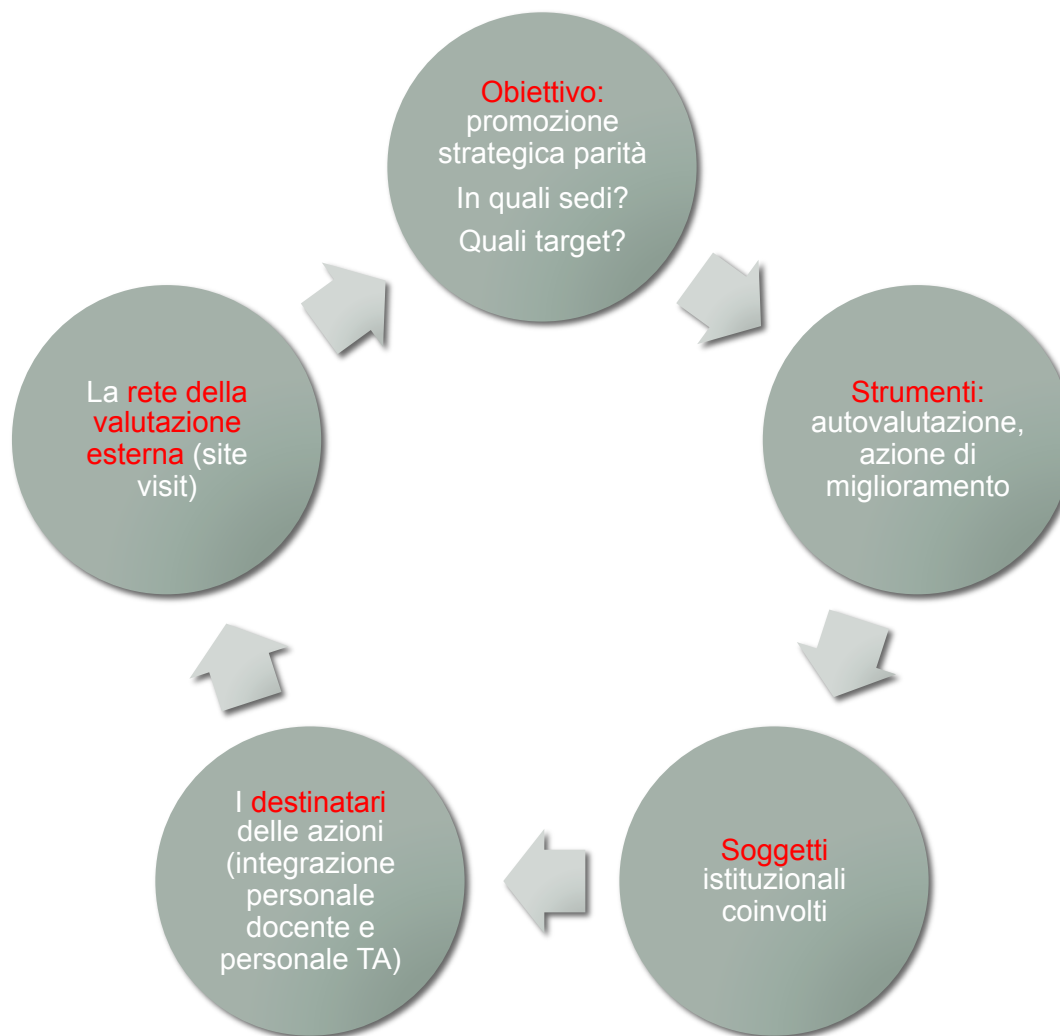
AREA	M%	F%
SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	77,42	22,58
SCIENZE FISICHE	77,78	22,22
SCIENZE CHIMICHE	65,63	34,37
SCIENZE DELLA TERRA	85,29	14,71
SCIENZE BIOLOGICHE	55,74	38,56
SCIENZE MEDICHE	75,65	24,35
SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	64,76	35,24
INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	72,53	27,47
INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	83,53	16,47
SCIENZE DELL'ANTICHITÀ, FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>
SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE, PSICOLOGICHE	56,10	43,90
SCIENZE GIURIDICHE	62,96	37,04
SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	68,14	31,86
SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	57,50	42,50
<b>TOTALE</b>	<b>69,41</b>	<b>30,59</b>

La proposta: l'approccio integrato  
Diversi soggetti e diverse regole di  
gestione delle risorse umane nella  
prospettiva ***gender oriented***: dalla  
direzione generale alle direzioni di  
dipartimento, unicità di metodo



**La proposta:** l'approccio integrato  
Diversi soggetti e diverse regole di  
gestione delle risorse umane nella  
prospettiva *gender oriented*: dalla  
direzione generale alle direzioni di  
dipartimento, unicità di metodo

# Il ciclo *gender assurance*



# Gender assurance: proposta di metodo

1) Obiettivo: promozione strategica parità

Statuto, Piano Strategico, Piano della performance (strumento di misurazione della performance; linee guida Dipartimenti)

Parità integrata all'azione di governo dell'Ateneo

2) Azioni: autovalutazione, azione di miglioramento

Strumenti: check list uniforme

Azione positiva integrate nel funzionamento dell'Ateneo

3) Soggetti istituzionali coinvolti: verifica del livello d'azione

4) I destinatari delle azioni (integrazione personale docente e personale TA)

5) La rete della valutazione esterna (site visit)

# Work in progress ... il ruolo degli incentivi e la conferma del sistema bottom up

La  
contrattazione  
collettiva?

Dal processo ai risultati  
e alla loro misurabilità: la  
condivisione del metodo,  
la sperimentazione degli  
strumenti

Gli strumenti  
operativi? PEO,  
Fondi di  
funzionamento,  
punti organico

# Una conclusione è possibile?

- **AMBITO** → **Università e carriere accademiche**
- **Domanda di riferimento.** Negli ultimi anni una crescente affermazione dei modelli organizzativi di stampo neoliberista ha caratterizzato le università e il mondo della ricerca. In che modo i nuovi orientamenti di *governance* e le pratiche organizzative emergenti incidono sulle dinamiche di genere nei contesti accademici?
- **Rovesciando l'assunto:** i modelli di stampo non neoliberista come hanno inciso sulle dinamiche di genere nei contesti accademici?

La certezza maturata è che – mutato il contesto – debbano mutare gli strumenti. Il risultato, ora come allora, non è affatto garantito.

**Grazie per l'attenzione**