

Prendersi cura dell'Università. Manifesto per una politica dell'interdipendenza

We reassemble ourselves through the ordinary, everyday and often painstaking work of looking after ourselves; looking after each other. This is why when we have to insist, I matter, we matter, we are transforming what matters.¹

Questo documento nasce dall'esperienza del *Centro di Ateneo Elena Cornaro per i saperi, le culture e le politiche di genere* e guarda al futuro, consapevole delle sfide poste da una pandemia che, al di là dell'emergenza, ha reso visibili e approfondito carenze, diseguaglianze e 'incuria' diffusa. Lo proponiamo come invito a una discussione aperta verso la definizione di una nuova e necessaria visione del rapporto tra saperi, culture e politiche per il nostro Ateneo, a partire da una prospettiva che fa tesoro e valorizza i contributi del pensiero femminista e degli studi di genere.²

Il contesto

L'università di domani, quella che farà seguito alla crisi pandemica, non sarà la stessa realtà che abbiamo conosciuto. La sfida che abbiamo davanti è senza precedenti; e così sono le possibilità di trasformazione.

In questo contesto si sono fatte sentire molte voci di donne, gruppi, reti che – in Italia e sul piano internazionale³ – invitano a riconoscere la necessità di dare finalmente spazio ai saperi plurali, alle esperienze e alle esigenze delle donne, in tutta la loro complessità; con uno sguardo attento ai fenomeni di marginalità, esclusione, invisibilità, violenza e diseguaglianza legate al genere, che tuttora caratterizzano la nostra società e le sue istituzioni, e che sono enormemente aumentate durante la pandemia. Voci che invitano a pensare la crisi attuale non solo come crisi sanitaria e sociale ed economica, cui rispondere con gli strumenti con cui si affronta il 'nemico in battaglia'; quanto piuttosto come una 'crisi della cura'⁴. Crisi che ha coinvolto (sconvolto) ambiti diversi, e messo in discussione le

¹ "Ci costruiamo, pezzo per pezzo, attraverso il lavoro ordinario, quotidiano e spesso minuzioso di prenderci cura di noi stesse; di prenderci cura l'una dell'altra. Ecco perché quando ci troviamo a ripetere, io conto, noi contiamo, stiamo trasformando ciò che conta" (Sara Ahmed, 25 agosto 2014).

² Il Centro Elena Cornaro ha iniziato a interpellarsi su questi temi per tempo, già durante il primo lockdown nella primavera del 2020. Segnaliamo qui alcune tappe della riflessione tuttora in corso, che informano anche questo documento:

- 1 maggio 2020 - Annalisa Oboe, "[#perunALTRAcostituente: voci inascoltate di donne durante la pandemia](#)", Il Bo Live.
- 5 giugno 2020 – CEC glocal conversation su [Women, leadership and sustainability in critical times](#), con la partecipazione di Anita Gurumurthy (ITforChange, India) e Jutta Gutberlet (University of Victoria, Canada).
- 11 marzo 2021 – CEC webinar "Innovazioni di genere e Intelligenza Artificiale", con la partecipazione di Francesca Rossi (Global leader sull'etica AI, IBM).

³ [UN Women's response to COVID-19](#); UN Secretary General's Policy Brief (aprile 2020) [The Impact of COVID19 on Women](#); European Women's Lobby (aprile 2020) [Women must not pay the price for COVID-19! Putting equality between women and men at the heart of the response to COVID-19 across Europe](#) European; European Women's Lobby (aprile 2020) Letter to Ursula Von der Leyen [COVID-19 pandemic impact on women and girls and immediate responses needed from the European Commission](#); [COVID-19 and Gender Equality: A Call to Action for the Private Sector](#); [ManifestoDonne per la salvezza I Half of it](#).

⁴ Rete D.i.Re (dicembre 2020). [Il G20 ascolti le donne. Declinare le proposte secondo la prospettiva della cura](#); L.L. Sabbadini (aprile 2021). [The five strategical points women20 would like to underline as civil society](#); G. Badalassi (febbraio 2021) [NextGeneration per le donne? L'audizione di Ladynomics alla Camera dei deputati sul PNRR](#).

politiche (sempre carenti) di welfare; ha messo in evidenza rapporti diseguali e relazioni di sfruttamento nelle società umane e fra queste e il pianeta; e alla quale si deve dare risposta fortificando le infrastrutture sociali.

Prendersi cura oggi ci appare come un'azione necessaria: non più una modalità di relazione relegata alla sfera privata e assegnata a soggetti marginali e spesso invisibili (prevalentemente donne). Prendersi cura significa ripensare radicalmente le relazioni, la società e le istituzioni – comprese le istituzioni dell'alta formazione – a partire dal riconoscimento delle interdipendenze che riguardano tutte e tutti noi, e tutte/i chiamano ad assumersi responsabilità **per un futuro che sappia mettere persone e relazioni al centro.**

La sfida di ripensare l'innovazione

L'innovazione che siamo chiamate a elaborare riguarda allora non tanto l'adozione di modalità didattiche e di tecnologie digitali, né l'orientamento dei saperi agli obiettivi dei piani di ripresa e resilienza post-pandemica. **L'innovazione riguarda, in primo luogo, la realizzazione piena dei principi fondanti di questo Ateneo** – il pluralismo, la non discriminazione, la dignità della persona, la parità di accesso alle carriere universitarie e accademiche, l'adesione ai valori universali espressi nell'Articolo 1 del nostro Statuto – e dunque un necessario riconoscimento di opportunità tutt'ora diseguali, la presa in carico del benessere individuale e collettivo a ogni livello, la responsabilità di operare nell'orizzonte di equità, rispetto, inclusione e non discriminazione.

Su queste basi oggi è richiesto un ripensamento profondo delle pratiche e dei modelli operativi della nostra comunità accademica. Un ripensamento che nasce dall'esperienza di separazione e distanziamento in cui siamo tuttora immerse, e si radica nella consapevolezza che le conseguenze di questa situazione non sono le stesse per le diverse componenti della nostra comunità.

Che cosa abbiamo imparato in questi mesi? Abbiamo sperimentato la fragilità umana, sociale e ambientale, ma anche l'interdipendenza fra questi ambiti; e appreso che il benessere collettivo dipende dalle azioni rivolte a prenderci cura degli ambienti in cui viviamo. Ma abbiamo anche compreso che, nell'ambiente accademico, le donne che fanno ricerca sono state più colpite dei colleghi maschi dalle condizioni imposte dalla crisi pandemica⁵: hanno pubblicato e prodotto meno; faticato a trovare equilibrio fra l'impegno familiare e quello lavorativo; dedicato tempo ed energia, al di là del lavoro didattico, a prendersi cura, oltre che di figli e familiari, anche degli studenti e delle loro difficoltà. Abbiamo anche imparato che il futuro dell'alta formazione ha bisogno di tutti i saperi e di tutte le competenze, soprattutto quelle di ricercatori e ricercatrici giovani, spesso non garantite e precarie, cui si richiedono responsabilità e dedizione, troppo spesso senza assumere la responsabilità di fornire loro prospettive solide di carriera. Abbiamo capito anche che l'istituzione universitaria vive dell'impegno del personale tecnico e amministrativo, in gran parte composto di donne che nella risposta pandemica stanno sperimentando modalità di lavoro complesse e di grande impatto sulla loro vita familiare e professionale. Infine, abbiamo vissuto le difficoltà di studenti e studentesse, che hanno sperimentato ineguali possibilità di accesso agli strumenti e alle infrastrutture della didattica a distanza; fuori sede che rischiano, anche con la ripresa, di rimanere isolati dalle occasioni di confronto e crescita che sono il centro dell'esperienza universitaria; studenti internazionali impigliati in una burocrazia che non sempre

⁵ Colleen Flaherty (2020). Women and falling behind. *Inside Higher Edu.* <https://www.insidehighered.com/news/2020/10/20/large-scale-study-backs-other-research-showing-relative-declines-womens-research>.

ha saputo riconoscere i loro sforzi per partecipare a una vita universitaria connessa sul piano digitale, ma incapace di supportare, nel nuovo contesto, relazioni e forme di comunità.

Da questo partiamo, per affermare che oggi abbiamo bisogno di sviluppare visioni capaci di futuro, e di perseguire il cambiamento con una direzione chiara.

Per noi la direzione è quella di **costruire una università che si prenda cura della propria comunità** – in relazione con il territorio in cui opera: istituzioni, realtà sociali e culturali, mondo economico, ambiente – nel rispetto del pluralismo che caratterizza una realtà complessa come quella dell’alta formazione, ma anche nella consapevolezza delle relazioni di potere che la definiscono.

Pensiamo a una ‘università che si prende cura’ (una ‘*caring university*’) come proposta concreta di trasformazione; e **proponiamo di fare della ‘cura’** – come concetto e processo, pratica e obiettivo – **il cardine della vita universitaria.**

Mettere la cura al centro della vita universitaria significa **mettere al centro le relazioni, e riconoscere le interdipendenze**⁶: fra persone, esigenze e condizioni diverse, ma anche fra settori disciplinari, strutture e responsabilità decisionali.

Mettere la cura al centro della vita universitaria significa **affrontare la sfida della democrazia**: promuovere eguaglianza e libertà (di ricerca, parola, espressione), ridurre le asimmetrie, e consentire ai suoi membri di partecipare all’individuazione e alla definizione dei problemi, e alla presa delle decisioni che le/li riguardano.

Mettere al centro la cura richiede consapevolezza e un **cambio di atteggiamento**: essere attente per saper riconoscere problemi e bisogni (*care about*); essere responsabili nel decidere che una specifica azione è necessaria (*care for*); essere competenti per prendersi cura in maniera efficace (*give care*); ed essere sensibili rispetto alla cura che riceviamo (*receive care*). Ma richiede anche risorse, conoscenze e lo sviluppo di competenze specifiche; infine, richiede tempo – per fare della cura una pratica riconosciuta, gratificante e condivisa (*care with*)⁷.

Tutto questo implica anche la costruzione di **spazi e luoghi** in cui i diversi bisogni della comunità possano essere espressi e interpretati; **meccanismi** per prendere in considerazione le diverse prospettive; e **istituzioni** interessate a prendersi cura del proprio *modus operandi*, ripensandolo quando sia necessario.

Infine, mettere al centro la cura richiede una **valorizzazione piena dei saperi** – **in particolare dei saperi che si rinnovano accogliendo la variabile di genere** – **che sapranno fare della pratica della cura un elemento centrale nei processi di innovazione.**

Diventa chiaro che questa ‘cura’ non deve rimanere confinata ad ambiti ristretti, marginali, spesso invisibili e privati, né essere delegata a servizi e processi esterni. È necessario trasformarla in un **obiettivo condiviso e trasversale**, e al contempo uno **stile di azione**, che possa indirizzare l’operato quotidiano e individuale (micro) così come l’agire istituzionale (macro).

⁶ The Care Collective (2020). *The Care Manifesto. The politics of interdependence.*

https://www.academia.edu/43877747/The_Care_Collective_The_Care_Manifesto_Verso_2020_outline_press_release.

⁷ Joan C. Tronto (2010). “Creating Caring Institutions: Politics, Plurality, and Purpose”. *ETHICS AND SOCIAL WELFARE*, 4:2, 158-171; Joan C. Tronto (2013). *Caring Democracy. Markets, Equality, and Justice*. New York University Press.

Tempo, dunque, di ‘prendersi cura’ dei saperi, delle relazioni, delle generazioni che abitano la comunità accademica con compiti e responsabilità diverse, nel suo rapporto con il territorio e il mondo, partendo dall’impegno a rendere vivi nella nostra comunità i principi di eguaglianza, non discriminazione, competenza, rispetto, capacità di ascolto e giustizia sociale.

Ambiti specifici e interventi concreti

What needs to be widely understood ... is that gender inequality is often hidden from view, institutionalised and rooted in practices, policies, systems, organisational culture, and the prevalent structures of power ... gender equality can only be achieved through a systemic approach to challenging institutional inequality regimes (Acker, 2006). A systemic approach to institutional change is complex and requires a concerted effort from key stakeholders and top management to ensure that gender equality is widely embraced and discussed, and reflected in organisational processes and practices (Palmén et al., 2019).⁸

Genere e conoscenza

A livello pragmatico della costruzione dei saperi, l’università della cura dovrebbe intervenire a tre livelli: quello della diversità dei gruppi di ricerca, quello della diversità e trasversalità dei temi di ricerca, e quello della diversità e pluralità dei metodi⁹. Sebbene donne e ragazze raggiungano ottimi risultati nei diversi settori della formazione superiore nell’istruzione superiore in tutta l’Europa, la loro piena partecipazione alla creazione di conoscenze continua a incontrare ostacoli. Il modello della *caring university* mira a rimuovere le barriere esistenti e a creare le condizioni in cui l’intera comunità scientifica può contribuire allo sviluppo scientifico, particolarmente dove utile al bene comune e nella prospettiva della condivisione di saperi diversi.

Incoraggiare le differenze di genere nella scienza, e in particolare nei **gruppi di ricerca**, porterà a una scienza qualitativamente migliore¹⁰. Aumentare la diversità dei gruppi di ricerca non implica solo incrementare la presenza delle donne negli ambiti disciplinari STE(A)M, ma anche riequilibrare i gruppi di ricerca nei settori in cui le donne sono in maggioranza (settori umanistici, pedagogici e psicologici)¹¹. Lo stesso ragionamento vale per i **temi di ricerca**, che spesso riflettono interessi e prospettive ideologiche di un unico genere. Nell’ottica di una maggiore diversità dei temi di ricerca, la *caring university* deve sostenere e finanziare temi di interesse dei gruppi sociali non-dominanti (pensiamo a persone *non-binary*, a gruppi minoritari rispetto all’orientamento sessuale, all’etnia, alla nazionalità e al passato di migrazione, alla disabilità, all’età, alla classe sociale, ecc.) e facilitare la diffusione delle conoscenze che ne derivano. La ricerca su questi temi trova spesso ostacoli¹² in quanto considerati di minore importanza, anche laddove influenzano la qualità della vita di una parte rilevante della popola-

⁸ Institutional Change for Gender Equality in Higher Education (HE) and Research and Innovation (R&I), ACT-on-gender, <https://act-on-gender.eu/nes/institutional-change-gender-equality-higher-education-and-research-and-innovation>.

⁹ Nielsen, M. W., Bloch, C. W., & Schiebinger, L. (2018). “Making gender diversity work for scientific discovery and innovation”. *Nature Human Behaviour*, 2(10), 726-734.

¹⁰ Nielsen, M. W., Alegria, S., Börjeson, L., Etzkowitz, H., Falk-Krzesinski, H. J., Joshi, A., ... & Schiebinger, L. (2017). “Opinion: Gender diversity leads to better science”. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(8), 1740-1742.

¹¹ Università di Padova (2019). *Bilancio di Genere. Gender Equality Plan*. <https://www.unipd.it/bilancio-genere>

¹² Cislak, A., Formanowicz, M., & Saguy, T. (2018). Bias against research on gender bias. *Scientometrics*, 115(1), 189-200.

zione e della società nel suo complesso. Infine, una maggiore variabilità dei temi di ricerca implica automaticamente anche una pluralità di **metodi di ricerca** in dialogo fra loro.

La prospettiva di genere per un'innovazione rinnovata

L'innovazione tecnologica ha, o dovrebbe avere, tra le proprie motivazioni e i propri obiettivi il miglioramento della qualità della vita della persona, dall'individuo alla società globale, e dell'ambiente, in un'ottica di sostenibilità. Affinché l'obiettivo sia realmente perseguito, **l'adozione della prospettiva di genere nelle attività di ricerca e sviluppo proprie dell'innovazione è imprescindibile**. Solo così si può garantire la costruzione di conoscenze e strumenti che agiscano in ugual misura a favore di donne e di uomini (si pensi ad esempio alle applicazioni tecnologiche nel campo della salute, dove le specificità di genere svolgono un ruolo fondamentale), che si prendano cura di tutte e tutti, riducendo al contempo disuguaglianze, discriminazioni, stereotipi. In questo senso, declinare l'innovazione – tecnologica e non solo – secondo la prospettiva di genere è anche azione con forte valenza educativa, poiché non solo promuove l'acquisizione di competenze d'avanguardia ma anche, e soprattutto, perché implica prestare un'attenzione consapevole ad aspetti che, specie nell'area tecnico-scientifica, sono ancora spesso trascurati se non, addirittura, ignorati.

Per situare il rapporto fra genere e scienza in una prospettiva internazionale e di eccellenza, occorre **sviluppare 'innovazioni di genere' (gendered innovations)** integrando la dimensione di genere nei contenuti dell'innovazione scientifica in tutti i campi del sapere, dalla Medicina all'Ambiente, dall'Intelligenza Artificiale alla Robotica. Professioniste/i STEAM formate/i anche da una prospettiva di genere non potranno che essere portatrici/ori di visioni di uguaglianza e rispetto; mentre giovani formate/i alla prospettiva di genere nelle scienze umane e sociali saranno a loro volta capaci di operare nella società secondo una prospettiva *gender-responsible*.

Genere e violenza

L'università che si prende cura della sua comunità deve assumere un ruolo preciso nel contrasto alla violenza di genere. Le violenze che continuano a manifestarsi nella società e nelle sue istituzioni, in forme più o meno estreme e non sempre riconosciute, sono violazioni dei diritti umani che perpetuano e acuiscono le disparità, creano forme di subalternità, bloccano nei meccanismi del trauma il potere di (re)agire di chi è oggetto di violenza. Garantire un ambiente di studio e di lavoro sereno e libero da ogni forma di violenza legata al genere (sessismo, omofobia, transfobia) deve essere priorità di un'istituzione democratica, che promuove il rispetto per le differenze e la libertà di tutte e tutti.

Per prima cosa la violenza va 'riconosciuta', in tutta la sua drammaticità per le persone che la sperimentano e per i contesti in cui si manifesta, come un processo che nasce nella disparità di potere nelle relazioni fra uomini e donne e quindi come una questione etico-politica che va risolta sia a livello individuale che collettivo. Una *caring university* deve innanzitutto 'saper leggere' – e offrire gli strumenti per 'imparare a leggere' – la violenza per quello che è. In quanto agenzia educativa, si fa laboratorio di conoscenza e di contrasto e superamento di comportamenti discriminatori e violenti, mettendo a sistema – nella ricerca e nella formazione – saperi e buone pratiche che producano un cambiamento culturale profondo, che invitino a considerare la parità di genere/dei generi come un diritto che è esso stesso 'strumento di cura' contro la violenza; come una priorità culturale, politica, scientifica, economica, e come una responsabilità che riguarda tutti e tutte, uomini e donne insieme.

La grammatica e l'etica delle relazioni e dell'interdipendenza vanno (ri)costruite con ancor maggiore determinazione nel contesto problematico del post-pandemia, attraverso forme di educazione pervasi-

va e di *gender mainstreaming* che radichino, a partire dalle parole che usiamo, la consapevolezza del perdurare di stereotipi, pregiudizi e violenza, e inneschino comportamenti proattivi.

Riprendere in mano oggi la *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, esattamente a dieci anni di distanza dalla sua pubblicazione (Convenzione di Istanbul, 11 maggio 2011), ci permette di capire quanto ancora ci sia molto da fare contro ogni forma di violenza e ci conferma che siamo chiamate/i a una svolta culturale e politica profonda e non più rimandabile. Un cambiamento di prospettiva che passa dalla rivendicazione delle donne per le donne a un impegno da parte di tutte e tutti a credere che l'uguaglianza è un diritto umano fondamentale, e ad agire per questo. Se le donne saranno finalmente libere dalla gabbia degli stereotipi di genere, tutti lo saranno, e sarà possibile uscire dalle contrapposizioni binarie che ci hanno incardinato per secoli in rappresentazioni fisse e autoriproducentesi del maschile e del femminile. È tempo di concepire il genere come uno spettro di possibilità, è tempo di valorizzare e prendersi cura delle differenze.

Genere e leadership

La crisi pandemica – come detto: crisi sociale, economica e di cura - ha richiesto interventi e scelte politiche che hanno imposto limitazioni al godimento di diritti fondamentali, quali la mobilità, la comunicazione, le forme della partecipazione. Oggi viviamo il rischio che, al di là della retorica delle riaperture, si generino processi di normalizzazione di modelli di decisione non sempre trasparenti, non partecipativi, dettati da qualche emergenza invece che da un'analisi adeguata – svolta 'con cura' – dei bisogni di diversi soggetti, nella società e nella nostra comunità. È questo il contesto in cui ha valore ripensare le forme della *leadership*, anche partendo dall'esperienza e dal sentire delle donne, nella loro grande diversità. Donne tuttora poco presenti nei ruoli apicali delle nostre università¹³.

Non si tratta ovviamente solo di aumentare i numeri: divenire un/a leader non è sufficiente per svolgere un ruolo di *leadership*. Da un lato rimane dunque necessario investire nell'*empowerment* della componente femminile dell'università, per **favorire l'acquisizione di competenze e strumenti** necessari ad abitare ruoli di *leadership* in maniera efficace. D'altro lato, un mutamento radicale è necessario, per promuovere una prassi di ***leadership adeguata alla prospettiva di una caring university***, sia essa esercitata da donne o uomini. Servono modelli di guida e gestione – e saperi, attitudini, volontà politica – che sappiano mettere al centro le persone, valorizzarne le differenze, riconoscerne le interdipendenze; adottando uno stile che rifletta la responsabilità democratica di '*care about*', '*care for*', '*give and receive care*', nella condivisione.

Università e società civile

Una componente fondamentale della svolta impressa nell'Amministrazione dell'Ateneo dall'adozione della prospettiva di genere è stata rappresentata, nel corso degli ultimi anni, dallo sviluppo e dal consolidamento di una relazione più intensa e partecipata con la società civile, in particolare rispetto a problematiche esasperate dalla pandemia: disuguaglianza, discriminazione, rottura dei legami sociali che la attraversano in forma sempre più acuta. Si tratta, in quest'ambito, di **proseguire e rafforzare ulteriormente il dialogo tra i saperi che l'Università elabora** – anche attraverso l'azione del Centro Elena Cornaro - **e le molteplici espressioni del territorio**: cittadinanza, istituzioni locali, associazioni e fonda-

¹³ Ministero dell'Università e della Ricerca. Consiglio Universitario Nazionale (dicembre 2020). *Analisi e Proposte sulla questione di Genere nel mondo universitario italiano*.

azioni. Un dialogo sviluppato mediante cicli di seminari, incontri, lezioni (ne sono emblematica espressione gli "Incroci di genere" giunti nell'a.a. 2020-2021 alla quarta edizione) al fine di promuovere una cultura capace di trovare nelle differenze di genere e nell'intersezionalità il cardine a partire dal quale ripensare le relazioni in una società complessa.

La dimensione internazionale

L'attenzione alle questioni di genere - e alle diverse forme di disegualianza e discriminazione che incrociano il genere nella vita universitaria e nella società con cui l'università si relaziona - **rafforza e innova anche la prospettiva dell'internazionalizzazione**. A partire dagli Obiettivi dell'Agenda 2030¹⁴ e dalla Strategie per l'Eguaglianza di Genere 2020-2025 dell'Unione Europea, l'Università è chiamata a dare il proprio contributo affinché "... donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire i loro percorsi di vita, abbiano eguali opportunità di prosperare, e possano partecipare in egual maniera alla guida delle società europea"¹⁵. Questi obiettivi chiamano in causa l'università come luogo di costruzione e scambio di saperi e di formazione; un luogo ancora fortemente iniquo¹⁶.

L'Università di Padova è parte attiva, e in alcuni casi coordinatrice, di iniziative internazionali volte a promuovere l'eguaglianza di genere nell'accademia attraverso lo scambio di buone pratiche e la condivisione di saperi orientati all'adozione di politiche per una trasformazione *gender-sensitive* di strutture e culture accademiche: dalla rete ACT (<https://act-on-gender.eu>) al Working Group Equality and Diversity del Gruppo di Coimbra (<https://www.coimbra-group.eu/working-group/equality-diversity/>), dall'Alleanza ARQUS (Action Line 2: Widening Access, Inclusion and Diversity: <https://www.arqus-alliance.eu/action-lines/widening-access-inclusion-diversity>) alla rete UNESCO UniTWIN Network on Gender media and ICT (<http://www.unitwin.net>).

Nella prospettiva della cura, la partecipazione attiva dell'Ateneo di Padova – e del Centro Elena Cornaro – a iniziative di questa natura diventa fondamentale per dare seguito all'impegno assunto e continuare a tracciare, comprendere e superare forme di esclusione, stereotipi e disegualianze di genere, anche attraverso l'adozione di strumenti sviluppati e testati dalla comunità accademica europea e internazionale.

**Centro di Ateneo Elena Cornaro
per i saperi, le culture e le politiche di genere**

Via G. Anghinoni, 3
35121 Padova

centro.elenacornaro@unipd.it
<https://www.centroelenacornaro.unipd.it/>

Padova, 11 maggio 2021

¹⁴ Non si fa riferimento solo al Goal 5 sull'Eguaglianza di Genere, ma alla trasversalità della dimensione di genere rispetto a tutti i 17 obiettivi dell'Agenda.

¹⁵ [EU Gender Equality Strategy 2020-2025](#).

¹⁶ Si veda la nota 10. Si vedano anche i dati [She Figures 2018](#).