

BILANCIO DI GENERE

2017



**Università
degli Studi
di Ferrara**

BILANCIO DI GENERE

Università di Ferrara | Anno 2017

Coordinamento

*Silvia Borelli, Cinzia Mancini, Lucia Manzalini,
Maria Gabriella Marchetti, Chiara Oppi,
Emidia Vagnoni*

Foto

Archivio Università di Ferrara

Progetto grafico

Martino Bison

Impaginazione

Leonardo Davì

Stampa

Grafiche Baroncini S.r.l., Imola (BO), Italia



**Università
degli Studi
di Ferrara**

Nel futuro da sempre

Bilancio di Genere 2017

Per la redazione del **Bilancio di Genere 2017** è stato costituito un **Comitato Scientifico**, così composto:

- Emidia Vagnoni - Professoressa Ordinaria Dipartimento di Economia e Management;
- Silvia Borelli - Componente Consiglio di Parità - Professoressa Associata Dipartimento di Giurisprudenza;
- Cristiana Fioravanti - Delegata del Rettore alle disabilità - Professoressa Associata Dipartimento di Giurisprudenza;
- Maria Gabriella Marchetti - Presidente Consiglio di Parità - Ricercatrice Dipartimento di Scienze della Vita e Biotecnologie;
- Cinzia Mancini - Presidente Comitato Unico di Garanzia (fino al 17 luglio 2018) - Responsabile Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità;
- Federica Danesi - Presidente Comitato Unico di Garanzia (dal 18 luglio 2018) - Responsabile Segreteria Amministrativa Dipartimento di Giurisprudenza;
- Lucia Manzalini - Componente Comitato Unico di Garanzia - Referente di Ateneo per il Bilancio di Genere - Manager amministrativa Meta-struttura medico-chimica;
- Chiara Oppi - Borsista di ricerca presso la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa - Collaboratrice Dipartimento di Economia e Management;
- Chiara Graps - Responsabile Ufficio Bilancio Unico e Contabilità

Per il **Gruppo operativo**:

- Roberta Pancaldi - Componente Consiglio di Parità - Addetta Coordinamento Normativa di Ateneo e Convenzioni, ai fini di supporto amministrativo e revisione testi in formato accessibile;
- Erika Foli - Componente Consiglio di Parità - Addetta Dipartimento di Ingegneria ai fini di supporto amministrativo;
- Maria Chiara Pozzovio - Addetta amministrativa Coordinamento Normativa di Ateneo e Convenzioni, per la revisione del linguaggio di genere;
- Andrea Trevisani - Tecnico Centro di Tecnologie per la Comunicazione, l'Innovazione e la Didattica a distanza, ai fini del supporto tecnologico ICT;
- Enrico Borghi - Collaboratore Comitato Unico di Garanzia - Addetto amministrativo Ripartizione Acquisti, per la gestione del sito web *Equality & Diversity*

Responsabile dello sviluppo editoriale, supervisione e coordinamento relativi all'im-paginazione e alla grafica del documento finale:

Veronica Dal Buono - Delegata del Rettore al rafforzamento dell'immagine e del posizionamento dell'Ateneo, che si è avvalsa delle competenze tecniche del Se@ - Centro di Tecnologie per la Comunicazione, l'Innovazione e la Didattica a distanza e della collaborazione di Ilaria Fazi - Responsabile Ufficio Stampa, comunicazione istituzionale e digitale.



Polo Scientifico Tecnologico - Archivio Unife

Indice

| | | |
|-------|--|-----|
| I. | Presentazione del Rettore..... | 11 |
| II. | Nota metodologica..... | 13 |
| III. | Organi e figure preposte alla tutela dell'uguaglianza..... | 17 |
| IV. | Piano Triennale di Azioni Positive..... | 29 |
| V. | Composizione di genere in Ateneo..... | 33 |
| | 1 - Le persone nell'Università..... | 33 |
| | 2 - La componente studentesca..... | 35 |
| | 3 - Il personale tecnico-amministrativo..... | 48 |
| | 4 - Il personale docente..... | 56 |
| VI. | Le risorse a favore delle pari opportunità..... | 83 |
| VII. | Azioni realizzate - analisi di risultato e impatto..... | 89 |
| VIII. | Conclusioni..... | 123 |
| IX. | Commenti..... | 127 |
| X. | Appendice: | |
| | 1 - Acronimi e abbreviazioni..... | 133 |
| | 2 - Tabelle di corrispondenza..... | 135 |



Prof. Giorgio Zauli - Archivio Unife

I. Presentazione del Rettore

Questa settima edizione del Bilancio di Genere della nostra Università si presenta notevolmente arricchita di contenuti e di indicazioni particolarmente significativi. La pubblicazione consente l'esame e la rilettura del bilancio in una prospettiva di genere e, anno dopo anno, è diventato strumento indispensabile per l'attuazione del principio delle pari opportunità e per stabilire le principali azioni correttive.

Ma credo anche che il Bilancio di Genere non sia solo un mero strumento operativo. Innanzitutto costituisce una opportunità: quella di sviluppare una programmazione delle politiche interne in grado di rendere le nostre azioni più efficaci rispetto all'obiettivo di uguaglianza sociale, in termini di diritti, di dignità, di responsabilità tra le persone.

Le analisi compiute consentono di impostare strategie volte all'attuazione di politiche per un vero cambiamento culturale, basato sulla consapevolezza dell'esistenza di differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione.

La parità di genere nei diversi ambiti della società è un obiettivo centrale presente nelle convenzioni internazionali, nelle principali direttive europee, nella Costituzione italiana e nella legislazione nazionale. L'esistenza di disuguaglianze di genere rappresenta un problema di equità ma anche di efficienza ed efficacia delle nostre azioni perché esclude, a parità di posizioni, le persone più capaci.

Il cammino per l'abbattimento di queste disuguaglianze è forse ancora lungo, ma il nostro Ateneo ci crede fermamente e lavora da anni su queste linee con azioni concrete, attraverso la redazione del Bilancio di Genere, l'istituzione del Centro Universitario di Studi sulla Medicina di Genere, l'emanazione del Prontuario dell'Università per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e per la redazione di documenti accessibili. Tutto ciò costituisce diretta applicazione di quanto recita il nostro Statuto all'art.5 *"Nella redazione degli atti, l'Università utilizza la lingua italiana nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze di genere"*.

Giorgio Zauli
Rettore Università di Ferrara



Piazza Trento - Trieste, Ferrara - Archivio Unife

II. Nota metodologica

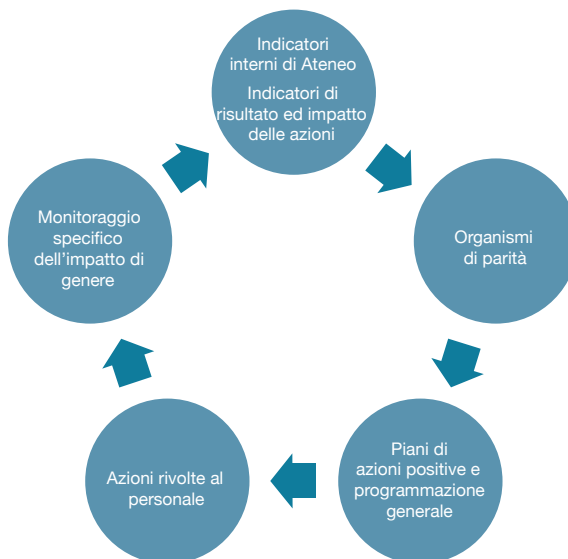
Il Bilancio di Genere 2017 (d'ora in poi **BdG**) riporta la diversa composizione di genere dei gruppi che operano all'interno dell'Università di Ferrara (comunità studentesca nei corsi di laurea, nei corsi di specializzazione e nei corsi di dottorato, personale tecnico amministrativo e personale docente, sia strutturato o non strutturato), e la partecipazione di donne e uomini nei diversi Organi di gestione dell'Ateneo. Riporta, inoltre, la composizione degli Organi attivi nell'Ateneo per promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità e il Piano Triennale di Azioni Positive adottato dall'Università di Ferrara.

Infine, comprende un capitolo dedicato alla valutazione dell'impatto di genere delle politiche a sostegno delle pari opportunità, attraverso l'analisi della gestione delle risorse assegnate e dell'efficacia delle principali azioni intraprese, coerentemente con quanto stabilito dal Piano Triennale di Azioni Positive.

Il BdG rientra in un processo ciclico di programmazione, esecuzione, monitoraggio e revisione delle politiche per le pari opportunità messe in atto dall'Università di Ferrara.

Tale processo si sostanzia nelle fasi rappresentate nella figura sottostante.

Dalla figura emerge come nel contesto in analisi vi siano indicatori che monitorano la composizione di genere a tutti i livelli e l'impatto delle azioni già messe in atto. Sulla base degli elementi messi in luce dagli indicatori, gli Organi di Parità delineano degli obiettivi di medio-lungo termine, i quali sono esplicitati nel Piano Triennale di Azioni Positive e nella programmazione generale. L'esecuzione delle azioni previste dalla programmazione è successivamente oggetto di monitoraggio per analizzarne l'impatto di genere. Il ciclo poi riprende con la rappresentazione del contesto e dell'impatto delle azioni messe in atto attraverso gli indicatori.



Il BdG rappresenta pertanto un importante momento di riflessione, nel quale i risultati e gli impatti delle politiche sono messi in luce, contestualmente all'analisi del contesto di Ateneo, che permette di individuare gli elementi che dovranno essere oggetto di futura programmazione.

I capitoli di questo BdG rispecchiano quindi le 5 fasi rappresentanti il processo sopra esposto:

- un capitolo riguardante la composizione degli Organi a tutela dell'uguaglianza presenti in Ateneo e il loro ruolo nel perseguimento delle politiche di pari opportunità;
- il dettaglio del Piano Triennale di Azioni Positive implementate in Università e dei conseguenti obiettivi pluriennali che l'Ateneo intende raggiungere;
- un capitolo riguardante gli indicatori di contesto, nel quale si analizzano nel dettaglio la composizione di genere di coloro che operano all'interno dell'Ateneo;
- un capitolo riguardante gli indicatori economici, con attenzione particolare al dispendio delle risorse che l'Ateneo alloca alle pari opportunità;
- un capitolo in cui si analizzano i risultati e gli impatti delle politiche di pari opportunità messe in atto, coerentemente con quanto definito nel Piano Triennale di Azioni Positive.

A partire dall'edizione 2012 del BdG, l'Università di Ferrara collabora con l'Ufficio Statistica del MIUR e, in particolare, con Maria Teresa Morana e Simonetta Sagramora, referenti italiane nel Gruppo di Helsinki del programma *She Figures*, promosso dalla Commissione Europea.

La collaborazione appena richiamata permette ogni anno di inserire all'interno del BdG di Unife i medesimi indicatori (o talvolta indicatori simili) utilizzati nell'ambito del programma *She Figures*. Al riguardo, a margine di ogni tabella e figura che riprendono i contenuti di tale programma, oltre all'indicazione della specifica fonte dei dati sono state inserite delle bandierine dell'Unione Europea e l'indicazione della pagina e del numero di tabella o figura di riferimento nel Report *She Figures* 2015. Ciò permette di approfondire l'analisi della situazione dell'Ateneo rispetto al panorama nazionale e, in molti casi, rispetto alla media europea, dando al lettore la possibilità di consultare congiuntamente il BdG ed il Report *She Figures* 2015.

È possibile scaricare tale report alla pagina https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

A sottolineare l'impegno per la tutela delle pari opportunità, anche attraverso l'attenzione all'uso della lingua italiana, il BdG è redatto in applicazione del "Prontuario dell'Università degli Studi di Ferrara per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e per la redazione di documenti accessibili" - Ed. Maggio 2018, validato da Laura Bafile e Cristiana Fioravanti, docenti dell'Università degli Studi di Ferrara e da Giuliana Giusti, docente dell'Università di Venezia.

Il Rettore con proprio provvedimento, rep. n. 582 del 19 aprile 2018 ha deciso di nominare sia il Comitato Scientifico, sia il Gruppo Operativo per il Bilancio di Genere in una composizione stabile, dando agli stessi mandato per il triennio accademico 2018-2021 alla redazione annuale del Bilancio di Genere con le seguenti competenze:

Per il Comitato Scientifico:

- Emidia Vagnoni - Professoressa Ordinaria Dipartimento di Economia e Management;
- Silvia Borelli - Componente Consiglio di Parità - Professoressa Associata Dipartimento di Giurisprudenza;
- Cristiana Fioravanti - Delegata del Rettore alle disabilità - Professoressa Associata Dipartimento di Giurisprudenza;
- Maria Gabriella Marchetti - Presidente Consiglio di Parità - Ricercatrice Dipartimento di Scienze della Vita e Biotecnologie;
- Cinzia Mancini - Presidente Comitato Unico di Garanzia (fino al 17 luglio 2018) Responsabile Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità;
- Federica Danesi - Presidente Comitato Unico di Garanzia (dal 18 luglio 2018) - Responsabile Segreteria Amministrativa Dipartimento di Giurisprudenza;
- Lucia Manzalini - Componente Comitato Unico di Garanzia - Referente di Ateneo per il Bilancio di Genere - Manager amministrativa Meta-struttura medico-chimica;
- Chiara Oppi - Borsista di ricerca presso la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa - Collaboratrice Dipartimento di Economia e Management;
- Chiara Graps - Responsabile Ufficio Bilancio Unico e Contabilità

Per il Gruppo operativo:

- Roberta Pancaldi - Componente Consiglio di Parità - Addetta Coordinamento Normativa di Ateneo e Convenzioni, ai fini di supporto amministrativo e revisione testi in formato accessibile;
- Erika Foli - Componente Consiglio di Parità - Addetta Dipartimento di Ingegneria ai fini di supporto amministrativo;
- Maria Chiara Pozzovio - Addetta amministrativa Coordinamento Normativa di Ateneo e Convenzioni, per la revisione del linguaggio di genere;
- Andrea Trevisani - Tecnico Centro di Tecnologie per la Comunicazione, l'Innovazione e la Didattica a distanza, ai fini del supporto tecnologico ICT;
- Enrico Borghi - Collaboratore Comitato Unico di garanzia - Addetto amministrativo Ripartizione Acquisti, per la gestione del sito web *Equality & Diversity*

Responsabile dello sviluppo editoriale, supervisione e coordinamento relativi all'impaginazione e alla grafica del documento finale è Veronica Dal Buono - Delegata del Rettore al rafforzamento dell'immagine e del posizionamento dell'Ateneo, che si è avvalsa delle competenze tecniche del Se@ - Centro di Tecnologie per la Comunicazione, l'Innovazione e la Didattica a distanza e della collaborazione di Ilaria Fazi - Responsabile Ufficio Stampa, comunicazione istituzionale e digitale.

Si ringrazia il personale degli uffici dell'Università di Ferrara per la disponibilità e per la collaborazione nel fornire i dati necessari. Si ringraziano, inoltre, Maria Teresa Morana e Simonetta Sagramora dell'Ufficio Statistica del MIUR per il prezioso supporto fornito, e Milva Chicca per la puntuale revisione della versione inglese del BdG 2017.

Chiunque avesse suggerimenti, osservazioni, commenti, idee sul BdG, può scriverci a: bilancio_genere@unife.it

Buona lettura!



Biblioteca Chimico - Biologica Santa Maria delle Grazie - Archivio Unife

III. Organi e figure preposte alla tutela dell'uguaglianza

COSTITUZIONE ITALIANA

Articolo 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA

Articolo 20 - Uguaglianza davanti alla legge

Tutte le persone sono uguali davanti alla legge.

Articolo 21 - Non discriminazione

È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.

Articolo 23 - Parità tra donne e uomini

La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato

STATUTO DELL'UNIVERSITÀ DI FERRARA

Articolo 3, comma 2

L'Università persegue le proprie finalità nel rispetto della dignità della persona umana, del pluralismo delle idee e della trasparenza dell'informazione e delle procedure. L'Università tutela la piena libertà delle idee e l'espressione delle libertà politiche, sindacali e religiose; garantisce a tutta la Comunità universitaria le condizioni necessarie per esprimere e comunicare liberamente il proprio pensiero.

Articolo 5 - Pari opportunità e non discriminazione

- 1. L'Università istituisce e promuove idonee strutture ed iniziative per l'attuazione dei principi 5 costituzionali delle pari opportunità e della non discriminazione, nonché per la valorizzazione delle differenze, nel lavoro e nello studio.*
- 2. L'Università garantisce il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici, promuove l'eguale rappresentanza di ciascun genere nella nomina dei componenti di ogni Organo di Ateneo e la presenza equilibrata dei generi anche negli Organi elettivi.*
- 3. Nella redazione degli atti, l'Università utilizza la lingua italiana nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze di genere.*

Articolo 7 - Qualità della vita universitaria

- 1. L'Università promuove la qualità della vita universitaria per la sua Comunità, con particolare riguardo: alle condizioni di lavoro e di studio, alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al benessere fisico, mentale e sociale nello svolgimento delle attività, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla piena inclusione delle persone con disabilità, al superamento di ogni tipo di barriera, al sostegno di attività culturali, sportive e ricreative.*

Nell'Università di Ferrara, le azioni dirette a promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità tra donne e uomini sono promosse e realizzate da:

- Consiglio di Parità (d'ora in poi CP)¹;
- Comitato Unico di Garanzia (d'ora in poi CUG)
- Commissione etica;
- Tavolo tecnico per il benessere lavorativo;
- Ufficio Ascolto e Benessere organizzativo;
- Coordinamento Politiche pari opportunità e disabilità

Le iniziative realizzate e le informazioni relative a Organi e figure preposte alla tutela dell'uguaglianza di Unife sono disponibili sul sito:

<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity>

¹ Nonostante l'art. 21 della l. 183/2010 (che ha modificato l'art. 57 d.lgs. 165/2001 sopra riportato) prevedesse l'istituzione di un unico comitato, Unife ha scelto di mantenere in vita, accanto al CUG, anche il Comitato pari opportunità (ora denominato Consiglio di parità). La compresenza dei due organismi permette una piena rappresentanza di tutte le componenti presenti in Ateneo.

Delega del Rettore alle pari opportunità

Dal 1998, all'interno dell'Università di Ferrara, i Rettori che si sono succeduti hanno attribuito una **delega per le pari opportunità** a una docente. Le Delegate del Rettore alle Pari Opportunità fino al 2016 sono state:

Simonetta Baldi, docente di Diritto amministrativo nel triennio 2004 – 2007 (D.R. n. 97 del 25 gennaio 2005), nel triennio 2001 – 2004 (D.R. n. 447 del 8 febbraio 2002) e nel triennio 1998 – 2001 (D.R. n. 93 del 22 novembre 2000).

Chiara Scapoli, docente di Genetica, nel triennio 2010 – 2013 (D.R. n. 1280 del 19 ottobre 2010) e nel triennio 2007 – 2010 (D.R. n. 1662 del 28 novembre 2007).

Cristiana Fioravanti, docente di Diritto dell'Unione europea, dal 24 ottobre 2013 al 10 marzo 2016 (D.R. n. 1481 del 2 novembre 2015) e nel biennio 2013 – 2015 (D.R. n.1212 del 24 ottobre 2013).

Da settembre 2016 ad oggi il Rettore, con proprio provvedimento (ultimo D.R. n. 1640 del 27 novembre 2017) ha delegato alle Presidenti del Consiglio di Parità e del Comitato Unico di Garanzia la proposta e il coordinamento delle iniziative in tutte le materie attinenti la progettazione e l'attuazione delle politiche della parità e delle pari opportunità presenti nell'Area strategica n. 9 del Piano strategico 2017/2019 dell'Ateneo.

Consiglio Di Parità (CP)

STATUTO DELL'UNIVERSITÀ DI FERRARA

Articolo 27 – Consiglio di Parità

1. *Il Consiglio di Parità promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze, ai sensi della vigente legislazione, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione e assicura sostegno alle vittime di violenze e sopraffazioni.*
2. *I componenti del Consiglio sono individuati paritariamente tra il personale docente, tecnico- amministrativo e gli studenti, nel rispetto della parità fra generi.*
3. *La designazione, la composizione e il funzionamento del Consiglio sono stabiliti da apposito regolamento, approvato dal Senato Accademico, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione.*
4. *Il Consiglio provvede ad eleggere il suo Presidente, che lo convoca almeno una volta ogni sei mesi.*
5. *Il Consiglio collabora con il Comitato Unico di Garanzia nell'attuazione delle politiche di pari opportunità.*

Il **Consiglio di Parità** è un Organo a composizione tripartita, a cui partecipano pariteticamente il personale docente (inclusi/e i/le titolari di assegno di ricerca), il personale tecnico-amministrativo e la comunità studentesca (tra cui anche coloro che frequentano corsi di specializzazione e di dottorato di ricerca).

Il funzionamento del Consiglio di Parità è disciplinato da apposito Regolamento² aggiornato recentemente con D.R. n. 488 del 5 Aprile 2018.

NOMINA E MANDATO Le diverse componenti del Consiglio di Parità, durano in carica per un triennio e sono così nominate:

- 4 rappresentanti del personale docente e ricercatore, compreso il personale titolare di assegno di ricerca, di designazione del Senato Accademico;
- 4 rappresentanti del personale tecnico-amministrativo, di designazione del Consiglio del personale tecnico-amministrativo, tra il personale tecnico-amministrativo esterno al Consiglio, sentito il Comitato Unico di Garanzia;
- 4 rappresentanti della componente studentesca, designati dal Consiglio degli studenti tra studenti/esse, dottorandi/e, specializzandi/e, anche esterni/e al Consiglio.

Le designazioni delle rappresentanze del personale docente e ricercatore, del personale tecnico-amministrativo e della componente studentesca avvengono sulla base della valutazione della lettera motivazionale e dei curricula; adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni sono elemento aggiuntivo.

Le attività svolte dal personale tecnico-amministrativo che compone il Consiglio sono da considerare attività di servizio a tutti gli effetti.

Con proprio provvedimento rep. n. 1502 Prot n. 127319 del 31 ottobre 2017, il Rettore ha costituito il Consiglio di Parità dell'Università degli Studi di Ferrara nella seguente composizione:

| Rappresentante del personale docente e ricercatore | Rappresentante del personale tecnico-amministrativo | Rappresentante della componente studentesca |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Marchetti Maria Gabriella - Presidente • Borelli Silvia • D'Urso Francesco • Verlicchi Paola | <ul style="list-style-type: none"> • Paolucci Omar - Vicepresidente • Foli Erika • Pancaldi Roberta • Russo Roberta | <ul style="list-style-type: none"> • Fabbri Nicolò • Gualandi Sofia • Milani Lorenzo |

FUNZIONI Il CP promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione e assicura sostegno alle vittime di violazioni e sopraffazioni. Individua le forme di discriminazione, dirette o indirette, relative, in particolare, al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alle convinzioni personali o alla lingua, che ostacolano la piena realizzazione delle pari opportunità nell'ambito dell'attività di lavoro e di studio della comunità universitaria facendosi altresì promotore delle iniziative necessarie per la loro rimozione.

² <http://www.unife.it/ateneo/organismi-universitari/statuto-e-regolamenti/regolamento-consiglio-di-parita/view>

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

D. Lgs. 165/2001

Articolo 57, commi 1- 4

Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

STATUTO DELL'UNIVERSITÀ DI FERRARA

Articolo 28 – Comitato Unico di Garanzia

1. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica dell'attuazione delle pari opportunità e del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo;

vigila contro qualunque forma di discriminazione e contribuisce alla realizzazione del benessere organizzativo.

3. I componenti vengono nominati, nel rispetto della pariteticità e parità tra generi, all'interno del personale tecnico-amministrativo.

4. Le modalità di costituzione, di funzionamento e le competenze del Comitato sono disciplinate da apposito regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Senato Accademico.

5. Il Comitato collabora con il Consiglio di Parità nell'attuazione delle politiche di pari opportunità.

NOMINA E MANDATO

Nel **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, come previsto dalla legge, è presente il solo personale tecnico-amministrativo:

- una unità di personale designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative (di seguito OO.SS.);
- un egual numero di unità di personale, rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente titolare è nominata una persona supplente.

Nell'ambito dell'Amministrazione, le rappresentanze del personale tecnico amministrativo sono designate dal Direttore Generale sulla base della valutazione di curricula, riportanti adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing e del contrasto alle discriminazioni. Le OO.SS., in sede di valutazione, devono preferibilmente attenersi agli stessi criteri.

Il CUG in carica è stato ricostituito, per il periodo 2017/2021 con decreto del Direttore generale n.1559 del 13 novembre 2017 nella seguente composizione:

| Parte amministrazione | Parte sindacale |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Cinzia Mancini - Presidente• Lucia Manzalini - componente effettivo• Gianluca Rizzati - componente effettivo• Federica Danesi - componente supplente• Cinzia Buzzoni - componente supplente• Riccardo Raneri - componente supplente | <ul style="list-style-type: none">• Gloriano Bigli - componente effettivo• Elettra Mantovani - componente effettivo• Daniela Siri - componente effettivo• Beatrice Zucchi - componente supplente• Letizia Minotti - componente supplente• Stefania Zanellati - componente supplente |

FUNZIONI Il funzionamento del Comitato è disciplinato da un apposito Regolamento ³, recentemente emanato con D.R. n. 127 del 5 febbraio 2018.

I principali compiti del Comitato sono:

³ <http://www.unife.it/ateneo/organismi-universitari/statuto-e-regolamenti/regolamenti-organismi-collegiali>

1. propositivi - tra i quali la promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro, la diffusione della cultura delle pari opportunità, il monitoraggio della situazione relativa al benessere organizzativo, la realizzazione di interventi volti a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze di natura morale, sessuale o psicologica nei luoghi di lavoro;
2. consultivi - mediante la formulazione di pareri preventivi all'Amministrazione su materie di particolare rilevanza per la condizione del personale, quali: accesso e progressione di carriera, attribuzione di incarichi e responsabilità, mansioni, formazione e aggiornamento professionali, orario di lavoro, forme di lavoro flessibile, criteri di valutazione, salute, sicurezza e igiene sul lavoro e temi di propria competenza ai fini della contrattazione decentrata integrativa.
3. di verifica sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, su azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro dell'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta.

Il CP e CUG collaborano in sinergia nella predisposizione e nella realizzazione del Piano triennale di azioni positive e verificano i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità, nonché gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo e gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Il CUG e CP presentano congiuntamente, ogni anno, una richiesta di fondi per lo svolgimento delle proprie attività.

Nel 2017 sono stati assegnati a CUG e CP € 31.220,00 di cui € 5.220 quali proventi derivanti dall'attività conto terzi dell'Ateneo destinati alla realizzazione di progetti per le pari opportunità.

Per meglio realizzare i propri progetti, CP e CUG hanno costituito **gruppi di lavoro**, composti da persone di entrambi i Comitati e da altro personale dell'Ateneo, selezionati in base all'esperienza e alle conoscenze necessarie per perseguire il progetto.

Nel corso dell'anno 2017, nella realizzazione delle attività previste nel PAP 2017-2019 (vedi Capitolo 4), sono stati costituiti i seguenti gruppi di lavoro:

Progetto PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO composto da: Cinzia Mancini, Maria Gabriella Marchetti, Roberta Russo, Claudia Zamorani.

Progetto CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO composto da: Cinzia Mancini, Maria Gabriella Marchetti, Roberta Russo, Claudia Zamorani, Gloriano Bighi, Letizia Minotti, Erika Foli, Paola Verlicchi.

Progetto DIGITALIZZAZIONE DELLE POLITICHE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DI UNIFE composto da: Cinzia Mancini, Maria Gabriella Marchetti, Claudia Palandri, Enrico Borghi.

Progetto PROMOZIONE DI INIZIATIVE DIRETTE A GARANTIRE UNA PARITARIA PRESENZA DI UOMINI E DONNE NEGLI ORGANI DELL'ATENEO composto da: Cinzia Mancini, Maria Gabriella Marchetti, Paola Verlicchi.

Progetto LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI composto da: Cinzia Mancini, Maria Gabriella Marchetti, Michela Capris.

Progetto INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE PER ACCRESCERE LA CULTURA DELL'UGUAGLIANZA E DELLE PARI OPPORTUNITÀ composto da: Cinzia Mancini, Maria Gabriella Marchetti, Beatrice Zucchi, Omar Paolucci, Federica Danesi, Roberta Pancaldi, Michela Capris.

Progetto MONITORAGGIO E PROMOZIONE DI PROGETTI DI RICERCA DIRETTI A PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ composto da: Cinzia Mancini, Maria Gabriella Marchetti, Lucia Manzalini, Erika Foli, Roberta Pancaldi.

Progetto FUND RAISING composto da: Cinzia Mancini, Maria Gabriella Marchetti, Roberta Russo.

Commissione etica

STATUTO DELL'UNIVERSITÀ DI FERRARA

Articolo 6 – Codice etico

- 1. L'Università adotta il Codice etico della Comunità universitaria.*
- 2. Il Codice etico, in conformità ai valori fondamentali della Comunità universitaria, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali e l'accettazione dei doveri e delle responsabilità nei confronti dell'istituzione d'appartenenza; il Codice etico detta le regole di condotta nell'ambito della comunità.*
- 3. Le norme del Codice etico sono volte a evitare ogni forma di discriminazione e abuso nonché a regolare i casi di conflitto di interessi o inerenti alla proprietà intellettuale.*
- 4. Il Codice etico è approvato dal Senato Accademico, a maggioranza assoluta dei suoi componenti, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione.*

FUNZIONI La **Commissione etica** di Ateneo è l'Organo preposto all'osservanza dei principi ispiratori e delle regole del Codice etico dell'Università degli Studi di Ferrara. Il Codice etico di Unife è stato approvato, come richiesto dall'art. 2 c. 4 l. 240/2010, nel luglio 2011. Il Codice etico definisce le regole che devono guidare la condotta di tutti e tutte coloro che partecipano alle attività dell'Ateneo.

La Commissione etica:

- ha funzioni consultive, di indagine e di controllo in merito all'attuazione ed al rispetto delle regole del Codice etico e delle prassi interpretative;
- opera in base a segnalazioni non anonime o per iniziativa propria;
- favorisce, ove possibile, la composizione amichevole delle eventuali controversie;
- informa gli Organi competenti circa le violazioni del Codice etico;
- presenta annualmente al Senato Accademico una relazione in cui dà conto delle questioni emerse e delle decisioni assunte;

- sottopone agli Organi competenti proposte di revisione o di integrazione del Codice etico.

NOMINA E MANDATO

La Commissione etica è composta da rappresentanti del personale docente (3 unità), del personale tecnico-amministrativo (una unità) e della comunità studentesca (una unità). Le rappresentanze del personale docente e tecnico-amministrativo vengono designate sulla base della valutazione dei curricula attestanti l'idoneità a svolgere le funzioni proprie della Commissione, e restano in carica per un triennio.

Con Decreto Rettorale n. 758 del 31 maggio 2017 è stata costituita la Commissione etica dell'Università degli Studi di Ferrara nella seguente composizione:

- Andrea Pugiotta - Presidente - Professore Ordinario
- Gian Matteo Rigolin - Rappresentante personale docente e ricercatore - Professore Associato
- Ciro Grandi - Rappresentante personale docente e ricercatore - Ricercatore
- Paola Migliori - Vice Presidente - Rappresentante personale tecnico amministrativo
- Annalisa Barichello - Rappresentante studenti e studentesse
- Cinzia Mancini - Supporto tecnico-amministrativo

Chiunque appartenga alla comunità universitaria può rivolgersi alla Commissione etica per ottenere pareri e suggerimenti circa l'applicazione del Codice o la condotta appropriata in relazione a fattispecie da esso previste e anche segnalare comportamenti contrari al codice stesso.

Nel 2017 solo una persona è ricorsa alla Commissione etica, interrompendo ad un certo punto l'accertamento della violazione.

Tavolo tecnico per il benessere lavorativo

FUNZIONI

Il **Tavolo tecnico per il benessere lavorativo** ha visto la luce nel 2011 con il *Codice di Condotta dell'Università degli Studi di Ferrara per la tutela della dignità della persona, per la prevenzione e la lotta contro il mobbing, le molestie sessuali e morali* che prevede, all'articolo 11, la definizione di un tavolo tecnico al fine di migliorare e garantire a tutte le persone che lavorano o studiano in Ateneo il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro.

NOMINA E MANDATO

Nel 2015, confluendo il codice di condotta nel Codice etico dell'Università degli Studi di Ferrara, è stato inserito nell'art. 19: *“L'Amministrazione, avvalendosi del Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Parità, al fine di migliorare e garantire a tutte le persone che lavorano o studiano in Ateneo il benessere psicofisico, lavorativo ed organizzativo può definire tavoli tecnici di intervento in materia e istituire uno Sportello d'Ascolto cui possono rivolgersi le persone che ritengono di essere destinatarie di un comportamento lesivo della propria dignità”*.

Nel 2017 si è conclusa l'indagine promossa nel 2016 dal Tavolo benessere riguardante il benessere organizzativo percepito dal personale docente e ricercatore a cura di Stefano Bonnini, Professore Associato di statistica del Dipartimento di Economia a management (Vedi Cap. 7).

Con Decreto Rettorale n. 1719 del 13 dicembre 2017 è stato ricostituito il Tavolo tecnico considerata l'opportunità di aggiornare la composizione del gruppo con l'inserimento dei nuovi componenti del Consiglio di Parità e del Comitato Unico di Garanzia ricostituiti per il quadriennio 2017/21.

Il Tavolo nel 2018 supporterà l'attività di ricerca "*Lavorare e studiare bene in Unife*" (di cui è Responsabile Roberto Manfredini, Professore Ordinario dell'Università di Ferrara), scaturita dalla collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e con la Delegata del Rettore alle disabilità.

Ufficio Ascolto, Benessere e Sviluppo Organizzativo e Formazione

L'Ufficio Ascolto, Benessere e Sviluppo Organizzativo e Formazione coordina le procedure di accesso al telelavoro come da Regolamento del telelavoro emanato con D.R. n. 1281 dell'1 ottobre 2015.

Ogni anno entro il mese di marzo, viene pubblicato a cura dell'Ufficio, lo Stato di attuazione del Piano per l'utilizzo del telelavoro (art. 9, comma 7 del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con L. 17 dicembre 2012 n. 221 "Decreto sviluppo-bis") reperibile alla pagina:

<http://www.unife.it/ateneo/sviluppo-organizzativo/telelavoro>

L'Ufficio Ascolto, Benessere e Sviluppo Organizzativo e Formazione è composto da una responsabile e due collaboratrici di cui una part-time.

Coordinamento Politiche pari opportunità e disabilità

Dal 2016 le attività legate alle politiche pari opportunità sono supportate da un apposito ufficio che da marzo 2018, a seguito di una riorganizzazione, è denominato Coordinamento Politiche pari opportunità e disabilità ed è incardinato in capo alla Direzione Generale.

Le funzioni, per la parte delle pari opportunità, sono principalmente:

- progettazione, implementazione e diffusione del Piano di Azioni Positive (PAP), in accordo con il Consiglio di Parità e il Comitato Unico di Garanzia;
- progettazione e promozione di iniziative per la rimozione delle disuguaglianze di genere, disabilità, etnia, orientamento sessuale, età e religione nell'ambiente di studio e lavoro;
- progettazione e pianificazione di interventi per la promozione della qualità della vita universitaria per chi lavora e studia in Ateneo anche attraverso progetti pilota a carattere trasversale, curando direttamente le relazioni con le strutture di volta in volta coinvolte;
- individuazione accesso a finanziamenti di ricerca nazionali ed internazionali in tema di pari opportunità e disabilità;

- coordinamento per la realizzazione degli obiettivi di competenza del Piano strategico d'Ateneo;
- supporto alla redazione del Bilancio di Genere;
- supporto attività Tavolo benessere;
- convenzioni e accordi di competenza;
- gestione budget di competenza.

La costituzione del Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità rappresenta l'impegno e l'attenzione che l'amministrazione pone per concretizzare tali politiche per la propria comunità universitaria. Lo staff è composto da una responsabile e due collaboratrici di cui una in telelavoro.

Per maggiori informazioni <http://www.unife.it/ateneo/org/cnapi>



Welcome Day 2017 - Archivio Unife



Archivio Unife

IV. Piano Triennale di Azioni Positive

CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA (D. LGS. 198/2006)

Articolo 48

Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro (art. 42 co. 1).

[...] le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.

APPROVAZIONE E DURATA

Il 21 dicembre 2016, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione dell'Università di Ferrara hanno approvato il **Piano di Azioni Positive per il triennio 2017-2019**, predisposto e approvato nella seduta congiunta del 1° dicembre 2016 dal Consiglio di Parità e dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo.

CONTENUTO

Il Piano di Azioni Positive 2017-2019 (d'ora in poi PAP 2017-2019), è stato redatto, in conformità con il principio di uguaglianza e i principi di non discriminazione sanciti dalla Costituzione italiana, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo, nonché dallo Statuto di Ateneo, e nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, nonché dal D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, e dal D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e successive modifiche, a seguito di un'analisi della situazione di fatto esistente, resa possibile attraverso le informazioni acquisite dal Bilancio di Genere.

Il PAP 2017-2019, volto a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a rimuovere gli ostacoli che si frappongono all'effettiva uguaglianza fra studenti e studentesse, personale docente e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, persegue i seguenti obiettivi:

1. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio
2. Promozione del benessere lavorativo

3. Digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità
4. Promozione di iniziative dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli Organi dell'ateneo
5. Piena integrazione di studenti/studentesse, personale docente e tecnico - amministrativo proveniente da paesi europei o extra-europei
6. Lotta alle discriminazioni
7. Informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità
8. Monitoraggio e promozione di progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità

Per ogni obiettivo il PAP 2017-2019 individua una serie di misure che si prevede adottare e promuovere.

EFFICACIA L'Ateneo ha integralmente richiamato il contenuto del **Piano di Azioni Positive all'interno del Piano strategico triennale 2017-2019** approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2017 nell'area strategica n. 9 *“Uguaglianza, pari opportunità e benessere per chi studia e lavora in Unife”*.

Nel 2017, gli obiettivi indicati nel PAP 2017-2019 sono stati indicati anche nel **Piano Integrato 2017-2019**, nelle missioni di mandato della stessa area strategica *“Uguaglianza, pari opportunità e benessere per chi studia e lavora in Unife”*.

Il **Bilancio di Genere** viene indicato quale strumento di monitoraggio sull'effettiva implementazione del PAP 2017-2019.

Si ritiene utile segnalare che le azioni programmate nel PAP 2017-2019 sono state e potranno essere perseguite nei limiti delle risorse economiche messe a disposizione dall'Ateneo.

Va inoltre ricordato che l'Università di Ferrara partecipa al monitoraggio disposto con la direttiva del Dipartimento della funzione pubblica del 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, rispondendo al relativo questionario. Detto monitoraggio coinvolge tutte le amministrazioni ai sensi del D.lgs. 30/03/2001 n. 165 articolo 2, comma 2.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2017-2019

del Consiglio di Parità e del Comitato Unico di Garanzia.

Università degli Studi di Ferrara

OBIETTIVO 1

Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

- Flessibilità dell'orario di lavoro in entrata ed in uscita per il personale tecnico-amministrativo
- Sostegno e sviluppo del Telelavoro in ottica Smart Working e Telelavoro agile nel periodo estivo
- Monitoraggio applicazione delle norme in tema di Conciliazione vita e lavoro, regolamentazione delle mansioni, disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità
- Mantenimento e sviluppo di convenzioni con enti pubblici e privati per: l'accesso agevolato ai servizi per l'infanzia e ai servizi di cura e di assistenza di anziani e disabili
- Progetto Ludoteca
- Mantenimento e sviluppo Progetto Baby pit stop
- Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza per l'organizzazione di riunioni o per l'accesso alla formazione e per il ricevimento studenti e studentesse

OBIETTIVO 2

Promozione del benessere lavorativo

- Mantenimento e sviluppo del Tavolo sul Benessere organizzativo con lo scopo di individuare gli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere di chi lavora e studia in Ateneo
- Progetto Servizio di ascolto
- Banca del tempo

OBIETTIVO 3

Digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità

- Sviluppo del sito Equality & Diversity per smartphone
- Sviluppo di app per docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti e studentesse

OBIETTIVO 4

Promozione di iniziative dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli organi dell'ateneo

- Monitoraggio di tutte le nomine di Ateneo per la corretta applicazione del principio di pari opportunità
- Monitoraggio dell'obbligo di motivare la scelta del/della candidato/a sottorappresentato in caso di assunzioni o promozioni, qualora due o più candidati abbiano la stessa qualifica (art. 48 co. 1 d. lgs. 198/2006)
- Monitoraggio dell'obbligo di riservare alle donne almeno un terzo delle componenti delle commissioni di concorso (art. 57 co. 1 lett. a) e 2 d. lgs. 165/2001)
- Riduzione del carico didattico per il personale docente con incarichi istituzionali

OBIETTIVO 5

Piena integrazione di studenti/studentesse, personale docente e tecnico - amministrativo proveniente da paesi europei o extra-europei

- International Place* in collaborazione con Informagiovani e Informacittà

OBIETTIVO 6

Lotta alle discriminazioni

- Redazione delle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in Unife" ed attuazione della carta "Io parlo non discrimino"
- Interventi volti a contrastare molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), situazioni di discriminazioni di ogni tipo

OBIETTIVO 7

Informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità

- Organizzazione della Summer school/ Master/Mooc "Equality&Diversity"
- Mantenimento e sviluppo e dell'insegnamento "Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza"
- Organizzazione di seminari sulle tematiche dell'uguaglianza, del benessere organizzativo e delle pari opportunità, diretti a studenti e studentesse, personale docente e tecnico-amministrativo

OBIETTIVO 8

Monitoraggio e promozione di progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità

- Bilancio di genere e Bilancio unico: l'approccio di genere nella predisposizione del bilancio d'Ateneo 2017/2019
- Partecipazione a HORIZON 2020 e altri progetti di ricerca in materia di uguaglianza, pari opportunità e promozione del benessere organizzativo
- Borse di studio a favore di studentesse
- Supporto a progetti di ricerca di ricercatrici Unife



Università degli Studi di Ferrara

Equality & Diversity

www.unife.it/progetto



Archivio Unife

V. Composizione di genere in Ateneo

1. Le persone dell'Università

Nel complesso, considerando la componente studentesca di vario grado e il personale, l'Università di Ferrara mantiene un sostanziale equilibrio tra i generi. Tuttavia, i dati 2017 fanno rilevare un lieve incremento della presenza femminile (57,36%) rispetto al 2015 (54,49%). Inoltre, vari aspetti sono da sottolineare con riguardo al dettaglio della composizione (si veda tabella 1.1): la presenza di donne fra la componente studentesca denota un trend in sensibile aumento, infatti nel 2017 le studentesse rappresentano il 57,85% del totale Unife (nel 2015 erano il 54,56%), e di conseguenza gli studenti sono passati dal 45,44% del 2015 al 42,15% del 2017. Nel 2017 si registra un incremento nella proporzione delle dottorande (passano dal 52,61% del 2015 al 55,09% del 2017) e un decremento delle assegniste di ricerca (dal 49,43% del 2017 al 52,42% del 2015). Con riferimento a tutte le altre categorie, si ravvisa un decremento della presenza femminile: si riduce la percentuale di donne fra la componente studentesca delle scuole di specializzazione (60,67% del 2017 vs 64,94% del 2015) e fra il personale tecnico-amministrativo (69,48% del 2017 vs 69,78% del 2015); anche la proporzione fra il personale docente presenta una lieve diminuzione (33,39 % del 2017 vs 32,50% del 2015).

Tabella 1.1: Presenze in Università, per genere, 2015-2017

| | Donne | | | Uomini | | |
|---|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 |
| Componente studentesca corsi di studio (ISCED 6-7)* | 8.665 | 8.814 | 11.001 | 7.218 | 7.137 | 8.014 |
| Componente studentesca corsi di dottorato (ISCED 8) | 201 | 169 | 184 | 181 | 151 | 150 |
| Titolari assegni di ricerca (grade D) | 130 | 124 | 129 | 118 | 123 | 132 |
| Componente studentesca Scuole di Specializzazione** | 289 | 258 | 253 | 156 | 164 | 164 |
| Personale docente (grade A, B, C) | 206 | 204 | 199 | 409 | 402 | 397 |
| Personale tecnico-amministrativo | 388 | 382 | 371 | 168 | 167 | 163 |
| Totale | 9.879 | 9.951 | 12.137 | 8.250 | 8.144 | 9.020 |

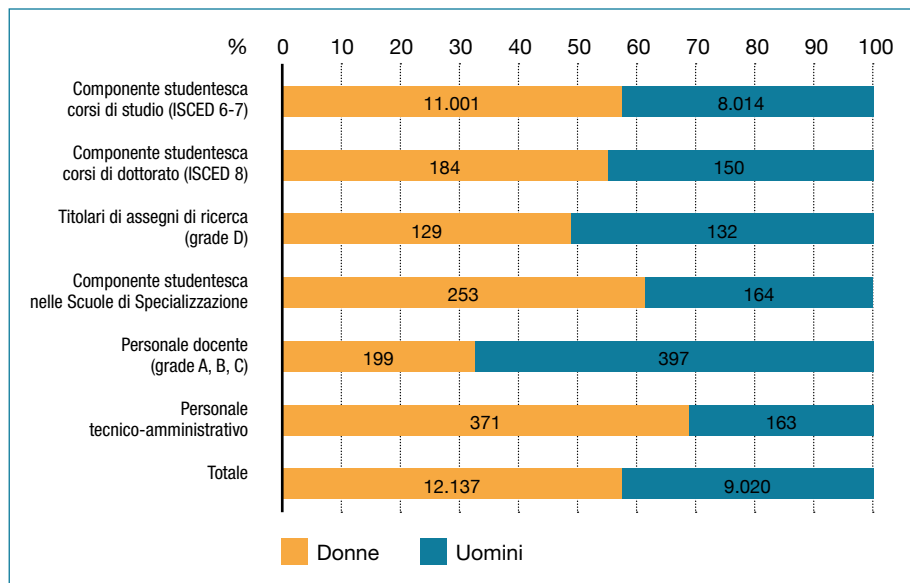
* I dati si riferiscono agli AA.AA. 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018

** I dati si riferiscono agli AA.AA. 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 (dato 2017/2018 non disponibile)

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife e Ufficio Statistica MIUR

La situazione sopra riportata è sintetizzata nella figura 1.1 per quanto concerne l'anno di riferimento (2017).

Figura 1.1: Composizione delle presenze in Università per genere, 2017



Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife e Ufficio Statistica MIUR



Biblioteca di Giurisprudenza - Archivio Unife

2. La componente studentesca

La tabella 2.1 riporta il dettaglio della componente studentesca nei corsi di studio (CdS) di primo e secondo livello per genere e dipartimento di afferenza. Come si evince dalla tabella, il consistente incremento degli studenti e delle studentesse nell'a.a. 2017/2018 coinvolge prevalentemente il dipartimento di Scienze della Vita e Biotecnologie, che ha registrato un aumento delle iscrizioni, rispetto all'anno precedente, pari al 172%, dovuto all'apertura dell'accesso al CdS in Biotecnologie (in precedenza il CdS era a numero programmato). Un incremento, seppur minore, ha riguardato anche i dipartimenti di Studi Umanistici (+14%), di Economia e Management (+13%), di Ingegneria e di Scienze Chimiche e Farmaceutiche (entrambi +7%). Nel triennio in esame, la quota di studentesse risulta incrementata a livello complessivo, passando dal 55% al 58% del totale, grazie ad un generale aumento o stabilità della proporzione di studentesse nei diversi dipartimenti. Fanno eccezione i dipartimenti di Architettura, Scienze Biomediche e Chirurgico Specialistiche, Scienze Chimiche e Farmaceutiche, in cui la proporzione di studentesse si è ridotta. Nel dipartimento di Ingegneria, invece, la percentuale di studentesse rimane invariata.

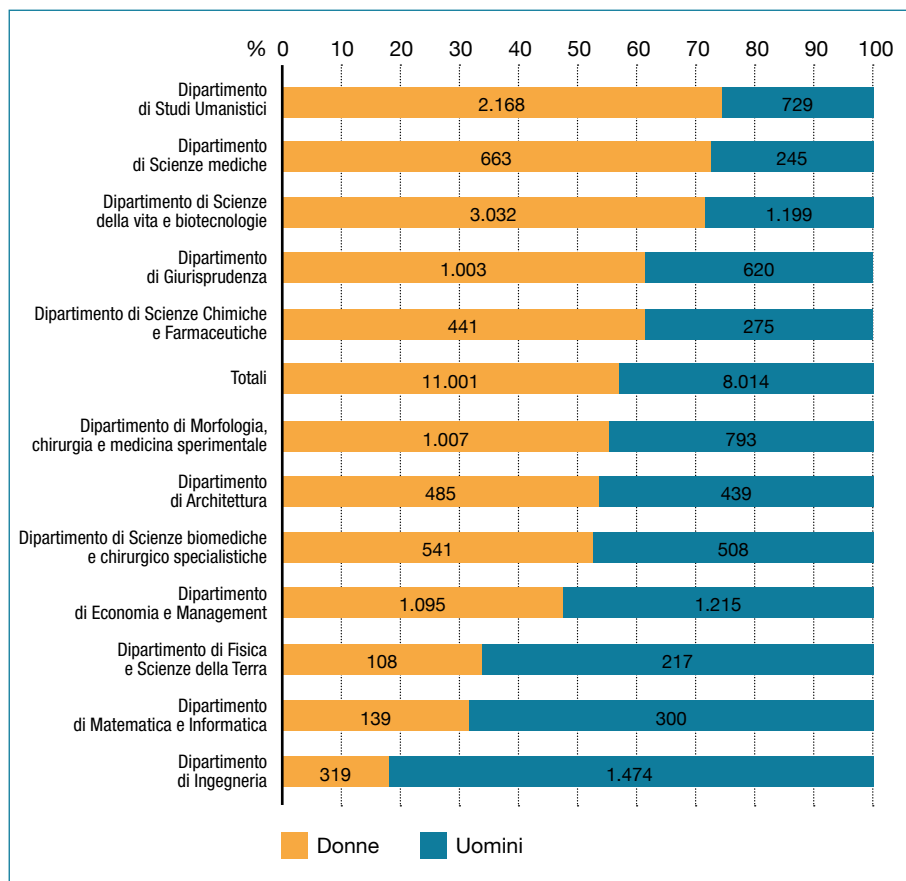
Tabella 2.1: Percentuale delle iscrizioni ai CdS per dipartimento, 2015/16 - 2017/18

| Dipartimento | A.A. 2015/16 | | A.A. 2016/17 | | A.A. 2017/18 | |
|--|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|
| | Totale | Quota di donne (%) | Totale | Quota di donne (%) | Totale | Quota di donne (%) |
| Architettura | 922 | 53 | 941 | 52 | 924 | 52 |
| Economia e Management | 2.242 | 46 | 2.048 | 47 | 2.310 | 47 |
| Fisica e Scienze della Terra | 383 | 28 | 383 | 31 | 325 | 33 |
| Giurisprudenza | 1.927 | 61 | 1.814 | 62 | 1.623 | 62 |
| Ingegneria | 1.623 | 18 | 1.671 | 18 | 1.793 | 18 |
| Matematica e Informatica | 407 | 31 | 453 | 34 | 439 | 32 |
| Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale | 1.866 | 54 | 1.866 | 55 | 1.800 | 56 |
| Scienze biomediche e chirurgico specialistiche | 969 | 53 | 1.022 | 51 | 1.049 | 52 |
| Scienze Chimiche e Farmaceutiche | 683 | 64 | 669 | 62 | 716 | 62 |
| Scienze della Vita e Biotecnologie | 1.596 | 69 | 1.551 | 70 | 4.231 | 72 |
| Scienze Mediche | 985 | 71 | 992 | 72 | 908 | 73 |
| Studi Umanistici | 2.286 | 74 | 2.541 | 75 | 2.897 | 75 |
| Totale | 15.883 | 55 | 15.951 | 55 | 19.015 | 58 |

Fonte: Settore Programmazione, Controllo e Valutazione Unife

In termini assoluti, con riferimento alle iscrizioni nell'a.a. 2017/2018 (figura 2.1) la maggiore presenza di studentesse si rileva nei dipartimenti di Studi Umanistici, Scienze Mediche Scienze della Vita e Biotecnologie, Giurisprudenza e Scienze Chimiche e Farmaceutiche.

Figura 2.1: Quote percentuali di iscrizioni ai CdS per dipartimento e genere, 2017/2018



Fonte: Settore Programmazione, Controllo e Valutazione Unife

La successiva tabella 2.2 evidenzia le quote percentuali delle iscrizioni, nell'a.a. 2017/2018, alle diverse tipologie di corsi di studio (Laurea Triennale, Laurea Specialistica/Magistrale, Laurea a ciclo unico) nell'ambito dei vari dipartimenti.

I dati evidenziano come vi sia in totale una prevalenza della componente femminile su quella maschile. Alcuni CdS presentano una sotto rappresentazione delle studentesse rispetto agli studenti (in particolare per tutti i CdS afferenti ai dipartimenti di Ingegneria e Fisica e Scienze della Terra, per i CdS triennali afferenti ai dipartimenti di Matematica e per quelli del dipartimento di Scienze Chimiche e Farmaceutiche, limitatamente ai CdS triennali e specialistici/magistrali, nonché per il dipartimento di Architettura, ad esclusione del Corso di Laurea a Ciclo Unico) e per i dipartimenti di Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale per i CdS triennali e magistrali e di Economia e Management per i soli CdS triennali. Si riscontra una prevalente componente femminile su tutta la restante offerta formativa.

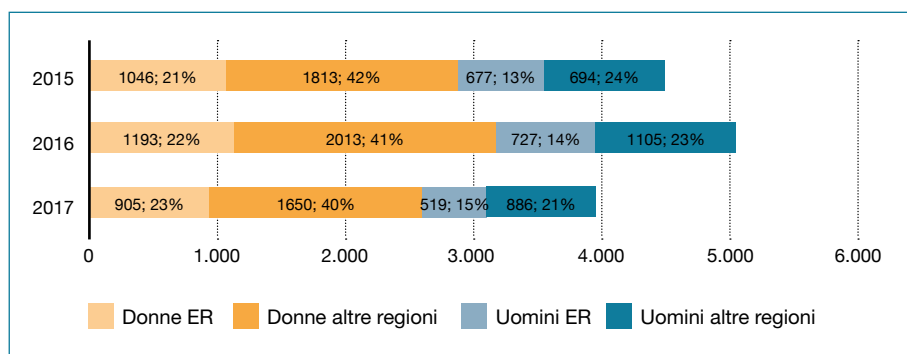
Tabella 2.2: Iscrizione ai CdS ante riforma, triennale, specialistica/magistrale e a ciclo unico, 2017/2018

| Dipartimento | Corso di Laurea Ante Riforma | | Corso di Laurea triennale | | Corso di Laurea specialistica/magistrale | | Corso di Laurea a ciclo unico | |
|--|------------------------------|--------------------|---------------------------|--------------------|--|--------------------|-------------------------------|--------------------|
| | Totale | Quota di donne (%) | Totale | Quota di donne (%) | Totale | Quota di donne (%) | Totale | Quota di donne (%) |
| Architettura | 6 | 33 | 221 | 44 | 4 | 0 | 693 | 56 |
| Economia e Management | 1 | 100 | 1.829 | 47 | 480 | 50 | 0 | 0 |
| Fisica e Scienze della Terra | 3 | 0 | 249 | 32 | 73 | 40 | 0 | 0 |
| Giurisprudenza | 45 | 67 | 311 | 64 | 6 | 100 | 1.261 | 61 |
| Ingegneria | 14 | 14 | 1.389 | 17 | 390 | 22 | 0 | 0 |
| Matematica e Informatica | 0 | 0 | 405 | 30 | 34 | 56 | 0 | 0 |
| Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale | 53 | 68 | 209 | 48 | 53 | 45 | 1.485 | 57 |
| Scienze biomediche e chirurgico specialistiche | 0 | 0 | 786 | 50 | 155 | 57 | 108 | 54 |
| Scienze Chimiche e Farmaceutiche | 8 | 63 | 189 | 41 | 70 | 40 | 449 | 74 |
| Scienze della vita e biotecnologie | 16 | 56 | 3.297 | 72 | 153 | 69 | 765 | 72 |
| Scienze mediche | 0 | 0 | 820 | 73 | 88 | 75 | 0 | 0 |
| Studi Umanistici | 16 | 88 | 2.553 | 75 | 328 | 73 | 0 | 0 |
| Totale | 162 | 61 | 12.258 | 57 | 1.834 | 51 | 4.761 | 62 |

Fonte: Settore Programmazione, Controllo e Valutazione Unife

La figura 2.2 evidenzia la partecipazione ai test per l'accesso ai corsi di studio a numero chiuso, per genere e provenienza (quest'ultima articolata in regione Emilia-Romagna – comprensiva anche degli studenti e studentesse provenienti dalla Repubblica di San Marino – ed extra regione Emilia-Romagna). Mentre nel 2016 si è registrato un sostanziale aumento dei partecipanti e delle partecipanti, nel 2017 il numero complessivo si è ridotto anche rispetto al dato del 2015, sottolineando una limitata propensione della comunità studentesca a spostarsi verso Unife. Questa flessione ha coinvolto prevalentemente gli studenti (con un calo del 23% nel 2017 rispetto al 2016) piuttosto che le studentesse (per le quali si è registrato un calo del 20%) ed in entrambi i casi risulta imputabile alla riduzione delle partecipazioni provenienti dalla Regione.

Figura 2.2: Partecipanti ai test dei corsi a numero chiuso* per provenienza e genere, 2015-2017



* I test a numero chiuso riguardano i CdS dei dipartimenti di Architettura, Scienze Chimiche e Farmaceutiche, Scienze della Vita e Biotecnologie (per i soli anni 2015 e 2016) e dei dipartimenti dell'Area Medica.

Nota: le percentuali riportate nel grafico si riferiscono al totale delle partecipazioni ai test di entrambi i generi. Sono stati conteggiati fra le partecipazioni ai test residenti in Emilia Romagna anche di quelle provenienti dalla Repubblica di San Marino

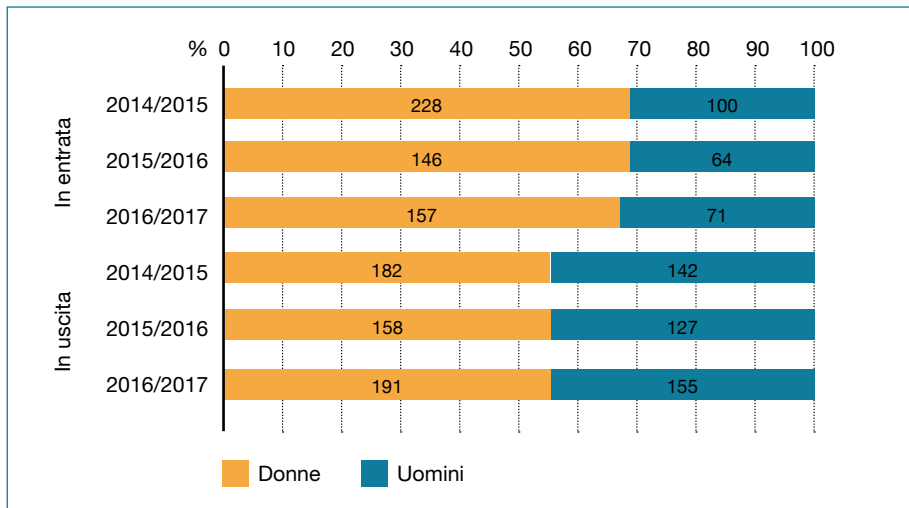
Fonte: Settore Programmazione, Controllo e Valutazione Unife



Polo Scientifico Tecnologico - Archivio Unife

Nella figura 2.3 vengono riportati i dati inerenti la mobilità Erasmus in entrata e in uscita nel triennio accademico 2014/15-2016/17. La proporzione di di studenti e studentesse in entrata e in uscita risulta essere stabile nel triennio di riferimento, con una generale prevalenza di studentesse sia in entrata (69,6% nel 2015 e nel 2016, 68,9% nel 2017), sia in uscita (56% nel 2015, 55% nel 2016 e 55% nel 2017).

Figura 2.3: Componente studentesca in Erasmus in entrata e in uscita per genere, 2014/15-2016/17



Fonte: Ripartizione Post Laurea e Internazionalizzazione Unife

Con riferimento alla capacità di completare il percorso di studio nei tempi previsti (tabella 2.3), le studentesse mostrano una migliore performance. In linea generale, circa il 60% dei laureati e delle laureate in corso è donna, con un picco del 62,1% che si è registrato nel 2016.

Tabella 2.3: Proporzioni di laureati e laureate in corso, 2015-2017

| Anno | Totale Laureati e Laureate in corso (%) | Di cui donne (%) |
|------|---|------------------|
| 2015 | 50,3 | 59,8 |
| 2016 | 52,3 | 62,1 |
| 2017 | 53,8 | 59,9 |

Fonte: Settore Programmazione, Controllo e Valutazione Unife

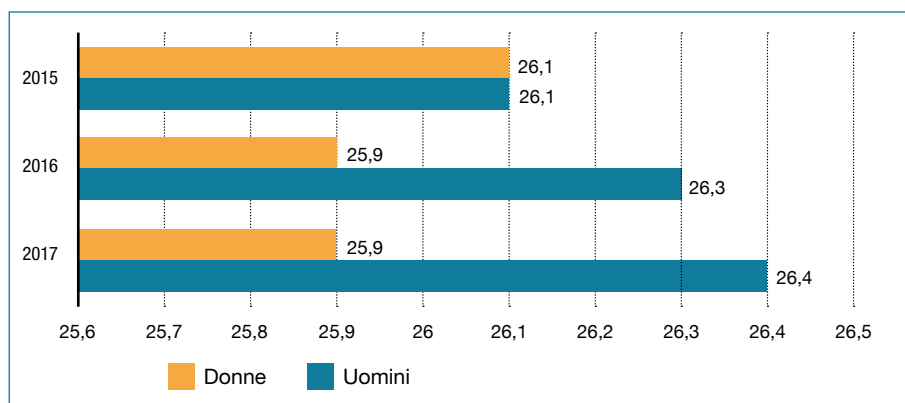
In linea con il dato riportato in tabella 2.4, le donne rappresentano la percentuale predominante quanto a capacità di laurearsi in corso nella maggior parte dei dipartimenti. Nel 2017, sul totale delle laureate il 57% ha conseguito il titolo di studio entro i termini regolari; tale percentuale risulta essere pari al 50% con riferimento agli uomini. Tuttavia, emerge come nei dipartimenti di Architettura, Giurisprudenza e Ingegneria sia maggiore la capacità degli uomini di laurearsi in corso.

Tabella 2.4: Distribuzione di laureati e laureate in corso e fuori corso per dipartimento e genere, 2017

| Dipartimento | Donne | | Uomini | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Totale | in corso (%) | Totale | in corso (%) |
| Architettura | 101 | 51 | 73 | 53 |
| Economia e Management | 208 | 57 | 219 | 52 |
| Fisica e Scienze della Terra | 18 | 67 | 42 | 43 |
| Giurisprudenza | 155 | 14 | 87 | 22 |
| Ingegneria | 56 | 50 | 266 | 53 |
| Matematica e Informatica | 37 | 62 | 48 | 58 |
| Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale | 148 | 57 | 116 | 53 |
| Scienze biomediche e chirurgico specialistiche | 143 | 87 | 102 | 67 |
| Scienze Chimiche e Farmaceutiche | 93 | 51 | 42 | 43 |
| Scienze della vita e biotecnologie | 217 | 58 | 101 | 39 |
| Scienze mediche | 186 | 63 | 83 | 53 |
| Studi Umanistici | 330 | 63 | 104 | 51 |
| Totale | 1.692 | 57 | 1.283 | 50 |

Fonte: Settore Programmazione, Controllo e Valutazione Unife

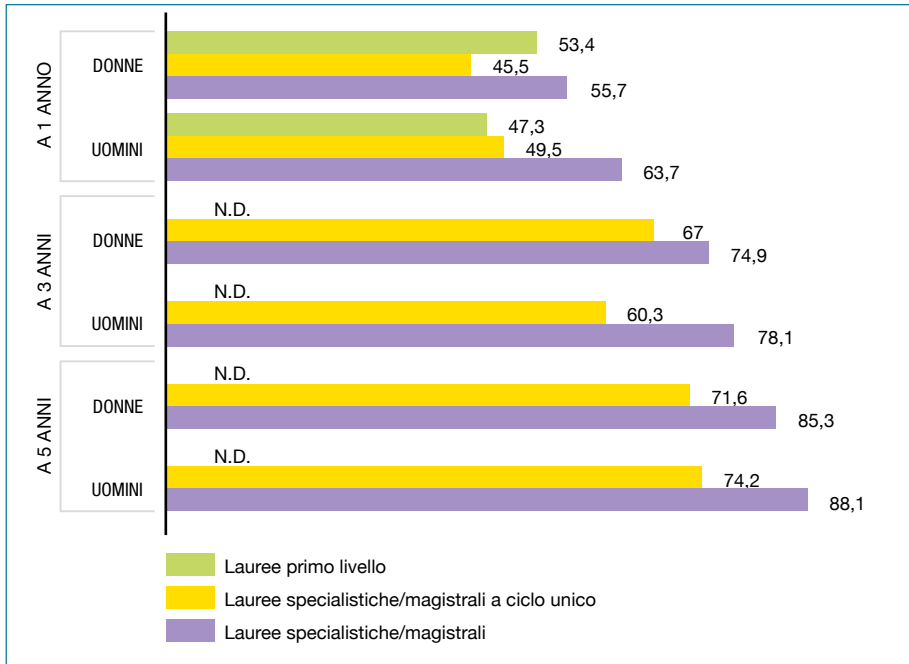
Figura 2.4: Età media dei laureati e delle laureate per genere, 2015-2017



Fonte: Almalaurea

La figura 2.4 mostra come nel 2015 l'età media della componente studentesca fosse allineata, assestandosi a 26,1. Si riscontra invece una buona performance delle donne nel 2016 e 2017, rilevando un'età media di laurea più bassa rispetto ai maschi. Si evidenzia comunque, come per le donne, ci sia una tendenza, seppur lieve, alla riduzione dell'età media di conseguimento della laurea, mentre per gli uomini si registri un più marcato aumento della stessa.

Figura 2.5: Tasso di occupazione per genere, 2017

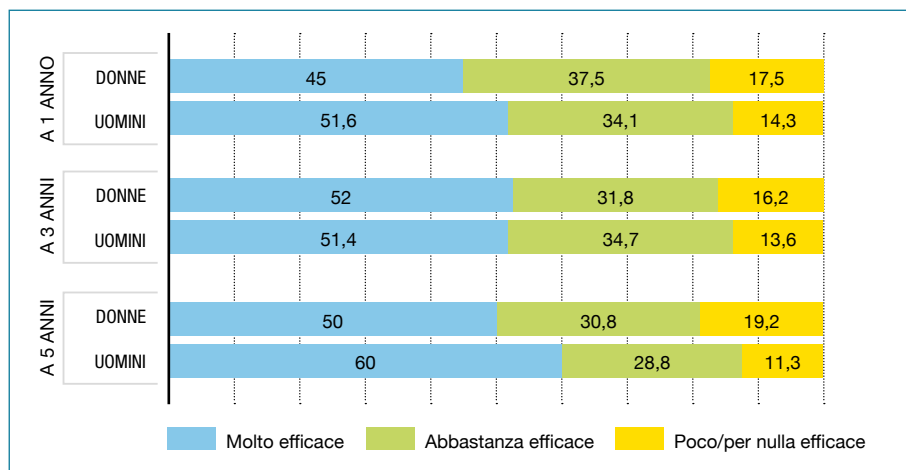


Fonte: AlmaLaurea – Indagine Condizione Occupazionale dei laureati Maggio 2017

I dati della figura 2.5 riportano una generale maggiore difficoltà delle laureate a trovare occupazione, indipendentemente dal periodo considerato (1, 3 o 5 anni dalla laurea). Questa tendenza si inverte solo con riferimento ai laureati e alle laureate dei CdS di primo livello a 1 anno dalla laurea e per i laureati e le laureate ai CdS specialistici/magistrali a ciclo unico a 3 anni dalla laurea. In quest'ultimo caso in particolare si osserva uno scarto di 7 punti percentuali a favore delle laureate.

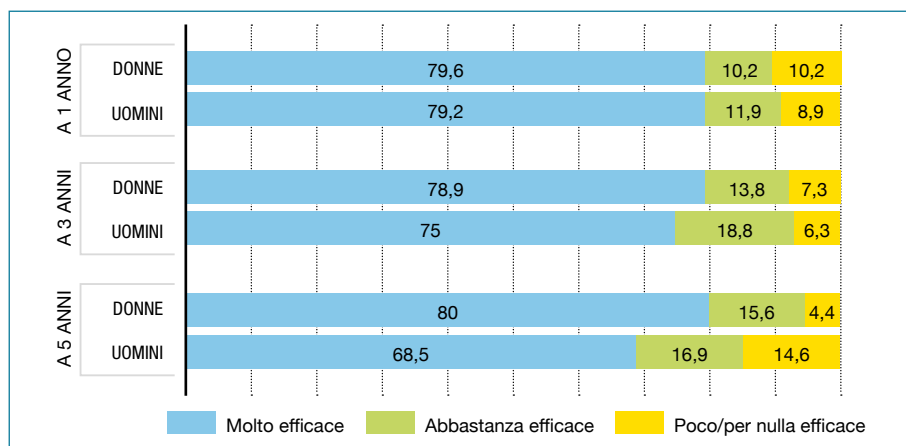
L'analisi dei dati AlmaLaurea, con riguardo all'efficacia della laurea ai fini occupazionali (figure 2.6 a e b), vede le donne conferire maggiore efficacia alla laurea magistrale a ciclo unico nelle valutazioni a 1, 3 e 5 anni. Nei CdS magistrali, al contrario, dal punto di vista della percezione per genere, si rileva una maggiore proporzione di donne che considera la laurea poco efficace per finalità occupazionali, rispetto agli uomini.

Figura 2.6a: Efficacia della laurea magistrale ai fini occupazionali per genere, 2017



Fonte: Alma laurea – Indagine Condizione Occupazionale dei laureati Maggio 2017

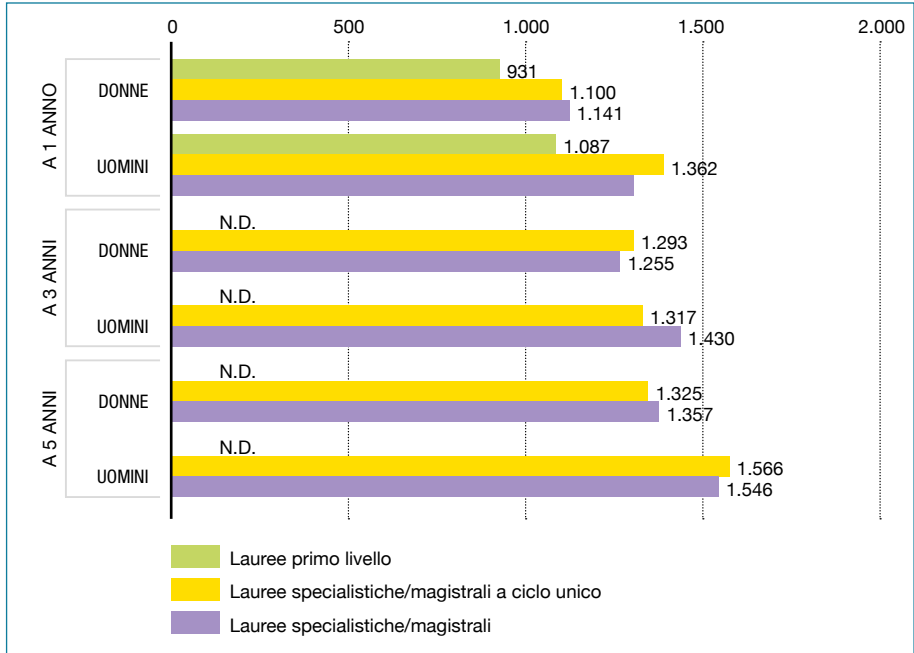
Figura 2.6b: Efficacia della laurea magistrale a ciclo unico ai fini occupazionali per genere, 2017



Fonte: Alma laurea – Indagine Condizione Occupazionale dei laureati Maggio 2017

Sempre con riferimento al contesto occupazionale, la figura 2.7 considera la retribuzione media mensile per genere. Il grafico mostra nel complesso una retribuzione media mensile più bassa per le laureate, rispetto ai laureati, indipendentemente dal periodo di analisi.

Figura 2.7: Retribuzione media mensile per genere, 2017

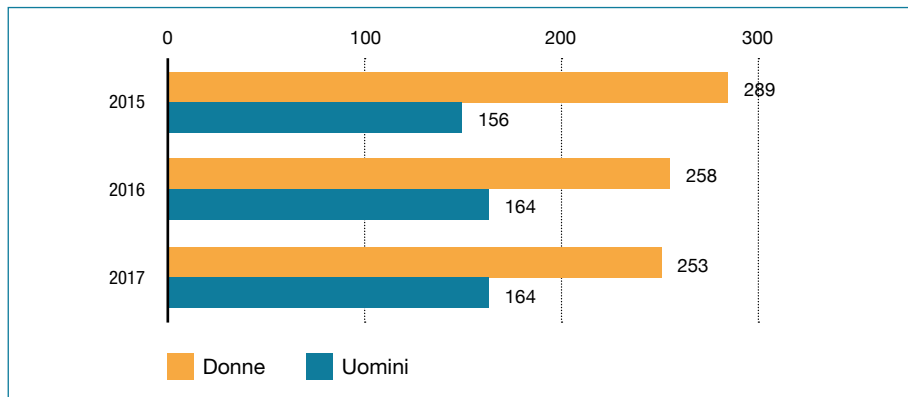


Fonte: AlmaLaurea – Indagine Condizione Occupazionale dei laureati Maggio 2017



Quanto alla componente studentesca iscritta alle Scuole di Specializzazione afferenti alla Scuola di Medicina (figura 2.8), durante il triennio 2015-2017 si registra un numero elevato di donne, rilevando tuttavia un trend decrescente del numero assoluto delle iscrizioni, che va a colpire soprattutto il genere femminile.

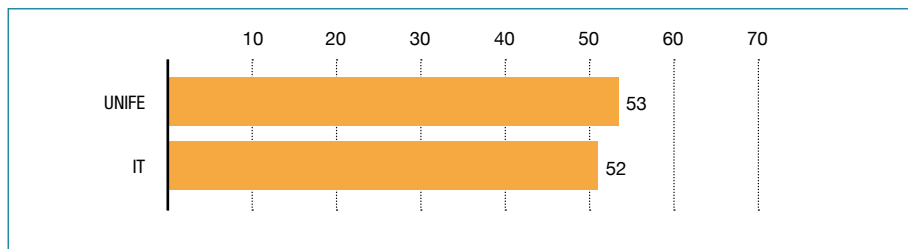
Figura 2.8: Componente studentesca iscritta alle Scuole di Specializzazione Sanitarie per genere, 2015-2017



Fonte: Ufficio Sanità e Scuole di Specializzazione Sanitarie Unife

La figura 2.9 pone in evidenza la numerosità delle dottoresse di ricerca, evidenziando per la componente femminile dell'Università di Ferrara una performance leggermente superiore alla media nazionale. Di fatto in Unife le dottoresse di ricerca rappresentano il 53% del totale di coloro che conseguono il titolo, un punto percentuale in più rispetto alla media italiana.

Figura 2.9: Quota percentuale delle dottoresse di ricerca (ISCED 8), 2016



Nota: 2016 ultimo dato disponibile
Fonte: Ufficio Statistica MIUR



Fig. 2.2
pag. 22

Tuttavia, se si confrontano i dati del periodo 2006-2016 (figura 2.10), risulta evidente come il tasso di crescita delle dottoresse di ricerca Unife, purché positivo, sia stato inferiore a quello dei dottori di ricerca Unife.

Per quanto riguarda i dottori di ricerca a livello nazionale, si può osservare un trend negativo, ridotto, per entrambi i generi.

Figura 2.10: Tasso di crescita annuo composto dei dottori e delle dottoresse di ricerca (ISCED 8), 2006-2016

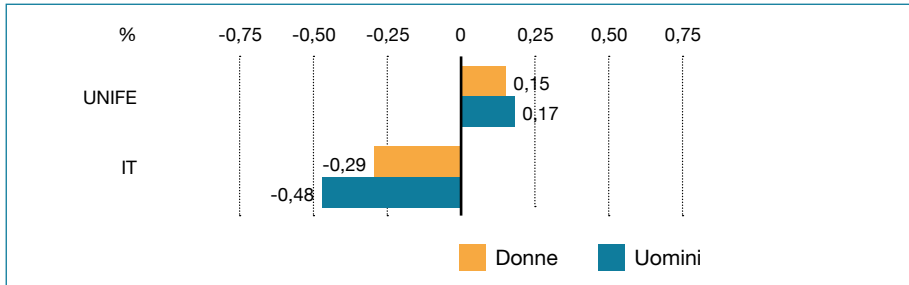


Fig. 2.3
pag. 25

Nota: 2016 ultimo dato disponibile
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Figura 2.11: Distribuzione dei dottori e delle dottoresse di ricerca (ISCED 8) per settori di studio, 2016

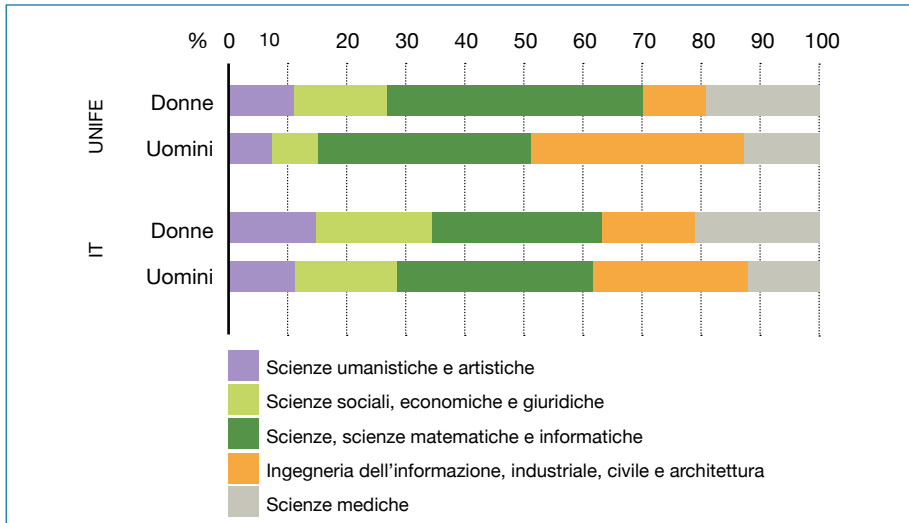
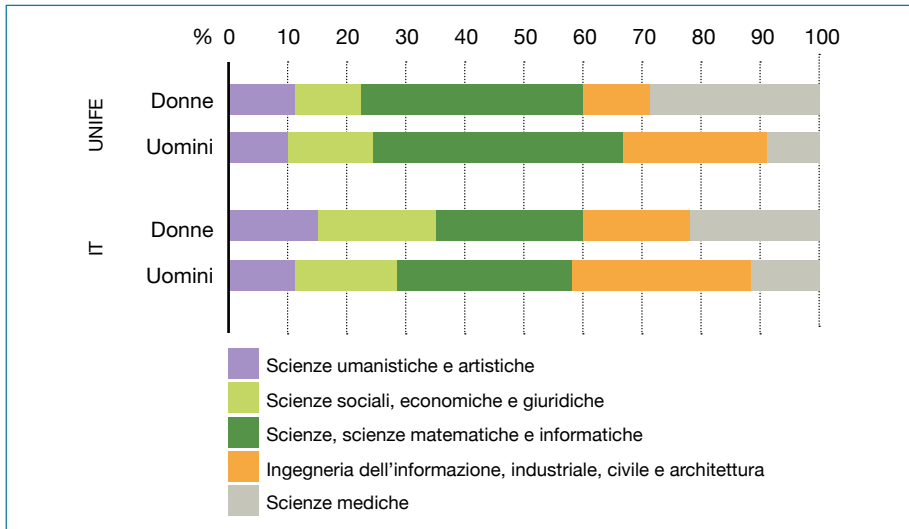


Fig. 2.4
pag. 29

Nota: 2016 ultimo dato disponibile
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

La situazione descritta in precedenza, con riferimento a coloro che hanno conseguito il titolo nei corsi di dottorato di ricerca, è confermata dai dati riportati nella figura 2.11 che illustra la misura in cui i dottori e le dottoresse si distribuiscono tra i diversi settori di studio in Unife e in Italia. Risulta come le dottoresse di ricerca siano maggiormente presenti, rispetto al dato nazionale, nel settore delle Scienze, Scienze Matematiche e Informatiche, ma siano sottorappresentate rispetto alla media nazionale negli altri settori. Si osserva con riferimento anche alla distribuzione dei dottori di ricerca, come il settore dell'Ingegneria dell'Informazione, Industriale, Civile & Architettura sia fortemente dominato dalla presenza maschile, in Unife più che a livello nazionale. Tali trend sono confermati dalla distribuzione dei dottorandi e delle dottorande (figura 2.12).

Figure 2.12: Distribuzione dei dottorandi e delle dottorande (ISCED 8) per settori di studio, 2016



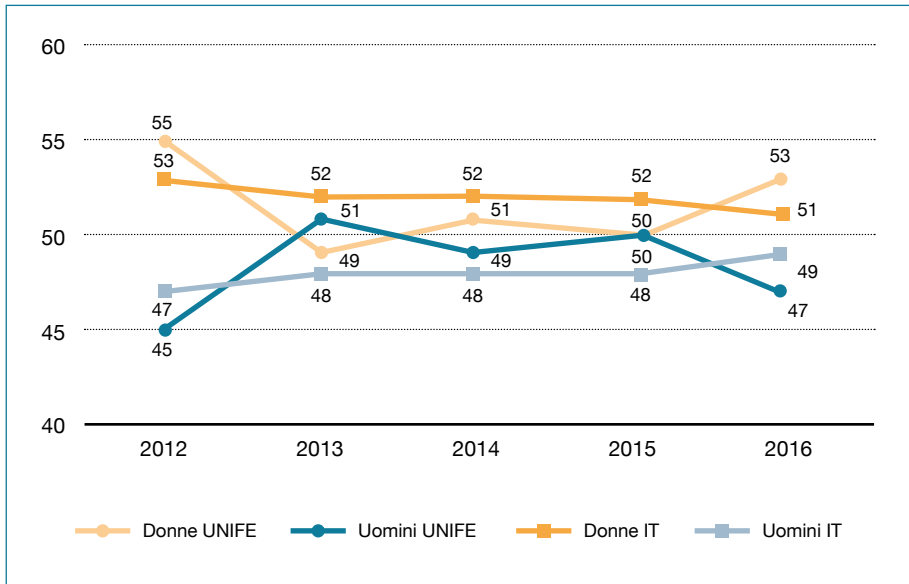
Nota: 2016 ultimo dato disponibile
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Come mostrato dalla figura 2.13, che riporta la numerosità di coloro che hanno conseguito il titolo nei corsi di dottorato di ricerca nel periodo 2012-2016, la proporzione di dottoresse di ricerca in Unife risulta essere inferiore alla media nazionale nel primo anno di osservazione (2012) e nell'ultimo (2016), mentre è superiore negli altri anni considerati. Si osserva, in generale, come Unife presenti un trend di incremento della proporzione di dottoresse di ricerca negli ultimi anni osservati (2015 e 2016), che è inverso rispetto a quello che avviene a livello nazionale.



Dipartimento di Economia e Management - Archivio Unife

Figura 2.13: Dottori e Dottoresse di ricerca (ISCED 8), 2012-2016



Nota: 2016 ultimo dato disponibile
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

La tabella 2.5 riporta i dati relativi all'utilizzo dei congedi di maternità e paternità. Purtroppo non risulta disponibile il dato relativo ai congedi parentali.

Tabella 2.5: Congedi di maternità/paternità di assegnisti-assegniste, dottorandi-dottorande specializzandi-specializzande, 2017

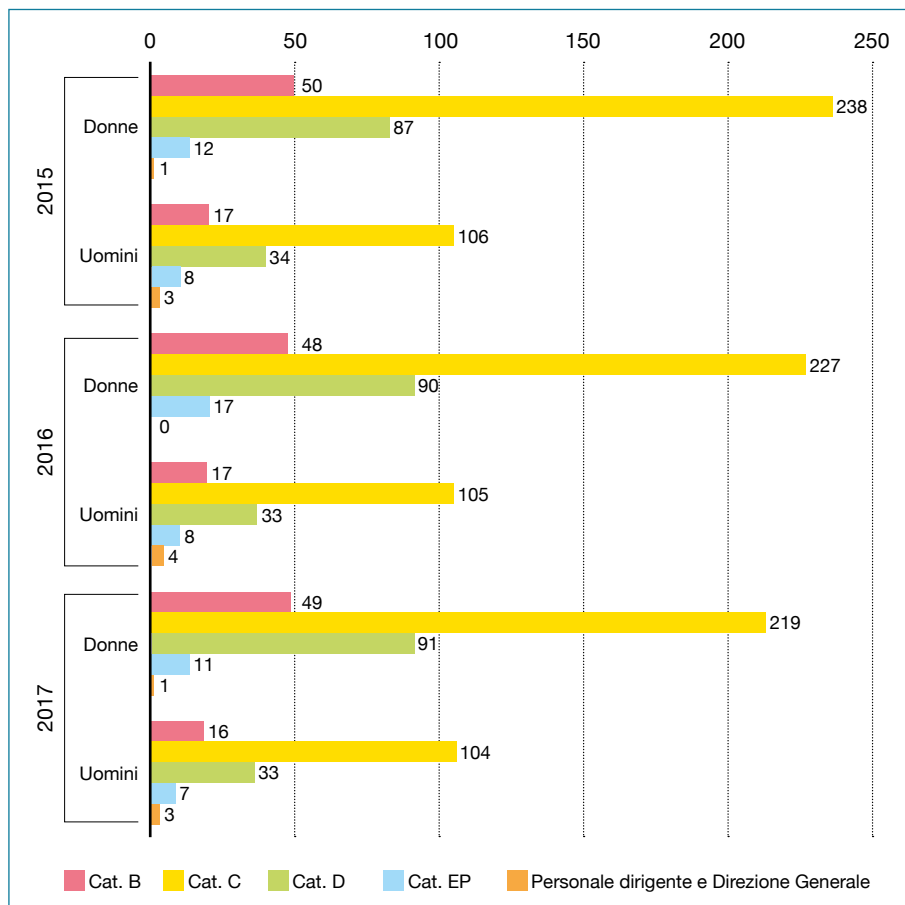
| | Congedo di maternità/paternità | | | |
|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------|----------------------------------|
| | Donne | | Uomini | |
| | N° giorni | N° di coloro che hanno usufruito | N° giorni | N° di coloro che hanno usufruito |
| Assegnisti e Assegniste | 807 | 8 | 0 | 0 |
| Dottorandi e Dottorande | n.d. | 13 | n.d. | 1 |
| Specializzandi e Specializzande | 2.124 | 17 | 0 | 0 |

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione, Ripartizione Post Laurea e Internazionalizzazione, Ufficio Sanità e Scuole di Specializzazione Sanitarie - Unife

3. Il personale tecnico-amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo (PTA) presenta una discreta numerosità nel panorama delle risorse umane attive in Unife. Il dato, che vede una maggioranza del PTA appartenente al genere femminile, viene analizzato in relazione alle categorie e al genere nei dati riportati in figura 3.1. Con riferimento a tutte le categorie considerate (Cat. B, Cat. C, Cat. D, Cat. EP) si registra sempre una maggiore presenza di donne rispetto agli uomini. Tale tendenza si inverte con riferimento alla classe dirigenziale. Riguardo a quest'ultima, infatti, lungo tutto il triennio, si rileva una maggiore presenza maschile, denotando una sostanziale difficoltà delle donne a raggiungere le posizioni apicali della carriera amministrativa universitaria. Nel 2017, risultano 4 Dirigenti nell'Università di Ferrara, che si dividono in tre uomini e una donna. Tra il personale dirigente è compreso il Direttore Generale di Ateneo (uomo), con incarico a decorrere dal 2017. Negli anni 2015 e 2016 la stessa carica era stata ricoperta sempre da un Dirigente di genere maschile.

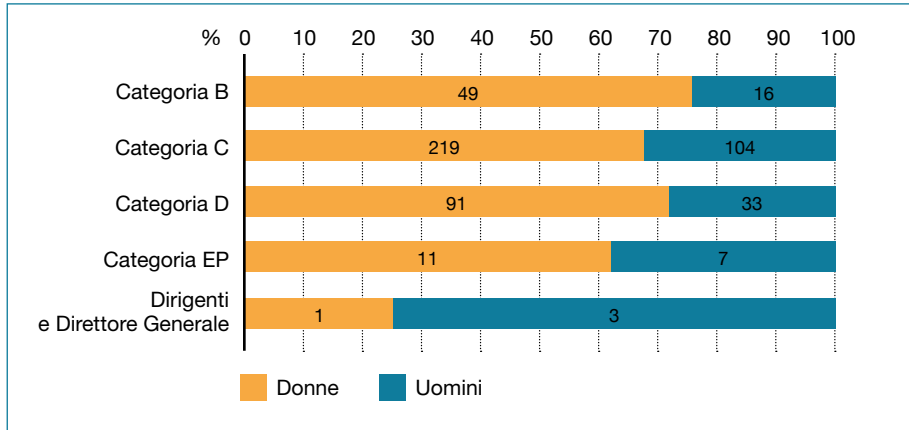
Figura 3.1: Personale tecnico-amministrativo in servizio (escluso personale a tempo determinato) per categoria e genere, 2015-2017



Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

La figura 3.2 pone in evidenza la composizione del PTA per categoria e genere, descrivendo con ulteriore chiarezza quanto appena considerato anche per l'anno 2017.

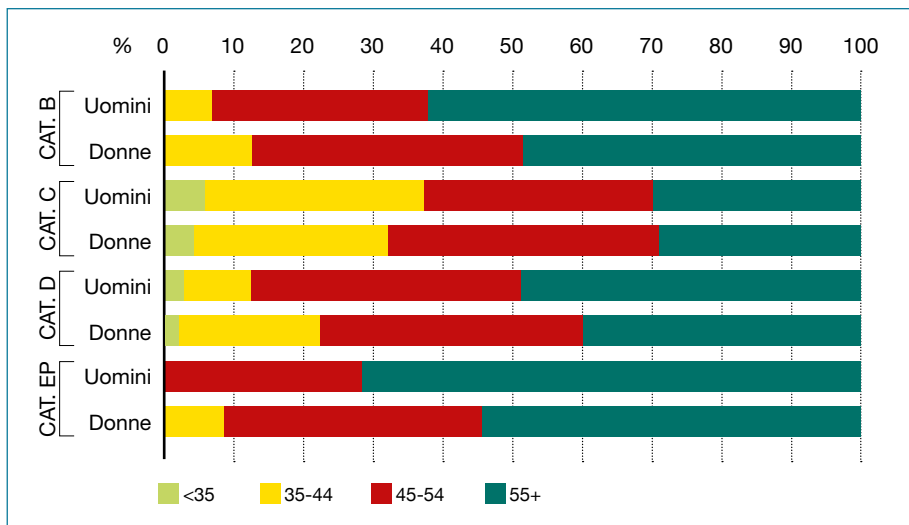
Figura 3.2: Composizione del personale tecnico-amministrativo per categoria e genere, 2017



Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

La figura 3.3 consente di considerare la composizione del PTA per categoria e per fasce d'età. Risulta immediatamente evidente come la proporzione del personale nelle fasce di età più giovani sia limitata. La percentuale di donne e uomini under 35 è maggiore per la cat. C, categoria in cui avvengono, di regola, le nuove assunzioni, mentre si nota una lieve tendenza ad assumere under 35 anche nella categoria D.

Figura 3.3: Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per categoria, fasce di età e genere, 2017

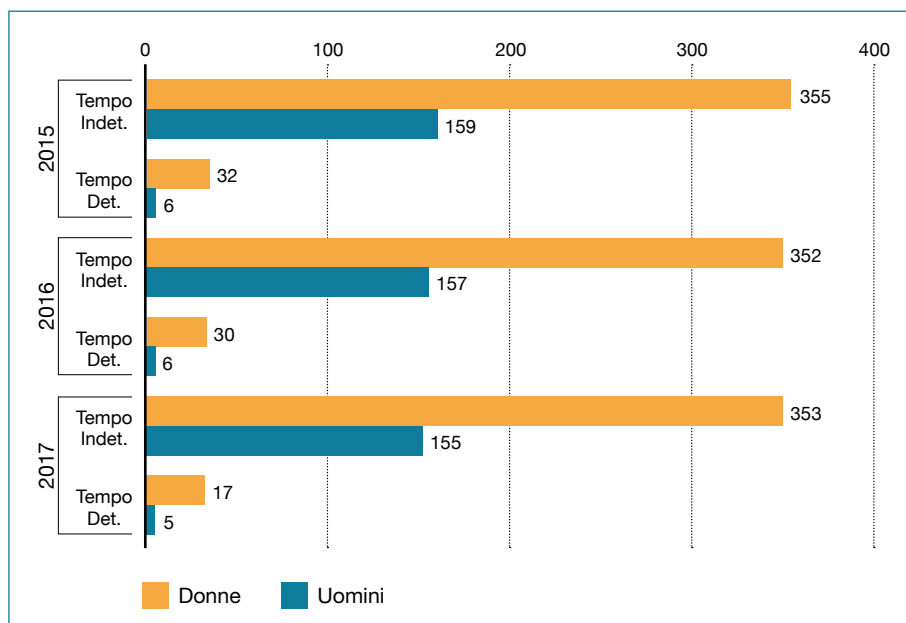


Nota: Si aggiungono il Direttore Generale (uomo, 55+) e tre Dirigenti (2 uomini, uno 45-54 e uno 55+ e una donna 45-54).

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

La figura 3.4a prende in considerazione la composizione del PTA a tempo indeterminato e a tempo determinato per genere. In linea con l'ampia rappresentazione del genere femminile tra il PTA, i dati riportati evidenziano una sostanziale maggioranza di donne sia fra il personale a tempo indeterminato, sia fra quello a tempo determinato.

Figura 3.4a: Composizione del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato, per genere, 2015-2017



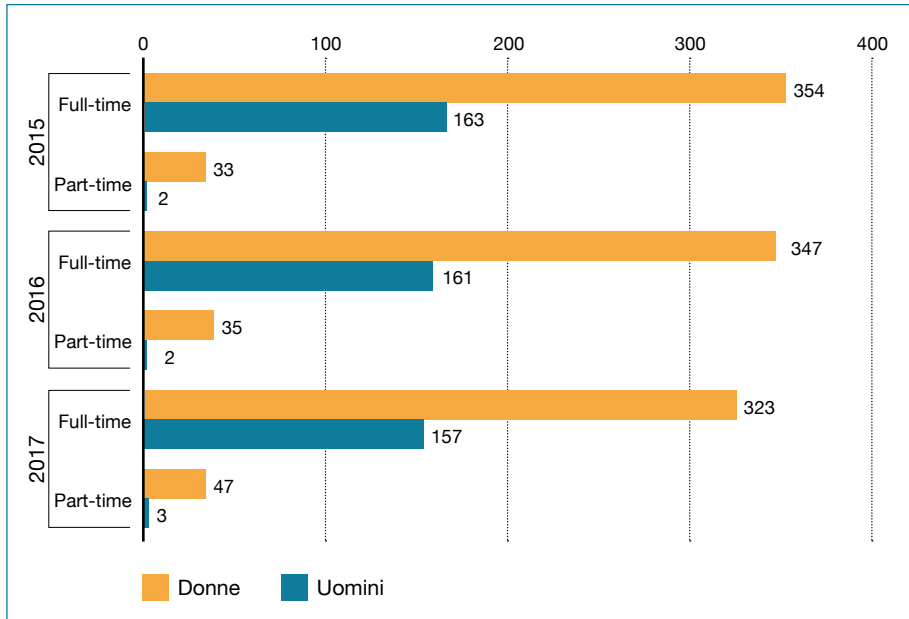
Nota: Sono esclusi Dirigenti, Direttore Generale e comandi in uscita
 Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife



Biblioteca di Architettura - Archivio Unife

La figura 3.4b e la tabella 3.1 presentano i dati relativi ai PTA a tempo pieno e a tempo parziale. Emerge qui un dato diffuso in Italia, come in altri paesi europei: le donne rappresentano la maggior parte del personale a tempo parziale. Per quanto riguarda il triennio 2015-2017, si rileva come la richiesta di conversione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale abbia riguardato anche 2 uomini negli anni 2015 e 2016, che sono divenuti 3 nel 2017.

Figura 3.4b: Personale tecnico-amministrativo full time e part-time per genere (esclusi Dirigenti e Direttore Generale), 2015-2017



Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

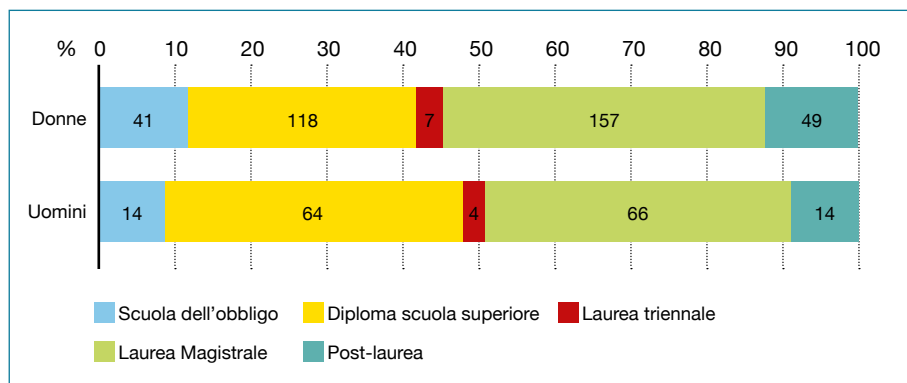
Tabella 3.1: Evoluzione delle richieste di conversione del contratto da full time a part-time del personale tecnico-amministrativo per genere, 2015-2017

| | Richieste Presentate | | Richieste Accettate | |
|------|----------------------|--------|---------------------|--------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| 2015 | 3 | 0 | 3 | 0 |
| 2016 | 4 | 0 | 4 | 0 |
| 2017 | 3 | 0 | 3 | 0 |

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

I dati relativi al titolo di studio posseduto dal PTA (figura 3.5) evidenziano che, nel 2017, le donne sono più qualificate degli uomini, e ciò nonostante faticano a raggiungere le posizioni di vertice nell'Ateneo. Si rileva per entrambi i generi una quota superiore al 50% di personale in possesso di istruzione terziaria, in particolare con titolo di studio pari alla laurea magistrale o superiore.

Figura 3.5: Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per titolo di studio e genere, 2017



Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

Le tabelle 3.2 a e b riportano i dati relativi alle indennità erogate nel triennio 2014-2016, in quanto il dato 2017 risulta non disponibile. Seppur il numero di beneficiarie sia superiore al numero di beneficiari, tale dato deve essere letto alla luce del fatto che le donne rappresentano quasi il 70% del PTA dell'Ateneo (cfr. tabella 1.1 e figura 1.1). L'indicatore relativo alla progressione economica orizzontale (tabella 3.4) risulta invece in linea con la composizione di genere del PTA.

Tabella 3.2 a, b: Personale tecnico-amministrativo ricevente un'indennità di responsabilità o un'indennità di posizione per genere, 2014-2016 (dato 2017 non disponibile)

| a | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|-----------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Indennità di responsabilità | | | | | | |
| Fino a € 800* | 13 | 2 | 13 | 2 | 14 | 1 |
| Fino a € 2.065 (Cat. D) | 4 | 0 | 5 | 1 | 10 | 9 |
| Fino a € 3.000 (Cat. D) | 30 | 12 | 31 | 12 | 37 | 14 |
| Fino a € 4.300 (Cat. D) | 10 | 5 | 10 | 5 | 13 | 7 |

| b | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|-----------------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Fino a € 4.500 | 2 | 6 | 2 | 6 | n.d. | n.d. |
| Fino a € 5.500 | 1 | 1 | 1 | 1 | n.d. | n.d. |
| Fino a € 7.000 | 7 | 0 | 7 | 0 | n.d. | n.d. |
| Fino a € 10.500 | 3 | 1 | 3 | 1 | n.d. | n.d. |

* Cat. C (donne 12; uomini 1); Cat. D (donne 2)

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

Tabella 3.3: Progressione economica orizzontale (PEO) del personale tecnico-amministrativo, 2010-2012 (ultimo anno disponibile)

| | Categoria | 1.1.2010 | | 1.1.2011 | | 1.1.2012 | |
|--------------------------------|-----------|----------|--------------------|----------|--------------------|----------|--------------------|
| | | Totale | Quota di donne (%) | Totale | Quota di donne (%) | Totale | Quota di donne (%) |
| PTA che può presentare domanda | B | 32 | 66 | 32 | 66 | 34 | 76 |
| | C | 189 | 67 | 189 | 67 | 227 | 69 |
| | D | 73 | 70 | 73 | 70 | 93 | 69 |
| | EP | 13 | 62 | 13 | 62 | 17 | 65 |
| Domande presentate | B | 25 | 68 | 25 | 68 | 29 | 76 |
| | C | 161 | 69 | 161 | 69 | 202 | 70 |
| | D | 65 | 68 | 65 | 68 | 88 | 72 |
| | EP | 12 | 67 | 12 | 67 | 17 | 65 |
| Riceventi PEO | B | 7 | 57 | 7 | 57 | 7 | 71 |
| | C | 44 | 68 | 44 | 68 | 50 | 82 |
| | D | 19 | 74 | 19 | 74 | 21 | 67 |
| | EP | 3 | 67 | 3 | 67 | 4 | 75 |

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

Le tabelle 3.4, 3.5 e 3.6 riportano i dati relativi all'utilizzo dei congedi di maternità, paternità, parentali e per malattia dei figli o delle figlie. Si conferma come negli anni precedenti che le donne beneficiano in misura maggiore dei congedi per prendersi cura dei propri familiari. Per quanto riguarda le dipendenti si presenta un trend abbastanza stabile nel triennio 2015-2017. Per quanto attiene ai dipendenti, invece, si nota come si sia ridotta lievemente la quota di coloro che hanno usufruito di congedi parentali retribuiti al 100% e sia aumentato il numero di uomini che hanno usufruito di un congedo parentale non retribuito. Rimane comunque la maggiore propensione delle donne lavoratrici all'utilizzo dei congedi parentali.

Tabella 3.4: Evoluzione dei congedi di maternità/paternità del personale tecnico-amministrativo per genere, 2015-2017

| | Congedo di maternità/paternità | | | |
|------|--------------------------------|---------------|-----------|---------------|
| | Donne | | Uomini | |
| | N° giorni | N° dipendenti | N° giorni | N° dipendenti |
| 2015 | 795 | 7 | 0 | 0 |
| 2016 | 1.323 | 10 | 0 | 0 |
| 2017 | 1.266 | 10 | 0 | 0 |

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

Tabella 3.5: Evoluzione dei congedi parentali del personale tecnico-amministrativo per genere, 2015-2017

| | Congedo parentale retribuito al 100% | | | | Congedo parentale retribuito al 30% | | | | Congedo parentale non retribuito | | | |
|------|--------------------------------------|---------|-----------|---------|-------------------------------------|---------|-----------|---------|----------------------------------|---------|-----------|---------|
| | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | |
| | N° giorni | N° dip. | N° giorni | N° dip. | N° giorni | N° dip. | N° giorni | N° dip. | N° giorni | N° dip. | N° giorni | N° dip. |
| 2015 | 236 | 10 | 51 | 4 | 476 | 13 | 10 | 3 | 44 | 8 | 3 | 1 |
| 2016 | 258 | 12 | 14 | 2 | 493 | 19 | 7 | 2 | 91 | 8 | 0 | 0 |
| 2017 | 258 | 11 | 20 | 2 | 482 | 18 | 9 | 4 | 36 | 6 | 3 | 3 |

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

Tabella 3.6: Evoluzione dei congedi per malattia dei figli e delle figlie del personale tecnico-amministrativo per genere, 2015-2017

| | Congedo malattia figli e figlie retribuito | | | | Congedo malattia figli e figlie non retribuito | | | |
|------|--|---------|-----------|---------|--|---------|-----------|---------|
| | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | |
| | N° giorni | N° dip. | N° giorni | N° dip. | N° giorni | N° dip. | N° giorni | N° dip. |
| 2015 | 78 | 15 | 35 | 7 | 29 | 9 | 1 | 1 |
| 2016 | 71 | 13 | 16 | 4 | 20 | 8 | 0 | 0 |
| 2017 | 82 | 13 | 16 | 4 | 14 | 6 | 0 | 0 |

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

L'analisi della progressione di carriera del PTA mostra che negli anni la differenza tra uomini e donne nella categoria D si è andata ulteriormente accentuando a favore delle donne.

Tabella 3.7: Personale tecnico-amministrativo che ha conseguito titolo/progressione di carriera, per genere, 2015-2017

| | Dalla Cat. C alla Cat. D | |
|------|--------------------------|--------|
| | Donne | Uomini |
| 2015 | 3 | 0 |
| 2016 | 1 | 1 |
| 2017 | 2 | 0 |

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

L'agevolazione per l'iscrizione universitaria del personale tecnico-amministrativo, come illustrato in tabella 3.8, viene usufruita in misura maggiore dai dipendenti rispetto alle dipendenti; in particolare, nel 2017, sono solo 2 le donne che si sono avvalse di tali agevolazioni, rispetto a 4 uomini.

Tabella 3.8: Personale tecnico-amministrativo che ha usufruito delle agevolazioni per l'iscrizione universitaria, per genere, 2015/16-2017/18

| | Donne | Uomini | Totale |
|-----------|-------|--------|--------|
| 2015/2016 | 3 | 5 | 8 |
| 2016/2017 | 4 | 6 | 10 |
| 2017/2018 | 2 | 4 | 6 |

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife



4. Il personale docente

Il personale addetto alla ricerca comprende le seguenti figure:

- personale docente di prima fascia;
- personale docente di seconda fascia;
- personale ricercatore (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato);
- titolari di assegno di ricerca.

Il grafico mostra la presenza femminile fra il personale addetto alla ricerca, mettendo in evidenza che in Unife la quota di donne è leggermente più bassa della media nazionale.

Figura 4.1: Quota percentuale femminile del personale addetto alla ricerca nel Settore dell'Alta Educazione, 2015

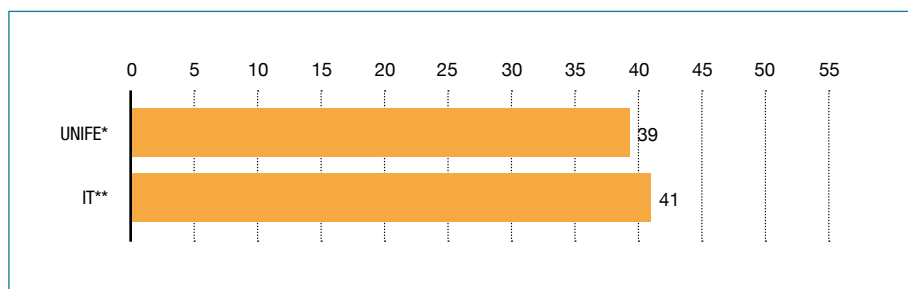
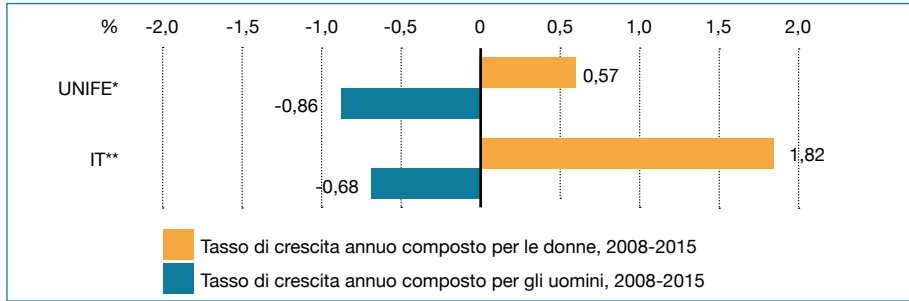


Fig. 4.5
pag. 68

Nota: Gli ultimi dati disponibili sono al 31.12.2015, non risultano successivi aggiornamenti
Fonte: * Ripartizione Personale e Organizzazione Unife; **Database Eurostat

Come evidenziato in figura 4.1, in Unife la percentuale di partecipazione femminile alla ricerca scientifica è pari al 39%, lievemente inferiore alla media nazionale. Considerando invece il tasso di crescita annuo composto del personale addetto alla ricerca, si evincono differenze fra lo scenario di Unife e la media italiana. Infatti, l'Ateneo presenta una performance peggiore per entrambi i generi: le donne evidenziano un tasso di crescita nell'arco di tempo considerato, seppur positivo, inferiore alla media nazionale (+ 0,57 contro +1,82). Inoltre, in Unife gli uomini presentano una decrescita superiore a quella che emerge a livello nazionale (-0,86% contro -0,68%).

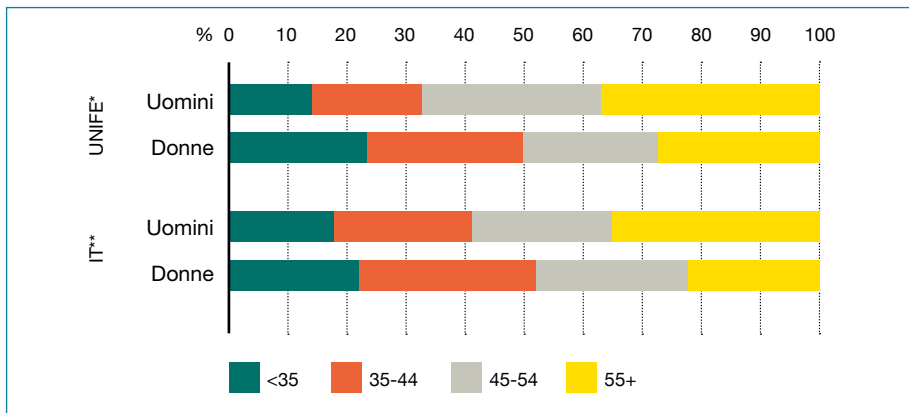
Figura 4.2: Tasso di crescita annuo composto¹ del personale addetto alla ricerca, per genere, 2008-2015Fig. 4.8
pag. 72

Nota: Gli ultimi dati disponibili sono al 31.12.2015, non risultano successivi aggiornamenti

Fonte: *Per il 2008: Bilancio Sociale 2008; per il 2015: Ufficio Personale docente e Ufficio Selezione Personale. **Database Eurostat

Per quanto concerne la distribuzione per classi di età, la figura 4.3 mostra che, se si considerano le donne, Unife ha una maggiore capacità di attrarre personale addetto alla ricerca di giovane età (in particolare di età < 35 anni) rispetto alla media nazionale. Si registra anche in Ateneo una maggiore proporzione di personale addetto alla ricerca di età superiore ai 55 anni, in particolare con riferimento al genere femminile.

Figura 4.3: Distribuzione del personale addetto alla ricerca, per genere e gruppo di età, 2015

Fig. 4.11
pag. 76

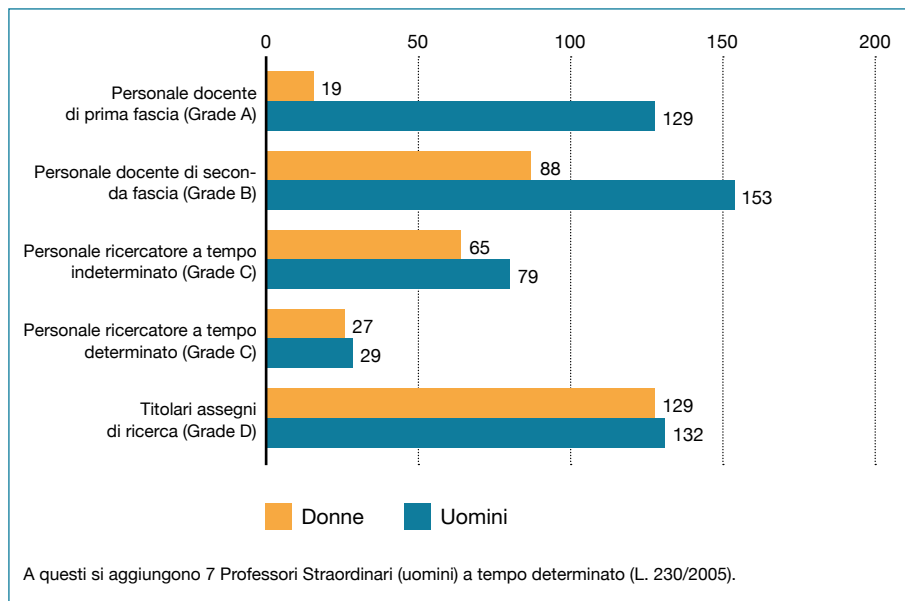
Nota: 2015 ultimo dato disponibile

Fonte: *Ripartizione Personale e Organizzazione Unife; **Database Eurostat

¹ Il tasso di crescita annuo composto è un indice che rappresenta il tasso di crescita di un certo valore in un dato arco di tempo. Descrive il tasso percentuale con cui il valore iniziale sarebbe cresciuto fino al valore finale se fosse variato in modo costante. Esso non rappresenta la realtà, ma, piuttosto, descrive il tasso al quale il valore iniziale è cresciuto, ipotizzando che la crescita sia stata lineare.

Presso l'Università di Ferrara si rileva una prevalenza di personale docente di genere maschile. Tale prevalenza aumenta vistosamente nei ruoli apicali della carriera accademica (figura 4.4). Le professoresse ordinarie rappresentano solo il 12,84% del totale del personale docente ordinario, le professoresse associate rappresentano il 36,51%, e le ricercatrici universitarie il 48,21%. Se in tale percorso si considerano anche i dati relativi alla titolarità di assegni di ricerca (figura professionale precaria, ma ampiamente formata all'attività di ricerca scientifica), si nota come le assegniste rappresentino il 49,42% del totale del complessivo di coloro che hanno ottenuto un assegno di ricerca in Unife.

Figura 4.4: Personale docente, personale ricercatore, titolari di assegno di ricerca per genere, 2017



Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

Quelli appena esaminati sono dati che descrivono la difficoltà delle donne a raggiungere le posizioni di vertice della carriera accademica, analogamente a quanto avviene per il personale tecnico-amministrativo. Si tratta di un fenomeno noto in letteratura come glass ceiling, ma che assume valori diversi a seconda del contesto Paese.

La tabella 4.1 permette di analizzare il livello più alto della carriera accademica, sia in Unife, sia in rapporto al contesto nazionale. La tabella 4.1 evidenzia come l'Ateneo abbia negli anni reclutato una proporzione maggiore di personale docente di genere maschile rispetto alla media del Paese, tale da descrivere nell'anno di riferimento un gap di genere a discapito di quello femminile in tutte le posizioni accademiche (Titolari di assegno di ricerca, RU, PA, PO), gap che cresce nella progressione delle posizioni della carriera accademica. Il dato risulta essere allineato alla media italiana in quasi tutte le posizioni, eccezione fatta per il grado A, dove si registra una proporzione di donne pari al 13%, di ben dieci punti percentuali inferiore rispetto la media nazionale.

Tabella 4.1: Quota percentuale femminile di personale docente per grado e media totale, 2017



Tab. 6.1
pag. 129

| | Professoressa Ordinarie (Grade A) | Professoressa Associate (Grade B) | Ricercatrici universitarie (Grade C) | Assegniste di ricerca (Grade D) | Media Totale |
|-------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|--------------|
| UNIFE | 13 | 37 | 46 | 49 | 39 |
| IT | 23 | 37 | 47 | 50 | 40 |

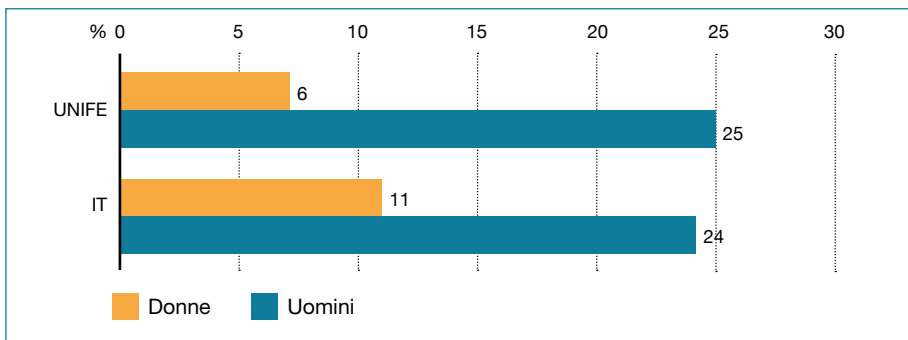
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

La figura 4.5 evidenzia la percentuale di docenza di prima fascia, per genere, rispetto a tutto il personale accademico dello stesso genere. Anche in tale caso, l'Ateneo presenta una maggiore capacità degli uomini di raggiungere il grado più elevato della carriera accademica, anche rispetto alla media nazionale.

Figura 4.5: Percentuale di personale docente di prima fascia (grade A) rispetto tutto il personale accademico, 2017



Fig. 6.4
pag. 132



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

La tabella 4.2 continua l'analisi della carriera accademica per settore scientifico, considerando i dati dell'anno 2017 riferiti all'Ateneo. Nella tabella è stato compreso anche il Grade D, ossia coloro che sono titolari di assegno di ricerca. I dati di Unife raffrontati alla media nazionale evidenziano una maggiore difficoltà per le donne, nella maggior parte dei settori scientifici, a raggiungere i livelli più elevati della carriera accademica. La tabella evidenzia in grassetto tutte le situazioni in cui i valori percentuali riferiti all'ateneo sono più bassi di quelli nazionali. Come si evince, in nessuno dei settori scientifici la quota di professoressse ordinarie è allineata o superiore alla media nazionale. Per quanto riguarda i livelli inferiori della carriera accademica, sono i settori relativi alle scienze dure quelli in cui le donne riscontrano le maggiori difficoltà.

Tabella 4.2: Quota percentuale delle professoressse ordinarie (grade A), delle professoressse associate (grade B), delle ricercatrici (grade C) e delle assegniste di ricerca (grade D) per settore scientifico, 2017

| | | Scienze Naturali | Ingegneria dell'Informazione, Industriale, Civile & Architettura | Scienze Mediche | Scienze Agrarie e Veterinarie | Scienze Sociali | Scienze Umanistiche |
|------------------------------------|-------|------------------|--|-----------------|-------------------------------|-----------------|---------------------|
| Professoressse ordinarie (Grade A) | UNIFE | 22,2 | 4,0 | 0,0 | - | 16,7 | 11,1 |
| | IT | 23,7 | 12,7 | 15,4 | 17,7 | 26,8 | 37,4 |
| Professoressse associate (Grade B) | UNIFE | 35,7 | 15,8 | 31,7 | 0,0* | 50,0 | 61,9 |
| | IT | 40,2 | 23,4 | 28,0 | 41,5 | 42,6 | 49,9 |
| Riceratrici (Grade C) | UNIFE | 51,3 | 25,7 | 51,0 | 0,0* | 44,0 | 58,3 |
| | IT | 50,3 | 29,6 | 44,6 | 48,7 | 50,4 | 55,5 |
| Assegniste di ricerca (Grade D) | UNIFE | 51,4 | 33,8 | 56,8 | 100,0 | 58,8 | 80,0 |
| | IT | 50,5 | 32,5 | 71,6 | 57,5 | 57,1 | 56,4 |



Tab. 6.2
pag. 133

* Nel settore scientifico sono presenti solo accademici di genere maschile.

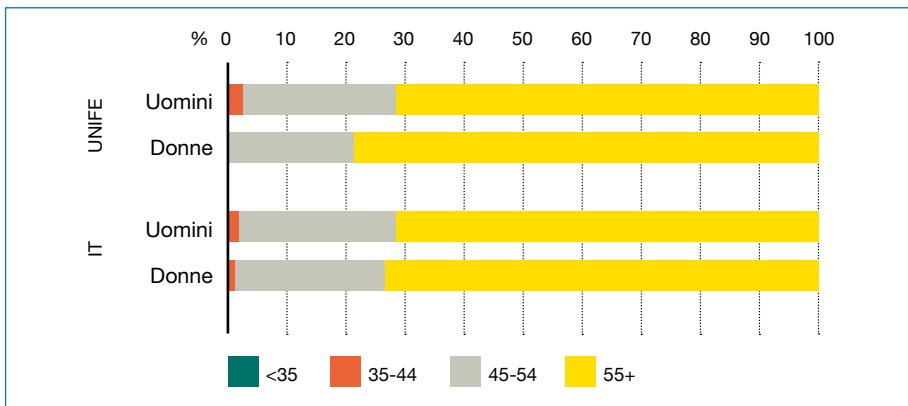
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Le figure seguenti presentano la distribuzione per classi di età del personale accademico. Da un'analisi complessiva dei grafici, si nota la preponderanza di ultracinquantenni, sia donne che uomini, fra il personale docente di prima fascia, nella classe di età fra i 44 ed i 55 anni fra il personale docente di seconda fascia, di personale ricercatore fra 35 ed i 44 anni e di titolari di assegni di ricerca al di sotto dei 35 anni. Osservando i dati di Unife rispetto la media nazionale, si evince il costante ritardo dell'Ateneo nell'occupare donne appartenenti alle classi di età inferiori, soprattutto ai livelli più alti della carriera accademica.

Figura 4.6: Distribuzione della docenza di prima fascia (grade A) per classi di età e genere, 2017

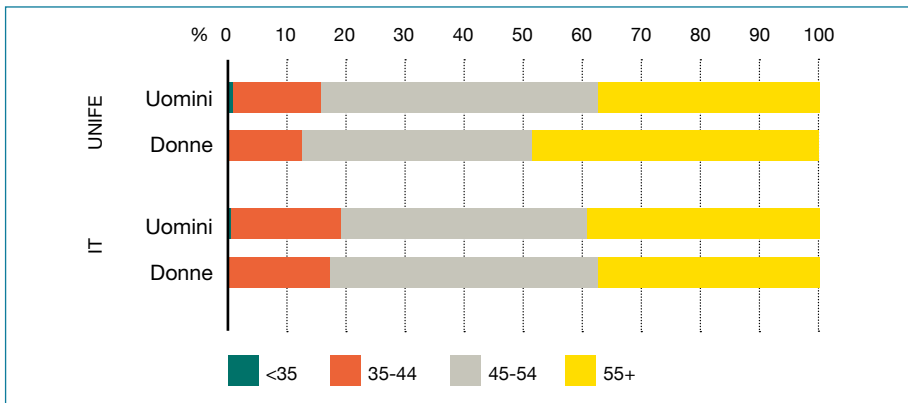


Fig. 6.7
pag. 139



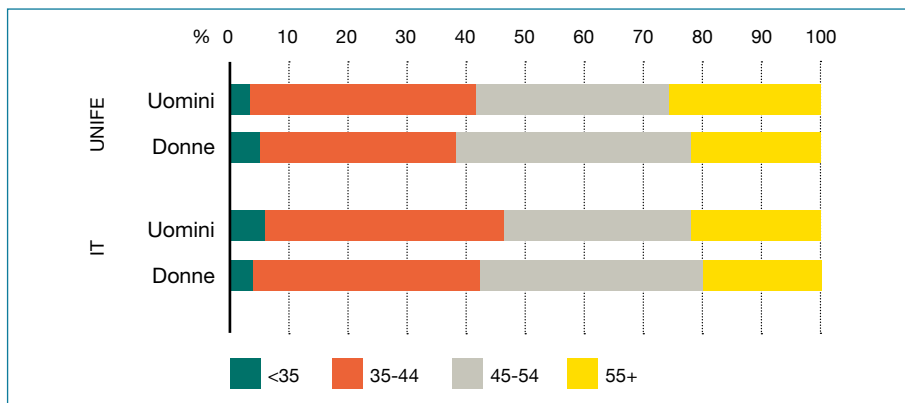
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Figura 4.7: Distribuzione del personale ricercatore universitario (grade C) per classi di età e genere, 2017



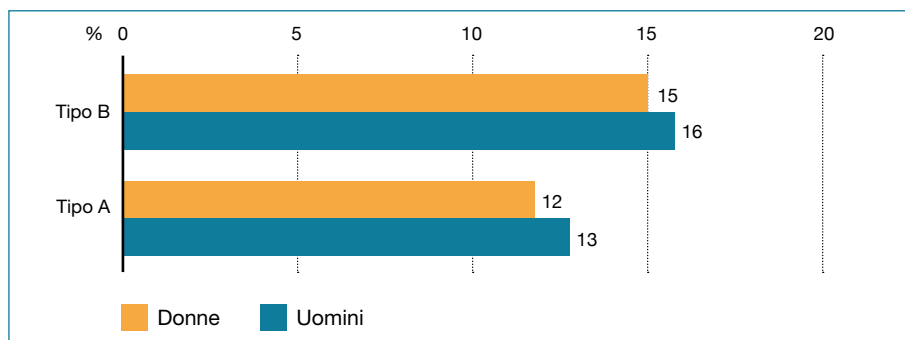
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Figura 4.8: Distribuzione del personale ricercatore universitario (grade C) per classi di età e genere, 2017



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Figura 4.9: Personale ricercatore a tempo determinato A e B, 2017



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

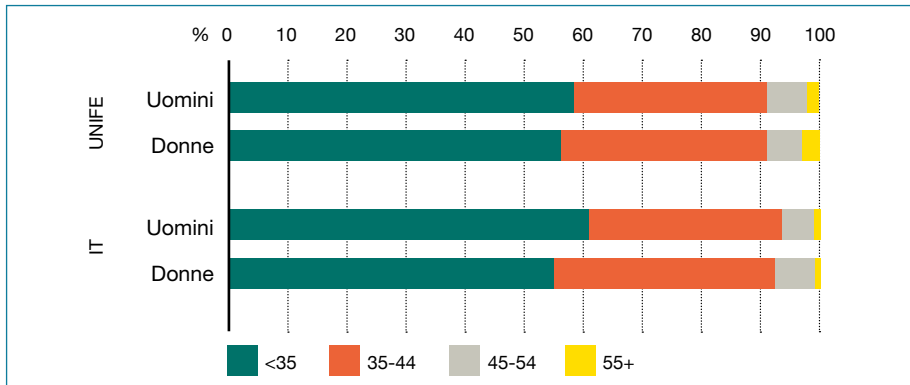
LEGGE 230/2005 E LEGGE 240/2010

La legge Moratti (L. 230/2005) art. 1, comma 14°, ha previsto l'esaurimento del ruolo di personale ricercatore a tempo indeterminato e la sua sostituzione con analoghe figure a tempo determinato. I contratti avevano durata massima triennale e potevano essere rinnovati per una durata complessiva di sei anni. È una figura ad esaurimento, in quanto l'articolo in parola è stato abrogato dalla successiva Legge Gelmini

La legge Gelmini (L.240/2010) disciplina due tipi di personale ricercatore:

- il personale ricercatore a tempo determinato di tipo A (cosiddetto RTD-A o junior) con contratto triennale rinnovabile una sola volta per ulteriori due anni;
- il personale ricercatore a tempo determinato di tipo B (cosiddetto RTD-B o senior) con contratto triennale non rinnovabile, con opzione di chiamata a docente di seconda fascia in caso di conseguimento dell'Abilitazione Scientifica Nazionale e di valutazione positiva dell'Ateneo chiamante.

Figura 4.10: Distribuzione della titolarità di assegno di ricerca (grade D) per classi di età e genere, 2017



Fonte: Ufficio Statistica MIUR



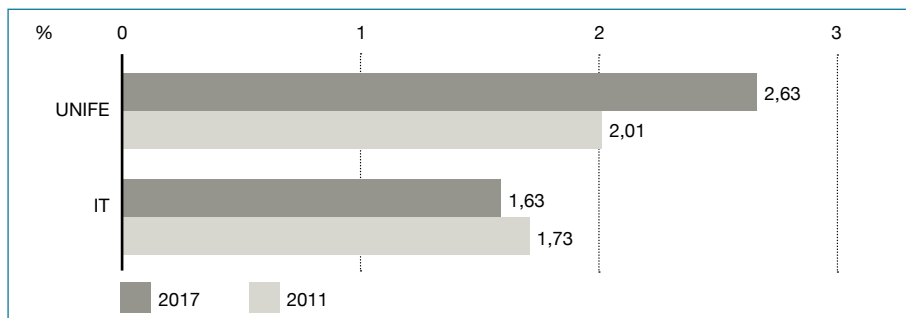
Archivio Unife

L'INDICE DI GLASS CEILING

L'Indice di Glass Ceiling misura le possibilità che hanno le donne, rispetto agli uomini, di raggiungere posizioni di vertice. L'Indice di Glass Ceiling confronta la percentuale di donne fra la docenza di prima fascia (grade A) con la percentuale di donne fra il personale docente di prima fascia, di seconda fascia e il personale ricercatore universitario (corrispondenti rispettivamente ai grade A, B e C). Un Indice di Glass Ceiling pari a 1 indica che non vi è differenza fra donne e uomini per quanto riguarda le possibilità di avanzamento di carriera. Un valore inferiore a 1 significa che le professoressse ordinarie sono sovra-rappresentate e un valore di Indice di Glass Ceiling superiore a 1 evidenzia quello che viene chiamato Effetto Glass Ceiling, il che significa che le professoressse ordinarie sono sottorappresentate. In altre parole, più alto è il valore dell'Indice di Glass Ceiling, maggiore è la difficoltà per le donne di raggiungere le posizioni di vertice.

Il grafico mostra come l'Ateneo ferrarese ponga maggiori ostacoli alle donne, rispetto al panorama nazionale, nel conseguire il ruolo di prima fascia. Inoltre, come evidenziato dal confronto fra l'anno 2017 e l'anno 2011, se a livello di sistema è in atto un processo di riduzione dell'Indice di *Glass Ceiling* e quindi una lenta progressione verso il valore auspicato, pari a 1, ciò non si riscontra nel nostro Ateneo, dove è crescente la difficoltà per le donne nel raggiungere il più alto livello della carriera accademica.

Figura 4.11: Indice Glass Ceiling, 2011-2017



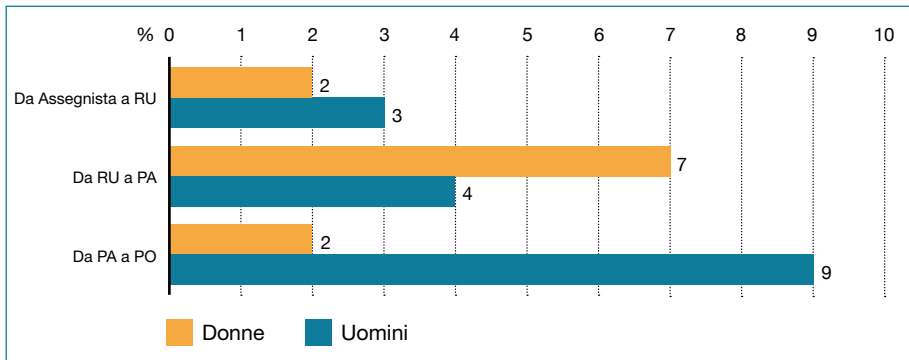
Fonte: Ufficio Statistica MIUR



Fig. 6.6
pag. 136

La figura 4.12a e la tabella 4.3a riportano il dettaglio delle progressioni di carriera avvenute nell'anno 2017. Le assunzioni di personale ricercatore universitario hanno interessato 3 assegnisti e 2 assegniste di ricerca. Per quanto riguarda le docenze di seconda fascia, si registra che l'avanzamento dal ruolo di ricercatore riguarda prevalentemente le donne (64%). Al contrario, se si considera l'avanzamento di carriera dalla seconda fascia alla prima fascia, si vince come l'82% di questi abbia interessato il genere maschile

Figura 4.12a: Progressioni di carriera, per genere, 2017



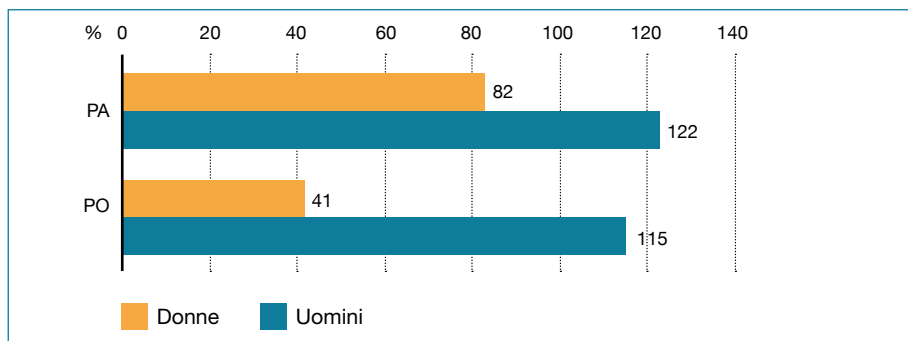
Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

Tabella 4.3a: Progressioni di carriera, per dipartimento e genere, 2017

| Dipartimento | Da Titolare di assegno di ricerca a Personale Ricercatore | | Da Personale Ricercatore a Personale docente di seconda fascia | | Da Personale docente di seconda fascia a Personale docente di prima fascia | |
|--|---|----------|--|----------|--|----------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Architettura | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Economia e Management | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Fisica e Scienze della Terra | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Giurisprudenza | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Ingegneria | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Matematica e Informatica | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Scienze biomediche e chirurgico specialistiche | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| Scienze Chimiche e Farmaceutiche | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Scienze della vita e biotecnologie | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Scienze mediche | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Studi Umanistici | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Totale | 2 | 3 | 7 | 4 | 2 | 9 |

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

Figura 4.12b: Personale ricercatore che ha ottenuto abilitazioni di prima e seconda fascia per genere, 2012-2017



Nota: 13 donne e 45 uomini hanno ottenuto sia l'abilitazione di prima fascia che di seconda fascia

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

La figura 4.12b sottolinea la proporzione di uomini e donne appartenenti al personale ricercatore di Unife che hanno ottenuto l'abilitazione scientifica nazionale di prima o seconda fascia. Relativamente a questa prima rilevazione, si considera tutto il periodo dall'avvio delle abilitazioni (2012-2017). Si evince come, in termini assoluti, gli uomini superino le donne per quanto attiene il numero delle abilitazioni conseguite.

Tabella 4.3b: Pubblicazioni per rilevanza, ruolo e percentuale di autori di genere femminile, 2015-2017

| Anno | Rilevanza pubblicazioni | Titolari di assegno di ricerca | | Personale ricercatore a tempo determinato e indeterminato | | Personale docente di seconda fascia | | Personale docente di prima fascia | |
|------|-------------------------|--------------------------------|---------|---|---------|-------------------------------------|---------|-----------------------------------|---------|
| | | Totale | % donne | Totale | % donne | Totale | % donne | Totale | % donne |
| 2015 | Internazionale | 237 | 58 | 567 | 43 | 734 | 27 | 628 | 19 |
| 2016 | Internazionale | 263 | 53 | 494 | 42 | 801 | 30 | 556 | 17 |
| 2017 | Internazionale | 330 | 49 | 603 | 40 | 699 | 29 | 662 | 20 |
| 2015 | Nazionale | 119 | 55 | 230 | 48 | 259 | 38 | 278 | 5 |
| 2016 | Nazionale | 134 | 59 | 233 | 43 | 306 | 27 | 261 | 4 |
| 2017 | Nazionale | 103 | 60 | 174 | 28 | 227 | 25 | 191 | 7 |

Nota: Il dato riporta l'ultima afferenza degli autori/autrici e non il ruolo al momento della pubblicazione (es. la pubblicazione nel 2015 di un/una docente di seconda fascia che al momento dell'estrazione del dato è docente di prima fascia sarà inserita in quest'ultima categoria). Inoltre, i prodotti sono duplicati per ogni categoria nella quale trovano riscontro (es. un prodotto con due autori, un assegnista uomo e una docente di prima fascia, figurerà in entrambe le categorie).

Fonte: Ripartizione Ricerca Unife

La tabella 4.3b riporta la distribuzione delle pubblicazioni a rilevanza internazionale e nazionale per ruolo e genere. Si evince come, coerentemente con la distribuzione del personale nelle diverse categorie di ruolo, le pubblicazioni con autori di genere femminile siano in numero maggiore ai livelli più bassi della carriera accademica (titolari di assegno di ricerca e personale ricercatore). Emerge, tuttavia,

un trend decrescente con riferimento a queste ultime categorie, nel triennio preso a riferimento. In particolare, le pubblicazioni internazionali realizzate da titolari di assegno di ricerca di genere femminile sono passate dal 58% nel 2015 al 49% del 2017, e le pubblicazioni internazionali delle ricercatrici, che costituivano il 43% del totale nel 2015 si sono assestate al 40% nel 2017. In questa categoria, si è assistito inoltre ad una notevole riduzione del numero di pubblicazioni a rilevanza nazionale (con una variazione del 20% fra il 2015 e il 2017).

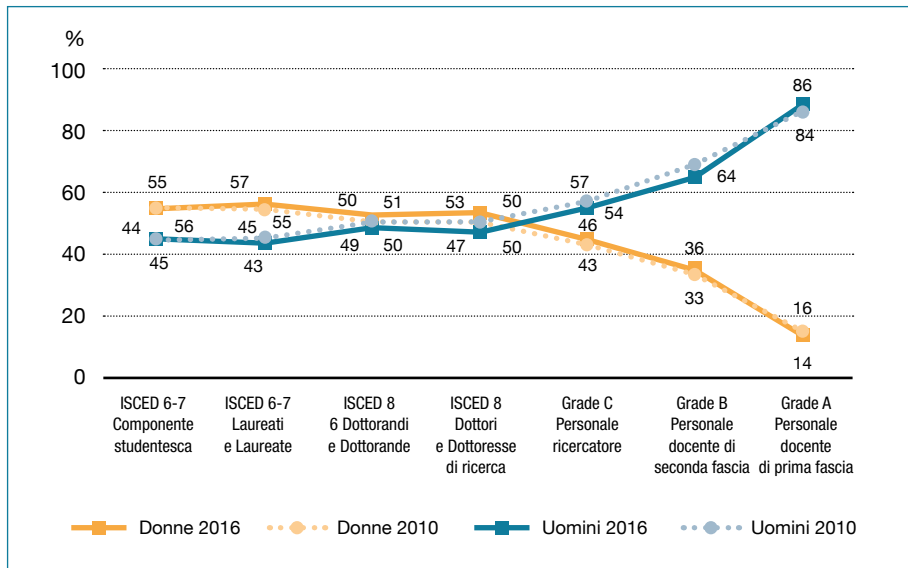
Se si considerano le pubblicazioni del personale docente di prima e seconda fascia, emerge come si sia registrato dal 2015 un lieve incremento delle pubblicazioni a rilevanza internazionale con autori di genere femminile in entrambe le categorie. Tale trend si è verificato anche con riferimento alle pubblicazioni a rilevanza nazionale, ma solo nella docenza di prima fascia.

La figura 4.13 presenta l'evoluzione della proporzione di uomini e donne nelle diverse fasi della carriera accademica, nel periodo 2010-2016. Ne risulta, anche nel caso dell'Ateneo, il ben noto *fish diagram*, comune a molte realtà europee. Il grafico in figura descrive la difficoltà delle donne nel raggiungere i livelli stabili e più elevati della carriera accademica, malgrado esse presentino un vantaggio in termini di massa critica nelle fasi iniziali della carriera e siano divenute recentemente anche maggiormente performanti al momento del conseguimento del dottorato di ricerca. Nel corso del periodo considerato, il divario tra i generi è rimasto pressoché invariato, quando si osserva il grade A, vale a dire la posizione più elevata di docenza di prima fascia.

Figura 4.13: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica - Università di Ferrara, 2010-2016



Fig. 6.1
pag. 127



Nota: 2016 ultimo dato disponibile
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

La figura 4.14 presenta i medesimi dati appena considerati per l'Ateneo, ma con riferimento al contesto nazionale. Dal confronto fra il grafico in figura 4.14 e quello in figura 4.13, emerge un ritardo dell'ateneo ferrarese nel colmare il gap di genere nelle posizioni più elevate della carriera accademica. Infatti, a livello nazionale, il miglioramento è di 2 punti percentuali a fronte di una situazione che vede l'aumento delle donne ai livelli più alti della carriera accademica in Unife parimenti di 2 punti percentuali. Il tutto, considerando lo stato di partenza nell'anno 2010 a sfavore di Unife per ben 6 punti percentuali.

Figura 4.14: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica - Italia, 2010-2016

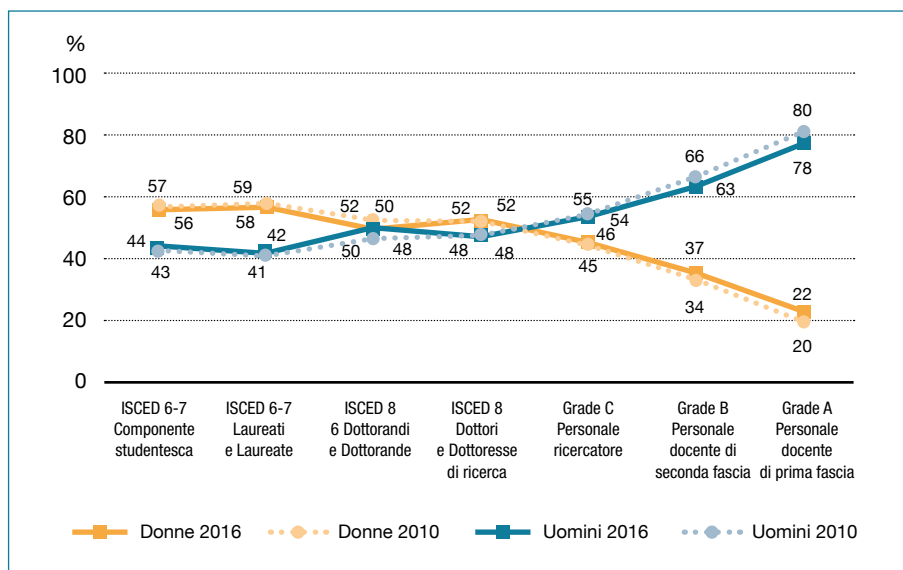


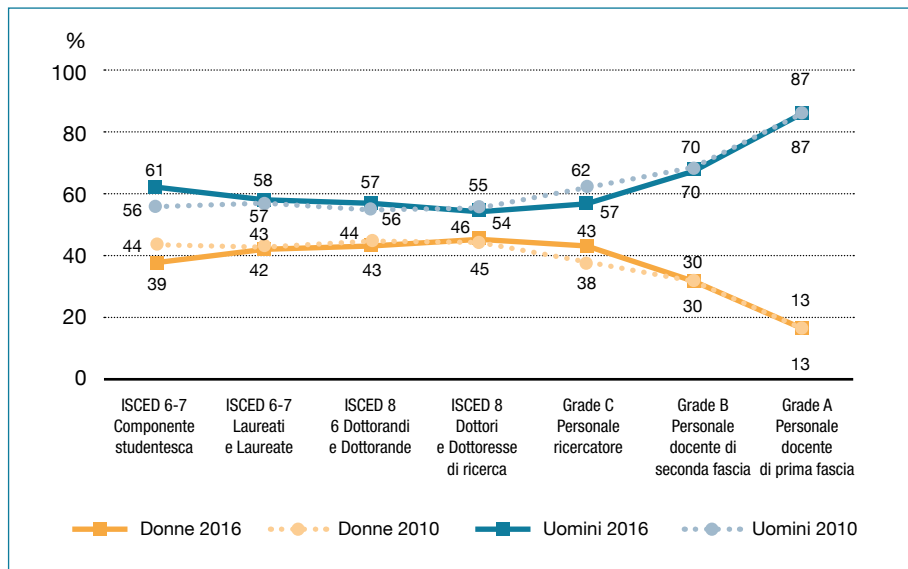
Fig. 6.1 pag. 127

Nota: 2016 ultimo dato disponibile
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Le successive figure 4.15 e 4.16 descrivono le fasi della carriera accademica con riferimento al solo ambito delle Scienze e dell'ingegneria. Risulta evidente la differenza tra il sistema nazionale e quello di Unife: nonostante la proporzione di studentesse, laureate, dottorande e dottoresse di ricerca sia superiore ai dati nazionali, Unife presenta una percentuale di donne all'interno di ciascun grado della carriera accademica sistematicamente minore rispetto alla media italiana. Se a livello nazionale si rileva un lieve miglioramento della situazione fra il 2010 e il 2016, ai gradi più alti della carriera accademica la situazione in Unife appare immutata.

Figura 4.15: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica in scienze ed ingegneria - Università di Ferrara, 2010-2016

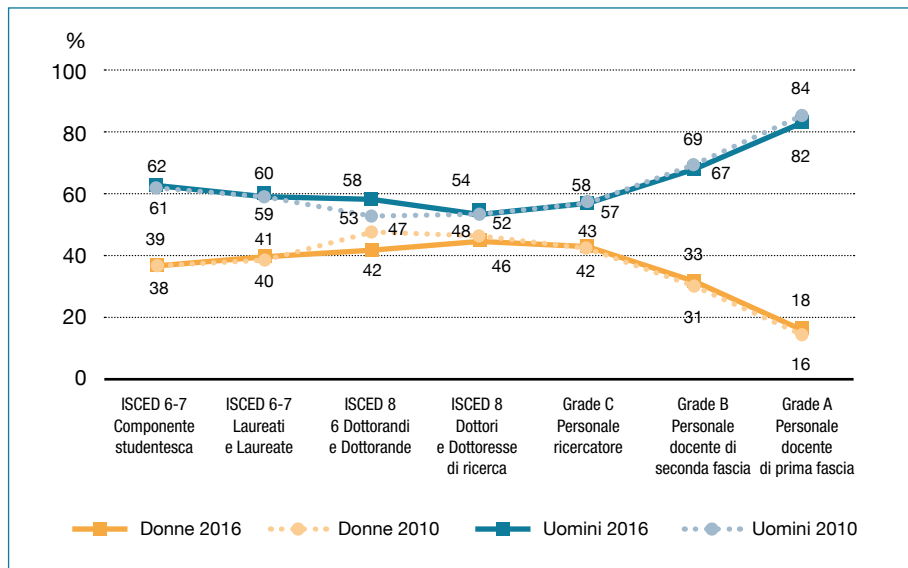
Fig. 6.2
pag. 128



Nota: 2016 ultimo dato disponibile
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Figura 4.16: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica in scienze ed ingegneria - Italia, 2010-2016

Fig. 6.2
pag. 128



Nota: 2016 ultimo dato disponibile
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Le tabelle 4.4 a, b, c descrivono un dato in linea con quanto già rilevato per il PTA: fra il personale docente di prima e seconda fascia, sono soprattutto le donne ad astenersi dal lavoro per prendersi cura dei familiari.

Tabella 4.4 a, b, c: Numero di giorni di assenza del personale docente, 2015-2017

| a 2015 | Assenze per malattie retribuite | | Permessi di cui alla Legge 104/92 | | Congedo di maternità, congedo parentale, congedo malattia figlie e figli | |
|-------------------------------------|---------------------------------|------------|-----------------------------------|----------|--|-----------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Personale docente di prima fascia | 0 | 120 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale docente di seconda fascia | 26 | 91 | 0 | 9 | 154 | 9 |
| Ricercatori e Ricercatrici | 46 | 132 | 52 | 0 | 577 | 5 |
| Titolari assegni di ricerca | 61 | 34 | n.d. | n.d. | 1.166 | 0 |
| Totale | 133 | 377 | 52 | 9 | 1.897 | 14 |

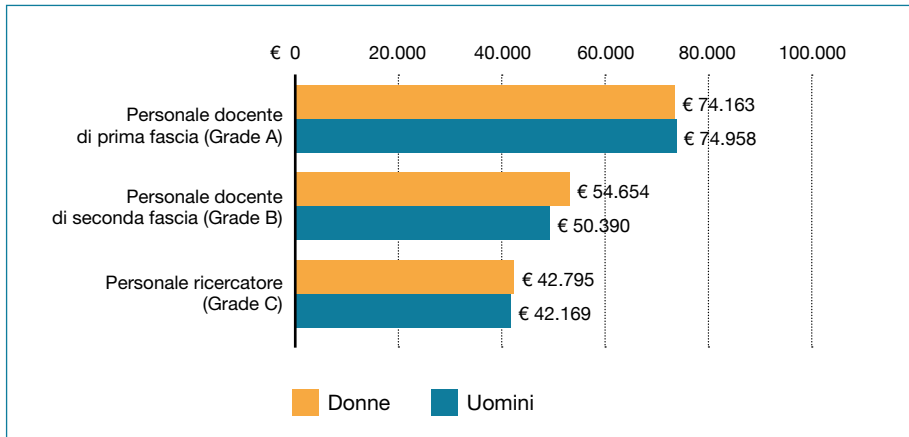
| b 2016 | Assenze per malattie retribuite | | Permessi di cui alla Legge 104/92 | | Congedo di maternità, congedo parentale, congedo malattia figli e figlie | |
|-------------------------------------|---------------------------------|------------|-----------------------------------|-----------|--|----------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Personale docente di prima fascia | 4 | 98 | 0 | 5 | 0 | 0 |
| Personale docente di seconda fascia | 189 | 145 | 0 | 10 | 0 | 0 |
| Personale Ricercatore | 204 | 106 | 53 | 0 | 420 | 0 |
| Titolari assegni di ricerca | 53 | 0 | n.d. | n.d. | 1.232 | 0 |
| Totale | 450 | 349 | 53 | 15 | 1.652 | 0 |

| c 2017 | Assenze per malattie retribuite | | Permessi di cui alla Legge 104/92 | | Congedo di maternità, congedo parentale, congedo malattia figli e figlie | |
|-------------------------------------|---------------------------------|------------|-----------------------------------|-----------|--|-----------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Personale docente di prima fascia | 71 | 139 | 0 | 12 | 0 | 0 |
| Personale docente di seconda fascia | 337 | 215 | 0 | 0 | 20 | 26 |
| Personale Ricercatore | 43 | 172 | 54 | 0 | 954 | 5 |
| Titolari assegni di ricerca | 13 | 0 | n.d. | n.d. | 1.169 | 0 |
| Totale | 464 | 526 | 54 | 12 | 1.897 | 31 |

L. 104/1992 ("Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate").
Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

Il salario medio annuale dei professori ordinari risulta essere lievemente più alto di quello delle professoressse ordinarie, probabilmente a causa della minore anzianità di servizio delle professoressse nel ruolo apicale, e della maggiore frequenza con cui i professori ricoprono ruoli che danno luogo a remunerazioni aggiuntive. La situazione risulta invertita con riguardo ai ruoli di docenza di seconda fascia e di personale ricercatore, in ragione della maggiore anzianità delle donne in tali categorie.

Figura 4.17: Media annuale dei salari del personale docente per ruolo e genere, 2017



Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

La tabella 4.5, riporta i numeri di coloro che hanno richiesto e di coloro che hanno beneficiato di fondi di ricerca SIR (Scientific Independence of young Researchers) nell'anno 2014 (ultimo anno disponibile, in quanto non sono stati pubblicati altri bandi successivamente). I dati nazionali sottolineano un'ampia presenza di Coordinatrici di progetti nazionali, ma in generale una minore proporzione di effettive beneficiarie di tali fondi.

Il tasso di successo nazionale nella ricezione dei fondi SIR 2014, inoltre, ottenuto dal rapporto tra il totale di coloro che hanno beneficiato dei finanziamenti di ricerca e il totale dei richiedenti e delle richiedenti risulta sempre più elevato per la componente maschile in tutte le aree.

Tabella 4.5: Richiedenti*, beneficiari e beneficiarie* di fondi di ricerca SIR 2014 per classificazione ERC e genere, 2014 (ultimo anno disponibile)

| | Richiedenti | | | | | | Beneficiari e Beneficiarie | | | | | |
|-------|--------------------|--------|--|--------|-------------------------------|--------|----------------------------|--------|--|--------|-------------------------------|--------|
| | Scienze della Vita | | Matematica, Scienze Fisiche, Informazione e Comunicazione, Ingegneria, Scienze della Terra e dell'Universo | | Scienze Sociali e Umanistiche | | Scienze della Vita | | Matematica, Scienze Fisiche, Informazione e Comunicazione, Ingegneria, Scienze della Terra e dell'Universo | | Scienze Sociali e Umanistiche | |
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| UNIFE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| IT | 1.185 | 724 | 628 | 1.149 | 861 | 703 | 30 | 25 | 15 | 34 | 20 | 20 |

* Si considerano esclusivamente le titolarità di coordinamento nazionale.

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Tabella 4.6: Numero di responsabilità e importo dei progetti per genere (PRIN 2015)*

| | Donne | Uomini |
|---------------------------------------|-----------|-----------|
| Numero Responsabilità** | 5 | 14 |
| Valore totale progetti (MIUR e Unife) | € 378.400 | € 711.251 |

*Ultimi dati disponibili

** Si considerano sia le Responsabilità di coordinamento nazionale che le Responsabilità di Unità Operativa.

Fonte: Ripartizione Ricerca Unife

La forbice nel genere del personale docente è ampiamente rispecchiata anche quando si analizzano le responsabilità di progetti di ricerca. Sulla base dei dati relativi agli ultimi bandi richiamati in tabella 4.6, il 74% delle responsabilità di progetto di ricerca sono attribuite a uomini. Da punto di vista del valore medio del progetto, si evince una differenza, seppure questa evidenzia una situazione di vantaggio per le donne: € 76.000 circa il valore medio di un progetto coordinato dalle accademiche, e € 51.000 circa il valore medio di un progetto posto sotto la responsabilità di uomini.

Sempre con riferimento all'ambito dell'attività di ricerca, le tabelle 4.7a e 4.7b presentano i dati di coloro che hanno richiesto e beneficiato di finanziamenti di progetti di ricerca articolati per settore scientifico, così come ripartito nell'ambito del programma *She Figures*. Con riferimento al bando PRIN 2015, il tasso di successo delle donne risulta essere dell'8,77%, leggermente superiore a quello degli uomini, che si assesta al 8,33%. Relativamente ai programmi europei, nel programma *Horizon 2020* il tasso di successo delle donne si limita al 9,0 % e quello degli uomini risulta leggermente superiore e pari al 11,1 %. Si rileva come l'importo totale finanziato per il progetti *Horizon 2020* i cui beneficiari sono uomini sia pari a € 505.027, mentre il finanziamento per progetti i cui beneficiari sono donne è pari a € 56.250.

Tabella 4.7a: Numero di richiedenti e di beneficiari/beneficiarie di fondi di ricerca PRIN 2015* per settore scientifico e genere

| | Scienze Naturali | | Ingegneria dell'Informazione, Industriale, Civile & Architettura | | Scienze Mediche | | Scienze Agrarie e Veterinarie | | Scienze Sociali | | Scienze Umanistiche | |
|--------------------------------------|------------------|--------|--|--------|-----------------|--------|-------------------------------|--------|-----------------|--------|---------------------|--------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Richiedenti PRIN 2015 | 27 | 60 | 4 | 31 | 17 | 25 | 0 | 0 | 3 | 14 | 6 | 14 |
| Beneficiari e beneficiarie PRIN 2015 | 2 | 6 | 0 | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

*Ultimi dati disponibili

Fonte: Ripartizione Ricerca Unife

73

Tabella 4.7b: Numero di richiedenti e di beneficiari/beneficiarie di fondi di ricerca europei per settore scientifico e genere

| | Scienze Naturali | | Ingegneria dell'Informazione, Industriale, Civile & Architettura | | Scienze Mediche | | Scienze Agrarie e Veterinarie | | Scienze Sociali | | Scienze Umanistiche | |
|----------------------------|------------------|--------|--|--------|-----------------|--------|-------------------------------|--------|-----------------|--------|---------------------|--------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Richiedenti HORIZON 2020* | 2 | 14 | 6 | 12 | 1 | 5 | 0 | 0 | 1 | 5 | 1 | 0 |
| Beneficiari e beneficiarie | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

*Progetti in parte non ancora valutati

Fonte: Ripartizione Ricerca Unife

Da un'analisi di genere sul personale che svolge attività di ricerca nei laboratori del Tecnopolo fra il 2014 e il 2017, emerge una limitata presenza femminile in tutti i laboratori, con valori particolarmente bassi nel laboratorio MechLav. I valori medi del tasso di partecipazione femminile ai laboratori del Tecnopolo rimangono piuttosto stabili e si assestano intorno al 27%.

Tabella 4.8: Partecipazione femminile ai laboratori del Tecnopolo, 2014-2017*

| | TekneHub | | T&ATech | | MechLav | | LTTA | | Totale | |
|------|----------|------------|---------|------------|---------|------------|--------|------------|--------|------------|
| | Totale | % di donne | Totale | % di donne | Totale | % di donne | Totale | % di donne | Totale | % di donne |
| 2014 | 30 | 40 | 34 | 29 | 14 | 7 | 24 | 21 | 102 | 27 |
| 2016 | 48 | 29 | 40 | 33 | 30 | 3 | 33 | 36 | 151 | 26 |
| 2017 | 43 | 35 | 48 | 25 | 30 | 3 | 29 | 41 | 150 | 27 |

*2015 non disponibile

Fonte: Ripartizione Ricerca Unife

Infine, risulta altresì rilevante considerare la presenza di donne e di uomini negli Organi decisionali in Ateneo. La tabella 4.9 presenta i dati con riferimento alla composizione del Senato Accademico (SA) nel triennio 2015-2017. Si può notare come la presenza femminile in quest'Organo si sia ridotta progressivamente negli anni considerati, passando dal 30% del 2015 al 28% del 2016 e al 29% del 2017.

Con riguardo alla composizione del Consiglio di Amministrazione (CdA) è rimasta invariata con riferimento all'ultimo biennio, in cui le donne risultano essere pari al 40% della componente totale, mentre nel 2015 si assestava al 20%.

Tabella 4.9: Composizione del Senato Accademico, per genere, 2015-2017

| | Donne | Uomini | Totale |
|------|-------|--------|--------|
| 2015 | 7 | 16 | 23 |
| 2016 | 5 | 13 | 18 |
| 2017 | 7 | 17 | 24 |

Fonte: Settore Segreteria Rettore/DG, Organi Centrali ed Elezioni Unife

Tabella 4.10: Composizione del Consiglio di Amministrazione, per genere, 2015-2017

| | Donne | Uomini | Totale |
|------|-------|--------|--------|
| 2015 | 2 | 8 | 10 |
| 2016 | 4 | 6 | 10 |
| 2017 | 4 | 6 | 10 |

Fonte: Settore Segreteria Rettore/DG, Organi Centrali ed Elezioni Unife

La successiva tabella 4.11 evidenzia il dettaglio della composizione per genere di tre importanti Organi dell'Ateneo previsti dallo Statuto. Il Senato Accademico, come indicato in precedenza, presenta una composizione prevalentemente maschile (17 componenti su 24 sono uomini).

Si sottolinea come l'elevata presenza maschile sia riconducibile essenzialmente alla presenza dei/delle direttori/direttrici dei dipartimenti, che sono prevalentemente uomini.

Per quanto attiene alla composizione del Consiglio di Amministrazione, emerge che il genere maschile prevalga nella figura del Rettore e nella rappresentanza del PTA. Al di là degli Organi sopra richiamati, si rileva come nella composizione del Consiglio di Ricerca - Organo consultivo - vi sia una presenza femminile pari al 41% del totale.



Tabella 4.11: Composizione di Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Consiglio della Ricerca, 2017

| Organo e riferimento Statuto di Ateneo | Componenti | Donne | Uomini |
|--|---|-------|--------|
| Senato Accademico - Art. 15 c. 3 dello Statuto d'Ateneo | a) Rettore | 0 | 1 |
| | b) 12 rappresentanti dei dipartimenti, inclusi tutti i Direttori e le Direttrici di dipartimento se inferiori a 13 | 3 | 9 |
| | c) Presidente del Consiglio della Ricerca | 0 | 1 |
| | d) Due persone in rappresentanza del personale docente di seconda fascia e due del personale ricercatore elette nell'ambito delle rispettive categorie, nel rispetto del principio della rappresentanza di tutte le macro-aree scientifiche | 2 | 2 |
| | e) due persone in rappresentanza del personale tecnico-amministrativo, elette dal Consiglio del Personale tecnico-amministrativo e appartenenti ai ruoli del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo | 1 | 1 |
| | f) Quattro persone in rappresentanza della comunità studentesca, elette dal Consiglio degli Studenti | 1 | 3 |
| Consiglio di Amministrazione - Art. 16 c. 4 dello Statuto d'Ateneo | a) Rettore | 0 | 1 |
| | b) Quattro componenti appartenenti al ruolo docente dell'Ateneo, designati dal Senato Accademico, a maggioranza assoluta, tra candidature presentate anche a seguito di avviso pubblico di selezione | 2 | 2 |
| | c) Due componenti non appartenenti ai ruoli dell'Ateneo da almeno tre anni, selezionati anche mediante avviso pubblico e designati dal Rettore; la non appartenenza ai ruoli dell'Ateneo deve essere conservata per tutta la durata del mandato | 1 | 1 |
| | d) Una persona in rappresentanza del personale tecnico-amministrativo, appartenente ai ruoli del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, designata dal Consiglio del Personale tecnico-amministrativo | 0 | 1 |
| | f) Due persone in rappresentanza della comunità studentesca, elette dal Consiglio degli Studenti | 1 | 1 |
| Consiglio della Ricerca - Art. 20 c. 5 dello Statuto d'Ateneo | Il Consiglio è composto dal personale docente eletto nelle aree CUN, nel seguente numero: per le aree con un numero di personale strutturato compreso tra 10 e 49, 1; per le aree con un numero di personale strutturato pari a 50 e oltre, 2. Le afferenze alle aree devono avvenire al momento dell'assunzione in ruolo o del trasferimento all'Università, ovvero del passaggio a differente funzione docente o di ricerca. Le afferenze alle aree sono approvate dal Senato Accademico. Le aree con meno di 10 unità di personale strutturato, prive di elettorato passivo, esprimeranno la loro preferenza elettorale all'interno delle aree scientifiche affini. La disciplina e le modalità del procedimento elettorale sono stabilite dal Regolamento Generale di Ateneo. | 7 | 10 |

Fonte: Settore Segreteria Rettore/DG, Organi Centrali ed Elezioni Unife

Nella composizione del Consiglio del PTA, nel triennio 2015-2017, si è assistito a un lieve decremento nella proporzione di donne, passando da un 65% di rappresentanza femminile negli anni 2015 e 2016, al 61% del 2017 (tabella 4.12). Si sottolinea come gli uomini siano sovra rappresentati in questo Organo, se si considera in particolare la distribuzione di genere di tutto il Personale Tecnico Amministrativo (figura 3.1).

Tabella 4.12: Composizione del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo per genere, 2015-2017

| Anno | Donne | Uomini | Totale |
|------|-------|--------|--------|
| 2015 | 26 | 14 | 40 |
| 2016 | 26 | 14 | 40 |
| 2017 | 14 | 9 | 23 |

Fonte: Settore Segreteria Rettore/DG, Organi Centrali ed Elezioni Unife

Con riferimento al Consiglio degli studenti (tabella 4.13), la rappresentanza del genere femminile risulta essere notevolmente ridotta rispetto a quella maschile (25,8% nel 2015, 35,4% nel 2016 e 34,6% nel 2017), nonostante le studentesse siano più numerose degli studenti (tabella 2.1). Il minore numero di donne potrebbe essere legato alla presenza di un numero di candidate donne inferiore rispetto a quello degli uomini, anche se il principio statutario volto a garantire l'equilibrio tra i generi nella costituzione degli Organi Accademici sia sempre stato rispettato.

Tabella 4.13: Composizione del Consiglio degli studenti per genere, 2015-2017

| Anno | Donne | Uomini | Totale |
|------|-------|--------|--------|
| 2015 | 8 | 23 | 31 |
| 2016 | 11 | 20 | 31 |
| 2017 | 9 | 17 | 26 |

Fonte: Settore Segreteria Rettore/DG, Organi Centrali ed Elezioni Unife

Ponendo l'attenzione al Collegio dei Revisori dei Conti (Organo indipendente di consultazione e di controllo interno sulla regolarità della gestione amministrativa e contabile), si evidenzia una maggior presenza maschile nella composizione effettiva (2 su 3) e una rappresentanza paritaria nella composizione supplente (1 uomo e 1 una donna). Nella composizione del Nucleo di Valutazione (Organo tecnico istituzionale interno all'Ateneo con funzioni di verifica e valutazione, nonché funzioni propositive e consultive nei confronti degli Organi di Governo), emerge la presenza di 4 componenti di genere maschile su 6 totali. Diversa situazione si verifica invece nella composizione per genere del Presidio di Qualità (gruppo di lavoro operativo che ha tra i suoi principali compiti la supervisione dello svolgimento adeguato e uniforme delle procedure di Assicurazione di Qualità), nella quale la rappresentanza del genere femminile è pari rispetto a quella maschile.

Tabella 4.14: Composizione del Collegio dei Revisori dei Conti, del Nucleo di Valutazione e del Presidio di Qualità, 2017

| Organo e fonte di riferimento | Componenti | Donne | Uomini |
|---|---|-------|--------|
| Revisori dei Conti - Art. 17 c. 4 dello Statuto d'Ateneo | a) Presidente di nomina del Senato Accademico tra componenti della magistratura amministrativa e contabile e della avvocatura dello Stato. La designazione avviene da parte del Rettore | 0 | 1 |
| | b) Una persona componente effettiva e una supplente, di nomina del Ministero dell'economia e delle finanze | 0 | 2 |
| | c) Una persona componente effettiva e una supplente, di nomina del Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca | 2 | 0 |
| Nucleo di Valutazione - Art. 18 c. 5 dello Statuto d'Ateneo | a) Un'unità di personale docente di prima fascia di ruolo dell'Ateneo | 1 | 0 |
| | b) Quattro soggetti di elevata qualificazione professionale esterni all'Ateneo, il cui curriculum è reso pubblico nel sito internet dell'Ateneo | 1 | 3 |
| | c) Una rappresentanza della componente studentesca eletta dal Consiglio degli studenti | 0 | 1 |
| Presidio di Qualità - Art. 21 c.1 | I/Le componenti sono nominati/e dal Senato Accademico, su proposta del Rettore, sulla base di competenze specifiche maturate in diversi ambiti della gestione della qualità. | 5 | 5 |

Fonte: Settore Segreteria Rettore/DG, Organi Centrali ed Elezioni Unife



Archivio Unife



Archivio Unife

In riferimento alla squadra del personale docente che affianca il Rettore di Unife nella gestione dell'Ateneo, come evidenziato in tabella 4.15, si registra una presenza del genere femminile pari al 43% del totale.

Tabella 4.15: Personale docente con delega del Rettore, 2017

| | Donne | Uomini |
|---------------------|--|--|
| Numero di deleghe | 12 | 16 |
| Tipologia di delega | <ul style="list-style-type: none"> • Didattica (due docenti) • Internalizzazione dell'Ateneo con particolare riferimento ai progetti di didattica internazionale, mobilità internazionale e comunicazione internazionale (tre docenti) • Logistica (due docenti) • Rafforzamento dell'immagine e del posizionamento dell'Università degli Studi di Ferrara • Disabilità • Terza missione e ai rapporti con il territorio • Internalizzazione dei dottorati di ricerca • Sistema Museale d'Ateneo | <ul style="list-style-type: none"> • Bilancio, semplificazione organizzativa e valorizzazione delle risorse umane • Edilizia • Didattica • Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e Contrattazione integrativa • Sistema Bibliotecario d'Ateneo • Orientamento e post-laurea • Internalizzazione dell'Ateneo con particolare riferimento ai progetti di didattica internazionale, mobilità internazionale e comunicazione internazionale • Logistica (due docenti) • Rafforzamento dell'immagine e del posizionamento dell'Università degli Studi di Ferrara • Rafforzamento, sviluppo ed innovazione delle azioni dell'Università degli Studi di Ferrara in materia di orientamento in entrata • Ricerca • Attività relative alle pratiche teatrali in ambito sociale • Sostenibilità delle scuole di specializzazione di area sanitaria • Convenzioni interuniversitarie e mobilità docenti ex art. 6 comma 11 e art. 7 Legge n. 240/ • Diritto allo studio e servizi alle studentesse e agli studenti |

Fonte: Settore Segreteria Rettore/DG, Organi Centrali ed Elezioni Unife

Dall'analisi di genere di coloro che hanno funzioni di Coordinamento nei corsi di dottorato (tabella 4.16), si evidenzia una pressoché totale presenza di uomini quali coordinatori di corsi di dottorato afferenti a Unife. Una sola coordinatrice è donna; si tratta peraltro della coordinatrice locale di un corso di dottorato attivato presso altro Ateneo.

Tabella 4.16: Coordinamento nei corsi di dottorato, 2017

| | Donne | Uomini |
|--|---|---|
| Numero di coordinatori e coordinatrici | 1 | 12 |
| Corsi di dottorato | <ul style="list-style-type: none"> Economia e Management dell'Innovazione e della Sostenibilità (coordinatrice locale di corso attivato in altro Ateneo) | <ul style="list-style-type: none"> Architettura e Pianificazione urbana Biologia Evoluzionistica ed Ecologia Diritto dell'Unione Europea e Ordinamenti Nazionali Fisica Matematica e Informatica (coordinatore locale di corso attivato in altro Ateneo) Medicina Molecolare e Farmacologia Neuroscienze Traslazionali e Neurotecnologie Scienze Biomediche e Biotecnologiche Scienze Chimiche Scienze dell'ingegneria Scienze della Terra e del Mare Scienze Umane |

Fonte: Ripartizione Post Laurea e internazionalizzazione Unife

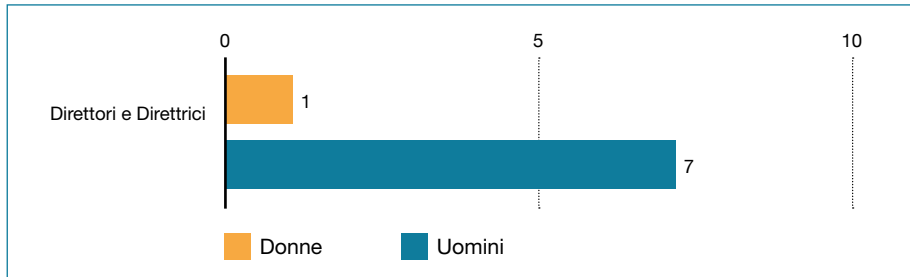
Tabella 4.17: Direzione dei dipartimenti, 2017

| | Donne | Uomini |
|----------------------------------|--|---|
| Numero di Direttori e Direttrici | 3 | 9 |
| Dipartimento | <ul style="list-style-type: none"> Economia e Management Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale Scienze chimiche e farmaceutiche | <ul style="list-style-type: none"> Architettura Fisica e Scienze della Terra Giurisprudenza Ingegneria Matematica e informatica Scienze biomediche e chirurgico specialistiche Scienze della vita e biotecnologie Scienze mediche Studi umanistici |

Fonte: Settore Segreteria Rettore/DG, Organi Centrali ed Elezioni Unife

Come illustrato nella tabella 4.17 e nella figura 4.20, infine, anche la distribuzione per genere tra i Direttori e le Direttrici rispettivamente dei dipartimenti e dei Centri di Ricerca risulta molto sbilanciata in favore degli uomini, rilevando una presenza di Direttori di dipartimento pari a al 75% (9 uomini su 12) e di Direttori di Centri di Ricerca pari all'87,50% (ben 7 uomini contro solo 1 donna). Considerando il dettaglio delle Direttrici di dipartimento, risulta degno di nota la presenza di una Direttrice in area scienze ed ingegneria (dipartimento di Scienze Chimiche e Farmaceutiche).

Figura 4.18: Direzione di centri di ricerca, 2017



Fonte: Settore Segreteria Rettore/DG, Organi Centrali ed Elezioni Unife



IUSS Day 2017 - Archivio Unife



VI. Le risorse a favore delle pari opportunità

Il budget previsionale dell'Università di Ferrara, definito nell'ambito delle politiche attuate dall'Ateneo per le pari opportunità, rappresentate nel PAP dei trienni 2014-2016 e 2017-2019, mostra come vi sia stato un impegno tendenzialmente crescente verso le iniziative ad esso correlate, ma solo nel biennio 2016-2017. Una brusca inversione di tendenza in questo senso si è registrata nel 2018 (-39% rispetto il 2017). Le attività incluse in questo calcolo sono quelle che hanno alla base interventi che mirano principalmente a soddisfare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale dipendente e della comunità universitaria in generale.

Più in particolare, la tabella sotto riportata e il relativo grafico mostrano gli ambiti degli interventi finanziati dall'Ateneo (ossia somme messe a disposizione da Unife a favore delle pari opportunità) e riconducibili espressamente a:

- Mobili e arredi: allestimento postazioni per baby pit stop nelle strutture universitarie e realizzazione della ludoteca invernale
- Hardware e macchine per ufficio: allestimento di postazioni per telelavoro e collegamenti a distanza per video riunioni di lavoro in videoconferenza
- Assegni di ricerca: finanziato, presso il Dipartimento di Scienze Mediche, un progetto dal titolo *“Lavorare e studiare bene in Unife”*
- Altre borse di studio e premi: istituzione di borse di studio per persone rifugiate o beneficiarie di protezione sussidiaria
- Convenzioni per servizi e agevolazioni a favore di studenti/studentesse e titolari di borse di studio: agevolazioni abbonamenti trasporti pubblici a favore di studenti/studentesse e personale dipendente per la sede di Cona (Ferrara) presso l'Azienda Ospedaliero Universitaria
- Costi per pubblicazioni di Ateneo: costi per la realizzazione del volume del Bilancio di Genere
- Altri trasferimenti a partner di progetti coordinati: partecipazione al bando per l'anno 2017 del Servizio Civile Nazionale insieme al Comune di Ferrara (ente capofila) con il Progetto *“Oltre ogni ostacolo”* e trasferimento quale contributo forfettario per le attività di coordinamento, programmazione all'Associazione Agire Sociale - Centro di servizi per il Volontariato di Ferrara, Ente capofila, della costituenda rete provinciale degli Enti firmatari del *“Contratto di impegno e responsabilità in materia di Servizio Civile Universale”*
- Convegni, seminari e altre manifestazioni: attività seminariali sulle politiche delle pari opportunità dirette alla comunità universitaria
- Altri servizi: traduzione in lingua inglese del volume del Bilancio di Genere
- Utenze e canoni: connessioni internet per personale dipendente in telelavoro
- Interventi assistenziali a favore del personale: agevolazioni abbonamenti per il servizio di parcheggio per i dipendenti Unife del rettorato, convenzioni asilino e campi estivi (solo anni 2016 e 2017) per i figli e le figlie di studenti/

studentesse, docenti e PTA

- Quote associative: partecipazione dell'Ateneo all'aggregazione provinciale per l'accreditamento al Servizio Civile Universale 2018 tramite l'adesione al Coordinamento Provinciale degli Enti di Servizio Civile (Co.Pr.E.S.C.) di Ferrara
- Altri rimborsi e restituzioni: rimborsi consumi energetici per personale dipendente in telelavoro

Nel dettaglio presentato, si osserva come le voci più colpite dalla riduzione di fondi assegnati alle pari opportunità in termini assoluti riguardino gli interventi assistenziali a favore del personale (-80%), e hardware e macchine per l'ufficio (-69%).

Tuttavia, si registra nel contempo un aumento di fondi assegnati ad altre voci, che non risultavano presenti nel 2017, in particolare per l'attivazione di assegni di ricerca e l'assegnazione di borse di studio e premi.

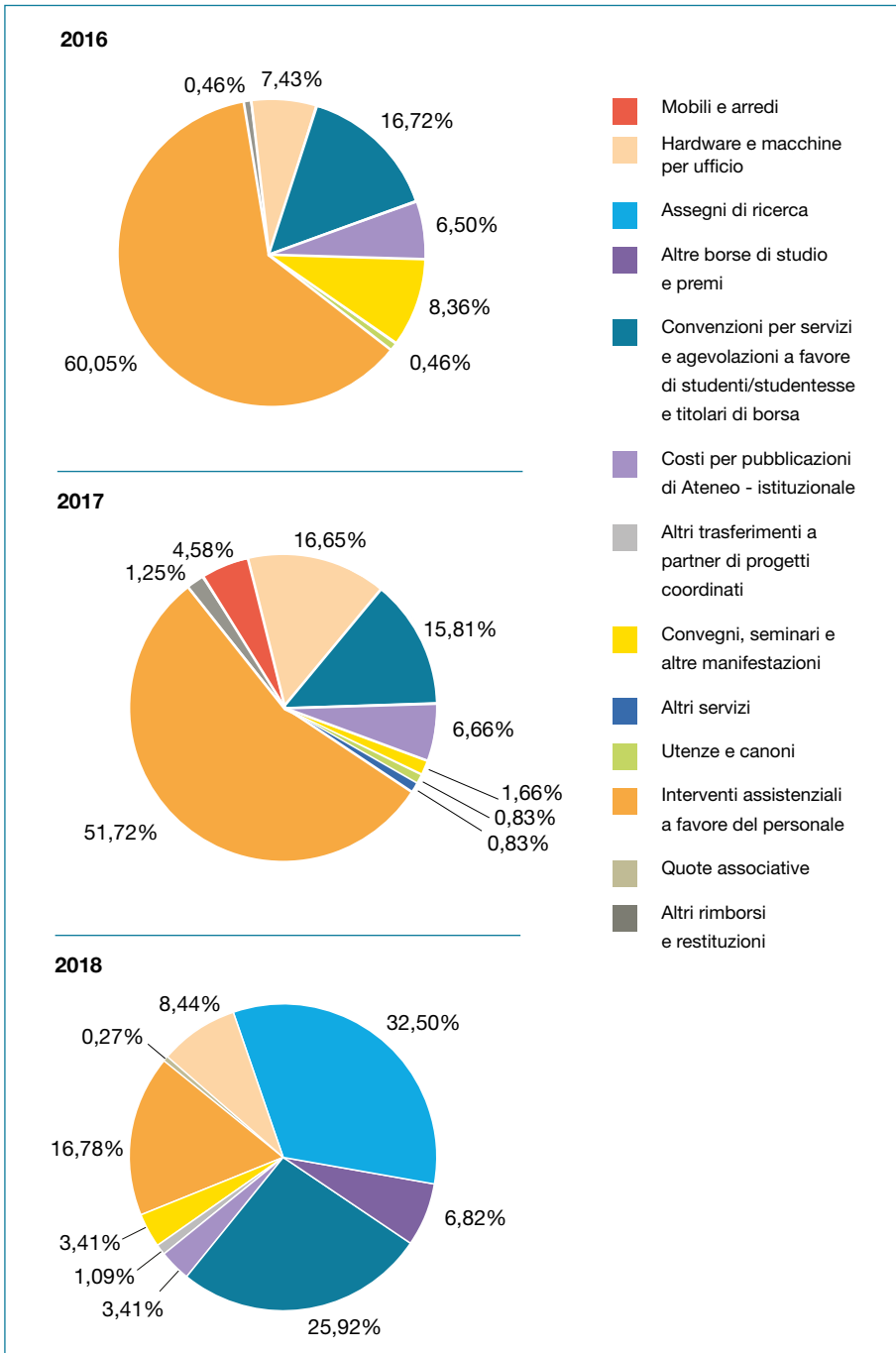
Si ritiene utile premettere che i dati sotto riportati sono riferiti al triennio 2016-2018 e l'approvazione dei budget, da parte del Consiglio di Amministrazione di Unife, è avvenuta rispettivamente nei precedenti mesi di dicembre 2015 (per il bilancio preventivo 2016), dicembre 2016 (per il bilancio preventivo 2017) e dicembre 2017 (per il bilancio preventivo 2018): le decisioni degli Organi di Ateneo sono infatti formalizzate e autorizzate attraverso l'approvazione dei bilanci preventivi, in coerenza con il periodo di rendicontazione della presente edizione del Bilancio di Genere.

Tabella 6.1: Interventi finanziati a favore delle pari opportunità, per tipologia di spesa, 2016-2018

| Voce di spesa | Anno (valori in euro) | | |
|---|-----------------------|----------------|---------------|
| | 2016 | 2017 | 2018 |
| Mobili e arredi | 0 | 5.500 | 0 |
| Hardware e macchine per ufficio | 8.000 | 20.000 | 6.187 |
| Assegni di ricerca | 0 | 0 | 23.822 |
| Altre borse di studio e premi | 0 | 0 | 5.000 |
| Convenzioni per servizi e agevolazioni a favore di studenti/studentesse e titolari di borsa | 18.000 | 19.000 | 19.000 |
| Costi per pubblicazioni di Ateneo - istituzionale | 7.000 | 8.000 | 2.500 |
| Altri trasferimenti a partner di progetti coordinati | 0 | 0 | 800 |
| Convegni, seminari e altre manifestazioni | 9.000 | 2.000 | 2.500 |
| Altri servizi | 0 | 1.000 | 0 |
| Utenze e canoni | 500 | 1.000 | 0 |
| Interventi assistenziali a favore del personale | 64.640 | 62.140 | 12.300 |
| Quote associative | 0 | 0 | 200 |
| Altri rimborsi e restituzioni | 500 | 1.500 | 1.000 |
| TOTALE | 107.640 | 120.140 | 73.309 |

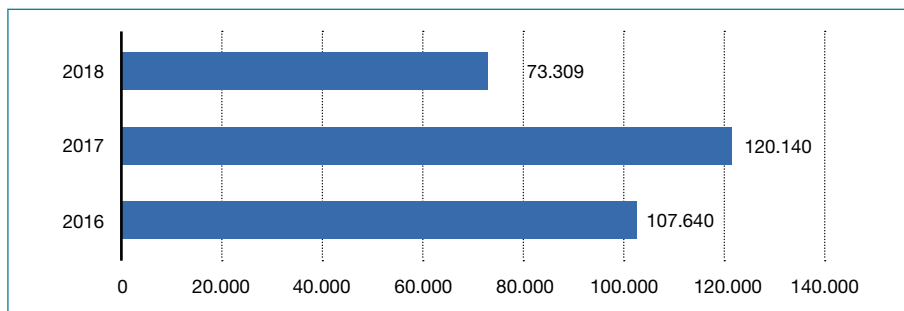
Fonte: Ripartizione Ragioneria - Unife

Figura 6.1: Incidenza percentuale delle singole voci di spesa sul totale degli interventi finanziati a favore delle pari opportunità, 2016-2018



Fonte: Ripartizione Ragioneria - Unife

Figura 6.2: Risorse totali stanziare a favore delle pari opportunità, 2016-2018 (in euro)



Fonte: Ripartizione Ragioneria - Unife

Come sopra indicato, nel triennio 2016-2018 si evidenzia un investimento complessivo prima crescente e poi decrescente di Unife a favore delle pari opportunità, che passa da 107.640 nel 2016 a 120.140 nel 2017 e scende a 73.309 nel 2018. Le suddette somme, in misura maggiore, sono state destinate ad interventi assistenziali a favore del personale (2016: 60,05%; 2017: 51,72%; 2018: 16,78%), a convenzioni per servizi e agevolazioni a favore di studenti/studentesse e titolari di borsa (2016: 16,72%; 2017: 15,81%; 2018: 25,92%), a hardware e macchine per ufficio (2016: 7,43%; 2017: 16,65%; 2018: 8,44%).

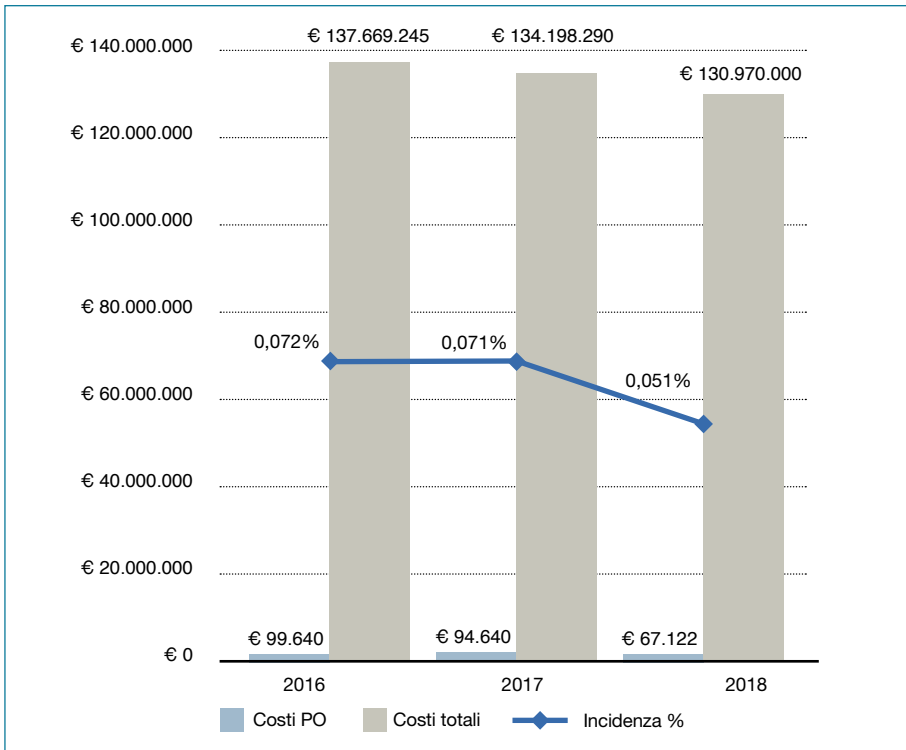
Analizzando invece i soli costi previsti a preventivo nel budget economico, cioè senza considerare le voci di investimento (mobili e arredi, hardware e macchine per ufficio), è possibile ipotizzare un indice che misuri, per ciascun anno di riferimento, l'incidenza complessiva dei costi finanziati dall'Ateneo per le finalità relative alle pari opportunità, rispetto al totale dei costi finanziati a budget esposti nella tabella e nel grafico sotto riportati.

Tabella 6.2: Costi totali previsti nel budget economico, costi riferiti alle pari opportunità e incidenza percentuale, 2016-2018

| | Costi pari opportunità | Costi totali | Incidenza % costi pari opportunità sul totale |
|------|------------------------|--------------|---|
| 2016 | 99.640 | 137.669.245 | 0,072% |
| 2017 | 94.640 | 134.198.290 | 0,071% |
| 2018 | 67.122 | 130.970.000 | 0,051% |

Fonte: Ripartizione Ragioneria - Unife

Figura 6.3: Incidenza percentuale costi per pari opportunità (PO) su costi totali, 2016-2018



Fonte: Ripartizione Ragioneria - Unife

L'andamento dell'incidenza percentuale dei costi sostenuti da Unife a favore delle pari opportunità, rispetto ai costi totali nel triennio 2016-2018, risulta variabile ed evidenzia un limitato livello di significatività in termini di impatto (0,072% nel 2016; 0,071% nel 2017; 0,051% nel 2018).

Proseguendo nell'analisi, è inoltre possibile individuare l'incidenza degli investimenti a favore delle pari opportunità rispetto al totale investimenti della categoria beni mobili, ossia quei beni che vengono utilizzati per più esercizi contabili e che quindi dispiegano la loro utilità nel tempo (ad esempio, tra i beni strumentali possiamo annoverare i mobili di arredo degli uffici, i personal computer, le apparecchiature, le attrezzature scientifiche, gli strumenti, le autovetture, ecc.).

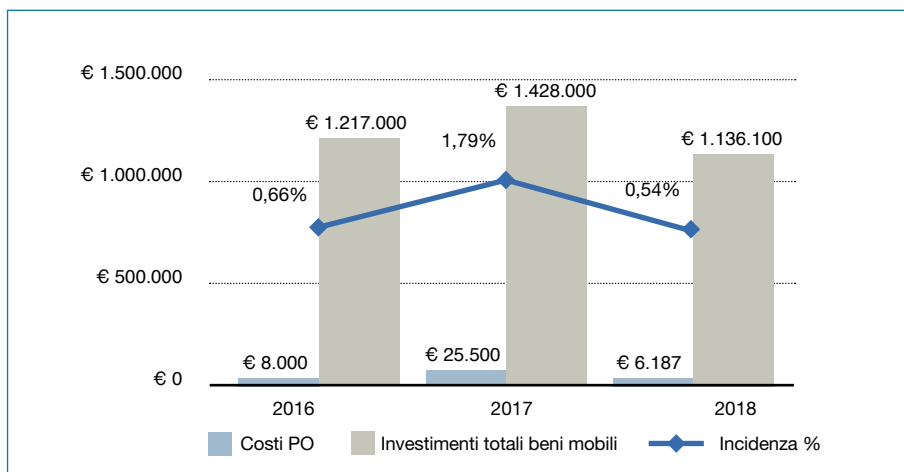
Nella tabella e nei grafici che seguono viene evidenziato, in termini percentuali, il rapporto tra il totale dei costi sostenuti dall'Ateneo per investimenti a favore delle pari opportunità e quelli totali di Unife nella categoria dei beni mobili. Dai dati sotto esposti emerge un andamento prima crescente e poi decrescente dell'incidenza percentuale passando dallo 0,66% del 2016 all'1,79% del 2017 e poi allo 0,54% del 2018.

Tabella 6.3: Incidenza investimenti per pari opportunità su investimenti in beni mobili, 2016-2018

| | Investimenti pari opportunità | Investimenti totali beni mobili | Incidenza % investimenti pari opportunità sul totale |
|------|-------------------------------|---------------------------------|--|
| 2016 | 8.000 | 1.217.000 | 0,66% |
| 2017 | 25.500 | 1.428.000 | 1,79% |
| 2018 | 6.187 | 1.136.100 | 0,54% |

Fonte: Ripartizione Ragioneria - Unife

Figura 6.4: Incidenza percentuale investimenti per pari opportunità (PO) su investimenti in beni mobili, 2016-2018



Fonte: Ripartizione Ragioneria - Unife

VII. Azioni Realizzate – Analisi di risultato e impatto

Come ampiamente illustrato nel capitolo 4 del presente volume, nel mese di dicembre 2016, gli Organi Accademici dell'Università di Ferrara hanno approvato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2017-2019. Nel corso dell'anno 2017 sono quindi proseguite le attività avviate nella precedente programmazione triennale e intraprese nuove e importanti azioni volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione del personale. Di seguito si propone un'analisi di risultato e impatto delle azioni realizzate nel corso del primo anno di attuazione del PAP 2017-2019.

OBIETTIVO 1: Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

1.a Flessibilità dell'orario di lavoro in entrata ed in uscita per il personale tecnico-amministrativo

Il progetto prevede la revisione del Regolamento dell'orario di servizio per il personale tecnico amministrativo di Unife, al fine di rispondere alle richieste di una maggiore flessibilità in materia di orari, da parte del personale con carichi di responsabilità familiari o personali.

La revisione del Regolamento dell'orario di servizio è strettamente connessa al nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del comparto Università, non ancora stato approvato nel 2017. L'ipotesi di CCNL è stata sottoscritta il 9 febbraio 2018, relativa al nuovo comparto unico "Istruzione e Ricerca" che comprende Scuola, Università, Ricerca e AFAM e interviene, modificando e integrando solo alcune parti dei CCNL precedenti di ciascun settore, risalenti ormai al 2007. In particolare l'art. 41 ribadisce al comma 3, oggetto di contrattazione integrativa, i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Il CUG, composto in maniera paritetica di parte sindacale e parte amministrazione, si farà carico delle proposte di miglioramento del Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro, emanato con D.R. 2446/2008.

1.b Sostegno e sviluppo del telelavoro in ottica smart working

Il progetto prevede la revisione Regolamento sul Telelavoro, in applicazione della L. 124/2015 "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" - art. 14 Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

La Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile, emanata ai sensi del comma 3 dell'articolo 14 della L. 124/2015, nonché della L. 81/2017, recante "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione*

flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, fornisce indicazioni inerenti l’organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l’esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Considerando che nel 2016 l’amministrazione, impegnata nella riorganizzazione degli uffici, aveva chiesto di aspettare ad intraprendere l’iter di modifica del regolamento vigente sul telelavoro in ottica *smartworking*, nel 2017 la Presidente del CUG ha sottoposto la direttiva in parola, analizzando tutte le competenze e individuando le parti attrici di un tavolo istituzionale per l’applicazione della stessa nella realtà dell’Ateneo. Il tavolo non è stato costituito entro il 2017, per cui il gruppo di lavoro CUG e CP nel 2018 ha ripreso in mano l’elaborazione del regolamento sul lavoro che sottoporrà ai vertici dell’amministrazione.

1.c Monitoraggio applicazione delle norme in tema di Conciliazione vita e lavoro, regolamentazione delle mansioni, disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità

Il progetto prevede la revisione di regolamenti e accordi relativi al personale tecnico-amministrativo per agevolare l’applicazione degli istituti previsti dalla normativa vigente e promuovere la rimozione di ogni ostacolo all’esercizio dei diritti garantiti dalla legge.

A questo proposito, Unife ha applicato le disposizioni previste dal D.lgs. 80/2015 a tutti gli istituti ivi regolamentati, in particolare:

- Congedo obbligatorio
- Malattia del neonato
- Trattamento economico
- Congedo di paternità
- Congedo parentale ad ore
- Indennità per il congedo parentale
- Adozioni ed affidamenti

Il D.lgs. n. 151/2015 disciplina la razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese ed altre disposizioni in materia di lavoro e di pari opportunità.

Le disposizioni operate da Unife hanno riguardato il D.lgs. 81/2008, in attuazione dell’articolo 1 della L. 123/2007, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, con l’eliminazione del “registro degli infortuni” e tra le modalità di valutazione del rischio, l’introduzione del comma 5-bis all’art. 190, sull’emissione sonora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti, fornendo uno strumento nuovo e facilitante ai fini della valutazione preventiva dei rischi.

1.c.1 Telelavoro, Lavoro agile e Smart Working

Il “**Telelavoro**” può essere inteso come la prestazione di lavoro eseguita dal personale dipendente presso la propria abitazione, per alcune giornate, con il prevalente supporto delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione.

Con il termine “**Smart-working/Lavoro agile**” si intende una prestazione di lavoro che avviene in parte all’interno dei locali aziendali e in parte all’esterno, senza una postazione fissa ed entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, con l’utilizzo di strumenti tecnologici.

A partire dal 2011 l’Università di Ferrara sostiene il telelavoro, mediante il quale il personale dipendente può svolgere parte dell’attività lavorativa presso il proprio domicilio, sulla base di un piano di fattibilità studiato per individuare le fasi compatibili con una prestazione a distanza, che non comporti disagi alla funzionalità e alla qualità del servizio e nel contempo consenta di organizzare al meglio i propri impegni familiari e professionali, senza riduzione di retribuzione.

Per evitare fenomeni di isolamento del personale dipendente, Unife ha deciso di consentire lo svolgimento del telelavoro per un massimo di tre giorni settimanali, concordati con il responsabile o la responsabile dell’ufficio cui il personale in telelavoro afferisce.

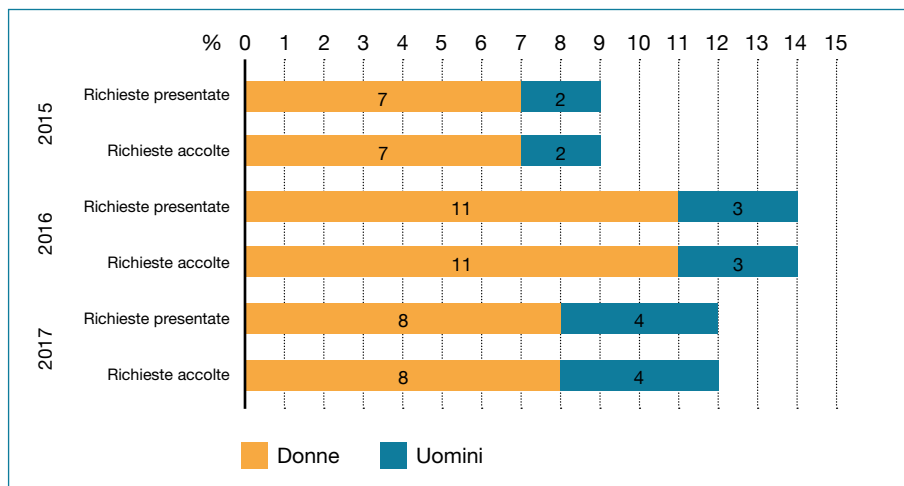
Può presentare domanda di telelavoro il personale dipendente dell’Università di Ferrara in servizio con regime di orario a tempo pieno o parziale, che abbia maturato almeno un anno di anzianità.

Nell’ambito del telelavoro, nel corso del 2017 sono state svolte le seguenti attività:

- pubblicazione del **bando 2017** per l’attivazione di un numero di postazioni di telelavoro fino all’esaurimento del budget stanziato. Sono state accolte 13 richieste su 13 complessivamente pervenute (di cui una richiesta presentata successivamente alla scadenza del bando e accolta dalla commissione). Il bando prevedeva l’assegnazione di un punteggio sulla base di criteri quali: la presenza e il numero di figli o figlie di età inferiore a 14 anni; l’assistenza a familiari in situazione di disabilità; la distanza dal luogo di lavoro;
- **sperimentazione della modalità lavorativa “in telelavoro”**, per un massimo di tre giorni, nella settimana dal 22 al 26 maggio 2017. In tali giornate si è reso possibile a tutto il personale che ha aderito all’iniziativa, di eseguire la prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla propria sede di lavoro, concordando l’attività da svolgere con il/la diretto/a responsabile. Al fine di poter partecipare alla sperimentazione, il personale interessato ha presentato richiesta corredata da un progetto di telelavoro. Sono state accolte le prime 60 istanze pervenute entro i termini previsti;
- adesione alla **Settimana del Lavoro Agile**. Nell’ambito del Piano di Azioni Positive, Unife ha deciso di aderire alla *Settimana del Lavoro Agile* organizzata dal Comune di Milano dal 22 al 26 maggio 2017, al fine di promuovere un’organizzazione del lavoro più flessibile e di favorire la riflessione e il dibattito sui temi legati a una diversa organizzazione del lavoro più orientata al risultato e alla sostenibilità;
- evento dal titolo “**Lavoro Agile: realtà, stereotipi, esperienze concrete e futuro a Ferrara**”, 23 maggio 2017.

Di seguito si propone una sintesi dei dati relativi alle postazioni di telelavoro disponibili, richieste presentate e accolte, nonché dei dati di budget, riferiti all'arco temporale 2015-2017.

Figura 1.1: Posti disponibili e proporzione di richiedenti e partecipanti per genere, 2015-2017



Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

Dai dati esposti in figura 2.1 si può osservare che nel triennio di analisi Unife ha accolto tutte le richieste pervenute. In generale, è riscontrabile un maggiore interesse nel telelavoro da parte delle donne; emerge infatti che sono soprattutto le lavoratrici a presentare richiesta di telelavoro e, di conseguenza, è maggiore il numero di postazioni a loro assegnate. Si nota, tuttavia, come nel 2017 un terzo delle richieste di conversione a telelavoro siano pervenute da parte di uomini.

Per quanto concerne il budget previsto per il progetto (relativo a costi fissi di rimborso spese forfettarie, nell'ordine di € 75,00 a persona all'anno per il rimborso di utenze elettriche, più stanziamenti per l'eventuale acquisto di strumentazioni di lavoro) e i costi effettivamente sostenuti del servizio (tabella 2.1), è interessante osservare come la spesa media per lavoratore e lavoratrice sia variata, ma si sia costantemente assestata ad un valore inferiore rispetto allo stanziamento a preventivo, riducendosi progressivamente. Il costo medio per postazione nel 2015 risulta pari a € 304,00 a persona, mentre nel 2017 è sceso a € 169,00.

Tabella 1.1: Telelavoro, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2015-2017

| Anno | Budget a preventivo | Costi effettivamente sostenuti |
|------|---------------------|--------------------------------|
| 2015 | € 7.000,00 | € 4.677,99 |
| 2016 | € 9.000,00 | € 4.257,00 |
| 2017 | € 6.500,00 | € 2.025,44 |

Fonte: Ripartizione Risorse Umane Unife

1.d Mantenimento e sviluppo di convenzioni con enti pubblici e privati per l'accesso agevolato ai servizi per l'infanzia e ai servizi di cura e di assistenza di anziani e disabili

1.d.1 Asili nido e scuole d'infanzia

Il progetto “Asili nido e scuole dell'infanzia” mira a individuare le misure per facilitare l'accesso e la frequenza, da parte dei figli e delle figlie del personale e della componente studentesca dell'Università di Ferrara, all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia.

Nell'anno 2017 l'Ateneo non ha rinnovato con il Comune di Ferrara la convenzione finalizzata a garantire 10 posti aggiuntivi presso tutti gli asili nido comunali convenzionati e a gestione indiretta, riservati ai figli e alle figlie della comunità studentesca (incluso frequentanti corsi post-laurea e corsi di specializzazione) e del personale dell'Ateneo (incluso titolari di assegno di ricerca).

Analizzando i dati relativi agli ultimi tre anni esposti in tabella 1.2, emerge che i posti assegnati risultano inferiori a quelli riservati da Unife. Si può ipotizzare che, nell'a.a. 2014/2015, la richiesta sia stata al di sotto dell'offerta in quanto i posti riservati erano disponibili presso un solo asilo comunale e, probabilmente, non vicino alla residenza o al luogo di lavoro delle persone potenzialmente aventi diritto. Nell'a.a. 2015/2016 è stato possibile allargare la convenzione a tutti i nidi comunali presenti sul territorio, al fine di garantire a tutto il personale le stesse opportunità in termini di vicinanza scuola/casa e scuola/lavoro. Nell'a.a. 2016/2017, tuttavia, si sono registrate solo due assegnazioni; le ragioni si possono attribuire al fatto che la maggior parte delle domande siano state assorbite dai posti pubblici ancora disponibili.

In merito ai costi effettivamente sostenuti (come indicato in tabella 1.2), l'ampio divario tra il 2014/2015 e il 2016/2017 (€ 8.025,38) rispetto al 2015/2016 (€ 18.567,00) si può ricondurre sostanzialmente alla differenza di reddito delle famiglie che nei due anni hanno ottenuto il posto nella graduatoria comunale.

L'Ateneo, infatti, a fronte del costo di un bambino o di una bambina, compensa con un'integrazione finanziando la stessa somma corrisposta dal Comune.

Tabella 1.2: Posti riservati in asili nido comunali in convenzione ed assegnati, budget a preventivo e costi e effettivamente sostenuti, 2014/2015-2016/2017

| Anno | Posti riservati | Posti assegnati | Budget a preventivo | Costi effettivamente sostenuti |
|-----------|-----------------|-----------------|---------------------|--------------------------------|
| 2014/2015 | 10 | 6 | € 20.000,00 | € 8.025,38 |
| 2015/2016 | 10 | 5 | € 20.000,00 | € 18.567,00 |
| 2016/2017 | 10 | 2 | € 20.000,00 | € 8.025,44 |

Fonte: Ripartizione Risorse Umane Unife

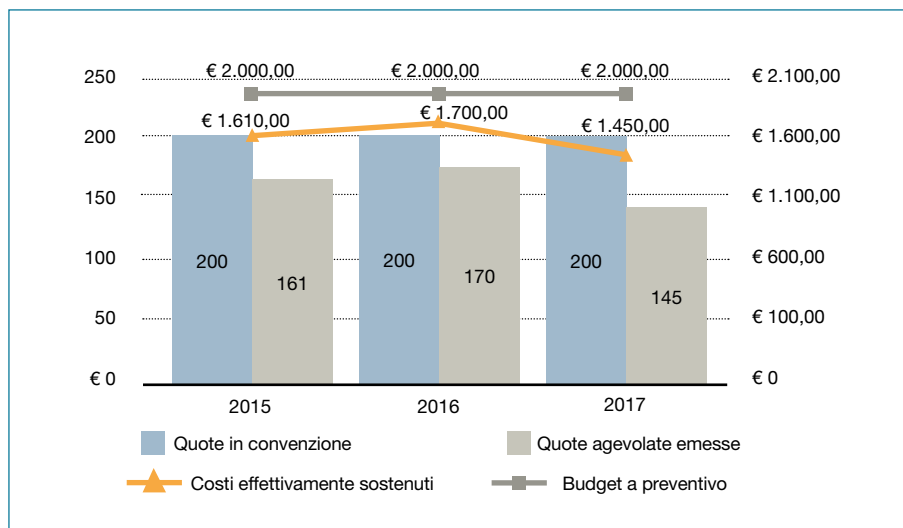
Parallelamente l'Università di Ferrara, a partire dall'anno 2014, si è attivata nel definire bandi di accreditamento di enti privati che organizzano attività di Asili nido e Scuole d'Infanzia, da proporre ai figli e alle figlie della comunità studentesca (includendo frequentanti corsi post-laurea) e del personale dell'Ateneo (includendo titolari di assegno di ricerca e frequentanti corsi di specializzazione) a fronte di una scontistica pari almeno al 10% sulle rette.

1.d.2 Campi estivi

Il progetto "Campi estivi" ha lo scopo di fornire un contributo per l'iscrizione dei figli e delle figlie del personale e della comunità studentesca dell'Università di Ferrara ai servizi di campi estivi/campi solari, nonché di ottenere tariffe agevolate sia dal Centro Universitario Sportivo (C.U.S.), sia da altri enti presenti sul territorio tramite apposite convenzioni.

Anche per l'estate 2017, l'Ateneo ha sottoscritto la convenzione per l'ammissione a quote agevolate, alla frequenza del CAMPUS GAME, organizzato dal C.U.S. di Ferrara.

Figura 1.2: Quote agevolate per l'iscrizione a campi estivi del Centro Universitario Sportivo, in convenzione ed emesse, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2015-2017



Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione Unife

Dai dati si evince che l'iniziativa risulta particolarmente apprezzata, anche se nel 2017 appare un calo delle adesioni: infatti, il numero di quote emesse nel 2015 è stato pari all'80,5% del totale delle quote disponibili, nel 2016 si è registrata una richiesta pari all'85% del totale, mentre nel 2017 si è scesi al 72,5% delle quote totali in convenzione.

Parallelamente l'Università di Ferrara, a partire dall'anno 2015, si è attivata nel definire bandi di accreditamento di enti privati che organizzano attività di Centri estivi da proporre ai figli e alle figlie della comunità studentesca (includendo frequentanti corsi post-laurea) e del personale dell'Ateneo (includendo titolari di assegno di ricerca e frequentanti corsi di specializzazione) a fronte di una scontistica pari almeno al 10% sulle rette.

1.d.3 Case di cura e assistenza per gli anziani

Nel 2017 non sono state avviate iniziative nell'ambito dei servizi di cura e di assistenza per persone anziane e disabili. Si auspica l'avvio di questa attività nel corso del secondo o terzo anno di programmazione del PAP 2017-2019.

1.e Progetto Ludoteca

Il "**progetto Ludoteca**" non risulta avviato perché non ratificato tra le azioni previste nel Piano Strategico di Ateneo 2017-2019. Il progetto prevedeva un'area gioco per i bambini e le bambine di età compresa tra i 5 e i 10 anni figli e figlie del personale dipendente, nonché studenti e studentesse di Unife, usufruibile nelle giornate pomeridiane e nei periodi di chiusura delle scuole (Natale, Pasqua e vacanze estive) o durante corsi di formazione.

Si auspica l'avvio di questa attività nel corso del prossimo triennio di programmazione.

1.f Mantenimento e sviluppo del progetto *Baby Pit Stop*

Il progetto prevede il monitoraggio dell'utilizzo dei "**Baby Pit Stop**", presenti in Ateneo a Ferrara e presso il Dipartimento di Giurisprudenza a Rovigo, punti accoglienti, protetti e riservati sia per chi studia sia per chi lavora in Ateneo, nei quali è possibile prendersi cura dei propri bambini e bambine.

La postazione di un *Baby Pit Stop* prevede l'allestimento di un ambiente protetto, per permettere ai padri e alle madri di allattare al seno o con biberon e provvedere, se necessario, al cambio del pannolino, all'interno delle strutture universitarie. L'iniziativa è intesa a supportare le madri nell'allattare i loro bambini e bambine quando sono fuori casa, facilitando in tal modo un periodo più lungo di lattazione, con benefici sia per la salute dei neonati e delle neonate che per le famiglie, aiutando nel contempo anche i padri e le madri ad un rapido reinserimento nei tempi e nei luoghi di vita lavorativa/sociale.

L'elenco dei *Baby Pit Stop* è stato inserito in *Baby Pit Stoppers*, una web app utilizzabile da qualsiasi dispositivo (occorre solo una connessione internet) per conoscere preventivamente e su tutto il territorio nazionale i punti attivi.

Di seguito si illustrano le postazioni di *Baby Pit Stop* installate in Unife e il numero delle visualizzazioni registrate nell'anno 2017.

Tabella 1.3: Postazioni Baby Pit Stop e visualizzazioni tramite web app, 2017

| Postazioni Baby Pit stop | Visualizzazioni |
|--|-----------------|
| Dipartimento di Ingegneria | 30 |
| Dipartimento di Fisica e scienze della terra | 37 |
| Dipartimento di Economia e Management | 88 |
| Dipartimento di Giurisprudenza | 37 |
| Dipartimento di Giurisprudenza (Rovigo) | 3 |
| Dipartimento di Architettura | 63 |
| Biblioteca di S.Maria delle Grazie | 75 |
| Rettorato – Ex Convento S. Lucia | 42 |
| Polo Scientifico tecnologico - corpo B Segreterie didattiche | 3 |
| Dipartimento Studi Umanistici | 4 |

Fonte: Coordinamento Politiche pari Opportunità e disabilità Unife

Era inoltre prevista, per il 2017, l'adesione alla campagna *Baby Pit Stop UNICEF* (United Nations International Children's Emergency Fund) un progetto nato per sostenere il diritto fondamentale dei bambini e delle bambine all'allattamento. La convenzione con il Comitato italiano per l'UNICEF è stata sottoscritta nel mese di marzo 2018. Di conseguenza l'adesione a *Baby Pit Stop UNICEF* avverrà nel corso dell'anno 2018.

1.g Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza per l'organizzazione di riunioni per il personale, per l'accesso alla formazione e per il ricevimento studenti e studentesse

Il progetto prevedeva di facilitare coloro che hanno difficoltà a spostarsi ai fini della conciliazione dei tempi lavorativi o di studio con quelli familiari e personali.

Il progetto non risulta avviato perché non ratificato tra le azioni previste nel Piano Strategico di Ateneo 2017-2019. Si auspica l'avvio di questa attività nel corso del prossimo triennio di programmazione.

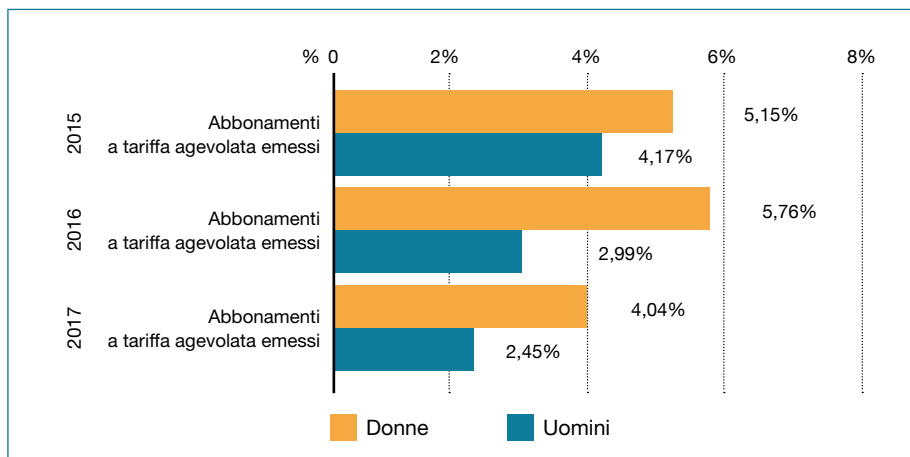
1.h Mobilità sostenibile

L'Ateneo di Ferrara ha rinnovato per il periodo 2017-2018 una convenzione con TPER (Trasporto Passeggeri Emilia-Romagna) S.p.A. di Bologna per l'acquisto di abbonamenti personali annuali agevolati per il personale dipendente tecnico-amministrativo e la comunità studentesca delle scuole di specializzazione, nonché una convenzione con TPER S.p.A. e il Comune di Ferrara finalizzata alla promozione, tra il personale universitario e la comunità studentesca, dell'utilizzo del bus urbano per la mobilità verso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Sant'Anna di Ferrara, ubicata a Cona.

Le convenzioni prevedono uno sconto, da parte di TPER S.p.A., pari al 5% del costo di ogni singolo abbonamento sottoscritto. L'Università di Ferrara si impegna a pagare a TPER S.p.A. € 50,00 per ogni abbonamento rilasciato, fino ad un massimo di 380 abbonamenti, realizzando in tal modo a beneficio delle persone interessate un ulteriore sconto di € 50,00 su ogni abbonamento richiesto.

Tutte le richieste presentate dalle persone interessate sono state accolte.

Figura 1.3a: Proporzione di personale dipendente che usufruisce di abbonamenti a tariffa agevolata rilasciati al personale tecnico-amministrativo sul totale dei componenti del PTA, per genere, 2015-2017



Fonte: Ufficio Sicurezza e Ambiente Unife

I dati relativi alla sottoscrizione di abbonamenti per il trasporto pubblico da parte del personale tecnico-amministrativo evidenziano un trend costante nel triennio. La figura 1.3a mostra, infatti, la proporzione di donne e di uomini sul totale del personale dello stesso genere, al fine di comprendere se vi sia una prevalenza circa il genere di coloro che usufruiscono di tali agevolazioni. Dalla rappresentazione si evince come vi sia una lieve preponderanza delle donne all'utilizzo dei mezzi pubblici per lo spostamento verso l'ambiente di lavoro e conseguentemente alla sottoscrizione di abbonamenti a tariffa agevolata, nonostante la proporzione degli uomini che usufruiscono di tali abbonamenti sia in crescita.

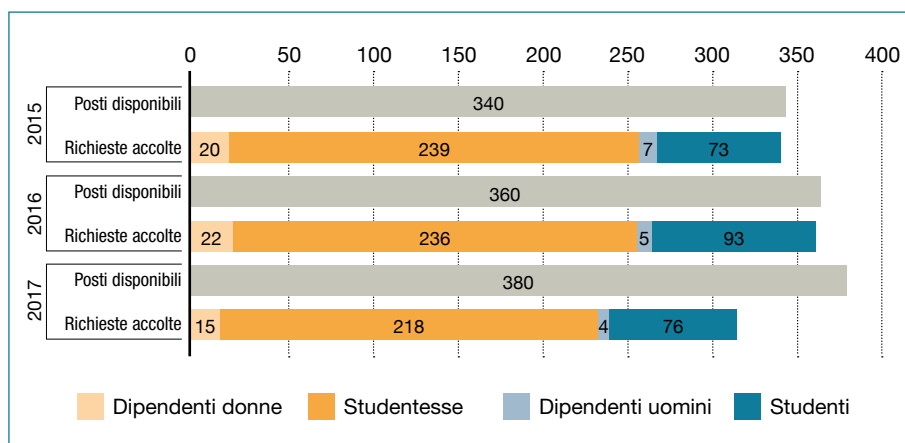
Per quanto riguarda il costo del servizio, si osserva in tabella 1.4a come nel triennio preso in considerazione la somma imputata a preventivo non sia mai stata superata.

Tabella 1.4a: Abbonamenti a tariffa agevolata rilasciati al personale tecnico-amministrativo, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2014-2016*

| Anno | Budget a preventivo | Costi effettivamente sostenuti |
|------|---------------------|--------------------------------|
| 2014 | € 8.000,00 | € 7.859,00 |
| 2015 | € 8.000,00 | € 7.861,00 |
| 2016 | € 8.000,00 | € 7.800,00 |

*Dato 2017 non disponibile
Fonte: Ufficio Sicurezza e Ambiente Unife

Figura 1.3b: Abbonamenti a tariffa agevolata rilasciati al personale tecnico-amministrativo e alla comunità studentesca per il trasferimento da e verso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Sant'Anna, 2015-2017



Nota: il personale dipendente si compone di personale docente e ricercatore, personale medico in formazione specialistica e personale tecnico-amministrativo; gli studenti e le studentesse sono coloro che si recano a Cona per l'attività didattica nell'ambito della laurea in Medicina e Chirurgia oppure per effettuare il tirocinio nell'ambito dei corsi di laurea delle professioni sanitarie. Si considera come periodo di decorrenza dal 01/07 dell'anno in esame al 30/06 dell'anno successivo.

Fonte: Ufficio Sicurezza e Ambiente Unife

Gli abbonamenti a tariffa agevolata mostrati in figura 2.4b sono rilasciati al personale tecnico-amministrativo e alla comunità studentesca per il trasporto da e verso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara. I dati relativi al rilascio di abbonamenti a tariffa agevolata mettono complessivamente in luce una richiesta del servizio stabile per il 2015 e il 2016 e decrescente per il 2017. Emerge che sono le donne a fruire in misura maggiore del servizio, sia per quanto riguarda il PTA che per quanto riguarda la componente studentesca, con valori che superano il 70% per entrambe le categorie e si assestano in particolare attorno al 80% per il PTA nel 2016 e 2017. È importante sottolineare, tuttavia, che ciò non denota necessariamente una maggiore tendenza delle donne all'utilizzo del trasporto pubblico, in quante esse compongono la maggioranza delle due categorie prese in considerazione.

Tabella 1.4b: Abbonamenti a tariffa agevolata rilasciati al personale tecnico-amministrativo e alla comunità studentesca per il trasferimento da e verso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Sant'Anna, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2015-2017

| Anno | Budget a preventivo | Costi effettivamente sostenuti |
|------------------------------|---------------------|--------------------------------|
| Dal 01/07/2015 al 30/06/2016 | € 17.500,00 | € 16.950,00 |
| Dal 01/07/2016 al 30/06/2017 | € 18.000,00 | € 17.800,00 |
| Dal 01/07/2017 al 30/06/2018 | € 19.000,00 | € 15.650,00 |

Fonte: Ufficio Sicurezza e Ambiente Unife

Come si evince dalla tabella 2.4b, in tutti gli anni presi a riferimento i costi effettivamente sostenuti da Unife per l'erogazione di abbonamenti a tariffa agevolata sono stati inferiori al budget definito a preventivo. Nell'ultimo anno, in particolare, a fronte di uno stanziamento maggiore a preventivo, si sono avuti costi nettamente inferiori agli anni precedenti, sia a causa del calo delle richieste di abbonamenti da parte sia di personale docente, che di studenti e studentesse.

1.i Bimbi e bimbe in ufficio

L'Università degli Studi di Ferrara, anche nell'anno 2017, ha deciso di aderire all'iniziativa "**Bimbi e bimbe in Ufficio**", che ha coinvolto diverse sedi dell'Ateneo nella giornata di venerdì 26 maggio 2017. L'iniziativa prevede di realizzare una giornata rivolta ai figli e alle figlie del personale dell'Ateneo, diretta a riportare al centro dell'attenzione il tema della conciliazione dei tempi di vita, dando la possibilità ai bambini e alle bambine di conoscere l'ambiente di lavoro dei genitori e di svolgere attività ludico-didattiche presso alcune strutture dell'Ateneo. Si tratta di un evento promosso dal Corriere della Sera, con il patrocinio della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche della Famiglia, a cui hanno aderito molte pubbliche amministrazioni, imprese e associazioni. Per valorizzare ogni componente della famiglia, nell'edizione 2017, sono state invitate a partecipare all'iniziativa, oltre ai figli e alle figlie, anche i parenti e tutte le persone vicine al personale dell'Ateneo.

Il tema di riflessione e intrattenimento scelto dall'Ateneo per l'edizione 2017 è stato "*La Scienza a colori*". Nell'ambito della giornata è stato proposto a tutti i partecipanti e le partecipanti lo spettacolo "*Sull'isola deserta*" a cura del Teatrino Alambicco (Associazione Culturale Leo Scienza).

1.l Guida per chi lavora in Ateneo

La "**Guida per Chi lavora in Ateneo**" è stata realizzata nel dicembre del 2014 ed è consultabile attraverso una guida consultabile all'indirizzo web:

www.unife.it/progetto/guida-lavoratori collegata al sito web Equality & Diversity <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity> d'Ateneo.

Nell'ottica della partecipazione, condivisione e trasparenza, la guida contiene le principali informazioni sui diversi aspetti del rapporto di lavoro, con indicazione

della fonte normativa e degli uffici competenti, in modo da fornire un riferimento univoco cui rivolgersi.

La Guida è a disposizione del personale docente, tecnico amministrativo e di tutti coloro che, a diverso titolo, lavorano presso l'Università di Ferrara

OBIETTIVO 2: Promozione del benessere lavorativo

2.a Mantenimento e sviluppo del Tavolo sul Benessere organizzativo con lo scopo di individuare gli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere di chi lavora e studia in Ateneo

Il progetto prevede la realizzazione di indagini e successivo approfondimento dei risultati delle rilevazioni dei questionari per studiare strategie di intervento rispetto alle criticità e alle situazioni di malessere eventualmente rilevate e alla elaborazione di proposte di azioni positive o di ulteriori approfondimenti volti ad indagare i vari aspetti connessi allo stress lavorativo.

2.a.1 Tavolo tecnico per il benessere lavorativo

Con Decreto Rettorale n. 1719/2017 è stato ricostituito il Tavolo tecnico per il benessere lavorativo (V. Par. 3) istituito ai sensi dell'art. 19 del Codice Etico, considerata l'opportunità di aggiornare la composizione del gruppo con l'inserimento dei nuovi componenti del Consiglio di Parità e del Comitato Unico di Garanzia nominati per il quadriennio 2017-2021. Il tavolo di lavoro supporta l'attività di ricerca del Prof. Roberto Manfredini "*Lavorare e studiare bene in Unife*" scaturita dalla collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e con la Delegata del Rettore alle disabilità.

Gli obiettivi e le ipotesi di ricerca sono:

- il miglioramento del benessere sperimentato in Unife può portare maggiori risultati nello studio e nella performance lavorativa, anche per quanto riguarda il rispetto dei ritmi circadiani individuali attraverso la rilevazione e la percezione del personale e della componente studentesca rispetto alla propria qualità di vita in Unife e verificare anche l'esistenza di possibili differenze di genere;
- i dati raccolti possono permettere di svolgere una ricerca-azione ovvero la possibilità di realizzare una ricerca che si pone l'obiettivo, oltre di approfondire determinate conoscenze teoriche, di analizzare una pratica relativa ad un campo di esperienza, legata allo studio e al lavoro in Unife, con lo scopo di introdurre, nella pratica stessa, dei cambiamenti migliorativi.

2.a.2 Indagine benessere lavorativo rivolto al personale docente

Nell'ambito dell'obiettivo volto a promuovere il benessere lavorativo, dopo l'indagine svolta nel 2015 indirizzata al personale tecnico amministrativo, si è inteso avviare una nuova indagine per la rilevazione e la valutazione del grado del benessere lavorativo del personale docente e ricercatore, nonché del personale non strutturato che opera nell'ambito delle attività di didattica e di ricerca (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si citano il personale titolare di assegni di ricerca e la componen-

te studentesca dei corsi di dottorato).

Al fine di ottimizzare risorse e somministrazione, è stato realizzato un unico questionario, con diversi obiettivi:

- rilevare le opinioni di chi svolge didattica e ricerca rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali del personale dipendente pubblico.

La somministrazione del questionario, avvenuta tra il 22 novembre e il 23 dicembre 2016, è stata un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento della qualità della vita universitaria. L'indagine è stata coordinata da Stefano Bonnini, Professore Associato del Dipartimento di Economia e management.

Il questionario, inviato a tutto il personale dell'Università di Ferrara sopra indicato (ovvero 1.194 soggetti) nel novembre 2016 ha registrato un basso tasso di partecipazione (185 soggetti rispondenti, ovvero poco più del 15% della popolazione).

Il personale docente e ricercatore ha registrato un elevato grado di benessere, in particolare:

- non sente di dedicare troppe ore di attività legate alla ricerca e anzi evidenziano di voler avere la possibilità di spendere più tempo in questa attività;
- sono disposti a dedicare più ore anche alla docenza;
- il personale docente e ricercatore ferrarese non valuta la possibilità di trasferirsi all'estero o in un'altra Università italiana come non manifesta, inoltre, il desiderio di cambiare afferenza di dipartimento all'interno dell'Ateneo o di cambiare il gruppo di ricerca.

Al contrario ha espresso un basso livello di benessere per i seguenti aspetti:

- ritiene di dedicare troppe ore ad attività che non sono legate né alla docenza né alla ricerca e non desidererebbero dedicare ulteriori ore a queste attività;
- ritiene che in Italia la carriera accademica non sia legata alla meritocrazia;
- ritiene che intraprendere la carriera accademica in Italia offra sempre meno prospettive e sia sempre più sinonimo di precariato ed incertezza;
- non approva molto i criteri di valutazione e le modalità di progressione accademica sia nel sistema universitario italiano, sia nell'Ateneo stesso.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il report completo all'indirizzo web: <http://www.unife.it/at/performance/benessere-organizzativo>

2.b Progetto Servizio di ascolto

Il progetto prevede la sperimentazione di un Servizio di ascolto aperto a tutto il personale per la promozione della salute psicofisica individuale fornendo ascolto, orientamento e supporto per la prevenzione ed il contenimento delle problematiche lavorative.

L'avvio del “**Progetto Servizio di ascolto**” è stato posticipato fino al termine del processo di riorganizzazione amministrativa, che al momento della redazione del presente volume è ancora in atto in tutte le strutture di Unife e interessa un numero elevato di unità di personale tecnico amministrativo.

2.c Banca del tempo

Il progetto prevede la creazione di una rete per lo scambio di abilità, capacità, esperienze tra tutta la comunità universitaria, richieste e offerte attraverso l'intranet d'Ateneo. Nell'anno 2017, tuttavia, il progetto non è ancora avviato.

OBIETTIVO 3: Digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità

3.a Sviluppo del sito *Equality & Diversity*

Grazie all'attività di Enrico Borghi, collega amministrativo e supporto esterno del CUG, ha visto la luce il nuovo sito web *Equality & Diversity* di Unife. Il portale è stato completamente rinnovato nell'aspetto grafico, reso più attuale e accattivante. Il nuovo sito web è dotato, inoltre, di caratteristiche che rendono la navigazione più semplice e intuitiva.

OBIETTIVO 4: Promozione di iniziative dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli organi dell'Ateneo.

4.a Monitoraggio di tutte le nomine e designazioni di Ateneo per la corretta applicazione del principio di pari opportunità

Il principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne è inserito nel nuovo Statuto dell'Ateneo, in vigore dal 30 ottobre 2016. L'art. 5 Pari opportunità e non discriminazione, al comma 2, recita:

"L'Università garantisce il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici, promuove l'eguale rappresentanza di ciascun genere nella nomina dei componenti di ogni organo di Ateneo e la presenza equilibrata dei generi anche negli organi elettivi".



Archivio Unife

Tabella 4.1: Elezioni avvenute a partire dall'approvazione della delibera, numero di candidature, eventuale riapertura dei termini, candidature pervenute dopo la riapertura e persone elette per genere

| Organo | Candidature | | Soddisfazione requisiti presenza equilibrata | Riapertura dei termini | Candidature dopo la riapertura | | Persone elette | |
|--|-------------|--------|--|------------------------|--------------------------------|--------|----------------|--------|
| | Donne | Uomini | | | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Senato Accademico, sostituzione di 1 rappresentante del PTA | 3 | 1 | Si | No | - | - | 1 | 0 |
| Senato Accademico, sostituzione di 1 rappresentante della comunità studentesca | 0 | 1 | No | No* | - | - | 0 | 1 |
| Direttori/Direttrici di Dipartimento | 0 | 1 | No | No** | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Consiglio del PTA, elezione di 25 rappresentanti | 14 | 9 | Si | No | - | - | 14 | 9 |
| Consiglio della Ricerca, elezione Presidente | 0 | 2 | No | Si | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Nucleo di Valutazione, elezione rappresentante della comunità studentesca | 0 | 1 | No | No* | - | - | 0 | 1 |

* Non è stata presentata una candidatura formale prima della seduta, non c'è stata pertanto una riapertura dei termini; le persone interessate, componenti del Consiglio degli Studenti, si sono proposte e si è proceduto a votazione.

** Non si è prevista la riapertura dei termini per mancanza di possibili candidate di genere femminile fra l'elettorato passivo
Fonte: U cio Segreteria Organi collegiali ed Elezioni Unife

La tabella 4.1 mette in luce come, nella quasi totalità dei casi, la delibera volta a garantire un equilibrio fra i generi nella costituzione degli Organi accademici, nel breve termine, non abbia sortito l'effetto auspicato. Inoltre, vi sono casi in cui essa non è risultata applicabile, e quindi i potenziali benefici derivanti dalla sua applicazione non hanno trovato riscontro.

Ciò suggerisce che il raggiungimento di una pari rappresentazione negli Organi di Ateneo non sia un percorso lineare e ineluttabile e che esistono motivazioni alla mancata candidatura da parte del genere meno rappresentato che richiedono ulteriori riflessioni e nuove misure volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono le candidature.

4.b Monitoraggio dell'obbligo di motivare la scelta del/della candidato/a sottorappresentato/a in caso di assunzioni o promozioni, qualora due o più candidati abbiano analoga qualificazione e preparazione professionale (art. 48 co. 1 D.lgs. 198/2006)

Nell'anno 2017, l'ufficio personale non ha registrato casi di assunzioni o promozioni in cui candidati/e, di cui uno appartenente al genere sottorappresentato, abbiano conseguito la medesima qualificazione o preparazione professionale.

4.c Monitoraggio dell'obbligo di riservare alle donne almeno un terzo delle componenti delle commissioni di concorso (art. 57 co. 1 lett. A) e 2 D.lgs. 165/2001)

Il D.Lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservino alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Da un'analisi della composizione delle commissioni di concorso istituite nel 2017 ai fini della selezione del personale di ricerca, assegnista di ricerca e tecnico-amministrativo, come si evince dalla tabella sottostante, la normativa non risulta rispettata in numerosi casi, con particolare riferimento alle commissioni di concorso per assegni di ricerca e posizioni per personale ricercatore di tipo A. In quest'ultimo caso, solo poco più della metà delle commissioni ha soddisfatto i requisiti di cui al D.Lgs. 165/2001. Solo le commissioni di concorso per il personale tecnico-amministrativo risultano essere in linea con quanto stabilito dalla normativa.

Tabella 4.2: Numero commissioni di concorso per ruolo, componenti per genere e percentuale di commissioni soddisfacenti i requisiti D.Lgs. 165/2001, 2017

| Commissioni | Numero commissioni | Componenti totali | | Percentuale di commissioni che soddisfano i requisiti del D.Lgs. 165/2001 |
|----------------------------------|--------------------|-------------------|--------|---|
| | | Donne | Uomini | |
| Titolari assegni di ricerca | 24 | 17 | 55 | 54 |
| Personale ricercatore di tipo A | 13 | 8 | 31 | 54 |
| Personale ricercatore di tipo B | 6 | 5 | 13 | 67 |
| Personale tecnico-amministrativo | 3 | 7 | 5 | 100 |

Fonte: Coordinamento Politiche pari Opportunità e disabilità Unife

4.d Riduzione del carico didattico per il personale docente con incarichi istituzionali

Il progetto prevede la revisione al Regolamento sull'attribuzione, autocertificazione e verifica delle attività didattiche e di servizio agli studenti da parte dei professori e dei ricercatori.

Il processo di revisione è stato avviato dopo l'insediamento del CUG e del CP nelle nuove rispettive composizioni, avvenuto nel mese di novembre 2017. Dopo l'insediamento si è costituito un gruppo di lavoro, che ha iniziato ad operare a partire da Gennaio 2018.

OBIETTIVO 5: Piena integrazione di studenti/studentesse, personale docente e tecnico - amministrativo proveniente da paesi europei o extra-europei

5.a *International Place* in collaborazione con Informagiovani e Informacittà

Il progetto prevede lo studio per la realizzazione del punto di incontro, informazione e accoglienza di studenti/studentesse, personale docente e tecnico - amministrativo proveniente da paesi europei o extra-europei.

Il progetto non risulta avviato per mancanza di finanziamenti da parte dell'Ateneo. Si auspica l'avvio di questa attività nel corso del prossimo triennio di programmazione.

OBIETTIVO 6: Lotta alle discriminazioni/Procedura alias per studentesse e studenti transessuali

6.a Redazione delle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in Unife" e attuazione dei principi enunciati nella carta Io parlo non discrimino

6.a.1. Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in Unife

Nel 2016, il Rettore dell'Università di Ferrara, con propri provvedimenti (Rep. n. 321/2016 e Rep. n. 525/2016) ha stabilito che in tutti gli atti dell'Ateneo, la lingua italiana venga utilizzata nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze di genere.

A tal fine, il Rettore ha incaricato un gruppo di lavoro, costituito da personale appartenente a Comitato Unico di Garanzia e Consiglio di Parità e da altre unità di personale che hanno volontariamente aderito a questo progetto finalizzato a redigere le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in Unife*.

Nel corso del 2017 è stato realizzato il “*Prontuario dell’Università degli Studi di Ferrara per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo e per la redazione di documenti accessibili*” e pubblicato nel mese di maggio 2018, in concomitanza della nuova identità visiva dell’Ateneo.

Il documento è stato validato da Laura Bafile e Cristiana Fioravanti, docenti dell’Università degli Studi di Ferrara e da Giuliana Giusti, docente dell’Università Ca’ Foscari di Venezia.

6.a.2. Monitoraggio della predisposizione di tutti gli atti dell’Ateneo che devono essere redatti utilizzando la lingua italiana nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze di genere - Studio e attuazione di iniziative e progetti relativi all’adesione dell’Ateneo alla carta Io parlo non discrimino.

L’Università degli Studi di Ferrara ha aderito, nel 2016, alla Carta di intenti *Io parlo e non discrimino* promossa dall’Università di Torino, dalla Regione Piemonte e dalla Città Metropolitana di Torino con lo scopo di eliminare “*l’uso discriminatorio della lingua da un punto di vista di genere, con conseguenze negative sul percorso di costruzione di una società di uguaglianza e dignità*” e con l’obiettivo di “*promuovere una cultura che sensibilizzi alla rimozione delle cause*” di tali forme discriminatorie.

Importanti documenti dell’Università di Ferrara, come il Bilancio di genere o i Regolamenti di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Parità, oltre a tutti i testi prodotti dall’Ufficio Stampa, comunicazione istituzionale e digitale, sono redatti nel rispetto del linguaggio di genere. L’Ateneo, dotandosi del *Prontuario di regole per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo, con l’intento di eliminare gli stereotipi e tutte le discriminazioni linguistiche basate sul genere*, compie un passo ulteriore: uniforma il linguaggio in uso nell’Ateneo in tutte le sue forme espressive, dagli atti legislativi a quelli amministrativi, dalla modulistica al sito web. Unife intende, con ciò, anche farsi carico del proprio ruolo didattico che, imprescindibilmente includendo la promozione della conoscenza della lingua e della grammatica italiana, non ne consente un uso errato, ancor prima che sul piano semantico e di genere, su quello grammaticale (testo tratto dall’introduzione al *Prontuario del Rettore Prof. Giorgio Zauli*).

Merita sottolineare che l’art. 5, comma 3 del nuovo Statuto dell’Università di Ferrara (in vigore a partire dal 30 Ottobre 2016) recita: “*Nella redazione degli atti, l’Università utilizza la lingua italiana nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze di genere*”.

6.b Interventi volti a contrastare molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), situazioni di discriminazioni di ogni tipo.

Il progetto prevede l’identificazione di strategie di prevenzione attraverso la programmazione di corsi e seminari specifici, con l’obiettivo di anticipare l’insorgere delle problematiche e con lo scopo di creare un ambiente di lavoro o di studio disteso, svincolato da tensioni e conflitti.

6.b.1 Corsi gratuiti di autodifesa

Gli Organi di Parità dell'Università degli Studi di Ferrara hanno promosso, a partire dal 2014, in collaborazione con il CUS di Ferrara, corsi gratuiti di autodifesa femminile riservati alle studentesse e alle dipendenti dell'Ateneo, che ha unito all'esercizio di tecniche pratiche anche l'approfondimento di aspetti psicologici e profili penalistici.

Nell'edizione 2014 erano 30 i posti disponibili così definiti: 23 per le studentesse (di cui 3 posti prioritariamente dedicati a studentesse con disabilità) e 7 per le dipendenti.

Nell'edizione ripresa a primavera del 2017, i corsi sono stati aperti anche a partecipanti di genere maschile, con la medesima impostazione riscontrando un discreto successo di partecipazione.

In questa edizione, a fronte di 80 posti disponibili hanno partecipato in totale 118 persone:

- studentesse 78
- studenti 12
- dipendenti donne 24
- dipendenti uomini 4

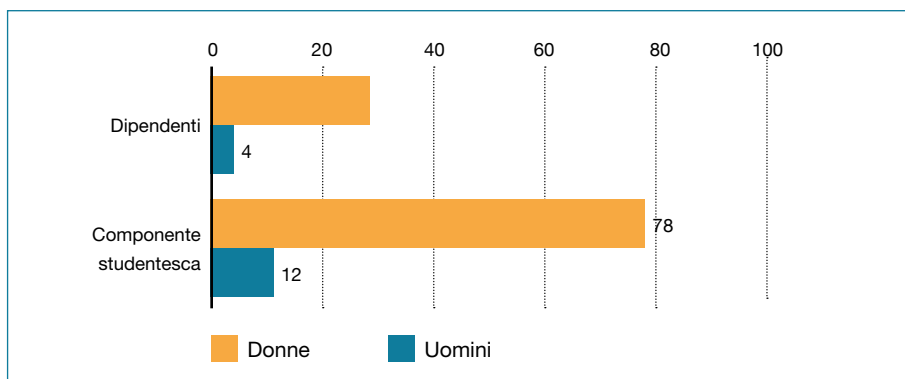
Il budget messo a preventivo è stato di € 1.000, completamente speso per la realizzazione dell'iniziativa.

Tra settembre e ottobre 2017 è stata organizzata una seconda edizione riservata alla sola comunità studentesca, al fine di recuperare le persone escluse nell'edizione precedente e per inserire 25 nuovi posti resi disponibili. L'edizione di ottobre presentava una nuova modalità partecipativa: le persone partecipanti hanno potuto portare con sé, i propri figli o le proprie figlie cui sono stati dedicati appositi spazi di gioco o sport. Per questa iniziativa è stato preventivato un budget di € 500, che è stato speso in toto.

A fronte di 25 posti disponibili, hanno fatto richiesta di partecipazione a questa edizione 131 donne e 24 uomini e fra questi sono state accettate 28 domande presentate da donne e 2 da uomini.

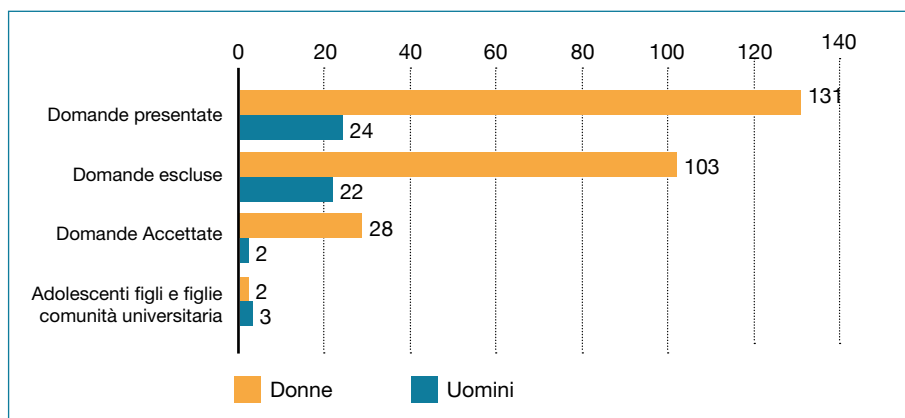
In entrambe le edizioni del 2017 sono state accolte compatibilmente con gli spazi disponibili, più persone rispetto ai posti messi a disposizione.

Figura 6.1a: Partecipazione al Corso gratuito di autodifesa, 2017 (edizione marzo)



Fonte: Coordinamento Politiche pari Opportunità e disabilità Unife

Figura 6.1b: Partecipazione al Corso gratuito di autodifesa, 2017 (edizione ottobre)



Fonte: Coordinamento Politiche pari Opportunità e disabilità Unife

6.b.2 VADEMECUM contro la violenza di genere

A partire dal 2013, l'Università di Ferrara ha promosso la diffusione di un **Vademecum contenente informazioni e suggerimenti utili per contrastare il fenomeno della violenza di genere.**

Il vademecum è stato tradotto in inglese, francese, russo, cinese e arabo ed è il frutto del Seminario introduttivo del Corso gratuito di autodifesa femminile rivolto alle studentesse e al personale di Unife.

Il vademecum è attualmente in fase di aggiornamento con la collaborazione delle forze dell'ordine sedute al tavolo del Protocollo d'intesa per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne e dei minori coordinato dalla Prefettura di Ferrara.

Si prevede che l'aggiornamento verrà completato nel corso del 2018.

6.b.3 Delibera doppio libretto

Il progetto “**delibera doppio libretto**” nasce allo scopo di soddisfare le istanze di studenti e studentesse che si trovano in situazioni di transizione di genere.

Per gli studenti e le studentesse che abbiano intrapreso un percorso di transizione di genere, alcuni momenti del percorso universitario, come gli appelli di esame, possono diventare occasione di disagio per l'evidente contrasto tra aspetto esteriore e il nome che emerge. Un imbarazzo che può portare alla rinuncia all'iscrizione universitaria al termine della scuola secondaria superiore oppure all'abbandono degli studi universitari da parte delle persone già iscritte.

Al fine di eliminare queste occasioni di disagio e promuovere il benessere di tutta la comunità studentesca, l'Università di Ferrara ha previsto che in questi casi sia possibile acquisire una “identità alias”, cioè utilizzare un nome differente da quello anagrafico nelle sole interazioni con l'Ateneo, in occasione per esempio di appelli, prenotazione e registrazione di esami.

Al fine dell'identificazione della procedura da seguirsi e della creazione di una Identità Alias, è stato costituito, a partire dal giugno 2014, un gruppo di lavoro specifico che ha analizzato la normativa in merito e realizzato uno studio di fattibilità.

Si è quindi proceduto alla definizione della procedura informatica necessaria per l'attribuzione di una *Carriera Alias*, alla stesura delle Linee Guida per l'attribuzione della stessa e di un *Accordo Confidenziale* da stipularsi fra l'interessato o l'interessata e l'Ateneo.

Il processo non ha richiesto la definizione di un budget specifico.

L'approvazione da parte del Senato Accademico è avvenuta nel mese di ottobre 2014.

Fino al termine dell'anno 2017 si sono registrate due persone che hanno richiesto l'attivazione della procedura.

6.b.4 Protocollo d'intesa per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne e dei minori

Nel mese di luglio 2014, l'Università di Ferrara, insieme alla Prefettura di Ferrara, alla Provincia di Ferrara, al Comune di Ferrara, al Tribunale di Ferrara, al Tribunale per i minorenni della Regione Emilia Romagna, nonché a numerose associazioni del territorio, ha sottoscritto il **Protocollo d'intesa per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne e dei minori** rinnovato nel novembre 2016, fino al 2019. Tra gli obiettivi del Protocollo, l'analisi e il monitoraggio condivisi del fenomeno e lo sviluppo di azioni coordinate finalizzate alla prevenzione e al contrasto del fenomeno medesimo, attraverso mirati percorsi educativi, informativi e di formazione permanente degli operatori e strategie coordinate di segnalazione, presa in carico e raccordo degli interventi e di sostegno alle vittime, nel pieno rispetto delle competenze istituzionali di ciascun aderente.

In particolare l'Ateneo si impegna a:

- sostenere e partecipare attivamente alle iniziative già sviluppate sul territorio per favorire le pari opportunità, la consapevolezza e la diffusione della cultura dei diritti umani e del principio di non discriminazione;
- progettare percorsi educativi rivolti alla comunità studentesca;
- curare percorsi adeguati al reinserimento di studentesse vittime di violenza;
- elaborare un percorso di formazione specifico per gli avvocati dell'Ordine operanti in gratuito patrocinio a favore di donne e minori vittime di violenza.

Completano il Protocollo:

- le *“Linee guida per l'accoglienza e il trattamento, in ambito sanitario, delle donne vittime di violenza”*, quali regole di comportamento quando giunga all'attenzione dei sanitari, per diretta dichiarazione o sospetto, una donna vittima di violenza;
- il *“Protocollo per le Forze dell'Ordine in tema di reati intra familiari e contro soggetti vulnerabili”*, contenente le direttive indirizzate agli organi delle Forze dell'Ordine nel momento in cui si trovino di fronte a casi di violenza o maltrattamenti o abusi nei confronti di soggetti vulnerabili.

6.b.5. Protocollo fra Unife e Casa Circondariale di Ferrara

Il 21 dicembre 2015 è stato siglato il **Protocollo d'intesa con la Casa Circondariale di Ferrara per l'accesso dei detenuti ai corsi di studio dell'Ateneo**. Il Protocollo, attualmente in fase di rinnovo, sancisce l'impegno reciproco a favorire le iscrizioni e rimuovere gli ostacoli, anche economici, per garantire l'accesso all'istruzione alle persone sottoposte a privazioni di libertà, come previsto dal D.P.R. 230/2000.

Il Protocollo d'intesa prevede l'accesso ai corsi universitari dell'Università di Ferrara dei Dipartimenti di Giurisprudenza, Economia e Management, Studi Umanistici, Matematica ed Informatica; garantisce altresì facilitazioni economiche e assistenza per la fornitura dei libri di testo e altro materiale per la preparazione degli esami, grazie anche alle figure delle referenti per il Protocollo, una per ogni Ente.

La Casa Circondariale di Ferrara ospita infatti sezioni di *“sicurezza”* non presenti presso altre strutture penitenziarie italiane. Per tale motivo i due interessati, appartenenti al circuito detentivo differenziato non potevano presentare domanda per il Polo universitario istituito presso la casa circondariale di Bologna, in quanto accoglie esclusivamente detenuti del circuito di *“media sicurezza”*.

Nel corso del 2017 risultano iscritti ai corsi dell'Ateneo due studenti, entrambi immatricolati a corsi di studio del Dipartimento di Studi Umanistici ed entrambi appartengono a circuito detentivo differenziato.

Il Progetto Biennale (2017/2019) di attuazione prevede come obiettivo quello di organizzare una forte e motivante azione di orientamento in ingresso (finalizzata all'immatricolazione di un numero sempre maggiore di studenti), prevedendo percorsi formativi anche personalizzati o, quantomeno compatibili, con lo stato di detenzione degli interessati.

Altro intervento di promozione *“all'incontro e allo scambio”* fra Ateneo e Casa Circondariale consiste nell'organizzazione di eventi culturali all'interno delle mura dell'istituto di detenzione; interventi non necessariamente e strettamente legati alle prospettive di *“vita dopo la pena”* ma proposte di brevi seminari e singole lezioni su

argomenti di interesse generale (salute, il piacere di leggere, musica.) Questi eventi si immaginano “aperti” a tutta la popolazione carceraria (non soltanto agli iscritti ai corsi di studio, compatibilmente con il circuito detentivo di appartenenza) e soggetti a manifestazioni di interesse da parte dei detenuti, mediante una raccolta di suggerimenti e richieste.

6.b.6 Protocollo d’Intesa per la definizione di azioni, strategie d’intervento e di contrasto all’Omotransnegatività P.I.C.O.

Dal 2012 l’Università di Ferrara ha aderito al **Protocollo d’Intesa per la definizione di azioni, strategie d’intervento e di contrasto all’Omotransnegatività P.I.C.O.**

Il Protocollo, attualmente in fase di rinnovo e promosso dal Comune e dalla Provincia di Ferrara, istituisce una rete territoriale antidiscriminazione e un tavolo di lavoro antidiscriminazione composto da enti pubblici e associazioni private, impegnate a programmare, attuare e monitorare azioni di sensibilizzazione e interventi di contrasto alle discriminazioni basate sull’orientamento sessuale e l’identità di genere. Il Tavolo di Lavoro antidiscriminazione, tutela delle differenze e contrasto alle diseguaglianze ha tra i suoi compiti anche quello di definire un Piano di azione di respiro provinciale e potrà essere integrato, di volta in volta, da altri soggetti formalmente invitati su proposta dello stesso, in funzione delle tematiche da affrontare.

Il Protocollo d’intesa è stato sottoscritto da:

- Provincia di Ferrara
- Comune di Ferrara
- Azienda ospedaliera-universitaria di Ferrara
- Azienda Usl di Ferrara
- Università degli Studi di Ferrara
- Circomassimo Arcigay-Arcilesbica di Ferrara
- A.GE.D.O. Associazione Genitori di Omosessuali
- Associazione Famiglie Arcobaleno
- Cgil – Area Nuovi Diritti
- Uil – Ferrara
- Centro Donna Giustizia
- Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara
- C.A.M. Centro di Ascolto Uomini Maltrattanti
- UISP Comitato provinciale di Ferrara

Nell’ambito delle azioni programmate all’interno del Protocollo, nel 2017 Unife ha realizzato la seconda edizione del progetto “*Unife ci mette la faccia*” (vedi paragrafo 6.b.7).

6.b.7 Il progetto “Unife ci mette la faccia”

In occasione della Giornata Internazionale contro l’omofobia e la transfobia che si celebra il 17 maggio, anche nel 2017 l’Ateneo ha presentato il progetto “*Unife ci mette la faccia*”, che ha previsto la realizzazione di un nuovo poster con i volti della comunità universitaria e il messaggio *Unife mette la faccia per dire no a omofobia e transfobia*. Il poster è stato affisso nelle principali strutture dell’Ateneo. Questa iniziativa incarna il rifiuto dell’Università di Ferrara per ogni

forma di discriminazione e violenza fisica e psicologica nei confronti degli e delle appartenenti alla collettività LGBT (Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transgender) che lavorano e studiano in Ateneo.

OBIETTIVO 7: Informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità

7.a –7b. Organizzazione della Summer school/ Master/Mooc “Equality&Diversity” e mantenimento e sviluppo e dell’insegnamento “Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza”

Nel corso del 2017, gli Organi di Parità di Unife hanno deciso di far confluire nel progetto “*Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza - Seminari interdipartimentali*” le due azioni programmate nel PAP 2017-2019 dell’obiettivo 7 a) Organizzazione della Summer school/ Master/Mooc “*Equality&Diversity*” e 7 b) Mantenimento e sviluppo e dell’insegnamento “*Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza*”.

Il progetto è nato come un’iniziativa didattica multidisciplinare per consentire a studenti e studentesse di scoprire come il pluralismo possa essere declinato in differenti discipline e di acquisire gli strumenti per approcciare le diversità in molteplici ambiti scientifici e sociali.

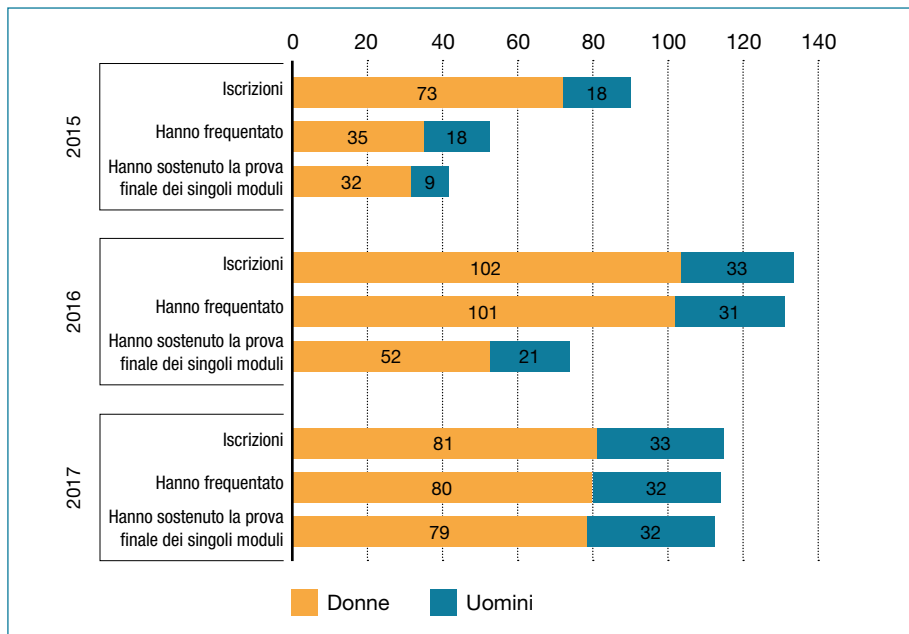
I Seminari interdipartimentali multidisciplinari “*Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza*” sono nati nell’anno accademico 2014/2015 e nel 2017 si è giunti alla terza edizione. I seminari sono strutturati in 3 moduli distinti ma interconnessi, di 2 CFU ciascuno per un totale di 6 CFU: lo studente o la studentessa può scegliere se seguire l’intero percorso o singoli moduli.

A tutti gli studenti e alle studentesse frequentanti viene rilasciato un attestato di partecipazione.

Coloro che sostengono la prova finale, prevista per singolo modulo, hanno l’opportunità di ottenere il riconoscimento di crediti in piano di studi, sulla base delle delibere assunte dai singoli Organi di corso di studio.

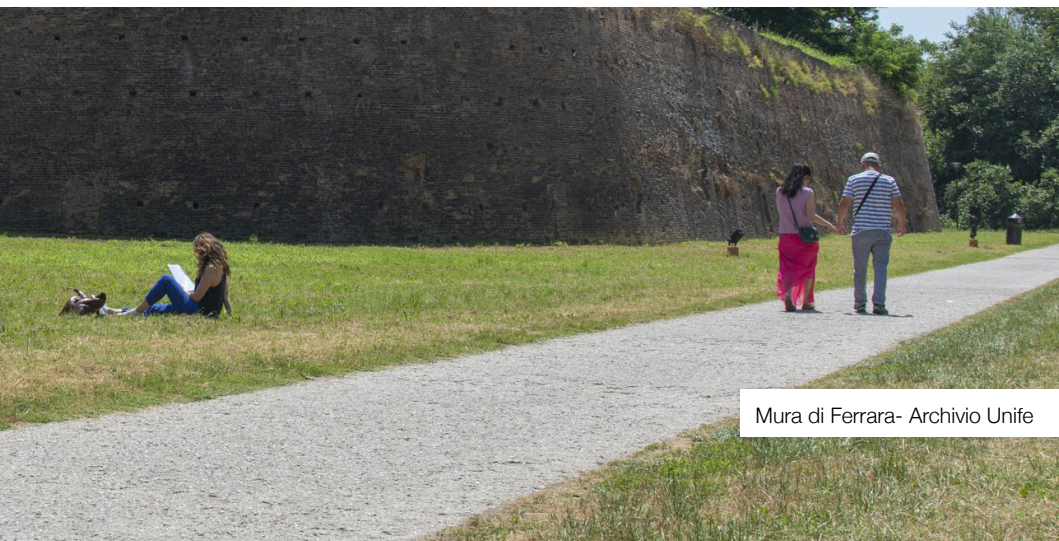


Figura 7.1a: Partecipazione ai Seminari Interdipartimentali sul Pluralismo, 2015-2017



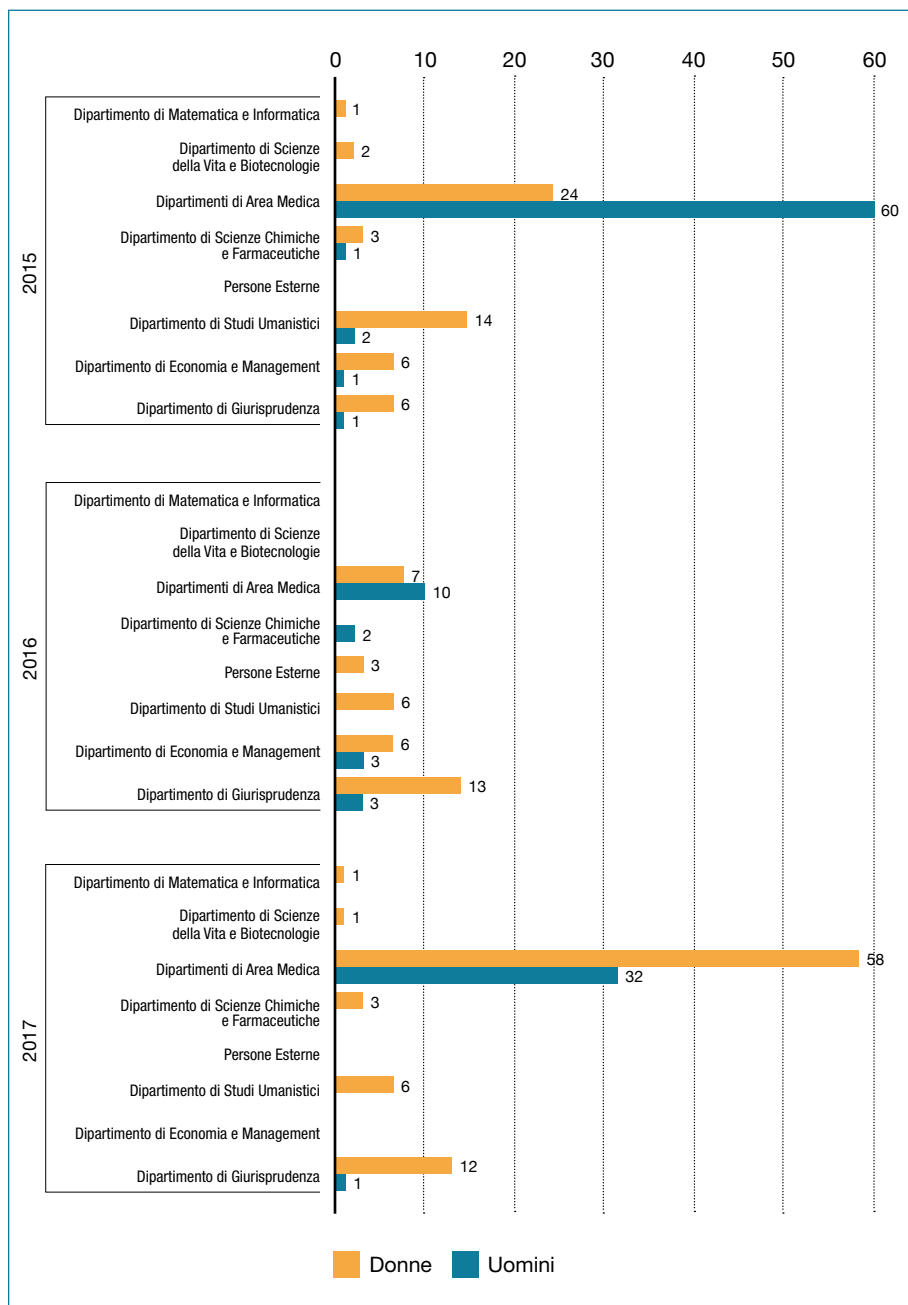
Fonte: Gruppo di Lavoro Formazione Unife

La figura 7.1a mostra la distribuzione per genere degli studenti e delle studentesse che hanno frequentato uno o più moduli dei seminari e che hanno sostenuto la prova finale. I dati rivelano come l'interesse iniziale per i temi trattati, evidenziato dal numero delle persone iscritte online, sia stato maggiore fra le donne ma con un trend decrescente (2015: 80,2%; 2016: 75,6%; 2017: 71,05%). Analizzando i dati sulla frequenza, invece, si può osservare come nel 2015 le frequentanti siano risultate pari al 71,4%, nel 2016 il totale delle persone partecipanti sia costituito per il 76,5% da donne, mentre nel 2017 questa quota si sia ridotta, assestandosi al 66,0%.



Mura di Ferrara- Archivio Unife

Figura 7.1b: Partecipazione ai Seminari Interdipartimentali sul Pluralismo per dipartimento di provenienza e genere, 2015 -2017.



Fonte: Gruppo di Lavoro Formazione Unife

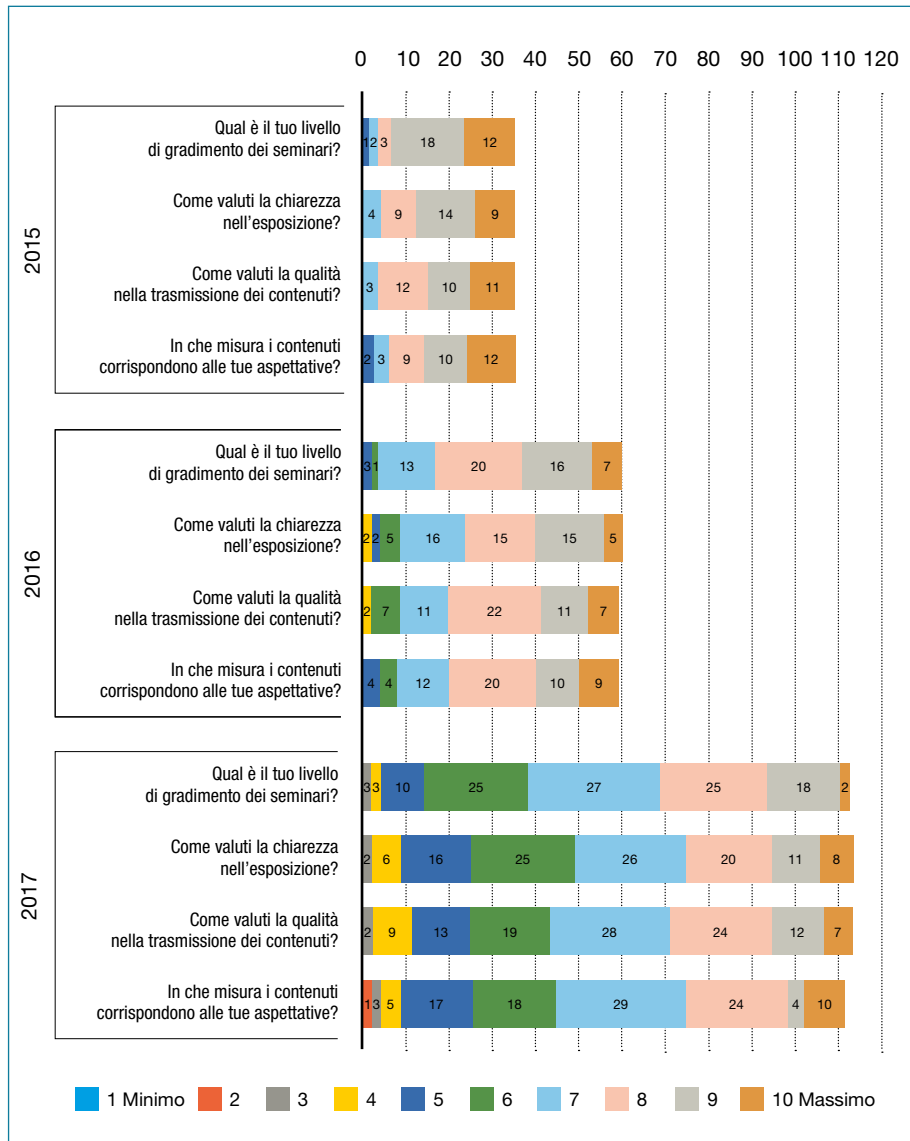
I dati inerenti la provenienza degli studenti e delle studentesse mettono in luce come i dipartimenti di area medica (dipartimenti di Scienze Mediche, di Scienze Biomediche e Chirurgico Specialistiche, di Morfologia, Chirurgia e Medicina Sperimentale) siano quelli maggiormente rappresentati (con una partecipazione prevalentemente maschile in particolare nel 2015 e nel 2016 dove la proporzione degli uomini è stata rispettivamente pari al 71,4% e al 58,8%, femminile nel 2017 con il 64,4%), seguito dal dipartimento di Giurisprudenza (con una partecipazione costituita nel 2017 da donne per il 92,3%) e dal dipartimento di Studi Umanistici (dove la partecipazione è del tutto femminile) Si può osservare, inoltre, come nel 2017 il 78,9% del totale dei partecipanti provenga dai dipartimenti di area medica.

L'ampia partecipazione ai seminari da parte della comunità studentesca di area medica sembra sia riconducibile al successo ottenuto dalla prima edizione e alla rilevanza sempre crescente che le persone iscritte ai corsi di studio di area medica possano attribuire agli aspetti riguardanti la medicina di genere. Il passaparola di coloro che hanno frequentato i seminari dell'edizione 2015 ha quindi indotto un crescente numero di studenti e studentesse a scegliere l'insegnamento anche negli anni successivi.



Polo Scientifico Tecnologico - Archivio Unife

Figura 7.1c: Risultati questionario di soddisfazione - Seminari Interdipartimentali sul Pluralismo, 2015-2017



Fonte: Gruppo di Lavoro Formazione Unife

Al termine di ogni seminario è stato distribuito un questionario anonimo per verificare il livello di soddisfazione delle persone partecipanti in relazione ai contenuti degli argomenti proposti e all'utilità delle informazioni ricevute.

Nel 2017 sono stati distribuiti un totale di 114 questionari. Emerge come, rispetto agli anni precedenti, i discenti abbiano espresso una valutazione in media più bassa rispetto agli anni precedenti. Dall'analisi dei dati (figura 7.1c) emerge, infatti, che il grado di soddisfazione massimo risulta essere stato espresso dal 9% dei rispondenti per quanto riguarda la corrispondenza dei contenuti alle aspettative, mentre solo il 1,8% ha riportato un massimo livello di gradimento dei seminari. Si registra una notevole differenza rispetto ai dati rilevati nel 2016 e in particolare nel 2015, nei quali il livello massimo di gradimento era stato registrato da rispettivamente il 11,67% e il 33,33% dei rispondenti.

Si evidenzia infine che il Coordinamento organizzativo del corso e tutto il personale docente che ha partecipato ai seminari ha svolto la propria attività gratuitamente; pertanto non sono stati sostenuti costi legati a questa azione positiva.

La quarta edizione (per l'a.a. 2018/2019) prevede l'erogazione dei seminari in modalità blended learning, integrando le attività didattiche tradizionali in aula con lezioni impartite con frequenza a distanza. Per le edizioni future si sta ragionando sulla possibilità di proporre i seminari in modalità MOOC (Massive Open Online Course).

7.c Organizzazione di seminari sulle tematiche dell'uguaglianza, del benessere organizzativo e delle pari opportunità, diretti a studenti e studentesse, personale docente e tecnico amministrativo

7.c.1 Lingua dei Segni Italiana

Nel primo semestre dell'a.a. 2017/18, presso il Dipartimento di Studi Umanistici, è stato attivato l'**insegnamento con frequenza obbligatoria "Lingua dei Segni Italiana (LIS)"**, incardinato sul Corso di Laurea Magistrale in Lingue e letterature straniere e che ha come obiettivo l'approfondimento della competenza grammaticale e lessicale di base della lingua dei segni italiana. L'insegnamento di "*Lingua dei segni Italiana*", è offerto a tutta la comunità studentesca dell'Ateneo. Possono frequentare l'insegnamento al massimo 23 studenti o studentesse di qualsiasi corso di studio. L'insegnamento, in molti casi, può essere inserito come esame a scelta libera o come esame sovranumerario.

7.c.2 Master "Tutela, diritti e protezione dei minori"

Presso il Dipartimento di Studi Umanistici è stato attivato il Master di primo livello "**Tutela, diritti e protezione dei minori**". Il master a distanza, in modalità e-learning, tratta tematiche strettamente collegate alla specificità della fase evolutiva del minore, con particolare attenzione alle situazioni di disfunzione familiare e/o di compromissione nella socializzazione con i pari. Il suo aspetto interdisciplinare garantisce l'acquisizione di competenze che permettono al/alla corsista di affrontare e analizzare le tematiche trasversalmente alle diverse professionalità coinvolte. Tale metodologia consente l'elaborazione di strategie operative specifiche in grado di garantire metodi e strumenti utili sia per prevenire, sia per sostenere il/la minore in

situazioni di pregiudizio di genere ed etnico, di rischio psicosociale e di disfunzioni/danni familiari (trascuratezza, abuso, maltrattamento).

Direttrice del corso è Paola Bastianoni, docente dell'Università di Ferrara.

7.c.3. Cultura dell'inclusione e della responsabilità sociale

La Delegata del Rettore alle Disabilità, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia ed il Consiglio di Parità, ha promosso il percorso formativo finalizzato alla creazione di una **cultura dell'inclusione e della responsabilità sociale**.

Il corso, si è svolto da Febbraio ad Aprile 2017, ed era indirizzato a tutto il personale Tecnico-Amministrativo, con la frequenza, da parte di ogni partecipante, di tre moduli:

Legislativo (condivisione del concetto di salute e di disabilità con le relative definizioni; condivisione delle fonti normative a sostegno delle disabilità negli ambienti di lavoro e in Unife).

Psicologico-relazionale (intervento informativo e formativo finalizzato alla modifica dell'atteggiamento mentale, nei confronti delle disabilità con approfondimenti in relazione a disabilità fisiche, psichiche e relazionali; persona, disabilità, difficoltà, novità, cambiamento, resistenze).

Individuale-organizzativo (esercitazione pratica: progettazione di un intervento rispettoso della salute e del benessere di tutte le persone che lavorano e la presentazione di un caso con relativa discussione e condivisione dei risultati).

7.c.4 Progetto EduCARE in Unife

Il progetto "EduCARE in Unife", propone un ciclo di incontri dedicati a tutti i genitori che lavorano e studiano all'Università di Ferrara.

Gli incontri vengono tenuti da esperti di psicologia, educazione e tematiche giovanili, al fine di presentare soluzioni per supportare il meravigliosamente difficile lavoro genitoriale, affrontando temi trasversali per i bambini e le bambine di differenti fasce d'età. Nel corso degli incontri vengono trattate e approfondite diverse tematiche: l'educazione, l'importanza del prendersi cura e i servizi offerti alle famiglie ferraresi.

Nel 2017, la quarta edizione di *EduCARE in Unife* ha previsto i seguenti appuntamenti dedicati al tema "*Cyberbullismo e Bullismo: impariamo a difenderli e a difenderci*":

- **16 Novembre 2017:** riservato ai genitori di figli/e di qualsiasi età per parlare di tematiche sulla sicurezza on-line, per garantire un uso consapevole e corretto della rete, per rendere Internet un luogo sicuro cui muoversi.
- **21 Novembre 2017:** riservato ai ragazzi e alle ragazze delle scuole medie inferiori e superiori: affrontiamo insieme i temi relativi al mondo telematico.
- **23 e 30 Novembre e 4 Dicembre 2017:** riservato ai ragazzi e alle ragazze delle scuole medie inferiori e superiori. Tecniche di autodifesa per aiutare i ragazzi e le ragazze a sentirsi maggiormente sicuri nel contrastare eventuali manifestazioni di bullismo nei loro confronti, per far capire quando il gioco fisico diventa provocazione e sottomissione o per svincolarsi da situazione personali sgradevoli.

7.c.5 Progetto SeniorCARE in UNIFE

Il progetto “**SeniorCare in Unife**” propone un incontro informativo sui Servizi ASP dedicato a tutti coloro che lavorano e studiano nell’Università degli Studi di Ferrara.

Il Comitato Unico di Garanzia e il Consiglio di Parità, nell’ambito delle azioni positive 2017-2019, stanno definendo con il Centro Servizi alla Persona di Ferrara l’ipotesi di uno sportello dedicato a tutti coloro che lavorano e studiano nell’Università degli Studi di Ferrara, allo scopo di accedere ai servizi offerti per quanto riguarda la cura di persone anziane.

7.c.6 International Family Quality Day

La Festa delle Famiglie - **International Family Equality Day - IFED** - è un evento internazionale promosso da Nelfa (Network of European LGBTIQ¹ Families Associations) di cui fa parte Famiglie Arcobaleno.

In contemporanea con almeno 36 nazioni e 74 città di tutto il mondo, le associazioni che rappresentano le famiglie LGBTIQ in tutto il mondo si sono unite ad altre realtà associative e sociali per dare visibilità alla lotta per l’uguaglianza e il riconoscimento di una realtà familiare che sta crescendo a livello globale. Il Consiglio d’Europa riconosce che IFED è uno strumento importante per combattere l’omofobia e la transfobia e promuovere una società inclusiva, attraverso la crescita della consapevolezza delle questioni legate all’orientamento sessuale e all’identità di genere.

Ogni paese declina questa giornata secondo le proprie peculiarità sociali e giuridiche, per portare avanti la battaglia comune per la piena uguaglianza.

A Ferrara, la manifestazione non si è focalizzata solo sulle questioni strettamente connesse alle famiglie omogenitoriali, ma ha voluto fornire un momento di incontro comune sulle tematiche che interessano le famiglie nella società contemporanea, oltre ad un’occasione di festa per tutte le famiglie, a prescindere dalla loro configurazione.

Lo slogan scelto nell’edizione 2017 “*Ogni famiglia è una rivoluzione*” ha avuto lo scopo di affermare ancora una volta che non esiste un solo tipo di famiglia, a prescindere dal numero dei componenti, dall’orientamento sessuale o dall’identità di genere, perché ogni famiglia ha le sue caratteristiche e peculiarità.

La festa, aperta a tutta la cittadinanza e a tutte le famiglie, si è svolta domenica 7 maggio 2017. Il programma prevedeva una parte dedicata ad una tavola rotonda di discussione ed una parte ludico-ricreativa. L’evento ha ottenuto il patrocinio di: Comune di Ferrara, Regione Emilia Romagna, Università di Ferrara, Consiglio di Parità dell’Università di Ferrara, Master Tutela e Protezione dei Minori dell’Università di Ferrara.

7.c.7 Festa dell’Europa

L’8 maggio 2017, presso il Dipartimento di Architettura dell’Università di Ferrara, in occasione della Festa dell’Europa, il Consiglio di Parità e il Comitato Unico di Garanzia dell’Università di Ferrara hanno organizzato un dibattito sul processo di

¹ Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexual, Queer.

integrazione europea.

Dopo una breve introduzione sull'origine e la recente storia dell'Unione, sono stati presentati e discussi alcuni casi di attualità, fra cui:

- le pronunce Ashbita e Bougnaoui della Corte di Giustizia sul velo islamico;
- l'accoglienza dei rifugiati e dei cittadini di paesi terzi;
- i casi Dano, Alimanovic, Garcia Nieto sui diritti sociali e la cittadinanza europea;
- il caso di Andrea Giuliano e gli altri episodi di omotransfobia in Europa;
- la Brexit.

Il dibattito è stato animato da relatori e relatrici in rappresentanza di diversi enti: Comune di Ferrara, Unife, ASGI, Circomassimo e UDI.

Inoltre, Informagiovani-Eurodesk e l'Antenna Europe Direct del Comune di Ferrara, in collaborazione con il Centro di Documentazione e Studi sulle Comunità Europee dell'Università di Ferrara, hanno organizzato la proiezione gratuita del film del 2014 *"Io sto con la sposa"* di Antonio Augugliaro, Gabriele Del Grande, Khaled Soliman Al Nassiry. Il film narra di un poeta palestinese e un giornalista italiano che aiutano 5 profughi siriani e palestinesi a raggiungere la Svezia senza essere arrestati dalle autorità, inscenando un corteo nuziale, visto che "nessuno oserebbe mai fermare un corteo nuziale". Durante il viaggio attraverso l'Europa, i protagonisti raccontano le loro storie sperando in un futuro senza più guerre né frontiere.

7.c.8 HIV: proteggiamoci dal virus e dallo stigma, siamo tutti coinvolti

In occasione della Giornata Mondiale per la lotta contro l'AIDS, il 1° dicembre 2017 si è svolta l'iniziativa **"HIV: proteggiamoci dal virus e dallo stigma, siamo tutti coinvolti"**, finalizzata alla promozione della salute e della corretta informazione per la prevenzione del contagio da HIV.

Per la campagna 2017 il Comune di Ferrara, l'Azienda USL, l'Azienda Ospedaliero-Universitaria e l'Università degli Studi di Ferrara, hanno deciso di focalizzare l'attenzione non solo sulla prevenzione, ma anche sul contrasto alla discriminazione e allo stigma che colpisce le persone hiv-positive e che di conseguenza rende l'argomento hiv un tabù. Stigma che non solo fa male a chi lo subisce ingiustamente, ma che alimenta un clima di disinformazione e di silenzio sul virus, che è una delle cause dell'aumento costante, soprattutto tra i giovani, di nuovi casi di infezione.

Il personale docente universitario è stato invitato a leggere durante le ore di lezione una lettera aperta sui rischi del contagio da HIV e sull'importanza di avere rapporti sessuali protetti e sul sito di Ateneo è stato inserito un video-messaggio di Carlo Continio, Professore ordinario di malattie infettive per sensibilizzare e promuovere la prevenzione del contagio da HIV.

È stato allestito un presidio di somministrazione del Test salivare in collaborazione del Reparto di Malattie Infettive dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara, dove è stato possibile sottoporsi al test salivare, senza prescrizione medica, gratuitamente, in forma anonima e in totale privacy.

OBIETTIVO 8: Monitoraggio e promozione di progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità

8.a Bilancio di genere e Bilancio unico: l'approccio di genere nella predisposizione del bilancio d'Ateneo

Il **Bilancio di Genere** dell'Università di Ferrara si configura come strumento permanente di monitoraggio per misurare l'effettiva implementazione ed efficacia delle azioni programmate e per individuare le criticità dell'Ateneo rispetto al principio delle pari opportunità, definendo le principali azioni di miglioramento. Il volume viene redatto annualmente e si inserisce nella programmazione delle politiche interne garantendo una maggiore efficacia, efficienza, trasparenza, democrazia e ridistribuzione delle risorse pubbliche, a vantaggio dell'intera comunità universitaria. Previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive, il Bilancio di Genere costituisce il punto di partenza imprescindibile nella definizione di piani di azione e politiche di promozione delle pari opportunità.

Per quanto concerne il budget previsto per il progetto (relativo ai costi per impaginazione, correzione bozze, preparazione file per la stampa e dei pdf scaricabili dal sito Unife, ai costi per la stampa e per la revisione della versione in inglese) e i costi effettivamente sostenuti per il volume (tabella 8.1), è interessante osservare come la spesa complessiva sia variata nel triennio, ma si sia costantemente assestata ad un valore inferiore rispetto allo stanziamento a preventivo.

Tabella 8.1: Bilancio di Genere, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2015-2017

| Anno | Budget a preventivo | Costi effettivamente sostenuti |
|------|---------------------|--------------------------------|
| 2015 | € 8.000,00 | € 5.223,00 |
| 2016 | € 6.800,00 | € 6.013,00 |
| 2017 | € 9.000,00 | € 7.061,00 |

Fonte: Ufficio Segreteria Organi Collegiali ed Elezioni Unife

È attualmente in corso un'analisi di fattibilità, al fine di avviare il progetto **Bilancio di Genere e Bilancio unico: l'approccio di genere nella predisposizione del bilancio d'Ateneo, come strumento che integra, condiziona e orienta la programmazione economica e l'allocazione delle risorse dell'Ateneo**, previsto nel PAP 2017/2019, prefigurando l'elaborazione di indicatori di risultato attraverso l'esame del budget triennale di Ateneo destinato alle azioni positive.

La volontà dell'Università di Ferrara di rendere il Bilancio di Genere un'esperienza "ordinaria", inserita nelle procedure amministrative e programmatiche dell'Ateneo conferma la stretta connessione di questo strumento con il processo più generale di Bilancio e con il ciclo della performance.

Al fine di diffondere tra le Università italiane il modello di Bilancio di Genere elaborato da Unife, nel corso degli anni, sono stati organizzati vari seminari e incontri di approfondimento con gli altri Atenei, a cui è poi seguito il **progetto GeRPA** (Bi-

lancio di Genere per le Pubbliche Amministrazioni). Il progetto GeRPA è nato da un accordo fra l'Ateneo e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la redazione di un modello di Bilancio di Genere da implementare nelle pubbliche amministrazioni delle c.d. Regioni convergenza. A partire dall'anno 2017, una rappresentanza del Comitato Scientifico del Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara partecipa al "Gruppo di lavoro sull'eguaglianza di genere" presso la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), coordinata dalla Prof.ssa Francesca Caroccia, Associata presso il Dipartimento di Ingegneria industriale e dell'Informazione e di Economia dell'Università de L'Aquila. Nell'ambito del Gruppo di lavoro, a partire dal 2018, è stato avviato un progetto finalizzato alla definizione di una metodologia comune per la predisposizione dei Bilanci di genere negli Atenei italiani.

Il Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara è stato adottato quale modello di partenza per la costruzione delle linee guida nazionali condivise dai diversi Atenei, che avranno lo scopo di agevolare il confronto tra i diversi dati e le diverse esperienze presenti nel sistema universitario.

8.b Partecipazione a HORIZON 2020 e altri progetti di ricerca in materia di uguaglianza, pari opportunità e promozione del benessere organizzativo

Il progetto non risulta avviato per mancanza di finanziamenti da parte dell'Ateneo. Si auspica l'avvio di questa attività nel corso del prossimo triennio di programmazione.

8.c Borse di studio per tesi di laurea su eguaglianza, pari opportunità e benessere lavorativo

Il progetto non risulta avviato per mancanza di finanziamenti da parte dell'Ateneo. Si auspica l'avvio di questa attività nel corso del prossimo triennio di programmazione.

8.d Supporto a progetti di ricerca di ricercatrici Unife su uguaglianza, pari opportunità e benessere lavorativo

Il progetto non risulta avviato per mancanza di finanziamenti da parte dell'Ateneo. Si auspica l'avvio di questa attività nel corso del prossimo triennio di programmazione.

A conclusione del presente capitolo, si ritiene doveroso segnalare che per tutti gli obiettivi sopra menzionati sono stati creati dei gruppi di lavoro (v. capitolo 3) e tutte le attività illustrate nella presente sezione sono state realizzate con successo grazie al lavoro (gratuito) sia delle persone componenti del CUG e CP, sia di persone esterne ai comitati che credono in tale politica a favore di chi studia e lavora in Unife.

VIII. Conclusioni

Il Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara è strumento di monitoraggio delle politiche per le pari opportunità, finalizzato all'analisi della composizione di genere a tutti i livelli, nonché all'impatto delle azioni già messe in atto nell'ambito del Piano di Azioni Positive (PAP 2017/2019), predisposto e approvato dal Consiglio di Parità e dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo, ratificato dagli Organi Accademici di Unife e interamente integrato nel Piano Strategico di Ateneo. Con l'edizione 2017 del Bilancio di Genere, sono proseguite quindi le attività di monitoraggio, che si inseriscono nel processo ciclico caratterizzato dalle fasi di programmazione, esecuzione, monitoraggio e revisione delle politiche per le pari opportunità messe in atto dall'Ateneo.

Si tratta di un importante momento di riflessione, che permette di individuare gli elementi su cui intervenire e che dovranno essere oggetto di futura programmazione. Un'analisi differenziata ci permette di notare che:

- sulla componente studentesca, come nelle precedenti edizioni del BdG, emerge che le studentesse, di regola, si laureano prima e più di rado sono fuori corso (sul totale dei laureati e delle laureate in corso, le donne rappresentano il 59,9%). La percentuale di donne che partecipano ai test di ingresso per i corsi di laurea a numero programmato è poi più elevata, così come è alta la percentuale di studentesse in mobilità Erasmus, in entrata (68,9%) e in uscita (55%). Nonostante la maggiore mobilità e i migliori risultati delle studentesse, si osserva ancora il fenomeno di "segregazione orizzontale" che vede le donne maggiormente presenti nei settori umanistici. Ciò riflette la permanenza di stereotipi sul genere, che si riproducono poi in tutte le fasi della carriera delle studentesse – ricercatrici – docenti, come ben rappresentato dalla figura 4.15 relativo alla presenza di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'area delle Scienze e dell'Ingegneria.

Fanno riflettere altresì i dati forniti da Almalaurea sul mercato del lavoro: a 3 anni dalla laurea, vi è un gap di 7 punti percentuali tra occupate e occupati, che bene rappresenta la difficoltà delle donne a entrare nel mercato del lavoro.

- per quanto concerne il personale docente, due dati si confermano allarmanti: l'esiguo numero di professoresse (19 ordinarie a fronte di 129 ordinari e 88 associate a fronte di 153 associati nel 2017) e l'irrisorio numero di donne presenti negli Organi accademici (7 donne su 24 in Senato Accademico; 3 Direttrici di dipartimento a fronte dei 9 Direttori di dipartimento; 4 donne in Consiglio di Amministrazione a fronte di 6 uomini; 7 donne e 10 uomini nel Consiglio della Ricerca). Anche nella composizione del Collegio dei Revisori dei Conti (2 donne e 3 uomini) e del Nucleo di Valutazione (2 donne e 4 uomini) si evidenzia una situazione di disparità.

Gli unici Organi che fanno eccezione sono – non a caso – il CUG (ove la presenza di donne e uomini è quasi egualitaria), il CP (a composizione quasi esclusivamente femminile) e il Consiglio del PTA (caratterizzato da un'ampia presenza femminile nel suo elettorato sia attivo che passivo). Merita attenzione la composizione del Presidio di Qualità, nella quale la parità di genere viene perfettamente rispettata (5

donne e 5 uomini).

- in merito al personale tecnico-amministrativo, si conferma un elevato utilizzo dei congedi per motivi familiari da parte delle donne e un'alta percentuale di lavoratrici con contratto a tempo parziale (47 donne a fronte di soli 3 uomini; nel triennio 2015-2017, la conversione del contratto da full time a part time è stata richiesta solo da donne). Sono dunque soprattutto le donne a doversi astenere dal lavoro in Ateneo per farsi carico degli impegni familiari, come peraltro confermato dai dati relativi all'utilizzo dei congedi da parte del personale docente. Il dato sul congedo parentale retribuito al 100% dimostra altresì che, quando non devono rinunciare al proprio salario, gli uomini sono più propensi a fruire dei congedi (nel 2017, solo 3 uomini-PTA hanno fruito di congedo non retribuito per complessivi 3 giorni). È evidente dunque che le politiche di conciliazione che l'Ateneo ha cominciato a sviluppare devono essere potenziate e sviluppate, nell'ottica della condivisione del lavoro di cura.

Anche tra il personale tecnico-amministrativo si rileva il fenomeno del c.d. *glass ceiling*: in Unife, 2 su 3 dirigenti, nonché il Direttore generale, sono uomini. Altro dato fortemente negativo concerne l'assegnazione delle indennità, i cui beneficiari sono, in proporzione, più uomini che donne.

Il monitoraggio del primo anno di programmazione del PAP 2017/2019 evidenzia come gran parte delle azioni realizzate siano dirette a tutte le persone che lavorano e studiano in Unife. Nel programmare e compiere le misure del PAP si è sempre cercato di estenderne la platea dei destinatari, come dimostrano gli interventi sulla formazione, diretti non solo alla componente studentesca, ma anche al personale docente, tecnico e amministrativo di Unife (è il caso, ad esempio, dei seminari interdipartimentali su *Pluralismo, diversità e identità*, del corso sulla *Cultura dell'inclusione e della responsabilità sociale*, dei corsi di autodifesa). Le misure riservate a una sola componente di Unife sono finalizzate a risolverne problemi specifici, come il Telelavoro (riservato al personale tecnico-amministrativo) e la delibera sul doppio-libretto (riservato a studenti e studentesse che abbiano intrapreso un percorso di transizione di genere).

L'approccio integrato ai diversi fattori che impediscono l'effettiva eguaglianza all'interno dell'Ateneo ha permesso di modulare le azioni positive, così da migliorarne l'efficacia. Il *Telelavoro* e le postazioni di *Baby Pit Stop*, ad esempio, sono stati pensati, in primo luogo, per agevolare per facilitare la conciliazione tra impegni familiari e lavoro extra-domestico, ovvero per ovviare alla distanza tra il luogo di lavoro e la residenza.

Il raggruppamento delle azioni positive nell'ambito degli 8 obiettivi del PAP 2017/2019 rischia, pertanto, di oscurarne la trasversalità. L'individuazione di obiettivi specifici è, tuttavia, necessaria per chiarire i compiti e il ruolo degli Organi di parità in Ateneo.

Altro elemento essenziale è stata la comunicazione e diffusione delle azioni svolte. Grazie al costante supporto di numerose persone in Ateneo che hanno dedicato tempo ed energia alle attività degli Organi di Parità, sono stati realizzati il portale *Equality & Diversity* e la Newsletter, sono state create e animate la pagina *Facebook Equality & Diversity*, e si è preso parte a numerosi convegni e seminari per illustrare le misure realizzate e progettate.

Delegata del Rettore per le disabilità, CP e CUG hanno intessuto anche numerosi rapporti con enti pubblici e privati sul territorio. In questa prospettiva, è stata stipulata, con il Comune di Ferrara, la Convenzione per l'utilizzo agevolato dei nidi comunali e convenzionati; sono stati realizzati, con la collaborazione del Comune di Ferrara e di Comuni limitrofi, dell'Azienda AUSL e di varie associazioni attive sul territorio, i cicli di incontri formativi *EduCare* e *SeniorCare*; è stata siglata, con il Centro Universitario Sportivo, una convenzione per i campi estivi, e con TPER (Trasporto Passeggeri Emilia-Romagna S.p.A. di Bologna), una convenzione per l'acquisto di abbonamenti personali annuali agevolati; sono stati firmati il protocollo contro la violenza su donne e minori, il protocollo con la Casa circondariale di Ferrara e il protocollo contro l'omo-transfobia; si è partecipato alla Giornata contro l'omo-transfobia, con la campagna *Unife ci mette la faccia e dice NO all'omo-transfobia*; si è partecipato all'iniziativa, promossa dal Corriere della Sera, *Bimbi e bimbe in ufficio*.

Fra i risultati raggiunti preme sottolineare il passaggio dal femminile neutro (utilizzato nelle prime edizioni del BdG) alle *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in Unife*, utilizzate a partire dall'edizione 2015 del BdG e, infine, alla realizzazione del Prontuario per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e per la redazione di documenti accessibili, documento pubblicato nel mese di maggio 2018, grazie all'impegno del gruppo di lavoro sul linguaggio di genere.

Fra le criticità emerse, si conferma la convenzione con il Comune di Ferrara per l'accesso ai nidi comunali e convenzionati. Le difficoltà riscontrate sono state sia gestionali, in quanto la redazione della convenzione ha richiesto un impegno notevole del personale delle due amministrazioni, sia contabili derivanti dalle regole del Bilancio unico di Ateneo che prevedono lo stanziamento di notevoli somme che, alla fine dell'anno, se non utilizzate, tornano nelle casse dell'amministrazione generale dell'Ateneo, costringendo perciò gli Organi di Parità a rinegoziare, ogni anno, lo stanziamento delle risorse. Va inoltre ricordato che per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, risulta più agevole l'utilizzo del fondo *benefit*, che, essendo legato alla contrattazione collettiva, non può essere impiegato per gli studenti e le studentesse e il personale docente.

Altra criticità si è riscontrata nella scarsa partecipazione del personale docente e della componente studentesca agli Organi di Parità. Per incentivare la partecipazione dei primi è utile intervenire sul Regolamento di Ateneo che disciplina gli impegni didattici del personale docente, come programmato nel PAP 2017/2019. Importante misura adottata è la delibera sulla pari rappresentazione negli Organi di Unife, diretta soprattutto a rimediare alla scarsa partecipazione delle docenti agli Organi direttivi dell'Ateneo. Questa misura, il cui impatto è annualmente monitorato, ha determinato una sensibilità nuova e un'accresciuta presenza femminile, all'interno di alcuni Organi di Ateneo.

Nel BdG 2017, come nel BdG 2016, si è inserito un capitolo *Le risorse a favore delle pari opportunità*, al fine di monitorare le risorse destinate alle pari opportunità nell'ambito del Bilancio unico dell'Ateneo. Nelle prossime edizioni si tenterà di monitorare altresì l'impatto di genere delle risorse impiegate dall'Ateneo per realizzare le proprie attività istituzionali.

Il BdG 2017 evidenzia poi che l'impegno di Unife per la promozione dell'effettiva eguaglianza delle persone che ivi studiano e lavorano è stato riconosciuto, a livello

nazionale, con l'assegnazione del progetto *Bilancio di Genere per le pubbliche amministrazioni (Gerpa)*. Il BdG è stato poi annoverato tra le tre migliori *best practices* italiane dallo *European Institute for Gender Equality*. L'Università di Ferrara inoltre, partecipa al Gruppo di Lavoro CRUI (costituitosi nel 2017 e coordinato da Francesca Caroccia, docente dell'Università dell'Aquila) finalizzato alla realizzazione di progetti sulla parità e pari opportunità, tra cui alla redazione delle Linee guida in tema di Bilancio di Genere nelle Università italiane.

Giunti al termine di questo lavoro si ritiene doveroso ringraziare tutti coloro che hanno contribuito e preso parte al meraviglioso mondo di *Equality & Diversity*.

Un sentito ringraziamento va a tutte le persone che hanno operato all'interno dei gruppi di lavoro per realizzare le tante misure promozionali dell'eguaglianza – i cui nomi figurano nel capitolo III Organi e figure preposte alla tutela dell'uguaglianza – e che hanno costantemente supportato le nostre attività. Un particolare ringraziamento a Chiara Oppi e Lucia Manzalini perché senza il loro costante e continuo supporto il Bilancio di Genere di Unife non esisterebbe e non potrebbe continuare a crescere.

A coloro che intendono impegnarsi per le politiche di parità dell'Ateneo va il nostro invito a contattarci e a proporci idee, suggerimenti e consigli. *Equality & Diversity* esiste perché esistono persone per cui l'eguaglianza e l'integrazione sono principi fondamentali che devono guidare ogni attività dell'Ateneo.

Cinzia Mancini, Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Maria Gabriella Marchetti, Presidente del Consiglio di Parità

IX. Commenti

“Senza distinzione di sesso”? Il lungo cammino dei diritti delle donne

Francesca Caroccia

Professoressa aggregata di Diritto privato, Presidente CUG Università dell'Aquila, delegata al Tavolo di lavoro CRUI sulle questioni di genere

Sono trascorsi esattamente settant'anni da quando la Costituzione italiana ha sancito all'art. 3, per la prima volta nel nostro Paese, il principio di eguaglianza tra uomini e donne¹.

In Assemblea Costituente, fu una donna – Lina Merlin – ad insistere per la formulazione attuale dell'articolo: per la sostituzione, cioè, di un generico principio di eguaglianza «tra tutti i cittadini» con un più puntuale riferimento alla diversità di sesso. Si voleva evitare, in tal modo, che la questione della parità tra uomini e donne potesse restare implicita, o sottintesa, e come tale, infine, omessa, o negata. Si trattava di un rischio non trascurabile.

Settant'anni, nella dimensione del diritto, sono un tempo piccolissimo: eppure, la disposizione costituzionale si calava in una realtà che a noi pare, oggi, lontanissima. Le ragazze transitavano da una condizione di sottomissione alla potestà paterna ad una condizione di sottomissione alla potestà maritale: consegnate ai mariti insieme alla dote, non potevano divorziare, ereditare, *scegliere*. Nei casi più tragici, erano costrette al matrimonio riparatore; l'onore era ancora una scriminante; lo stupro una questione morale, non un delitto contro la persona.

Riconoscendo che «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali», e che è compito dello Stato eliminare tutti gli ostacoli che «limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini impediscono il pieno sviluppo della persona umana», l'Italia si dava un manifesto programmatico secondo il quale la discriminazione basata sul genere non poteva essere più data per scontata, né taciuta, ma anzi, ove presente, andava rimossa con azioni concrete, perché di impedimento al pieno sviluppo della personalità e della insostituibile singolarità di ciascuno.

A questo, i Costituenti aggiungevano espressamente che la condizione di uguaglianza («morale e giuridica») doveva essere raggiunta in famiglia (art. 29: «Il matrimonio è fondato sull'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi»), sul lavoro (art. 37: «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una adeguata protezione»), nel diritto al voto (art. 48: «Sono elettori tutti i cittadini, uomini e donne, che hanno raggiunto la maggiore età»), nell'accesso agli uffici pubblici (art. 51: «tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizione di uguaglianza, secondo i requisiti sta-

¹ Poco più, in realtà: l'Assemblea Costituente aveva approvato l'attuale testo dell'art. 3 il 24 marzo 1947.

biliti dalla legge»). Ma furono l'accesso al lavoro e all'istruzione a consentire la reale trasformazione: a permettere quel cambiamento culturale, senza il quale le indicazioni costituzionali sarebbero rimaste mere proclamazioni di principio.

Nel corso degli anni, le leggi sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri – e più di recente dei lavoratori padri – e sull'orario di lavoro, il riconoscimento della dignità e del valore del lavoro domestico, le misure volte a valorizzare la condivisione, nella coppia, delle responsabilità genitoriali e del ruolo di cura, l'ingresso delle donne in tutte le professioni, cariche ed impieghi pubblici, hanno consentito dapprima l'acquisizione di una dimensione di indipendenza e di consapevolezza, e conseguentemente quell'apertura delle carriere e dei livelli di istruzione superiori, che sono alla base di una autentica parità.

Molto resta ancora da fare, tuttavia, se è vero che, secondo il *Rapporto annuale* del World Economic Forum, nel 2016, su 142 Paesi esaminati l'Italia era al 117esimo posto nella classifica relativa alla partecipazione economica e alle opportunità per le donne, ed al 56esimo posto per la parità nel campo dell'istruzione; mentre, secondo il *Rapporto annuale* dell'Istat (2016), a fronte di un tasso di occupazione maschile del 65,5%, l'occupazione femminile è ferma al 47,2% (nella stessa fascia d'età: 15-64 anni). Ed è significativo che, ancora nel 2000, l'Europa abbia avvertito l'esigenza di ribadire il divieto di ogni discriminazione in base al sesso per tutta la durata del rapporto di lavoro, non solo nel settore pubblico ma anche nel settore privato (direttiva 2000/78/CE, recepita in Italia con d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216). Né il mondo accademico fa eccezione, come pure si auspicherebbe: basta leggere i dati pubblicati ogni anno dall'Ufficio statistico del MIUR, o scorrere le pagine di questo rapporto, per acquisirne consapevolezza. Le ragazze nell'Università sono più numerose, più brave e più veloci dei loro colleghi, ma trovano lavoro con maggiore difficoltà e vengono pagate meno. Sono ancora tante quelle relegate nel "ghetto rosa", secondo uno stereotipo che le vuole più adatte degli uomini all'insegnamento e meno capaci nelle aree STEM. I professori ordinari uomini sono ancora in netta maggioranza; le rettrici una rarità. Il personale tecnico amministrativo è composto per lo più da donne; ma la proporzione si inverte progredendo nei livelli di carriera.

Per essere efficaci, gli strumenti giuridici devono essere calati in contesti sociali recettivi: al di là delle – o insieme alle – riforme legislative, occorre che i diversi attori istituzionali supportino con misure concrete l'implementazione delle politiche di genere.

È in questo itinerario che si inserisce il lavoro che molte Università italiane stanno compiendo, per far emergere, studiare e risolvere il *gender gap*: il tavolo di lavoro sulle questioni di genere, costituito presso la CRUI, rappresenta, in questa prospettiva, un passo ulteriore e fondamentale nella presa d'atto del genere come questione e delle pari opportunità come obiettivo politico essenziale da raggiungere.

All'Università di Ferrara va il merito di essere stata tra i primi Atenei italiani a comprendere l'importanza di questo tipo azione e a trasformarlo in prassi operativa. Il bilancio di genere dell'Università di Ferrara è dunque importante non solo in sé, come documento che analizza la situazione femminile nel particolare ambito dell'istruzione superiore e propone strumenti di risoluzione delle criticità, monitorandone l'impatto nel tempo; ma anche e soprattutto come modello di buone pratiche cui ispirarsi.

Il cammino è ancora lungo, ma il solco, ormai, chiaramente tracciato.



Manuela Claysset

Presidente Consiglio Nazionale Uisp – Unione Italiana Sport Per tutti – Responsabile Politiche di Genere e Diritti

Sport e contrasto alle discriminazioni di Genere: l'esperienza della Uisp

Il Bilancio di Genere rappresenta uno strumento molto importante di attività valutativa che può da un lato aiutare a leggere quello che sta accadendo attorno a noi e dall'altro fornire elementi utili per mettere in atto scelte e politiche per le pari opportunità di genere, per contrastare forme di discriminazione e diseguaglianze: è quindi particolarmente significativa la sua redazione da parte dell'Università, sia per gli aspetti riferiti alle proprie funzioni, sia come segnale di metodo da trasmettere a studenti e studentesse in vista del loro futuro di cittadini e di lavoratori.

Promuovere la parità di genere attraverso la conoscenza e la valutazione significa indagare sulle scelte e le abitudini di uomini e donne nel contesto dell'Università, sia per quanto concerne lo studio, sia per i percorsi lavorativi, ma anche sulle scelte per il tempo libero, la salute e il benessere, per valutare la partecipazione di uomini e donne alla vita sociale, capire le difficoltà e le discriminazioni e conseguentemente contribuire a mettere in atto azioni condivise utili per il cambiamento.

Si tratta di strumenti fondamentali per una Università consapevole di essere parte integrante della Città e del territorio, punto di riferimento per la cultura e la crescita sociale: non a caso intorno ad essa negli anni si sono sviluppati progetti che coinvolgono reti associative, Istituzioni, per promuovere una diversa cultura dell'accoglienza e dell'integrazione.

L'Università di Ferrara dimostra ancora una volta di essere all'avanguardia, poiché elabora il Bilancio di Genere oramai da diversi anni, un esempio importante per altri Atenei ed Istituzioni e la lettura di questo bilancio può dare certamente spunti molto utili.

Nella nostra società non possiamo parlare di Pari Opportunità di genere: ancora tante sono le difficoltà che le donne riscontrano nell'arco della propria vita e anche il Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara presenta punti di forza e di debolezza. Troppe sono ancora le distanze tra uomini e donne: basti pensare ai dati forniti da AlmaLaurea in merito alle difficoltà delle donne a entrare nel mercato del lavoro o al numero esiguo di docenti donne o ancora alla permanenza di stereotipi sul genere che permangono nella scelta degli studi e che si riproducono poi in tutte le fasi della carriera accademica e lavorativa.

Certamente occorre verificare quali sono gli ostacoli che permangono e che ancora condizionano le donne nelle scelte: pensiamo ai tempi di vita, alla carenza di servizi a supporto della maternità ma anche alla cultura diffusa che ancora è pervasa da stereotipi e pregiudizi che vogliono le donne più portate a ruoli di cura e meno alla scienza e, per esempio, allo studio della fisica.

Per contrastare questa cultura serve un confronto con realtà e soggetti impegnati anche in ambiti diversi e apparentemente lontani, per cultura e core business, quale

ad esempio lo sport, che hanno però il comune obiettivo di promuovere le pari opportunità e contrastare le discriminazioni di genere, per conoscere altre esperienze, buone prassi da promuovere ed implementare, creando una rete per la promozione del ruolo delle donne nei diversi campi .

Si tratta di promuovere una diversa cultura, una sfida che coinvolge tutta la nostra società , anche il mondo dello sport.

Lo sport è un fenomeno sociale di fondamentale importanza: una centrale formativa, culturale ed educativa che, alla pari della scuola e della famiglia, è in grado di trasmettere valori ed ideali in modo molto ampio e trasversale e coinvolge ampie fasce della nostra popolazione.

Lo sport infatti rappresenta e trasmette valori universali quali il rispetto delle regole e dell'avversario, le idee di inclusione e di gioco di squadra e non va considerato esclusivamente per i suoi aspetti agonistico e competitivo perché sempre di più lo sport si associa alla promozione della salute, del benessere sia individuale che collettivo.

Nonostante i suoi contenuti valoriali lo sport rappresenta uno dei terreni più permeabili alle disegualianze di ogni tipo che rischiano di dare voce a discriminazioni e pregiudizi, primo di tutto quello legato al genere.

Se guardiamo i numeri della pratica sportiva l'ISTAT ci dice che in Italia nel 2016 oltre 35 milioni di italiani sono persone attive ; 14.792.000 persone praticano sport in modo continuativo; quelle che praticano sport saltuariamente sono 5.690.000 mentre oltre 15.000.000 (25% della popolazione) svolge solo qualche attività fisica. Gli sportivi che praticano con continuità sono in aumento ma se analizziamo i dati per genere si evidenzia che sono il 20,8% tra le donne e il 29,7% tra gli uomini . Il gap di genere tocca il 22,9% tra i 18 e i 19 anni , i sedentari rappresentano 39,2% della popolazione, ma le donne lo sono di più degli uomini (il 43,4 % rispetto al 34,2% tra gli uomini) .

A controbilanciare questi dati è indubbio che lo sport femminile stia vivendo una grande stagione di risultati e visibilità. Ne sono un esempio i risultati e le medaglie degli ultimi grandi eventi sportivi; si pensi, ad esempio, alla Nazionale Calcio femminile che parteciperà ai Mondiali del 2019, ma anche all'esito delle Olimpiadi invernali in Corea che hanno visto brillare nelle competizioni le atlete italiane. Ciononostante, permangono forti discriminazioni e disegualianze, sia nei numeri, sia nel valore dei riconoscimenti sportivi ed economici, probabilmente in ragione di una diversa cultura dello sport e dell'attività motoria, indicata come pratica del tempo libero e non come parte fondamentale della vita di ogni individuo. Occorre infatti rilevare che, in Italia, è ancora predominante l'idea di sport basata sul risultato, sulla competizione, sulla forza, dunque prevalentemente pensato "al maschile" e ancora oggi le donne che praticano sport devono contrastare pregiudizi e stereotipi sui concetti di femminilità e mascolinità.

Anche nello Sport occorre valutare quali azioni di promozione sportiva e regole statutarie possono essere messe in campo per contrastare le disegualianze e promuovere una nuova stagione della pratica sportiva, in linea con i principi della **Carta Europea dei Diritti delle Donne nello sport** promossa dalla Uisp.

Presentata la prima volta dalla Uisp nel 1985, nel 1987 la Carta dei Diritti delle Don-

¹ <http://www.uisp.it/hazionale/politichegenere/carta-europea-dei-diritti-delle-donne>

ne venne fatta propria dall'Assemblea legislativa europea. Un documento frutto della elaborazione di donne dello sport e non solo e che raccoglieva alcune importanti raccomandazioni e principi.

Dopo 25 anni dalla presentazione della Carta dei Diritti delle Donne, nell'ambito del progetto Olimpya la UISP, insieme con altre Associazioni Europee, ha apportato integrazioni al documento originale, alla luce dei cambiamenti occorsi e del nuovo assetto europeo. È nata così la **"Carta Europea dei Diritti delle Donne nello Sport"**, rivolta alle Organizzazioni e alle Federazioni sportive, a tutti gli sportivi, ai gruppi di tifosi, alle autorità pubbliche, alle istituzioni europee e a tutte quelle organizzazioni che possono avere un impatto diretto o indiretto sulla promozione dello "sport per tutti e per tutte". Lo scopo prevalente è quello di incentivare campagne a favore delle pari opportunità fra donne e uomini nello sport. La "Carta" inoltre affronta diverse problematiche senza limitarsi alla denuncia, ma cercando di diffondere e promuovere buone pratiche, sperimentate e realizzate nei Paesi Europei per diminuire le discriminazioni verso le donne nello sport.

La **"Carta Europea dei Diritti delle Donne nello Sport"** prende in esame vari ambiti e sfaccettature del fenomeno sportivo: La Pratica Sportiva; La Leadership; Educazione e Sport; Ricerca e Comunità Scientifica; Donne, Sport e Media; Spettatori e Tifoserie.

Rispetto ai singoli ambiti vengono avanzate possibili proposte, ad esempio per promuovere l'incremento della pratica sportiva femminile si suggerisce di svolgere attività con orari più flessibili, di progettare attività che prevedano sport di squadra un forma mista, di incentivare le attività che coinvolgono genitori e bambini e di dedicare maggiore attenzione agli impianti sportivi, con spazi e spogliatoi adeguati oltre ad individuare iniziative che rispettino le diverse sensibilità culturali riguardo alla corporeità. Ad esempio il progetto "Piscina al femminile" che promuove la pratica del nuoto e della ginnastica in acqua tra le donne che seguano precetti religiosi che non consentono di esporre il corpo agli sguardi maschili o semplicemente tra donne che non sono a proprio agio a mostrarsi in costume in ambiente misto

Per promuovere la *leadership* femminile nello sport, nella Carta Europea dei Diritti delle Donne nello Sport sono prese in esame alcune possibilità, come ad esempio la scelta di tutele e di quote, considerando la rappresentanza in proporzione delle tesserate e delle praticanti nelle diverse discipline; inoltre per incentivare la circolazione di dati e la condivisione di strategie dovrebbero essere promossi momenti di confronto tra le diverse esperienze europee, analizzando e raccogliendo i dati dai diversi Paesi della Comunità.

Se prendiamo in esame la *governance* dello sport nel nostro Paese registriamo ancora la totale assenza a livello nazionale di donne che ricoprano ruoli di Presidenti di Federazione sportiva o di Ente di Promozione Sportiva, ma è indubbio che qualcosa sta cambiando e occorre sottolineare alcune iniziative che raccolgono le indicazioni della Carta Europea, quali ad esempio quella del Consiglio Nazionale del Coni che recentemente ha approvato la norma antidiscriminatoria che fissa una quota minima del 30% di donne negli organismi dirigenti cui le Federazioni nelle prossime elezioni dovranno adeguarsi con il rinnovo dei prossimi Consigli Federali, inoltre occorre ricordare che le ultime elezioni del Coni nazionale del 2017 hanno visto la nomina di Alessandra Sensini quale Vice Presidente e che in diverse Federazioni sono state elette donne nel ruolo di Vice Presidente.

Che ci sia ancora molto da fare e permangano diseguaglianze della condizione femminile è evidente soprattutto per quanto riguarda la condizione delle atlete italiane, penalizzate rispetto ai colleghi uomini sia in termini economici, sia di carriera. La Legge sul professionismo sportivo (legge 91 del 1981) di fatto esclude le donne, delegando alle Federazioni il riconoscimento del professionismo solo per gli uomini e che ancora oggi si limita a un numero contenuto di discipline. Per le donne che fanno sport, e che possiamo definire nella stragrande maggioranza dilettanti, mancano ancora provvedimenti organici per riconoscimento di tutele e primo fra tutte la maternità, anche se con la Legge di Bilancio 2018 è stato approvato per la prima volta un “fondo Maternità” per le atlete; solo attraverso un impegno trasversale di diversi soggetti è possibile modificare questa situazione che penalizza fortemente le donne, spesso costrette a scegliere di abbandonare lo sport anzitempo.

Le discriminazioni di genere nello sport coinvolgono anche altri aspetti e la Carta Europea dei Diritti delle Donne nello Sport affronta in particolare le discriminazioni verso le persone lesbiche gay, bisessuali, transessuali (LGBT) ed occorre promuovere azioni specifiche per contrastare l’omofobia nello sport.

Proprio dal confronto e dalla collaborazione con Associazioni LGBTI e il mondo Accademico - come ad esempio la collaborazione con il Centro Sinapsi dell’ Università di Napoli Federico- la Uisp ha realizzato un percorso di formazione rivolto ai propri dirigenti e tecnici, per iniziare al nostro interno il difficile percorso di sensibilizzazione del mondo sportivo sulle difficoltà delle persone lesbiche, gay , transessuali nello sport . Da questo percorso è nata la scelta di attivare l’identità ALIAS anche per quanto concerne il tesseramento; la Uisp è l’unica associazione sportiva del nostro Paese che abbia avviato un tesseramento (ALIAS appunto) che consenta alle persone transessuali di identificarsi con il genere che sentono proprio, senza aver completato il percorso di transizione.

Piccoli segnali, azioni che portano ad una diversa cultura nello sport e da questo, nella nostra Società: serve un forte impegno politico di tutti e di tutte per raggiungere determinati risultati ed occorre partire proprio dalla conoscenza, dalla contaminazione di saperi ed esperienze.

Per questo l’esperienza dell’Università di Ferrara ci permette ancora una volta di essere più consapevoli e ci offre l’opportunità di allagare le collaborazioni e gli ambiti di intervento, per una nuova affermazione dei Diritti, contro ogni forma di discriminazione.

Buon lavoro!

X. Appendice

1. Acronimi e abbreviazioni

| | | | |
|--------|--|----------|--|
| A.A. | Anno Accademico | ERC | European Research Council |
| AA.AA. | Anni Accademici | Eurostat | Ufficio Statistico dell'Unione Europea |
| AFAM | Alta Formazione Artistica e Musicale | Fig. | Figura |
| AMI | Agenzia per la mobilità della provincia di Ferrara | FIR | Finanziamento dei progetti di ricerca |
| ANAC | Autorità nazionale anti-corruzione | FIRB | Fondo per gli Investimenti della Ricerca di Base |
| Art. | Articolo | ICT | Information and Communication Technologies |
| A.S. | Anno Solare | ISCED | International Standard Classification of Education (classificazione internazionale standard dell'istruzione) |
| ASP | Azienda pubblica di Servizi alla Persona | IT | Information Technology |
| AUSL | Azienda Unità Sanitaria Locale | ITU | International Telecommunication Union |
| BdG | Bilancio di Genere | L. | Legge |
| c. | Comma | LTTA | Laboratorio per le Tecnologie delle Terapie Avanzate - Biotecnologie applicate alla medicina |
| Cap. | Capitolo | MechLav | Laboratorio per la Meccanica Avanzata |
| Cat. | Categoria | MIUR | Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca |
| CCNL | Contratto collettivo nazionale di lavoro | MOOC | Massive Open Online Course |
| CdA | Consiglio di Amministrazione | n. | Numero |
| CdS | Corso di Studio | N.B. | Nota bene |
| Cfr. | Confronta | n.d. | Dato non disponibile |
| CP | Consiglio di Parità | OO.SS. | Organizzazioni Sindacali |
| CUG | Comitato Unico di Garanzia | PA | Professore Associato/Professoressa Associata |
| CUN | Consiglio Universitario Nazionale | PAP | Piano triennale di azioni positive |
| C.U.S. | Centro Universitario Sportivo | | |
| DG D | irettore Generale | | |
| D.L. | Decreto Legge | | |
| D. Lgs | Decreto legislativo | | |
| D.R. | Decreto Rettorale | | |
| DPO | Dipartimento Pari Opportunità | | |
| ER | Emilia Romagna | | |

| | | | |
|---------|---|----------|---|
| Pag. | Pagina | Tab. | Tabella |
| Par. | Paragrafo | TekneHub | Laboratorio appartenente alla Piattaforma Tematica Costruzioni della rete alta tecnologia dell'Emilia-Romagna |
| PEO | Progressione economica orizzontale | | |
| PO | Professore Ordinario/ Professoressa Ordinaria | TPER | Trasporti Passeggeri Emilia Romagna |
| PRIN | Programmi di ricerca di rilevante interesse nazionale | UNICEF | United Nations International Children's Emergency Fund |
| PTA | Personale Tecnico Amministrativo | UNI-CPG, | Associazione italiana di coordinamento dei Comitati di Parità e Garanzia delle Università italiane |
| RTD-A | Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo A (junior) | Unife | Università degli studi di Ferrara |
| RTD-B | Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo B (senior) | UN WOMEN | United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women |
| RU | Personale Ricercatore Universitario | UN RIC | Centro Regionale di Informazione delle Nazioni Unite |
| SA | Senato Accademico | USL | Unità Sanitaria Locale |
| SIR | Scientific Independence of young Researchers | V. | Vedi |
| SpA | Società per Azioni | Vs | Verso |
| SSD | Settore Scientifico Disciplinare | | |
| T&ATech | Laboratorio Terra&Acqua Tech - ambiente, acqua, suolo, territorio | | |

2. Tabelle di corrispondenza

Tabella di corrispondenza fra Settori SSD, Aree CUN e settori disciplinari *She Figures*

| SSD | Area CUN | Area CUN | Classificazione <i>She Figures</i> |
|---|----------|--|------------------------------------|
| INF, MAT | 01 | Scienze matematiche e informatiche | 01 - Natural sciences |
| FIS | 02 | Scienze fisiche | 01 - Natural sciences |
| CHIM | 03 | Scienze chimiche | 01 - Natural sciences |
| GEO | 04 | Scienze della terra | 01 - Natural sciences |
| BIO | 05 | Scienze biologiche | 01 - Natural sciences |
| MED | 06 | Scienze mediche | 03 - Medical sciences |
| AGR, VET | 07 | Scienze agrarie e veterinarie | 04 - Agricultural sciences |
| ICAR | 08 | Ingegneria civile e Architettura | 02 - Engineering and technology |
| ING-INF, ING-IND | 09 | Ingegneria industriale e dell'informazione | 02 - Engineering and technology |
| L-ART, L-ANT, L-LIN, L-FIL-LET, L-OR | 10 | Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche | 06 - Humanities |
| M-PED, M-STO, M-FIL, M-EDF, M-PSI, M-DEA, M-GRR | 11 | Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche | 06 - Humanities |
| IUS | 12 | Scienze giuridiche | 05 - Social sciences |
| SECS-P (07-08-09-10-11-13), SECS-S, SECS-P (01-02-03-04-05-06-12) | 13 | Scienze economiche e statistiche | 05 - Social sciences |
| SPS | 14 | Scienze politiche e sociali | 05 - Social sciences |

Tabella di corrispondenza fra Campi di studio, Aree CUN e settori di studio *She Figures*

| Campo di Studio | Area CUN | Settore di studio <i>She Figures</i> * |
|----------------------------------|---|--|
| Agraria | 07 Scienze agrarie e veterinarie | Agriculture, forestry and fishery |
| Architettura e Ingegneria civile | 08 Ingegneria civile e Architettura | Architecture and building |
| Artistica | 03 Scienze chimiche 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche | Arts |
| Economica | 13 Scienze economiche e statistiche 14 Scienze politiche e sociali | Business and administration |
| Informatica | 01 Scienze matematiche e informatiche 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche | Computing |
| Scienze della formazione | 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche | Education science |
| Ingegneria dell'informazione | 09 Ingegneria industriale e dell'informazione | Engineering and engineering trades |
| Ambientale | 04 Scienze della terra 05 Scienze biologiche | Environmental protection |
| Medica | 06 Scienze mediche | Health |
| Umanistica | 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche | Humanities |
| Giornalismo ed informazione | 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche 14 Scienze politiche e sociali | Journalism and information |
| Giuridica | 12 Scienze giuridiche | Law |
| Scienze naturali | 03 Scienze chimiche 05 Scienze biologiche | Life sciences |
| Ingegneria industriale | 08 Ingegneria civile e Architettura | Manufacturing and processing |
| Matematica e Statistica | 01 Scienze matematiche e informatiche 02 Scienze fisiche 09 Ingegneria industriale e dell'informazione 13 Scienze economiche e statistiche | Mathematics and statistics |
| Servizi alla persona | 05 Scienze biologiche 06 Scienze mediche 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche | Personal services |
| Fisica | 02 Scienze fisiche 03 Scienze chimiche 04 Scienze della terra 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche | Physical sciences |

| | | |
|--------------------------|---|--------------------------------|
| Servizi per la sicurezza | 14 Scienze politiche e sociali | Security services |
| Sociale | 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche 13 Scienze economiche e statistiche 14 Scienze politiche e sociali | Social and behavioural science |
| Servizi sociali | 14 Scienze politiche e sociali | Social services |
| Servizi per i trasporti | 01 Scienze matematiche e informatiche 02 Scienze fisiche 09 Ingegneria industriale e dell'informazione | Transport services |
| Veterinaria | 07 Scienze agrarie e veterinarie | Veterinary |

* *She Figures* utilizza la classificazione dei settori di studio OCSE.

Tabella di corrispondenza fra la classificazione europea e italiana della comunità studentesca

| Classificazione ISCED 2011 | Classificazione del livello | Livello di educazione nel sistema italiano |
|----------------------------|--------------------------------|---|
| ISCED 6 | Bachelor's or equivalent level | Laurea triennale |
| ISCED 7 | Master's or equivalent level | Laurea specialistica/magistrale o a ciclo unico |
| ISCED 8 | Doctor or equivalent level | Dottorato di ricerca |

Tabella di corrispondenza fra la classificazione europea e italiana del personale docente

| Grado | Classificazione nazionale | Livello minimo di educazione richiesto | Responsabilità |
|----------|--|--|---------------------|
| A | Personale docente di prima fascia | Dal 2010, la riforma dell'Università (L.240/2010) ha riorganizzato le procedure di assunzione del personale docente, definendo una "abilitazione scientifica nazionale" necessaria ai fini dell'accesso alle posizioni di personale docente di prima e seconda fascia. | Didattica e ricerca |
| B | Personale docente di seconda fascia | cfr. Grado A | Didattica e ricerca |
| C | Personale ricercatore | Laurea e superamento di un concorso pubblico. | Ricerca |
| D | Titolari di assegno di ricerca | Gli assegni di ricerca possono durare da uno a tre anni ed essere rinnovati, per una durata complessiva di 4 anni. Una qualifica quale il dottorato di ricerca o equivalente è un vantaggio ai fini dell'attribuzione degli stessi. | Ricerca |
| Commenti | Il Sistema di assunzione del personale docente e ricercatore universitario può essere a tempo pieno o a tempo definito. In questo secondo caso, è prevista una riduzione delle ore annuali di docenza e una riduzione del salario. | | |

Area for handwritten notes, consisting of multiple horizontal dotted lines.

Area containing horizontal dotted lines for writing notes.



**Università
degli Studi
di Ferrara**

Nel futuro da sempre

