

BILANCIO DI GENERE

UNIVERSITÀ DEGLI
STUDI DI FERRARA

ANNO 2014

BILANCIO DI GENERE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA | ANNO 2014

Coordinamento

Silvia Borelli, Lucia Manzalini, Chiara Oppi, Emidia Vagnoni

Foto

Archivio Università di Ferrara

Copertina

Stefano Bigoni

Grafica e impaginazione

Federica Capoduri, Giulia Pellegrini
Firenze, Italia

Stampa

Italia Lipolitografia Srl,
Ferrara, Italia



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI FERRARA
- EX LABORE FRUCTUS -

Bilancio di Genere
Università degli Studi di Ferrara
Anno 2014

Per la redazione del **Bilancio di Genere 2014** è stato costituito un **Comitato Scientifico**, così composto:

- Prof. Pasquale Nappi, *Rettore*
- Prof.ssa Cristiana Fioravanti, *Delegata per le Pari Opportunità*
- Dott.ssa Silvia Borelli, *Presidente del Consiglio di Parità*
- Dott.ssa Cinzia Mancini, *Presidente del C.U.G.*
- Prof.ssa Emidia Vagnoni, *Professore Ordinario presso il Dipartimento di Economia e Management*
- Dott.ssa Chiara Oppi, *Dottoranda presso la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa e Collaboratrice a progetto presso il Dipartimento di Economia e Management*

e un **Gruppo operativo**, così composto:

- Dott.ssa Lucia Manzalini, *Referente di Ateneo per il Bilancio di Genere*
- Dott.ssa Simona Tosi, *Responsabile Ufficio Sistema Qualità di Ateneo*
- Dott.ssa Cinzia Nani, *Responsabile Ufficio Controllo di Gestione*
- Sig.ra Maria Assunta Raisa, *Ufficio Controllo di Gestione*
- Dott.ssa Monica Campana, *Ufficio Valutazione e Programmazione*



Indice

I.	Presentazione del Rettore	09
II.	Nota metodologica	11
III.	Il genere in Ateneo: indicatori	13
	1 - <i>Le persone dell'Università</i>	13
	2 - <i>La componente studentesca</i>	15
	3 - <i>Il personale tecnico-amministrativo</i>	27
	4 - <i>Il personale docente</i>	35
IV.	Organi a tutela dell'uguaglianza	55
V.	Il Piano Triennale di Azioni Positive	63
VI.	Le iniziative realizzate	65
VII.	Conclusioni	74
VIII.	Commenti	77



Università degli Studi di Ferrara
Progetto Equality & Diversity
Piano di Azioni Positive 2014-2016

I. Presentazione

“Il Parlamento europeo fa propria la definizione di gender budgeting – inteso come applicazione del principio di gender mainstreaming nella procedura di bilancio – proposta dalla rete informale sul gender budgeting organizzata dal Consiglio d’Europa; ritiene che ciò consista nell’adottare una valutazione di impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l’uguaglianza tra i sessi; sottolinea che il gender budgeting non mira a produrre bilanci separati per le donne ma bensì ad intervenire sui bilanci pubblici, poiché questi non sono neutrali in termini di genere, dato che hanno un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite; in tale ottica il gender budgeting implica che, all’interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano

prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini, con l’obiettivo finale di realizzare la parità tra donne e uomini” (Risoluzione del Parlamento europeo sul gender budgeting del 3 luglio 2003).

Anche nell’anno 2015 l’Università di Ferrara ha realizzato una nuova edizione del Bilancio di Genere (riferito all’anno 2014). Previsto nel piano triennale di azioni positive 2011-2013 e indicato quale strumento permanente di monitoraggio di tutte le politiche e le azioni dell’Ateneo nel piano di azioni positive 2014-2016, il Bilancio di Genere descrive il quadro complessivo delle tre componenti dell’Ateneo (**studentesse**, personale tecnico-amministrativo e docenti), considerando la diversa partecipazione di donne e uomini alle attività dell’Università di Ferrara.

L’obiettivo del Bilancio di Genere è quello di valutare l’impatto sugli uomini e sulle donne delle politiche attuate: il *gender mainstreaming*, ossia la valutazione del-

le implicazioni per le donne e gli uomini, di ogni azione pianificata in ogni area e ad ogni livello, diviene così principio essenziale per la programmazione di tutte le politiche e del bilancio dell’Università degli studi di Ferrara.

Il Bilancio di Genere è dunque un punto di partenza imprescindibile nella definizione del piano di azioni positive e delle politiche di promozione delle pari opportunità.

L’Università di Ferrara, per il ruolo preminente nell’attività di ricerca e sperimentazione in materia di bilancio di genere, rappresenta un punto di riferimento a livello nazionale nelle politiche di pari opportunità, in attuazione dello Statuto, il quale stabilisce che *«Unife garantisce il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell’accesso agli uffici pubblici, promuove l’eguale rappresentanza di ciascun sesso nella nomina dei componenti di ogni organo di Ateneo e la presenza equilibrata dei generi anche negli organi elettivi»*.

Nella sua quarta edizione, il Bilancio di Genere riporta la diversa composizione dei gruppi che operano all'interno dell'Università di Ferrara (**studentesse, dottorande, assegniste**, personale docente e personale tecnico-amministrativo). In particolare, viene presentata in un'ottica di genere la componente studentesca nei diversi corsi di laurea. Viene evidenziata la differente percentuale di donne e uomini nei vari livelli di inquadramento del personale tecnico-amministrativo e nei diversi stadi di evoluzione della carriera accademica. Vengono inoltre riportati i dati relativi alla fruizione dei congedi per motivi familiari, nonché alle richieste di conversione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale. Il Bilancio di Genere presenta, altresì, la partecipazione femminile nei diversi organi di gestione dell'Ateneo, nonché le funzioni degli organi preposti alla promozione delle pari opportunità (Delegata del Rettore per le pari opportunità, Consiglio di Parità e Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni). Vengono inoltre illustrate le funzioni degli organi di Ateneo che, in generale, garantiscono il benessere e il

rispetto della dignità di tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università di Ferrara. Appositi capitoli sono poi dedicati alla descrizione del piano triennale di azioni positive e delle iniziative realizzate per raggiungere gli obiettivi ivi indicati.

Anche nell'edizione 2014 del Bilancio di Genere, grazie all'importante collaborazione dell'Ufficio Statistica del MIUR, è stato possibile comparare i dati relativi all'Università di Ferrara, con i corrispondenti dati nazionali. L'analisi comparata ha permesso di verificare come si posiziona UNIFE nel contesto degli Atenei italiani, mettendo meglio in luce i profili su cui sono necessari interventi di promozione delle pari opportunità.

L'inserimento degli indicatori utilizzati nel programma europeo *She Figures* consente poi di verificare come si posiziona il nostro Ateneo nel contesto dei paesi dell'Unione europea.

Un ringraziamento particolare va al gruppo di coordinamento del Bilancio di Genere, alla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, nonché alle Presidenti e a tutte le componenti del Consiglio di Parità e del Comitato Unico di Garanzia, il cui impegno assiduo e tenace ha reso possibile la realizzazione di questa terza edizione del Bilancio di Genere.

Il Rettore dell'Università di Ferrara,
Prof. Pasquale Nappi




II. Nota metodologica

Il **Bilancio di Genere 2014** (d'ora in poi **BdG 2014**) riporta la diversa composizione di genere dei gruppi che operano all'interno dell'Università di Ferrara (studentesse, specializzande, dottoresse di ricerca, personale tecnico amministrativo e personale docente), e la partecipazione di donne e uomini nei diversi organi di gestione dell'Ateneo.

Il BdG 2014 presenta, inoltre, gli organi attivi nell'Ateneo per promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità, il piano di azioni positive adottato e le iniziative realizzate.

IL FEMMINILE _ NEUTRO

Nell'edizione italiana del BdG, alcuni termini compaiono in verde: si tratta del femminile – neutro.

In attesa di individuare un metodo adeguato di riferimento al genere, nel BdG 2014 (così come nel BdG 2013) sono utilizzati termini femminili in tutti i casi in cui vi è un riferimento a più persone di entrambi i generi.

Per facilitare la lettura del documento i termini neutri-femminili sono stati riportati in verde.

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

Tale collaborazione ha permesso, a partire dal BdG 2013, di costruire per UniFe i medesimi indicatori (o talvolta indicatori simili) utilizzati nell'ambito del programma *She Figures*. Al riguardo, a margine di ogni tabella e figura è stata indicata la specifica fonte dei dati.

Naturalmente, al fine di consentire un'analisi longitudinale, sono stati tenuti gli indicatori già in uso nelle precedenti edizioni del BdG di UniFe.

L'innovazione introdotta a partire dal BdG 2013 permette di approfondire l'analisi della situazione dell'Ateneo rispetto al panorama nazionale e, in molti casi, rispetto alla media europea.

Per rendere immediata la fruibilità dei dati, anche nell'edizione 2014 del BdG sono state inserite delle bandierine dell'Unione europea per identificare gli indicatori riscontrabili anche nel programma *She Figures*, con indicazione della pagina e del numero di tabella o figura di riferimento nel Report *She Figures 2012*.

È possibile scaricare tale report alla pagina http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf

Per la redazione del **BdG 2014** è stato costituito un **Comitato Scientifico**, così composto:

- Prof. Pasquale Nappi, *Rettore*
- Prof.ssa Cristiana Fioravanti, *Delegata per le Pari Opportunità*
- Dott.ssa Silvia Borelli, *Presidente del Consiglio di Parità*
- Dott.ssa Cinzia Mancini, *Presidente del C.U.G.*
- Prof.ssa Emidia Vagnoni, *Professore Ordinario presso il Dipartimento di Economia e Management*
- Dott.ssa Chiara Oppi, *Dottoranda presso la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa e Collaboratrice a progetto presso il Dipartimento di Economia e Management*

e un **Gruppo operativo**, così composto:

- Dott.ssa Lucia Manzalini, *Referente di Ateneo per il Bilancio di Genere*
- Dott.ssa Simona Tosi, *Responsabile Ufficio Sistema Qualità di Ateneo*
- Dott.ssa Cinzia Nani, *Responsabile Ufficio Controllo di Gestione*
- Sig.ra Maria Assunta Raisa, *Ufficio Controllo di Gestione*
- Dott.ssa Monica Campana, *Ufficio Valutazione e Programmazione*



Servizio di Management Didattico - Archivio UniFe

Si ringrazia il personale degli uffici dell'Università di Ferrara per la disponibilità e per la collaborazione nel fornire i dati necessari.

Si ringraziano Maria Teresa Morana e Simonetta Sagramora per il prezioso supporto fornito, nonché Gabriella Catalini per la puntuale revisione della versione inglese del BdG 2014.

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

Buona lettura!

III. Il genere in Ateneo: indicatori

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 2014 fanno rilevare un lieve incremento della presenza femminile (54,89%) rispetto al 2013 (54,67%). Inoltre, vari aspetti sono da sottolineare con riguardo al dettaglio della composizione (si veda Tab. 1.1): la presenza di donne fra la componente studentesca denota un trend in tenue aumento, infatti nel 2014 rappresentano il 55,00% del totale UniFe (nel 2013 erano il 54,85%), e di conseguenza gli studenti sono passati dal 45,15% del 2013 al 45,00% del 2014. Nel 2014 si registra un lieve incremento nella proporzione delle dottorande (passano dal 52,16% del 2013 al 52,62% del 2014) e delle assegniste di ricerca (dal 56% del 2013 al 57,5% del 2014). Con riferimento a tutte le altre categorie, si ravvisa un incremento della componente femminile: aumenta sensibilmente la

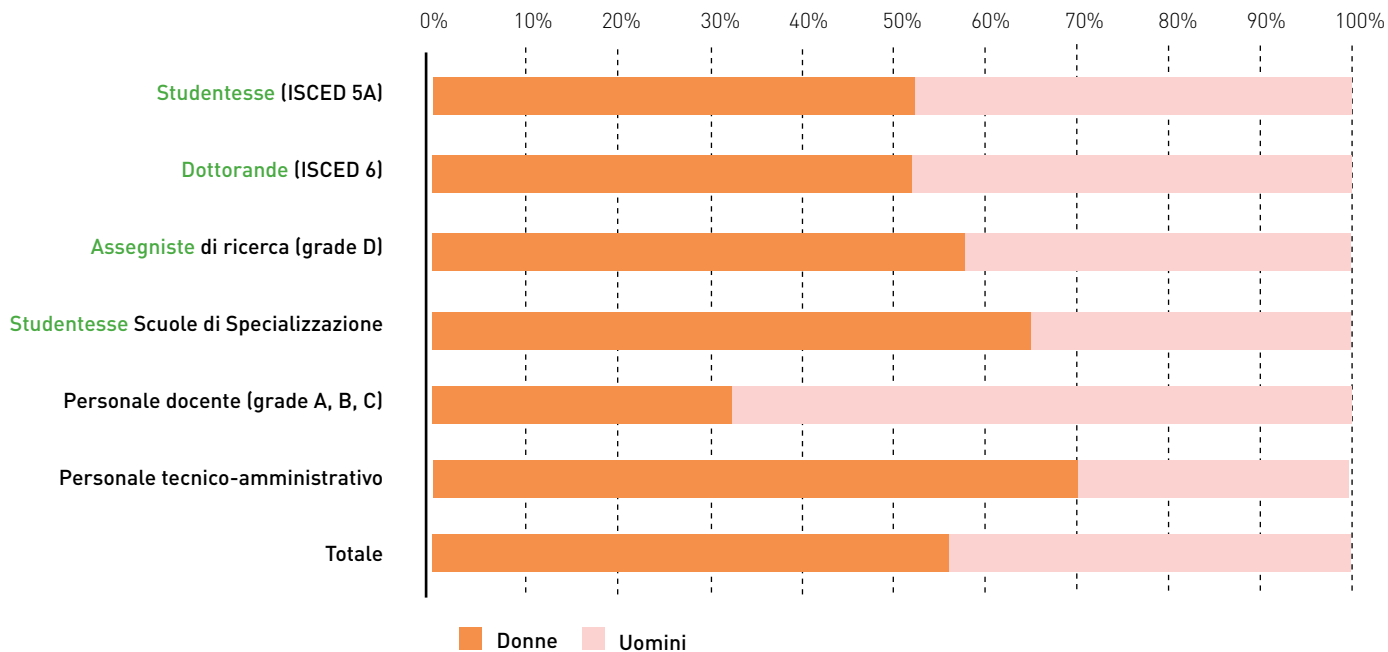
Tabella 1.1: Presenze in Università, per genere, 2012-2014

	Donne			Uomini		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Studentesse (ISCED 5A)*	8 900	8 876	8 633	6 945	7 307	7 063
Dottorande (ISCED 6)	181	205	201	181	188	181
Assegniste di ricerca (grade D)	137	143	142	129	112	105
Studentesse Scuole di Specializzazione*	230	249	244	106	119	126
Personale docente (grade A, B, C)	207	202	200	429	423	416
Personale tecnico-amministrativo	387	351	387	175	163	166
Totale	10 042	10 026	9 807	7 965	8 312	8 057

*I dati si riferiscono agli AA.AA. 2012/2013, 2013/2014, 2014/2015
Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe e Ufficio Statistica MIUR

percentuale di donne fra le studentesse delle scuole di specializzazione (69,95% del 2014 vs 67,66% del 2013) e fra il personale tecnico-amministrativo (70% del 2014 vs 68,3% del 2013), mentre la proporzione fra il personale docente ha visto solo un debole aumento (32,5 % del 2014 vs 32,3% del 2013).

Figura 1.1: Composizione delle presenze in università per genere - 2014



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe e Ufficio Statistica MIUR

La situazione sopra riportata è sintetizzata nella figura 1.1 per quanto concerne l'anno di riferimento (2014). Il genere femminile trova la più bassa rappresentazione con riguardo al personale docente, superando di poco il valore del 30%, mentre è ampiamente rappresentato nella categoria del personale tecnico-amministrativo (quasi il 70% del totale). Occorre altresì sottolineare l'ampia presenza del genere femminile nella formazione e fra **le assegniste di ricerca e le dottorande**. Le dottorande sono più del 50% del totale, le titolari di assegno di ricerca sono circa il 57% del totale **delle assegniste**. Infine, si rileva anche un ampio accesso delle donne ai percorsi di specializzazione (il 65,9% del totale).

2. LA COMPONENTE STUDENTESCA

La tabella 2.1 riporta il dettaglio della composizione studentesca per genere e dipartimento di afferenza dei Corsi di Studio. Come già sinteticamente sottolineato con riferimento alla tabella 1.1, il lieve aumento della percentuale delle studentesse sul totale coinvolge solo in parte i dipartimenti dell'Ateneo.

Tabella 2.1: **Iscritte** per dipartimento e genere, 2012-2014

Dipartimenti	A.A. 2012/13		A.A. 2013/14		A.A. 2014/15	
	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)
Architettura	929	56	935	51	921	52
Economia e Management	1 903	48	2 070	47	2 095	48
Fisica e Scienze della Terra	341	33	347	31	354	29
Giurisprudenza	2 329	62	2 318	62	2 104	61
Ingegneria	1 613	19	1 651	20	1 577	18
Matematica e Informatica	387	33	401	33	370	32
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	1 718	55	1 828	54	1 898	55
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	846	53	912	52	941	53
Scienze Chimiche e Farmaceutiche	803	66	788	65	733	64
Scienze della vita e biotecnologie	2 017	70	1 905	68	1 691	68
Scienze mediche	991	69	990	68	971	71
Studi Umanistici	1 968	74	2 038	73	2 040	74
Totale	15 845	56	16 183	55	15 696	55

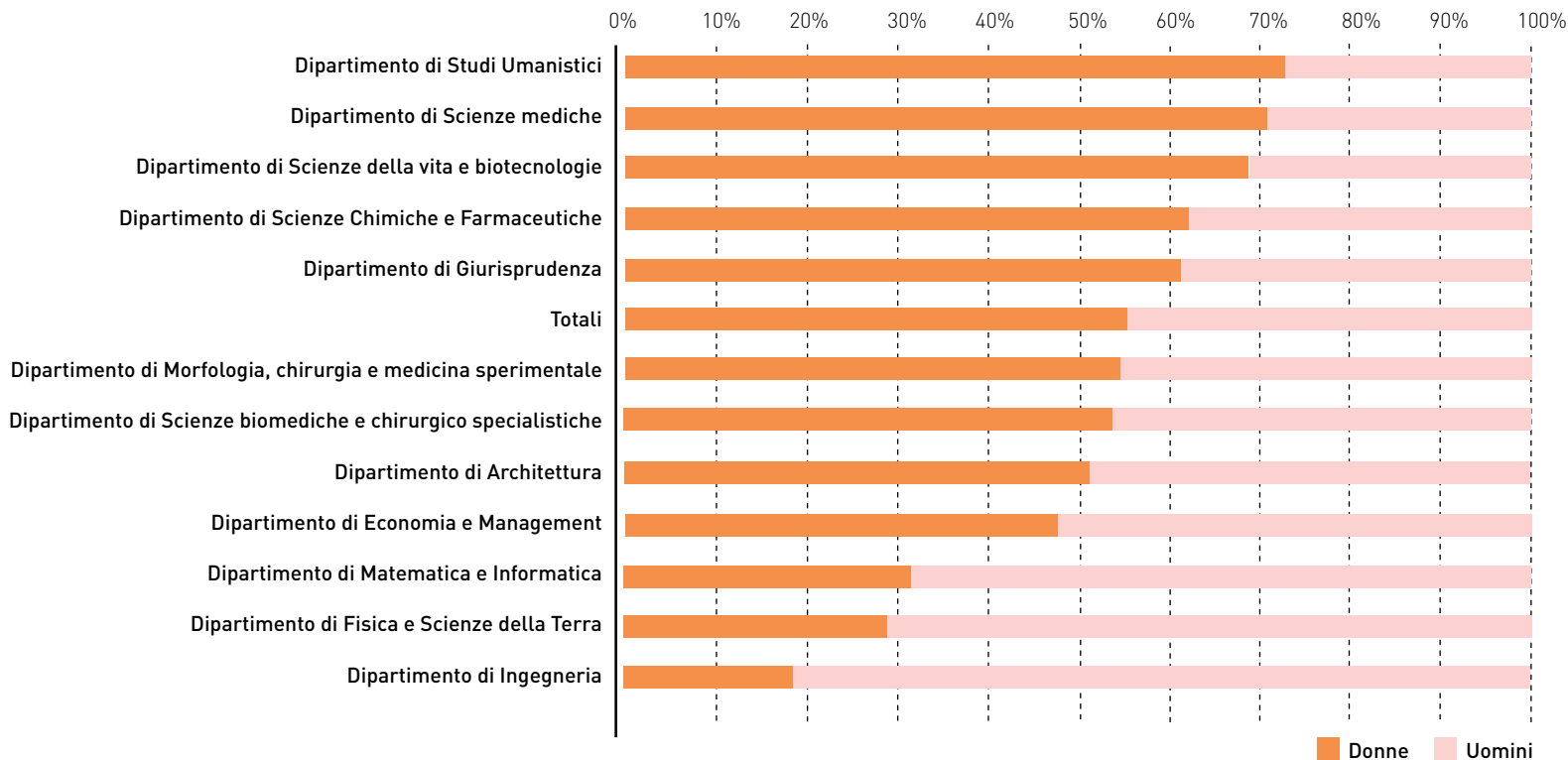
Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

Mentre i dipartimenti di Scienze mediche e Studi umanistici, negli ultimi due anni, presentano un lieve incremento

(rispettivamente +3% e + 1%), la quota di studentesse risulta invariata presso il dipartimento di Scienze della vita e

biotecnologie ed è leggermente calata negli altri dipartimenti.

Figura 2.1: Composizione delle iscritte per dipartimento e genere - 2014/2015



Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

In termini assoluti, con riferimento alle iscrizioni nell'A.A. 2014/2015 (figura 2.1) la maggiore presenza di studentesse si rileva nei dipartimenti di Studi Umanistici, Scienze Mediche Scienze della Vita e Biotecnologie, Scienze Chimiche e Farmaceutiche, e Giurisprudenza.

La successiva tabella 2.2 evidenzia le iscritte, nel 2014, alle diverse tipologie di Corsi di Studio (Laurea Triennale, Laurea Specialistica/Magistrale, Laurea a ciclo unico) nell'ambito dei vari dipartimenti, evidenziando una buona presenza delle studentesse su tutta l'offerta formativa, indipendentemente dalla durata del Corsi di Studio (CdS), in linea con i dati di presenza illustrati precedentemente, eccetto per i CdS afferenti ai dipartimenti di Ingegneria e Fisica e Scienze della Terra.

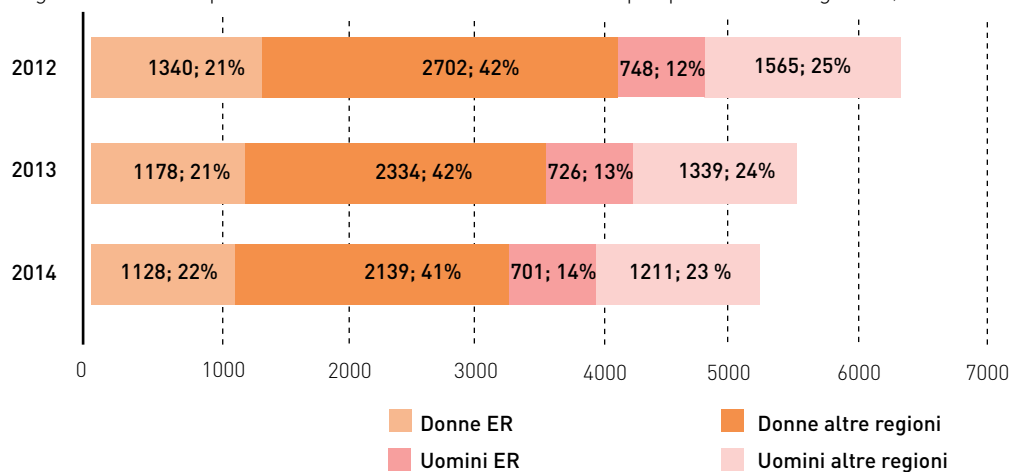
Tabella 2.2:
Iscritte a corsi di laurea ante riforma, triennale, specialistica/magistrale e a ciclo unico per genere - 2014

Dipartimenti	Corso di Laurea Ante Riforma		Laurea triennale		Laurea specialistica/magistrale		Laurea a ciclo unico	
	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)
Architettura	11	45	167	38	0	0	743	55
Economia e Management	5	40	1 651	46	439	52	0	0
Fisica e Scienze della Terra	5	20	242	31	107	23	0	0
Giurisprudenza	80	64	396	65	14	79	1 614	60
Ingegneria	21	19	1 139	16	417	24	0	0
Matematica e Informatica	0	0	330	27	40	73	0	0
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	74	69	245	48	51	61	1 528	55
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	2	50	706	53	138	62	95	44
Scienze Chimiche e Farmaceutiche	16	69	142	41	37	41	538	72
Scienze della vita e biotecnologie	31	61	506	65	211	71	943	70
Scienze mediche	0	0	904	70	67	76	0	0
Studi Umanistici	22	86	1 750	74	268	77	743	0
Totale	268	61	8 178	52	1 789	52	5 461	60

Fonte: Ripartizione Audit Interno 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 ed extra regione Emilia-Romagna). Nel corso del triennio si registra un lieve calo nella propensione delle potenziali studentesse a spostarsi da altre regioni verso UniFe (nel 2014 il 66,8% del totale delle partecipanti di genere femminile ai test proveniva da fuori regione, nel 2013 il 66,5%, e nel 2012 il 65,4%). Nello stesso periodo, si rileva una progressiva flessione dei partecipanti di genere maschile ai test da fuori regione (nel 2014 il 67,7% dei maschi partecipanti ai test proveniva da fuori regione, nel 2013 il 64,8%, e nel 2012 il 63,3%).

Figura 2.2: Partecipanti ai test dei corsi a numero chiuso* per provenienza e genere, 2012-2014



Nota: le percentuali riportate nel grafico si riferiscono al totale delle partecipanti ai test di entrambi i generi.
 * I test a numero chiuso riguardano alcuni corsi di studio dei dipartimenti di Architettura, Ingegneria, Scienze Chimiche e Farmaceutiche, Scienze della Vita e Biotecnologie e della Scuola di Medicina.
 Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

Nella tabella 2.3 vengono riportati i dati inerenti la mobilità Erasmus in entrata e in uscita nel triennio 2012-2014. Le studentesse presentano una performance negativa, mostrando la tendenza ad aumentare il gap tra la proporzione di donne in entrata e la proporzione di donne in uscita.

Tabella 2.3: Studentesse in Erasmus in entrata e in uscita per genere, 2012-2014

Anno Accademico	Studentesse in entrata			Studentesse in uscita		
	Donne	Uomini	Proporzione di donne sul totale [%]	Donne	Uomini	Proporzione di donne sul totale [%]
2012/2013	128	62	67,4	122	77	61,3
2013/2014	145	78	65,0	116	88	56,9

Fonte: Ufficio Mobilità e Didattica Internazionale UniFe

Con riferimento alla capacit  di completare il percorso di studio nei tempi previsti (tabella 2.4), le studentesse mostrano un buon contributo alla performance di Ateneo, quando letta nella dimensione oggetto di osservazione. Inoltre, si ravvisa un trend in crescita nella capacit  delle donne di laurearsi in corso, ossia di conseguire il titolo di studio entro i termini regolari (trend che passa dal 62,3% del 2012 al 63,4% del 2014).

Anno	Laureate in corso (%)	Di cui donne (%)
2012	48,4	62,3
2013	52,4	63,2
2014	48,9	63,4

Tabella 2.4: Proporzione di laureate in corso, di cui donne, 2012-2014.

Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

In linea con il dato riportato in tabella 2.4, le donne rappresentano la percentuale predominante quanto a capacit  di laurearsi in corso nella maggior parte dei dipartimenti. Nel 2014, sul totale delle laureate il 52% ha conseguito il titolo di studio entro i termini regolari; tale percentuale risulta essere del 45% con riferimento agli uomini. La tendenza alla migliore performance delle studentesse si rileva in quasi tutti i dipartimenti (tabella 2.5). I dipartimenti di Fisica e Scienze della Terra, Giurisprudenza, Morfologia, Chirurgia e Medicina sperimentale, costituiscono le realt  nelle quali la capacit  di laurearsi in corso vede un migliore risultato per gli studenti.

Tabella 2.5:
Distribuzione delle laureate in corso e fuori corso per dipartimento e genere - 2014

Dipartimenti	Laureate donne		Laureati uomini	
	Totale	in corso (%)	Totale	in corso (%)
Architettura	85	55	52	50
Economia e Management	219	54	187	53
Fisica e Scienze della Terra	26	50	47	51
Giurisprudenza	141	14	83	25
Ingegneria	82	37	241	32
Matematica e Informatica	27	52	40	23
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	141	43	100	59
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	116	84	87	60
Scienze Chimiche e Farmaceutiche	85	62	34	47
Scienze della vita e biotecnologie	295	55	114	46
Scienze mediche	171	59	66	58
Studi Umanistici	347	52	108	42
Totale	1 735	52	1 159	45

Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

La tabella 2.6 rafforza la buona performance delle studentesse, evidenziando anche un'età media di laurea più bassa dei maschi. Si evidenzia comunque come in entrambi i generi ci sia una tendenza alla riduzione dell'età media di conseguimento della laurea.

Tabella 2.6: Età media delle laureate per genere, 2012-2014

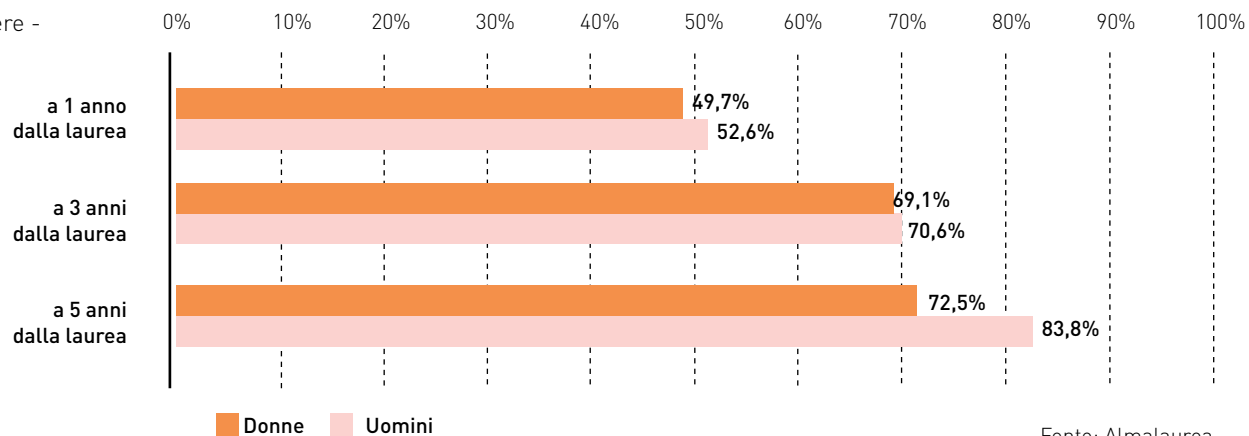
	Donne	Uomini
2012	25,9	26,7
2013	25,8	26,5
2014	25,8	26,0

Fonte: Almalaurea



Archivio UniFe

Figura 2.3: **Occupate** per genere - 2014



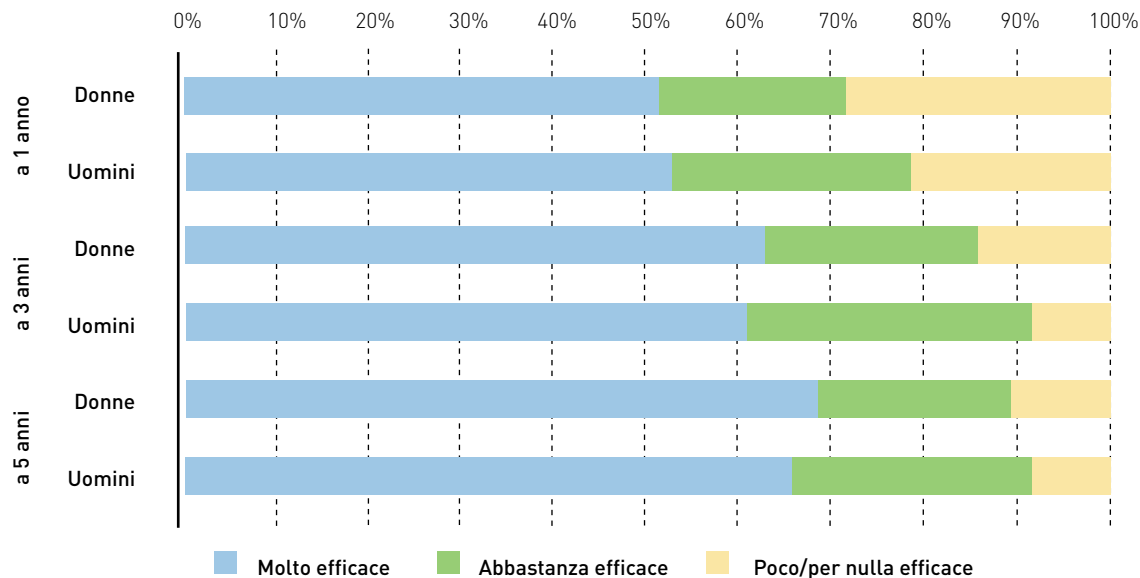
Fonte: Almalaurea

I dati della figura 2.3 riportano una maggiore difficoltà delle laureate a trovare occupazione, indipendentemente dal periodo considerato (1, 3 o 5 anni dalla laurea). Nel lungo termine, a 5 anni dalla laurea, la forbice tra **occupate** per genere sembra essere più ampia,

presentando uno scarto pari a 11,30 punti percentuali a favore degli uomini. L'analisi dei dati Almalaurea con riguardo all'efficacia della laurea ai fini occupazionali (figura 2.4) vede le donne conferire maggiore efficacia alla laurea nelle valutazioni a 3 anni e a 5 anni.

Nel brevissimo termine (a 1 anno dalla laurea), 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 2.4: Efficacia della laurea ai fini occupazionali per genere - 2014



Fonte: Almalaurea

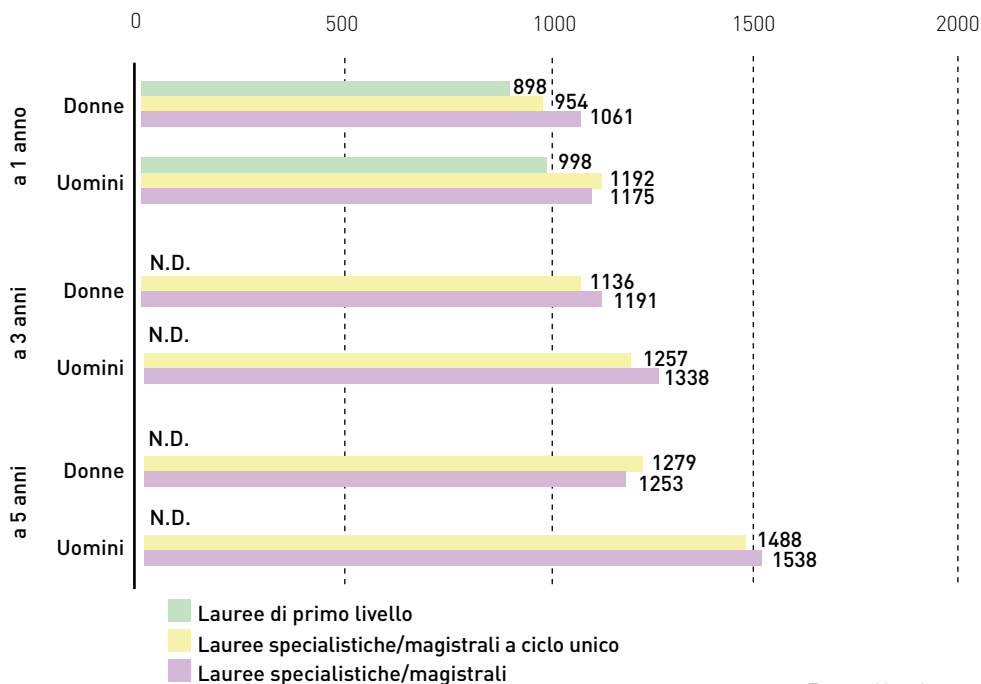


Laboratorio di Chimica - Archivio UniFe

Sempre con riferimento al contesto occupazionale, la figura 2.5 considera la retribuzione media mensile per genere. Il grafico mostra nel complesso una retribuzione media mensile più bassa per le laureate, indipendentemente dal periodo di analisi.

Tuttavia nell'analisi a 5 anni, il dato risulta particolarmente evidente sia quando si considerano le laureate dei Corsi di Studio a ciclo unico, sia quando si considerano le laureate dei Corsi di Studio magistrali.

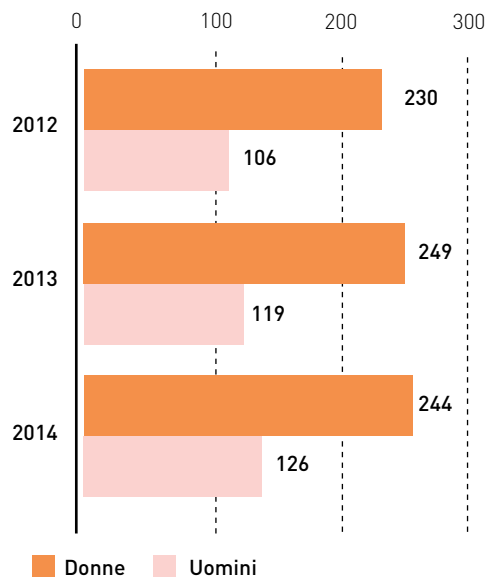
Figura 2.5: Retribuzione media mensile per genere - 2014



Fonte: AlmaLaurea

Quanto alle studentesse iscritte alle scuole di specializzazione afferenti alla Scuola di Medicina (figura 2.6), durante il triennio 2012-2014 si registra un numero elevato di donne, seppure nel 2014 si sia rilevata una lieve flessione

Figura 2.6: Specializzande della Scuola di Medicina per genere, 2012-2014

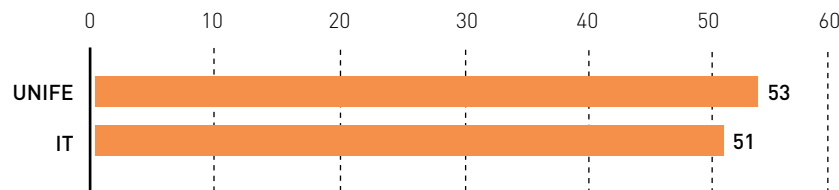


Fonte: Ufficio Sanità e Scuole di Specializzazione Sanitarie UniFe

nel numero assoluto rispetto al 2013. La figura 2.7 pone in evidenza la numerosità delle dottoresse di ricerca, evidenziando per le donne dell'Università di Ferrara una performance superiore alla media nazionale.

Di fatto in UniFe le dottoresse di ricerca rappresentano il 53% del totale di coloro che conseguono il titolo, due punti percentuali in più rispetto alla media italiana.

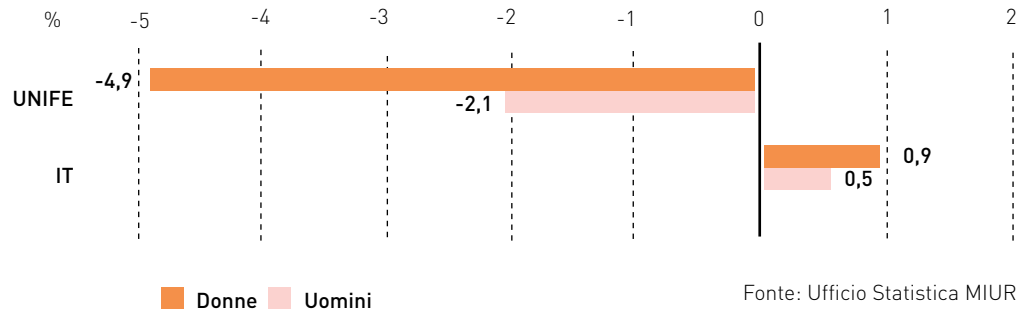
Figura 2.7: Quota percentuale delle dottoresse di ricerca (ISCED 6) - 2013



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Tuttavia, se si confrontano i dati del periodo 2006-2013 (figura 2.8), risulta evidente come il tasso di crescita delle dottoresse di ricerca UniFe sia notevolmente inferiore rispetto a quello dei dottori di ricerca, a differenza di quanto avviene a livello nazionale.

Figura 2.8: Tasso di crescita annuo composto delle dottoresse di ricerca (ISCED 6), per genere, 2006-2013

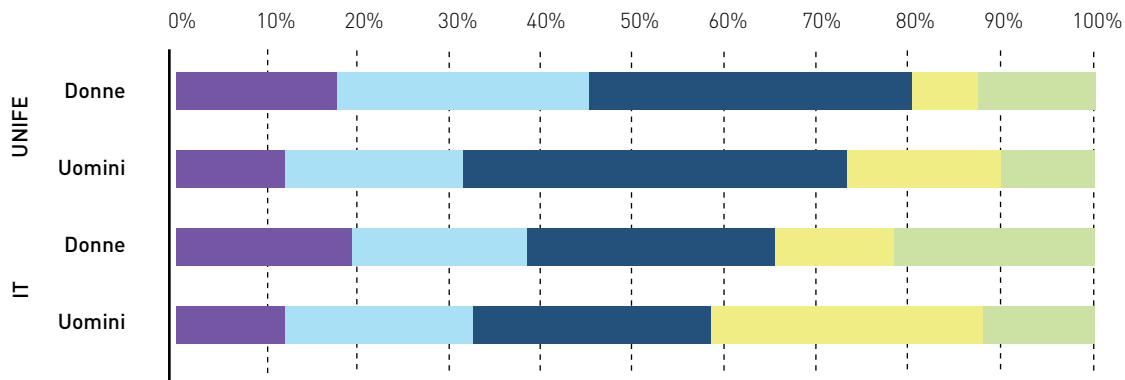


Fonte: Ufficio Statistica MIUR

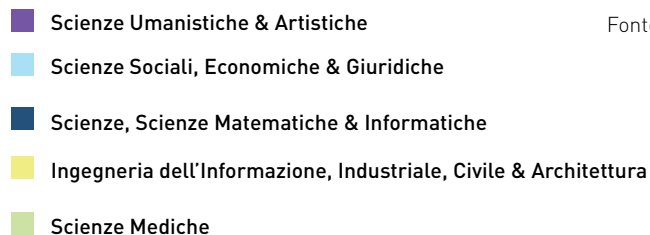


Fig. 2.3
Pag. 57

Figura 2.9: Distribuzione delle dottoresse di ricerca (ISCED 6) per settori di studio e per genere - 2013

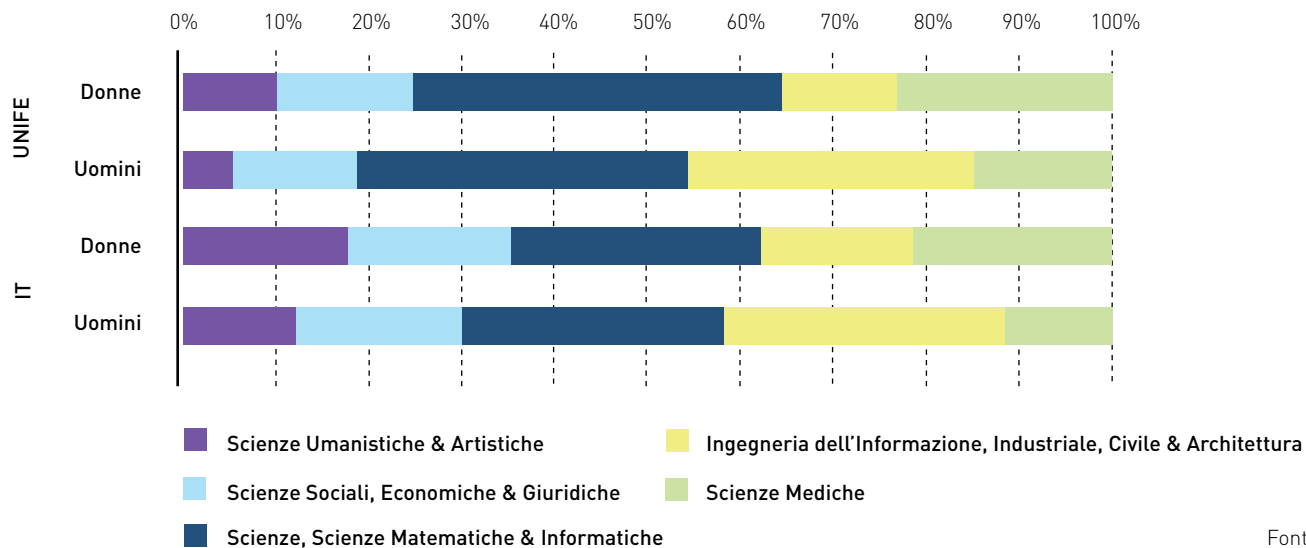


La situazione descritta in precedenza, con riferimento alle dottoresse di ricerca, è confermata dai dati riportati nella figura 2.10 che illustra la misura in cui le dottorande si distribuiscono tra i diversi settori di studio in UniFe e in Italia. Tali dati pongono in evidenza come in UniFe, nei settori delle "Scienze sociali, economiche e giuridiche" e "Scienze, scienze matematiche e informatiche" le dottorande siano presenti in proporzione maggiore rispetto ai relativi dati nazionali.



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Figure 2.10: Distribuzione delle **dottorande** (ISCED 6) per settori di studio e per genere - 2013



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

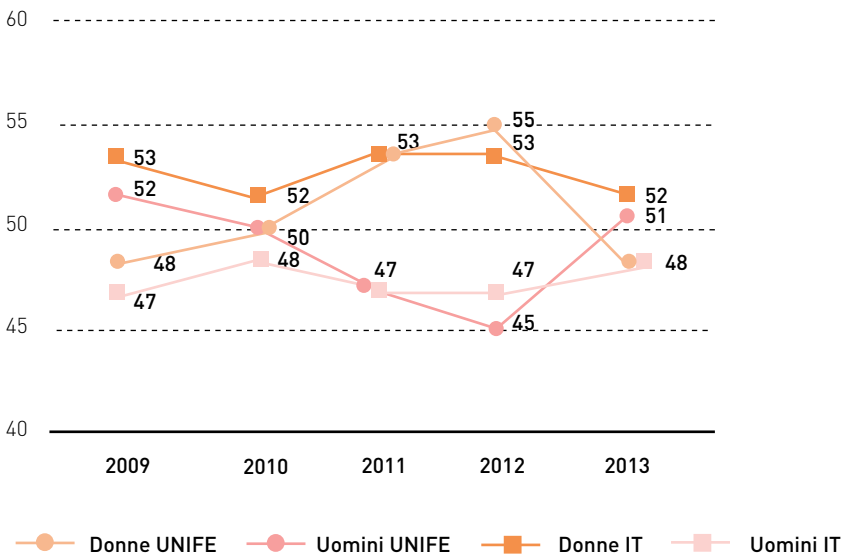


Come mostrato dalla figura 2.11, che riporta la numerosità delle dottoresse di ricerca nel periodo 2009-2013, la proporzione di dottoresse di ricerca in UniFe presenta un dato più basso ri-

spetto al valore nazionale riferito agli anni 2009 e 2010, mentre la situazione è invertita per gli uomini nello stesso periodo. In riferimento agli ultimi dati disponibili (2013), emerge chiaramente

come in UniFe vi sia stata un'inversione di tendenza, che ha portato ad un maggior numero di dottori di ricerca di genere maschile, in contrasto con quanto avvenuto nel panorama nazionale.

Figura 2.11: Dottoresse di ricerca (ISCED 6) per genere, 2009-2013



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Tabella 2.7: Congedi di maternità/paternità di dottorandi e specializzandi per genere, 2014

	Congedo di maternità/paternità			
	Donne		Uomini	
	N° giorni	N° di coloro che hanno usufruito	N° giorni	N° di coloro che hanno usufruito
Dottorande	154	1	0	0
Specializzande	5 561	35	0	0

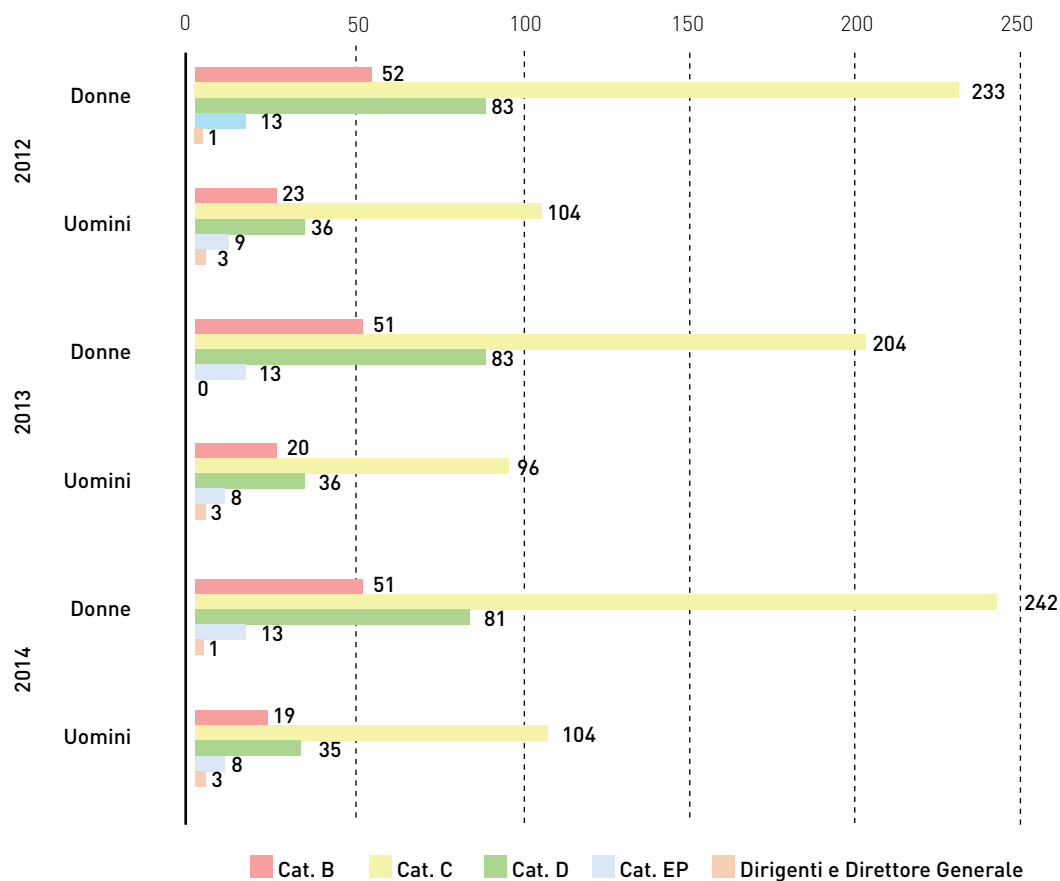
Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

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 2014, le quattro Dirigenti dell'Università di Ferrara si dividono in tre uomini e 1 una donna. Va altresì aggiunto che, nel 2010, un uomo è stato nominato Direttore Generale dell'Ateneo (il cui mandato termina nel 2015).

Figura 3.1: Personale tecnico-amministrativo in servizio (escluso personale a tempo determinato) per categoria e genere, 2012-2014

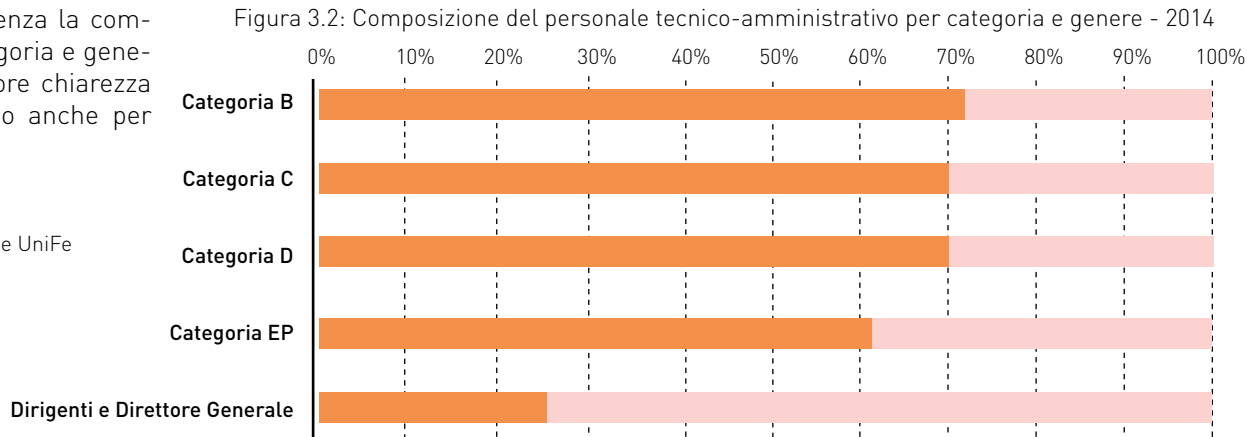


Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

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 2014.

Donne Uomini

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe



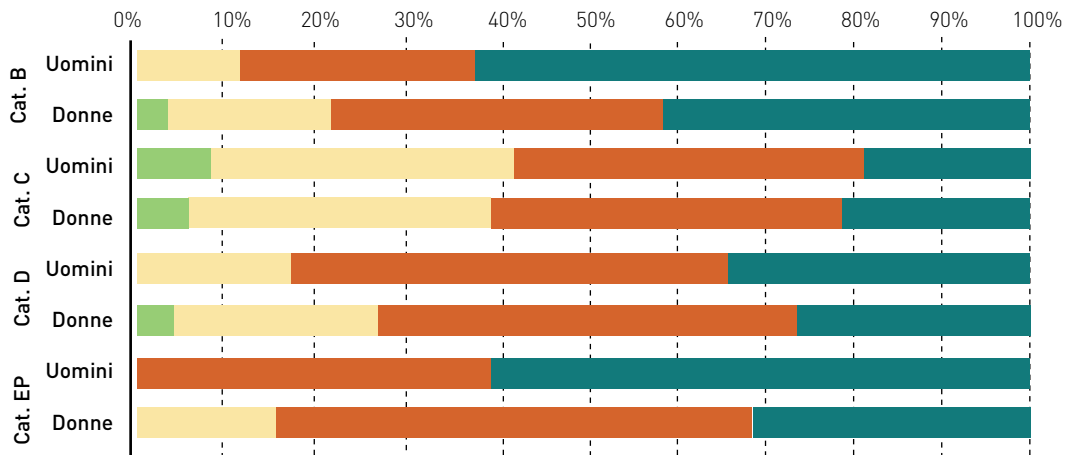
La figura 3.3 consente di considerare la composizione del PTA per categoria e per fasce d'età. Risulta immediatamente evidente come la proporzione del personale nelle fasce di età più giovani sia limitata. La percentuale di donne e uomini under 35 è maggiore per la cat. C, categoria in cui avvengono,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

<35 35-44 45-54 55+

Si aggiungono il Direttore Generale (uomo, 55+) e tre Dirigenti (2 uomini, uno 45-54 e uno 55+ e una donna 35-44).

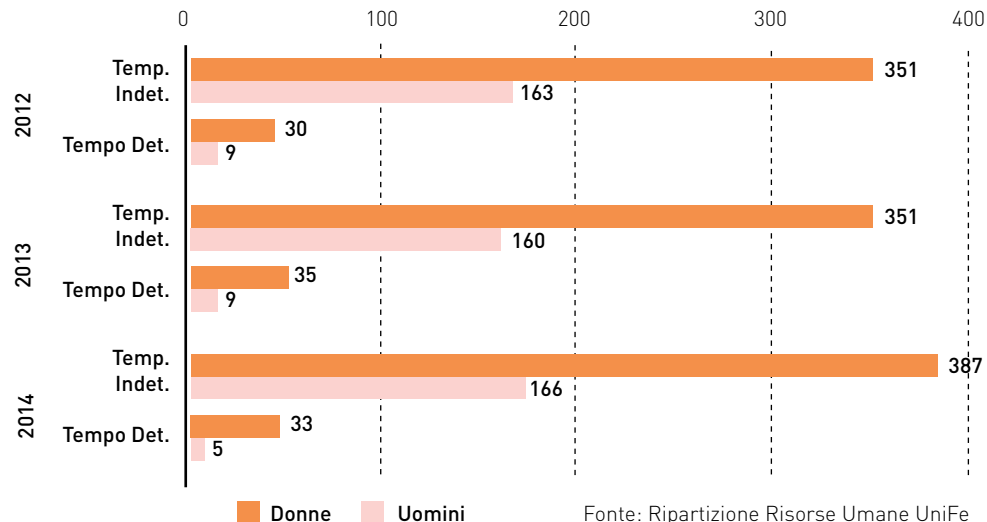
Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Figura 3.3: Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per categoria, fasce di età e genere - 2014



La figura 3.4 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 3.4: Composizione del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato, per genere, 2012-2014



Le tabelle 3.1 e 3.2 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 2012-2014, si rileva come la richiesta di conversione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel 2012 e 2013 sia stata avanzata solo dalle donne, mentre nel 2014 si sono aggiunti due uomini.



Polo Scientifico Tecnologico - Archivio UniFe

Tabella 3.1: Personale tecnico-amministrativo full time e part-time per genere (esclusi Dirigenti e Direttore Generale), 2012-2014

	2012		2013		2014	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale tecnico-amministrativo full-time	347	168	319	157	348	159
Personale tecnico-amministrativo part-time	34	4	32	3	39	7
Richieste di part-time dopo la maternità	0	0	0	0	1	0

Nota: Sono stati considerati come richiesti dopo la maternità i part time richiesti entro un anno dal termine del congedo obbligatorio.

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Tabella 3.2: Evoluzione delle richieste di conversione del contratto da full time a part-time del personale tecnico-amministrativo per genere, 2012-2014

	Richieste Presentate		Richieste Accettate	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2012	2	0	2	0
2013	3	0	3	0
2014	3	2	3	2

Per l'anno 2014, successivamente a congedi per maternità, è stata presentata ed accolta una richiesta di part time e sono state approvate due richieste di telelavoro.

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

I dati relativi al titolo di studio posseduto dal PTA (figura 3.5) evidenziano che, nel 2014, le donne sono più qualificate degli uomini, e ciò nonostante faticano a raggiungere le posizioni di vertice nell'Ateneo.

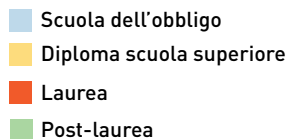
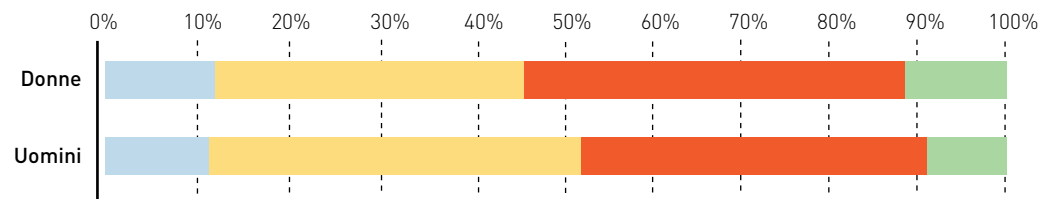


Figura 3.5: Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per titolo di studio e genere - 2014



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Tabella 3.3 a, b: Numero di personale tecnico-amministrativo ricevente un'indennità di responsabilità o un'indennità di posizione, per genere 2011-2013 (dato 2014 non disponibile)

Le tabelle 3.3 a, b riportano i dati relativi alle indennità erogate nel triennio 2011-2013. Seppur il numero di beneficiarie è di poco 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. tab. 1.1 e fig. 1.1).

L'indicatore relativo alla progressione economica orizzontale (tab. 3.4) risulta invece in linea con la composizione di genere del PTA.

a	2011		2012		2013	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Indennità di responsabilità						
Fino a € 800	8	3	12	2	10	2
Fino a € 2.065 (Cat. D)	6	0	6	0	5	0
Fino a € 3.000 (Cat. D)	27	11	30	12	28	12
Fino a € 4.300 (Cat. D)	7	5	10	5	10	5

b	2011		2012		2013	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Indennità di posizione (Cat. EP)						
Fino a € 4.500	2	7	2	6	2	6
Fino a € 5.500	2	1	2	1	1	1
Fino a € 7.000	8	3	8	2	9	0
Fino a € 10.500	1	1	1	1	1	1

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe



Tabella 3.4: Progressione economica orizzontale (PEO) del personale tecnico-amministrativo, 2010-2011 (ultimo anno disponibile)

	Categoria	1.1.2010		1.1.2011	
		Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)
PTA che può presentare domanda	B	58	69	32	66
	C	211	69	189	67
	D	92	68	73	70
	EP	17	53	13	62
Domande presentate	B	51	69	25	68
	C	188	71	161	69
	D	84	70	65	68
	EP	13	62	12	67
Riceventi PEO	B	27	74	7	57
	C	97	74	44	68
	D	46	67	19	74
	EP	7	71	3	67

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Le tabelle 3.5, 3.6 e 3.7 riportano i dati relativi all'utilizzo dei congedi di maternità, paternità, parentali e per malattia delle figlie. Anche in questo caso trova conferma un fatto già noto: le donne

sono coloro che beneficiano in misura maggiore dei congedi per prendersi cura dei propri familiari. Altro dato noto: la corresponsione di un'indennità durante il congedo incide positivamente

sulle richieste di congedo da parte degli uomini (nel triennio 2012-2014, una maggioranza significativa di coloro che hanno richiesto il congedo parentale non retribuito è donna).

Tabella 3.5: Evoluzione dei congedi di maternità/paternità del personale tecnico-amministrativo per genere, 2012-2014

	Congedo di maternità/paternità			
	Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dipendenti	N° giorni	N° dipendenti
2012	634	7	0	0
2013	1 455	12	0	0
2014	956	7	0	0

Tabella 3.6: Evoluzione dei congedi parentali del personale tecnico-amministrativo per genere, 2012-2014

	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.
2012	309	13	101	5	792	18	16	2	61	7	0	0
2013	267	12	22	3	518	13	5	1	34	5	0	0
2014	108	7	43	4	392	12	5	1	88	8	5	1

Tabella 3.7: Evoluzione dei congedi per malattia delle figlie del personale tecnico-amministrativo per genere, 2012-2014

	Congedo malattia figlie retribuito				Congedo malattia figlie non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dipendenti	N° giorni	N° dipendenti	N° giorni	N° dipendenti	N° giorni	N° dipendenti
2012	233	20	27	4	33	11	0	0
2013	165	20	23	5	21	10	0	0
2014	147	22	58	8	20	89	3	2

Tabella 3.8: Personale Tecnico-Amministrativo che ha conseguito titolo/progressione di carriera, per genere, 2012-2014

	Dalla Cat. C alla Cat. D	
	Donne	Uomini
2012	1	0
2013	1	0
2014	0	0

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Tabella 3.9: Personale Tecnico-Amministrativo che ha usufruito delle agevolazioni per l'iscrizione universitaria, per genere, 2012-2014

	Donne	Uomini	Totale
2012/2013	6	2	8
2013/2014	4	3	7
2014/2015	3	6	9

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe



4. IL PERSONALE DOCENTE

Nell'ambito del personale addetto alla ricerca vengono annoverati le **professoresse ordinarie**, le **professoresse associate**, le **ricercatrici universitarie**, le **assegniste** di ricerca e il personale tecnico-scientifico.

Il grafico mostra la percentuale di donne fra il personale addetto alla ricerca, mettendo in evidenza che la percentuale di donne in Unife è quasi identica alla media nazionale.

Considerando il tasso di crescita annuo composto del personale addetto alla ricerca, si evincono significative differenze fra lo scenario di UniFe e la media italiana.

Infatti, l'Ateneo presenta una performance peggiore per entrambi i generi: le donne hanno un tasso di crescita pari a solo lo 0,28%, mentre gli uomini hanno registrato una crescita negativa, di molto inferiore alla seppur debole crescita media nazionale.

Figura 4.1: Quota percentuale femminile del personale addetto alla ricerca nel Settore dell'Alta Educazione - 2012

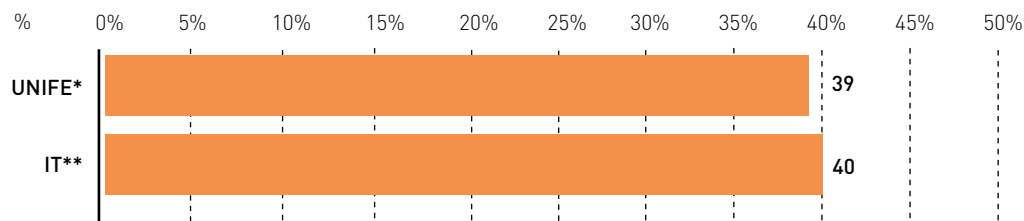


Fig. 1.9
Pag. 31

Fonte: * Ripartizione Risorse Umane UniFe; **Ufficio Statistica MIUR

Nota: Gli ultimi dati disponibili sono al 31.12.2012, non risultano successivi aggiornamenti

Figura 4.2: Tasso di crescita annuo composto del personale addetto alla ricerca, per genere, 2005-2012

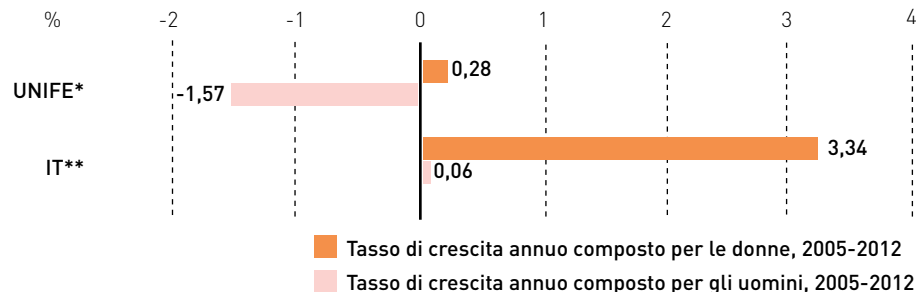


Fig. 1.11
Pag. 37

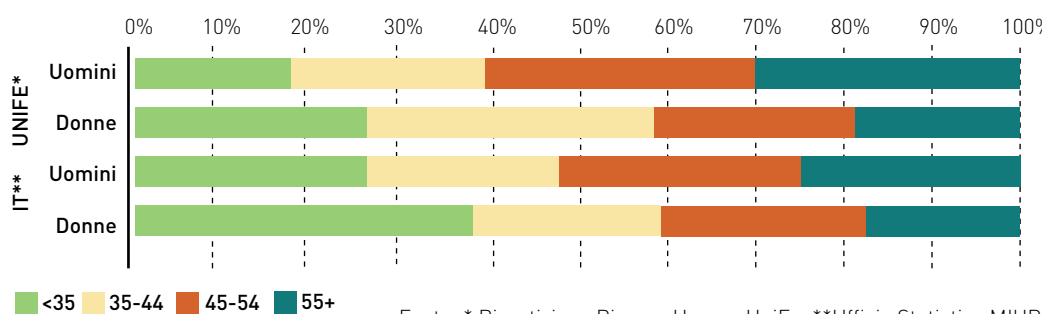
¹ Il tasso di crescita annuo composto è un indice che rappresenta il tasso di crescita di un certo valore in un dato arco di tempo. Descrive il tasso percentuale con cui il valore iniziale sarebbe cresciuto fino al valore finale se fosse variato in modo costante. Esso non rappresenta la realtà, ma, piuttosto,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

Fonte: * Ripartizione Risorse Umane UniFe; **Ufficio Statistica MIUR

Nota: Gli ultimi dati disponibili sono al 31.12.2012, non risultano successivi aggiornamenti

Per quanto concerne la distribuzione per classi di età, la Figura 4.3 mostra la limitata capacità di UniFe di attrarre personale addetto alla ricerca di giovane età. Confrontando il dato con la media nazionale risulta evidente la minore quota di personale under 35 presso l'Ateneo, specialmente se si considerano gli uomini. In linea con i dati di altri contesti accademici, anche presso l'Università di Ferrara si rileva una prevalenza di personale docente di genere maschile. Tale prevalenza aumenta nei ruoli apicali della carriera accademica (figura 4.1). Le professoresse ordinarie rappresentano solo il 15,44% del totale del personale docente ordinario, le professoresse associate rappresentano il 31,03%, e le ricercatrici universitarie rappresentano il 45,7%. Se in tale percorso si considerano anche i dati delle assegniste di ricerca (figura professionale precaria, ma ampiamente formata all'attività di ricerca scientifica), si inverte la tendenza. Le donne rappresentano il 57,49% del totale delle assegniste di 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.

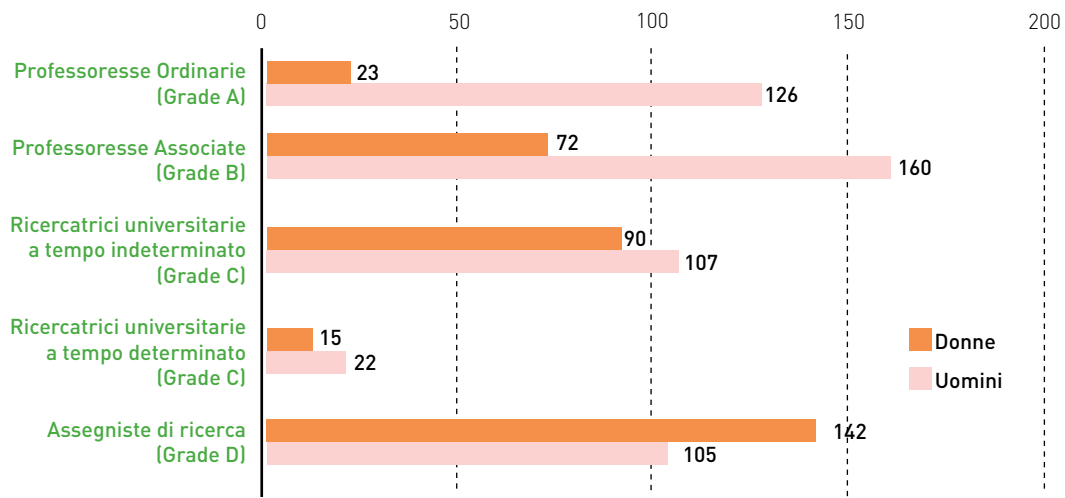
Figura 4.3: Distribuzione del personale addetto alla ricerca, per genere e gruppo di età - 2012



Fonte: * Ripartizione Risorse Umane UniFe; **Ufficio Statistica MIUR

Nota: Gli ultimi dati disponibili sono al 31.12.2012, non risultano successivi aggiornamenti

Figura 4.4: Personale docente e ricercatore per genere - 2014



A questi si aggiunge un Professore Straordinario a tempo determinato (l.230/2005).

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

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 (2014) un gap di genere a discapito di quello femminile in tutte le posizioni accademiche (RU, PA, PO), gap che cresce nella progressione delle posizioni della carriera accademica. Se si considera la proporzione maggiore di assegniste di ricerca in Ateneo rispetto alla media italiana, il gap rilevato in UniFe tra il personale docente maschile e femminile risulta ancora più critico. La figura 4.5 evidenzia la percentuale di **professoressse ordinarie**, per genere, rispetto a tutto il personale accademico. Anche in tale caso, mentre l'Ateneo risulta essere allineato alla media nazionale con riferimento al genere maschile (24%), denota un gap di tre punti percentuali nella percentuale di professoressse rispetto alla media nazionale del 10%.

Tabella 4.1: Quota percentuale femminile di personale docente per grado e totale - 2014

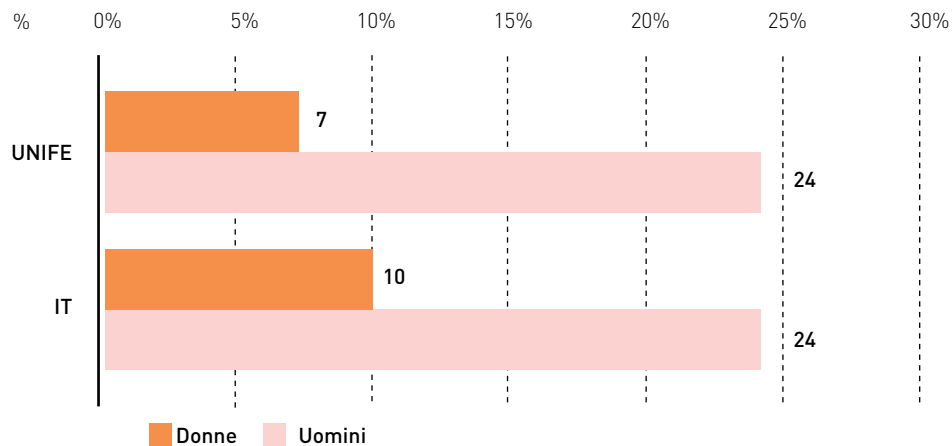
	Professoressse Ordinarie (Grade A)	Professoressse Associate (Grade B)	Ricercatrici universitarie (Grade C)	Assegniste di ricerca (Grade D)	Totale
UNIFE	15	31	45	57	40
IT	21	36	46	51	40



Tab. 3.1
Pag. 90

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Figura 4.5: Percentuale di **professoressse ordinarie** (grade A) rispetto tutto il personale accademico per genere - 2014



Tab. 3.4
Pag. 92

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

La tabella 4.2 continua l'analisi della carriera accademica per settore scientifico, considerando i dati dell'anno 2014 riferiti all'Ateneo. Nella tabella è stato ricompreso anche il Grade D, rispondente alle assegniste di ricerca. I dati di UniFe confrontati alla media nazionale evidenziano una maggiore difficoltà per le donne, nelle scienze dure, 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.

Tabella 4.2: Quota percentuale delle professoresse ordinarie (grade A), delle professoresse associate (grade B), delle ricercatrici (grade C) e delle assegniste di ricerca (grade D) per settore scientifico - 2014



Tab. 3.2
Pag. 93

		Scienze Naturali	Ingegneria dell'Inf., Ind., Civile & Architettura	Scienze Mediche	Scienze Agrarie e Veterinarie	Scienze Sociali	Scienze Umanistiche
Professoresse ordinarie (Grade A)	UNIFE	16,7	4,3	8,3	0*	18,9	40,0
	IT	22,0	10,6	14,0	16,2	24,5	35,8
Professoresse associate (Grade B)	UNIFE	30,9	16,2	20,0	0*	42,9	54,5
	IT	39,0	20,7	25,3	38,3	40,3	50,2
Riceratrici (Grade C)	UNIFE	52,1	20,6	48,3	0*	42,4	46,2
	IT	50,2	29,2	41,9	47,6	49,4	55,2
Assegniste di ricerca (Grade D)	UNIFE	56,3	40,4	74,2	-	50,0	60,0
	IT	50,3	33,5	73,1	57,4	56,2	55,0

* 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 ultracinquantacinquenni, sia donne che uomini, fra le professoresse ordinarie, di docenti fra i 44 ed i 55 anni fra le professoresse associate, di ricercatrici fra 35 ed i 44 anni e di assegniste 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.

Figura 4.6: Distribuzione delle professoresse ordinarie (grade A) per classi di età e genere - 2014

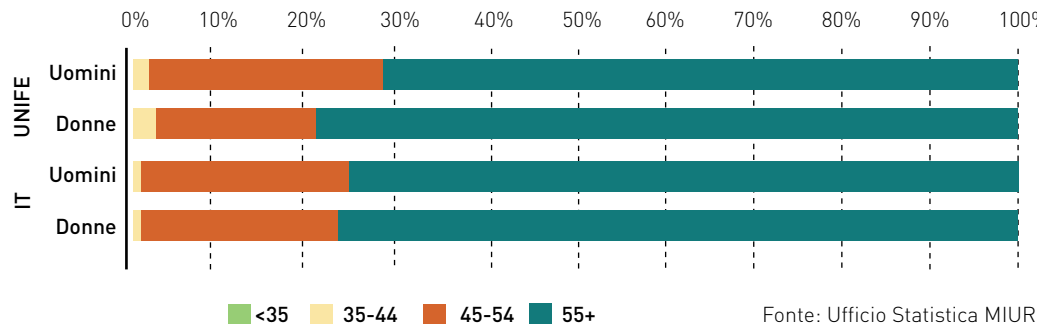


Fig. 3.7
Pag. 98

Figura 4.7: Distribuzione delle professoresse associate (grade B) per classi di età e genere - 2014

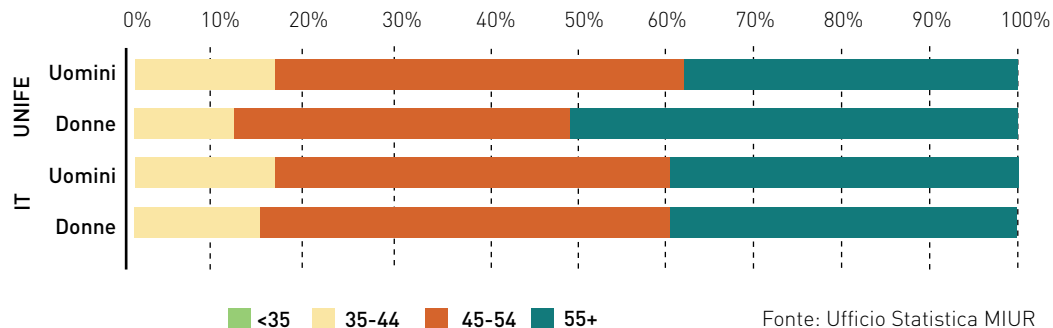


Figura 4.8: Distribuzione delle ricercatrici universitarie (grade C) per classi di età e genere - 2014

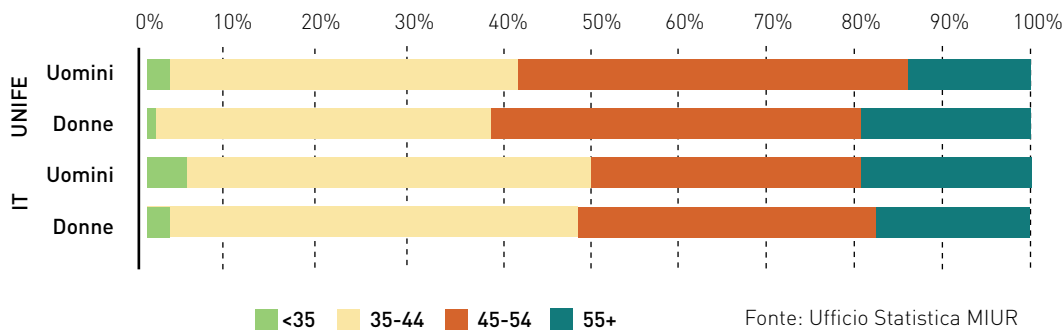
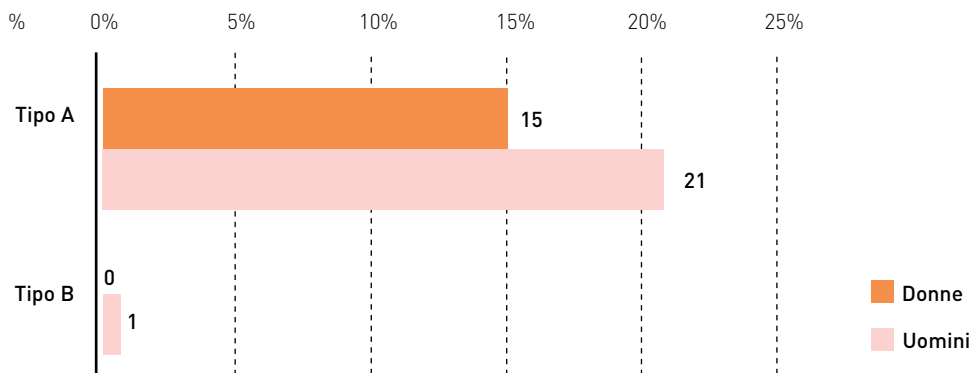


Figura 4.9: Ricercatrici a tempo determinato A e B



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

La legge Moratti (L. 230/2005) art. 1, comma 14°, ha previsto l'esaurimento del ruolo di ricercatrice 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.

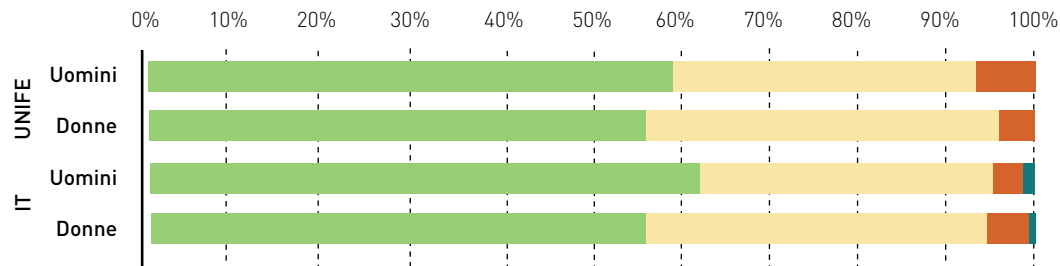
La legge Gelmini (L.240/2010) disciplina due tipi di ricercatrice:

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

Figura 4.10: Distribuzione delle assegniste di ricerca (grade D) per classi di età e genere - 2014

■ <35 ■ 35-44 ■ 45-54 ■ 55+

Fonte: Ufficio Statistica MIUR



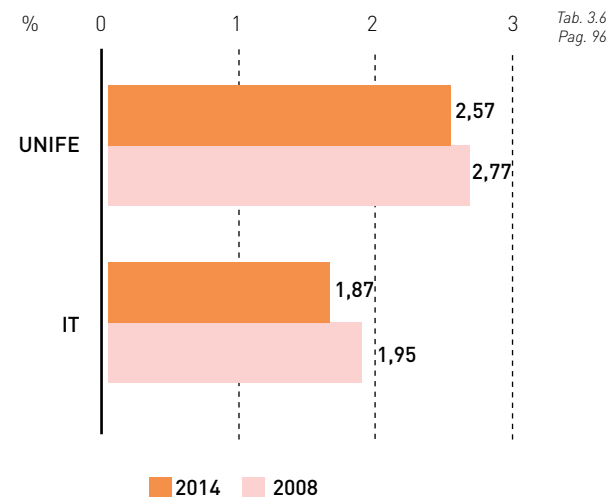
L'Indice di Glass Ceiling

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 le **professoresse ordinarie** (grade A) con la percentuale di donne fra il personale docente (**professoresse ordinarie**, **professoresse associate** e **ricercatrici universitarie**, 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 donne sono sovra-rappresentate fra le **professoresse ordinarie** e un valore

di Indice di Glass Ceiling superiore a 1 evidenzia quello che viene chiamato Effetto Glass Ceiling, il che significa che le donne sono sottorappresentate fra le **professoresse ordinarie**. 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 per le donne, rispetto la media italiana, nel conseguire il grado di professoressa ordinaria. Tuttavia, come evidenziato dal confronto fra l'anno 2014 e l'anno 2008, è in atto un processo di riduzione dell'Indice di Glass Ceiling e quindi una lenta progressione verso il valore auspicato, pari a 1.

Figura 4.11: Indice Glass Ceiling, 2008-2014



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

La figura 4.12 e la tabella 4.3 riportano il dettaglio delle progressioni di carriera avvenute nell'anno 2014. Come si evince dal grafico, il 67% delle assunzioni di **ricercatrici universitarie** hanno interessato assegniste di ricerca, mentre il 74% delle nuove **professoresse associate** e l'83% delle nuove **professoresse ordinarie** è di genere maschile.

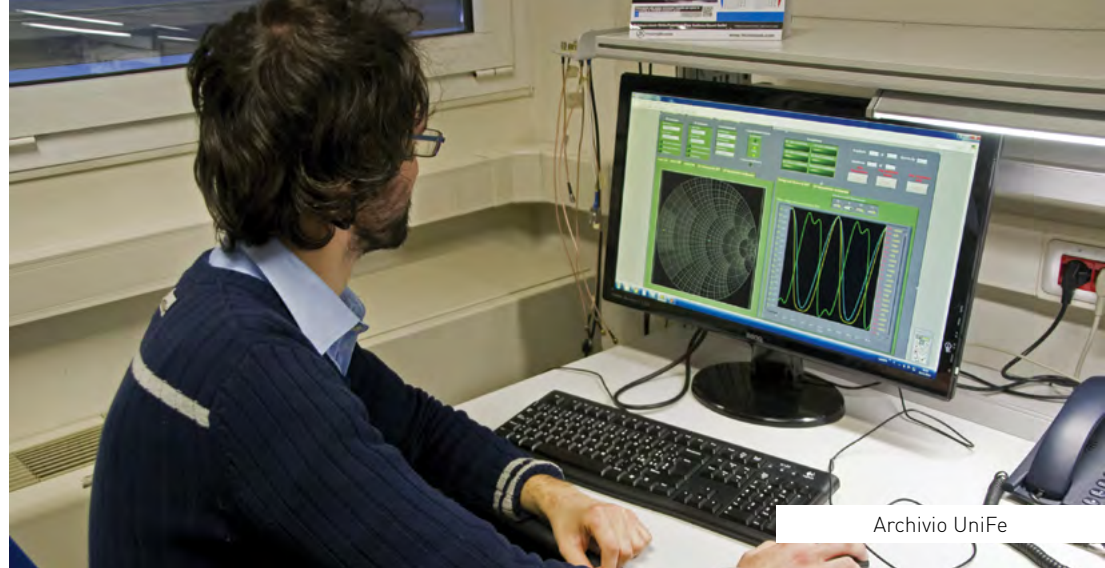
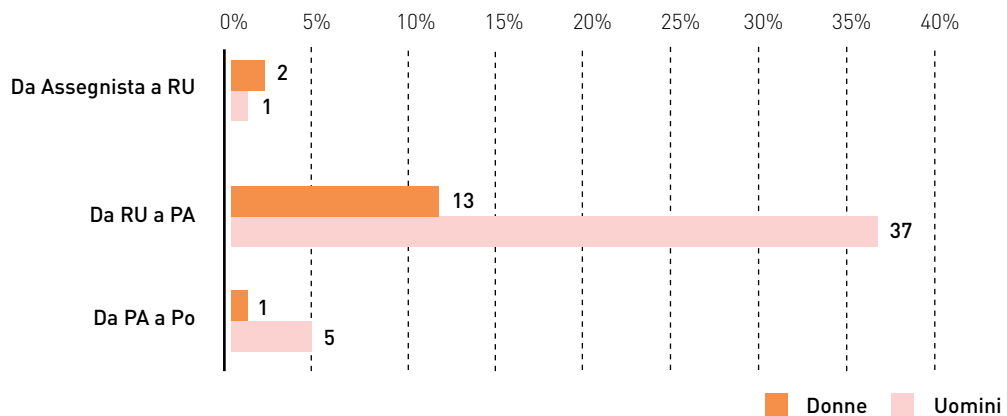


Figura 4.12: Progressioni di carriera, per genere, 2014



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Tabella 4.3: Progressioni di carriera, per dipartimento e genere, 2014

Dipartimenti	Da Assegniste a Ricercatrici		Da Ricercatrici a Professoresse Associate		Da Professoresse Associate a Professoresse Ordinarie	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Architettura	0	0	0	3	0	1
Economia e Management	0	0	2	1	0	0
Fisica e Scienze della Terra	0	0	1	6	0	1
Giurisprudenza	0	0	5	1	0	0
Ingegneria	0	1	1	6	0	0
Matematica e Informatica	0	0	0	3	0	0
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	0	0	0	4	0	0
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	1	0	0	0	1	0
Scienze Chimiche e Farmaceutiche	0	0	0	5	0	1
Scienze della vita e biotecnologie	0	0	2	3	0	1
Scienze mediche	1	0	1	2	0	1
Studi Umanistici	0	0	1	3	0	0
Totale	2	1	13	37	1	5

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

La figura 4.13 presenta l'evoluzione della proporzione di uomini e donne nelle diverse fasi della carriera accademica, nel periodo 2006-2013. 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. 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 **professoressa ordinaria**.

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 3 punti percentuali a fronte di una situazione immutata in UniFe. Il tutto, considerando uno stato di partenza riferita all'anno 2006, per UniFe e il contesto Paese, sostanzialmente uguale.

Figura 4.13: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica, **studentesse** e personale docente, Università di Ferrara, 2006-2013

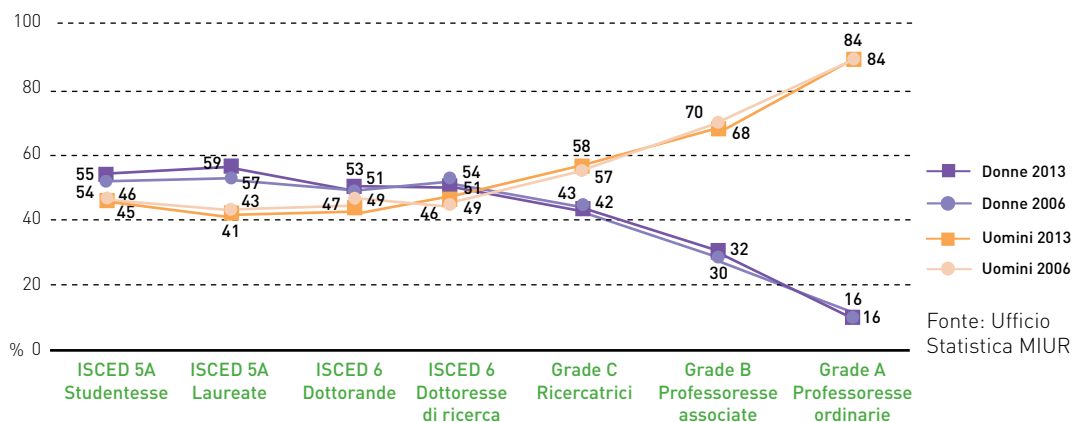


Fig. 3.1
Pag. 88

Figura 4.14: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica, **studentesse** e personale docente, Italia, 2006-2013

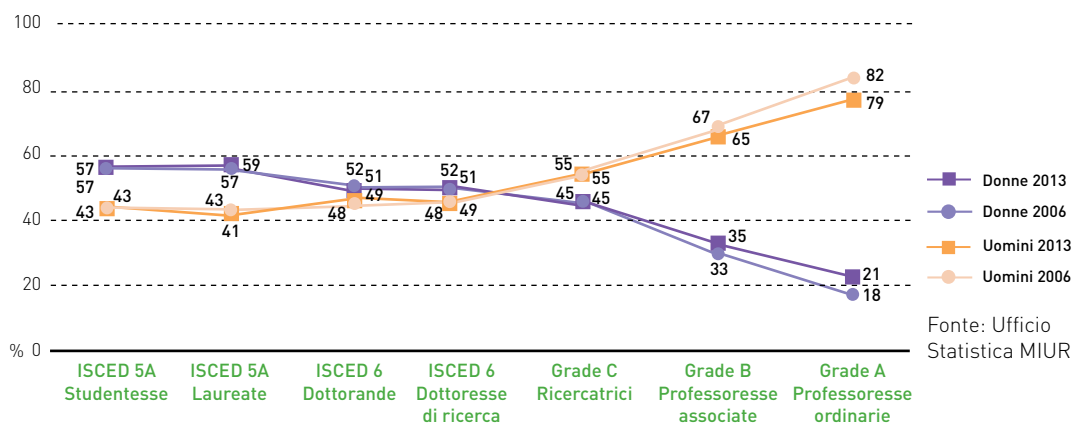


Fig. 3.1
Pag. 88

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 sia in linea con i dati nazionali, in Ateneo le curve di distribuzione tra i due generi presentano percentuali femminili, all'interno di ciascun grado della carriera accademica (ad eccezione delle studentesse, delle laureate e delle dottorande), sistematicamente minori rispetto alle medie italiane; in secondo luogo, nei ruoli più elevati della carriera si rileva un ampliamento della forbice confermando, come già considerato precedentemente – in termini generali – una scarsa capacità di colmare il gap di UniFe rispetto all'andamento nazionale, nel periodo 2006-2013.

Figura 4.15: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica in scienze ed ingegneria, studentesse e personale docente, Università di Ferrara, 2006-2013

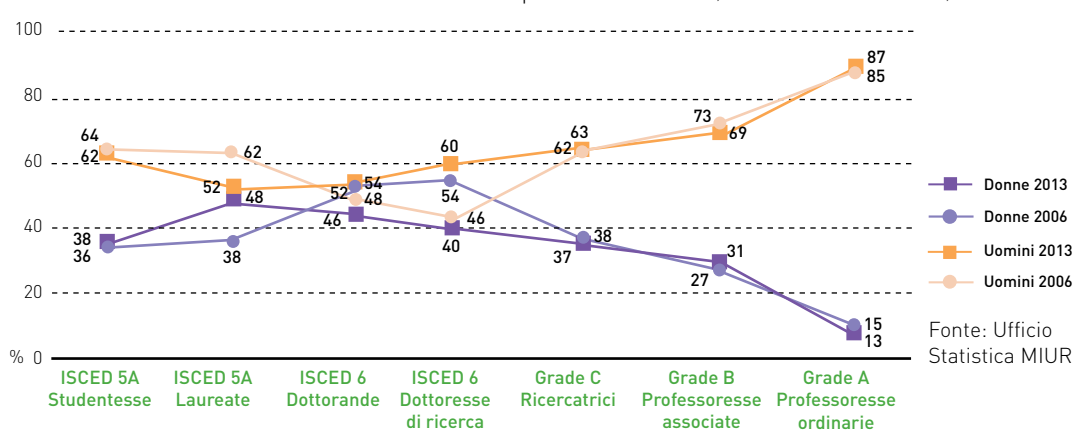


Fig. 3.2
Pag. 89

Figura 4.16: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica in scienze ed ingegneria, studentesse e personale docente, Italia, 2006-2013

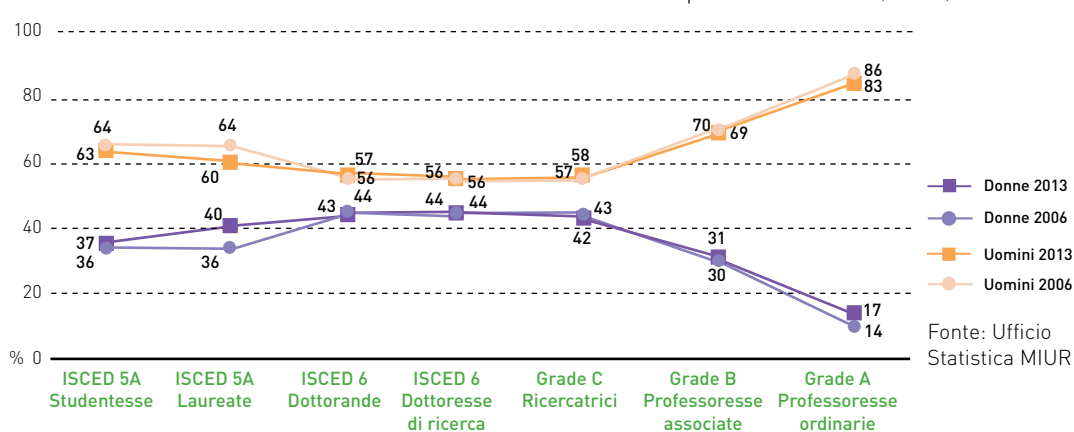


Fig. 3.2
Pag. 89

Le tabelle 4.4 a, b, c descrivono un dato già rilevato per il PTA: sono soprattutto le donne ad astenersi dal lavoro per prendersi cura dei familiari.

A questi dati, si va ad aggiungere l'informazione relativa alle assenze per maternità delle assegniste di ricerca per il solo anno 2014: si tratta di 1317 giorni complessivi, di cui hanno usufruito 18 assegniste.

*L. 104/1992 ("Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate").

Il salario medio annuale dei professori ordinari risulta essere più alto di quello delle professoresse ordinarie, probabilmente a causa della minore anzianità di servizio delle professoresse 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 delle professoresse associate e delle ricercatrici, in ragione della maggiore anzianità delle donne in tali categorie.

Tabella 4.4 a, b, c: Numero di giorni di assenza del personale docente, 2012-2014

a. 2012	Assenze per malattie retribuite		Permessi di cui alla Legge 104/92*		Congedo di maternità, congedo parentale, congedo malattia figlie	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professoressa Ordinaria	123	67	0	0	0	0
Professoressa Associate	42	67	0	0	108	0
Ricercatrici	37	81	12	0	680	0
Totale	202	215	12	0	788	0

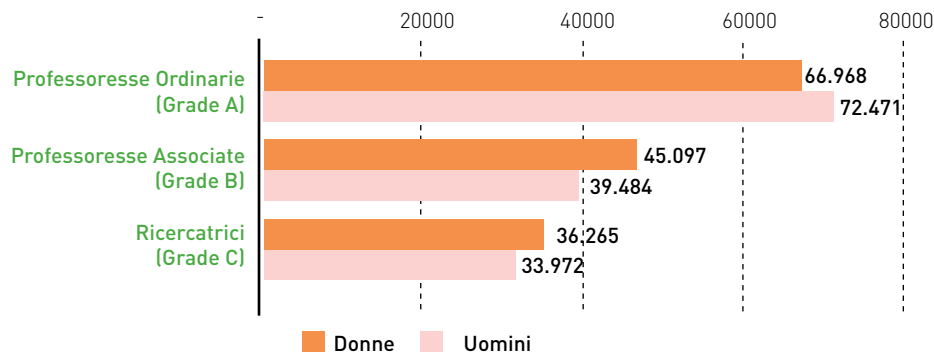
b. 2013	Assenze per malattie retribuite		Permessi di cui alla Legge 104/92*		Congedo di maternità, congedo parentale, congedo malattia figlie	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professoressa Ordinaria	16	45	0	0	0	0
Professoressa Associate	4	12	0	0	0	0
Ricercatrici	38	63	11	0	404	63
Totale	58	120	11	0	404	63

c. 2014	Assenze per malattie retribuite		Permessi di cui alla Legge 104/92*		Congedo di maternità, congedo parentale, congedo malattia figlie	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professoressa Ordinaria	26	9	0	0	0	0
Professoressa Associate	134	174	0	16	0	21
Ricercatrici	77	15	54	0	269	43
Totale	237	198	54	16	269	64

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

La Tabella 4.5, riporta i numeri delle **richiedenti** e delle **beneficiarie** di fondi di ricerca SIR nell'anno 2014. 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 delle **beneficiarie** e il totale delle **richiedenti** risulta sempre più elevato per la componente maschile in tutte le aree.

Figura 4.17: Media annuale dei salari dei docenti strutturati per ruolo e genere - 2014



Fonte: Ripartizione Ragioneria e Contabilità UniFe

Tabella 4.5: Richiedenti e **beneficiarie** di fondi di ricerca SIR 2014 per classificazione ERC e genere - 2014

	Richiedenti						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	20	5	6	6	6	8	0	0	0	0	0	0
IT	1 185	724	628	1 149	861	703	30	25	15	34	20	20

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

La forbice nel genere del personale docente è ampiamente rispecchiata anche quando si analizzano le responsabili di progetti di ricerca. Sulla base dei dati relativi agli ultimi bandi richiamati in tabella 4.6, più dell'70% delle responsabili di progetto di ricerca sono uomini.

Dal punto di vista del valore medio del progetto, non c'è una sostanziale differenza, seppure questa evidenzia una situazione di vantaggio per le donne: 126.000 Euro circa il valore medio di un progetto coordinato dalle accademiche, e 102.000 Euro circa il valore medio di un progetto posto sotto la responsabilità di uomini.

Sempre con riferimento all'ambito dell'attività di ricerca, la tabella 4.7 presenta i dati delle richiedenti e delle beneficiarie dei progetti di ricerca articolati per settore scientifico, così come ripartito nell'ambito del programma europeo *She Figures*. Con riferimento al bando PRIN 2012, il tasso di successo delle donne risulta essere dell'6,67%, mentre quello degli uomini del 11,63%.

Tabella 4.6: Numero di responsabilità e importo dei progetti per genere (PRIN 2012, FIR 2013)

	Donne	Uomini
Numero Responsabilità*	2	5
Valore totale progetti (MIUR e UNIFE)	252 103	508 675

* Si considerano sia le Coordinatrici nazionali che le Responsabili di Unità Operativa.
Fonte: Ripartizione Ricerca UniFe

Tabella 4.7: Numero di richiedenti e beneficiarie di fondi di ricerca PRIN 2012 e SIR 14 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 2012	10	27	0	9	1	4	0	0	0	8	4	3
Richiedenti SIR 14	17	6	2	3	7	2	0	0	4	4	2	4
Beneficiarie PRIN 2012	1	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1
Beneficiarie SIR 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Ripartizione Ricerca UniFe

Da un'analisi di genere sul personale che svolge attività di ricerca nei laboratori del Tecnopolo nel quinquennio 2010/2014, 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 nel 2010 si limitavano al 29%, riducendosi al 27% nel 2014.

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 2012-2014. Risulta evidente come la situazione sia migliorata successivamente all'attuazione della c.d. Riforma Gelmini: fino al 2012, infatti, le donne rappresentavano il 25% della composizione del SA, mentre successivamente la presenza femminile è salita al 35%. Con riguardo alla composizione del Consiglio di Amministrazione (CdA) la situazione appare opposta. La tabella 4.10 pone in evidenza come dopo l'attuazione della riforma Gelmini nel 2012, la rappresentazione del genere femminile sia stata ridotta al 10%, pur essendo stata pari al 20% nel periodo pre-riforma.

Tabella 4.8: Partecipazione femminile ai laboratori del Tecnopolo, 2010-2014

	TekneHub		T&ATech		MechLav		LTTA		Totale	
	Totale	% di donne	Totale	% di donne	Totale	% di donne	Totale	% di donne	Totale	% di donne
2010	36	36	33	33	16	6	39	28	124	29
2012	37	35	32	28	19	16	34	29	122	29
2014	30	40	34	29	14	7	24	21	102	27

Fonte: Ripartizione Ricerca UniFe

Tabella 4.9: Composizione del Senato Accademico, per genere, 2012-2014

	Donne	Uomini	Totale
2012 – pre riforma	6	18	24
2012 – post riforma	7	16	23
2013	7	16	23
2014 (fino al 14/02)	7	16	23
2014	8	15	23

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe

Tabella 4.10: Composizione del Consiglio di Amministrazione, per genere, 2012-2014

	Donne	Uomini	Totale
2012 – pre riforma	2	8	10
2012 – post riforma	0	10	10
2013	0	10	10
2014 (fino al 01/10)	0	10	10
2014	1	9	10

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe

Come evidenziato nelle figure 4.18 e 4.19, quanto al Senato Accademico, la rappresentazione del genere femminile in UniFe risulta migliore della media delle università italiane.

Un'analisi condotta nel corso del 2013 a livello nazionale, infatti, ha permesso di evidenziare una rappresentazione media delle donne in SA pari al 25%. I valori medi nazionali sono analoghi quanto a presenza delle donne nei Consigli di Amministrazione (24%): tale dato pone chiaramente in evidenza la situazione di scarsa rappresentazione delle donne nel CdA di UniFe.

La successiva tabella 4.11 evidenzia la composizione per genere di tutti gli organi dell'Ateneo previsti dallo Statuto. Al di là degli organi sopra richiamati, si rileva come la presenza delle donne in Consiglio della Ricerca – organo consultivo – sia pari al 37% del totale delle componenti.

Va peraltro segnalato che le donne presenti nel SA e nel Consiglio della Ricerca sono in prevalenza professoresse associate, ricercatrici, studentesse o PTA.

Figura 4.18: Composizione del Senato Accademico, per genere - UniFe 2014, media nazionale aggiornata al 2013

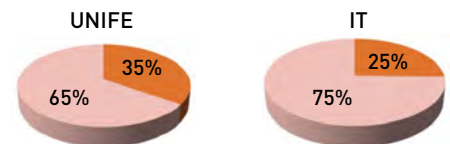


Figura 4.19: Composizione del Consiglio di Amministrazione, per genere - UniFe 2014, media nazionale aggiornata al 2013



Donne Uomini

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe e Vagnoni E, Fioravanti C, Cavicchi C, Oppi C. 2014. Gender equality and Governance: an explorative study of Italian Universities. Paper presented at 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education; 3-5 September, Vienna.



Tabella 4.11: Composizione di Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Consiglio della Ricerca - 2014

Organo e riferimento Statuto di Ateneo	Componenti	Donne	Uomini
Senato Accademico - Art. 11 c. 3 dello Statuto d'Ateneo	a) Rettore	0	1
	b) Segretario	0	1
	c) Direttrici di Dipartimento	2	10
	d) Presidente del Consiglio della Ricerca	0	1
	e) Due professoresse associate e due ricercatrici elette tra i propri componenti dal Consiglio della Ricerca	3	1
	f) Una rappresentanza del personale tecnico-amministrativo, eletta dal Consiglio del personale tecnico-amministrativo, appartenente ai ruoli del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo	0	1
	g) Quattro rappresentanti della componente studentesca eletta dal Consiglio degli studenti	1	3
Consiglio di Amministrazione - Art. 12 c. 4 dello Statuto d'Ateneo	a) Rettore	0	1
	b) Segretario	0	1
	c) Quattro componenti appartenenti ai ruoli docenti dell'Ateneo, designati dal Rettore d'intesa con le Direttrici di Dipartimento	0	4
	d) Due componenti non appartenenti ai ruoli dell'Ateneo da almeno tre anni, designati all'unanimità dal Comitato dei sostenitori	1	1
	e) Una rappresentanza del personale tecnico-amministrativo, designato dal Consiglio del personale tecnico-amministrativo, appartenente ai ruoli del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo	0	1
	f) Due rappresentanti della componente studentesca, eletta dal Consiglio degli studenti	0	2
Consiglio della Ricerca - Art. 16 c. 2 dello Statuto d'Ateneo	Una rappresentanza della componente docente di prima fascia afferente a ciascuna delle 9 aree individuate dall'allegato A dello statuto, eletta dalle professoresse e dalle ricercatrici afferenti alle aree stesse	2	7
	Una rappresentanza della componente docente di seconda fascia afferente a ciascuna delle 9 aree individuate dall'allegato A dello statuto, eletta dalle professoresse e dalle ricercatrici afferenti alle aree stesse	3	6
	Una rappresentanza delle ricercatrici afferenti a ciascuna delle 9 aree individuate dall'allegato A dello statuto, eletti dalle professoresse e dalle ricercatrici afferenti alle aree stesse	5	4

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe

Nella composizione del Consiglio del PTA, nel triennio 2012-2014, la rappresentanza del genere femminile è andata aumentando passando dal 55% al 76% nel 2014 (tabella 4.12). Considerando, come già evidenziato, che la composizione per genere del PTA è rimasta pressoché immutata negli ultimi anni, tale risultato può essere letto come un

Tabella 4.12: Composizione del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo per genere - 2012-2014

	Donne	Uomini	Totale
2012	16	13	29
2013	22	7	29
2014	22	7	29

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe

Tabella 4.13: Composizione del Consiglio degli studenti per genere - 2012-2014

	Donne	Uomini	Periodo	Totale
2012 pre-riforma	11	18	Situazione al 30 novembre	29
2012 post-riforma	8	19	Situazione al 31 dicembre	27
2013	7	17	Situazione al 31 dicembre	24
2014	7	14	Situazione al 10 dicembre	21
2014	9	22	Situazione al 31 dicembre	31

incremento nella rappresentazione del genere femminile.

Con riferimento al Consiglio degli studenti (tabella 4.13), anche in tale caso la rappresentazione del genere femminile è diminuita dopo l'attuazione della Riforma Gelmini, avvenuta nel 2012. Questa infatti è passata dal 37% circa al 29% circa del 2014.

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 tra i componenti effettivi (2 su 3) e una rappresentanza paritaria tra i membri supplenti (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 ben 5 componenti di genere maschile su 6 complessivi, registrando una rappresentanza femminile pari al 16.17%.

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 raggiunge il 66,67% (2 su 3 sono donne).

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe

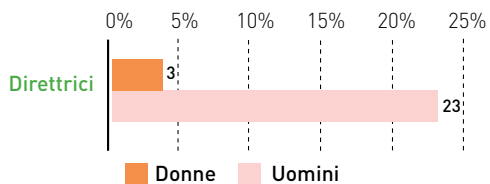
Tabella 4.14: Composizione del Collegio dei Revisori dei Conti, del Nucleo di Valutazione e del Presidio di Qualità - 2014

Organo e fonte di riferimento	Componenti	Donne	Uomini
Revisori dei Conti - Art. 13 c. 3 dello Statuto d'Ateneo	a) Presidente <i>scelta</i> dal Senato Accademico tra i magistrati amministrativi e contabili e gli avvocati dello Stato e <i>designata</i> dal Rettore;	0	1
	b) <i>Una</i> componente <i>effettiva</i> e <i>una</i> supplente, <i>designate</i> dal Ministero dell'economia e delle finanze;	1	1
	c) <i>Una</i> componente <i>effettiva</i> e <i>una</i> supplente, <i>designate</i> dal Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca.	1	1
Nucleo di Valutazione - Art. 14 c. 4 dello Statuto d'Ateneo	a) <i>Una professoressa</i> di ruolo dell'Ateneo;	0	1
	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 Linee guida ANVUR "Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento del Sistema Universitario Italiano" - 9 Gennaio 2013	a) <i>Una professoressa</i> di ruolo - Responsabile del Presidio della Qualità di Ateneo;	0	1
	b) Responsabile Ripartizione Sistema Didattico di Ateneo;	1	0
	c) Responsabile Ufficio Sistema Qualità d'Ateneo.	1	0

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe

In riferimento alla squadra **delle docenti** che affiancano il Rettore di UniFe nella gestione dell'Ateneo, come evidenziato in tabella 4.15, la presenza del genere femminile è limitata a 4 Delegate e a ben 10 Delegati del Rettore (tra cui il Prorettore vicario). L'analisi **delle 12 Coordinatrici** di corsi di dottorato per genere (Tabella 4.16), evidenzia un'ampia presenza di uomini, limitando ad una sola Coordinatrice e a ben 11 Coordinatori, registrando pertanto una rappresentanza di genere femminile pari all'8,33%. Come illustrato in Figura 4.20, anche la distribuzione per genere, tra **le Direttrici** dei Centri di Ricerca, risulta molto sbilanciata in favore degli uomini, rilevando una presenza di Direttori di Centri di Ricerca pari all'88,46% (ben 23 uomini contro solo 3 donne).

Figura 4.20: **Direttrici** di centri di ricerca - 2014 - sintesi



Nota: a questi si aggiungono 8 centri di ricerca la cui direzione è in corso di definizione.
Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Tabella 4.15: Delegati del Rettore - 2014

	Donne	Uomini
Numero di deleghe	4	10
Tipologia di delega	<ul style="list-style-type: none"> - Pari opportunità - Area internazionale - Disabilità - Biblioteche 	<ul style="list-style-type: none"> - Prorettore - Edilizia - Ricerca e trasferimento tecnologico, spin off, brevetti - Politiche di sostenibilità dell'università - Mobilità internazionale studenti - Orientamento in uscita e PIL - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - Didattica - Attività culturali e città universitaria - Informatizzazione

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe

Tabella 4.16: **Coordinatrici** di corsi di dottorato - 2014

	Donne	Uomini
Numero di coordinatrici	1	11
Corso di dottorato	<ul style="list-style-type: none"> - Scienze Umane 	<ul style="list-style-type: none"> - Diritto dell'Unione Europea e ordinamenti nazionali - Economia e management dell'innovazione e della sostenibilità - Fisica - Matematica - Medicina molecolare e farmacologia - Scienze biomediche e biotecnologiche - Scienze chimiche - Scienze dell'ingegneria - Scienze della Terra - Architettura e Pianificazione urbana - Biologia Evoluzionistica ed Ecologia

Fonte: Ripartizione Post Laurea UniFe

IV. Organi a tutela dell'uguaglianza

COSTITUZIONE ITALIANA

“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'eguaglianza 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” (art. 3).

CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA

Art. 20 - Uguaglianza davanti alla legge

Tutte le persone sono uguali davanti alla legge.

Art. 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 per-

sonali, 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.

Art. 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

“UniFe persegue le proprie finalità nel rispetto della dignità della persona umana, del pluralismo delle idee e della trasparenza dell'informazione e delle procedure. UniFe tutela la piena libertà delle idee e l'espressione delle libertà politiche, sindacali e religiose; garantisce a tutto il

personale e agli studenti le condizioni necessarie per esprimere e comunicare liberamente il proprio pensiero; assicura pari opportunità nel lavoro e nello studio. UniFe predispone un codice etico, che è approvato dal Senato Accademico” (art. 3).

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

- la Delegata del Rettore per le pari opportunità;
- il Consiglio di parità (d'ora in poi CP)¹;
- il Comitato unico di garanzia (d'ora in poi CUG).

Le iniziative realizzate e le informazioni relative a **Delegata** del Rettore, CP e CUG sono disponibili sul sito:

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

Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, CP e CUG aderiscono a UNI-CPG, Associazione italiana di coordinamento dei Comitati di Parità e Garanzia delle

Università italiane, e nel 2013 hanno aderito alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità nelle Università italiane.

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.

LA DELEGATA DEL RETTORE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Dal 1998 opera, all'interno dell'Università di Ferrara, una **Delegata del Rettore per le pari opportunità**. Fino ad oggi, l'incarico è stato attribuito a una donna. Le Delegate del Rettore alle Pari Opportunità all'interno dell'Università degli Studi di Ferrara sono state:

Prof.ssa Cristiana Fioravanti, in carica (D.R. n. 1212 del 24 ottobre 2013)
 Prof.ssa Chiara Scapoli, nel triennio 2010 – 2013 (D.R. 1280 del 19 ottobre 2010) e nel triennio 2007 – 2010 (D.R. 1662 del 28 novembre 2007)
 Prof.ssa Simonetta Baldi, nel triennio 2004 – 2007 (D.R. 97 del 25 gennaio 2005), nel triennio 2001 – 2004 (D.R. 447 del 8 febbraio 2002) e nel triennio 1998 – 2001 (D.R. 93 del 22 novembre 2000).

Nomina
e
mandato

La **Delegata** è **nominata** dal Rettore, tra il personale docente dell'Ateneo, e resta in carica per la durata del mandato del Rettore.

Funzioni La **Delegata** cura, in rappresentanza del Rettore, l'attività istruttoria e di discussione politica finalizzata al perseguimento di obiettivi e programmi inerenti le pari opportunità, preventivamente approvati dagli organi di governo.

Budget La **Delegata** non ha un budget, ma può presentare al Rettore un progetto e richiedere un finanziamento per tale progetto.

L'attuale Delegata del Rettore per le pari opportunità ha presentato un progetto per l'indagine sul benessere lavorativo per la somministrazione a tutto il personale tecnico-amministrativo di un questionario che ha misurato:

- il livello di benessere organizzativo;
- il grado di condivisione del sistema;
- la valutazione del proprio superiore gerarchico (ANAC art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150);
- la valutazione rischio stress lavoro correlato (INAIL Decreto Legislativo 81/2008).

Il progetto è stato finanziato dall'Ateneo (€ 10.000).

IL CONSIGLIO DI PARITÀ (CP)**Art. 22 dello Statuto di Ateneo**

1. Il Consiglio di parità promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze, ai sensi della vigente legislazione italiana e comunitaria, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione e assicura sostegno alle vittime di violazioni e sopraffazioni.

2. Il Consiglio è composto da membri individuati paritariamente tra il personale docente, tecnico-amministrativo e gli studenti.

3. La designazione, la composizione e il funzionamento del Consiglio sono stabiliti da apposito regolamento.

4. Il Consiglio, alla prima riunione, provvede ad eleggere il suo Presidente, che lo convoca almeno una volta ogni sei mesi.

Il **Consiglio di Parità** è un organo a composizione tripartita, a cui partecipano paritariamente il personale docente (inclusi gli assegni di ricerca), il personale tecnico-amministrativo e le studentesse (inclusi specializzandi e dottorandi).

Nomina e mandato Le diverse componenti del Consiglio di Parità sono così nominate:

- 4 rappresentanti del personale docente sono **scelte** dal Senato Accademico, sulla base della valutazione della lettera motivazionale e dei curricula, riportanti adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni;

- 4 rappresentanti del personale tecnico-amministrativo sono **designate** dal Consiglio del personale tecnico-amministrativo, sulla base della valutazione della lettera motivazionale e dei curricula, riportanti adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni;

- 4 rappresentanti della componente studentesca sono **designate** dal Consiglio degli studenti tra **studentesse, dottorande e specializzande**, anche **esterne** al Consiglio.

Le rappresentanti del personale docente e del personale tecnico-amministrativo rimangono in carica un quadriennio, mentre **le** rappresentanti della componente studentesca rimangono in carica un biennio.

Il CP in carica è stato nominato con D. R. 1372/2013, ed è composto da 11 donne (Silvia Borelli, Monica Campana, Lena Fabbri, Manuela Ferracin, Roberta Pancaldi, Alice Salinardi, Chiara Scapoli, Serena Scardovi, Claudia Spirito e Arlette Tchabda MOUNGANG) e un uomo (Aleksandar Cvetkovski).

Funzioni Il CP promuove, insieme **alla Delegata** del Rettore per le PO e CUG, 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.

Budget Il CP presenta, ogni anno, insieme al CUG, una richiesta di fondi per lo svolgimento delle proprie attività. Nel 2014, sono stati assegnati a CUG e CP € 3.000 per le attività di formazione ed € 7.000 per l'organizzazione di convegni e seminari.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)**Art. 57 co. 01-04, del D. Lgs. 165/2001**

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.

Art. 23 dello Statuto di Ateneo

1. UniFe istituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

2. I membri del Comitato vengono nominati nel rispetto della pariteticità e parità tra generi tra il personale tecnico-amministrativo.

3. Le modalità di costituzione, di funzionamento e le competenze del Comitato sono disciplinate da apposito regolamento.

Nel CUG è presente il solo personale tecnico-amministrativo, come previsto dalla legge. Il C.U.G. è composto:

- da una componente designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative a sensi del d. lgs. 165/2001 (di seguito OO.SS);
- da un egual numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente effettiva viene nominata una supplente.

Le rappresentanti dell'Amministrazione vengono designate dal Direttore Gene-

rale sulla base della valutazione di curricula, riportanti adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni. Le OO.SS., in sede di valutazione, devono preferibilmente attenersi agli stessi criteri.

Il Comitato è nominato con provvedimento del Direttore Generale e le componenti restano in carica un quadriennio, rinnovabile una sola volta.

Il CUG in carica è composto da:

Parte amministrazione:

- componenti **effettive** (Cinzia Mancini – Presidente, Cinzia Buzzoni, Manuel Meo, Riccardo Raneri);
- componenti supplenti (Daniele Busi, Federica Danesi, Lucia Manzalini, Gianluca Rizzati).

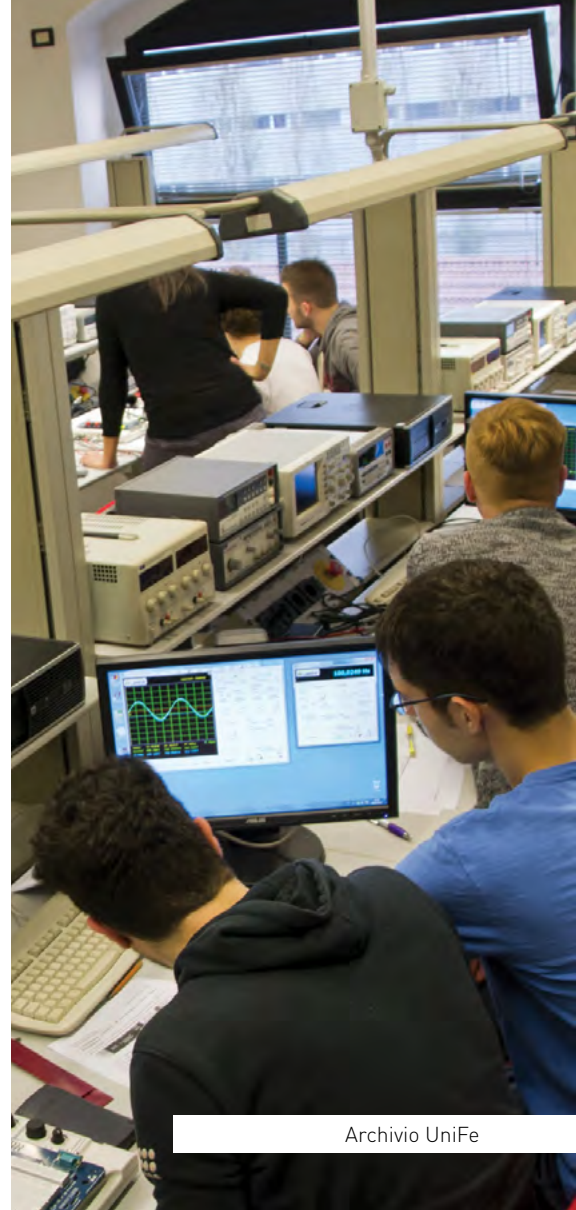
Parte sindacale:

- componenti **effettive** (Umberto Tessari – Vice Presidente, Gloriano Bigghi, Giacomo Ciriago, Elettra Mantovani);
- componenti supplenti (Massimo Galvani, Nadia Nasci, Oliva Villafranca, Beatrice Zucchi).

Funzioni Il CUG si propone di realizzare, insieme alla **Delegata** del Rettore per le pari opportunità e CP, i seguenti obiettivi:

1. assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
3. favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

Budget Il CUG presenta, ogni anno, insieme al CP, una richiesta di fondi per lo svolgimento delle proprie attività. Come già ricordato, nel 2014, sono stati assegnati € 3.000 per la formazione ed € 7.000 per l'organizzazione di convegni e seminari.



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 2014, a seguito dell'adozione del nuovo PAP 2014-2016 (v. cap. 5), sono stati costituiti i seguenti gruppi di lavoro:

Progetto PORTALE UNIFEdiGENERE composto da: Cristiana Fioravanti, Maria Grazia Campantico, Lucia Manzalini, Manuel Meo e Claudia Palandri;

Progetto BENESSERE LAVORATIVO composto da: Cinzia Buzzoni, Monica Campana, Giacomo Ciriago, Lena Fabbrì, Manuela Ferracin, Cinzia Mancini e Umberto Tessari.

Progetto CONCILIAZIONE composto da: Alessia Alberti, Gloriano Bighi, Lucia Braghiroli, Daniele Busi, Maria Giovanna Marega, Claudia Palandri, Federica Righetti, Alice Salinardi, Oliva Villafranca;

Progetto SERVIZI composto da: Silvia Borelli, Annachiara Carniello, Federica Danesi, Elettra Mantovani, Aleksandar Cvetkovski, Roberta Pancaldi;

Progetto MOBILITA' INTERNAZIONALE composto da: Lucia Manzalini, Arlette Tchabda Mounang, Riccardo Raneri, Alice Salinardi;

Progetto CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI composto da: Cristiana Fioravanti, Massimo Galvani, Manuel Meo, Serena Scardovi, Claudia Spirito, Gianluca Rizzati;

Progetto FORMAZIONE composto da: Silvia Borelli, Federica Danesi, Chiara Scapoli, Beatrice Zucchi.

ALTRI ORGANI

Per garantire un ambiente di lavoro e di studio rispettoso dei principi di uguaglianza e non discriminazione, nell'Università di Ferrara operano altresì i seguenti organi:

- la Commissione etica;
- la **Consigliera** di Fiducia;
- lo Sportello contro le discriminazioni.

LA COMMISSIONE ETICA

^{Funzioni} La **Commissione etica** di Ateneo è l'organo preposto alla 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 co. 4 l. 240/2010, nel luglio 2011.

Il Codice etico definisce le regole che devono guidare la condotta di tutti 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 tre rappresentanti del personale docente, una rappresentante del personale tecnico-amministrativo e una rappresentante delle studentesse. Le rappresentati 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.

Al fine di facilitare l'accesso alla Commissione etica, è stato predisposto un modulo con cui studentesse e personale UniFe possono richiedere alla Commissione un parere sull'applicazione del Codice etico o di verificare se sussiste una violazione del Codice.

LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

Nomina

La Consigliera di fiducia è una professionista, esterna all'Università, selezionata mediante avviso pubblico, alla quale si possono rivolgere le lavoratrici di UniFe che ritengano di essere vittime di mobbing, fenomeni di sopruso, discriminazioni arbitrarie, condotte prevaricanti, molestie sessuali o morali o di emarginazione sui luoghi di lavoro.

Funzioni

La Consigliera di fiducia, su richiesta della lavoratrice interessata, prende in carico il caso al fine di ricercare una composizione tempestiva positiva e risolutiva della vicenda. A questo scopo, sempre con il consenso della persona stessa, può sentire la presunta autrice dei comportamenti scorretti, acquisire testimonianze, interpellare le responsabili degli uffici interessati e promuovere incontri congiunti con i soggetti coinvolti.

La Consigliera di fiducia promuove, inoltre, in accordo con la Delegata del Rettore per le pari opportunità, il CUG e il CP dell'Università di Ferrara, attività di prevenzione e di informazione/formazione relativamente a tutti i fenomeni che contrastano il benessere sul luogo di lavoro, con particolare attenzione

alla formazione delle dirigenti e delle responsabili di struttura che dovranno poi diffondere all'interno del posto di lavoro la cultura del rispetto della dignità della persona.

LO SPORTELLO CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

L'apertura di uno Sportello Antidiscriminazioni si inserisce nel quadro di azioni promosse da UniFe volte a sostenere le pari opportunità, e a diffondere una cultura della non-discriminazione, della non-violenza e della inclusività. Tale azione nasce dalla sottoscrizione, da parte di UniFe, assieme alla Provincia di Ferrara, al Comune di Ferrara e a molte associazioni del territorio, del Protocollo d'intesa interistituzionale per "la definizione di azioni e strategie d'intervento in materia di discriminazioni basate sull'identità di genere e l'orientamento sessuale".

Nomina

Lo sportello contro le discriminazioni è condotto da una professionista, selezionata mediante avviso pubblico, alla quale si possono rivolgere tutte le studentesse di UniFe che ritengano di essere vittime di discriminazioni o di atti di violenza/ bullismo/ esclusione/



Archivio UniFe

molestie legate al genere, all'identità di genere e all'orientamento sessuale, o di qualsiasi altra forma di discriminazione.

Funzioni La professionista, su richiesta della studentessa interessata, fornisce una consulenza di ascolto psicologico al fine di valutare e fornire orientamento e supporto psicologico. Lo Sportello promuove, inoltre, in accordo con la Delegata del Rettore per le pari opportunità, il CUG e il CP di Ferrara, attività di prevenzione, di informazione e formazione relativamente a tutti i fenomeni di discriminazione, violenza ed esclusione nei contesti universitari e di studio, sostenendo azioni di sensibilizzazione su queste tematiche.

IL TAVOLO SUL BENESSERE LAVORATIVO

Funzioni Al fine di realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità di vita delle persone che lavorano in UniFe è stato costituito un **Tavolo di lavoro sul benessere lavorativo** (Tavolo tecnico previsto dall'art. 11 del "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").

Con Decreto Rettorale n. 617/2014 del 26 Maggio 2014 è stato deliberato di ricostituire il Tavolo tecnico nella seguente composizione:

- Nomina e mandato**
- Delegata del Rettore per le Pari Opportunità – **coordinatrice**;
 - Presidente Comitato Unico di Garanzia (CUG) o **sua delegata**;
 - Presidente Consiglio di Parità o **sua delegata**;
 - Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione o **sua delegata**;
 - sei rappresentanti **delle lavoratrici** per la sicurezza;
 - **una componente** Commissione di garanzia degli studenti;
 - **Direttrice** del Servizio di Medicina del lavoro;
 - Medico competente del Servizio di Medicina del lavoro;
 - **Consigliera** di Fiducia;
 - Responsabile Ripartizione Legale e Affari Istituzionali;
 - Responsabile Ufficio Sviluppo Organizzativo;
 - **una** rappresentante degli studenti.

V. Il Piano Triennale di Azioni Positive

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

*“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 realizzate 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 ri-

equilibrio 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” (art. 48).



Incontro con Isoke Aikpitanyi 2014 - Archivio UniFe

Approvazione e durata Nel novembre 2013, la Delegata del Rettore per le pari opportunità, CUG e CP hanno presentato al Rettore una proposta per il **Piano di Azioni Positive per il triennio 2014-2016** (d’ora in poi PAP 2014-2016). La proposta è stata approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, nel febbraio 2014. Il PAP 2014-2016 persegue i seguenti obiettivi:

Contenuto 1. Informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell’uguaglianza e delle pari opportunità;

2. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
3. Promozione del benessere lavorativo;
4. Creazione del portale Unigender;
5. Monitoraggio e promozione di progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità;
6. Piena integrazione di studenti/studentesse, docenti e personale tecnico-amministrativo proveniente da paesi europei o extra-europei;
7. Lotta alle discriminazioni;
8. Promozione di iniziative dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli organi dell'ateneo.

Per ogni obiettivo vengono individuate le misure che l'Università degli Studi di Ferrara intende adottare e promuovere. Il **Bilancio di Genere** viene indicato quale strumento di monitoraggio sull'effettiva implementazione del PAP 2014-2016.

L'Ateneo ha integralmente richiamato il contenuto del PAP all'interno **piano strategico triennale 2014-2016**, redatto in base alla normativa che ha definito le *Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università* (Decreto n. 827 del 15 ottobre 2013).

Nel 2014, gli obiettivi indicati nel PAP 2014-2016 sono altresì stati segnalati ai fini della predisposizione del **piano della performance 2014-2016**. Va infine ricordato che l'Università di Ferrara partecipa regolarmente al monitoraggio avviato 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 pubbliche.



Incontro con Isoke Aikpitanyi 2014 - Archivio UniFe

VI. Le iniziative realizzate

Nelle pagine seguenti vengono descritte le principali iniziative promosse dall'Ateneo di Ferrara nel corso dell'anno 2014. Le azioni sono suddivise in otto ambiti di intervento:

1. Informazione e formazione sull'uguaglianza di genere;
2. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
3. Monitoraggio di azioni e politiche di parità all'interno dell'Ateneo;
4. Promozione del benessere lavorativo;
5. Lotta alla segregazione di genere nell'educazione e nell'occupazione;
6. Misure di contrasto alle discriminazioni;
7. Pari rappresentazione di uomini e donne negli Organi di Ateneo;
8. Lotta alla violenza contro le donne.

Gli otto ambiti indicano gli obiettivi fissati nel Piano Triennale di Azioni Positive 2014-2016 (v. cap. 5).

Per tutti gli obiettivi sono stati creati dei gruppi di lavoro e tutte le attività,

illustrate nella presente sezione, sono state realizzate con successo grazie al lavoro (gratuito) sia dei componenti del CUG e CP, sia di colleghi esterni ai comitati che credono in tale politica a favore di chi studia e lavora in Unife.

1. INFORMAZIONE E FORMAZIONE SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

L'effettiva uguaglianza tra donne e uomini, nonché la consapevolezza delle differenze di genere, non possono trovare alcuna concreta attuazione senza la promozione di una cultura di genere. L'Ateneo di Ferrara è direttamente impegnato in questo senso, avendo attivato nel corso del 2014 le seguenti attività:

Percorso formativo per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità "Donne, politica, istituzioni".

Il corso ha ottenuto, nel 2011, l'approvazione e il finanziamento del Dipartimento Pari Opportunità (DPO) della Presidenza del Consiglio dei Ministri. La convenzione, siglata con il DPO, ha previsto due cicli formativi, nel 2012 e nel

2013. Il 29 maggio 2014 si è svolta la cerimonia di consegna dei diplomi per **tutte le partecipanti** che hanno sostenuto e superato la prova finale dell'edizione 2013.

Master di I Livello - didattica a distanza e seminari di approfondimento "Tutela, diritti e protezione dei minori", avviato nell'a.a. 2013/14, è proseguito con la nuova edizione nell'a.a. 2014/15, prevedendo un modulo su "Tutela e protezione delle soggettività di genere".

Seminario "Lo stalking di genere come rischio lavorativo trascurato" (23-24 gennaio 2014). Seminario finalizzato a fornire indicazioni e strumenti efficaci, utili a cogliere il fenomeno al suo nascente, prevenire le recidive e proteggere **le lavoratrici** da questo grave e pericoloso fenomeno.

Seminario "Horizon 2020 e Uguaglianza di Genere" (13 marzo 2014). Giornata dedicata a Horizon 2020, il nuovo Programma Quadro dell'UE per la ricerca e l'innovazione, in cui il tema della parità tra uomini e donne viene promosso so-

stenendo il cambiamento organizzativo degli istituti di ricerca e integrando la dimensione di genere nei contenuti e nella progettazione delle attività di ricerca e innovazione.

Seminari nell'ambito dell'International Staff Training week 2014. Nell'ambito dell'International Staff Training week 2014, è stato presentato il "Bilancio di Genere" (9 giugno 2014) e si è discusso del tema "Conciliazione tempi di vita e di lavoro" con altre Università europee (11 giugno 2014).

Seminario "Pari rappresentazione degli organi di Ateneo: teoria e prassi a confronto" (17 ottobre 2014). Unife ha organizzato una giornata di riflessione sul tema della pari rappresentazione negli organi di Ateneo approfondendo, in particolare, il tema della declinazione del principio delle pari opportunità nella composizione degli organi accademici.

EduCARE in UniFE (11 novembre – 2 dicembre 2014), ciclo d'incontri informativi dedicati a tutti i genitori che lavorano e studiano nell'Università degli Studi di Ferrara. Nell'ambito degli incontri sono state affrontate diverse tematiche: l'educazione, l'importanza del "prendersi cura" e i servizi offerti alle famiglie ferraresi.

Giornate di presentazione del ruolo e dell'attività della Consigliera di Fiducia e dello sportello di ascolto antidiscriminazioni (24 settembre e 8 ottobre 2014) Iniziativa finalizzata al sostegno delle pari opportunità, alla rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione della parità e alla diffusione di una cultura della non-discriminazione, della non-violenza e dell'inclusività, priorità che nascono nell'ottica di una valorizzazione delle differenze all'interno dell'Ateneo.

Carta pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

A partire dal 2013, l'Università degli Studi di Ferrara ha aderito alla **Carta pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**. La Carta è una dichiarazione di intenti sottoscrivibile volontariamente da enti pubblici e privati, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane, affrancate da discriminazioni e pregiudizi e in grado di valorizzare le persone anche per la loro diversità. La Carta è promossa e sostenuta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero delle Pari Opportunità.

2. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO

L'Università di Ferrara è impegnata nella promozione di politiche di conciliazione dei tempi di vita, dirette alla rimozione degli ostacoli che spesso le persone, e in particolare le donne, devono affrontare nella conciliazione dei propri impegni di studio, di lavoro e familiari.

Nel 2014, tra le principali iniziative attivate da UniFe figurano il telelavoro, il progetto "Asili nido e scuole dell'infanzia", il progetto "Campi estivi", il progetto "Bimbi in ufficio" e la mobilità sostenibile. L'Università di Ferrara, inoltre, nell'ottica della partecipazione, condivisione e trasparenza, ha predisposto una **"Guida per chi lavora in Ateneo"** che illustra i diritti e i doveri delle persone che lavorano in Unife.

La guida contiene le principali informazioni sui diversi aspetti del rapporto di lavoro con indicazione della fonte normativa, in modo da consentire approfondimenti e degli uffici competenti, in modo da fornire un riferimento univoco cui rivolgersi. Essa è indirizzata al personale docente e tecnico-amministrativo, e a **tutte** coloro che, a diverso titolo, si trovano in Ateneo per lavorare.

La guida è consultabile all'indirizzo web:

<http://www.unife.it/progetto/guida-lavoratori>

Progetto "TU@ Telelavoro Unife"

A partire dal 2011 l'Università di Ferrara sostiene e sviluppa il progetto di telelavoro denominato "TU@ Telelavoro Unife".

Mediante il telelavoro, la dipendente può svolgere parte della sua 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 alla lavoratrice, senza riduzione di retribuzione, di organizzare al meglio i propri impegni familiari e professionali. Per evitare fenomeni di isolamento della dipendente, si è deciso di consentire lo svolgimento del telelavoro per un massimo di tre giorni settimanali, concordati con la responsabile dell'ufficio cui la telelavoratrice afferisce.

Nel corso del 2014, sono state svolte le seguenti attività relative al progetto:

- a seguito della pubblicazione del bando 2013 per l'attivazione di 8 postazioni

di telelavoro, sono state accolte quattro richieste su 6 complessivamente pervenute. Il bando prevedeva l'assegnazione di un punteggio sulla base di criteri quali: la presenza e il numero di figlie di età inferiore a 14 anni; l'assistenza a familiari in situazione di disabilità; la distanza dal luogo di lavoro.

- CP e CUG hanno lavorato alla modifica del regolamento UniFe che disciplina il telelavoro e alla predisposizione del bando 2014. Le modifiche al regolamento e il nuovo bando sono stati approvati nel corso del 2014.

- Il 4 novembre 2014 è stato pubblicato il bando 2014 per l'attivazione di sette postazioni di telelavoro. Nel bando sono stati modificati alcuni criteri selettivi rispetto al bando 2013, quali:

- situazione di difficoltà psico-fisica o grave patologia in atto del dipendente;
- necessità di assistenza a familiari o affini entro il secondo grado o a conviventi in situazione temporanea, di disagio psico-fisico o affetti da grave patologia in atto;
- distanza tra l'abitazione del dipendente e la sede di lavoro di almeno 15 chilometri.

Il 27 ottobre 2014 si è svolto un dibattito su "Il Telelavoro in Unife".

La Delegata del Rettore per le Pari Opportunità e la Presidente del CUG hanno dialogato con la Direttrice di Er.GO (Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori dell'Emilia Romagna), presentando i progetti di telelavoro avviati presso l'Università di Ferrara e Er.GO. Attraverso video e testimonianze dirette di telelavoratori e di responsabili di struttura che hanno coordinato i progetti di telelavoro si è aperta una riflessione sulle opportunità offerte ai lavoratori e sui vantaggi per un'amministrazione che crede in questa modalità lavorativa.

Progetto "Asili nido e scuole dell'infanzia"

Il Progetto "Asili nido e scuole dell'infanzia" mira a individuare le misure per facilitare l'accesso e la frequenza, da parte delle figlie del personale e delle studentesse dell'Università di Ferrara, all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia. Nell'anno 2014, il gruppo di lavoro attivo su questo progetto, tenendo conto dei risultati del questionario (somministrato nel 2013, rivolto a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo strutturato e non e alle studentesse, per conoscere abitudini e bisogni in merito

alla frequenza di centri ricreativi estivi, asili nido, scuole d'infanzia e scuole elementari – post-scuola) ha censito tutte le realtà presenti sul territorio di Ferrara e Provincia, nonché di Occhibello (RO), in merito all'offerta di Servizi all'infanzia (Nidi, Scuole d'Infanzia, Centri Estivi). Nel dicembre 2014, l'Università di Ferrara ha rinnovato con il Comune di Ferrara una convenzione diretta a garantire 10 posti aggiuntivi presso tutti gli asili nido comunali, convenzionati e a gestione indiretta allargando, di fatto, l'offerta dell'anno precedente che prevedeva l'esclusivo inserimento nell'asilo nido "Il Salice". Il Comune ha quindi reso disponibili 10 posti aggiuntivi riservati alle figlie delle studentesse (incluse le frequentanti i corsi post-laurea) e del personale dell'Ateneo (incluse assegniste e specializzande) su tutto il territorio comunale.

I posti aggiuntivi sono stati assegnati, secondo i criteri di accesso ai servizi educativi comunali, a studentesse e dipendenti Unife escluse dall'assegnazione attraverso le graduatorie comunali, indipendentemente dal luogo di residenza. Nel rinnovo della convenzione sono state inoltre inserite clausole dirette a garantire la continuità didatti-

ca e il pari trattamento delle bambine assegnatarie dei posti aggiuntivi, tramite l'applicazione dei medesimi criteri e punteggi delle bambine ammesse ai Servizi Educativi Comunali.

Per i posti riservati, l'Università di Ferrara versa al Comune un contributo pari alla differenza tra il costo del posto/bambina sostenuto dal Comune e la retta dovuta dall'utente.

Parallelamente l'Università di Ferrara, nell'anno 2014, si è attivata nel definire bandi di accreditamento di enti privati che organizzano attività di Centri estivi, Asili nido e Scuole d'Infanzia, da proporre alle figlie delle studentesse (incluse le frequentanti i corsi post-laurea) e del personale dell'Ateneo (incluse assegniste e specializzande) a fronte di una scontistica pari almeno al 10% sulle rette.

Progetto "Campi estivi"

Il Progetto "Campi estivi" ha lo scopo di fornire un contributo per l'iscrizione delle figlie del personale e delle studentesse 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.

L'Università di Ferrara ha sottoscritto con il C.U.S. Ferrara una convenzione volta a favorire la partecipazione delle figlie delle dipendenti e delle studentesse del nostro Ateneo, riservando loro particolari sconti.

Anche per l'estate 2014 l'Ateneo ha sottoscritto la convenzione per l'ammissione a quote agevolate, alla frequenza del CAMPUS GAME, organizzato dal Centro Universitario Sportivo di Ferrara, da parte delle figlie delle dipendenti e delle studentesse dell'Università degli Studi di Ferrara.

Progetto "Bimbi e bimbe in Ufficio"

Il Progetto "Bimbi e bimbe in Ufficio" ha lo scopo di realizzare una giornata rivolta alle figlie del personale dell'Ateneo, diretta a riportare al centro dell'attenzione il tema della conciliazione dei tempi di vita, dando la possibilità 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'iniziativa, promossa 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. L'Università degli Studi di Ferrara, anche nell'anno 2014 ha deciso di aderire all'iniziativa, che ha coinvolto diverse sedi dell'Ateneo nella giornata di venerdì 23 maggio 2014. Per valorizzare ogni componente della famiglia, nell'edizione 2014, sono **state invitate** a partecipare all'iniziativa, oltre **alle figlie**, anche **nonne, zie** e tutte le persone vicine al personale dell'Ateneo.

Mobilità sostenibile

L'Ateneo di Ferrara ha firmato una Convenzione per il rilascio di abbonamenti agevolati riservati al personale tecnico amministrativo dell'Università di Ferrara, e una Convenzione per il rilascio di abbonamenti agevolati riservati al personale e **alle studentesse universitarie** di Cona. Le Convenzioni prevedono uno sconto variabile fra il 35% ed il 45% del costo di ogni singolo abbonamento sottoscritto, fino alla concorrenza di uno sconto complessivo di € 250 per dipendente, e fino al raggiungimento del tetto massimo di spesa. Tutte le richieste presentate dalle persone interessate sono state accolte. La percentuale di sconto garantita dall'Ateneo è risultata pari al 39%, in aggiunta allo sconto applicato da TPER, pari al 5%.

3. MONITORAGGIO DI AZIONI E POLITICHE DI PARITÀ ALL'INTERNO DELL'ATENEIO

A partire dal 2011, l'Università degli Studi di Ferrara ha deciso di monitorare le dinamiche di genere tra le diverse componenti: **studentesse**, docenti e **ricercatrici**, personale tecnico-amministrativo. Il Bilancio di genere costituisce il punto di partenza imprescindibile nella definizione di piani di azione e politiche di promozione delle pari opportunità. L'Università di Ferrara rispetta, inoltre, quanto prescritto dall'art. 10 d. lgs. 150/2009:

*“Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche [...] redigono annualmente:[...] b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il **bilancio di genere** realizzato”.*

Il Bilancio di Genere 2013 è stato presentato il 12 dicembre 2014. All'evento hanno partecipato Simonetta Sagramora e Maria Teresa Morana dell'Ufficio di Statistica MIUR e Valentina Andreozzi, Consulente del Dipartimento Pari Opportunità.

Nel piano triennale di azioni positive di UniFe 2014-2016, il Bilancio di Genere è stato indicato quale permanente strumento di monitoraggio di tutte le politiche e le azioni dell'Ateneo (v. cap. 5). Il gender mainstreaming, ossia la valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini, di ogni azione pianificata in ogni area e ad ogni livello, diviene così principio essenziale per la programmazione di tutte le politiche e del bilancio dell'Università degli studi di Ferrara.

4. PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO

“Le pubbliche amministrazioni garantiscono un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno” (art. 7 d. lgs. 165/2001).

Nel maggio 2014 è stato ricostituito il Tavolo benessere con il coordinamento della Delegata del Rettore per le Pari Opportunità. Tematica del Tavolo e del gruppo di lavoro è stata una riflessione a tutto tondo del significato del benessere organizzativo quale primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica. Nell'ambito dell'obiettivo 3 del Piano delle Azioni Positive 2014-2016 proposto dagli organi di Parità dell'Università degli Studi di Ferrara e approvato dal Senato Accademico del 19/02/2014 e dal Consiglio di Amministrazione del 26/02/2014 la Delegata Rettore alle Pari Opportunità ha presentato un progetto alla Direzione generale dell'Ateneo insieme al Consiglio di Parità, al Comitato Unico di Garanzia e al Nucleo di Valutazione al fine di promuovere il miglioramento del benessere lavorativo del personale tecnico amministrativo attraverso la definizione di interventi volti all'incremento della qualità della vita lavorativa derivanti dalle rilevazioni che discendono da adempimenti di legge:

a) Decreto Legislativo n. 150/2009 - ha attribuito agli Organismi Interni di Valutazione (per l'Università di Ferrara le

funzioni di OIV sono svolte dal Nucleo di Valutazione) il compito di condurre indagini sul benessere organizzativo e di comunicarne i dati al Dipartimento della Funzione Pubblica.

b) Decreto Legislativo n. 33/2013 (TU Trasparenza) ha stabilito l'obbligo di pubblicazione dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo.

c) Decreto Legislativo n. 81/2008 (TU in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) ha introdotto l'obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato.

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

1. valutare il grado di stress lavoro-correlato nel personale tecnico-amministrativo della nostra Amministrazione;
 2. rilevare le opinioni delle dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro (tali opinioni saranno poi trasmesse a cura del Nucleo di Valutazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, come previsto dalla legge);
 3. identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali delle dipendenti pubblici.
- Il questionario, composto da 124 domande di cui sei item costruiti intorno

alla realtà di Unife è stato presentato a tutto il personale tecnico amministrativo il 17 - 18 - 20 - 21 e 26 novembre 2014 ed è stato poi possibile compilarlo dal 27 novembre all'11 dicembre 2014.

A maggio 2015 il Prof. Stefano Bonni insieme al suo staff ha presentato al Tavolo benessere il Report dei risultati, successivamente sottoposto alla visione del Nucleo di valutazione. Il 22 luglio 2015 il Consiglio di Amministrazione ha preso visione dei risultati da cui poi discenderanno le eventuali azioni correttive per riequilibrare le criticità.

In relazione al tema del benessere organizzativo, il Consiglio di Parità e il Comitato Unico di Garanzia hanno organizzato un **Percorso formativo sul BenEssere lavorativo in UniFE** (20 maggio - 2 ottobre 2014); un progetto finalizzato a promuovere e a garantire il benessere negli ambienti di lavoro. Il percorso formativo ha previsto due eventi sinergici su "Lavorare senza conflitti" e "C'è modo e modo".

5. LOTTA DELLA SEGREGAZIONE DI GENERE NELL'OCCUPAZIONE E NELL'EDUCAZIONE

In tema di segregazione di genere nell'occupazione e nell'educazione, nel

corso del 2014, l'Università di Ferrara ha aderito a "**La nuvola Rosa**", iniziativa svoltasi a Roma dal 22 al 24 aprile 2014, organizzata da Microsoft, in collaborazione con il Dipartimento Pari Opportunità, l'Università di Roma La Sapienza e con il sostegno di organizzazioni internazionali quali ITU, Unesco, UN Women, UNric e Valore D, da sempre impegnate nella valorizzazione del talento femminile. All'iniziativa, volta a colmare il divario di genere nel campo della scienza, della tecnologia e della ricerca, hanno partecipato studentesse UniFe attraverso un ricco panorama di incontri e seminari dedicati allo sviluppo di competenze tecnico-scientifiche e a un modulo focalizzato sull'ingresso nel mondo del lavoro. La Nuvola Rosa si è svolta in occasione della giornata del 25 aprile proclamata dall'ITU Giornata europea per le Ragazze nell'Information Technology (**GIRLS in IT**).

6. MISURE DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Nel 2014, l'Università di Ferrara ha attivato uno Sportello antidiscriminazioni (v. cap. 4). Tale azione nasce anche dalla sottoscrizione, da parte di UniFe, assieme alla Provincia di Ferrara, al Comu-

ne di Ferrara e a molte associazioni del territorio, del **Protocollo d'intesa interistituzionale per "la definizione di azioni e strategie d'intervento in materia di discriminazioni basate sull'identità di genere e l'orientamento sessuale"**.

Il Protocollo d'intesa istituisce un tavolo di lavoro composto da vari enti e aziende pubbliche, nonché da associazioni private, impegnate a realizzare un piano di azioni dirette a conoscere e contrastare l'omofobia e la transfobia e ogni forma di discriminazione.

In data 11 marzo 2014, inoltre, l'Università di Ferrara ha firmato, in qualità di Associate Partner, il progetto **RAIMBOW CO-ART - Rights Awareness IN Bulding an Open-minded World From/through/with COmmunities Art**. Coordinatore del progetto è Middlesex University Higher Education Corporation.

Il 30 Ottobre 2014, infine, il Consiglio di Amministrazione di UniFe ha deliberato la procedura amministrativa applicabile **alle studentesse** in situazione di ri- attribuzione del sesso, al fine di prevedere l'attribuzione, previa esibizione di idonea documentazione, di una carriera universitaria "alias". Attraverso questa importante delibera, l'Ateneo permette **alle studentesse** in via di transizione di

genere, un'identità "alias" che può essere usata nelle attività universitarie quotidiane, mentre la documentazione amministrativa rimane immutata con i dati anagrafici risultanti dalla documentazione ufficiale.

7. PARI RAPPRESENTAZIONE DI UOMINI E DONNE NEGLI ORGANI DI ATENEO

"UniFe garantisce il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici, promuove l'eguale rappresentanza di ciascun sesso nella nomina dei componenti di ogni organo di Ateneo e la presenza equilibrata dei generi anche negli organi elettivi" (art. 2, comma 2, Statuto di Ateneo). Il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione di UniFe hanno deliberato "per quanto di competenza: di integrare tutti i regolamenti di Ateneo con un articolo che preveda l'esplicito impegno a garantire una presenza equilibrata dei generi nella costituzione degli organi con un richiamo all'art. 2, comma 2 dello Statuto Unife" (Delibere n. 111/2014 del Senato Accademico del 21/05/2014 e n. 182/2014 del Consiglio di Amministrazione del 28/05/2014).



Centro Universitario Sportivo - Archivio UniFe



Bimbi in Ufficio 2014 - Archivio UniFe

Nella seconda metà del 2013, la Delegata del Rettore per le pari opportunità ha svolto uno studio sulle misure attuate nei diversi Atenei per dare concreta attuazione al principio di pari rappresentazione di uomini e donne negli Organi di Ateneo. Lo studio ha condotto all'adozione, nel maggio 2014, di una delibera del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione sul **Principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne - Impegno per la concreta attuazione dell'art.2, comma 2 dello Statuto Unife.**

La suddetta delibera (consultabile all'indirizzo web: <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/deliberare-ateneo/Attuazione%20art.%202%20Statuto.pdf/view>) prevede che tutti i regolamenti di Ateneo siano integrati di un articolo nel quale sia citato un esplicito impegno a garantire una presenza equilibrata dei generi nella costituzione degli Organi Accademico, con un richiamo all'art.2, comma 2 dello Statuto Unife.

8. LOTTA ALLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

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, tradotto in inglese, francese, russo, cinese e arabo, è il frutto del **Seminario introduttivo del Corso gratuito di autodifesa femminile rivolto alle studentesse e al personale di UniFe**, in collaborazione con il Centro Universitario Sportivo.

Il seminario si è svolto in due edizioni (febbraio/marzo e aprile/maggio 2014), con l'obiettivo di promuovere l'autodifesa femminile, fra aspetti psicologici, profili penalistici e tecniche pratiche.

Nel mese di luglio 2014, inoltre, 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.**

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 percorsi educativi ed informativi e di

formazione permanente degli operatori, nonché 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.



VII. Conclusioni

La fotografia dell'Università di Ferrara che emerge dal suo quarto Bilancio di Genere conferma le criticità rilevate, per ciascuna delle tre componenti dell'Ateneo, nella precedente edizione.

Dall'analisi sulla componente studentesca emerge che le studentesse, di regola, si laureano prima e più di rado sono fuori corso (sul totale delle laureate in corso, le donne rappresentano il 63.4%). 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 (65.0%) e in uscita (56.9%).

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 (le donne rappresentano meno del 18% delle iscritte a Ingegneria; R. Frattini – P. Rossi, *Report sulle donne nell'Università italiana*, <http://www.menodizero.eu/saperepotere-analisi/247-report-sulle-donne-delluni->

verita-italiana.html). Ciò riflette la permanenza di stereotipi sul genere, che si riproducono in tutte le fasi della carriera delle studentesse – ricercatrici – docenti, come ben rappresentato dal grafico relativo alla presenza delle donne nel Dipartimento di Ingegneria.

Altro dato critico, e preoccupante, è rappresentato dalla scarsa presenza di studentesse nel Consiglio degli studenti: nonostante le donne rappresentino più della metà della popolazione studentesca, tra le 31 componenti del Consiglio degli studenti solo 9 sono donne.

Preoccupano altresì i dati forniti da Al-malaurea sul mercato del lavoro: a 5 anni dalla laurea, vi è un gap di 11.3 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 risultano allarmanti: l'esiguo numero di professoresse donne (23 ordinarie a fronte di 126 ordinari e 72 associate a fronte di 160 associati nel 2014) e l'irrisorio numero di donne presenti negli organi

accademici (8 donne su 23 in Senato Accademico; 2 direttrici di Dipartimento a fronte dei 10 direttori di Dipartimento; una sola donna in Consiglio di Amministrazione a fronte di 10 uomini); 10 donne e 17 uomini nel Consiglio della Ricerca. Anche nella composizione del Collegio dei Revisori dei Conti (2 donne e 3 uomini) e del Nucleo di Valutazione (1 donna e 5 uomini) si evidenzia una grave 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). Diversa situazione si verifica inoltre nella composizione per genere del Presidio di Qualità (2 su tre sono donne) nel quale, tuttavia, si rileva una componente PTA (2 donne) e una componente docente (1 uomo). Data la scarsa presenza nelle posizioni apicali e la loro minore anzianità, le donne-docenti percepiscono un salario, in media, inferiore rispetto a quello degli uomini-docenti,

svantaggio che si riflette anche su tutte le prestazioni sociali calcolate sulla retribuzione, quale, in primo luogo, il trattamento pensionistico.

Il fenomeno della progressiva perdita di presenza delle donne – definito *leaky-pipeline*, un tubo che perde – è presente anche nel nostro Ateneo: il disequilibrio tra i generi cresce progressivamente, man mano che si sale verso le posizioni apicali. Nell'arco del periodo 2006-2014, il dato della presenza femminile migliora, ma troppo lentamente perché sia immaginabile un cambiamento spontaneo verso la parità. La sindrome della lumaca è peraltro ancora più accentuata in UNIFE rispetto al dato nazionale: mantenendo l'attuale passo, ci vorrebbe più di un secolo per avere un uguale numero di professoresse ordinarie e professori ordinari!

Va infine evidenziato l'irrisorio numero di ricercatrici richiedenti e beneficiarie di fondi di ricerca, solo in parte riconducibile all'esiguo numero di professoresse ordinarie.

In merito al personale tecnico-amministrativo, si rileva un elevato utilizzo dei congedi per motivi familiari da parte delle donne e un'alta percentuale di lavoratrici con contratto a tempo parziale (39 donne a fronte di soli 7 uomini; nel triennio

2012-2014, la conversione del contratto da full time a part time è stata richiesta nella maggior parte dei casi 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 2014, solo 2 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 su 4 dirigenti, 3 sono uomini (compreso il Direttore generale). Altro dato allarmante concerne l'assegnazione delle indennità, i cui beneficiari sono, in proporzione, più uomini che donne.

Nel secondo capitolo del BdG, sono indicati gli organi che, sinergicamente, operano per la promozione delle pari opportunità. L'Università di Ferrara ha mantenuto un Consiglio di parità, accanto al Comitato

unico di garanzia, così da garantire la piena rappresentazione di tutte le componenti dell'Ateneo. I comitati operano mediante gruppi di lavoro, in cui vengono integrate le persone necessarie per la realizzazione del rispettivo progetto. Grazie alla disponibilità dei vertici di Ateneo, i comitati e la *Delegata* del Rettore per le pari opportunità dispongono di un budget, strumento indispensabile per la realizzazione delle azioni. Deve inoltre sottolinearsi l'importante ruolo svolto dalla Commissione etica, dalla Consigliera di Fiducia e dello Sportello antidiscriminatorio.

Nella seconda parte del BdG sono descritte i piani di azioni positive e le tante iniziative realizzate per migliorare l'attuale fotografia dell'Ateneo. Rispettando l'imperativo del *gender mainstreaming*, il PAP 2014-2016 dell'Ateneo è stato altresì integrato nel piano strategico triennale 2014-2016 e nel piano delle performance 2014-2016. L'articolazione delle azioni in otto aree tematiche ne facilita la lettura e permetterà, in futuro, una migliore comparazione delle *best practices*.

La presente edizione del Bilancio di Genere è stata arricchita di dati e tabelle relativi alla condizione di donne e uomini negli Atenei italiani. Grazie alla collaborazione con l'Ufficio Statistica del MIUR, e sfruttando i



documenti messi a disposizione dalla dott.ssa Roberta Pattono della DG *Research* della Commissione europea, sono poi stati inseriti gli indicatori utilizzati nel programma *She Figures*, indicati qui con la bandierina dell'Unione europea. L'idea è quella di fare del Bilancio di Genere uno strumento comune agli Atenei italiani ed europei, per il monitoraggio e la condivisione delle misure adottate per promuovere l'effettiva uguaglianza tra donne e uomini. Infine una nota sul linguaggio: nella presente edizione, così come nelle precedenti, si è deciso, provocatoriamente, di utilizzare il femminile per tutti i casi in cui ci si riferisce a più persone di entrambi i generi. Per facilitare la lettura del documento si è scelto di colorare in verde i termini femminili riferiti a entrambi i generi. Anche la presente edizione del BdG è dunque una prova concreta dell'esigenza impellente di riflettere sul "Parlare civile" (Stefano Trasatti - Redattore sociale, *Parlare civile. Comunicare senza discriminare*, Mondadori, 2013).

Cristiana Fioravanti,

Delegata del Rettore per le Pari Opportunità

Cinzia Mancini,

Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Silvia Borelli,

Presidente del Consiglio di Parità

VIII. Commenti



Simonetta Sagramora
e Maria Teresa Morana
Servizio Statistico MIUR

La partecipazione delle donne nel settore della Scienza e della Tecnologia da anni è ritenuta dalla Commissione Europea un importante contributo al miglioramento dell'innovazione, della qualità e della competitività della Ricerca Scientifica e Industriale e va dunque incoraggiata nel convincimento che la parità di genere in tale ambito non sia soltanto una questione di equità, bensì abbia una valenza più ampia attinente all'efficienza economica e alla qualità della Ricerca. Sulla base di un insieme crescente di evidenze è possibile infatti dimostrare che nell'ambito della Ricerca Scientifica le *équipes* di ricercatori e le commissioni di valutazione che nella loro composizione rispettano l'equilibrio di genere ottengono risultati migliori che, ad esempio nel settore economico, possono essere rilevati e misurati dai risultati finanziari in termini di profitto, dalla migliore *governance* com-

plexiva, dal maggiore coinvolgimento dei lavoratori, dalla soddisfazione degli utenti/clienti e dal numero di pubblicazioni su riviste scientifiche.

La crescente competizione per il talento, divenuta ormai globale, deve spingere l'Europa a sfruttare tutte le potenzialità e le competenze della sua forza lavoro. Tuttavia, le statistiche mostrano chiaramente che il talento non è sempre considerato in modo paritario: continua ad esistere una chiara sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni di *leadership* e nella partecipazione al processo decisionale e questa affermazione vale in particolare per il settore accademico.

Secondo i più recenti dati, infatti, nella UE le donne rappresentano il 47% dei dottori di ricerca, il 33% dei ricercatori, il 20% dei docenti universitari e solo una ogni dieci università ha un rettore donna. Questa situazione viene comunemente descritta con l'immagine di uno "*sticky floor*" (pavimento appiccicoso) o di un "*glass ceiling*" (soffitto di vetro) e misu-

rata con un indice che calcola la probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere la qualifica più elevata nella gerarchia accademica mostrando le difficoltà che devono affrontare le donne se intendono progredire nella loro carriera nello stesso modo degli uomini.

L'obiettivo da raggiungere è quello che tutte le persone con lo stesso talento siano messe in grado di competere a pari livello, senza che sia il genere a determinare le probabilità di successo.

Per promuovere la parità di genere e monitorare i progressi compiuti in tale ambito sono attive diverse strutture presso la Commissione Europea, tra queste il Gruppo di Helsinki, cui partecipano i rappresentanti degli Stati membri e dei Paesi associati responsabili delle tematiche connesse alle donne e alla scienza. Il Gruppo, il cui mandato è stato di recente aggiornato alla luce della maggiore enfasi posta sull'eguaglianza di genere dall'European Research Area e dal programma Horizon 2020, mira a promuovere la partecipazione e l'egua-

glianza delle donne nella Scienza e fornisce alla Commissione le informazioni sul livello di parità di genere raggiunto per ciascun Paese. A tal fine, il Gruppo si avvale del supporto di corrispondenti statistici dei vari paesi, con il compito di raccogliere ed elaborare statistiche di genere e specifici indicatori che confluiscono nella pubblicazione a cadenza triennale "She Figures" e che sono strumenti essenziali per il *gender mainstreaming*.

I dati utilizzati per l'elaborazione delle statistiche di genere e la costruzione degli indicatori sono quelli relativi agli studenti ed alle risorse umane impiegate in ambito accademico e più in generale nei settori della scienza e della tecnologia disaggregati per genere che i Paesi membri dell'Unione Europea hanno l'obbligo

di fornire annualmente, con sanzioni in caso di inadempimento.

Per l'Italia i responsabili del soddisfacimento di tali obblighi sono:

- per le statistiche su istruzione e formazione: il MIUR attraverso l'Ufficio di Statistica che cura e gestisce diverse banche dati su studenti e personale accademico di tutti gli atenei statali e non;

- per le statistiche sulle risorse umane impiegate nei settori della scienza e della tecnologia: l'ISTAT che conduce apposite rilevazioni su tutto il territorio nazionale. L'Università di Ferrara con la redazione del Bilancio di Genere ripropone per la propria realtà locale i principali indicatori presentati nella pubblicazione *She Figures* confrontandoli con quelli calcolati a livello nazionale e forniti dall'Ufficio di

Statistica del MIUR, con cui è stata avviata una collaborazione da qualche anno, dimostrando così di condividere l'importanza dell'analisi e dello studio quantitativo della realtà dell'ateneo in un'ottica di genere. Le banche dati sugli studenti universitari ed il personale accademico e amministrativo gestite dall'Ufficio di Statistica sono pubbliche e accessibili online sul sito del MIUR.

Si ritiene che nel settore accademico il Bilancio di Genere costruito sulla base di dati e indicatori confrontabili a livello nazionale e internazionale, possa effettivamente rappresentare lo strumento essenziale a ricercare e promuovere la parità attraverso la ridefinizione di scelte politiche e di impegni economici e finanziari a sostegno della partecipazione femminile. Nel perseguire una gestione delle risorse più efficiente, trasparente ed equa sulla base di criteri di promozione delle pari opportunità, l'Università di Ferrara aderisce alla logica che guida le azioni promosse dalla UE nel settore della Ricerca, che si basano appunto sull'evidenza della correlazione positiva tra gli strumenti di *governance* e gli sforzi per integrare la dimensione di genere nelle strategie dell'Amministrazione.



Archivio UniFe

IL BILANCIO DI GENERE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Monica Parrella

Direttore Generale – Dipartimento Pari Opportunità

Valentina Andreozzi

Consulente per il Dipartimento per le Pari Opportunità sulle tematiche della Valutazione di genere

Il Bilancio di Genere è un'attività valutativa che integra la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio. In quanto strumento utile alla decisione il Bilancio di Genere, fino a pochi anni fa considerato un'occasionale esperienza valutativa, oggi sta diventando una pratica consolidata della P.A.

Promuovere l'uguaglianza di genere attraverso il bilancio pubblico vuol dire valutare la partecipazione di donne e uomini a tutti i livelli organizzativi e negli organi di *governance* e garantire un uguale accesso alle risorse economiche, politiche e sociali. Nel caso degli enti pubblici, a cui solitamente si rivolgono gli interventi posti in essere dalla Presidenza del Consiglio, il bilancio di genere è anche uno strumento essenziale per valutare l'operato sul territorio di riferimento e gli effetti sulle collettività.

Il Bilancio di Genere si configura quindi come uno strumento strategico e operativo, utile al fine della programmazione, della rendicontazione e della valutazione delle misure adottate dalle pubbliche am-

ministrazioni e dalle società da esse controllate. Per le amministrazioni pubbliche il Bilancio è il piano di quanto il governo di un certo territorio intende spendere per singoli scopi in un determinato anno. Consideriamo i documenti del Bilancio regionale, in essi le spese possono essere classificate: per programmi (policy-making); per amministrazioni (assessorati); per funzione (salute, ecc, ma potrebbe essere sostenuta anche da un altro assessorato è la funzione di quella spesa); in modo contabile (entrate e uscite); o una combinazione di queste. In molti di questi metodi troviamo un passo importante che non può essere trascurato e che viene utilizzato come strumento vero e proprio di valutazione delle politiche: l'analisi del contesto. L'analisi del contesto in un'ottica di genere offre una lettura delle condizioni di vita della popolazione nelle sue componenti femminile e maschile circa i fenomeni demografici, economici e del mercato del lavoro e infine sociali.

Il Bilancio di Genere realizzato dall'Università di Ferrara ormai da 4 anni, contribuisce, con l'annessa analisi di contesto, ad evidenziare punti di forza e debolezza della composizione di genere dell'Università. Per esempio nel Bilancio di Genere 2014 il genere femminile trova la più bassa rap-

presentazione con riguardo al personale docente, superando di poco il valore del 30%, mentre è ampiamente rappresentato nella categoria del personale tecnico-amministrativo (quasi il 70% del totale). Un'ampia presenza del genere femminile è invece rilevata nella formazione e fra le assegniste di ricerca e le dottorande. Le dottorande sono più del 52% del totale, le titolari di assegno di ricerca sono circa il 57% del totale delle assegniste.

Grazie a questa evidenza si rileva che nell'Università di Ferrara le donne raggiungono la parità e la superano quando si rimane nel ciclo del percorso formativo, mettendo in risalto la capacità femminile di portare a compimento la carriera accademica, ma sottolinea anche che le donne si assestano al 25% quando si entra nel ciclo delle esperienze professionali calcolate sul numero dei docenti (associati ed ordinari). Le professoresse ordinarie rappresentano solo il 15,44% del totale del personale docente ordinario, le professoresse associate rappresentano il 31,17%, e le ricercatrici universitarie rappresentano il 44,64%. Se in tale percorso si considerano anche i dati delle assegniste di ricerca (figura professionale precaria, ma ampiamente formata all'attività di ricerca scientifica), invece, si inverte la tendenza. Questa è una valuta-

zione molto importante per il Policy Maker, che potrà impegnarsi per eliminare gli eventuali ostacoli che potrebbero frapporsi nella completa realizzazione del percorso lavorativo della componente femminile. In linea con i dati di altri contesti accademici, pertanto, anche presso l'Università di Ferrara si rileva una prevalenza di personale docente di genere maschile. Tale prevalenza aumenta nei ruoli apicali della carriera accademica.

Coniugare il tema della valutazione quindi, con la politica di pari opportunità è molto importante e rappresenta un obiettivo per le istituzioni, condiviso sia a livello centrale che periferico, ovvero quello di qualificare e quantificare l'uguale trattamento di persone nella valutazione dei programmi, delle politiche e delle azioni successive.

Il Bilancio di Genere è uno strumento che permette di programmare e rendicontare con la consapevolezza delle disuguaglianze di genere all'interno della società. Esso favorisce al contempo: equità, efficienza, trasparenza. Come assunto generale possiamo affermare che il Bilancio di Genere mira ad assicurare che i bisogni e gli interessi degli individui siano soddisfatti tenendo conto della loro specificità di genere (uomini o donne) quando si stabiliscono le modalità e le entità delle entrate e del-

le spese. Tale attività valutativa è utile alle istituzioni per migliorare la capacità di valutare il ciclo della politica in tutte le sue fasi, soprattutto in relazione ai beneficiari; ed è utile alle amministrazioni pubbliche per una maggiore trasparenza e "accountability" del bilancio.

Il Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio, nell'ambito dell'attività di promozione del principio di pari opportunità realizzata in qualità di centro di competenza nazionale, è impegnato da diversi anni in progetti e programmi che mirano ad agevolare la sperimentazione e l'adozione del bilancio di genere, quale strumento per attuare il gender mainstreaming nelle procedure di programmazione e attuazione della spesa pubblica. La finalità è quella di diffondere una cultura dell'amministrazione pubblica volta alla trasparenza e alla equità dei propri obiettivi di azione nonché contribuire ad una migliore e più efficace distribuzione delle risorse pubbliche. Recentemente il Dipartimento Pari Opportunità, riconoscendo il valore e l'impegno che l'ateneo ferrarese impiega nella promozione degli strumenti di pari opportunità e nella redazione dell'annuale bilancio di genere, ha stipulato un accordo con l'Università di Ferrara, sottoscritto ai sensi dell'art. 15 della legge 241 del 1990, volto ad

elaborare nuovi strumenti e modelli operativi per la diffusione del bilancio di genere all'interno delle Regioni Obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia). Da questo accordo ha preso il via il Progetto GeRPA, un progetto che si inserisce nell'ambito delle attività svolte dal Dipartimento per le pari opportunità in qualità di Organismo Intermedio del PON Governance e Azioni di Sistema 2007/2013 – finanziato dal Fondo Sociale Europeo (FSE). Il progetto GeRPA, attraverso una ricognizione della normativa e delle principali esperienze a livello nazionale ed internazionale in tema di bilancio di genere, ha individuato e messo a sistema i punti di forza e i benefici, in termini di pari partecipazione alla vita pubblica di donne e uomini e di un più ottimale utilizzo delle risorse pubbliche al fine di limitare le disuguaglianze di genere all'interno della società. In tal senso il progetto punta a dare effettiva concretezza ed operatività alla pratica del bilancio di genere non solo nelle Università ma anche nelle diverse pubbliche amministrazioni. Con la realizzazione di questo progetto si auspica che il modello di Bilancio di Genere proposto dall'Università di Ferrara possa essere preso da esempio e replicato nelle altre Università e Amministrazioni locali individuate nelle Regioni Obiettivo Convergenza.

