



**equality
& diversity**

BILANCIO DI GENERE

UNIVERSITA' DEGLI
STUDI DI FERRARA

ANNO 2013



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI FERRARA
- EX LABORE FRUCTUS -

Bilancio di genere
Università degli Studi di Ferrara
Anno 2013

Per la redazione del **Bilancio di Genere 2013**
è stato costituito un **Comitato Scientifico**,
così composto:

Pasquale Nappi, *Rettore*;
Cristiana Fioravanti, *Delegata per le Pari Opportunità*;
Silvia Borelli, *Presidente del Consiglio di Parità*;
Cinzia Mancini, *Presidente del C.U.G.*
Emidia Vagnoni, *Professoressa presso il Dipartimento di Economia e Management*;
Lucia Manzalini, *Referente del Bilancio di Genere*.

Alla redazione del Bilancio di Genere 2013 ha inoltre collaborato Chiara Oppi,
*collaboratrice a progetto presso il Dipartimento di Economia e Management
dell'Università di Ferrara*.



Indice

I.	Presentazione del Rettore	09
II.	Nota metodologica	13
III.	Il Genere in Ateneo: indicatori	15
	1) <i>Le persone nell'Università</i>	15
	2) <i>La componente studentesca</i>	17
	3) <i>Il personale tecnico-amministrativo</i>	29
	4) <i>Il personale docente</i>	36
IV.	Organi a tutela dell'uguaglianza	53
V.	Il piano di azioni positive	59
VI.	Le iniziative realizzate	61
VII.	Conclusioni	68
VIII.	Commenti	71
IX.	Appendice	76



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).

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 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. 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.

Nella sua terza 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 presentato il numero di studentesse e studenti iscritti ai diversi corsi di laurea. Viene evidenziata la differente percentuale di donne e uomini nei diversi 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. Viene poi presentata la partecipazione femminile nei diversi organi di gestione dell'Ateneo. Il Bilancio di Genere indica poi le funzioni degli organi che operano in Ateneo per

promuovere le 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), nonché degli organi 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.

Nell'edizione 2013 del Bilancio di Genere, grazie alla 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.

Un ringraziamento particolare va al gruppo di coordinamento del Bilancio di Genere, alla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, nonché alle Presidentie 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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Nappi', is written over a light grey rectangular background.



VIETATO FUMARE

NORME DA SEGUIRE IN CASO DI INCENDIO

Subito

Consegna Diploma corso "Donne, Politica e Istituzioni" - Archivio UniFe



II. Nota metodologica

Il **Bilancio di Genere 2013** (d'ora in poi **BdG 2013**) 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. A tal fine sono state considerate tutte le componenti che si trovano ad operare all'interno dell'Ateneo. Il BdG 2013 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 2013 (così come nel BdG 2012) 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 collabora con l'Ufficio Statistica del MIUR, e in particolare con le dottoresse Maria Teresa Morana e Simonetta Sagramora, referenti italiane nel Gruppo di Helsinki del programma *She Figures*, promosso dalla Commissione europea. La collaborazione appena richiamata 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 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, nell'edizione 2013 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. Data la numerosità degli indicatori, alcuni dati sono stati inseriti in un'appendice disponibile sul sito internet Unife Equality & Diversity: <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity>. Per la redazione del BdG 2013 è stato costituito un Comitato Scientifico, così composto:
Pasquale Nappi - Rettore;
Cristiana Fioravanti – Delegata per le Pari Opportunità;
Silvia Borelli - Presidente del Consiglio di

Parità;

Cinzia Mancini – Presidente del C.U.G.

Emidia Vagnoni – Professoressa presso il Dipartimento di Economia e Management;

Lucia Manzalini - Referente del Bilancio di Genere.

Alla redazione del BdG 2013 ha inoltre collaborato Chiara Oppi, collaboratrice a progetto presso il Dipartimento di Economia e Management dell'Università di Ferrara.

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 2013.

Chiunque avesse suggerimenti, osservazioni, commenti, idee sul BdG, può scriverci a:

bilancio_genere@unife.it

Buona lettura!



Santa Maria delle Grazie - Archivio UniFe

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 2013 fanno rilevare una lieve flessione della presenza femminile (54,67%) rispetto al 2012 (55,45%). 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 calo, infatti nel 2013 rappresentano il 54,84% del totale UniFe (nel 2012 erano il 56,17%), e di conseguenza gli studenti sono passati dal 43,83% del 2012 al 45,16% del 2013. Nel 2013 si registra un incremento delle dottorande (passano dal 50% del 2012 al 52,16% del 2013) e delle assegniste di ricerca (dal 51,5% del 2012 al 56% del 2013). Con riferimento a tutte le altre categorie, si ravvisa un decremento della componente femminile: diminuisce la

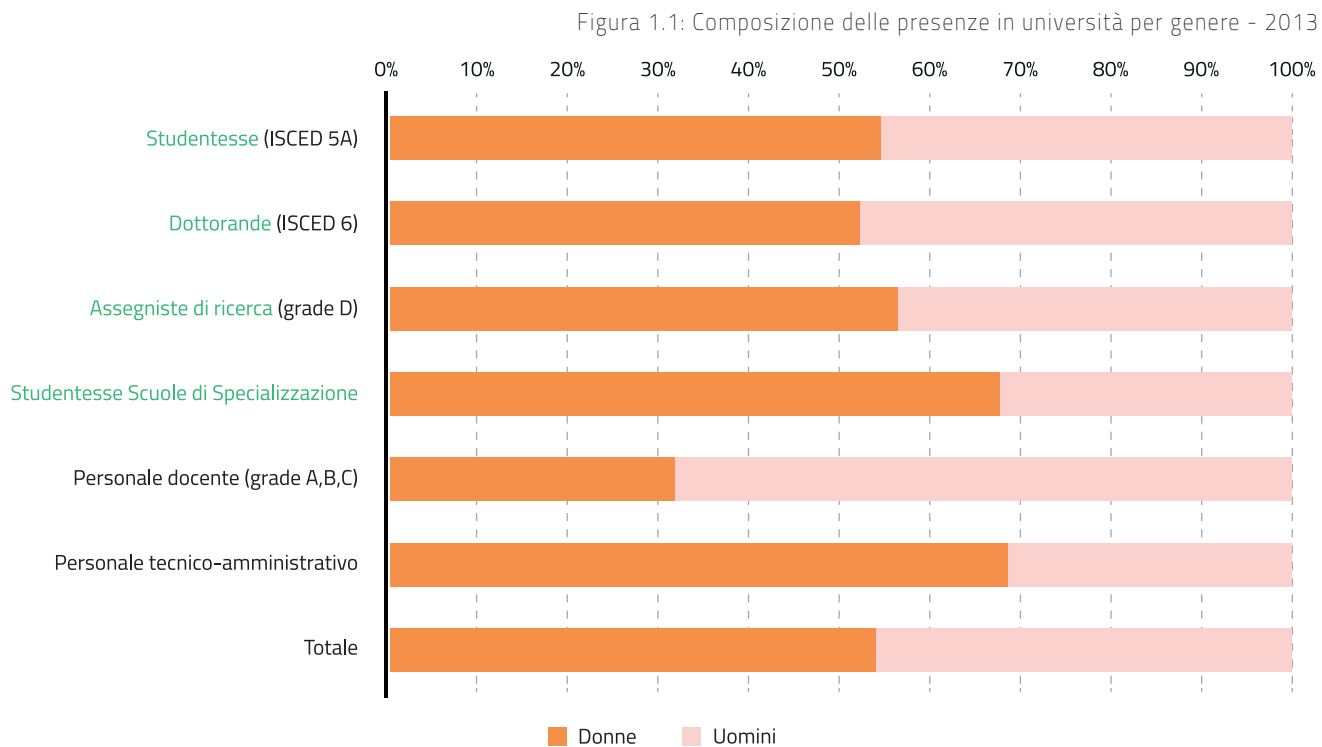
Tabella 1.1: Presenze in Università, per genere - 2011/2013

	Donne			Uomini		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Studentesse (ISCED 5A)*	9 520	8 900	8 876	7 457	6 945	7 307
Dottorande (ISCED 6)	180	181	205	179	181	188
Assegniste di ricerca (grade D)	117	137	143	112	129	112
Studentesse Scuole di Specializzazione*	239	230	249	104	106	119
Personale docente (grade A,B,C)	210	207	202	427	429	423
Personale tecnico-amministrativo	383	387	351	171	175	163
Totale	10 649	10 042	10 026	8 450	7 965	8 312

*I dati si riferiscono agli AA.AA. 2011/2012, 2012/2013- 2013/2014

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe e Ufficio Statistica MIUR

percentuale di donne fra le studentesse delle scuole di specializzazione (67,7% del 2013 vs 68,5% del 2012), fra il personale docente (32,3 % del 2013 vs 32,5% del 2012), e fra il personale tecnico-amministrativo (68,3% del 2013 vs 68,9% del 2012).



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe e Ufficio Statistica MIUR

Tabella 2.1: *Iscritte* per dipartimento e genere - 2011/2013

La situazione sopra riportata è sintetizzata nella Figura 1.1 per quanto concerne l'anno di riferimento (2013). 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 56% del totale *delle assegniste*. Infine, si rileva anche un ampio accesso delle donne ai percorsi di specializzazione (il 67,7% del totale).

2. La componente studentesca

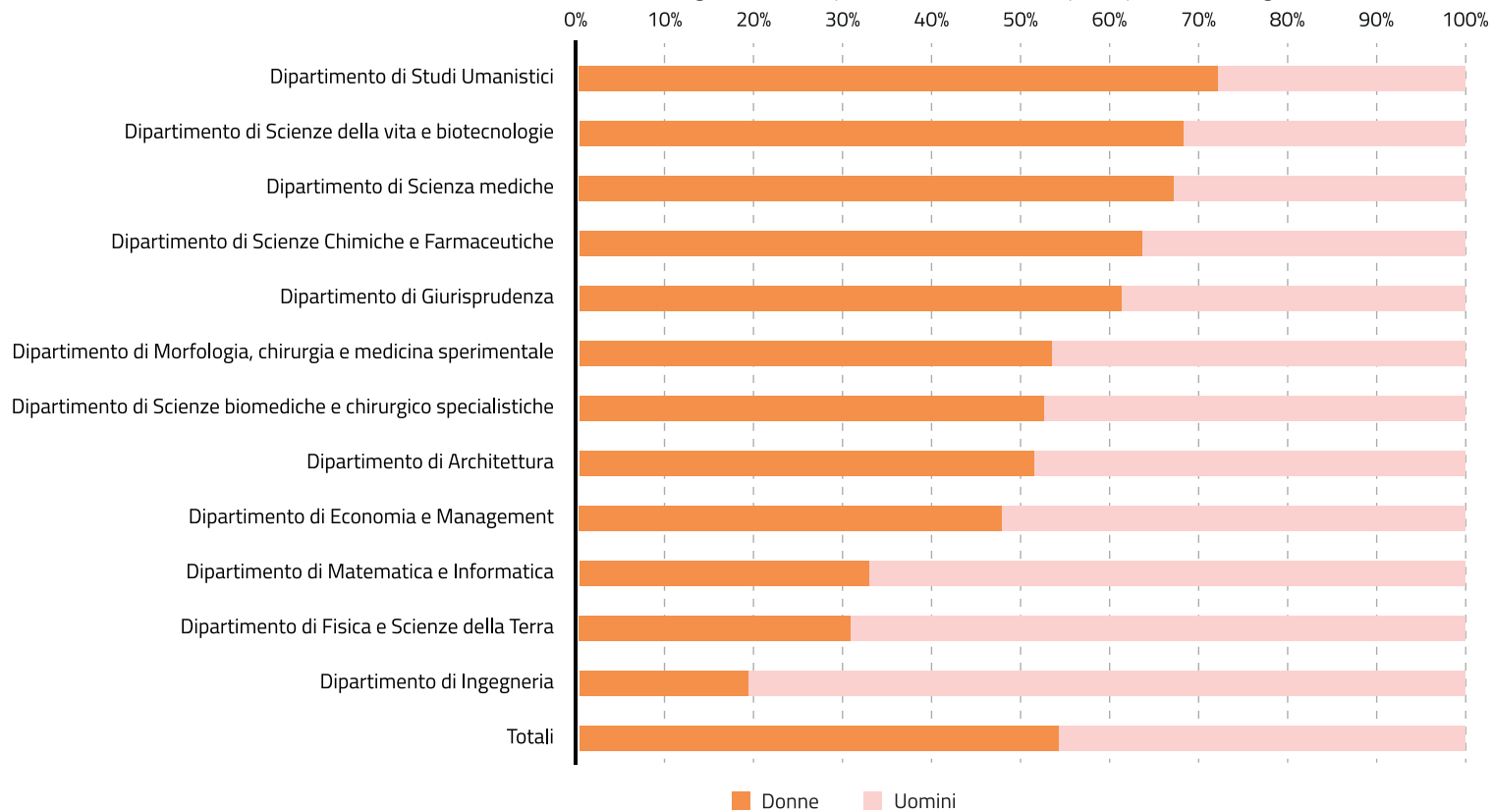
La tabella 2.1 riporta il dettaglio della composizione studentesca per genere e dipartimento di afferenza dei Corsi di Studio. Come già sinteticamente sottolineato con riferimento alla tabella 1.1, il lieve calo della percentuale delle studentesse sul totale coinvolge la maggioranza dei dipartimenti dell'Ateneo. Presso il dipartimento di Ingegneria, le donne sono aumentate dell'1%; la quota di studentesse è rimasta invariata presso i dipartimenti di Giurisprudenza e di Matematica e Informatica; mentre risultano in lieve calo in tutte le restanti strutture.

Dipartimenti	A.A. 2011/12		A.A. 2012/13		A.A. 2013/14	
	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)
Architettura	991	56	929	56	935	51
Economia e Management	1905	49	1903	48	2070	47
Fisica e Scienze della Terra	335	31	341	33	347	31
Giurisprudenza	2633	61	2329	62	2318	62
Ingegneria	1757	21	1613	19	1651	20
Matematica e Informatica	402	32	387	33	401	33
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	1663	56	1718	55	1828	54
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	860	52	846	53	912	52
Scienze chimiche e farmaceutiche	889	64	803	66	788	65
Scienze della vita e biotecnologie	2225	69	2017	70	1905	68
Scienze mediche	996	67	991	69	990	68
Studi Umanistici	2301	72	1968	74	2038	73
Totale	16977	56	15845	56	16183	55

Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

In termini assoluti, con riferimento alle iscrizioni nell'A.A. 2013/2014 (Figura 2.1) la maggiore presenza di studentesse si rileva nei dipartimenti di Studi Umanistici, Scienze della Vita e Biotecnologie, Scienze Mediche, Scienze Chimiche e Farmaceutiche, e Giurisprudenza.

Figura 2.1: Composizione delle iscritte per dipartimento e genere - 2013/2014



Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

La successiva tabella 2.2 evidenzia le **iscritte**, nel 2013, 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, in linea con i dati di presenza illustrati precedentemente.

Tabella 2.2:
Iscritte a corsi di laurea ante riforma, triennale, specialistica/magistrale e a ciclo unico per genere - A.A. 2013/14

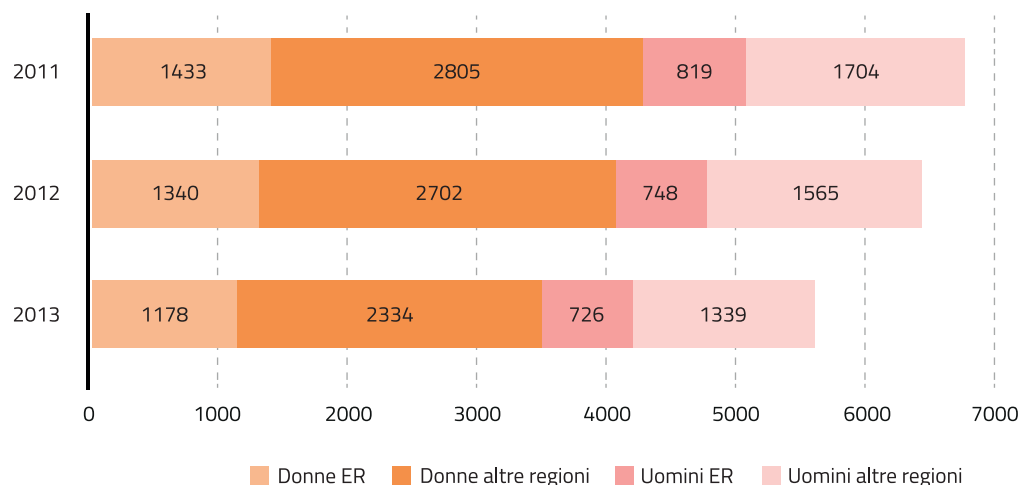


Dipartimenti	Corso di Laurea Ante Riforma		Laurea triennale		Laurea specialistica/magistrale		Laurea a ciclo unico	
	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)
Architettura	12	42	159	40	0	0	764	54
Economia e Management	9	44	1618	46	443	52	0	0
Fisica e Scienze della Terra	3	33	244	32	100	26	0	0
Giurisprudenza	93	66	413	63	25	76	1787	61
Ingegneria	26	15	1205	18	420	23	0	0
Matematica e Informatica	0	0	358	0	43	0	0	0
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	80	66	265	44	51	57	1432	55
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	2	50	694	51	135	60	81	47
Scienze chimiche e farmaceutiche	18	72	168	46	40	35	562	72
Scienze della vita e biotecnologie	44	68	547	66	240	66	1074	70
Scienze mediche	0	0	921	0	69	0	0	0
Studi Umanistici	32	84	1775	72	231	74	0	0
Totale	319	62	8367	51	1797	50	5700	61

Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

La Figura 2.2 evidenzia la partecipazione ai test per l'accesso ai Corsi di Studio a numero programmato, per genere e provenienza (quest'ultima articolata in regione Emilia Romagna ed extra regione Emilia Romagna). Nel corso del triennio si registra una sostanziale stabilità nella propensione delle potenziali studentesse a spostarsi da altre regioni verso UniFe (nel 2013 il 66,45 % delle partecipanti ai test proveniva da fuori regione, nel 2012 il 66,84%, e nel 2011 il 66,19%). Nello stesso periodo, si rileva invece il calo dei partecipanti ai test da fuori regione (nel 2013 il 64,84% dei maschi partecipanti ai test proveniva da fuori regione, nel 2012 il 67,66%, e nel 2011 il 67,54%).

Figura 2.2: Partecipanti ai test dei corsi a numero programmato* per provenienza e genere - 2011/2013



* I test riguardano alcuni corsi di studio a numero programmato dei Dipartimenti di Architettura, Ingegneria, Scienze Chimiche e Farmaceutiche, Scienze della Vita e Biotecnologie e della Scuola di Medicina.
Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

Tabella 2.3: Studentesse in Erasmus in entrata e in uscita per genere - 2011/2013.

Nella tabella 2.3 vengono riportati i dati inerenti la mobilità Erasmus in entrata e in uscita nel triennio 2011-2013. Le studentesse presentano una performance migliorativa, mostrando la tendenza a ridurre il gap tra la proporzione di donne in entrata e la proporzione di donne in uscita.

Anno Accademico	Studentesse in entrata			Studentesse in uscita		
	Donne	Uomini	Proporzione di donne sul totale (%)	Donne	Uomini	Proporzione di donne sul totale (%)
2011/2012	147	62	70.3	100	71	58.5
2012/2013	128	62	67.4	122	77	61.3

Fonte: Ufficio Mobilità e Didattica Internazionale UniFe

Con riferimento alla capacità 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 capacità delle donne di laurearsi in corso, ossia di conseguire il titolo di studio entro i termini regolari (trend che passa dal 61,7% del 2011 al 63,2% del 2013).

Tabella 2.4: Proporzione di laureate in corso, di cui donne - 2011/2013

Anno	Laureate in corso (%)	Di cui donne (%)
2011	49,4	61,7
2012	48,4	62,3
2013	52,4	63,2

Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

In linea con il dato riportato in tabella 2.4, le donne rappresentano la percentuale predominante quanto a capacità di laurearsi in corso nella maggior parte dei dipartimenti. Nel 2013, sul totale delle laureate il 56% ha conseguito il titolo di studio entro i termini regolari; tale percentuale risulta essere del 48% con riferimento agli uomini. La tendenza alla migliore performance delle studentesse si rileva in quasi tutti i dipartimenti (tabella 2.5). I dipartimenti di Morfologia, Chirurgia e Medicina sperimentale, e di Scienze Chimiche e Farmaceutiche, costituiscono le realtà nelle quali la capacità 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 - 2013

Dipartimenti	Laureate donne		Laureati uomini	
	Totale	in corso (%)	Totale	in corso (%)
Architettura	132	55	79	53
Economia e Management	191	53	173	45
Fisica e Scienze della Terra	31	45	59	36
Giurisprudenza	170	19	104	13
Ingegneria	71	37	242	29
Matematica e Informatica	35	57	50	38
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	160	60	109	74
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	156	85	88	67
Scienze chimiche e farmaceutiche	58	41	43	65
Scienze della vita e biotecnologie	266	60	93	63
Scienze mediche	190	82	87	83
Studi Umanistici	374	50	124	44
Totale	1834	56	1251	48

Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

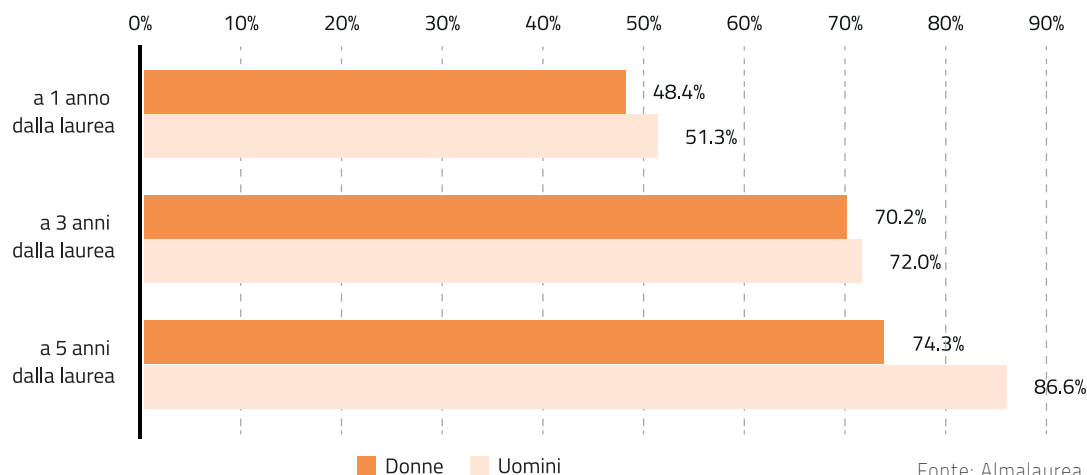
La tabella 2.6 rafforza la buona performance delle studentesse, evidenziando anche un'età media di laurea più bassa dei maschi. Si evidenzia comunque come in entrambi i generi ci sia una tendenza alla riduzione dell'età media di conseguimento della laurea.

Tabella 2.6: Età media delle laureate per genere - 2011/2013

	Donne	Uomini
2011	26.4	26.9
2012	25.9	26.7
2013	25.8	26.5

Fonte: Almalaurea

Figura 2.3: Occupate per genere - 2013

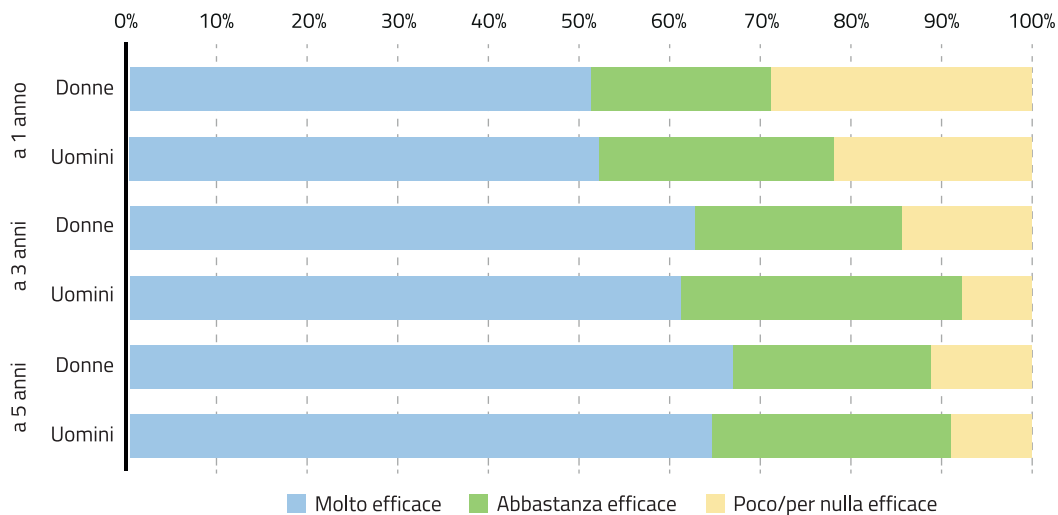


Archivio UniFe

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 di 12,3 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 - 2013



Fonte: AlmaLaurea

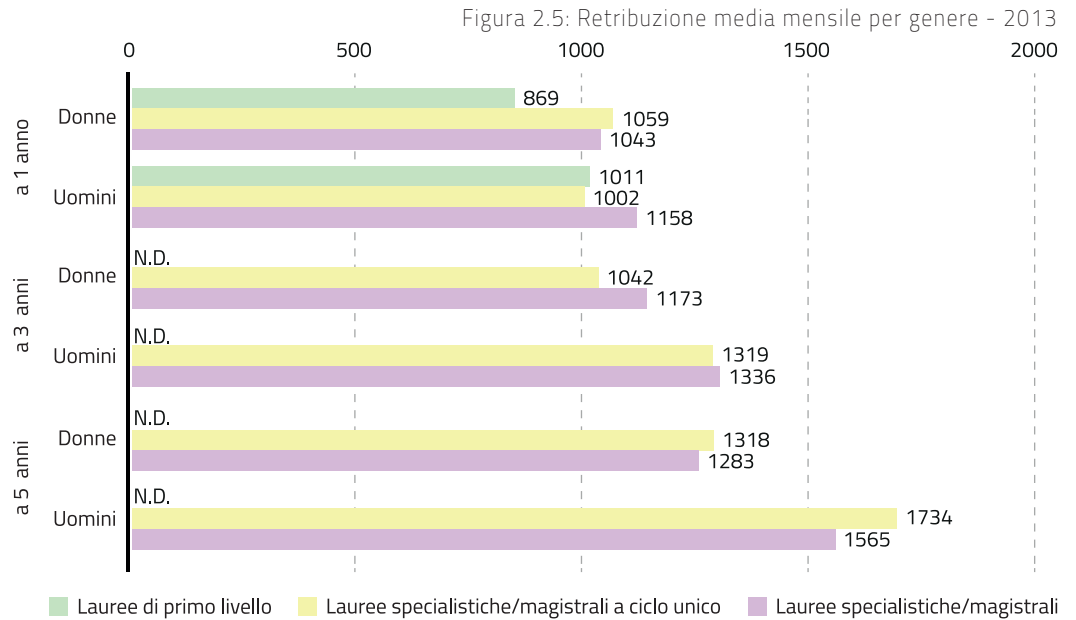


Archivio UniFe



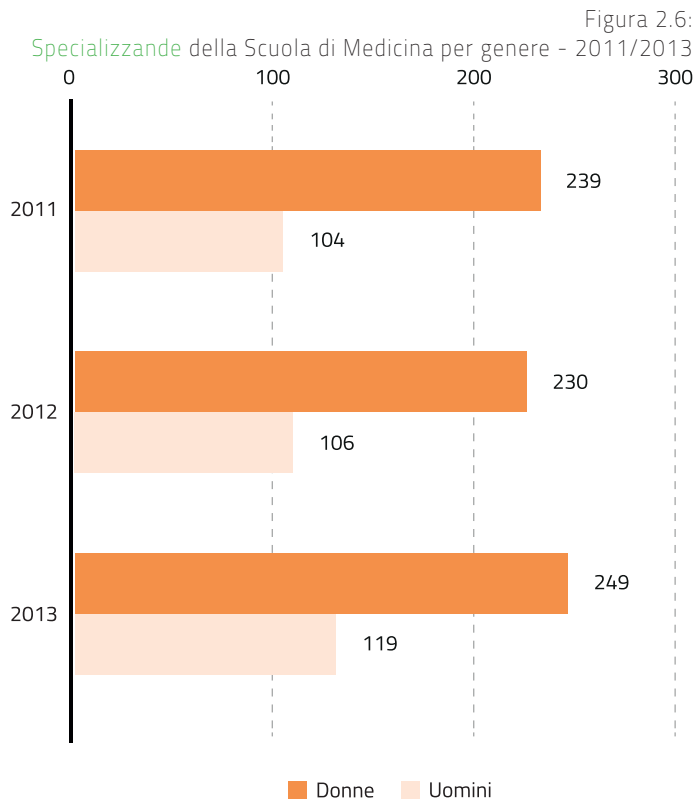
Archivio UniFe

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.

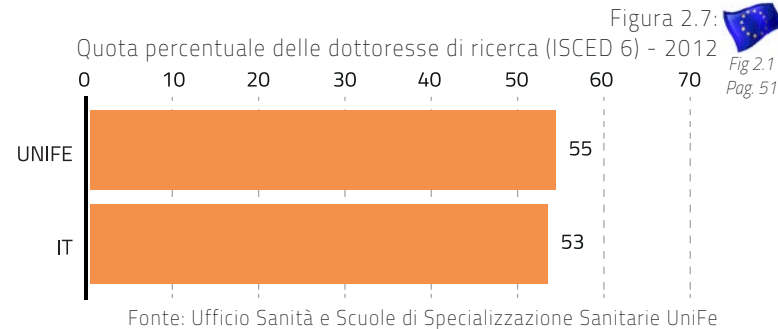


Fonte: Almalaurea

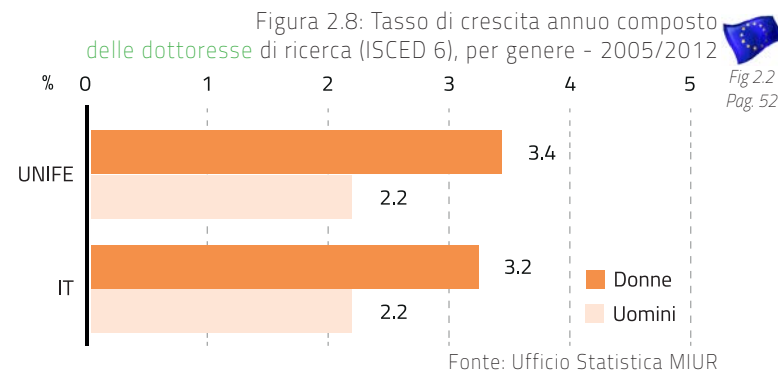
Quanto alle studentesse iscritte alle scuole di specializzazione afferenti alla Scuola di Medicina (Figura 2.6), durante il triennio 2011-2013 si registra un numero elevato di donne, seppure nel 2012 si sia rilevata una lieve flessione nel numero assoluto.



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 55% del totale di coloro che conseguono il titolo, due punti percentuali in più rispetto alla media italiana.

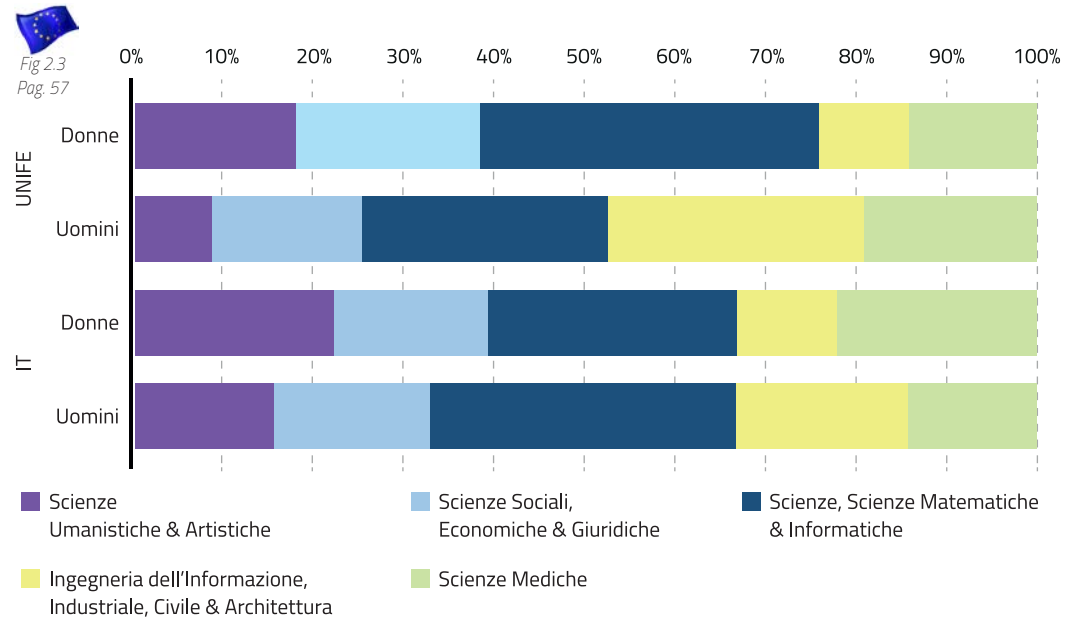


Inoltre, se si confrontano i dati del periodo 2005-2012 (Figura 2.8), risulta evidente come il tasso di crescita delle dottoresse di ricerca sia maggiore rispetto a quello dei dottori di ricerca.



La situazione descritta in precedenza con riferimento alle **dottorresse** di ricerca, e articolata nella Figura 2.9, 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 umanistiche e artistiche", "Scienze sociali, economiche e giuridiche" e "Scienze, scienze matematiche e informatiche" le dottorande siano presenti in proporzione maggiore rispetto ai relativi dati nazionali. Occorre tuttavia rimarcare come nel settore delle "Scienze mediche", la differenza tra dottorande in UniFe e in Italia è di un solo punto percentuale, mentre la differenza tra dottorande di ricerca in UniFe e in Italia è di 16 punti percentuali. Probabilmente, in tale settore di studi, una proporzione maggiore di donne in UniFe rispetto al dato nazionale non completa il percorso di dottorato di ricerca.

Figura 2.9: Distribuzione delle **dottorresse** di ricerca (ISCED 6) per settori di studio e per genere - 2012



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

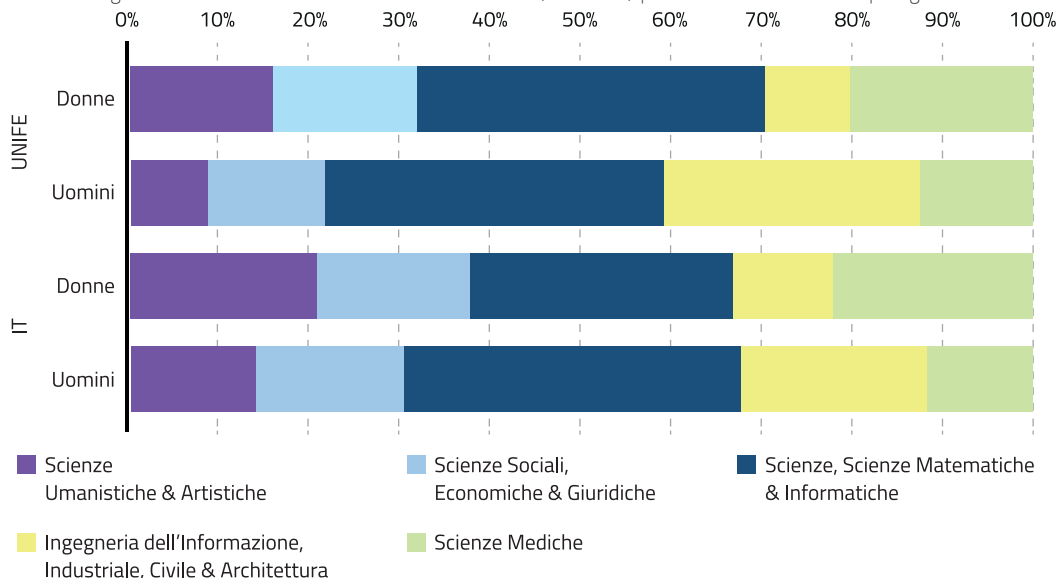


Archivio UniFe

Nel periodo 2005-2012 il tasso di crescita annuo composto delle dottoresse di ricerca nei settori EF4 (Scienze, Scienze Matematiche & Informatiche) ed EF5 (Ingegneria dell'Informazione, Industriale, Civile & Architettura) presenta un calo per le donne dell'Università di Ferrara nel settore delle scienze naturali (-6%), mentre si rileva un aumento dello stesso nei settori scientifici della fisica (2%), dell'ingegneria dell'informazione (7%) e dell'architettura e ingegneria civile (9%). Si tratta di un dato UniFe sostanzialmente migliore di quello nazionale.

Sempre con riguardo al tasso annuo composto di crescita delle dottoresse di ricerca, occorre evidenziare la performance decisamente negativa del genere maschile in Ateneo nell'ambito delle scienze naturali (-3%) e della fisica (-14%), mentre è pari a 12 punti percentuali l'incremento dei dottori nel campo nell'ingegneria dell'informazione e a 6 punti quello in architettura e ingegneria civile.

Figure 2.10: Distribuzione delle dottorande (ISCED 6) per settori di studio e per genere - 2012



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

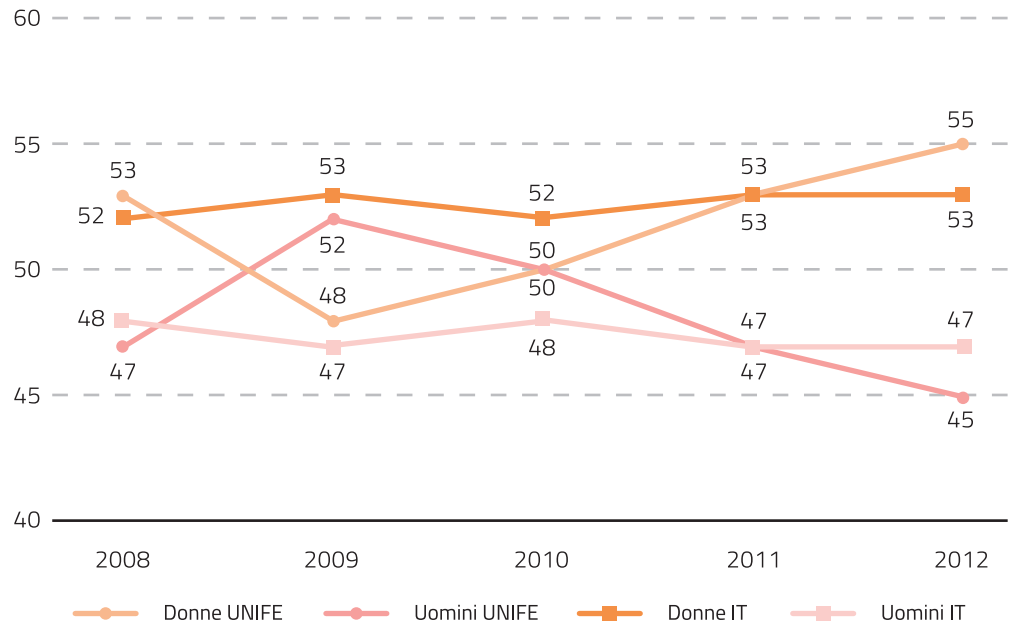


G. De Cristofaro e C. Scapoli - Archivio UniFe



Come mostrato dalla Figura 2.11, che riporta la numerosità di ricerca nel periodo 2008-2012, la proporzione di dottoresse di ricerca in UniFe presenta un dato più basso rispetto 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 (2012), emerge chiaramente come in UniFe la proporzione di dottoresse di ricerca sia superiore al dato nazionale mentre, di converso, la proporzione di dottori di ricerca sia più bassa.

Figura 2.11: **Dottoresse** di ricerca (ISCED 6) per genere - 2008/2012

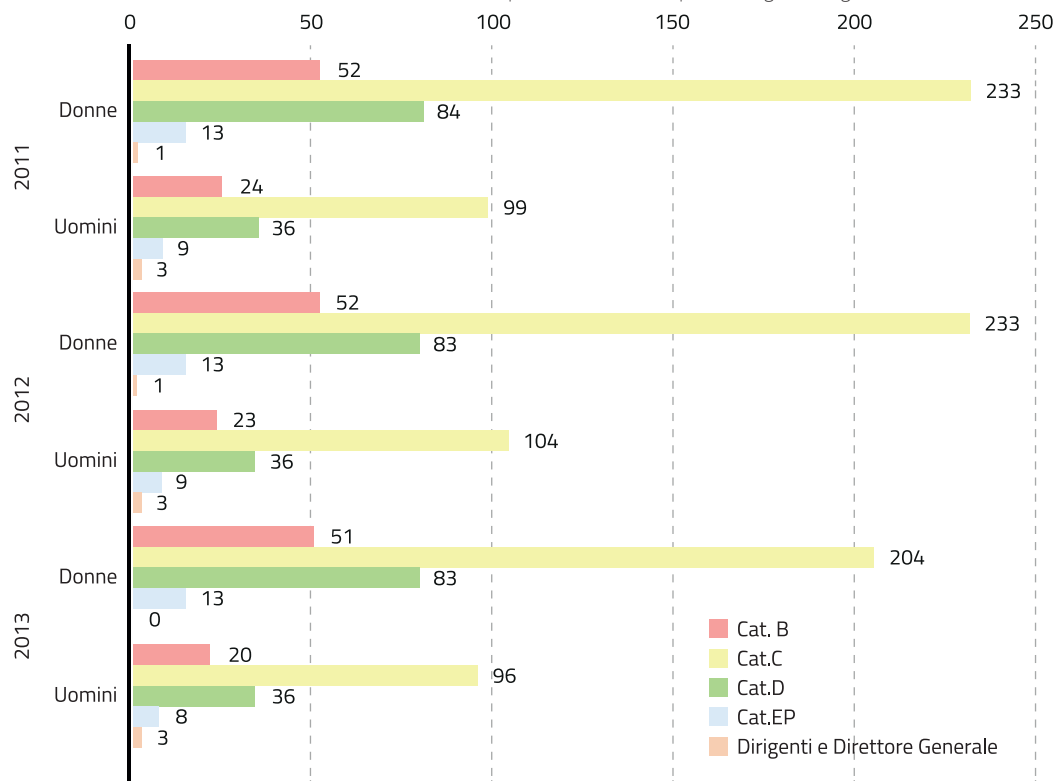


Fonte: Ufficio Statistica MIUR

3. Il personale tecnico-amministrativo

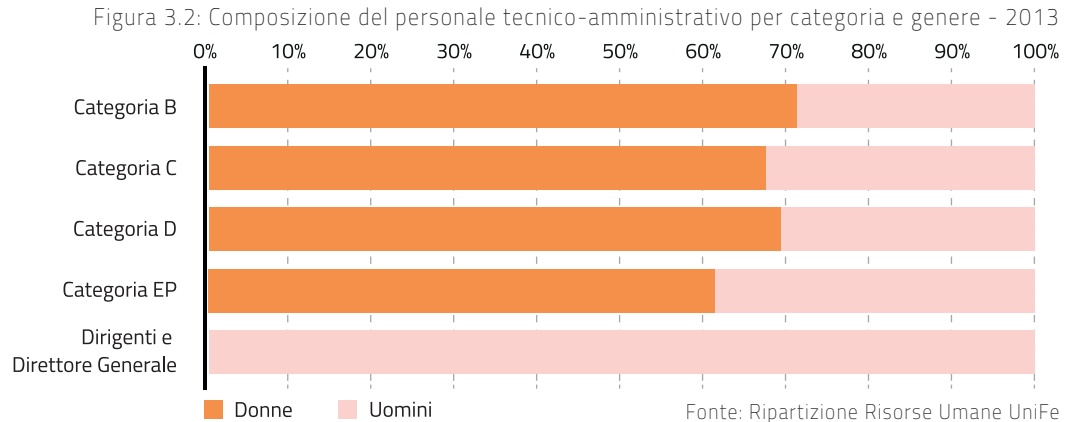
Il personale tecnico-amministrativo (PTA) presenta una discreta numerosità nel panorama delle risorse umane attive in UniFe. Il dato che vede una maggioranza del PTA appartenente al genere femminile, viene analizzato in relazione alle categorie e al genere nei dati riportati in Figura 3.1. Con riferimento 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 2013, tutti i Dirigenti dell'Università di Ferrara erano uomini. 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 - 2011/2013

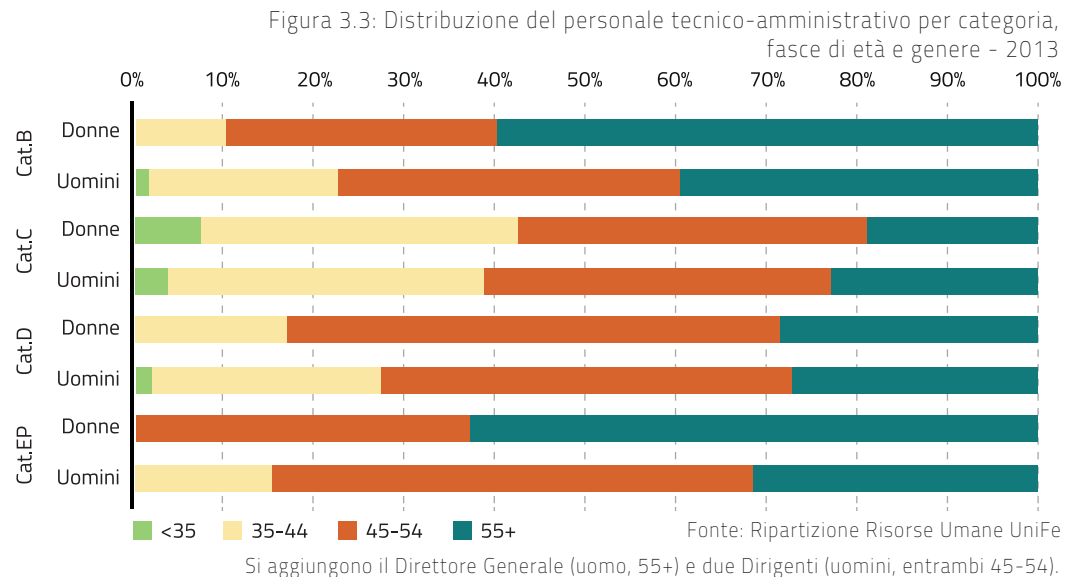


Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

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 2013.



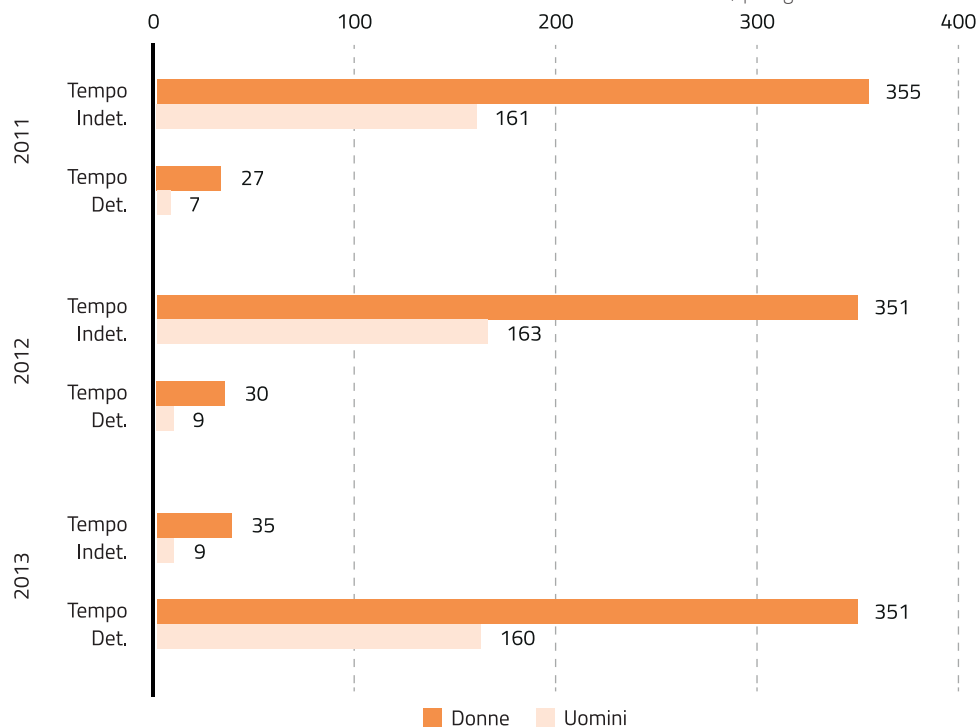
La Figura 3.3 consente di considerare la composizione del PTA per categoria e per fasce d'età. Risulta immediatamente evidente come la proporzione del personale nelle fasce di età più giovani sia limitata. La percentuale di donne e uomini under 35 è maggiore per la cat. C, categoria in cui avvengono,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



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 - 2011/2013

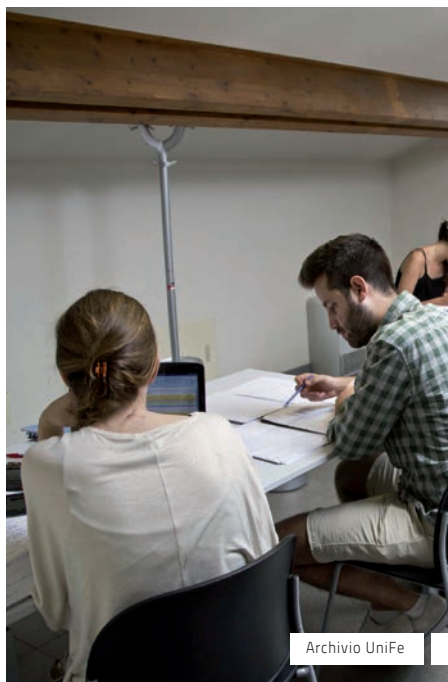


Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe



Archivio UniFe

Le tabelle 3.1 e 3.2 presentano i dati relativi al 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. Peraltro, nel triennio 2011-2013, solo donne hanno presentato richieste di conversione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.



Archivio UniFe

Tabella 3.1: Personale tecnico-amministrativo full time e part-time per genere (esclusi Dirigenti e Direttore Generale) - 2011/2013

	2011		2012		2013	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale tecnico-amministrativo full-time	343	164	347	168	319	157
Personale tecnico-amministrativo part-time	39	4	34	4	32	3
Richiesta di part-time dopo la maternità	1	0	0	0	0	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

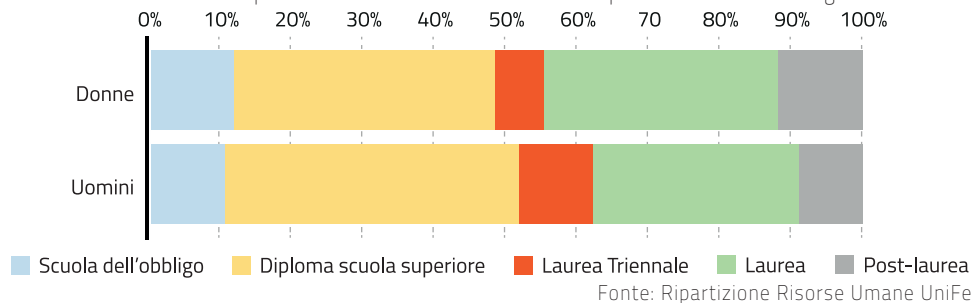
Tabella 3.2: Evoluzione delle richieste di conversione del contratto da full time a part-time del personale tecnico-amministrativo per genere - 2011/2013

	Richieste presentate		Richieste Accettate	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2011	5	0	4	0
2012	2	0	2	0
2013	3	0	3	0

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

I dati relativi al titolo di studio posseduto dal PTA (Figura 3.5) evidenziano che, nel 2013, 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 - 2013



Le tabelle 3.3 a, b riportano i dati relativi alle indennità erogate nel triennio 2010-2012. 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 e fig. 1). L'indicatore relativo alla progressione economica orizzontale (tab. 3.4) risulta invece in linea con la composizione di genere del PTA.

Tabella 3.3 a, b: Numero di personale tecnico-amministrativo ricevente un'indennità di responsabilità o un'indennità di posizione, per genere 2010/2012 (dato 2013 non disponibile)

a	2010		2011		2012	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Indennità di responsabilità						
fino a € 800	10	2	8	3	12	2
fino a € 2.065 (Cat. D)	5	0	6	0	6	12
fino a € 3.000 (Cat. D)	27	12	27	11	30	12
fino a € 4.300 (Cat. D)	7	5	7	5	10	5
b	2010		2011		2012	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Indennità di posizione (Cat. EP)						
fino a € 4.500	2	7	2	7	2	6
fino a € 5.500	2	1	2	1	2	1
fino a € 7.000	8	2	8	3	8	2
fino a € 10.500	1	0	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)

	1.1.2010			1.1.2011	
	Categoria	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)
PT 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





Tabella 3.5: Evoluzione dei congedi di maternità/paternità del personale tecnico-amministrativo per genere - 2011/2013

	Congedo di maternità/paternità			
	Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dipendenti	N° giorni	N° dipendenti
2011	1 943	15	60	1
2012	634	7	0	0
2013	1 455	12	0	0

Tabella 3.6: Evoluzione dei congedi parentali del personale tecnico-amministrativo per genere - 2011/13

	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.
2011	227	10	53	4	718	16	7	1	54	8	0	0
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

Tabella 3.7: Evoluzione dei congedi per malattia delle figlie del personale tecnico-amministrativo per genere - 2011/2013

	Congedo malattia figlie retribuita				Congedo malattia figlie non retribuita			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.
2011	292	23	26	3	28	11	4	2
2012	233	20	27	4	33	11	0	0
2013	165	20	23	5	21	10	0	0

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 2011-2013, nessun uomo ha richiesto il congedo parentale non retribuito).

4. Il personale docente

Nell'ambito del personale addetto alla ricerca vengono annoverati le **professoressse ordinarie**, le **professoressse 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.

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

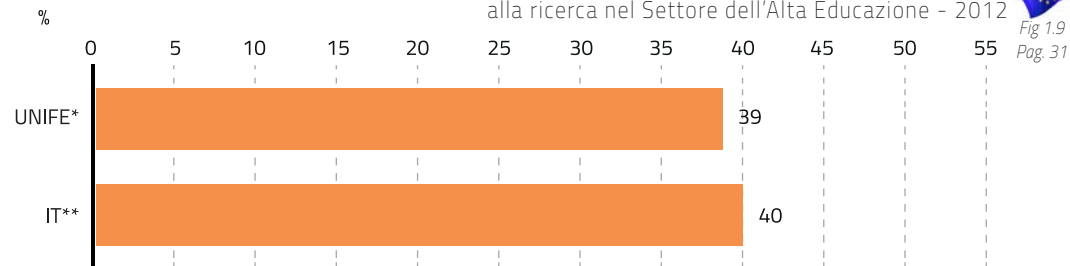


Fig 1.9
Pag. 31

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

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 4.2: Tasso di crescita annuo composto¹ del personale addetto alla ricerca, per genere - 2005/2012

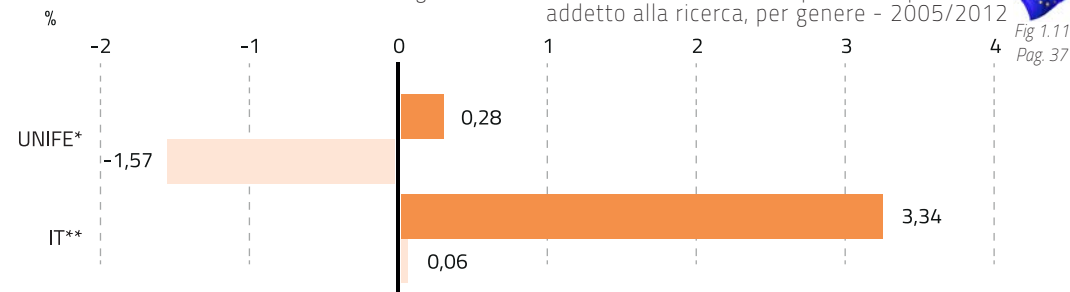


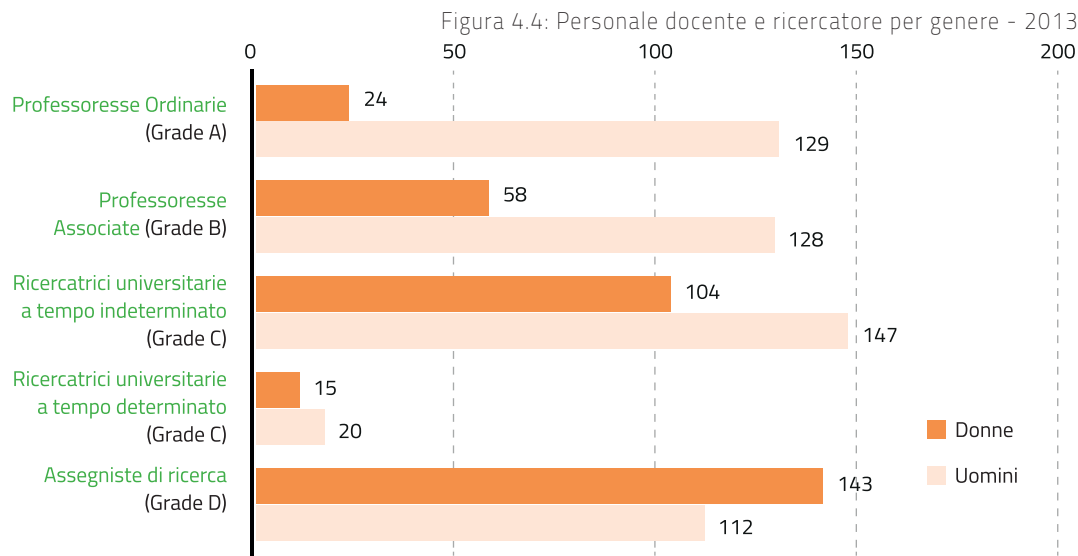
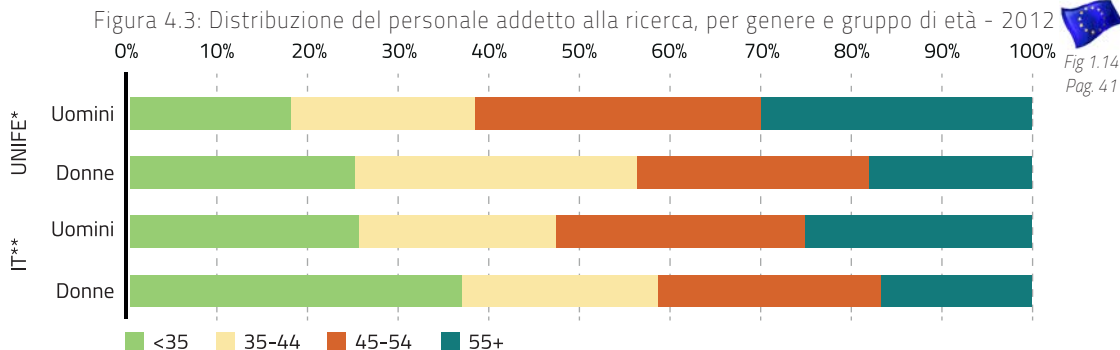
Fig 1.11
Pag. 37

- Tasso di crescita annuo composto per le donne, 2005-2012
- Tasso di crescita annuo composto per gli uomini, 2005-2012

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

¹Dato 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.

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 15,68% del totale del personale docente ordinario, le professoresse associate rappresentano il 31,72%, e le ricercatrici universitarie rappresentano il 41,6%. 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 56,07% del totale delle assegniste di UniFe.



A questi si aggiunge un Professore Straordinario a tempo determinato (l.230/2005).
 Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

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

La tabella 4.1 permette di analizzare il livello più alto della carriera accademica, sia in UniFe, sia in rapporto al contesto nazionale. La tabella 4.1 evidenzia come l'Ateneo abbia negli anni reclutato una proporzione maggiore di personale docente di genere maschile rispetto alla media del Paese, tale da descrivere nell'anno di riferimento (2013) un gap di genere a discapito di quello

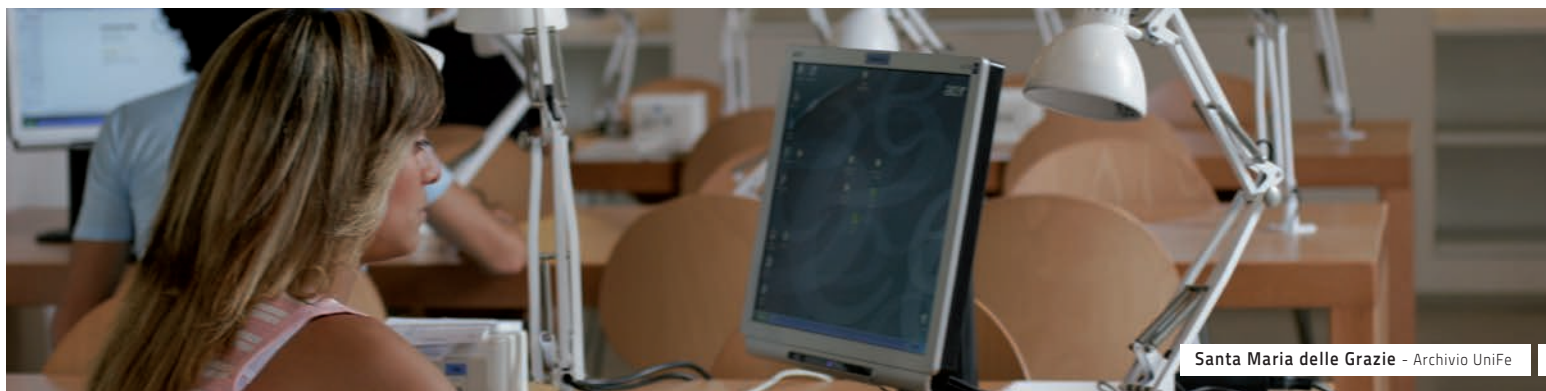
femminile in tutte le posizioni accademiche (ru, pa, po), gap che cresce nella progressione delle posizioni della carriera accademica. Se si considera la proporzione maggiore di assegniste di ricerca in Ateneo rispetto alla media italiana, il gap rilevato in UniFe tra il personale docente maschile e femminile risulta ancora più critico.

Tabella 4.1: Quota percentuale femminile di personale docente per grado e totale - 2013

	Professoresse Ordinarie (Grade A)	Professoresse Associate (Grade B)	Ricercatrici universitarie (Grade C)	Assegniste di ricerca (Grade D)	Totale
UNIFE	16	32	42	56	39
IT	21	35	45	50	40

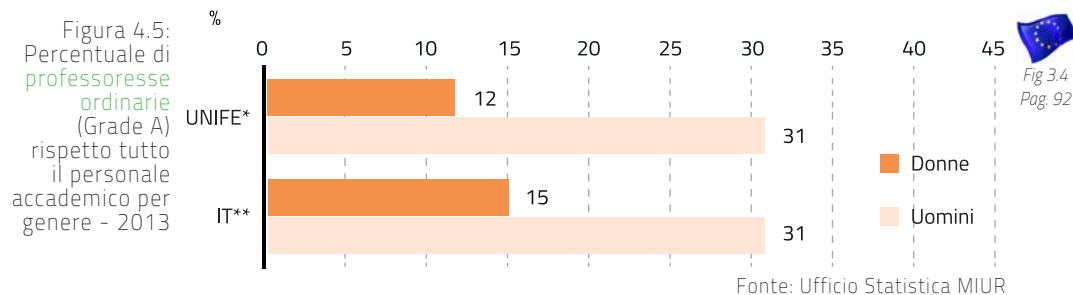
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Fig 3.1
Pag. 90



Santa Maria delle Grazie - Archivio UniFe

La Figura 4.5 evidenzia la percentuale di **professoresse 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 (31%), denota un gap di tre punti percentuali nella percentuale di professoresse rispetto alla media nazionale del 15%.



La tabella 4.2 continua l'analisi della carriera accademica per settore scientifico, considerando i dati dell'anno 2013 riferiti all'Ateneo. Nella tabella è stato ricompreso anche il Grade D, rispondente **alle assegniste** di ricerca. I dati di UniFe raffrontati 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 - 2013

		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	4,2	8,0	0*	17,1	42,9
	IT	21,6	10,4	13,6	15,6	21,4	37,6
Professoresse Associate (Grade B)	UNIFE	35,1	18,5	19,4	-	25,0	60,9
	IT	38,6	19,8	24,9	36,9	36,8	50,7
Riceratrici universitarie (Grade C)	UNIFE	44,4	18,2	45,3	0*	52,8	45,8
	IT	49,6	28,5	41,2	47,5	46,6	56,5
Assegniste di ricerca (Grade D)	UNIFE	55,4	37,7	76,8	-	50,0	47,4
	IT	51,0	32,0	72,0	57,3	53,7	59,7

* Nel settore scientifico sono presenti solo professori ordinari e ricercatori.

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Le figure seguenti presentano la distribuzione per classi di età del personale accademico. Da un'analisi complessiva dei grafici, si nota la preponderanza di ultracinquantenni, sia donne che uomini, fra 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 - 2013

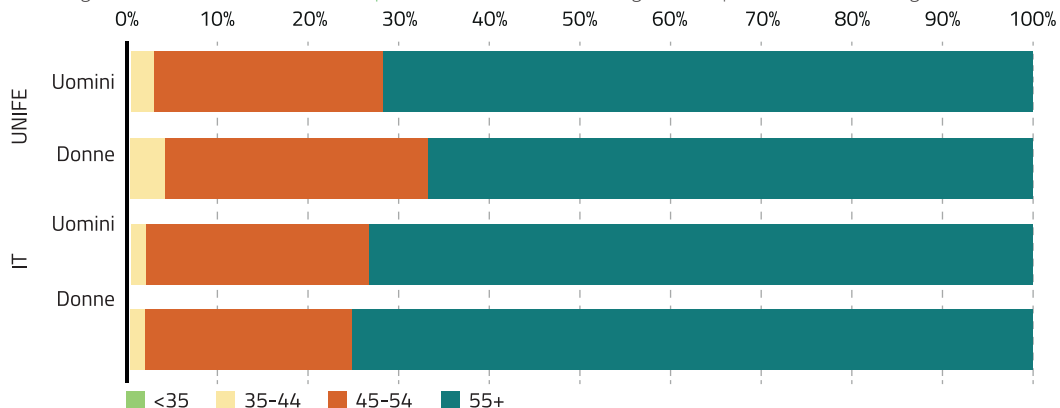
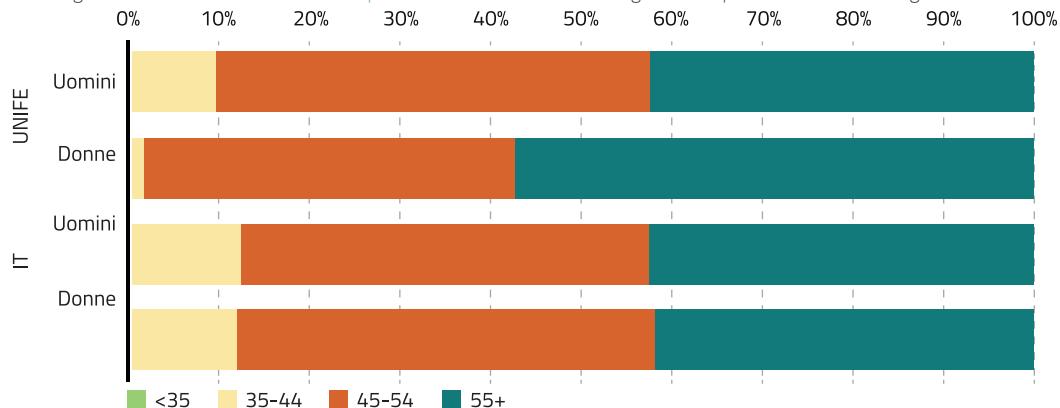


Fig 3.7
Pag. 98

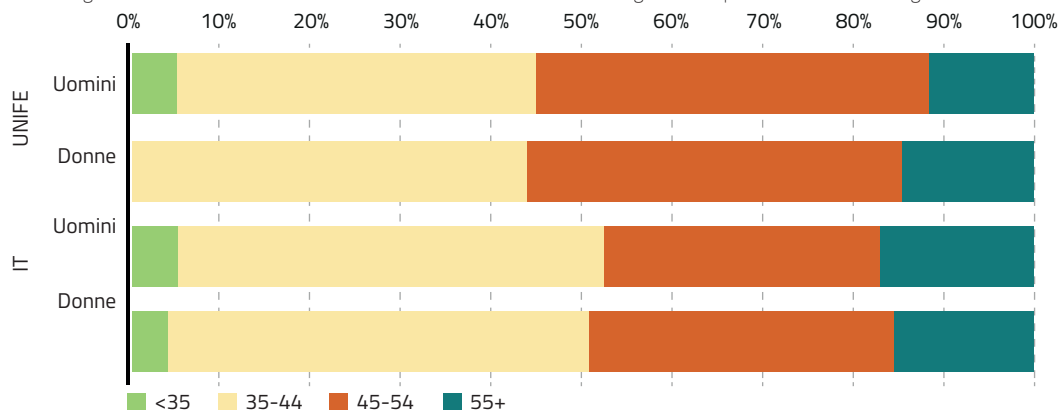
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Figura 4.7: Distribuzione delle **professoresse associate** (grade B) per classi di età e genere - 2013



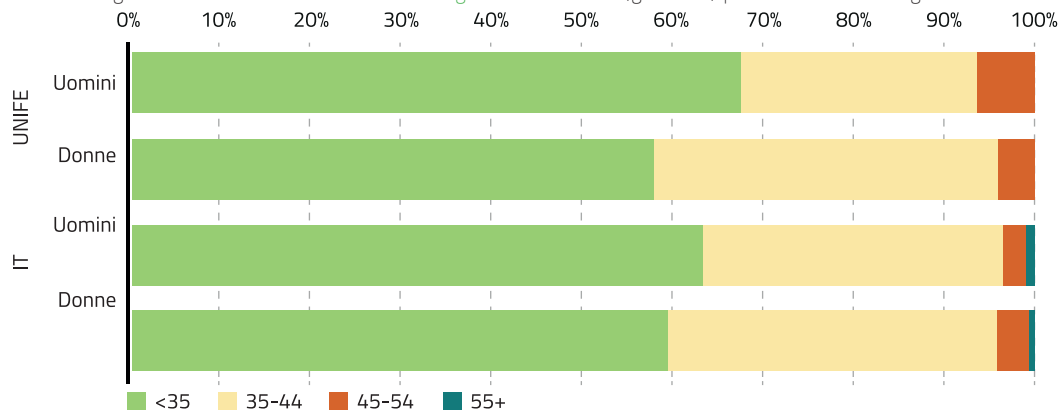
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Figura 4.8: Distribuzione delle ricercatrici universitarie (grade C) per classi di età e genere - 2013



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Figura 4.9: Distribuzione delle assegniste di ricerca (grade D) per classi di età e genere - 2013



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 **professoressse ordinarie** (grade A) con la percentuale di donne fra il personale docente (**professoressse ordinarie, professoressse 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 **professoressse 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 **professoressse 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 2013 e l'anno 2007, 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 4.10: Indice Glass Ceiling - 2007/2013

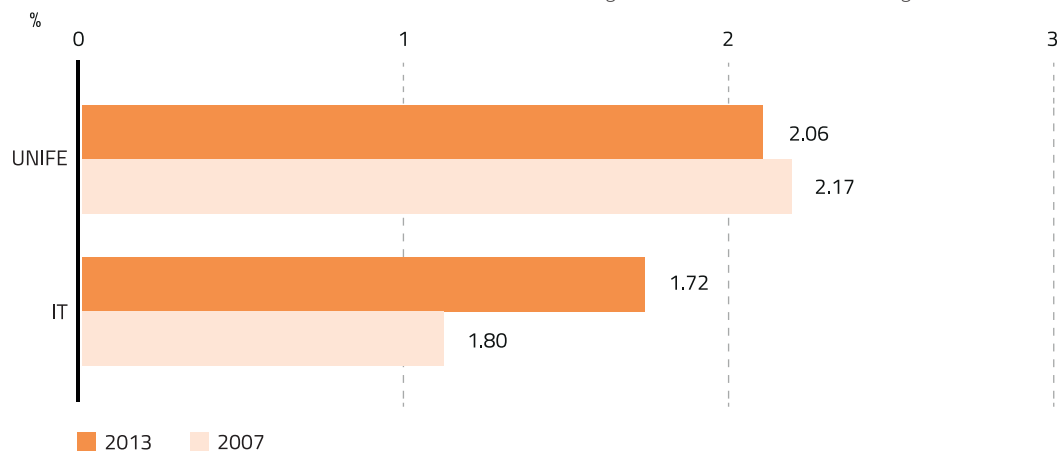



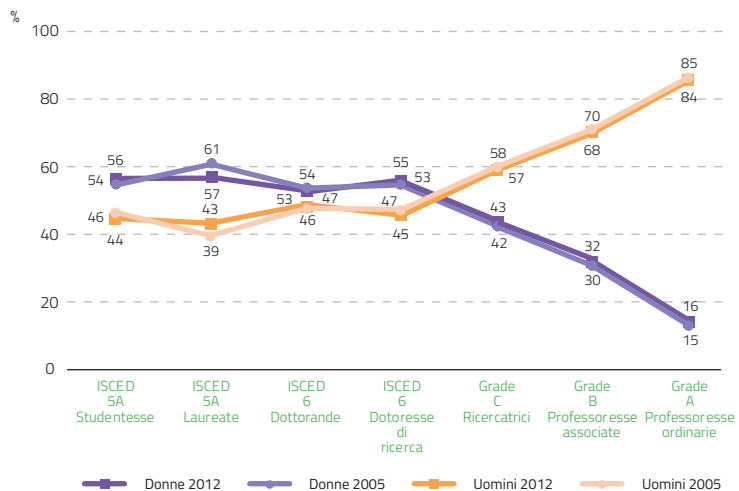
Fig 3.6
Pag. 69

Fonte: Ufficio Statistica MIUR



La Figura 4.11 presenta l'evoluzione della proporzione di uomini e donne nelle diverse fasi della carriera accademica, nel periodo 2005-2012. 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 si è ridotto di un solo punto percentuale quando si osserva il grade A, vale a dire la posizione più elevata, di **professoressa ordinaria**.

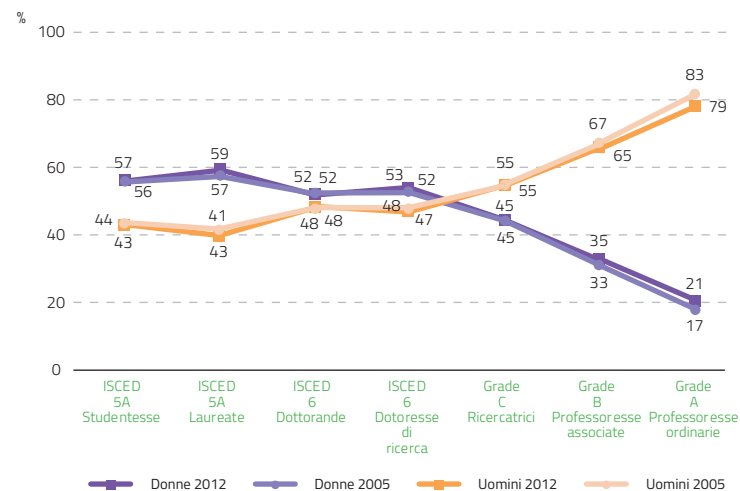
Figura 4.11: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica, **studentesse** e personale docente, Università di Ferrara - 2005/2012  Fig 3.1 Pag. 88



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

La Figura 4.12 presenta i medesimi dati appena considerati per l'Ateneo, ma con riferimento al contesto nazionale. Dal confronto fra il grafico in Figura 4.12 e quello in Figura 4.11, 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 4 punti percentuali a fronte di 1 solo punto percentuale in UniFe. Il tutto, considerando una situazione di partenza riferita all'anno 2005, per UniFe e il contesto Paese, sostanzialmente uguale.

Figura 4.12: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica, **studentesse** e personale docente, Italia - 2005/2012  Fig 3.1 Pag. 88

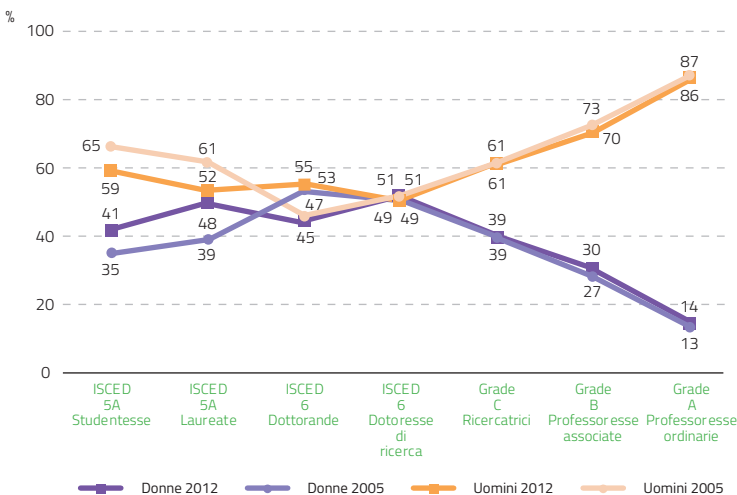


Fonte: Ufficio Statistica MIUR


Le successive figure 4.13 e 4.14 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: in primo luogo, in Ateneo il numero di **dottoresse** di ricerca risulta il medesimo nei due generi, mentre a livello nazionale la proporzione di genere maschile è

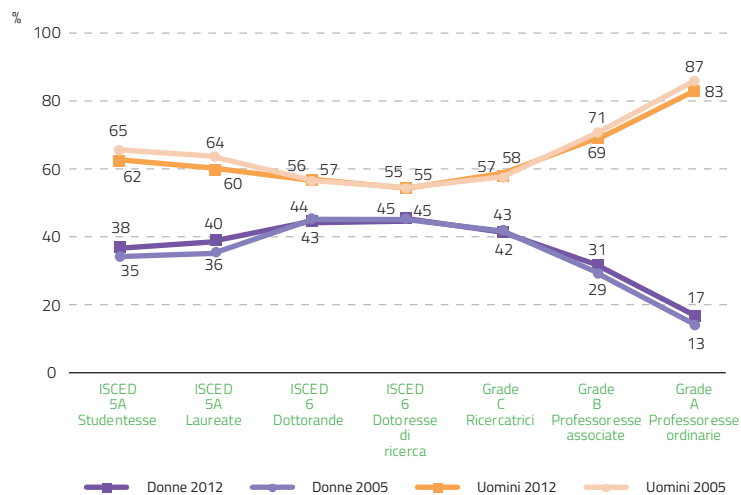
ampiamente superiore (pari al 10% circa) a quella del genere femminile; in secondo luogo, al livello più elevato della carriera permane la forbice, ma come già considerato precedentemente -in termini generali - la capacità di colmare il gap di UniFe rispetto all'andamento nazionale sembra essere molto più scarsa nel periodo 2005-2012.

Figura 4.13: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica in scienze ed ingegneria, **studentesse** e personale docente, Università di Ferrara - 2005/2012  Fig. 3.2 Pag. 89



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Figura 4.14: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica in scienze ed ingegneria, **studentesse** e personale docente, Italia, 2005-2012  Fig. 3.2 Pag. 89



Fonte: Ufficio Statistica MIUR



Le tabelle 4.3 a, b, c descrivono un dato già rilevato per il PTA: sono soprattutto le donne ad astenersi dal lavoro per prendersi cura dei familiari.

Tabella 4.3 a, b, c: Numero di giorni di congedo del personale docente - 2011/2013

a	2011		Assenze per malattie retribuite		Legge 104/92*		Assenze retribuite maternità, congedo parentale malattia figlie	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	Professoresse Ordinarie	0	36	0	0	0	0	0
	Professoresse Associate	23	28	0	0	0	0	0
	Ricercatrici	30	46	6	0	468	0	0
	Totale	53	110	6	0	468	0	0

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

b	2012		Assenze per malattie retribuite		Legge 104/92*		Assenze retribuite maternità, congedo parentale malattia figlie	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	Professoresse Ordinarie	123	67	0	0	0	0	0
	Professoresse Associate	42	67	0	0	108	0	0
	Ricercatrici	37	81	12	0	680	0	0
	Totale	202	215	12	0	788	0	0

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

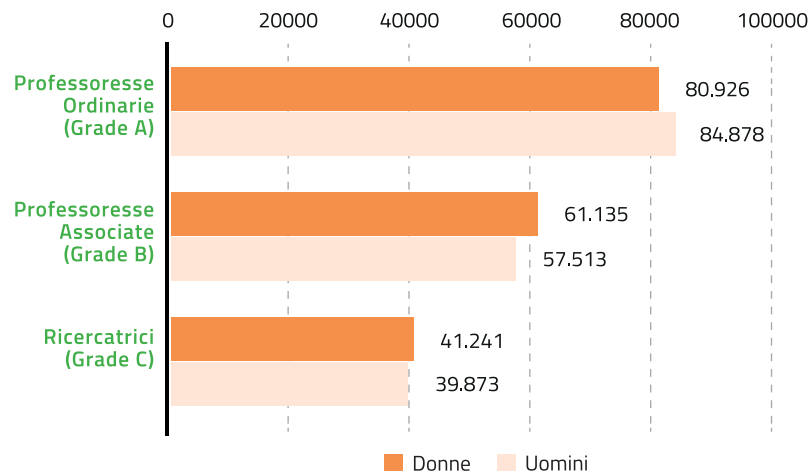
c	2013		Assenze per malattie retribuite		Legge 104/92*		Assenze retribuite maternità, congedo parentale malattia figlie	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	Professoresse Ordinarie	16	45	0	0	0	0	0
	Professoresse Associate	4	12	0	0	0	0	0
	Ricercatrici	38	63	11	0	404	0	0
	Totale	58	120	11	0	404	0	0

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

*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 professoressse ordinarie, probabilmente a causa della minore anzianità di servizio delle professoressse nel ruolo apicale, e della maggiore frequenza con cui i professori ricoprono ruoli che danno luogo a remunerazioni aggiuntive. La situazione risulta invertita con riguardo ai ruoli delle professoressse associate e delle ricercatrici, in ragione della maggiore anzianità delle donne in tali categorie.

Figura 4.15: Media annuale dei salari delle docenti strutturate per ruolo e genere - 2013



Fonte: Ripartizione Ragioneria e Contabilità UniFe

La Tabella 4.4, che riporta i numeri delle richiedenti e delle beneficiarie di fondi di ricerca PRIN nell'anno 2012, sottolinea la scarsa presenza di donne appartenenti all'Ateneo, Coordinatrici di progetti nazionali, e in generale l'assenza di effettive beneficiarie di tali fondi, a fronte di un numero di uomini pari a due.

Tabella 4.4: Richiedenti* e beneficiarie* di fondi di ricerca PRIN per classificazione ERC e genere - 2012

	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	3	11	0	9	0	7	0	0	0	2	0	0
IT	374	812	140	735	220	486	13	33	10	55	11	19

* Si considerano esclusivamente le Coordinatrici nazionali.

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Tabella 4.5: Numero di responsabilità e importo dei progetti per genere (PRIN 2009, 2010-2011, 2012, FIRB Giovani 2008, 2010, FIR 2012, FIRB Accordi 2010, 2011)

	Donne	Uomini
Numero Responsabilità*	17	71
Valore totale progetti (MIUR e UNIFE)	2.530.076	11.316.799

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

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 4.5, più dell'80% 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 svantaggio per le donne: 149.000 Euro circa il valore medio di un progetto coordinato dalle accademiche, e 159.000 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 4.6 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 ai bandi considerati, il tasso di successo delle donne risulta essere dell'8,3%, mentre quello degli uomini del 18,9%.

Tabella 4.6: Numero di richiedenti e **beneficiarie** di fondi di ricerca FIRB Giovani 2008, FIRB Accordi 2011 e FIR 2012 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	22	23	8	8	0	0	2	17	1	4	3	6
Beneficiarie	2	4	1	6	0	0	0	0	0	0	0	1

Fonte: Ripartizione Ricerca UniFe

Infine, risulta altresì rilevante considerare la presenza di donne e uomini nelle strutture di governo dell'Ateneo. La tabella 4.7 presenta i dati con riferimento alla composizione del Senato Accademico (SA) nel triennio 2011-2013. 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 30%. Con riguardo alla composizione del Consiglio di Amministrazione (CdA) la situazione appare opposta. La tabella 4.8 pone in evidenza come dopo l'attuazione della riforma Gelmini nel 2012, la rappresentazione del genere femminile sia stata azzerata, pur essendo stata del 20% nel periodo pre-riforma.

Tabella 4.7: Composizione del Senato Accademico, per genere - 2011/2013

	Donne	Uomini	Totale
2011	6	18	24
2012 - pre riforma	6	18	24
2012 - post riforma	7	16	23
2013	7	16	23

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe

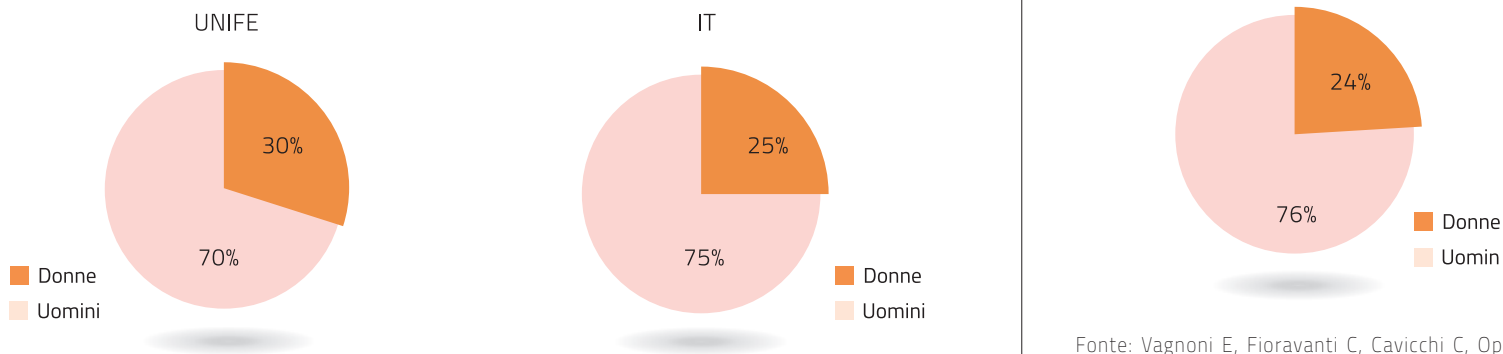
Tabella 4.8: Composizione del Consiglio di Amministrazione, per genere, 2011-2013

	Donne	Uomini	Totale
2011	2	8	10
2012 - pre riforma	2	8	10
2012 - post riforma	0	10	10
2013	0	10	10

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe

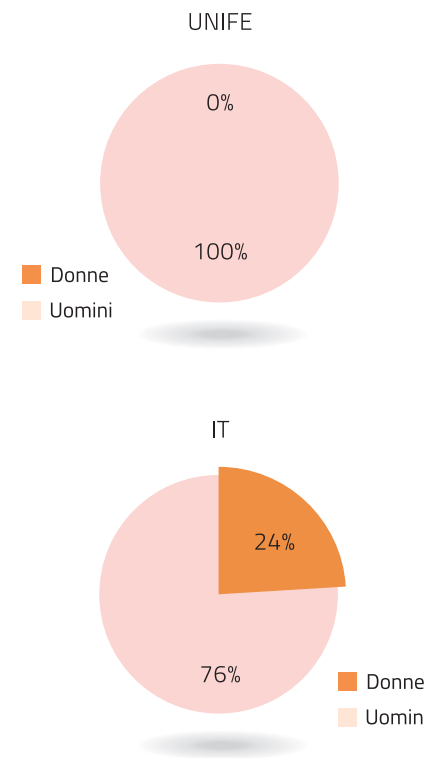
Come evidenziato nelle figure 4.16 e 4.17, quanto al Senato Accademico, la rappresentazione del genere femminile in UniFe risulta migliore della media delle università italiane. Un'analisi condotta nel corso del 2013 a livello nazionale, infatti, ha permesso di evidenziare una rappresentazione media 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 non rappresentazione delle donne nel CdA di UniFe.

Figura 4.16: Composizione del Senato Accademico, per genere - 2014



Fonte: 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.

Figura 4.17: Composizione del Consiglio di Amministrazione, per genere - 2014



Fonte: 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.

La successiva tabella 4.9 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 35% 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.

Tabella 4.9: Composizione di Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Consiglio della Ricerca - 2013

Organo e riferimento Statuto di Ateneo	Componenti	Donne	Uomini
Senato Accademico - Art.11 c.3 dello Statuto d'Ateneo	a) Rettore	0	1
	b) Direttrici di Dipartimento	2	10
	c) Presidente del consiglio di Ricerca	0	1
	d) Due professoresse associate e due ricercatrici elette tra i propri componenti dal Consiglio della Ricerca	2	2
	e) Una rappresentanza del personale tecnico-amministrativo, eletta dal consiglio del personale tecnico-amministrativo, appartenente ai ruoli del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo	1	0
	f) Due professoresse associate e due ricercatrici elette tra i propri componenti dal Consiglio della Ricerca	2	2
Consiglio di Amministrazione - Art. 12 c. 4 dello Statuto d'Ateneo	a) Rettore	0	1
	b) Quattro componenti appartenenti ai ruoli docenti dell'Ateneo, designate dal Rettore d'intesa con le Direttrici di Dipartimento	0	4
	c) Due componenti non appartenenti ai ruoli dell'Ateneo da almeno tre anni, designate all'unanimità dal Comitato dei sostenitori	0	2
	d) Una rappresentanza del personale tecnico-amministrativo, designato dal Consiglio del personale tecnico-amministrativo, appartenente ai ruoli del personale tecnico- amministrativo dell'Ateneo	0	1
	e) 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	1	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	2	8
	Una rappresentanza delle ricercatrici afferenti a ciascuna delle 9 aree individuate dall'allegato A dello statuto, elette dalle professoresse e dalle ricercatrici afferenti alle aree stesse	4	5

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe

Nella composizione del Consiglio del PTA, nel triennio 2011-2013, la rappresentanza del genere femminile è andata aumentando passando dal 56% al 75% nel 2013 (tabella 4.10). 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 incremento nella rappresentazione del genere femminile.

Tabella 4.10:
Composizione del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo per genere - 2011/2013

	Donne	Uomini	Totale
2011	17	13	30
2012	16	13	29
2013	22	7	29

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe



Archivio UniFe

Con riferimento al Consiglio degli studenti (tabella 4.11), 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 2013.

Tabella 4.11: Composizione del Consiglio degli studenti per genere - 2011/2013

	Donne	Uomini	Periodo	Totale
2011	12	23	Situazione al 31 dicembre	35
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

Fonte: Ufficio Organi Collegiali 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

Articolo 20 - Uguaglianza davanti alla legge

Tutte le persone sono uguali davanti alla legge.

Articolo 21 Non discriminazione

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

minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

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

Articolo 23 - Parità tra donne e uomini

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

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

Statuto dell'Università di Ferrara

"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);
- 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.

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)*

Dott.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 sull'indagine di clima, sistema di valutazione ed indagine sicurezza sul lavoro**, finanziato dall'Ateneo (€ 12.000). La Delegata dispone altresì di € 6.000 per l'organizzazione di convegni e seminari.

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, Paola Migliori, Roberta Pancaldi, Alice Salinardi, Chiara Scapoli, Serena Scardovi, Claudia Spirito e Arlette Tchabda Mougang) e un uomo (Aleksandar Cvetkovski).

Funzioni Il CP promuove, insieme alla Delegata del Rettore per le PO e al 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 2013, sono stati assegnati € 3.000 per la 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.

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.

Nomina e mandato 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 Generale 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 amministrativa:

- 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 Bighi, 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.

Il CUG presenta, ogni anno, insieme al CP, una richiesta di fondi per lo svolgimento delle proprie attività. Come già ricordato, nel 2013, 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 2013, 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 Fabbri, 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, 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 Tchaptala, Mounqang, 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 ritengono 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 anche 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 ritengono di essere vittime di discriminazioni o di atti di violenza/ bullismo/ esclusione/ 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

Al fine di realizzare il progetto della Delegata del Rettore per le pari opportunità sull'indagine di clima, sistema di valutazione ed indagine sicurezza sul lavoro, è stato costituito un Tavolo di lavoro sul benessere lavorativo, a cui partecipano anche le sei rappresentanti delle lavoratrici per la sicurezza e la Responsabile della Ripartizione legale.

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 riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove

sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale" (art. 48).

In adempimento della normativa sopra riportata, l'Università di Ferrara ha approvato, nel luglio 2010, un **Piano di Azioni Positive per il triennio 2011-2013** (d'ora in poi PAP 2011-2013). Il PAP 2011-2013 enucleava le azioni dirette a promuovere l'uguaglianza effettiva tra donne e uomini, nell'ambito di 3 obiettivi:

1. Sviluppo della cultura di genere: informazione e formazione;
2. Produzione di statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali
3. Promozione della conciliazione tra tempi

di vita e tempi di lavoro.

Tutte le azioni previste nel PAP 2011-2013 sono state portate a termine.

Approvazione e durata

Nel novembre 2013, 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.

Efficacia

L'Ateneo ha poi 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 centrali dello Stato.



¹ In caso di mancata adozione del PAP triennale, le amministrazioni pubbliche "non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette" (art. 6, co. 6 d. lgs. 165/2001).

VI. Le iniziative realizzate

Nelle pagine seguenti vengono descritte le principali iniziative promosse dall'Ateneo di Ferrara nel corso dell'anno 2013. 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.

I primi tre ambiti di intervento indicano gli obiettivi fissati nel Piano Triennale di Azioni Positive 2011-2013. Tutte le azioni ivi programmate sono state completate nell'arco del triennio.

A seguito della costituzione dei nuovi organismi di parità (v. cap. IV), si è deciso di predisporre il nuovo piano di azioni positive 2014-2016 (v. cap. V), integrando così cinque nuovi ambiti di intervento.

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 2013 le seguenti attività:

- **Corso di perfezionamento e formazione "Identità, genere e pratiche socio-educative"**. Attivato presso il Dipartimento di Studi umanistici e diretto ai possessori di Diploma di Scuola Secondaria Superiore di durata almeno quadriennale e ai possessori di laurea specialistica o magistrale. Le lezioni si sono svolte dal 1° marzo al 20

dicembre 2013.

- **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. Nel 2013 il corso (gratuito) si è svolto presso il Dipartimento di Giurisprudenza, nel periodo settembre-dicembre. Degli 80 posti disponibili, 40 erano riservati a **studentesse** di corsi universitari; 30 a persone non iscritte all'Università in possesso del Diploma di scuola media superiore; i restanti dieci posti a coloro che, negli ultimi cinque anni, hanno ricoperto incarichi istituzionali o hanno maturato esperienze nei settori della promozione delle pari opportunità.

- **Seminario "La vita delle donne. Antichi mali e urgenti risposte"**, coordinato da Stefano Caracciolo (14 novembre 2013). Il Seminario



"Bimbi in Ufficio 2013" - Archivio UniFe

si è proposto di esplorare le molteplici ragioni della depressione nel genere femminile, da cercare nella complessa articolazione tra gli eventi biologici che caratterizzano la vita della donna, le vicende dello sviluppo infantile e le relazioni interpersonali della vita adulta, i condizionamenti dettati dal contesto storico, sociale e culturale nel quale la donna cresce, vive e lavora.

- il Master di I Livello - didattica a distanza e seminari di approfondimento "Tutela, diritti e protezione dei minori", attivato nell'a.a. 2013/14, che ha previsto un modulo su "Tutela e protezione delle soggettività di genere".

Carta pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

Nel 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 2013, le principali iniziative attivate da UNIFE sono state: il telelavoro, il progetto "Asili nido e scuole dell'infanzia", il progetto "Campi estivi" e il progetto "Bimbi in ufficio" e la mobilità sostenibile.

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 2013, sono state svolte le seguenti attività relative al progetto:

- a seguito della pubblicazione del bando 2012 per l'attivazione di 5 postazioni di telelavoro, sono state attivate, nei primi mesi del 2013, 7 postazioni di telelavoro, accogliendo così tutte le richieste pervenute e ammissibili. 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 2013. Le modifiche al regolamento e il nuovo bando sono stati approvati nel corso del 2013.

- Il 2 ottobre 2013 è stato pubblicato il bando 2013 per l'attivazione di otto postazioni di telelavoro. Nel bando sono stati confermati i criteri selettivi del bando 2012.

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. Il gruppo di lavoro "Vivere meglio per lavorare meglio", nell'anno 2013, ha somministrato un questionario 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), allo scopo di poter strutturare un'offerta rispondente alle esigenze **delle interpellate**. I dati sono stati rilevati tra febbraio e aprile 2013, e i risultati dell'indagine sono stati presentati e pubblicati nel sito web di Ateneo nell'aprile 2013.

Nel febbraio 2014, l'Università di Ferrara ha firmato con il Comune di Ferrara una convenzione diretta a garantire 10 posti aggiuntivi nell'asilo nido "Il Salice". La struttura 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**).

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



Archivio UniFe



"Bimbi in Ufficio 2013" - Archivio UniFe

graduatorie comunali, indipendentemente dal luogo di residenza.

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.

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.

Nel 2013, il C.U.S. Ferrara ha organizzato il "CAMPUS GAME 2013", 13 settimane (dal 10 giugno al 13 settembre) di attività estive dedicate **alle bambine e ragazze** dai 4 ai 15 anni.

Progetto "Bimbi in Ufficio"

Il Progetto "Bimbi 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 ha deciso di aderire all'iniziativa, che ha coinvolto diverse sedi dell'Ateneo nella giornata di venerdì 24 maggio 2013.

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 42%, in aggiunta allo sconto applicato da TPER, pari al 5%.

3. Monitoraggio di azioni e politiche di parità all'interno dell'Ateneo

A partire dal 2011, l'Università degli Studi di Ferrara ha deciso di intraprendere un percorso di rendicontazione annuale delle dinamiche di genere tra le diverse componenti: **studentesse**, docenti e **ricercatrici**, personale tecnico-amministrativo. Previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive 2011-13 (v. cap. 5), 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 2011 è stato presentato nel corso di un seminario svolto il 27 settembre 2013, a cui ha partecipato Roberta Pattono dell'unità *Ethics and Gender – DG Research* della Commissione europea, unità che si occupa del programma *She figures*.

Nell'edizione 2012 del Bilancio di Genere, grazie alla 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 UniFe si posizioni nel contesto degli atenei italiani, mettendo meglio in luce i profili su cui sono necessari interventi di promozione delle pari opportunità.

Nel piano triennale di azioni positive dell'Ateneo 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. V). 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).

Il 4 aprile 2013 è stato ricostituito il Tavolo tecnico previsto dal "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" (v. cap. IV). Tra le principali attività del Tavolo benessere lavorativo vi è la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato e la realizzazione di indagini di clima.

In relazione al tema del benessere organizzativo, il Consiglio di Parità e il Comitato Unico di Garanzia hanno organizzato i seminari su "La cultura del benessere lavorativo", nelle giornate del 15 Aprile e del 3 maggio 2013, in cui è stato presentato il ruolo degli Organi di parità, nonché gli aspetti salienti che concorrono a promuovere il benessere sul luogo di lavoro.

5. Lotta della segregazione di genere nell'occupazione e nell'educazione

Nel corso della presentazione del Bilancio di Genere 2011, sono stati ampiamente messi in evidenza: la scarsa presenza di studentesse nel corso di laurea di Ingegneria; l'esiguo numero di professoresse associate e ordinarie; la difficoltà delle lavoratrici PTA a raggiungere posizioni di vertice. Peraltro, l'analisi dei dati relativi al quinquennio 2008-2012 ha dimostrato come, senza alcuna misura di intervento, questi fenomeni non migliorano.

Si è dunque cominciato a riflettere sulle necessarie azioni da implementare.

6. Misure di contrasto alle discriminazioni

Nel 2014, l'Università di Ferrara ha attivato uno Sportello antidiscriminazioni (v. cap. IV). Tale azione nasce anche 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"**.

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.

Nel corso del 2013, sono state svolte, inoltre, le seguenti attività:

- il 15 maggio 2013 è stata organizzata una conferenza stampa per la sottoscrizione ufficiale dei nuovi soggetti aderenti al Protocollo d'Intesa: Centro Donna e Giustizia, UIPS Comitato Provinciale di Ferrara, Università degli Studi di Ferrara, Centro di Ascolto Uomini Maltrattanti, Comune di Ferrara, a cui si è aggiunta alcuni giorni dopo anche la Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara.

- il 6 dicembre 2013 si è svolto il convegno "Verso la legge contro l'omofobia: profili di diritto penale e costituzionale". Il convegno, organizzato dall'Avv. Luca Morassutto, referente per l'area penale di www.articolo29.it e delegato nazionale di Arcigay per le questioni legate all'omofobia e transfobia, fa parte di una serie di incontri che ha coinvolto importanti città italiane.

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).

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 su **Principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne - Impegno per la concreta attuazione dell'art.2, comma 2 dello Statuto Unife.**

8. Lotta alla violenza contro le donne

Nel 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. L'Università di Ferrara, inoltre, si sta attivando per la diffusione del vademecum in ambito territoriale, al fine di renderlo disponibile a tutta la cittadinanza.

Nel 2013 è stata inoltre attivata la procedura per l'adesione al **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.**

Il 23 novembre 2013, nell'ambito delle politiche di sensibilizzazione alle pari opportunità e delle azioni di solidarietà alla Giornata Mondiale contro la violenza alle donne, coordinate dalla Delegata del Rettore, l'Ateneo ha consentito a **tutte le studentesse** di assistere gratuitamente allo **spettacolo teatrale "Ferite a morte"** di Serena Dandini, con Lella Costa, presso il Teatro Comunale De Micheli di Copparo (FE).



"Bimbi in Ufficio 2013" - Archivio UniFe

VII. Conclusioni

La fotografia dell'Università di Ferrara che emerge dal suo terzo 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 63.2%). 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 (67.4%) e in uscita (61.3%). 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 20% delle iscritte a Ingegneria; R. Frattini – P. Rossi, Report sulle donne nell'Università italiana, [\[analisi/247-report-sulle-donne-delluniversita-italiana.html\]\(http://www.menodizero.eu/saperepotere-analisi/247-report-sulle-donne-delluniversita-italiana.html\)\). 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 24 componenti del Consiglio degli studenti solo 7 sono donne. Preoccupano altresì i dati forniti da Almalaurea sul mercato del lavoro: a 5 anni dalla laurea, vi è un gap di 12.3 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 \(24 ordinarie a fronte di 118 ordinari e 56 associate a fronte di 113 associati nel 2013\) e l'irrisorio numero di donne](http://www.menodizero.eu/saperepotere-</p></div><div data-bbox=)

presenti negli organi accademici (7 donne su 23 in Senato Accademico; 2 direttrici di Dipartimento a fronte dei 10 direttori di Dipartimento; nessuna donna in Consiglio di Amministrazione a fronte dei 10 uomini che ne rappresentano la composizione). Gli unici due organi che fanno eccezione sono – non a caso – il CUG (ove la presenza di donne e uomini è quasi egualitaria) e il CP (a composizione quasi esclusivamente femminile). 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-pipe, 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 2005-2013, 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 (32 donne a fronte di soli 3 uomini; nel triennio 2011-2013, la conversione del contratto da full time a part time è stata richiesta solo da donne). Sono dunque soprattutto le donne a doversi astenere dal lavoro in Ateneo per farsi carico degli impegni familiari, come peraltro confermato dai dati relativi all'utilizzo dei congedi da parte del personale docente. Il dato sul congedo parentale retribuito al 100% dimostra altresì che, quando non devono rinunciare al proprio salario, gli uomini sono più propensi a fruire dei congedi (nel 2013, gli uomini-PTA non

hanno fruito di alcun giorno di congedo non retribuito). È evidente dunque che le politiche di conciliazione che l'Ateneo ha cominciato a sviluppare devono essere potenziate e sviluppate, anche 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, tutti i dirigenti, così come il Direttore generale, sono uomini. 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 dot.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 nella precedente, 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. 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



Dip. di Architettura - Archivio UniFe

VIII. *Commenti*



Valentina Andreozzi

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

Bilancio di Genere: quale valutazione?

Il Gender Budgeting o 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 esso si presta a divenire una pratica consolidata della P.A. e a non rimanere solo una occasionale esperienza valutativa. 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. Al di là dei differenti approcci che le teorie del Gender Budgeting portano con sé è imprescindibile un'analisi di contesto, specialmente nel panorama italiano ancora acerbo all'applicazione di tale strumento.

In questo senso il Bilancio di Genere realizzato dall'Università di Ferrara ormai da 3 anni, contribuisce, con l'annessa analisi di contesto, ad evidenziare punti di forza e debolezza della composizione di genere dell'Università, mettendo in risalto per esempio un elevato numero di presenze femminili nella formazione e fra le assegniste di ricerca e le dottorande (più del 50% del totale) ma di contro una più bassa presenza con riguardo al personale docente, superando di poco il valore del 30%.

Questa evidenza suggerisce al Policy Maker 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 non oltrepassano la soglia del 30% quando si entra nel ciclo delle esperienze professionali calcolate sul numero dei docenti (associati ed ordinari). Questa valutazione dovrebbe essere 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.

Coniugare il tema della valutazione quindi, con la politica di pari opportunità è molto importante e rappresenta un obiettivo 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 attività valutativa il Gender Budgeting utilizza diversi strumenti, approcci, strategie per integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio. Questo tipo di valutazione assume connotazioni differenti a seconda che venga utilizzata come strumento da Amministrazioni Pubbliche, Enti oppure Aziende Private. 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 delle spese. Il bilancio di genere inoltre è uno strumento che favorisce il riconoscimento esplicito del contributo del lavoro di cura, il quale non transitando per il mercato non rientra nel conteggio economico della produzione (PIL), all'economia e alla società.

Tale attività valutativa è utile alle istituzioni per migliorare la capacità di valutare il ciclo della politica (policymaking) in tutte le sue fasi, soprattutto in relazione ai beneficiari; ed è utile alle amministrazioni pubbliche, in questo caso le Università, per una maggiore

trasparenza e "accountability" del bilancio. Attualmente non ci sono leggi che impongono la pratica del Bilancio di Genere alle Amministrazioni Pubbliche in Italia, sebbene molto in questo senso si sta facendo sia a livello centrale, che periferico. In particolare nel 2009, il D.lsg 150/2009 ha inserito per la prima volta il termine Bilancio di Genere connesso con la Misurazione e Valutazione delle Performance organizzative delle Amministrazioni. L'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 infatti recita: "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".

L'intenzione del legislatore è stata quella di creare connessioni tra Bilancio di genere e ciclo delle performance per "consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi". Una buona intenzione che deve ancora trovare

piena applicazione.

Alcune Istituzioni Internazionali sono costantemente impegnate nella promozione del Bilancio di genere perché vedono in esso lo strumento migliore per valutare l'impegno degli Stati per i diritti delle donne e per meglio identificare gli ostacoli per il conseguimento dei diritti delle donne e stabilire gli interventi utili a superarli e infine per assicurare una maggior partecipazione delle persone al processo del policy-making.

L'Unione Europea dispone oggi di uno dei contesti giuridici più evoluti al mondo in materia di lotta contro la discriminazione.

Tre direttive sono già state adottate per garantirne l'applicazione. Queste direttive vietano qualunque discriminazione basata sull'età, l'orientamento sessuale, la disabilità, la religione o le convinzioni in materia di occupazione, di lavoro, di formazione professionale, mentre la protezione contro qualunque discriminazione basata sulla razza o sul sesso è ampliata al di là del settore dell'occupazione, in modo tale da includere la protezione sociale e l'accesso ai beni e ai servizi.

- La direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22)

- La direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16)

- La direttiva 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37)

Con particolare riguardo alla lotta alla discriminazione in campo lavorativo ed educativo l'Italia adotta da tempo piani triennali di azioni positive, quale strumento del diritto diseguale atto a realizzare l'eguaglianza sostanziale. Le azioni positive hanno ottenuto un definitivo riconoscimento dal nuovo testo dell'art.1 del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006), così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

Il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio incoraggia in questo senso la valutazione in un'ottica di pari opportunità.

In particolare l'Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità (che

provvede all'adozione delle iniziative di studio, analisi ed elaborazione progettuale inerenti le problematiche della parità di genere anche attraverso la formulazione di pareri e consulenze; provvede alla definizione di nuove tipologie di intervento e di promozione di progetti ed iniziative, nonché di coordinamento delle iniziative delle amministrazioni statali e degli altri enti pubblici nelle materie della parità e delle pari opportunità), promuove la realizzazione di politiche in un'ottica di pari opportunità e il mainstreaming delle pari opportunità nella valutazione attraverso la disseminazione di questi principi in diversi contesti, da quelli lavorativi a quelli formativi ed educativi.

Recentemente il Dipartimento per le Pari Opportunità ha avviato una serie di riunioni con l'ipotesi di stipulare una convenzione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione in funzione di promuovere e agevolare l'insegnamento dei principi del Bilancio di Genere ai dirigenti pubblici. I tavoli sono ancora in fase di consultazione.

Questa è solo una delle iniziative a sostegno della cultura della valutazione di genere che la Presidenza del Consiglio intende perseguire.

Il Bilancio di Genere come attività valutativa è uno strumento essenziale e come tale deve essere utilizzato al meglio. L'esempio dell'Università di Ferrara come di tanti altri

Atenei non deve passare inosservato ma deve contribuire alla divulgazione di una politica di mainstreaming di genere che sia strutturale all'interno di tutti gli Atenei italiani.



*Simonetta Sagramora e
Maria Teresa Morana*

Servizio Statistico MIUR

Il Bilancio di Genere delle Università, nell'obiettivo di fornire gli elementi necessari per il monitoraggio, la valutazione, la ridefinizione delle scelte politiche e degli impegni economico-finanziari delle amministrazioni in un'ottica di genere, e di perseguire una gestione delle risorse efficiente, trasparente ed equa, secondo criteri di promozione delle pari opportunità uomo-donna, deve basarsi su un insieme di informazioni che sono in buona parte di natura statistica.

Molte di queste informazioni, per quanto attiene le analisi di contesto della popolazione universitaria in termini di genere oppure la valutazione quantitativa delle eventuali asimmetrie tra uomini e donne che a vario titolo compongono la realtà universitaria, sono presenti nelle banche dati del Servizio Statistico del MIUR, il cui compito istituzionale è quello di rilevare, produrre e diffondere i dati relativi al sistema universitario italiano, con riferimento agli studenti e al personale docente e non docente.

Le indagini condotte annualmente dal Servizio Statistico del MIUR sono comprese nel Programma Statistico Nazionale e costituiscono, pertanto, la "statistica ufficiale" del sistema di istruzione terziaria del Paese, che, in ottemperanza al Regolamento europeo delle statistiche, prevede la disaggregazione per genere di qualsiasi fenomeno indagato con riferimento alle persone fisiche.

Basandosi su criteri di qualità e imparzialità dei dati, la statistica ufficiale costituisce una risorsa fondamentale per la conoscenza delle realtà socio-economiche relativamente all'istruzione terziaria in generale e, nel caso specifico del Bilancio di Genere, può contribuire all'individuazione di possibili azioni positive finalizzate alla parità di genere.

Il Servizio Statistico del MIUR, nell'ottica di implementare un modello di Bilancio di Genere condiviso e omogeneo tra le università, basato su indicatori standard confrontabili sia a livello nazionale tra i diversi atenei italiani, sia con le realtà universitarie europee, volentieri ha ritenuto di rendere disponibili, ai fini della redazione del Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara, i dati statistici presenti nelle banche dati MIUR e la propria esperienza nell'analisi dei dati e nell'interpretazione dei fenomeni.

Con questa finalità si è ritenuto opportuno riferirsi in buona misura alla pubblicazione triennale She Figures della Commissione Europea, che presenta una serie di indicatori chiave, essenziali per comprendere e misurare la partecipazione delle donne nella scienza e nella ricerca a tutti i livelli e in tutte le discipline scientifiche, considerando l'istruzione superiore, il mercato del lavoro, comprendendo l'equilibrio lavoro/vita familiare.

L'analisi dei dati condotta evidenzia come, nell'Università di Ferrara, similmente a quanto accade nel complesso degli atenei italiani e nella media UE, nelle varie fasi del percorso di formazione universitaria la partecipazione femminile tenda a prevalere su quella maschile e mette in luce altresì il forte impegno delle donne nel portare a termine i programmi di istruzione terziaria nei tempi previsti, riportando performance migliori rispetto agli uomini.

Nel momento del successivo passaggio alle carriere universitarie, tale successo delle donne, si riduce invece in modo significativamente crescente all'aumentare del ruolo, denotando una consistente e ben nota segregazione di tipo verticale.

In tal senso i dati segnalano pertanto una situazione di carenza di pari opportunità.

Il Bilancio di Genere può dunque effettivamente avere una funzione importante in qualità di strumento chiave per monitorare i fattori di disuguaglianza che caratterizzano i percorsi femminili nell'ambito universitario e per suggerire adeguate azioni positive di contrasto.



IX. Appendice

Acronimi e abbreviazioni

- A.A. Anno Accademico
- BdG Bilancio di Genere
- C.U.S. Centro Universitario Sportivo
- CdA Consiglio di Amministrazione
- CP Consiglio di Parità
- CUG Comitato Unico di Garanzia
- CUN Consiglio Universitario Nazionale
- D. lgs Decreto legislativo
- D.R. Decreto Rettorale
- DPO Dipartimento Pari Opportunità
- FIR Finanziamento dei progetti di ricerca
- FIRB Fondo per gli Investimenti della Ricerca di Base
- ISCED International Standard Classification of Education (classificazione internazionale standard dell'istruzione)
- L. Legge
- MIUR Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
- OO.SS. Organizzazioni Sindacali
- PA Professore Associato
- PAP Piano triennale di azioni positive
- PEO Progressione economica orizzontale
- PO Professore Ordinario
- PRIN Programmi di ricerca di rilevante interesse nazionale
- PTA Personale Tecnico Amministrativo
- RU Ricercatore Universitario
- SA Senato Accademico
- SSD Settore Scientifico Disciplinare
- TPER Trasporti Passeggeri Emilia Romagna
- UNI-CPG, Associazione italiana di coordinamento dei Comitati di Parità e Garanzia delle Università italiane
- UniFe Università degli studi di Ferrara

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

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

Tabella di corrispondenza fra Campi di Studio, Aree CUN e classificazione She Figures

Campo di Studio	Area CUN	Classificazione She Figures
Agraria	07 Scienze agrarie e veterinarie	Agriculture, forestry and fishery
Architettura e Ingegneria civile	08 Ingegneria civile e Architettura	Architecture and building
Artistica	03 Scienze chimiche 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	Arts
Economica	13 Scienze economiche e statistiche 14 Scienze politiche e sociali	Business and administration
Informatica	01 Scienze matematiche e informatiche 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	Computing
Scienze della formazione	11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	Education science
Ingegneria dell'informazione	09 Ingegneria industriale e dell'informazione	Engineering and engineering trades
Ambientale	04 Scienze della terra 05 Scienze biologiche	Environmental protection
Medica	06 Scienze mediche	Health
Umanistica	10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	Humanities
Giornalismo ed informazione	10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche 14 Scienze politiche e sociali	Journalism and information

Tabella di corrispondenza fra Campi di Studio, Aree CUN e classificazione She Figures' (continua)

Campo di Studio	Area CUN	Classificazione She Figures
Giuridica	12 Scienze giuridiche	Law
Scienze naturali	03 Scienze chimiche 05 Scienze biologiche	Life sciences
Ingegneria industriale	08 Ingegneria civile e Architettura	Manufacturing and processing
Matematica e Statistica	01 Scienze matematiche e informatiche 02 Scienze fisiche 09 Ingegneria industriale e dell'informazione 13 Scienze economiche e statistiche	Mathematics and statistics
Servizi alla persona	05 Scienze biologiche 06 Scienze mediche 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	Personal services
Fisica	02 Scienze fisiche 03 Scienze chimiche 04 Scienze della terra 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	Personal services
Servizi per la sicurezza	14 Scienze politiche e sociali	Security services
Sociale	11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche 13 Scienze economiche e statistiche 14 Scienze politiche e sociali	Social and behavioural science
Servizi per i trasporti	01 Scienze matematiche e informatiche 02 Scienze fisiche 09 Ingegneria industriale e dell'informazione	Transport services
Veterinaria	07 Scienze agrarie e veterinarie	Veterinary

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

Tabella di corrispondenza del Personale docente fra Grado, Classificazione nazionale, Livello minimo di educazione richiesto, Responsabilità

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



Polo Scientifico Tecnologico - ArchivioUniFe

Tabella di corrispondenza fra la classificazione del personale tecnico-amministrativo nel contratto collettivo del comparto Università e la classificazione utilizzata per le statistiche Unesco-Ocse-Eurostat per l'istruzione terziaria (ISCED97 livelli 5 e 6)

Classificazione ISCED livelli 5 e 6	Classificazione CC comparto Università	Mansioni
Maintenance and Operations Personnel	Cat. B	Svolgimento di compiti sulla base di procedure prestabilite. Per l'accesso occorre titolo di studio di scuola d'obbligo più eventuale qualificazione professionale.
School Level Administrative Personnel – level I*	Cat. C	Svolgimento di attività inerenti procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti. Per l'accesso occorre il diploma di scuola secondaria di secondo grado.
School Level Administrative Personnel – level II*	Cat. D	Svolgimento di funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite; Per l'accesso occorre il diploma di laurea.
School Level Administrative Personnel – level III*	Cat. EP	Incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse, qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche, o funzioni richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o alta qualificazione e specializzazione. Per l'accesso occorrono laurea e abilitazione professionale o laurea e particolare qualificazione professionale.
School Level Management	Dirigente	Dirige, coordina e controlla l'attività degli uffici che da essa dipendono. Ai fini del conferimento dell'incarico si tiene conto delle attitudini e delle capacità professionali, dei risultati conseguiti nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, delle esperienze di direzione maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche.

* I livelli I, II, III, non presenti nella classificazione Isced, sono stati aggiunti per distinguere le diverse categorie.

