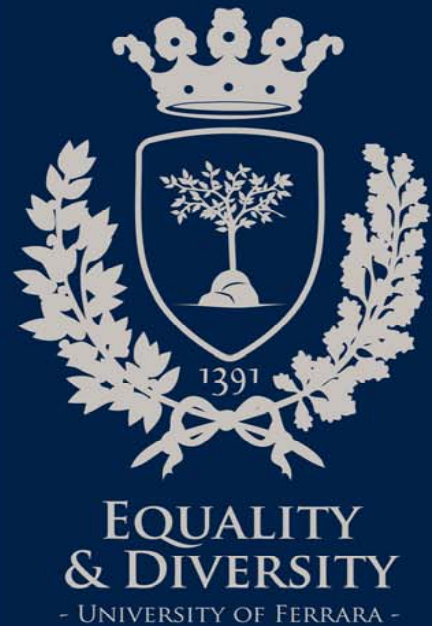


Silvia Borelli | silvia.borelli@unife.it



Il Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara

Ferrara, 03/02/2017



Il Bilancio di Genere di Unife

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 (studenti, 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.



BILANCIO DI GENERE 2015

L'utilizzo dei dati Miur e She figures

Il **linguaggio di genere**

<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio/bdg-2015>



Linguaggio di genere

Il Rettore dell'Università di Ferrara, con propri provvedimenti (rep. n. 321/2016 e Rep. n. 525/2016), ha stabilito che in tutti gli atti dell'Ateneo, la lingua italiana venga utilizzata nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze di genere. Il Rettore ha quindi incaricato un gruppo di lavoro al fine di redigere le “Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo in UniFe” e di intraprendere un percorso di revisione del linguaggio in tutta la modulistica e in tutti gli atti promossi dall'Ateneo comprendendo, in tale revisione, anche i testi relativi alla comunicazione interna, esterna e al sito internet. L’edizione italiana del BdG, a partire da quest’anno, viene redatta in applicazione delle “Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo in UniFe”, attualmente in fase di redazione.



Comitato scientifico

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

Gruppo operativo

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



Struttura del BdG

indicatori

azioni positive (PAP)

iniziative realizzate/indicatori di risultato

organismi di parità



Indice di *glass ceiling*

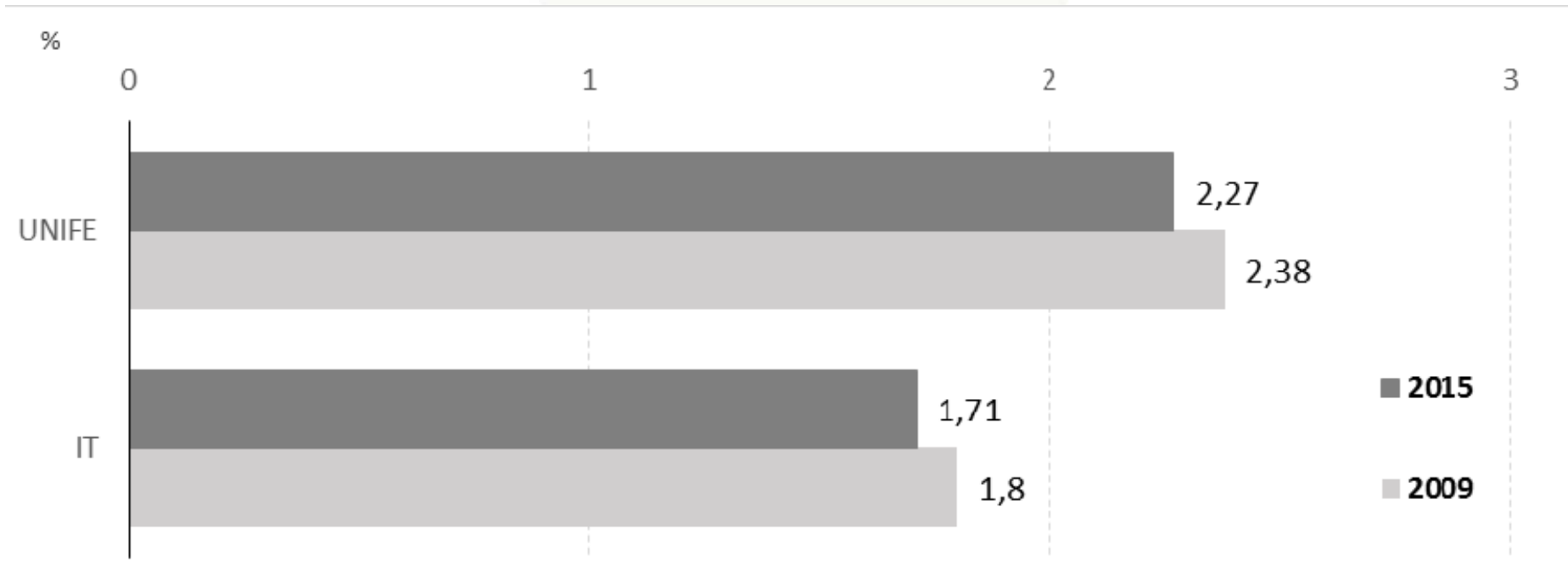
L'Indice di Glass Ceiling misura le possibilità che hanno le donne, rispetto agli uomini, di raggiungere posizioni di vertice. L'Indice di Glass Ceiling confronta la percentuale di donne fra la docenza di prima fascia (grade A) con la percentuale di donne fra il personale docente di prima fascia, di seconda fascia e il personale ricercatore universitario (corrispondenti rispettivamente ai grade A, B e C).

Un Indice di Glass Ceiling pari a 1 indica che non vi è differenza fra donne e uomini per quanto riguarda le possibilità di avanzamento di carriera. Un valore inferiore a 1 significa che le professoresse ordinarie sono sovra-rappresentate e un valore di Indice di Glass Ceiling superiore a 1 evidenzia quello che viene chiamato Effetto Glass Ceiling, il che significa che le professoresse ordinarie sono sottorappresentate. In altre parole, più alto è il valore dell'Indice di Glass Ceiling, maggiore è la difficoltà per le donne di raggiungere le posizioni di vertice.

INSERIRE GRAFICO p. 44

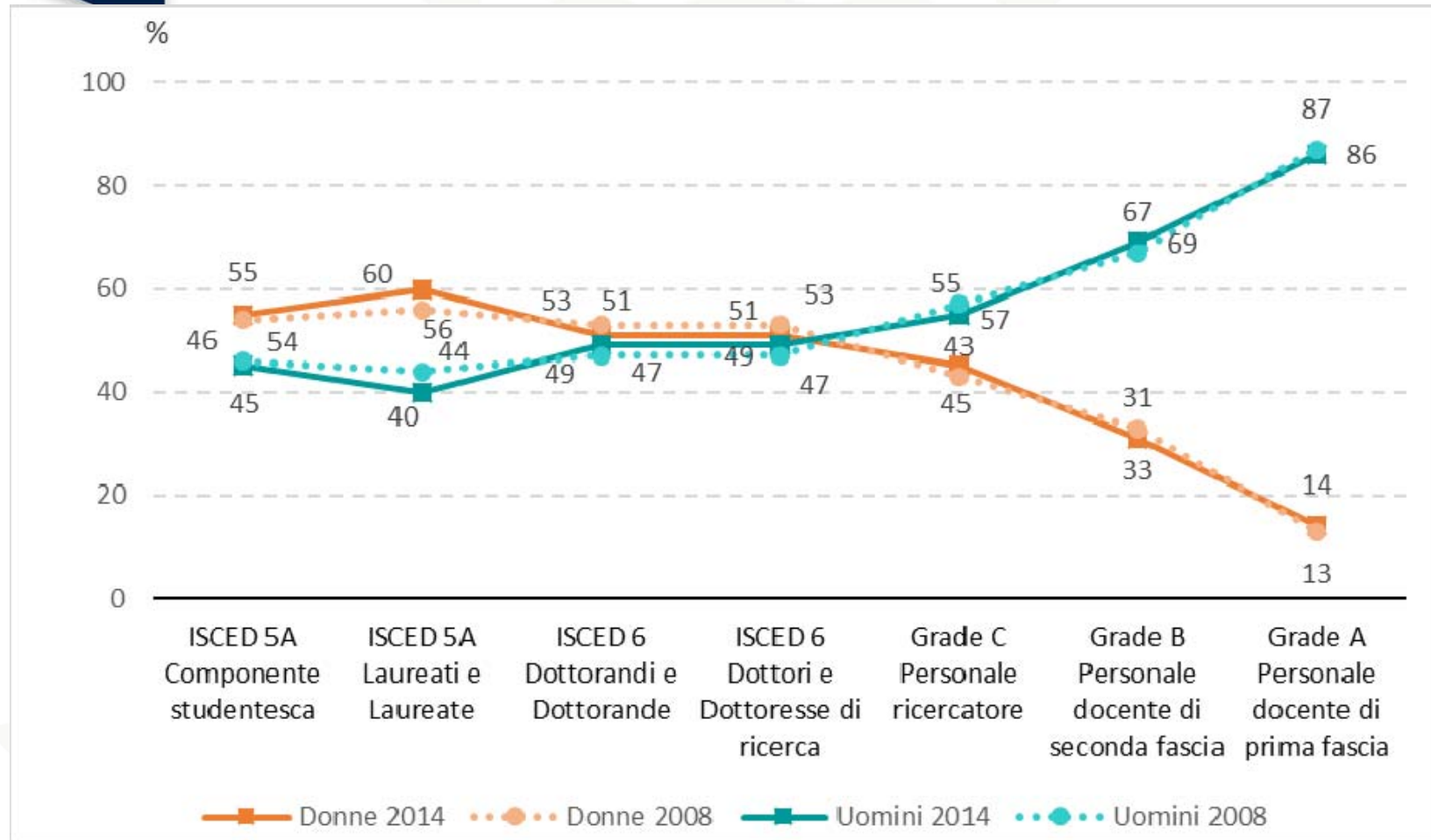


Indice Glass Ceiling, 2009-2015

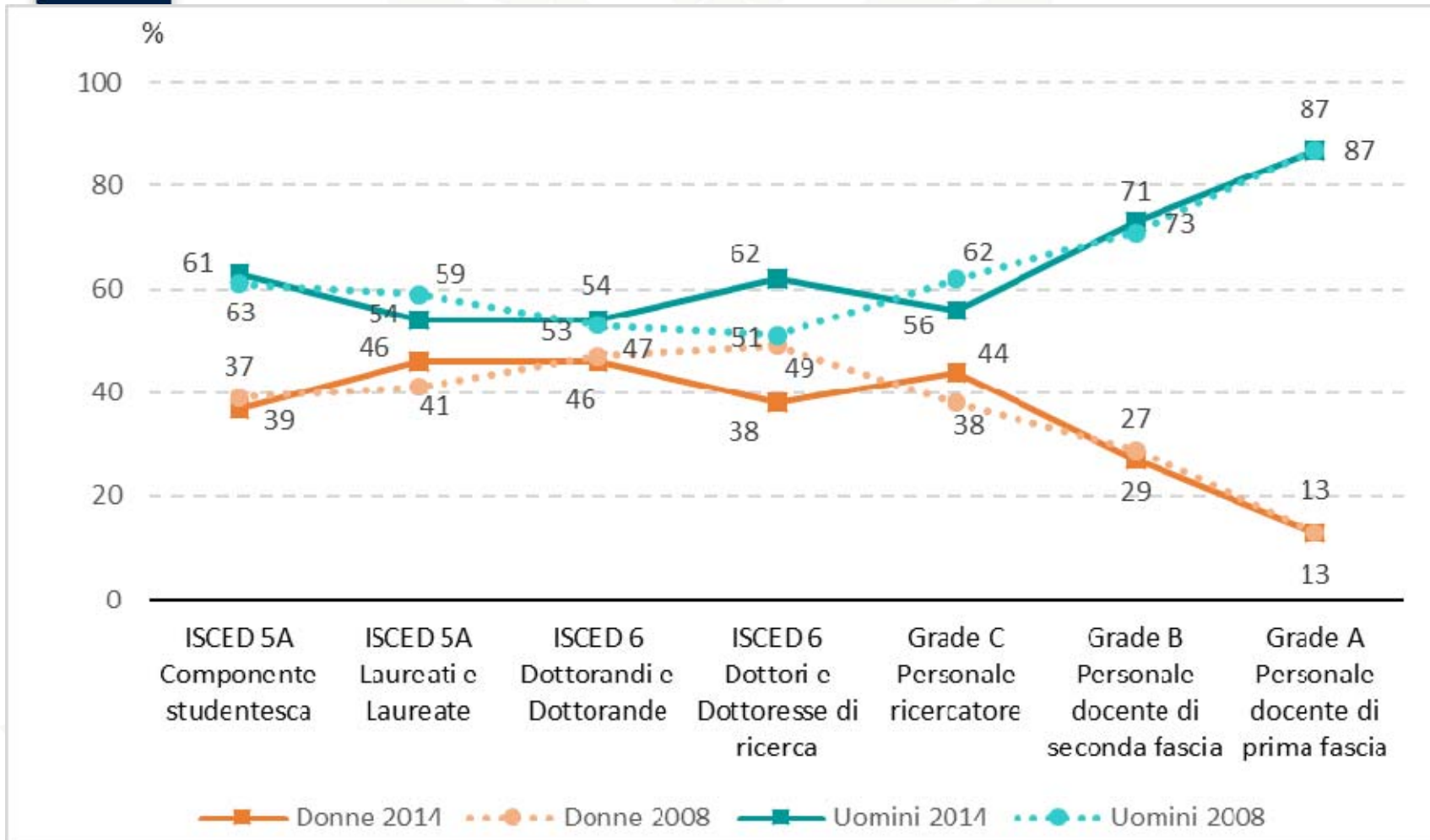




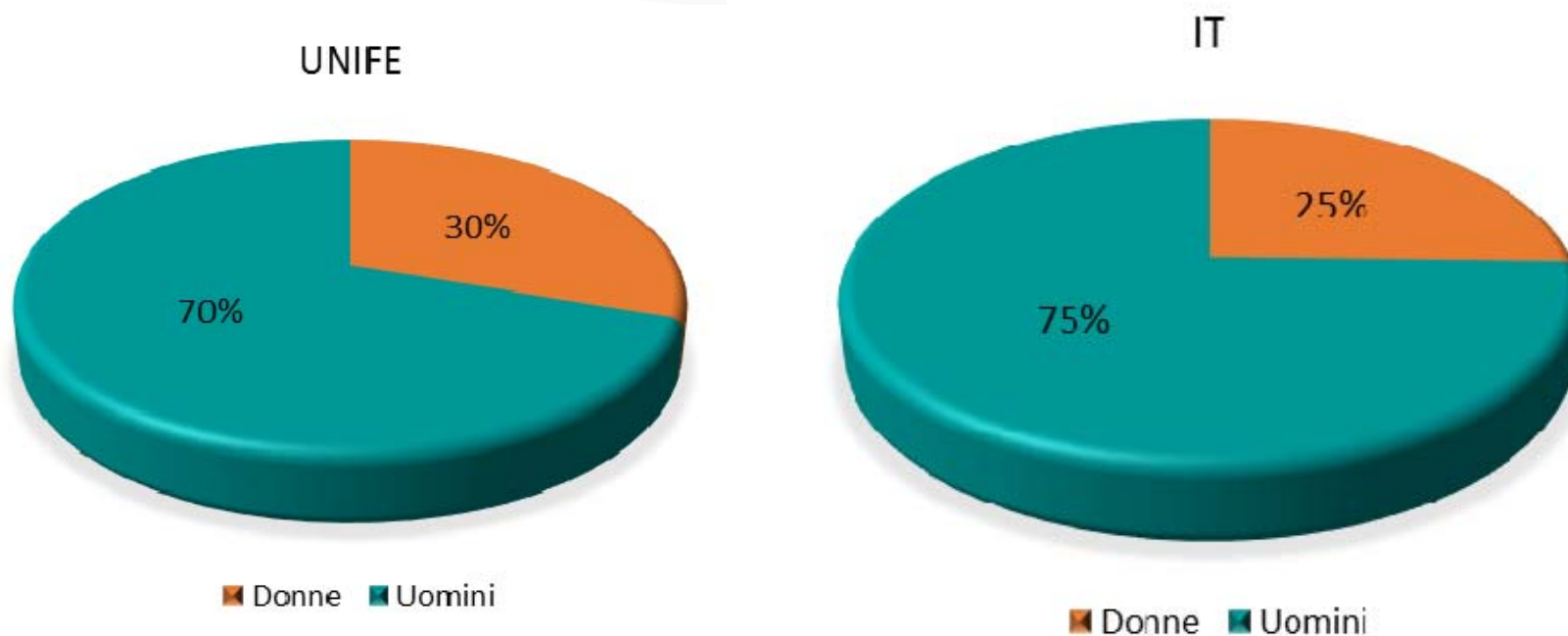
Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica, Università di Ferrara, 2008-2014



Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica in scienze ed ingegneria, Università di Ferrara, 2008-2014

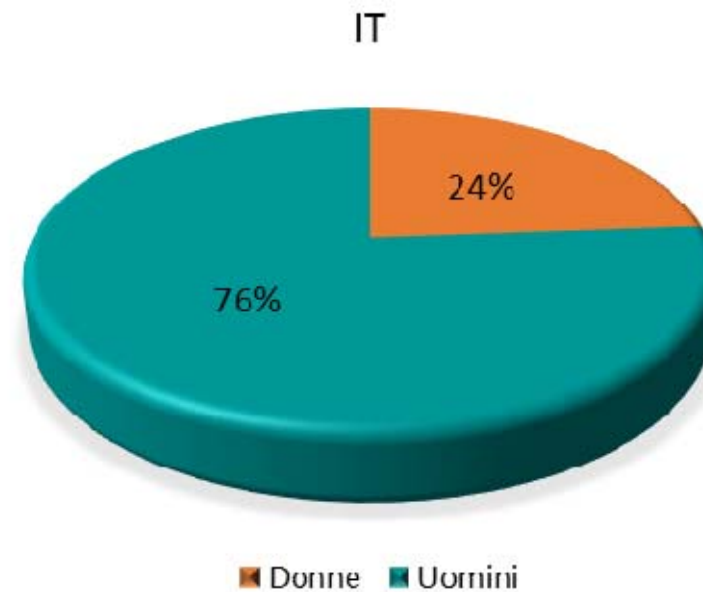
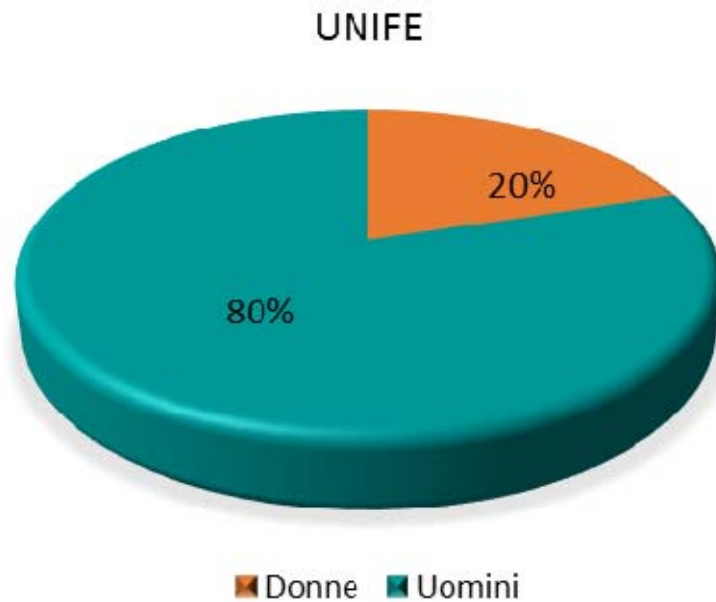


Composizione del Senato Accademico, per genere - UniFe 2015, media nazionale aggiornata al 2013





Composizione del Consiglio di Amministrazione, per genere - UniFe 2015, media nazionale aggiornata al 2013





Coordinamento nei corsi di dottorato, 2015

	Donne	Uomini
Numero di coordinatori e coordinatrici	0	12
Corsi di dottorato		<ul style="list-style-type: none">- Diritto dell'Unione Europea e ordinamenti nazionali- Economia e management dell'innovazione e della sostenibilità- Fisica- Matematica- Medicina molecolare e farmacologia- Scienze biomediche e biotecnologiche- Scienze chimiche- Scienze dell'ingegneria- Scienze della Terra- Architettura e Pianificazione urbana- Biologia Evoluzionistica ed Ecologia- Scienze Umane



Il piano delle azioni positive

- Cornice legislativa
- Approvazione e durata
- Contenuto
- Impatto sugli altri documenti di programmazione

Il PAP 2014-2016 dell'Ateneo è stato integrato nel **piano strategico triennale 2014-2016** e nel **piano delle performance 2015-2017**.



Iniziative realizzate

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.



Organismi di parità

- Cornice legislativa
- Nome
- Nomina e mandato
- Composizione
- Funzioni
- Budget



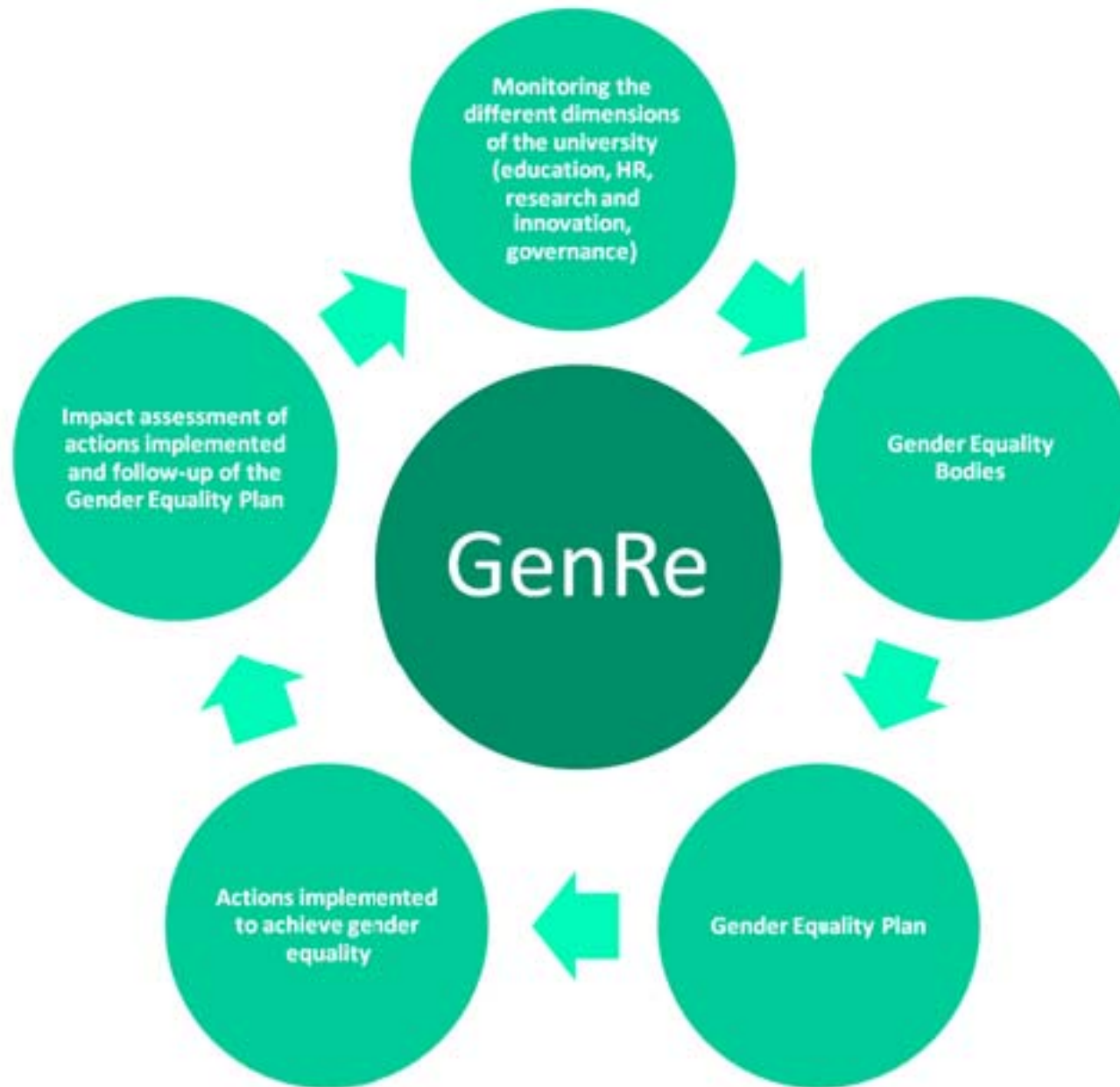
Cosa emerge (da 4 anni!)

Segregazione orizzontale delle studentesse, maggiormente presenti nei settori umanistici (meno del 19% delle iscritte a Ingegneria è donna) e **scarsa partecipazione delle studentesse al Consiglio degli studenti** (solo 8 donne su 31 componenti) .

Inoltre, a 3 anni dalla laurea, vi è un **gap di 7,80 punti** percentuali tra occupate e occupati.

Nell'ambito del PTA sono soprattutto le donne ad astenersi dal lavoro per impegni familiari; **2 dirigenti su 3 e il DG sono uomini**; i beneficiari delle indennità sono in maggioranza uomini.

Esiguo numero di professoresse donne (22 PO donne a fronte di 127 uomini e 82 PA donne a fronte di 162 uomini) + **irrisorio numero di donne negli organi accademici** (7 donne su 23 in SA; 3 Direttrici di Dipartimento a fronte di 9 Direttori; 11 donne tra i 27 del CDR; due donne fra gli 11 del CDA).





EQUALITY
& DIVERSITY
- UNIVERSITY OF FERRARA -

www.unife.it/progetto/equality-and-diversity

UNIVERSITY OF FERRARA
- EX LABORE FRUCTUS -
1391