



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI FERRARA
- EX LABORE FRUCTUS -

Bilancio di genere
Università di Ferrara - Anno 2012
(edizione 2013)

La presente pubblicazione è il frutto del lavoro di più persone, del gruppo di controllo costituito da:

Pasquale Nappi, *Rettore*;
Roberto Polastri, *Direttore Generale*;
Pier Andrea Borea, *Presidente del Nucleo di Valutazione*;
Sergio Tanganelli, *Presidente del Consiglio della Ricerca*;
Adolfo Sebastiani, *Delegato del Rettore alla Sanità*;
Chiara Scapoli, *Delegata del Rettore alle Pari opportunità*;
Alessandro Perfetto, *Dirigente Area Amministrativa*;
Giuseppe Galvan, *Dirigente Area Edilizia, Sicurezza, Gare e Patrimonio*;
Daniele Branca e Marco Vinciguerra, *Rappresentanti degli studenti nel Consiglio di Amministrazione*

del gruppo operativo costituito da:

Silvia Borrelli, *Presidente del Comitato Pari Opportunità*;
Riccardo Raneri, *Presidente del Comitato Unico di Garanzia*;
Andrea Maggi, *Responsabile Ufficio Comunicazione ed Eventi*;
Lucia Manzalini, *Responsabile Ufficio Valutazione e Programmazione*;
Simona Tosi, *Responsabile Ufficio Sistema Qualità di Ateneo*;
Cinzia Nani, *Responsabile Ufficio Controllo di Gestione*;
Maria Assunta Raisa, *Ufficio Controllo di Gestione*;
Marco Frey, *redattore incaricato Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa*

Coordinamento editoriale:

Andrea Maggi

Editing e ricerca iconografica:

Ufficio Comunicazione ed Eventi
Laura Barbaro
Maria Grazia Campantico
Carlotta Cocchi
Michele Rossoni

Chiostro santa maria delle grazie (VMM)



Indice

Presentazione	09
Nota metodologica	13
Quadro normativo di riferimento	15
Le persone nell'Università	21
Organi e strumenti di tutela delle pari opportunità	59
Le iniziative realizzate	65
1. Sviluppo della cultura di genere: informazione e formazione	65
2. Promozione di politiche di conciliazione dei tempi di vita	66
3. Produzione di statistiche di genere	68
Tabelle riepilogative	71
Conclusioni	75
Commento	78



Cortile Palazzo Tassoni Mirogli (SB)

Presentazione

Il Bilancio di genere, previsto nel piano triennale di azioni positive 2011-2013, 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 sulle donne e sugli uomini delle politiche attuate, riassetando il bilancio dell'amministrazione, così da garantire una maggiore equità, efficienza e trasparenza dell'azione pubblica rispetto alle pari opportunità. Il Bilancio di genere è dunque un punto di partenza imprescindibile nella definizione di piani di azioni positive e politiche di promozione delle pari opportunità. Ciascuna pubblica amministrazione è peraltro tenuta a indicare, nella relazione sulla performance che deve essere redatta annualmente, accanto ai "risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse", "il Bilancio

di genere realizzato" (art. 10 D.Lgs. 150/2009). In questa prospettiva, la partecipazione degli organi di promozione delle pari opportunità alle procedure di rendicontazione è indispensabile e necessaria per garantire l'uguaglianza e la pari partecipazione di donne e uomini, insieme all'innovazione, l'efficienza e la trasparenza delle attività dell'Ateneo. Nella sua seconda edizione, il Bilancio di genere riporta la diversa composizione dei gruppi che operano all'interno dell'Università di Ferrara (studenti, dottorandi, assegnisti, 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 infine le iniziative di UNIFE per promuovere le pari opportunità, descrivendo le attività per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni coordinate dalla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, dal Consiglio di Parità e dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. 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 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 nuovo piano triennale di azioni positive dell'Ateneo (attualmente in corso

di approvazione), il Bilancio di genere è stato inoltre indicato quale permanente strumento di monitoraggio di tutte le politiche e le azioni dell'Ateneo. 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.

Un ringraziamento particolare va a Lucia Manzalini, responsabile del Bilancio di genere, a tutte le componenti del Consiglio di Parità, del Comitato Unico di Garanzia e dell'Ufficio Comunicazione ed eventi, il cui impegno assiduo e tenace ha reso possibile la realizzazione di questa seconda edizione.

Chiara Scapoli – *Delegata del Rettore per le Pari Opportunità (fino al 23 ottobre 2013)*
Cristiana Fioravanti – *Delegata del Rettore per le Pari Opportunità (a partire dal 24 ottobre 2013)*
Silvia Borelli – *Presidente del Consiglio di Parità e responsabile scientifica del BdG*
Cinzia Mancini – *Presidente del Comitato Unico di Garanzia*



Cortile Palazzo Tassoni Mirogli (SB)

Renata di Francia (RDV)



Nota metodologica

Un'attenta analisi della situazione in essere in un ambiente lavorativo è la necessaria premessa di qualsiasi politica di tutela e valorizzazione delle differenze di genere. Lo scopo del presente Bilancio è esattamente quello di descrivere il contesto in cui l'Università di Ferrara opera, con riferimento alle differenze di genere presenti in Ateneo.

L'arco temporale di rendicontazione è l'anno solare 2012; sono state, tuttavia, inserite alcune informazioni relative all'anno 2013, utili al lettore per meglio comprendere l'evoluzione di alcune attività.

Il documento è così suddiviso:

1. presentazione, scritta congiuntamente dalle Delegate del Rettore per le Pari Opportunità che si sono succedute nel periodo di riferimento, dalla Presidente del Consiglio di Parità e dalla Presidente del Comitato Unico di Garanzia;
2. sintesi della normativa vigente

diretta a delineare il quadro entro cui sono definiti i doveri dell'Università in materia di promozione delle pari opportunità;

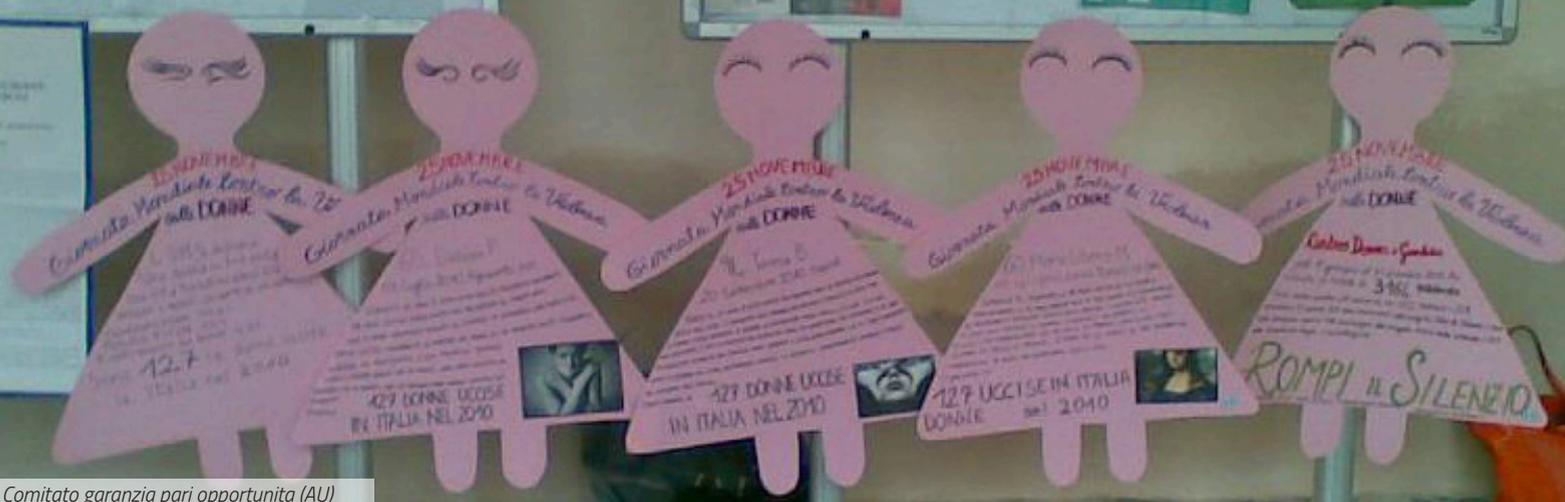
3. analisi di genere della situazione 2012 in Ateneo, relativamente alle tre componenti principali: studenti, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo, nonché sugli organi di governo di UNIFE;
4. approfondimento sugli organismi e le disposizioni adottate dall'Ateneo, al fine di garantire la concreta applicazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione;
5. resoconto delle attività realizzate nel corso del 2012 dirette a promuovere le pari opportunità;
6. nota conclusiva con una sintesi dei principali risultati emersi.

Nell'Università di Ferrara è inoltre in corso una riflessione su "comunicare senza discriminare". In attesa di individuare un metodo adeguato di riferimento al genere,

e quindi adottare un linguaggio rispettoso delle regole di parità, nell'edizione 2013 del Bilancio di genere si è deciso di utilizzare termini femminili in tutti i casi in cui vi sia un riferimento a più persone di entrambi i generi. Per facilitare la lettura del documento i termini neutri-femminili sono stati riportati in verde.

Il presente bilancio è stato redatto con la collaborazione dell'Istituto di Management della Scuola Superiore di Studi Universitari e di Perfezionamento Sant'Anna di Pisa.

Si ringrazia il personale degli uffici dell'Università di Ferrara per la disponibilità e per il contributo nel fornire i dati necessari per elaborare il presente documento. Si ringraziano, altresì, Maria Teresa Morana e Simonetta Sagradora dell'Ufficio Statistica del MIUR per il prezioso supporto fornito, che ha permesso di arricchire il volume con analisi comparative sul capitale umano di UNIFE nel sistema universitario nazionale.



Comitato garanzia pari opportunità (AU)

Quadro normativo di riferimento

Per poter comprendere appieno il quadro normativo all'interno del quale si inseriscono le politiche di pari opportunità perseguite dall'Università di Ferrara, si ritiene utile proporre una sintesi dei principali riferimenti in tema di tutela e promozione dell'uguaglianza. Nelle tabelle seguenti sono riportati alcuni dei principali riferimenti normativi divisi su quattro aree tematiche: il principio generale di uguaglianza, i principi di non discriminazione, l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale nella pubblica amministrazione e il Bilancio di genere.

IL PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA	Riferimenti normativi
<p>Uguaglianza formale: 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.</p> <p>Uguaglianza sostanziale 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.</p>	<p>Costituzione italiana, art. 3</p>
<p>Uguaglianza davanti alla legge Tutte le persone sono uguali davanti alla legge.</p> <p>Parità tra uomini e donne La parità tra uomini e donne 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.</p>	<p>Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea, artt. 20 e 23</p>
<p>Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.</p>	<p>D.Lgs. 198/2006, art. 42, comma 1</p>

I PRINCIPI DI NON DISCRIMINAZIONE	Riferimenti normativi
<p>Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.</p> <p>Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.</p>	<p>D.Lgs. 198/2006, art. 25</p>
<p>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, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.</p> <p>Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi</p>	<p>Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea, art. 21</p>
<p>Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione.</p>	<p>Convenzione Europea per la salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà fondamentali, art. 14</p>

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E GESTIONE DEL PERSONALE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Riferimenti normativi
<p>Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì 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.</p>	<p>D.Lgs. 165/2001, art. 7, comma 1</p>
<p>Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5; b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica; c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilanci.</p>	<p>D. Lgs. 165/2001, art. 57, comma 1</p>

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E GESTIONE DEL PERSONALE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Riferimenti
normativi

Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

D.Lgs. 198/2006,
art. 48

Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno[...] 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.

D. Lgs. 165/2001,
art. 57, comma 1

BILANCIO DI GENERE	Riferimenti normativi
<p>Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), 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.</p>	<p>D.Lgs. 150/2009, art. 10, comma 1</p>
<p>Il Parlamento europeo fa propria la definizione di <i>gender budgeting</i> - inteso come applicazione del principio di <i>gender mainstreaming</i> nella procedura di bilancio - proposta dalla rete informale sul <i>gender budgeting</i> 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 <i>gender budgeting</i> 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 <i>gender budgeting</i> 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.</p>	<p>Risoluzione del Parlamento europeo sul <i>gender budgeting</i> del 3 luglio 2003</p>
<p>L'applicazione di metodologie in tema di parità tra donne e uomini, quali la valutazione dell'impatto rispetto al genere e il Bilancio di genere (l'integrazione della prospettiva di genere nella procedura di bilancio) favorirà la parità tra donne e uomini e apporterà maggiori trasparenza e affidabilità.</p>	<p>Comunicazione della Commissione europea, <i>Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006 -2010</i> (COM(2006)92 def.)</p>
<p>Il Parlamento europeo chiede agli Stati membri che dovranno porre in essere politiche di risanamento finanziario evitare che le donne siano colpite in modo sproporzionato e chiede alla Commissione e agli Stati membri, di elaborare politiche di rilancio che tengano conto delle esigenze e delle situazioni specifiche di donne e uomini, soprattutto attraverso politiche di approccio integrato della parità tra uomini e donne (<i>gender mainstreaming</i>) e di analisi finanziaria in termini di sesso e di parità uomo-donna (<i>gender budgeting</i>).</p>	<p>Risoluzione del Parlamento europeo del 10 febbraio 2010 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea.</p>
<p>Il Parlamento europeo incoraggia l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere a concepire ulteriori strategie e strumenti per l'integrazione della prospettiva di genere, in particolare negli ambiti della valutazione di impatto di genere e del Bilancio di genere.</p>	<p>Risoluzione del Parlamento europeo del 25 febbraio 2010 su Pechino +15: Piattaforma d'azione delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere</p>

D.O
BONIFA
CIVS.IX
P.MAX
STIRPE
THOMA

M
CE L
L V S.
GENE
R E
CIBO

Le persone nell'Università

Le persone che partecipano e animano, a vario titolo, la vita dell'Ateneo ferrarese rappresentano una risorsa imprescindibile, che deve essere mantenuta e valorizzata. In quest'ottica, il primo necessario passaggio del Bilancio di genere è una mappatura delle componenti presenti in Università, considerando la prospettiva di genere come focus di analisi attraverso cui ricostruire e leggere criticamente i dati, al fine di costruire politiche e iniziative mirate, in linea con gli obiettivi del piano di azioni positive triennale dell'Ateneo. Nel presente capitolo verrà dunque rendicontata la presenza di donne e uomini tra le **studentesse**, il personale docente e il personale tecnico amministrativo.

	uomini		donne		% Donne sul totale - 2012
	2011	2012	2011	2012	
studentesse	7.457**	6.946*	9.520**	8.900*	56,2%
dottorande	179	185	179	181	49,4%
assegniste di ricerca	118	128	111	137	51,7%
studentesse scuole specializzazione	137	130	285	260	66,7 %
personale docente	427	430	195	206	32,4%
personale tecnico amministrativo	168	172	382	381	68,9 %
TOTALE	8.486	7.991	10.672	10.065	54,45%

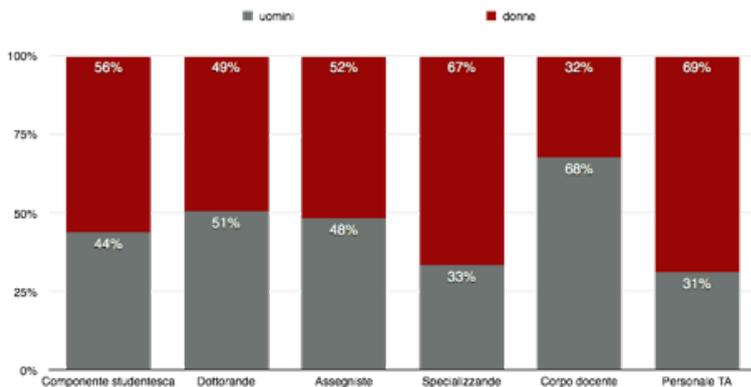
* Componente studentesca iscritta A.A. 2012/2013 (al 31 luglio 2013)

** Componente studentesca iscritta A.A. 2011/2012 (al 31 luglio 2012)

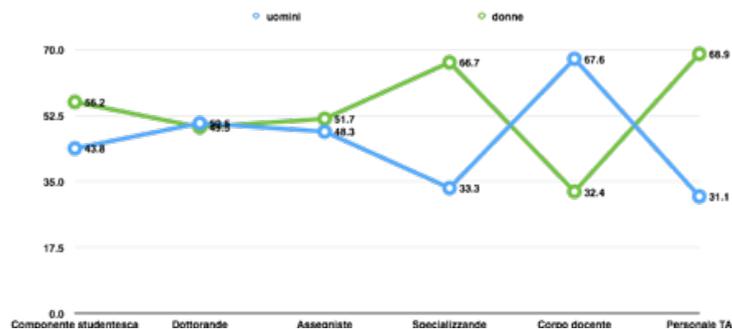
Anche l'anno 2012 conferma una più elevata presenza femminile, per un totale di donne pari al 54,45%. L'unica categoria con una netta prevalenza di uomini è quella relativa al corpo docente, che vede una presenza maschile pari al 67,6%.

Come mostra il grafico successivo, le distanze maggiori tra i due generi si riscontrano tra il personale docente (con il 67,6% di uomini sul totale), mentre si registra una più ampia rappresentanza femminile nel personale tecnico amministrativo (68,9% di donne sul totale).

Le persone in UNIFE – distribuzione per genere



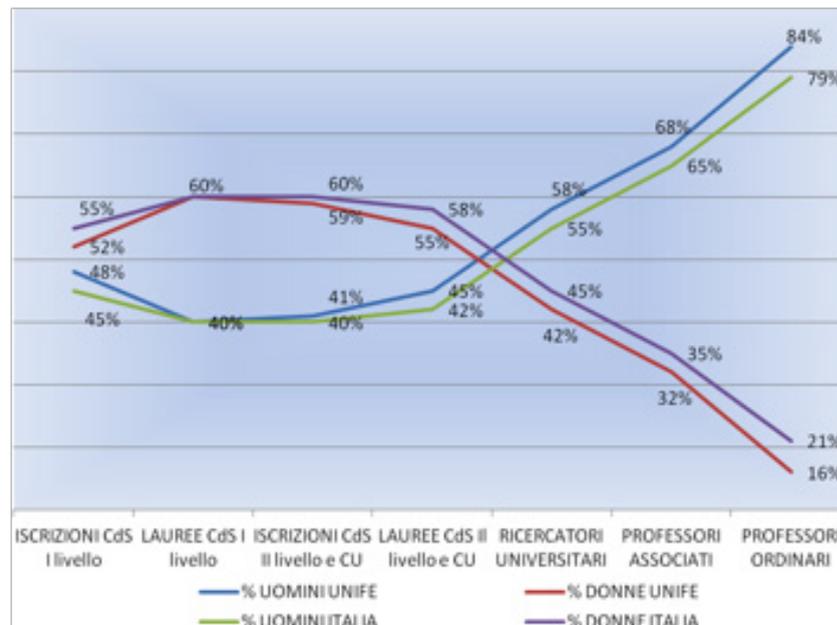
Le persone in UNIFE – distribuzione per genere



Facendo riferimento ai dati forniti dall'ufficio statistica del MIUR, è possibile confrontare la situazione dell'Ateneo ferrarese con il contesto nazionale, in riferimento alla componente studentesca nei CdS di I e II livello e del personale docente, riferita all'anno 2012. Si ritiene utile evidenziare che i dati pubblicati nel sito MIUR si discostano da quelli presenti nelle banche dati di Ateneo, mostrando una sensibile riduzione a seguito di stringenti controlli di coerenza e validazione. Detta riduzione dei dati presenti nel sito MIUR (estratti direttamente dall'Anagrafica Nazionale Studenti) rispetto a quelli della banca dati di Ateneo, dipende dai cosiddetti "studenti perduti" ossia studenti la cui carriera non supera i numerosi controlli di congruenza ottenuti incrociando altre banche dati ministeriali (offerta formativa, mappatura dei titoli e/o dei crediti riconosciuti, ecc.) Come si evince dalla figura sottostante, l'andamento delle curve nel grafico, tipicamente a forbice, è simile sia per i dati nazionali che per quelli specifici riferiti a UNIFE.

La componente che registra la maggiore distanza tra donne e uomini è, sia per Ferrara sia per l'intero contesto italiano, quella riferita al corpo docente (in particolare associate e ordinarie).

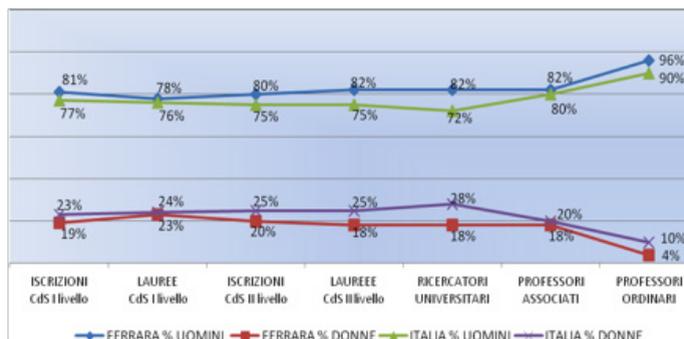
Le persone in UNIFE e Italia – distribuzione per genere



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Nella figura a seguire, si pone in evidenza un fenomeno di segregazione orizzontale, tipico per le carriere nel Dipartimento di Ingegneria, in cui la rappresentanza femminile è limitata a valori intorno al 20% nel periodo della formazione universitaria per poi ridursi a poche unità percentuali nelle posizioni apicali della carriera.

Composizione del personale nel Dipartimento di Ingegneria in UNIFE e in Italia - distribuzione per genere



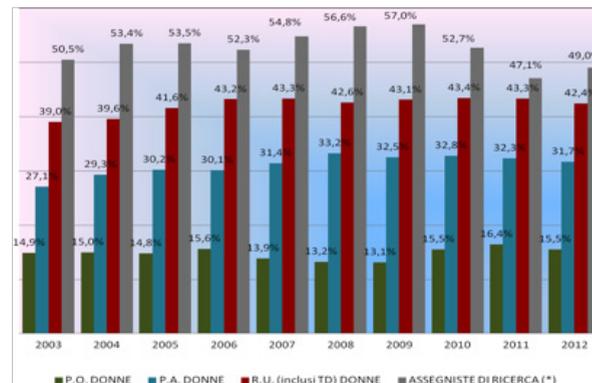
Fonte: Ufficio Statistica MIUR



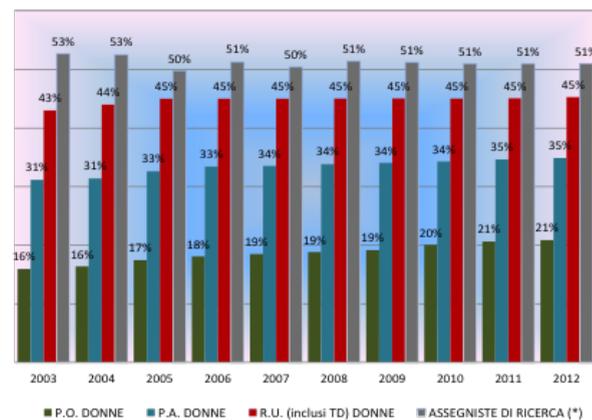
Infine, nelle figure sotto riportate, viene offerta una panoramica della distribuzione della presenza femminile, per ruolo ricoperto, del personale docente in Italia nel decennio 2003/2012 e la medesima distribuzione nell'Università di Ferrara. Dalla disamina dell'andamento nelle diverse fasce di docenza è nettamente evidente la segregazione verticale sofferta dalle donne, fenomeno che sembra più accentuato in UNIFE rispetto ai valori medi nazionali e che non accenna a migliorare nel tempo.



Distribuzione percentuale componente femminile personale docente UNIFE – trend 2003/2012



Distribuzione percentuale componente femminile Personale Docente Italia – trend 2003/2012



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

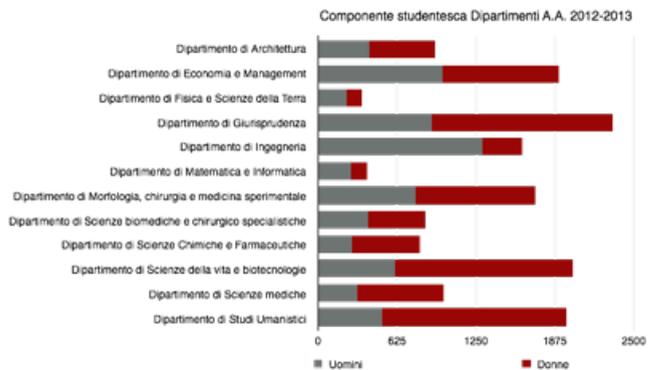
La componente studentesca

A seguito dell'applicazione della legge 240 del 30 dicembre 2010 sull'organizzazione delle Università, le Facoltà sono sostituite con nuove strutture organizzative: i Dipartimenti, centri primari dello svolgimento sia della ricerca scientifica, sia dell'attività didattica e formativa. A fronte delle precedenti 8 Facoltà e 19 Dipartimenti, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione dell'Università di Ferrara, nelle sedute di novembre e dicembre 2012, hanno deliberato la costituzione di 12 nuovi Dipartimenti. Nelle analisi che seguono, i dati riferibili all'A.A. 2011/12 sono aggregati per facoltà, mentre quelli relativi all'A.A. 2012/13 per dipartimento. Con riferimento alle iscrizioni avvenute all'Università di Ferrara, vi è nel complesso una maggiore presenza femminile (con il 56% circa di donne sia per l'A.A. 2011/2012 che per l'A.A. 2012/2013), seppure con notevoli differenze registrate in alcune Facoltà e Dipartimenti. In particolare, la situazione della Facoltà (poi divenuta Dipartimento) di Ingegneria risulta poco equilibrata, con solo il 21% di studentesse iscritte per l'A.A. 2011/2012, che scende ulteriormente a 19,5% nell'A.A. successivo.

ISCRIZIONI ANNO ACCADEMICO 2011/12 AL 31 LUGLIO 2012				
Facoltà	uomini	donne	totale	% donne sul totale
Architettura	366	487	853	57
Economia	968	937	1.905	49
Farmacia	567	1.319	1.886	00
Giurisprudenza	1.022	1.611	2.633	61
Ingegneria	1.388	369	1.757	21
Interfacoltà	139	193	332	58
Lettere e Filosofia	554	1.499	2.053	73
Medicina e Chirurgia	1.479	2.034	3.513	58
Scienze MM.FF.NN.	974	1.071	2.045	52
totale	7.457	9.520	16.977	56
di cui e-learning	177	230	407	57

Nello specifico, per l'A. A. 2012/2013, ad un forte squilibrio a favore della componente femminile per i Dipartimenti di Studi umanistici, Scienze della vita e biotecnologie, Scienze mediche e Scienze chimiche e farmaceutiche, si affianca un accentuato divario a favore della componente maschile per i Dipartimenti di Ingegneria, Fisica e scienze della terra, Matematica e informatica (seppure con sostanziali differenze tra i percorsi triennali e quelli magistrali, come riportato nelle pagine seguenti). Le iscrizioni di provenienza internazionale (considerando in questa categoria la componente studentesca non italiana, o con cittadinanza italiana ma residente all'estero) sono in totale 764, di cui 420 donne e 344 uomini.

ISCRIZIONI ANNO ACCADEMICO 2012/13 AL 31 LUGLIO 2013				
Dipartimento	uomini	donne	totale	% donne sul totale
Architettura	408	521	929	56
Economia e management	983	920	1.903	48
Fisica e scienze della terra	230	111	341	33
Giurisprudenza	896	1.433	2.329	62
Ingegneria	1.299	314	1.613	19
Matematica e informatica	260	127	387	33
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	772	946	1.718	55
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	399	447	846	53
Scienze chimiche e farmaceutiche	272	531	803	66
Scienze della vita e biotecnologie	610	1.407	2.017	70
Scienze mediche	310	681	991	69
Studi umanistici	507	1.462	1.969	74
totale	6.946	8.900	15.846	56
di cui e-learning	84	140	224	63

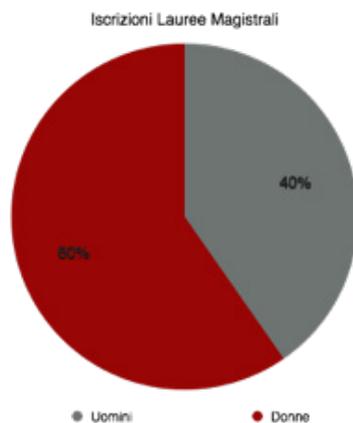
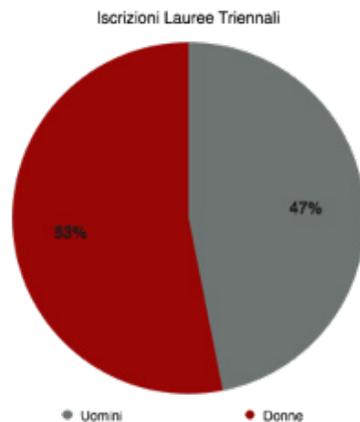


ISCRIZIONI LAUREE TRIENNALI ANNO ACCADEMICO 2012/13 AL 31 LUGLIO 2013				
Dipartimento	uomini	donne	totale	% donne sul totale
Architettura	90	74	164	45
Economia e management	771	690	1.461	47
Fisica e scienze della terra	167	71	238	30
Giurisprudenza	184	316	500	63
Ingegneria	972	228	1.200	19
Matematica e informatica	239	91	330	28
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	181	196	377	52
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	318	346	664	52
Scienze chimiche e farmaceutiche	86	83	169	49
Scienze della vita e biotecnologie	216	482	698	69
Scienze mediche	297	637	934	68
Studi umanistici	450	1.282	1.732	74
totale	3.971	4.496	8.467	53
di cui e-learning	84	128	212	60



Procedendo a un'analisi delle iscrizioni divise tra lauree triennali e lauree magistrali, si nota una situazione pressoché invariata del Dipartimento di Ingegneria, che sembra soffrire dello stesso disequilibrio di genere tra i primi tre anni e gli ultimi due. Diversa la questione per quanto riguarda il Dipartimento di Fisica e scienze della terra, che registra un aumento della presenza femminile nell'ultimo biennio del percorso di laurea (29,8% del triennio contro il 38,8% del percorso magistrale); e ancora più particolare il quadro del Dipartimento di Matematica e informatica, in cui alla laurea magistrale, seppure si tratti di numeri decisamente più piccoli (57 iscritti contro i 330 della laurea triennale), la situazione si ribalta con una netta maggioranza di donne iscritte, pari al 63,2%.

ISCRIZIONI LAUREE MAGISTRALI (COMPRESSE MAGISTRALI A CICLO UNICO) ANNO ACCADEMICO 2012/13 AL 31 LUGLIO 2013				
Dipartimento	uomini	donne	totale	% donne sul totale
Architettura	318	447	765	58
Economia e management	212	230	442	52
Fisica e scienze della terra	63	40	103	39
Giurisprudenza	712	1.117	1.829	61
Ingegneria	327	86	413	21
Matematica e informatica	21	36	57	63
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	591	750	1.341	56
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	81	101	182	55
Scienze chimiche e farmaceutiche	186	448	634	71
Scienze della vita e biotecnologie	394	925	1.319	70
Scienze mediche	13	44	57	77
Studi umanistici	57	180	237	76
totale	2.975	4.404	7.379	60
di cui e-learning	-	12	12	100



In generale, se per le lauree triennali si registra un complessivo equilibrio nelle iscrizioni, per le lauree magistrali (comprese magistrali a ciclo unico) la presenza femminile spicca con un 60% sul totale della componente studentesca.

Le aspiranti studentesse che hanno partecipato, tra il 2004 ed il 2011, ai test di ingresso per i corsi di laurea a numero chiuso (per le Facoltà di Architettura, Ingegneria, Medicina e chirurgia, Farmacia, Scienze MM.FF.NN.) sono state in media il 62,7% sul totale, percentuale che si attesta al 62,2% se consideriamo esclusivamente le esaminande provenienti da fuori Regione.

Partecipanti ai test dei corsi a numero chiuso				
Anno	uomini	donne	totale	% donne
2004	1.012	1.804	2.816	64,1
2005	1.334	2.100	3.434	61,1
2006	1.523	2.300	3.823	60,2
2007	1.639	2.496	4.135	60,4
2008	1.682	2.649	4.331	61,2
2009	2.261	3.274	5.535	59
2010	2.312	3.661	5.973	61,3
2011	2.532	4.238	6.761	63

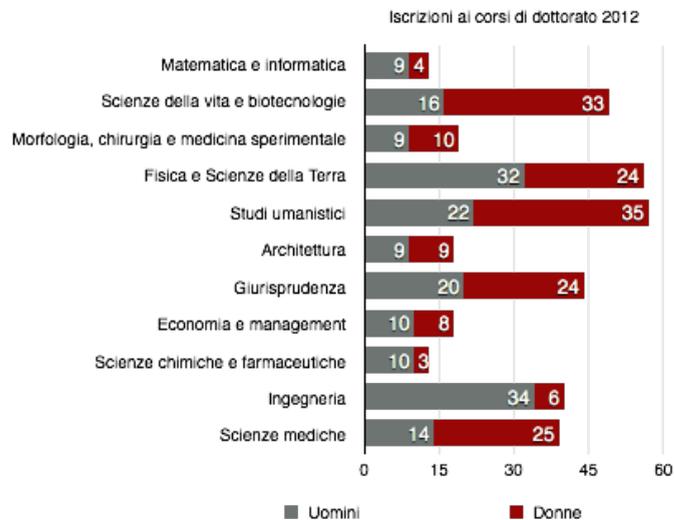
Per quanto riguarda i diplomi di laurea, nel 2012 in totale sono stati 2.755, di cui conseguiti in corso 1.176 (732 donne e 444 uomini). La componente studentesca che ha conseguito il titolo con uno o più anni di ritardo ammonta invece a 1.579 unità, di cui 737 uomini e 842 donne.

Anno solare	Percentuale laureate in corso	di cui donne
2009	41,7%	62,7%
2010	41,8%	60,7%
2011	56,7%	60,9%
2012	42,7%	62,2%

Facoltà	Lauree conseguite in corso		Lauree conseguite fuori corso		totale
	uomini	donne	uomini	donne	
Architettura	14	28	38	46	126
Economia	77	100	106	94	377
Farmacia	12	54	28	77	171
Giurisprudenza	13	11	89	124	237
Ingegneria	79	18	190	53	340
Interfacoltà	9	43	7	21	80
Lettere e filosofia	40	135	81	159	415
Medicina e chirurgia	109	201	114	174	598
Scienze matematiche, fisiche e naturali	91	142	84	94	411
Totale	444	732	737	842	2.755

Con riferimento invece alle iscrizioni a corsi di dottorato, nel 2012 si registra una situazione sostanzialmente equilibrata tra i due generi, con 185 uomini e 181 donne. Scendendo nel dettaglio della compresenza di uomini e donne nei vari dipartimenti si registrano invece alcuni squilibri, che per lo più riflettono la situazione delle iscrizioni ai corsi di laurea triennale e specialistica (ad eccezione del Dipartimento di Scienze chimiche e farmaceutiche, che vede il 66,1% di studentesse a fronte di un 23,1% di dottorande).

Iscrizioni ai corsi di dottorato nel 2012				
Dipartimento	uomini	donne	totale	% donne
Matematica e informatica	9	4	13	30,8
Scienze della vita e biotecnologie	16	33	49	67,3
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	9	10	19	52,6
Fisica e scienze della terra	32	24	56	42,9
Studi umanistici	22	35	57	61,4
Architettura	9	9	18	50,0
Giurisprudenza	20	24	44	54,5
Economia e management	10	8	18	44,4
Scienze chimiche e farmaceutiche	10	3	13	23,1
Ingegneria	34	6	40	15,0
Scienze mediche	14	25	39	64,1
totale	185	181	366	49,5



Per quanto riguarda la componente studentesca proveniente da atenei stranieri, si riporta di seguito una tabella riepilogativa relativa all'a.a. 2012/2013. In particolare, tra la componente studentesca in entrata (Erasmus, extra UE e Maastricht ¹) il 66% è composto da donne; così come tra quella in uscita (Erasmus, Placement e extra UE), il 56,9% è di genere femminile, ribadendo una generale maggiore propensione alla mobilità da parte delle studentesse.



Studenti ad Architettura (AU)

Anno Accademico 2012/2013			
studentesse in entrata	donne	uomini	totale
studentesse Erasmus in entrata	107	58	165
studentesse extra Ue in entrata	66	29	95
studentesse di Maastricht	25	15	40
totale	198	102	300
studentesse in uscita	donne	uomini	totale
studentesse Erasmus in Uscita	120	80	200
studentesse Erasmus Placement in uscita	18	20	38
studentesse extra UE in uscita	27	25	52
totale	165	125	290

¹ - Programma di studio attivato con l'Università di Maastricht. Si tratta di un programma di mobilità autonomo, slegato dal Programma Erasmus.

Il personale docente

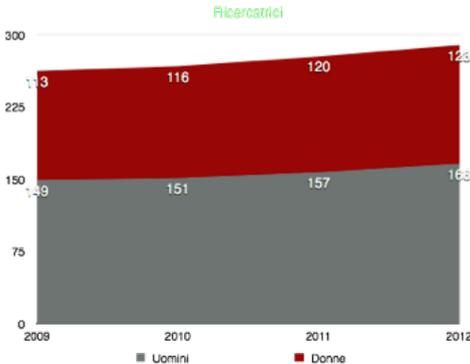
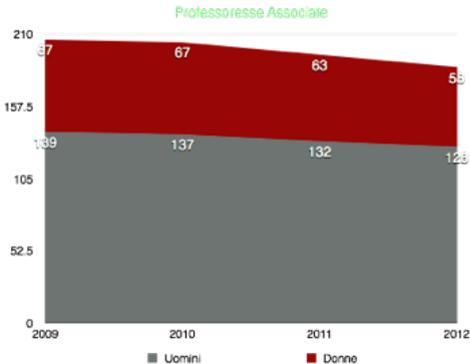
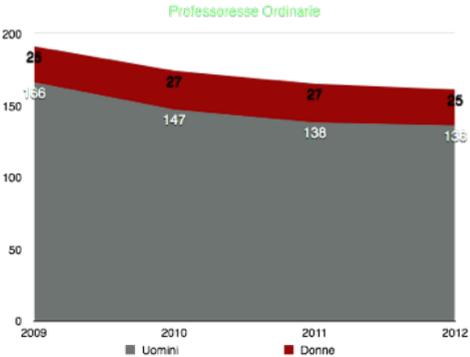
Anche per l'anno 2012, con riferimento al personale docente e ricercatore, si conferma una situazione di disequilibrio a vantaggio del genere maschile, che si acuisce con la progressione di carriera.

La seguente rappresentazione mostra graficamente il crescere del disequilibrio tra generi con l'avanzamento di carriera.

	2009		2010		2011		2012	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
professoressse ordinarie	166	25	147	27	138	27	136	25
professoressse associate	139	67	137	67	132	63	128	58
ricercatrici universitarie	149	113	140	104	145	106	147	105
ricercatrici universitarie a tempo determinato	0	0	11	12	12	14	19	18
totale	454	205	435	210	427	210	430	206

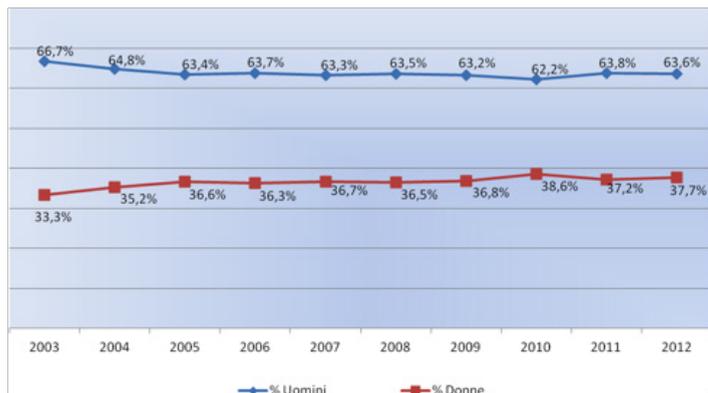


La seguente rappresentazione mostra graficamente il crescere del disequilibrio tra generi con l'avanzamento di carriera.

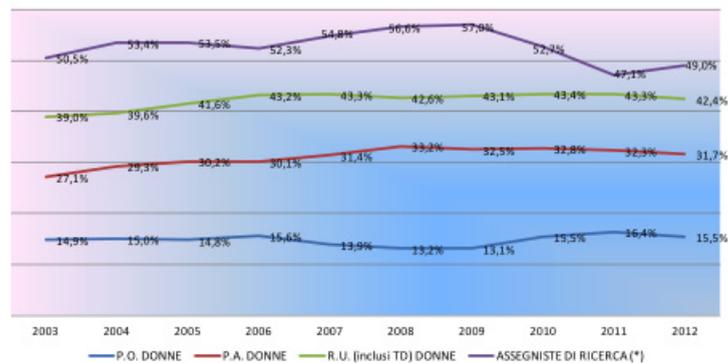


Da elaborazioni dell'ufficio statistica del MIUR, è possibile inoltre ricostruire il quadro relativo al corpo docente e ricercatore (compresi gli assegnisti di ricerca) dal 2003 ad oggi, come da grafico successivo.

Personale docente Università di Ferrara a.a. 2003-2012



Personale docente articolato per ruolo Università di Ferrara a.a. 2003-2012



Santa Lucia (SG)



STANDARD METHODS

STANDARD METHODS

The Technology and Analytical Chemistry of

Central Is

otta Biolo

Parasites of Laboratory Animals

ROBERT J. FLYNN

Parasites of Laboratory Animals

ITALIA ITALIA

ITALIA ITALIA

ITALIA ITALIA

ITALIA ITALIA

MANUALE DI PESCA
MANUALE DI PESCA

SQUADRE NUTRIMENTI E BIOMATERIALI

630 AGRICOLTURA E TECNOLOGIE CONNESSE

639 CACCIA, PESCA, TUTELA RISORSE

Con riferimento alla tipologia contrattuale, 6 donne su 206 (circa il 2,9%) usufruiscono di un contratto a tempo definito, mentre tra gli uomini questo è vero per 40 docenti su 430 (che corrisponde al 9,3% del totale uomini).

	donne		uomini	
	tempo definito	tempo pieno	tempo definito	tempo pieno
professoressse ordinarie	0	25	11	125
professoressse associate	2	56	15	113
ricercatrici universitarie	4	101	14	133
ricercatrici a tempo det. Legge Moratti	0	14	0	11
ricercatrici a tempo det. Legge Gelmini	0	4	0	8

Per quanto riguarda i singoli dipartimenti, il disequilibrio è minore nel Dipartimento di Studi umanistici (per tutte le categorie di docenti), così come per Scienze mediche e Scienze della vita e biotecnologie.

La più bassa percentuale di presenza femminile si registra ancora una volta nel Dipartimento di Ingegneria (per tutte le categorie), rispecchiando una situazione già incontrata a livello di componente studentesca iscritta presso lo stesso dipartimento.

Dipartimento	% donne sul totale
Architettura	20,5
Economia e management	29,5
Fisica e scienze della terra	17,0
Giurisprudenza	35,2
Ingegneria	12,7
Matematica e informatica	35,9
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	27,4
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	26,5
Scienze chimiche e farmaceutiche	34,0
Scienze della vita e biotecnologie	44,4
Scienze mediche	46,8
Studi umanistici	52,5

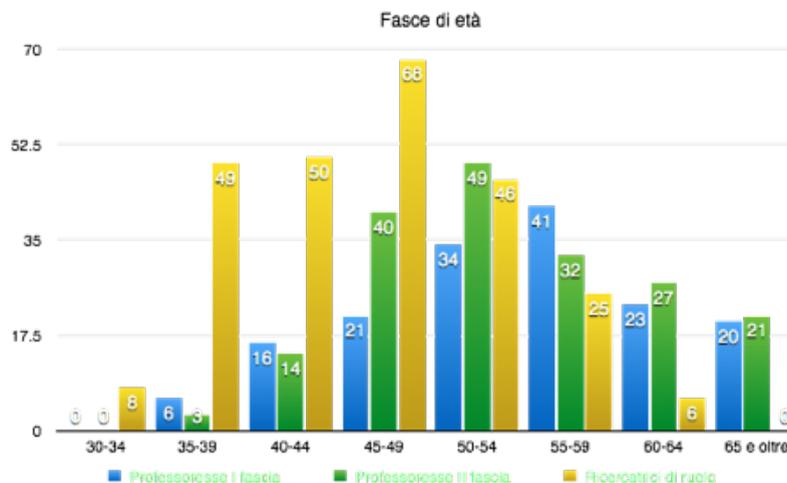
Di seguito, i dettagli della presenza di donne e uomini nei vari dipartimenti nell'anno 2012, con distinta la tipologia di docente: **professoressse ordinarie**, **professoressse associate**, **ricercatrici** a tempo determinato secondo il regime Moratti, **ricercatrici** a tempo determinato secondo il regime Gelmini, **ricercatrici** universitarie.

Dipartimento	professoressse ordinarie		professoressse associate		ricercatrici TD Legge Moratti		ricercatrici TD Legge Gelmini		ricercatrici universitarie	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Architettura		6	3	11	2	1			3	13
Economia e management	3	13	2	10	2	1		1	6	6
Fisica e scienze della terra	1	12	4	12	1	1		1	3	18
Giurisprudenza	3	16	4	11			1		11	8
Ingegneria	1	19	1	12		5	1	1	5	18
Matematica e informatica	3	7	4	8		1			7	9
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	1	14	4	15	2		1	1	9	15
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	2	13	7	8				1	4	14
Scienze chimiche e farmaceutiche	1	8	3	11		1			12	11
Scienze della vita e biotecnologie	2	9	6	14	2	1		2	18	9
Scienze mediche	2	10	6	8	3		1	1	17	14
Studi umanistici	6	9	14	8	2				10	12

Non si registrano particolari distinzioni di genere nell'età media del corpo docente, seppure in generale (con l'unica eccezione delle ricercatrici nell'anno 2011) quella delle donne risulta essere leggermente superiore rispetto a quella degli uomini.

Ruolo	Età media 2010		Età media 2011		Età media 2012	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
professoresse ordinarie	57,93	58,26	57,81	58,67	58,15	58,68
professoresse associate	52,25	54,15	52,49	54,16	53,57	54,74
ricercatrici universitarie	44,34	44,69	44,87	43,31	45,74	46,23
ricercatrici a tempo determinato	33,73	36,75	35,42	37,64	35,42	38,56

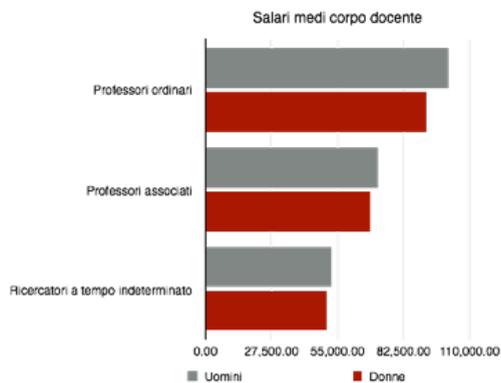
Di seguito un dettaglio grafico e tabellare sulle singole fasce di età del personale docente di ruolo per l'anno 2012.



Fasce di età - **professoressse I** e II fascia e **ricercatrici** di ruolo

Fasce di età	totale dipendenti	di cui donne	% donne sul totale
30-34	8	3	37,5
35-39	58	28	48,3
40-44	80	37	46
45-49	129	57	44
50-54	129	64	50
55-59	98	59	60
60-64	56	36	64
65 e oltre	41	16	39

Passando poi all'analisi degli stipendi annui del corpo docente, risulta mediamente più alto il salario degli uomini rispetto a quello delle donne, come mostrato nella tabella seguente e illustrato nel successivo grafico. La ragione di tale fenomeno va ricercata essenzialmente nella maggiore presenza maschile tra le posizioni apicali e tra le fasce di anzianità di servizio più elevate.



Nella tabella seguente, sono riportati i giorni di congedo usufruito dal personale docente di ruolo nel corso dell'anno 2012. I congedi parentali e per malattia di figlie, così come i congedi concessi in base alla l. 104/1992 ("Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"), sono stati richiesti solo da donne, mentre alcun giorno di congedo è stato usufruito da parte degli uomini.

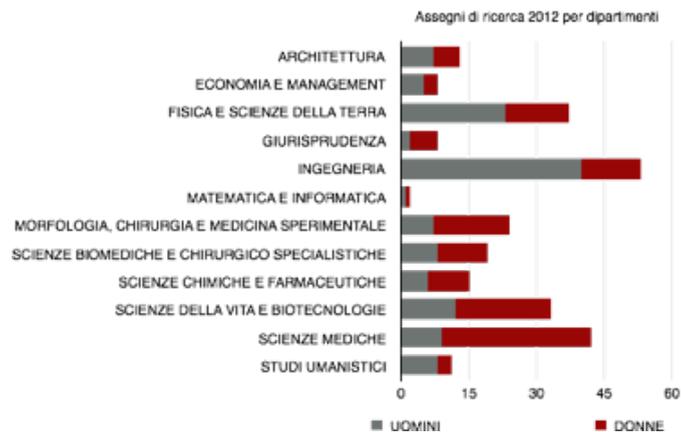
Ruolo	Assenze per malattia		Congedi ai sensi della Legge n. 104/92		Assenze per maternità, congedo parentale, malattia figli	
	M	F	M	F	M	F
professoresse ordinarie	67	123	0	0	0	0
professoresse associate	67	42	0	0	0	108
ricercatrici di ruolo	81	37	0	12	0	680
totale	215	202	0	12	0	788

Infine, per quanto riguarda i progetti in corso nell'anno 2012 (Firb accordi 2010/2011, Firb giovani 2008/2010, Firb idee progetto 2006, PRIN 2008/2009), le responsabilità sono divise come segue:

	Numero Responsabilità ¹	Valore totale progetti (MIUR e UNIFE)	Valore anno 2012
uomini	84	€ 9.850.580	€ 3.036.004
donne	21	€ 2.119.790	€ 646.805
totale	105	€ 11.970.370	€ 3.682.808

¹ Per "responsabilità" si intendono le responsabili di progetti finanziati.

Andando ad analizzare la situazione specifica relativa agli assegni di ricerca, si registra un sostanziale equilibrio tra uomini e donne, seppure con ampie differenze relative ai singoli dipartimenti. L'età media delle titolari di assegni di ricerca è pari a 33 anni circa, sia per le donne che per gli uomini.



TITOLARITA' DI ASSEGNI DI RICERCA 2012				
DIPARTIMENTO	UOMINI	DONNE	totale	% donne sul totale
Architettura	7	6	13	46,2
Economia e management	5	3	8	37,5
Fisica e scienze della terra	23	14	37	37,8
Giurisprudenza	2	6	8	75
Ingegneria	40	13	53	24,5
Matematica e informatica	1	1	2	50
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	7	17	24	70,8
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	8	11	19	57,9
Scienze chimiche e farmaceutiche	6	9	15	60
Scienze della vita e biotecnologie	12	21	33	63,6
Scienze mediche	9	33	42	78,6
Studi umanistici	8	3	11	27,3
TOTALE	128	137	265	51,7

Il personale tecnico amministrativo

Il Personale tecnico amministrativo [d'ora in poi PTA] dell'Università di Ferrara conta 553 persone, di cui 381 donne e 172 uomini. A queste si aggiungono tre dirigenti (una donna al momento in aspettativa per incarico presso un'altra università e due uomini) e un direttore generale (uomo).

Con una composizione speculare rispetto a quella del corpo docente, il PTA registra anche nel 2012 un totale complessivo pari al 69% circa di donne.

Posizione economica	categorie B		categorie C		categorie D		categorie EP		
	Anzianità di servizio	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
0-5		9	2	56	26	15	0	2	1
6-10		2	3	31	12	4	3	0	0
11-15		12	4	40	28	14	11	2	2
16-20		9	4	18	6	7	2	3	1
21-25		9	4	33	15	16	9	5	2
26-30		10	5	33	10	15	7	0	2
31-35		1	0	13	7	10	1	0	0
36-40		0	1	9	0	2	3	1	1
totale		52	23	233	104	83	36	13	9



In particolare, il personale tecnico scientifico - come da tabella seguente - è composto da 43 dipendenti, di cui 21 donne.

PERSONALE TECNICO SCIENTIFICO – 2012				
DIPARTIMENTI/CENTRI	categoria D		categoria EP	
	donne	uomini	donne	uomini
Centro di Microscopia elettronica	-	3	-	-
Dipartimento di Scienze chimiche e farmaceutiche	3	3	-	1
Dipartimento di Scienze della vita e biotecnologie	3	1	-	2
Dipartimento di Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	7	2	-	1
Dipartimento di Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	4	2	-	-
Dipartimento di Ingegneria	-	2	-	-
Dipartimento di Scienze mediche	3	1	-	1
Dipartimento di Fisica e scienze della terra	-	2	-	-
Centri dipartimentali/interdipartimentali	-	-	1	1
totale	20	16	1	6

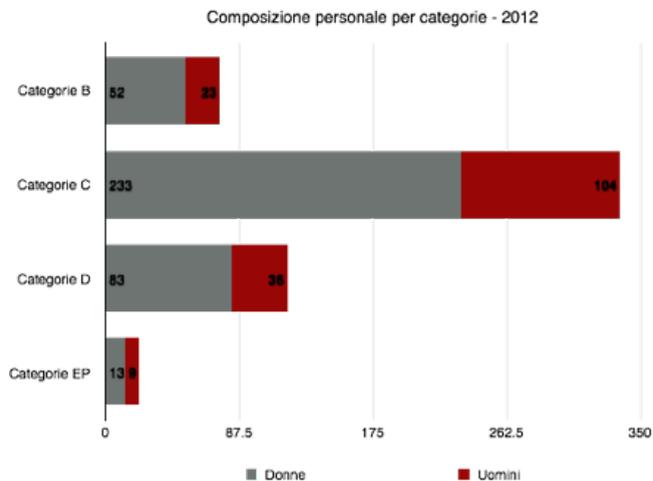


In generale non sono registrate particolari differenze tra i due generi nelle posizioni economiche di riferimento; l'unico scostamento risulta essere quello della categoria EP, in cui la forbice tra presenza maschile e femminile si riduce al 59% (dal 69 delle altre categorie).

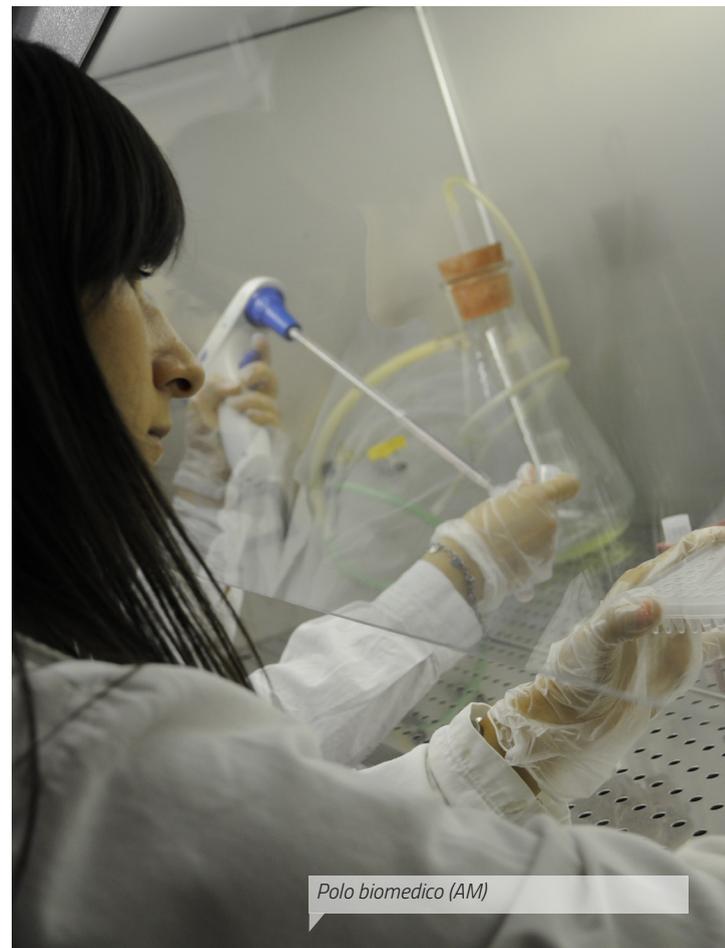
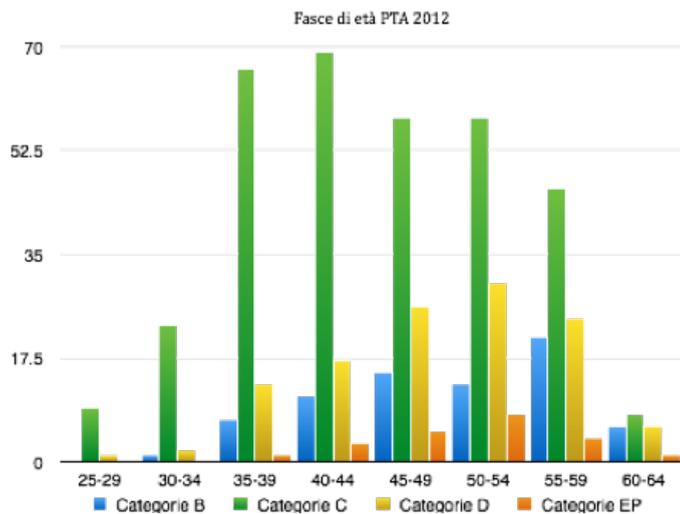


Polo biomedico (VMM)

donne	uomini	totale categoria	% donne nella categoria
categorie B			
52	23	75	69,3
categorie C			
233	104	337	69,1
categorie D			
83	36	119	69,7
categorie EP			
13	9	22	59,1



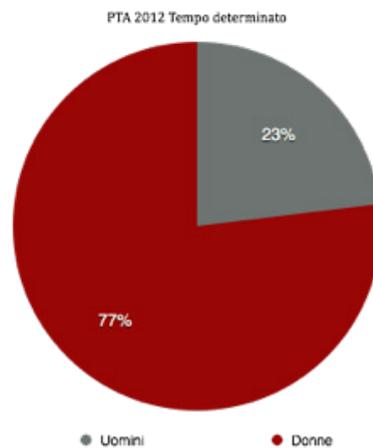
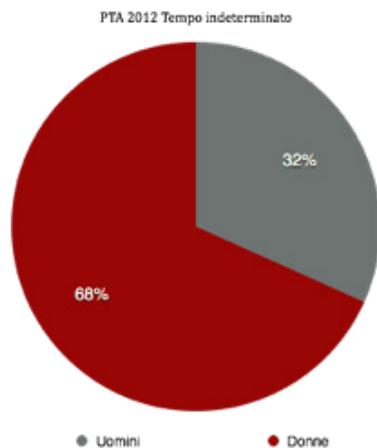
L'età media del PTA è di 46,8 anni, con una marginale differenza tra uomini e donne (47 vs. 46,7 anni). Scende notevolmente l'età media del personale impiegato con contratto a tempo determinato: 36,7 anni.



Polo biomedico (AM)

Per quanto riguarda la tipologia di contratto, il 92,9% del personale impiegato è a tempo indeterminato. Delle 39 persone assunte con contratto a tempo determinato, 30 sono donne.

personale in servizio (esclusi dirigenti e direttore generale)									
	2010			2011			2012		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
tempo indeterminato	166	364	530	161	355	516	163	351	514
tempo determinato	7	23	30	7	27	34	9	30	39
Totale	173	387	560	168	382	550	172	381	553



Santamaria delle grazie (AU)

Con riferimento al titolo di studio del personale dipendente PTA, il 53% del totale delle donne ha una laurea triennale o titolo superiore; mentre per gli uomini la percentuale si abbassa, attestandosi ad un 45,9% (sul totale uomini).

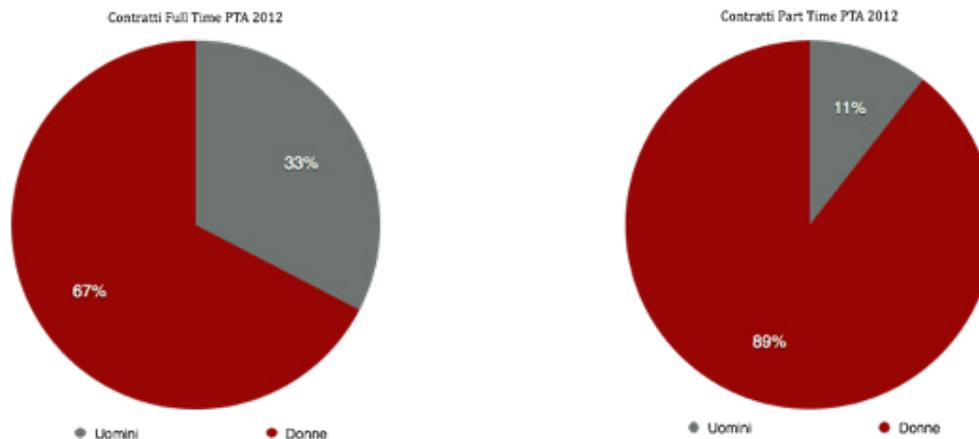
	donne	uomini	% donne sul totale donne	% uomini sul totale uomini
Scuola dell'obbligo	37	15	9,7	8,7
Diploma scuola superiore	142	78	37,3	45,3
Laurea triennale (compresi master I livello e diplomi universitari)	10	9	20,4	5,2
Laurea (comprese vecchio ordinamento e specialistiche)	143	58	37,5	33,7
Post-laurea (compresi dottorati, specializzazioni e master di II livello)	49	12	12,9	7

Il 93,1% del personale dipendente sul totale PTA ha un contratto full-time. Tra il personale con contratto a tempo parziale, le donne rappresentano l'89%.

	2009		2010		2011		2012	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
personale full-time	351	174	352	168	343	164	347	168
personale part-time	34	6	35	5	39	4	34	4
richieste di part-time dopo la maternità*	1	0	1	0	1	0	0	0

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

La necessità tutta femminile di conciliare tempi di vita e di lavoro traspare chiaramente anche dalle richieste di conversione dei contratti da full-time a part-time, presentate esclusivamente dalle donne, per tutto il triennio preso in considerazione. Sono inoltre nella grande maggioranza le donne a fruire dei congedi per la cura delle figlie, come risulta dalle tabelle sotto riportate.



Richieste di conversione del contratto di lavoro da full-time a part-time						
	2010		2011		2012	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
richieste presentate	6	0	5	0	2	0
richieste accettate	6	0	4	0	2	0

Congedo di maternità o paternità				
	donne		uomini	
	n° giorni	n° dipendenti	n° giorni	n° dipendenti
2010	2012	5	87	1
2011	1943	4	60	1
2012	634	7	0	0

Congedo parentale retribuito al 100%				
	donne		uomini	
	n° giorni	n° dipendenti	n° giorni	n° dipendenti
2010	322	15	55	2
2011	227	10	53	4
2012	309	13	101	5

Congedo parentale retribuito al 30%				
	donne		uomini	
	n° giorni	n° dipendenti	n° giorni	n° dipendenti
2010	670	26	0	0
2011	718	16	7	1
2012	792	18	16	2

Congedo parentale non retribuito				
	donne		uomini	
	n° giorni	n° dipendenti	n° giorni	n° dipendenti
2010	20	3	12	1
2011	54	8	0	0
2012	61	7	0	0

Congedo malattia figlie retribuito				
	donne		uomini	
	n° giorni	n° dipendenti	n° giorni	n° dipendenti
2010	257	27	10	3
2011	292	23	26	3
2012	233	20	27	4

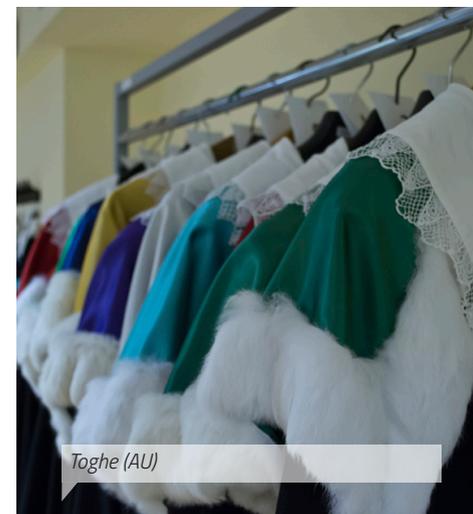
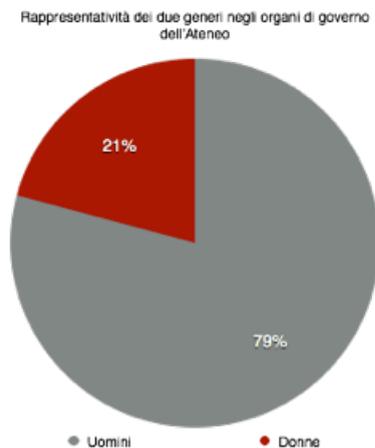
Congedo malattia figlie non retribuito				
	donne		uomini	
	n° giorni	n° dipendenti	n° giorni	n° dipendenti
2010	11	6	4	2
2011	28	11	4	2
2012	33	11	0	0

La composizione degli organi di governo dell'Università

Il quadro relativo agli organi di governo dell'Ateneo continua a mostrare un faticoso e lento avvicinamento verso un'equilibrata rappresentanza di donne e uomini. Una rendicontazione dettagliata circa la composizione di tali organi si rende quindi necessaria al fine di promuovere, nelle sedi opportune, azioni mirate al riequilibrio della presenza femminile.

Particolarmente critica la situazione relativa al Consiglio di Amministrazione, rinnovato ad ottobre 2012, a cui non partecipa alcuna consigliera donna. Le criticità si confermano anche per gli altri organi di governo, rispecchiando tra l'altro la situazione delineata dall'attuale composizione del corpo docente.

ORGANI DI GOVERNO A DICEMBRE 2012				
	uomini	donne	totale	% donne sul totale
Senato Accademico	16	7	23	30
Consiglio di Amministrazione	10	0	10	0
Direttori Dipartimenti	10	2	12	17
Consulta Dipartimenti	20	4	24	17
Consiglio della Ricerca	20	7	27	26
Totale	76	20	96	21



Si mantiene stabile la situazione del Senato Accademico, che aveva chiuso il 2011 con la presenza di 18 uomini e 6 donne, mentre nel 2012 post-riforma figurano 16 uomini e 7 donne. La presenza femminile è scarsa anche nei ruoli di preside (carica non più attiva da ottobre 2012 per effetto della Riforma Gelmini) e direttrice di dipartimento, nonché nella Consulta dei Dipartimenti e nel Consiglio della Ricerca.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				
	uomini	donne	totale componenti	periodo
2010	8	2	10	Situazione al 31 dicembre
2011	8	2	10	Situazione al 31 dicembre
2012 pre-riforma	8	2	10	Situazione al 30 settembre
2012 post-riforma	10	0	10	1 ottobre - 31 dicembre

PRESIDI				
	uomini	donne	periodo	totale componenti
2009	8	0	gennaio-dicembre	8
2010	8	0	gennaio-ottobre	8
	7	1	novembre-dicembre	8
2011	7	1	gennaio-dicembre	8
2012	7	1	pre-riforma	8

DIRETTRICI DIPARTIMENTI			
	uomini	donne	totale componenti
2009	16	3	19
2010	16	3	19
2011	16	3	19
2012 pre-riforma	16	3	19
2012 post-riforma	10	2	12

CONSULTA DEI DIPARTIMENTI				
	uomini	donne	periodo	totale componenti
2009	21	3	gennaio-dicembre	24
2010	21	3	gennaio-10 maggio	24
	20	4	11 maggio-15 settembre	24
	21	3	16 settembre-30 settembre	24
2011	20	4	gennaio-dicembre	24
2012	20	4	pre-riforma	24

CONSIGLIO DELLA RICERCA				
	uomini	donne	periodo	totale componenti
2009	19	2	gennaio-ottobre	21
	20	2	novembre-dicembre	22
2010	19	3	situazione al 31 dicembre	22
2011	19	3	situazione al 31 dicembre	22
2012 pre-riforma	19	3	situazione al 30 novembre	22
2012 post-riforma	20	7	situazione al 31 dicembre	27

Dalla disamina delle tabelle che riassumono la presenza maschile e femminile nel Consiglio del Personale tecnico amministrativo e nel Consiglio degli Studenti, si evince una maggior rappresentanza femminile nel Consiglio del Personale tecnico amministrativo, mentre nel Consiglio degli Studenti la presenza femminile è decisamente molto contenuta, nonostante il numero di studentesse dell'Ateneo sia maggiore del numero di studenti.

CONSIGLIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO			
	uomini	donne	totale componenti
2010	13	17	30
2011	13	17	30
2012	13	16	29

CONSIGLIO DEGLI STUDENTI				
	uomini	donne	periodo	totale Componenti
2010 2011	22	13	Situazione al 31 dicembre	35
	23	12	Situazione al 31 dicembre	35
2012 pre-riforma	18	11	Situazione al 30 novembre	29
2012 post-riforma	19	8	Situazione al 31 dicembre	27

Per una migliore comprensione dei dati ora presentati, sono state riportate, nella tabella seguente, le regole dello Statuto dell'Università di Ferrara, in vigore dal 15 aprile 2012 (nel rispetto della Legge 240/2010), relative alla composizione dei principali organi di governo dell'Ateneo.

Organo e riferimento Statuto	Componenti
Senato Accademico - Art. 11 c. 3	<ul style="list-style-type: none"> a) il Rettore, che lo presiede; b) direttrici di dipartimento in numero di 12; c) Presidente del Consiglio della Ricerca; d) due professori associati e due ricercatori eletti tra i propri componenti dal Consiglio della Ricerca; e) un rappresentante del personale tecnico amministrativo, eletto dal Consiglio del Personale tecnico amministrativo, appartenente ai ruoli del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo; f) quattro rappresentanti degli studenti, eletti dal Consiglio degli Studenti.
Consiglio di Amministrazione - Art. 12 c. 4	<ul style="list-style-type: none"> a) il Rettore, che lo presiede; b) quattro componenti appartenenti ai ruoli docenti dell'Ateneo, designati dal Rettore d'intesa con i direttori di dipartimento; c) due componenti non appartenenti ai ruoli dell'Ateneo da almeno tre anni, designati all'unanimità dal Comitato dei Sostenitori; d) un rappresentante del personale tecnico amministrativo, designato dal Consiglio del Personale tecnico amministrativo, appartenente ai ruoli del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo; e) due rappresentanti degli studenti, eletti dal Consiglio degli Studenti.
Consiglio della Ricerca - Art. 16 c. 2	Un professore di prima fascia, un professore di seconda fascia e un ricercatore afferenti a ciascuna delle 9 aree individuate nell'allegato A dello Statuto, eletti dai professori e ricercatori afferenti alle stesse aree.

Studenti stranieri (AU)



Organi e strumenti di tutela delle pari opportunità

“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].

“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 predispose un codice etico, che è approvato dal Senato Accademico”

[art. 3, Statuto].

In ragione di una piena e concreta attuazione dei principi statutari, sono previsti, all’interno dell’Ateneo, due organi diretti alla promozione e tutela della parità:

- **il Consiglio di Parità** (art. 22 Statuto; d’ora in poi CP) - ex Comitato pari opportunità;

- **il Comitato Unico di Garanzia** (art. 23; d’ora in poi CUG).

Nonostante l’art. 21 della Legge n. 183/2010 prevedesse l’istituzione di un unico comitato (v. sintesi normativa), l’Ateneo ferrarese ha scelto di mantenere in vita, accanto al CUG, anche il Comitato Pari Opportunità (denominato nel nuovo Statuto “Consiglio di Parità”). La compresenza dei due organismi permette una piena rappresentanza di tutte le componenti presenti in Ateneo: studenti, docenti e ricercatori e personale tecnico amministrativo, tutti rappresentati nel CP; nel CUG è presente invece il solo PTA,

come previsto dall’art. 21 l. 183/2010. I due organi operano in piena sinergia, insieme alla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità. 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 tutti a UNI-CPG, Associazione italiana di coordinamento dei Comitati di Parità e Garanzia delle Università italiane. Nella tabella seguente vengono indicati i riferimenti normativi, nonché i componenti e gli obiettivi dei due organi presenti nell’Ateneo ferrarese.

	Comitato Unico di Garanzia (CUG)	Consiglio di Parità (CP)
Riferimenti	<p>- Art. 21 L. 183/2010: Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno [...] il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"</p> <p>- Art. 23 Statuto UNIFE: 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.</p> <p>I componenti del Comitato vengono nominati nel rispetto della pariteticità e parità tra generi tra il personale tecnico amministrativo.</p>	<p>Art. 22 Statuto UNIFE: 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.</p> <p>Il Consiglio è composto da componenti individuati paritariamente tra il personale docente, tecnico amministrativo e gli studenti.</p>
Componenti	<p>- lato amministrazione: 8 componenti, di cui 4 uomini e 4 donne;</p> <p>- lato sindacale: 8 componenti, di cui 3 uomini e 5 donne.</p> <p>Il 25 giugno 2012 la presidente del CUG ha dato le dimissioni per motivi personali ed è stata sostituita con Decreto del Direttore Generale del 21 gennaio 2013.</p>	<p>rappresentanti personale docente e ricercatore: 5 componenti (4 più un supplente), di cui tutte e 5 donne;</p> <p>rappresentanti personale tecnico amministrativo: 4 componenti, di cui tutte e 4 donne;</p> <p>rappresentanti degli studenti: 4 componenti, di cui 2 donne e 2 uomini.</p>
Obiettivi	<p>1- Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>	<p>1- Promuovere la realizzazione di azioni positive da parte dell'Ateneo per garantire le PO nel lavoro e nello studio.</p> <p>2- Individuare forme di discriminazione dirette o indirette che ostacolano la realizzazione delle PO nel lavoro e nello studio.</p>

Di seguito sono riportate le principali attività svolte dai due organi nel corso del 2012:

Comitato Unico di Garanzia

Nel corso del 2012 il CUG ha promosso tavoli di lavoro d'intesa con l'Amministrazione sulla revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sulle linee guida per la formazione del personale tecnico - amministrativo, sul telelavoro, sui *benefit*, sugli asili nido e i campi estivi (vedi box successivo). Ha inoltre partecipato, insieme al CP, alla Rete Provinciale dei Comitati Unici di Garanzia creata dalla Consigliera di parità della provincia di Ferrara. Il CUG ha inoltre promosso il laboratorio "*Gentilezza. Esercizi di stile*" e contribuito alla redazione del Regolamento della Commissione Etica e alla sottoscrizione del Protocollo d'intesa per la partecipazione congiunta al bando emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali "Programma - obiettivo per l'incremento e la qualificazione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per la creazione,

lo sviluppo e il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete", avvenuta il 29 novembre 2012, tra Università di Ferrara, ASL di Ferrara, Associazione Soroptimist di Ferrara e Unindustria di Ferrara.

Consiglio di Parità

Nell'anno 2012 il CP ha partecipato al gruppo di lavoro "Vivere meglio per lavorare meglio" (vedi box successivo). In collaborazione con il CUG, l'Ufficio Legale e l'Ufficio Sviluppo Organizzativo, è stato altresì organizzato un ciclo di seminari dal titolo "La cultura del benessere sul luogo di lavoro" (rimandato al 2013 a causa degli eventi sismici), e si è collaborato alla realizzazione del Corso di Perfezionamento e Formazione "Identità, Genere e Pratiche Socio-educative". Nel 2012 si è poi svolta la prima edizione del corso "Donne, politica, istituzioni", cofinanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità. Il CP ha inoltre

iniziato il processo di adesione alla "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" (poi sottoscritta il 13 aprile 2013). Il CP ha poi partecipato alle iniziative connesse al "Protocollo d'intesa interistituzionale di contrasto all'omofobia per la definizione di azioni e strategie d'intervento in materia di discriminazioni basate sull'orientamento sessuale". Il Protocollo è stato siglato nel mese di maggio 2013, coinvolgendo le associazioni territoriali di riferimento (Arcigay-Arcilesbica, Agedo, CGIL Nuovi diritti, UIL di Ferrara, Famiglie Arcobaleno, Famiglie Arcobaleno, Provincia di Ferrara). Il CP, insieme al CUG, ha contribuito alla redazione del Regolamento della Commissione Etica.

Il Piano triennale di azioni positive

L'Ateneo ferrarese ha approvato, nel luglio 2010, un Piano di Azioni Positive (d'ora in poi PAP) per il triennio 2011-2013 volto a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione dell'effettiva uguaglianza tra donne e uomini. L'art. 48 D.lgs. 198/2006 prevede che "le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici" predispongono piani di azioni positive, aventi durata triennale e "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". In caso di inadempimento, l'amministrazione non può assumere nuovo personale (art. 6, co. 6, D.lgs. 165/2001).

Tutte le azioni previste nel PAP 2011-2013 sono state portate a termine ed è attualmente in corso d'adozione il piano di azioni positive per il triennio 2014-2016. L'Università di Ferrara ha altresì preso parte al monitoraggio avviato con Decreto Ministeriale 23 maggio 2007, rispondendo al relativo questionario. Detto monitoraggio coinvolge tutte le amministrazioni centrali, ai sensi del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, articolo 2, comma 2.

Il Codice di condotta

Al fine di garantire il pieno rispetto della dignità della persona e il diritto all'integrità psico-fisica, l'Università di Ferrara si è dotata di un Codice di condotta. Il codice individua le misure dirette a prevenire e contrastare eventuali situazioni di mobbing, sopruso, discriminazione, condotte prevaricanti, molestie sessuali o morali e di emarginazione sui luoghi di lavoro. Tutti coloro che lavorano o studiano in UNIFE e ritengono di aver subito comportamenti lesivi della propria dignità, possono inoltre rivolgersi alla Consigliera di Fiducia, che interviene per prevenire, gestire, risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni, suggerendo le azioni opportune per assicurare un ambiente di lavoro e di studio rispettoso della dignità personale.

Il Codice etico

Il Codice etico dell'Università, previsto dall'art. 2 comma 4 della L. 240/2010, è stato predisposto tra marzo e giugno 2011 e approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del mese di luglio. Il Codice etico definisce le regole che devono guidare la condotta di tutti coloro che partecipano alle attività dell'Ateneo. Il codice fissa pertanto i

valori che devono essere rispettati da professoressa, ricercatrici, personale tecnico amministrativo e studentesse, nell'adempimento dei rispettivi doveri. Viene altresì configurato un organo preposto all'osservanza del codice, la Commissione etica. Composizione, durata, organizzazione, funzionamento e nomina della Commissione etica sono determinate da un apposito regolamento che è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del mese di luglio 2013.

La Commissione etica

La Commissione etica di Ateneo è l'organo che vigila sull'osservanza dei principi e delle regole del Codice etico dell'Università degli Studi di Ferrara. La Commissione etica ha funzioni consultive, di indagine e di controllo in merito all'attuazione e 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. La Commissione etica è composta da tre rappresentanti del Personale Docente, una rappresentante del personale tecnico amministrativo e una rappresentante delle studentesse. Tutte le rappresentanti vengono designate sulla base della valutazione dei curricula attestanti l' idoneità a svolgere le funzioni proprie della Commissione. 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

La Consigliera di fiducia è la persona a cui tutte coloro che lavorano e studiano all'Università di Ferrara possono rivolgersi qualora ritengano di avere subito comportamenti discriminatori o vessatori. La Consigliera di fiducia opera per il rispetto delle regole fissate nel Codice etico e nel Codice di condotta dell'Ateneo. Al fine di garantire la massima riservatezza e la piena autonomia nella trattazione del caso, l'incarico di Consigliera è affidato a esterno una persona esterna all'Ateneo in possesso di esperienza e professionalità.

UN ALTRO STRUMENTO DI GESTIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ: IL GRUPPO DI LAVORO "VIVERE MEGLIO PER LAVORARE MEGLIO"

Nel settembre 2012 è stato costituito il gruppo di lavoro "Vivere meglio per lavorare meglio", per implementare i progetti "Campi estivi", "Bimbi in ufficio" e "Asili nido e scuole dell'infanzia". Al gruppo di lavoro hanno partecipato due componenti del CP, due componenti del CUG, un'invitata permanente del CP, una rappresentante dell'Ufficio Personale tecnico amministrativo. Le principali attività realizzate nel 2012 dal gruppo di lavoro hanno riguardato la raccolta e l'analisi di informazioni e la realizzazione di indagini relative ai progetti sopra indicati. In particolare, sono state realizzate:

- Una ricerca sulle misure dirette a facilitare la frequenza di campi estivi, asili nido e scuole per l'infanzia, adottate da altri atenei italiani;
- Una raccolta di dati sui contenuti delle convenzioni stipulate con CUS e CUSI dall'Università di Ferrara;
- Un'indagine per conoscere il grado d'interesse del personale e delle studentesse di UNIFE verso l'offerta di servizi campi estivi, sostegno alla frequenza di asili nido e scuole per l'infanzia;
- La giornata "Bimbi in ufficio", iniziativa che intende riportare al centro dell'attenzione il tema della conciliazione dei tempi di vita, dando la possibilità ai bambini di conoscere l'ambiente di lavoro dei genitori;
- Attività volte a potenziare l'utilizzo dell'istituto dei benefit a favore del personale, al fine di promuovere la conciliazione lavoro-famiglia.

Ricercatori al lavoro (VMM)



Le iniziative realizzate

Nelle pagine seguenti vengono descritte alcune delle principali iniziative promosse, suddivise in tre ambiti tematici, in linea con gli obiettivi fissati nel Piano Triennale di Azioni Positive 2011-2013:

1. lo sviluppo di una cultura di genere, mediante l'informazione e la formazione;
2. la promozione di una concreta politica di conciliazione dei tempi di vita;
3. la produzione e lo studio di statistiche di genere, utili a programmare politiche di valorizzazione delle diversità e riequilibrio della presenza femminile nei livelli decisionali di Ateneo.

Al termine della descrizione delle iniziative realizzate, è stata inserita una tabella riepilogativa.

1

Sviluppo della cultura di genere: informazione e formazione

L'effettivo rispetto tra donne e uomini, nonché una chiara presa di coscienza delle differenze di genere, non possono trovare alcuna concreta attuazione senza la promozione di una diffusa cultura di genere. L'Ateneo di Ferrara è direttamente impegnato proprio in questo senso, avendo attivato nel corso del 2012 le seguenti attività:

- ciclo di seminari "Percorsi di Genere. Norme, corpo e identità nel pensiero femminista". Sono proseguiti gli incontri organizzati con cadenza mensile tra l'11 novembre 2011 e il 24 maggio 2012 nell'ambito degli studi filosofici e sociologici del Dipartimento di scienze giuridiche. L'obiettivo è stato quello di riflettere su alcuni dei temi cari al pensiero delle donne, partendo dai testi di Simone De Beauvoir, Carla Lonzi,

Judith Butler, approfonditi con l'aiuto di alcune studiose dedite a ricerche di genere: Maria Giulia Bernardini, Orsetta Giolo e Sandra Rossetti dell'Università di Ferrara, Stefania Guglielmi, avvocato ferrarese, Silvia Leonelli dell'Università di Bologna, Antonella Cagnolati dell'Università di Foggia, Monica Farnetti dell'Università di Sassari;

- corso di perfezionamento e formazione "Identità, genere e pratiche socio - educative". Attivato presso la Facoltà di Lettere e Filosofia e diretto ai possessori di diploma di scuola secondaria superiore di durata almeno quadriennale (corso di formazione) e ai possessori di laurea specialistica o magistrale (corso di perfezionamento). Il corso, di durata annuale e organizzato in cinque moduli, prevedeva 800 ore di attività (150 dedicate alla didattica, 30 al tirocinio, 620 allo studio individuale). Le lezioni si sono svolte dal 16 febbraio all'8 giugno 2012. Queste

le finalità del corso: approfondire il significato culturale e sociale del concetto di “genere”, sviluppare gli aspetti teorici del problematico rapporto tra eguaglianza e differenze nell’ottica della trasformazione storico-culturale della società, fornire conoscenze e competenze in merito alla progettazione e realizzazione di percorsi relativi alla consapevolezza di genere;

- 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 prevede due cicli formativi nel 2012 e nel 2013. Nel 2012 il corso, gratuito, si è svolto presso la sede di Ferrara del Dipartimento di Scienze giuridiche nel periodo settembre-dicembre, con inizio delle lezioni il 14 settembre. 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.

Tra le attività riconducibili alla promozione di una cultura di genere, si segnalano altresì tre iniziative, organizzate all’interno dell’Ateneo o a cui componenti dell’Ateneo hanno partecipato, volte a individuare e rimuovere gli stereotipi legati al genere:

- master di I livello “Tutela, diritti e protezione dei minori”, attivato nell’a.a. 2012/13, che ha previsto un modulo su “Tutela e protezione delle soggettività di genere”;
- laboratorio multimediale riservato ai dipendenti dell’Azienda Unità Sanitaria Locale e dell’Università di Ferrara, che si è svolto tra settembre e dicembre 2012, dal titolo “Gentilezza. Esercizi di stile”, in cui è stato trattato il rapporto tra gentilezza e identità di genere;
- laboratorio “Il diversity management: dalla teoria alla pratica”, organizzato dalla Regione Emilia-Romagna il 17 aprile 2012, cui hanno partecipato **alcune** componenti del CUG.

2

Promozione di politiche di conciliazione dei tempi di vita

UNIFE 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 2012, le iniziative attivate da UNIFE, così come descritte nelle pagine seguenti, sono state quattro: il progetto di telelavoro, il progetto “Asili nido e scuole dell’infanzia”, il progetto “Campi estivi” e il progetto “Bimbi in ufficio”.

Progetto “TU@ Telelavoro Unife”

L’Università di Ferrara, in conformità alla normativa che prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di avvalersi di forme di lavoro a distanza (art. 4 l. 191/1998), ha implementato il progetto di telelavoro, presentato dal Comitato Pari Opportunità in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, denominato “TU@ Telelavoro Unife”. Il progetto, oltre ad avere come obiettivo quello di razionalizzare l’organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione anche attraverso un impiego flessibile

delle risorse umane (così come indicato nel testo della legge), si prefigge lo scopo di favorire un'effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti dell'Ateneo.

In particolare, attraverso il telelavoro, è previsto lo svolgimento di una parte dell'attività lavorativa presso il domicilio della dipendente, 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 2012, sono state svolte le seguenti attività relative al progetto:

- Il 7 agosto è stato pubblicato il bando per l'attivazione di cinque postazioni di telelavoro. 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; la necessaria assistenza a familiari o affini in situazione di disabilità; la distanza dal luogo di lavoro. In totale, hanno presentato

richiesta di telelavoro otto dipendenti, tra cui 7 donne e un uomo. Nei primi mesi del 2013, sette postazioni di telelavoro sono state attivate.

- CP e CUG hanno inoltre 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.

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. Nel mese di settembre 2012 il gruppo di lavoro "Vivere meglio per lavorare meglio" ha svolto una ricerca sulle soluzioni proposte da altri atenei (convenzioni, sussidi, strutture interne) per agevolare il ricorso ai servizi per l'infanzia da parte di dipendenti e studentesse. Al termine dell'indagine, che ha preso in esame gli Atenei di Brescia, Milano, Modena, Torino e Verona, si è deciso di proporre al Rettore di erogare, a favore di dipendenti e studentesse, un contributo economico per agevolare l'iscrizione delle proprie figlie all'asilo nido. Il gruppo di lavoro,

inoltre, ha stabilito di somministrare nell'anno 2013 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 un report, consultabile sul sito web di CP e CUG, è stato presentato nell'aprile 2013.

Progetto "Campi estivi"

Il Progetto "Campi estivi" ha lo scopo di fornire un sostegno, tramite un contributo dell'amministrazione, 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 (CUS), sia da altri enti presenti sul territorio. Il gruppo di lavoro "Vivere meglio per lavorare meglio" ha realizzato un'indagine sulle soluzioni proposte da altri atenei per facilitare la conciliazione degli impegni lavorativi con gli obblighi di cura, nei mesi che coincidono con la chiusura delle scuole. Al termine di tale ricerca, è stata valutata la possibilità di consentire alle figlie delle dipendenti e delle studentesse di UNIFE

di poter usufruire del servizio campi estivi CUS Ferrara ad un prezzo agevolato, mediante l'applicazione di uno sconto sulla tariffa settimanale normalmente applicata e la concessione di un contributo da parte dell'amministrazione. A seguito dell'analisi sulla fattibilità economica, organizzativa e tecnica del progetto, è stata predisposta una bozza di proposta che prevede, a favore delle figlie delle dipendenti e delle studentesse dell'Università di Ferrara, la concessione di voucher per la frequenza dei campi estivi o di riduzioni fino al 20-25% sul prezzo stabilito per i campi estivi CUS. Nel corso del 2013, UNIFE ha stipulato, con la direzione del CUS, una convenzione per l'applicazione di particolari sconti per le figlie del personale e delle studentesse dell'Università di Ferrara.

Progetto "Bimbi in Ufficio"

Il Progetto "Bimbi in Ufficio", inserito nella cornice più ampia del progetto "Vivere meglio per lavorare meglio", 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 guidate ludico-didattiche presso alcune strutture dell'Ateneo. Si tratta di un'iniziativa a cui hanno aderito

molte pubbliche amministrazioni, imprese e associazioni, ottenendo il patrocinio della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche delle Famiglie. Il CP e il CUG dell'Università degli Studi di Ferrara, grazie al lavoro svolto dal gruppo di lavoro "Vivere meglio per lavorare meglio", hanno deciso di aderire all'iniziativa, che ha coinvolto diverse sedi dell'Ateneo, nella giornata di venerdì 24 maggio 2013.



3

Produzione di statistiche di genere

All'interno della presente area di intervento, si inserisce la sottoscrizione, avvenuta il 29 novembre 2012, del Protocollo d'Intesa tra Università di Ferrara, ASL di Ferrara, Associazione Soroptimist di Ferrara e Unindustria di Ferrara per la partecipazione congiunta al bando dal titolo "Programma-obiettivo per l'incremento e la qualificazione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per la creazione, lo sviluppo e il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete". Il bando è stato emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'anno 2012. In attuazione dello stesso obiettivo del PAP 2011-2013, va inoltre segnalata la prima edizione del Bilancio di genere, rendicontazione annuale delle dinamiche di genere tra le componenti (studentesse, docenti e personale tecnico amministrativo) dell'Università di Ferrara. Il bilancio, nell'edizione 2012, descrive il quadro complessivo della situazione al 31 dicembre 2011, considerando la diversa

partecipazione di donne e uomini alle attività dell'Ateneo.

Il Bilancio di genere 2012 si configura come un documento a doppia valenza: è parte integrante del Bilancio Sociale, ma è allo stesso tempo un documento con piena autonomia di pubblicazione. Dal Bilancio di genere 2011, emergono: una segregazione orizzontale delle studentesse, presenti in misura maggiore nei settori umanistici (solo il 20,4% degli iscritti a Ingegneria è donna); una più ampia astensione dal lavoro per impegni familiari nell'ambito del PTA da parte delle dipendenti donne (l'11,2% ha usufruito di congedi nel 2011 a fronte dell'1,7% di uomini) e l'esiguità del numero di docenti donne (27 professori ordinari donne a fronte di 138 uomini e 63 professori associati donne a fronte di 132 uomini), presenti in misura modesta anche negli organi accademici (6 donne su 17 in Senato Accademico; 3 direttrici di dipartimento a fronte di 16 direttori; 3 donne tra i 22 componenti del Consiglio della Ricerca).

Il Bilancio di genere è stato presentato l'8 aprile 2013, in occasione della presentazione del Bilancio Sociale e il 25 settembre 2013, nel corso di una giornata di studio sul Bilancio di genere che ha coinvolto una rappresentante dell'unità *Ethics and Gender* – DG Research della Commissione europea, due corrispondenti MIUR per il programma

"*She Figures*"⁴ della Commissione europea, nonché rappresentanti dei CUG di altri atenei e numerose persone impegnate attivamente nella promozione delle pari opportunità.

⁴ <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1282>



Un momento della presentazione del Bilancio di genere edizione 2012 (AU)



*Presentazione del Bilancio di genere
edizione 2012 (AU)*

Tabelle riepilogative

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2011-13 SVILUPPO DELLA CULTURA DI GENERE: INFORMAZIONE E FORMAZIONE	
INIZIATIVE PROMOSSE	RENDICONTAZIONE ATTIVITÀ 2012
Percorso formativo per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità "Donne, politica, istituzioni"	Attivato, per l'anno accademico 2012/2013, dall'Università di Ferrara e finanziato dal Dipartimento Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il corso, gratuito, si è svolto nel periodo settembre-dicembre 2012 con inizio delle lezioni il 14 settembre.
Ciclo di seminari "Percorsi di Genere. Norme, corpo e identità nel pensiero femminista"	Incontri organizzati con cadenza mensile tra l'11 novembre 2011 e il 24 maggio 2012 per riflettere su alcuni dei temi cari al pensiero delle donne, partendo dai testi di Simone De Beauvoir, Carla Lonzi, Judith Butler, approfonditi con l'aiuto di alcune studiose dedite a ricerche di genere.
Corso di perfezionamento e formazione "Identità, genere e pratiche socio - educative"	Attivato presso la Facoltà di Lettere e Filosofia, con durata annuale (800 ore). Le lezioni si sono svolte dal 16 febbraio all'8 giugno 2012. Finalità del corso: approfondire il significato culturale e sociale del concetto di "genere"; sviluppare gli aspetti teorici del problematico rapporto tra eguaglianza e differenze nell'ottica della trasformazione storico-culturale della società; fornire conoscenze e competenze in merito alla progettazione e realizzazione di percorsi relativi alla consapevolezza di genere.
Altre attività collegate alla promozione di una cultura di genere	Master di I Livello "Tutela, diritti e protezione dei minori", attivato nell'a.a. 2012/2013. Laboratorio "Gentilezza. Esercizi di stile" per i dipendenti dell'Azienda Unità Sanitaria Locale e dell'Università di Ferrara che si è svolto tra settembre e dicembre 2012. "Il <i>diversity management</i> : dalla teoria alla pratica", laboratorio organizzato dalla Regione Emilia-Romagna il 17 aprile 2012.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2011-13
PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA

INIZIATIVE PROMOSSE	RENDICONTAZIONE ATTIVITÀ 2012
Progetto "TU@ Telelavoro Unife"	Pubblicato il bando per l'attivazione di 5 posti di telelavoro, riservato al personale tecnico amministrativo. La graduatoria è stata pubblicata il 10 gennaio 2013.
Progetto "Asili nido e scuole dell'infanzia"	<p>Il progetto ha lo scopo di fornire un sostegno per l'iscrizione delle figlie del personale e delle studentesse di UNIFE all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia, sia tramite un contributo dell'amministrazione, sia attraverso possibili convenzioni.</p> <p>E' stata svolta una ricerca su eventuali convenzioni stipulate da altri Atenei con asili nido e scuole dell'infanzia.</p> <p>E' stato avviato un questionario conoscitivo rivolto a tutto il personale 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).</p>
Progetto "Bimbi in Ufficio"	Giornata rivolta alle figlie del personale di UNIFE, diretta a riportare al centro dell'attenzione il tema della conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa, dando la possibilità alle bambine di conoscere l'ambiente di lavoro dei genitori e svolgere attività guidate ludico-didattiche presso alcune strutture dell'Ateneo.
Progetto "Campi estivi"	<p>Il progetto ha lo scopo di fornire un sostegno per l'iscrizione delle figlie del personale e degli studenti dell'Università di Ferrara ai servizi di "campi solari".</p> <p>E' stata realizzata un'indagine sulle soluzioni in tal senso proposte da altri atenei e sono state esaminate le convenzioni in essere tra l'Università e il CUS, nonché tra l'Università e il CUSI.</p> <p>E' stata presentata una bozza di proposta per l'organizzazione di un centro ricreativo estivo con la collaborazione del CUS di Ferrara.</p> <p>E' stata avviata un'analisi sulla fattibilità economica, organizzativa e tecnica del progetto proposto.</p> <p>E' stato predisposto un questionario rivolto a tutto il personale 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).</p> <p>E' stata stipulata una convenzione tra UNIFE e CUS Ferrara che prevede tariffe agevolate per le figlie delle dipendenti e delle studentesse di UNIFE.</p>

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2011-13
PRODUZIONE DI STATISTICHE DI GENERE E PROMOZIONE DELLA PRESENZA FEMMINILE
NEI LIVELLI DECISIONALI

INIZIATIVE PROMOSSE	RENDICONTAZIONE ATTIVITÀ 2012
Bilancio di genere 2011	<p>Publicata l'edizione 2012, riferita ai dati del 2011. Il bilancio è stato presentato nel 2013, l'8 aprile in occasione della presentazione del Bilancio Sociale, il 26 settembre durante una giornata che ha coinvolto una rappresentante dell'unità <i>Ethics and Gender – DG Research</i> della Commissione europea, due corrispondenti MIUR per il programma <i>She Figures</i> della Commissione europea, nonché rappresentanti dei CUG di altri atenei e numerose persone impegnate nella promozione delle pari opportunità.</p>
<p>Programma-obiettivo per l'incremento e la qualificazione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per la creazione, lo sviluppo e il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete</p>	<p>Sottoscritto un Protocollo d'intesa con ASL di Ferrara, Associazione Soroptimist di Ferrara e Unindustria di Ferrara per la partecipazione congiunta al bando del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.</p>

Un momento di incontro con gli studenti internazionali (AU)



Conclusioni

La fotografia dell'Università di Ferrara che emerge dal suo secondo Bilancio di genere conferma i problemi rilevati, per ciascuna delle tre componenti dell'Ateneo, nella precedente edizione.

Dall'analisi sulla componente studentesca emerge che le studentesse, di regola, si laureano prima, meno difficilmente vanno in fuori corso e si iscrivono con più frequenza alla laurea magistrale (60% sul totale della componente studentesca). La percentuale di donne che partecipano ai test di ingresso per i corsi di laurea a numero programmato è poi più elevata (62,7%, in crescita rispetto al dato del Bilancio di genere 2011), così come è alta la percentuale di studentesse in mobilità, in entrata (66%) e in uscita (56,9%). Nonostante la maggiore mobilità e la capacità di mettersi in gioco delle donne, si osserva ancora il fenomeno di "segregazione orizzontale che vede le donne maggiormente presenti nei settori umanistici" (solo il 19,5 % degli iscritti a Ingegneria è donna, dato peraltro in calo rispetto al Bilancio di genere

2011; R. Frattini – P. Rossi, *Report sulle donne nell'Università italiana*, <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 che preoccupa è la scarsa presenza di studentesse nel Consiglio degli Studenti: nonostante le donne rappresentino il 56,1 % della popolazione studentesca, tra le 27 componenti del Consiglio degli Studenti solo 8 sono donne.

Per quanto concerne il personale docente, due dati risultano allarmanti: l'esiguo numero di professoresse donne (25 ordinarie a fronte di 136 ordinari e 58 associate a fronte di 128 associati nel 2012) e l'irrisorio numero di donne presenti negli organi accademici (7 donne su 23 in Senato Accademico; 2

direttrici di dipartimento a fronte dei 10 direttori di Dipartimento; 7 donne tra i 27 componenti del Consiglio della Ricerca; nessuna donna in Consiglio di Amministrazione a fronte dei 10 uomini; 4 donne nella Consulta dei Dipartimenti a fronte dei 20 uomini presenti). 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 decennio 2003-2012, il dato della presenza femminile migliora, ma troppo lentamente perché sia immaginabile un cambiamento spontaneo verso la parità. Per sanare quella che è stata definita la sindrome della lumaca, è dunque necessario un intervento mirato mediante idonee misure indicate nel nuovo piano di azioni positive triennale dell'Ateneo. In merito al personale tecnico amministrativo, devono riportarsi i dati relativi all'alto utilizzo dei congedi per motivi familiari da parte delle donne (nel 2012, ad esempio, le lavoratrici-PTA hanno fruito di 792 giorni di congedo parentale retribuito al 30% e di 233 giorni di congedo per malattia delle figlie retribuito, a fronte di un numero di giornate per gli uomini-PTA pari rispettivamente a 16 e 27) e alla percentuale di lavoratrici con contratto a tempo parziale (89% sul totale; nel triennio 2010-2012, 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 (nell'anno 2012, nessun uomo-docente ha richiesto di fruito di congedi parentali, per malattia delle figlie o per l'assistenza di familiari disabili). Il dato sul congedo parentale retribuito al 100% dimostra

altresì che, quando non devono rinunciare al proprio salario, gli uomini sono più propensi a fruito dei congedi (nel 2012, gli uomini PTA hanno fruito di 101 giorni di congedo parentale retribuito al 100%, 36 giorni di congedo retribuito al 30% e nessun 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. La presente edizione del Bilancio di genere è stata arricchita di dati e tabelle relativi alla condizione di donne e uomini negli atenei italiani. Grazie alla collaborazione con l'Ufficio Statistica del MIUR, e sfruttando i documenti messi a disposizione dalla dott.ssa Roberta Pattono della DG *Research* della Commissione europea, l'Università di Ferrara ha potuto aprirsi al confronto nazionale ed europeo. Il percorso iniziato con questa seconda edizione del Bilancio di genere mira a individuare forme congiunte di monitoraggio e la condivisione delle misure adottate o da adottare per superare i problemi rilevati. Infine una nota sul linguaggio: nella presente edizione si è deciso, provocatoriamente, di utilizzare il femminile per tutti i casi in cui ci si riferisce a più persone di entrambi i generi. La traduzione in femminile-neutro non è stata semplice. 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 Bilancio di genere è dunque una prova concreta dell'esigenza impellente di riflettere sul "Parlare civile" (Stefano Trasatti - *Redattore sociale, Parlare civile. Comunicare senza discriminare*, Mondadori, 2013).

- 162 Applied Problems of Random Trans...
- 161 Selected Papers on Analysis, Probability, and Statistics • Nomin...
- 160 Selected Papers on Number Theory, Algebraic Geometry, and Differential Geometry •
- 159 Proceedings of the St. Petersburg Mathematical Society, Volume II • Landz...
- 158 Selected Topics in Discrete Mathematics • Kelman's, Ed...
- 157 Wave Propagation, Scattering Theory • Birman, Edit...
- 156 Three Papers on Algebras and Their Representations • Gersha...
- 155 Proceedings of the St. Petersburg Mathematical Society, Vol...
- 154 Selected Papers in K-Theory
- 153 Singularity Theory and Some Problems of Functional Ana...
- 152 Ordered Sets and Lattices II
- 151 Second Siberian Winter School "Algebra and Analysis"
- 150 Spectral Theory of Operators
- 149 Thirteen Papers Translated from the Russian
- 148 First Siberian Winter School "Algebra and Analysis"
- 147 NINE PAPERS FROM THE INTERNATIONAL CONGRESS OF MATHEMATI...
- 146 FIFTEEN PAPERS IN COMPLEX ANALYSIS
- 145 EIGHT PAPERS TRANSLATED FROM THE RUSSIAN
- 144 THIRTEEN PAPERS TRANSLATED FROM THE RUSSIAN
- 143 EIGHT PAPERS TRANSLATED FROM THE RUSSIAN

Commento



Rosa M. Amorevole

Consigliera di Parità per l'Emilia Romagna

Rileviamo con estremo piacere che l'Ateneo di Ferrara, attraverso la presentazione del suo secondo Bilancio di genere, non solo conferma l'intenzione di analizzare in ottica di genere le sue tre componenti (studenti e studentesse, personale tecnico amministrativo e docenti) ma affina gli incroci ed i raffronti interni ed esterni.

In un recente incontro europeo del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE), il tema del Bilancio di genere è stato definito come "strumento di programmazione" per agire nella sostanza tutti quei cambiamenti necessari per promuovere una maggiore equità, sia in ambito lavorativo, sia per quel che riguarda l'erogazione di servizi. I dati - seppur con piccole variazioni - non evidenziano l'esistenza di grandi cambiamenti dall'anno precedente, pur indicando una situazione leggermente

sotto la media nazionale; coglieremo dunque l'occasione per soffermarci su come il Bilancio di genere possa di fatto divenire strumento di programmazione. Tre gli ambiti di lavoro, in questo senso:

- Il primo è rappresentato dall'implementazione di una procedura di raccolta dati in ottica di genere, reiterata ed arricchita anno dopo anno per incrementi successivi, e supportata dall'operatività della Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, dal Consiglio di Parità e dal Comitato Unico di Garanzia, i tre organismi di parità che sovrintendono aree e popolazioni diverse di componenti dell'Ateneo.
- Il secondo è la riorganizzazione dei dati raccolti, per permettere una più facile interazione e lettura, permettendo così la fotografia dell'anno e la comparazione con i

periodi precedenti.

- Il terzo è rappresentato dalle prospettive di intervento, che presuppongono l'individuazione di obiettivi, di strumenti utili per raggiungerli e per effettuare la valutazione in corso d'opera anche per praticare eventuali correzioni di rotta.

La rilevazione dello stato dell'arte all'interno, che presenta alcuni elementi di indubbia criticità (non solo nell'Università di Ferrara ma nella realtà di tutti gli atenei italiani, così come il raffronto con il dato nazionale mette bene in evidenza), permette di individuare il punto di partenza per sperimentare processi di miglioramento che potranno - negli anni - essere verificati nel loro impatto. La ricchezza e la chiarezza dei dati sollecitano alcune riflessioni anche di fronte ad un panorama di riferimento

sempre più in veloce mutamento. La mole delle informazioni a disposizione dell'Amministrazione può rappresentare, se letta opportunamente, una precisa fotografia dei fabbisogni interni e delle problematiche sulle quali intervenire per promuovere maggior equità. Alcuni dati, quali quelli relativi alla rappresentanza femminile ad esempio, evidenziano una scarsa presenza delle donne nella compagine dei docenti ordinari e tra i rappresentanti degli studenti. Su questi due punti potrebbe concentrarsi l'impegno per garantire una più equilibrata presenza di genere. Più complesso il ragionamento rispetto i fabbisogni di flessibilità dell'orario di lavoro anche in funzione di un migliore equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. La veloce mutazione delle condizioni socio-economiche degli individui mette in evidenza come i bisogni cambino

rapidamente a seconda delle diverse età della vita, delle diverse composizioni familiari e – all'interno di queste – delle tipologie contrattuali presenti all'interno del nucleo. Ad esempio, tra i dipendenti più giovani di genere maschile di alcune aziende, sono aumentate le richieste di congedi e diritti attenenti la paternità, soprattutto in presenza di madri con contratti precari nei quali l'accesso ai diritti appare più difficoltoso. Una lettura annuale dei dati permetterà quindi di fotografare una realtà in mutamento, anche per promuovere politiche in grado di attenuare le disuguaglianze evidenziate. Il Bilancio di genere, che rappresenta il sistema di programmazione e controllo, è dunque destinato a divenire lo strumento di supporto al management per governare l'ente e conseguire risultati attesi anche in termini di equità.

