



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI FERRARA  
- EX LABORE FRUCTUS -



# Bilancio di Genere 2015



Per la redazione del **Bilancio di Genere 2015** è stato costituito un **Comitato Scientifico**, così composto:

- Prof. Pasquale Nappi - Rettore (fino al 31.10.2015)
- Prof. Giorgio Zauli - Rettore (dall'1.11.2015)
- Prof.ssa Cristiana Fioravanti - Delegata per le Pari Opportunità
- Dott.ssa Silvia Borelli - Presidente del Consiglio di Parità
- Dott.ssa Cinzia Mancini - Presidente del C.U.G.
- Prof.ssa Emidia Vagnoni - Professoressa Ordinaria presso il Dipartimento di Economia e Management
- Dott.ssa Chiara Oppi - Dottoranda presso la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa e Assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Economia e Management

e un Gruppo operativo, così composto:

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



Dipartimento di Giurisprudenza - Archivio UniFe

## Indice

I.	Presentazione del Rettore .....	9
II.	Nota metodologica .....	11
III.	Il Genere in Ateneo: indicatori di contesto .....	13
	1 - Le persone dell'Università .....	13
	2 - La componente studentesca .....	15
	3 - Il personale tecnico-amministrativo .....	28
	4 - Il personale docente .....	37
IV.	Il Genere in Ateneo: indicatori di risultato .....	61
	1 - Il Piano Triennale di Azioni Positive .....	61
	2 - Gli obiettivi – analisi di risultato e d'impatto .....	62
	3 - Gli obiettivi – altre attività realizzate .....	81
V.	Organi a tutela dell'uguaglianza .....	85
VI.	Conclusioni .....	95
VII.	Commento.....	99
Appendice:		
	Acronimi e abbreviazioni .....	103
	Tabelle di corrispondenza .....	105



Prof. Giorgio Zauli - Archivio UniFe



# I. Presentazione del Rettore

Uguaglianza, pari opportunità e benessere per chi studia e lavora all'Università degli Studi di Ferrara. Così recita il titolo dell'area strategica numero 9 del Piano triennale 2017-2019 del nostro Ateneo. Delle 12 aree inserite nel principale strumento di programmazione della vita di Unife, abbiamo voluto dedicarne una esclusivamente alle pari opportunità per le componenti e i componenti della nostra comunità.

L'edizione 2016 del Bilancio di Genere si inserisce in questo impegno, forte e consolidato in Ateneo, nel perseguimento delle pari opportunità. È la quinta edizione del Bilancio di Genere, che viene redatto annualmente senza soluzione di continuità dall'anno 2012, una continuità che è essa stessa testimonianza dell'attenzione, ma anche delle azioni concrete, che si rinnovano e si consolidano, nel perseguimento delle pari opportunità. E anche grazie a un convinto percorso di perseguimento di queste politiche, l'Università di Ferrara è un punto di riferimento a livello nazionale in questo ambito, e nello specifico nella realizzazione di questo importante documento di rendicontazione e analisi.

Uguaglianza, pari opportunità e benessere devono riguardare tutte le persone che lavorano e studiano e per questo l'Ateneo deve impegnarsi, quotidianamente e in tutti i settori della vita accademica.

Nel raggiungimento di questo obiettivo, il Bilancio di Genere gioca un ruolo fondamentale.

Documento previsto nel piano triennale di azioni positive 2011-2013 e indicato quale strumento permanente di monitoraggio di tutte le politiche e le azioni dell'Ateneo nel piano di azioni positive 2014-2016, il Bilancio di Genere descrive il quadro complessivo delle tre componenti di Unife (comunità studentesca, personale tecnico-amministrativo e personale docente), considerando la diversa partecipazione di donne e uomini alle attività e valuta l'impatto su di essi delle politiche attuate e delle azioni pianificate in ogni area e a ogni livello.

Una analisi e una riflessione che sono passaggio essenziale per la programmazione di tutte le politiche e del bilancio dell'Ateneo e quindi un punto di partenza imprescindibile nella definizione del piano di azioni positive e delle politiche di promozione delle pari opportunità di Unife.

L'impegno della nostra Università per l'uguaglianza, le pari opportunità e contro la discriminazione di genere è stato e resterà prioritario. Siamo convinti che l'integrazione di queste politiche nelle iniziative e nelle azioni dell'Ateneo sia necessaria per far sì che le persone che vi studiano e lavorano possano dare il massimo contributo, alla crescita della nostra istituzione e sentirsene parte attiva e valorizzata, in egual misura.

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

*Il Rettore dell'Università di Ferrara, Prof. Giorgio Zauli*



Biblioteca chimico-biologica S. Maria delle Grazie - Archivio UniFe

## II. Nota metodologica

Il **Bilancio di Genere 2015** (d'ora in poi **BdG**) riporta la diversa composizione di genere dei gruppi che operano all'interno dell'Università di Ferrara (comunità studentesca nei corsi di laurea, nei corsi di specializzazione e nei corsi di dottorato di ricerca, personale tecnico amministrativo e personale docente), e la partecipazione di donne e uomini nei diversi organi di gestione dell'Ateneo.

A tal fine sono state considerate tutte le componenti che si trovano ad operare all'interno dell'Ateneo.

Il BdG 2015 riporta, altresì, gli organi attivi nell'Ateneo per promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità e il piano di azioni positive adottato dall'Università di Ferrara.

Nell'edizione 2015 del BdG è stato inserito, inoltre, un nuovo capitolo dedicato alla valutazione dell'impatto di genere delle politiche a sostegno delle pari opportunità, attraverso l'analisi della gestione delle risorse assegnate e dell'efficacia delle principali azioni intraprese.

### IL LINGUAGGIO DI GENERE

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

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

La collaborazione appena richiamata ha permesso, a partire dal BdG 2013, di costruire per UniFe i medesimi indicatori (o talvolta indicatori simili) utilizzati nell'ambito del programma *She Figures*. Al riguardo, a margine di ogni tabella e figura è stata indicata la specifica fonte dei dati. Naturalmente, al fine di consentire un'analisi longitudinale, sono stati tenuti gli indicatori già in uso nelle precedenti edizioni del BdG di UniFe.

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

Per rendere immediata la fruibilità dei dati, anche nell'edizione 2015 del BdG sono state inserite delle bandierine dell'Unione europea per identificare gli indicatori riscontrabili anche nel programma *She Figures*, con indicazione della pagina e del numero di tabella o figura di riferimento nel Report *She Figures 2015*. È possibile scaricare tale report alla pagina [http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-final.pdf#view=fit&pagemode=none](http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf#view=fit&pagemode=none)

Per la redazione del BdG 2015 è stato costituito un Comitato Scientifico, così composto:

- Prof. Pasquale Nappi - Rettore (fino al 31.10.2015)
- Prof. Giorgio Zauli - Rettore (dall'1.11.2015)
- Prof.ssa Cristiana Fioravanti - Delegata per le Pari Opportunità
- Dott.ssa Silvia Borelli - Presidente del Consiglio di Parità
- Dott.ssa Cinzia Mancini - Presidente del Comitato Unico di Garanzia
- Prof.ssa Emidia Vagnoni - Professoressa Ordinaria presso il Dipartimento di Economia e Management
- Dott.ssa Chiara Oppi - Dottoranda presso la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa e Assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Economia e Management

e un Gruppo operativo, così composto:

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

Si ringrazia il personale degli uffici dell'Università di Ferrara per la disponibilità e per la collaborazione nel fornire i dati necessari. Si ringraziano le Dott.sse Maria Teresa Morana e Simonetta Sagramora per il prezioso supporto fornito, nonché la Prof.ssa Giuliana Giusti per la revisione del linguaggio di genere e la Dott.ssa Gabriella Catalini per la puntuale revisione della versione inglese del BdG 2015.

Chiunque avesse suggerimenti, osservazioni, commenti, idee sul BdG, può scriverci a: [bilancio\\_genere@unife.it](mailto:bilancio_genere@unife.it)

*Buona lettura!*



Dipartimento di Economia e Management - Archivio UniFe

## III. Il genere in Ateneo: indicatori di contesto

### 1. Le persone dell'Università

Nel complesso, considerando la componente studentesca di vario grado e il personale, l'Università di Ferrara mantiene un sostanziale equilibrio tra i generi. Tuttavia, i dati 2015 fanno rilevare un lieve decremento della presenza femminile (54,44%) rispetto al 2014 (54,90%). Inoltre, vari aspetti sono da sottolineare con riguardo al dettaglio della composizione (si veda Tab. 1.1): la presenza di donne fra la componente studentesca denota un trend in tenue diminuzione, infatti nel 2015 rappresentano il 54,50% del totale UniFe (nel 2014 erano il 55,00%) e di conseguenza gli uomini sono passati dal 45,00% del 2014 al 45,50% del 2015. Nel 2015 si registra un lieve decremento nella proporzione delle dottorande (passano dal 51,67% del 2014 al 51,30% del 2015) e delle assegniste di ricerca (dal 57,83% del 2014 al 52,42% del 2015). Con riferimento a tutte le altre categorie, si ravvisa un incremento della presenza femminile: aumenta sensibilmente la percentuale di donne fra la componente studentesca delle scuole di specializzazione (66,91% del 2015 vs 65,95% del 2014) e fra il personale tecnico-amministrativo (69,78% del 2015 vs 69,66% del 2014), mentre l'incidenza percentuale del personale docente di genere femminile ha registrato solo un lieve aumento (33,5 % del 2015 vs 32,47% del 2014).

Tabella 1.1: Presenze in Università, per genere, 2013-2015

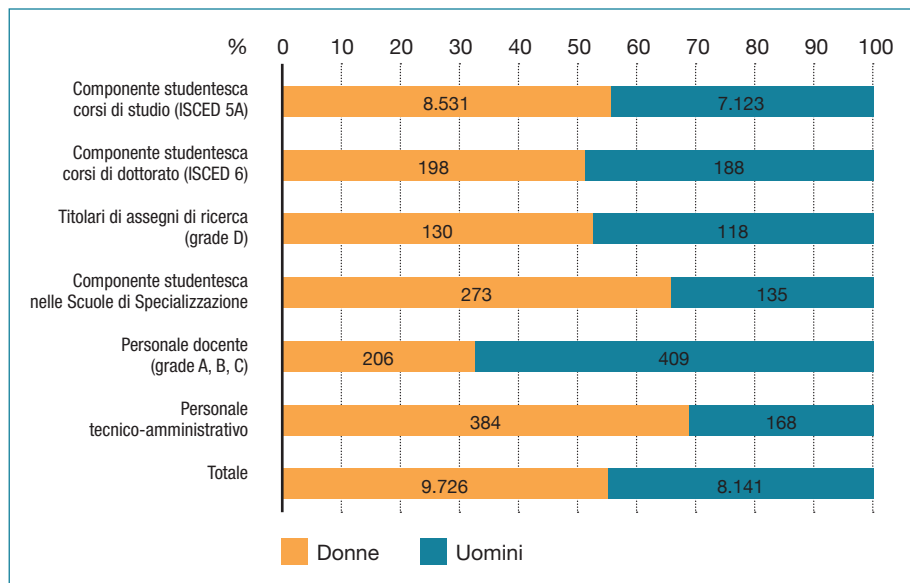
	Donne			Uomini		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Componente studentesca corsi di studio (ISCED 5A)*	8 920	8 806	8 531	7 345	7 205	7 123
Componente studentesca corsi di dottorato (ISCED 6)	205	201	198	188	181	188
Titolari assegni di ricerca (grade D)	143	144	130	112	105	118
Componente studentesca Scuole di Specializzazione*	249	244	273	119	126	135
Personale docente (grade A, B, C)	202	200	206	423	416	409
Personale tecnico-amministrativo	384	388	388	173	169	168
<b>Totale</b>	<b>10 103</b>	<b>9 983</b>	<b>9 726</b>	<b>8 360</b>	<b>8 202</b>	<b>8 141</b>

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe e Ufficio Statistica MIUR

\*I dati si riferiscono agli AA.AA. 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016

La situazione sopra riportata è sintetizzata nella figura 1.1 per quanto concerne l'anno di riferimento (2015).

Figura 1.1: Composizione delle presenze in Università per genere, 2015



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe e Ufficio Statistica MIUR

Nota: i dati sulla componente studentesca dei corsi di dottorato sono da ritenersi provvisori. Al momento della redazione del presente volume i dati non sono ancora pubblicati nel sito MIUR e potrebbero essere suscettibili di variazioni.



Archivio UniFe

## 2. La componente studentesca

La tabella 2.1 riporta il dettaglio della componente studentesca nei Corsi di Studio (d'ora in poi CdS) di primo e secondo livello per genere e dipartimento di afferenza. Come già sinteticamente sottolineato con riferimento alla tabella 1.1, la lieve diminuzione della percentuale delle studentesse sul totale coinvolge solo parte dei dipartimenti dell'Ateneo. Infatti, i dipartimenti di Architettura, Ingegneria e Scienze della vita e biotecnologie, negli ultimi due anni, presentano un lieve incremento (+ 1%). La quota di studentesse risulta invariata nei dipartimenti di Giurisprudenza, Matematica e Informatica, Scienze biomediche, Scienze Chimiche e Farmaceutiche, Scienze mediche, mentre registra un leggero calo negli altri dipartimenti.

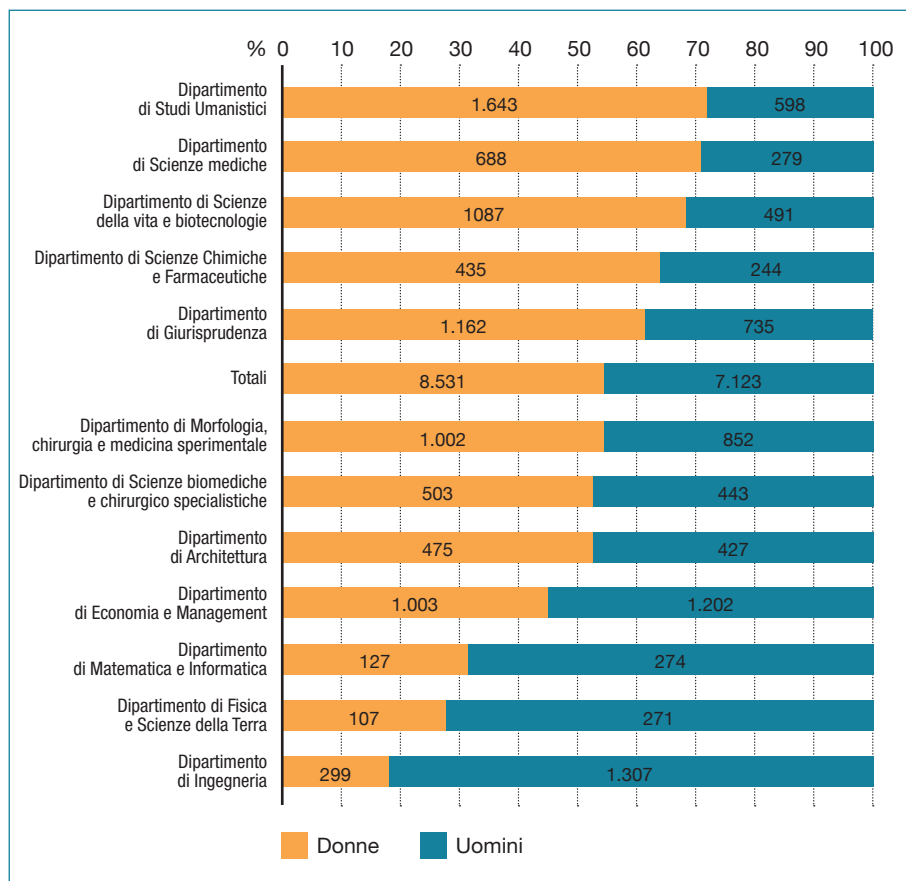
Tabella 2.1: Percentuale delle iscrizioni ai CdS per dipartimento, 2013/2014-2015/2016

Dipartimenti	A.A. 2013/2014		A.A. 2014/2015		A.A. 2015/2016	
	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)
Architettura	935	51	921	52	902	53
Economia e Management	2 070	47	2 095	48	2 205	45
Fisica e Scienze della Terra	347	31	354	29	378	28
Giurisprudenza	2 318	62	2 104	61	1 897	61
Ingegneria	1 651	20	1 577	18	1 606	19
Matematica e Informatica	401	33	370	32	401	32
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	1 828	54	1 898	55	1 854	54
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	912	52	941	53	946	53
Scienze Chimiche e Farmaceutiche	788	65	733	64	679	64
Scienze della vita e biotecnologie	1 905	68	1 691	68	1 578	69
Scienze mediche	990	68	971	71	967	71
Studi Umanistici	2 038	73	2 040	74	2 241	73
Totale	16 183	55	15 696	55	15 654	54

Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

In termini percentuali, con riferimento alle iscrizioni nell’A.A. 2015/2016 (figura 2.1) la maggiore presenza di studentesse si rileva nei dipartimenti di Studi Umanistici, Scienze Mediche Scienze della Vita e Biotecnologie, Scienze Chimiche e Farmaceutiche, e Giurisprudenza.

Figura 2.1: Quote percentuali di iscrizioni ai CdS per dipartimento e genere, 2015/2016



Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe



La successiva tabella 2.2 evidenzia le quote percentuali delle iscrizioni, nell'A.A. 2015/2016, alle diverse tipologie di Corsi di Studio (Laurea Triennale, Laurea Specialistica/Magistrale, Laurea a ciclo unico) nell'ambito dei vari dipartimenti. I dati indicano una buona presenza della componente femminile su tutta l'offerta formativa, indipendentemente dalla durata del Corsi di Studio, in linea con i dati di presenza illustrati precedentemente, eccetto per tutti i CdS afferenti ai dipartimenti di Ingegneria, Fisica e Scienze della Terra e per i CdS triennali afferenti ai dipartimenti di Matematica e Informatica e Scienze Chimiche e Farmaceutiche. In particolare, si può osservare come in media la proporzione di donne risulti essere superiore nelle iscrizioni alla laurea magistrale/specialistica rispetto a quella triennale, suggerendo come siano prevalentemente le studentesse a decidere di continuare gli studi dopo il conseguimento della laurea di primo livello.

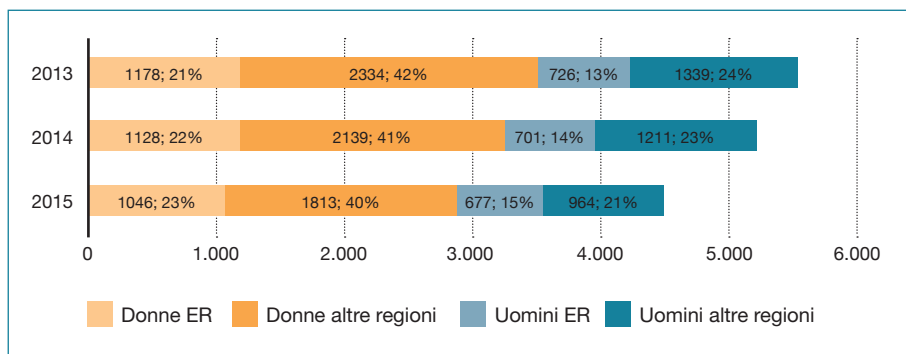
Tabella 2.2: Iscrizioni a corsi di laurea ante riforma, triennale, specialistica/magistrale e a ciclo unico, 2015/2016

Dipartimento	Corso di Laurea Ante Riforma		Corso di Laurea triennale		Corso di Laurea specialistica/magistrale		Corso di Laurea a ciclo unico	
	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)
Architettura	6	33	163	39	0	0	733	56
Economia e Management	5	40	1 747	44	453	50	0	0
Fisica e Scienze della Terra	5	20	267	30	106	25	0	0
Giurisprudenza	66	70	361	63	10	80	1 460	60
Ingegneria	17	12	1 232	17	357	24	0	0
Matematica e Informatica	0	0	360	27	41	73	0	0
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	66	68	235	48	53	64	1 500	54
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	0	0	701	52	151	62	94	46
Scienze Chimiche e Farmaceutiche	12	67	146	36	42	57	479	73
Scienze della vita e biotecnologie	26	58	527	66	164	65	861	72
Scienze mediche	0	0	893	71	74	76	0	0
Studi Umanistici	20	90	1 927	73	294	74	0	0
Totale	223	62	8 559	51	1 745	52	5 127	61

Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

La figura 2.2 evidenzia la partecipazione ai test per l'accesso ai CdS a numero chiuso, per genere e provenienza (quest'ultima articolata in regione Emilia-Romagna ed extra regione Emilia-Romagna). Nel corso del triennio si registra un lieve calo nella propensione delle potenziali studentesse a spostarsi da altre regioni verso UniFe (nel 2015 il 63,41% del totale delle partecipazioni ai test era di genere femminile e proveniva da fuori regione, nel 2014 il 65,47%, e nel 2013 il 66,46%). Nello stesso periodo, si rileva una progressiva flessione delle partecipazioni ai test da parte di uomini provenienti da fuori regione (nel 2015 il 58,74% degli uomini partecipanti ai test proveniva da fuori regione, nel 2014 il 63,34%, e nel 2013 il 64,84%).

Figura 2.2: Partecipanti ai test dei corsi a numero chiuso\* per provenienza e genere, 2013-2015



Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

Nota: le percentuali riportate nel grafico si riferiscono al totale delle partecipazioni ai test di entrambi i generi.

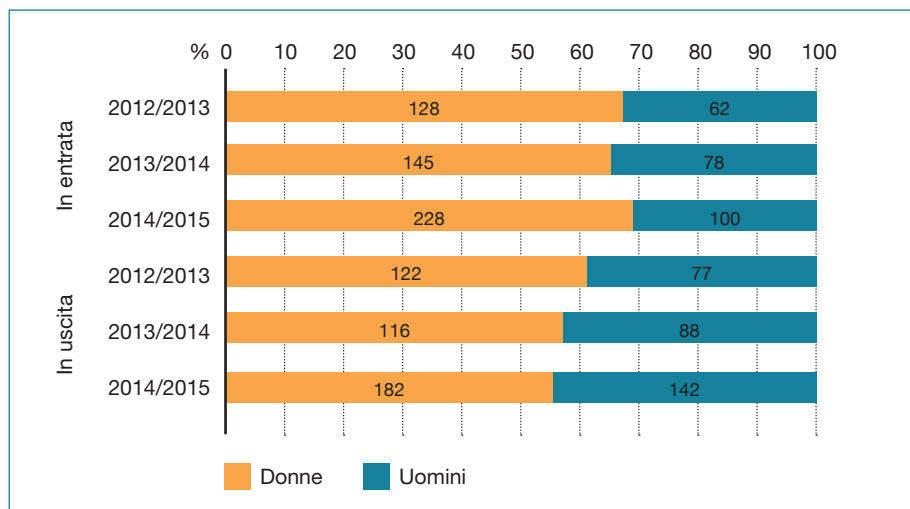
\* I test a numero chiuso riguardano alcuni Corsi di Studio dei dipartimenti di Architettura, Ingegneria, Scienze Chimiche e Farmaceutiche, Scienze della Vita e Biotecnologie e della Scuola di Medicina.



Dipartimento di Economia e Management - Archivio UniFe

Nella figura 2.3 vengono riportati i dati inerenti la mobilità Erasmus in entrata e in uscita nel triennio accademico 2012/2013-2014/2015. Le studentesse presentano una performance negativa, mostrando la tendenza ad aumentare il gap tra la proporzione di donne in entrata e la proporzione di donne in uscita (13,30% del 2014/2015 vs 8,10% del 2013/2014).

Figura 2.3: Componente studentesca in Erasmus in entrata e in uscita per genere, 2012/2013-2014/2015



Fonte: Ufficio Mobilità e Didattica Internazionale UniFe

Con riferimento alla capacità di completare il percorso di studio nei tempi previsti (tabella 2.3), le studentesse mostrano un buon contributo alla performance di Ateneo, quando letta nella dimensione oggetto di osservazione. Inoltre, si ravvisa un trend variabile nella capacità delle donne di laurearsi in corso, ossia di conseguire il titolo di studio entro i termini regolari (trend che passa dal 62,6% del 2013 al 59,8% del 2015, con un picco pari a 63,4 nel 2014).

Tabella 2.3: Proporzioni di laureati e laureate in corso, 2013-2015

Anno	Totale Laureati e Laureate in corso (%)	Di cui donne (%)
2013	46,3	62,6
2014	48,9	63,4
2015	50,3	59,8

Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

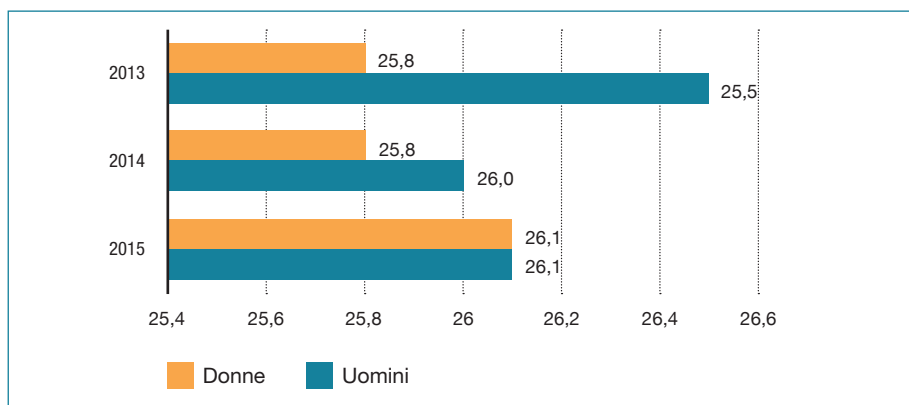
In linea con il dato riportato in tabella 2.3, la tabella 2.4 mostra come le donne rappresentino la percentuale predominante quanto a capacità di laurearsi in corso nella maggior parte dei dipartimenti. Nel 2015, sul totale delle laureate, il 53% ha conseguito il titolo di studio entro i termini regolari; tale percentuale risulta essere del 47% con riferimento agli uomini. La tendenza alla migliore performance delle studentesse si rileva in quasi tutti i dipartimenti. I dipartimenti di Architettura, Fisica e Scienze della Terra, Ingegneria, Morfologia, Chirurgia e Medicina sperimentale, Scienze Mediche costituiscono le realtà nelle quali la capacità di laurearsi in corso vede un migliore risultato per il genere maschile.

Tabella 2.4: Distribuzione di laureati e laureate in corso e fuori corso per dipartimento e genere, 2015

Dipartimenti	Donne		Uomini	
	Totale	in corso (%)	Totale	in corso (%)
Architettura	84	52	91	62
Economia e Management	224	55	205	49
Fisica e Scienze della Terra	21	43	41	46
Giurisprudenza	150	21	91	19
Ingegneria	69	30	273	33
Matematica e Informatica	38	58	45	53
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	150	54	107	59
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	142	82	114	66
Scienze Chimiche e Farmaceutiche	91	67	51	59
Scienze della vita e biotecnologie	284	51	112	39
Scienze mediche	134	63	59	68
Studi Umanistici	326	50	95	49
<b>Totale</b>	<b>1 713</b>	<b>53</b>	<b>1 284</b>	<b>47</b>

Fonte: Ripartizione Audit Interno UniFe

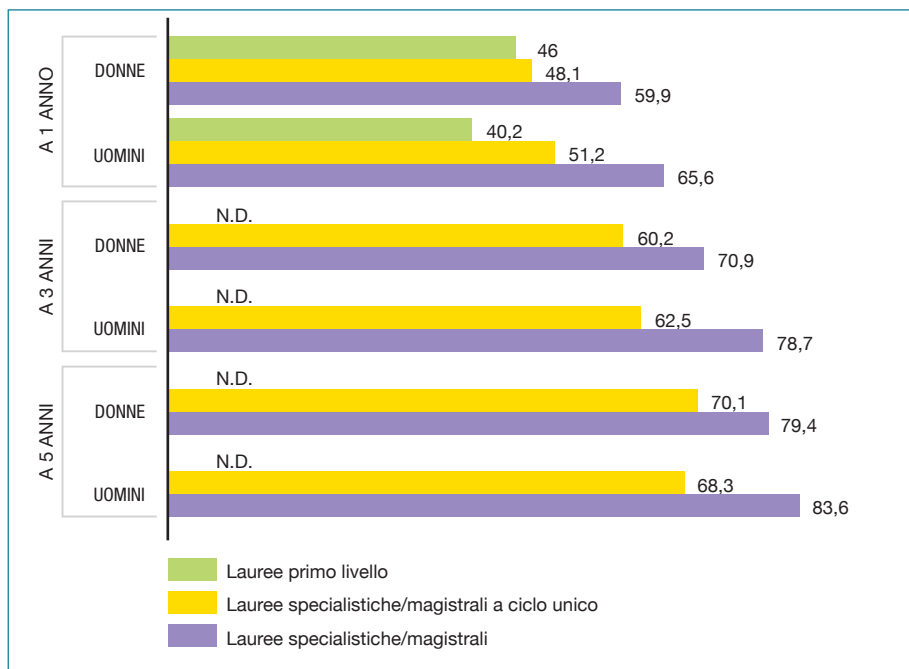
Figura 2.4: Età media dei laureati e delle laureate per genere, 2013-2015



Fonte: Almalaurea

La figura 2.4 mostra una buona performance delle donne nel 2013 e 2014, evidenziando un'età media di laurea più bassa rispetto agli uomini. Nel 2015 l'età media di studentesse e studenti si allinea assestandosi a 26,1. Si evidenzia comunque come ci sia, in particolare per le donne, una tendenza ad un lieve aumento dell'età media di conseguimento della laurea.

Figura 2.5: Tasso di occupazione per genere, 2015

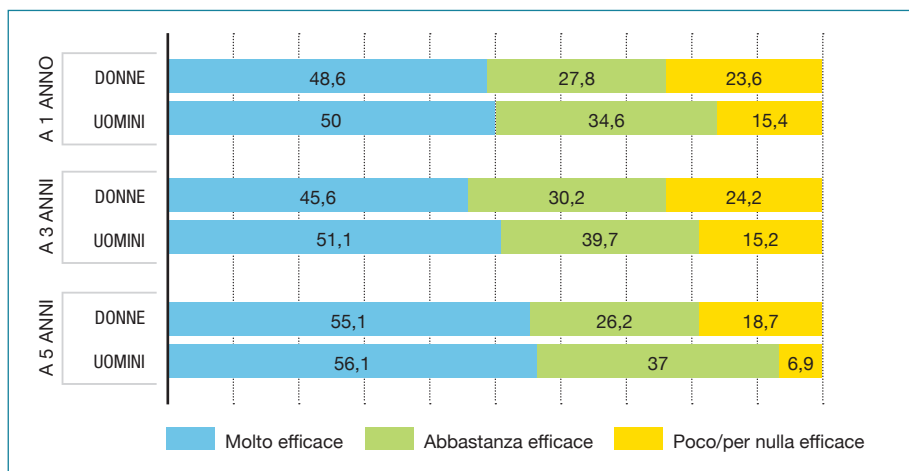


Fonte: Almalaurea – Indagine Condizione Occupazionale dei laureati Aprile 2016

I dati della figura 2.5 evidenziano una maggiore difficoltà delle laureate a trovare occupazione, indipendentemente dal periodo considerato (1, 3 o 5 anni dalla laurea). Nel medio termine, a 3 anni dalla laurea, la forbice dei dati occupazionali per genere sembra essere più ampia, presentando uno scarto pari a 7,80 punti percentuali a favore degli uomini.

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

Figura 2.6 a: Efficacia della laurea magistrale ai fini occupazionali per genere, 2015

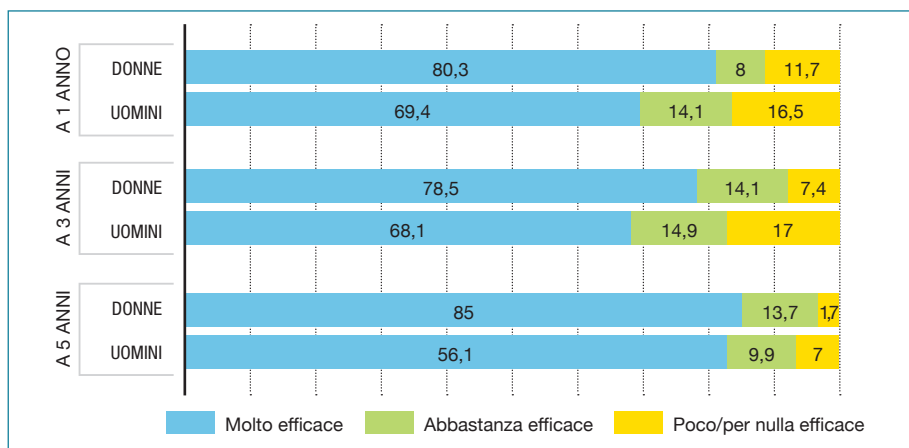


Fonte: Almalaurea



Dipartimento di Giurisprudenza - Archivio UniFe

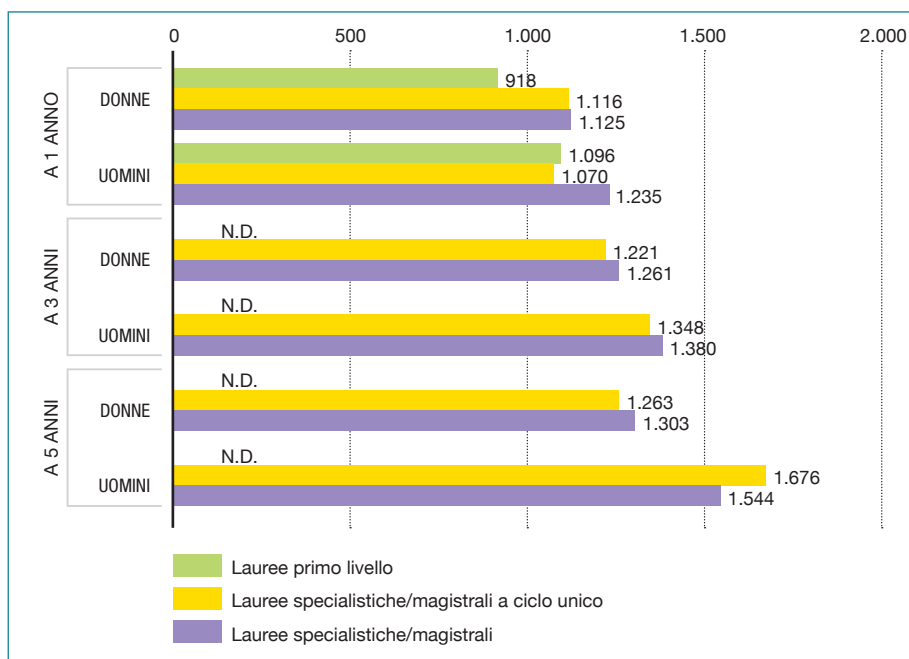
Figura 2.6 b: Efficacia della laurea magistrale a ciclo unico ai fini occupazionali per genere, 2015



Fonte: Almalaurea

Sempre con riferimento al contesto occupazionale, la figura 2.7 considera la retribuzione media mensile per genere. Il grafico mostra nel complesso una retribuzione media mensile più bassa per le laureate, indipendentemente dal periodo di analisi. Tuttavia nell'analisi a 5 anni, il dato risulta particolarmente evidente sia quando si considerano i CdS a ciclo unico, sia quelli magistrali.

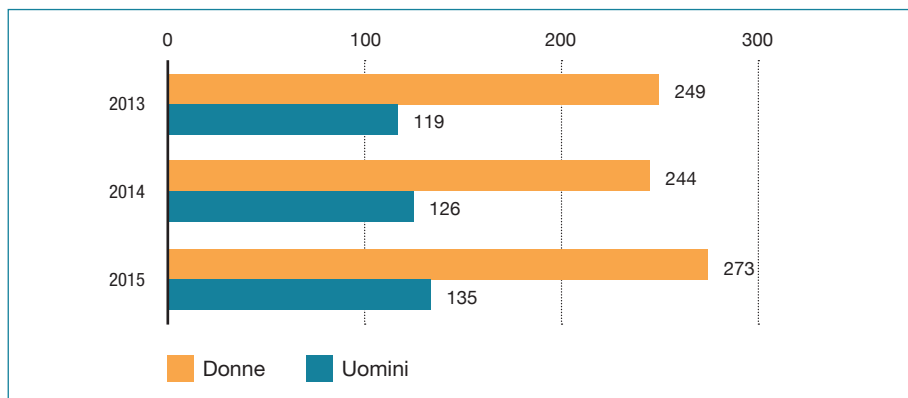
Figura 2.7: Retribuzione media mensile per genere, 2015



Fonte: Almalaurea

Quanto alla componente studentesca iscritta alle scuole di specializzazione afferenti alla Scuola di Medicina (figura 2.8), durante il triennio 2013-2015 si registra un numero elevato di donne, rilevando nel 2014 una lieve flessione nel numero assoluto rispetto al 2013 e un sensibile aumento nel 2015.

Figura 2.8: Componente studentesca iscritta alle Scuole di Specializzazione Sanitarie per genere, 2013-2015



Fonte: Ufficio Sanità e Scuole di Specializzazione Sanitarie UniFe

La figura 2.9 illustra la numerosità delle dottoresse di ricerca, evidenziando per le donne dell'Università di Ferrara una performance inferiore alla media nazionale. Di fatto in UniFe le dottoresse di ricerca rappresentano il 51% del totale di coloro che conseguono il titolo, due punti percentuali in meno rispetto alla media italiana.

Figura 2.9: Quota percentuale delle dottoresse di ricerca (ISCED 6), 2014

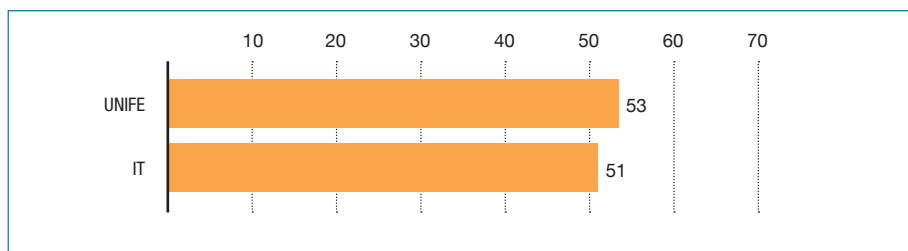


Fig. 2.2  
pag. 22

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Tuttavia, se si confrontano i dati del periodo 2004-2014 (Figura 2.10), risulta evidente come il tasso di crescita delle dottoresse di ricerca di UniFe sia sensibilmente superiore rispetto alla media nazionale. Per quanto riguarda i dottori di ricerca, UniFe mostra un trend negativo, in controtendenza con il dato nazionale.



Figura 2.10: Tasso di crescita annuo composto dei dottori e delle dottoresse di ricerca (ISCED 6), 2004-2014

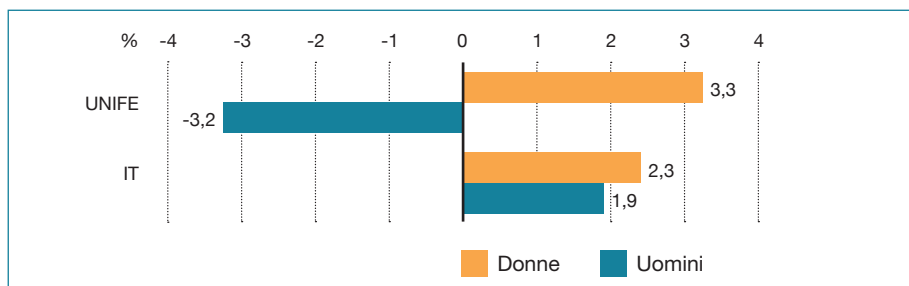


Fig. 2.3  
pag. 25

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Figura 2.11: Distribuzione dei dottori e delle dottoresse di ricerca (ISCED 6) per settori di studio, 2014

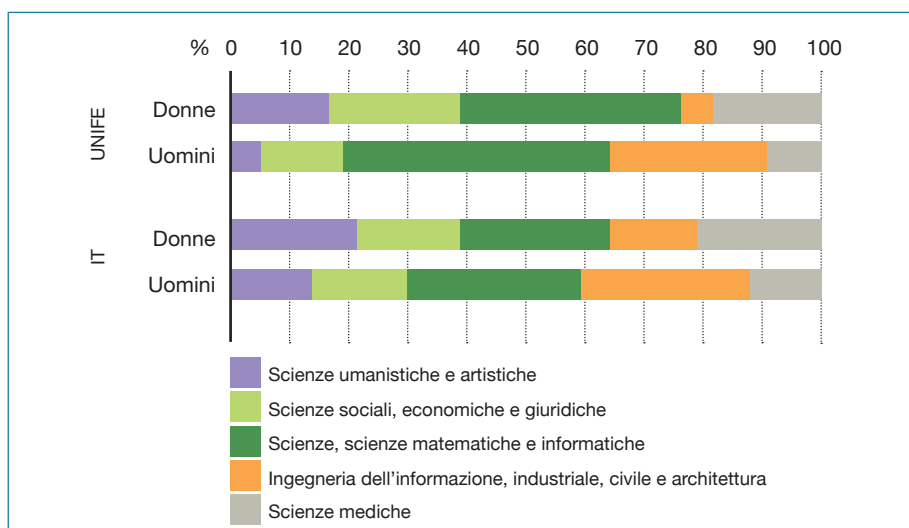


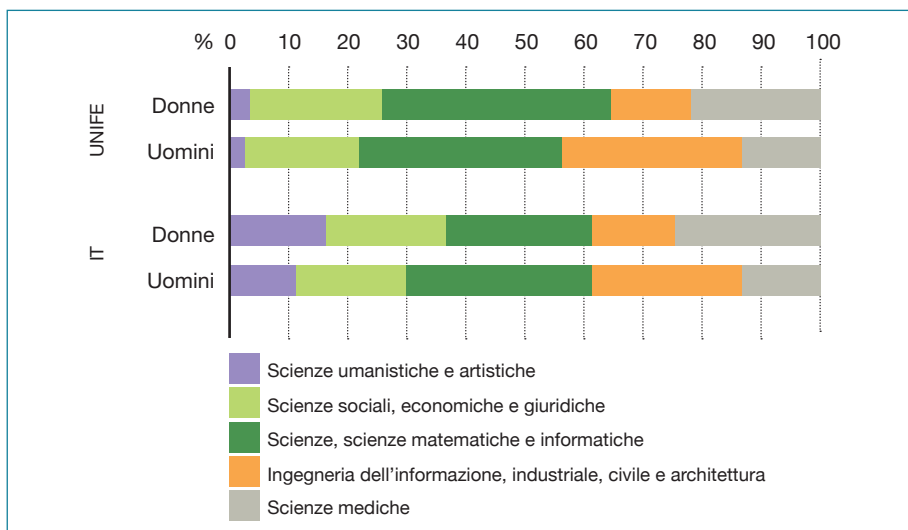
Fig. 2.4  
pag. 29

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

La figura 2.11 mette in luce la distribuzione dei dottori e delle dottoresse di ricerca per settori di studio. È possibile osservare, in questo senso, come l'Università di Ferrara presenti una proporzione della componente studentesca sia di genere maschile che femminile superiore alla media nazionale nei settori delle Scienze Umanistiche & Artistiche, delle Scienze, Scienze Matematiche & Informatiche, mentre ciò avviene nelle Scienze Sociali, Economiche & Giuridiche per le sole studentesse.

La situazione descritta in precedenza, con riferimento a coloro che hanno conseguito il titolo nei corsi di dottorato di ricerca, è confermata in parte dai dati riportati nella Figura 2.12 che illustra la misura in cui i dottorandi e le dottorande si distribuiscono tra i diversi settori di studio in UniFe e in Italia. Tali dati pongono in evidenza come in UniFe, nei settori delle "Scienze sociali, economiche e giuridiche" e "Scienze, scienze matematiche e informatiche" i dottorandi e le dottorande siano presenti in proporzione maggiore rispetto ai relativi dati nazionali.

Figura 2.12: Distribuzione dei dottorandi e delle dottorande di ricerca (ISCED 6) per settori di studio, 2014



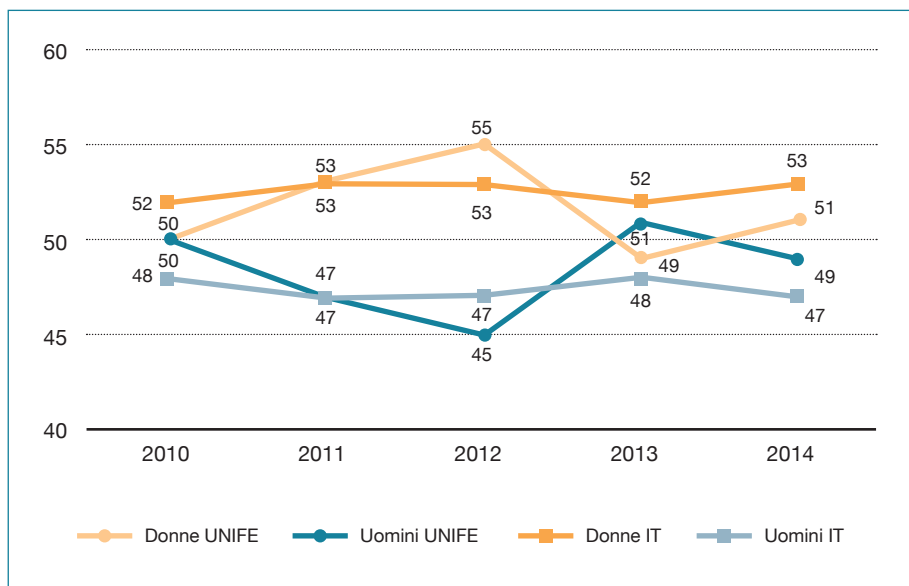
Fonte: Ufficio Statistica MIUR (dato provvisorio)

Come mostrato dalla figura 2.13, che riporta la numerosità di coloro che hanno conseguito il titolo nei corsi di dottorato di ricerca nel periodo 2010-2014, la proporzione di dottoresse di ricerca in UniFe presentava un dato più basso rispetto al valore nazionale riferito all'anno 2010 ed un incremento della proporzione di donne fino al 2012, mentre la situazione è invertita per gli uomini nello stesso periodo. In riferimento agli ultimi dati disponibili (2013 e 2014), emerge chiaramente come in UniFe vi sia stata un'inversione di tendenza, che ha portato ad una maggior presenza di uomini rispetto a quello che è avvenuto nel panorama nazionale.



Dipartimento di Giurisprudenza - Archivio UniFe

Figura 2.13: Dottori e dottoresse di ricerca (ISCED 6), 2010-2014



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

La tabella 2.5 riporta i dati relativi all'utilizzo dei congedi di maternità o paternità da parte della comunità studentesca nei corsi di dottorato e di specializzazione, nonché di tutti coloro che sono titolari di assegni di ricerca in UniFe. Risulta evidente che sono quasi esclusivamente le donne a beneficiare dei congedi per prendersi cura dei propri figli o delle proprie figlie.

Tabella 2.5: Congedi di maternità/paternità di titolari assegni di ricerca e componente studentesca di corsi di dottorato e corsi di specializzazione, 2015

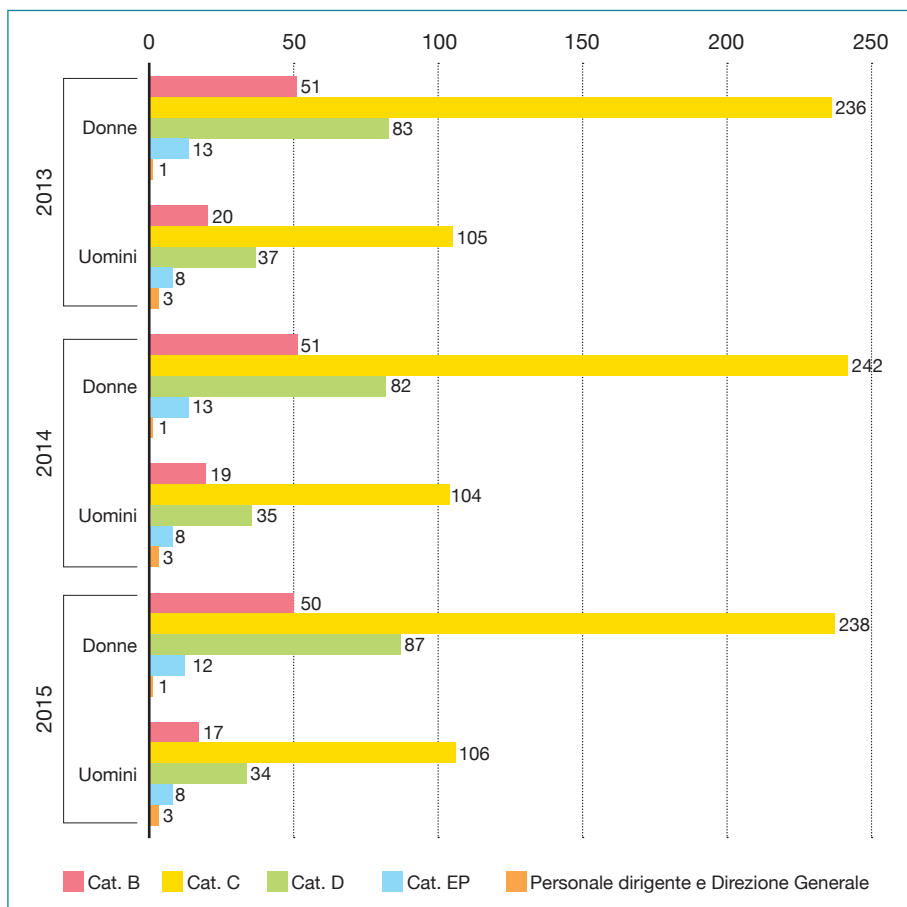
	Congedo di maternità/paternità			
	Donne		Uomini	
	N° giorni	N° di coloro che hanno usufruito	N° giorni	N° di coloro che hanno usufruito
Titolari assegni di ricerca	920	15	0	0
Componente studentesca corsi di dottorato	n.d.	8	n.d.	1
Componente studentesca corsi di specializzazione	4 921	34	0	0

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe, Ripartizione Sanità, Ripartizione Post Laurea

### 3. Il personale tecnico-amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo (d'ora in poi PTA) presenta una discreta numerosità nel panorama delle risorse umane attive in UniFe. La figura 3.1 propone un'analisi del personale in relazione alle categorie e al genere. Con riferimento a tutte le categorie considerate (Cat. B, Cat. C, Cat. D, Cat. EP) si registra sempre una maggiore presenza di donne rispetto agli uomini. Tale tendenza si inverte con riferimento alla classe dirigenziale. Riguardo a quest'ultima, infatti, lungo tutto il triennio, si rileva una maggiore presenza maschile, denotando una sostanziale difficoltà delle donne a raggiungere le posizioni apicali della carriera amministrativa universitaria. Nel 2015, risultano 4 Dirigenti ai vertici del personale tecnico amministrativo dell'Università di Ferrara, che si dividono in tre uomini e una donna. Va altresì rilevato che, nel 2010, un uomo è stato nominato Direttore Generale dell'Ateneo (il cui mandato è stato prorogato fino alla fine dell'anno 2016).

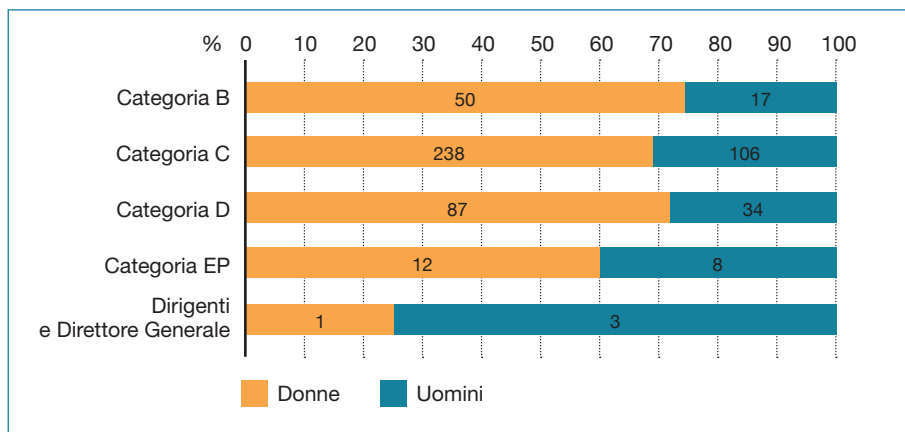
Figura 3.1: Personale tecnico-amministrativo in servizio (escluso personale a tempo determinato) per categoria e genere, 2013-2015



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

La figura 3.2 pone in evidenza la composizione del PTA per categoria e genere, descrivendo con ulteriore chiarezza quanto appena considerato anche per l'anno 2015.

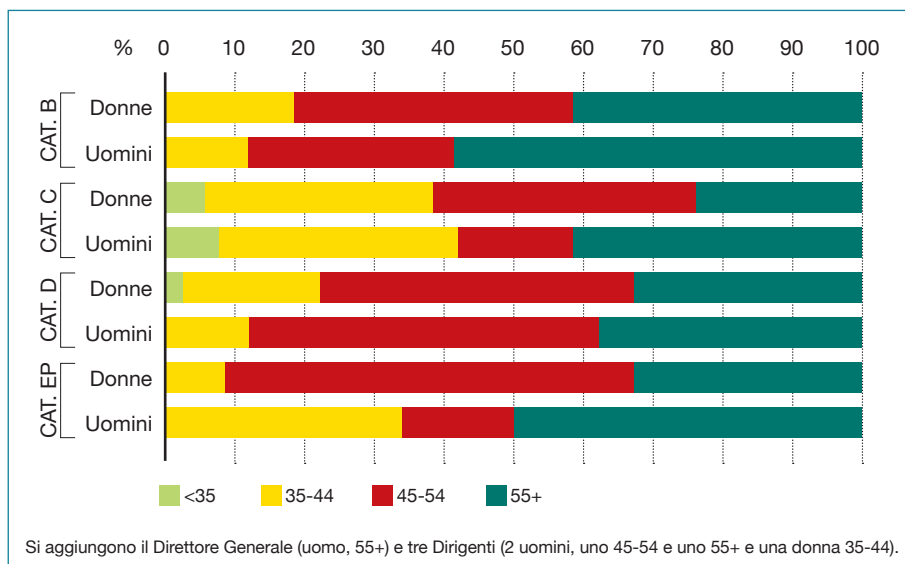
Figura 3.2: Composizione del personale tecnico-amministrativo per categoria e genere, 2015



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

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

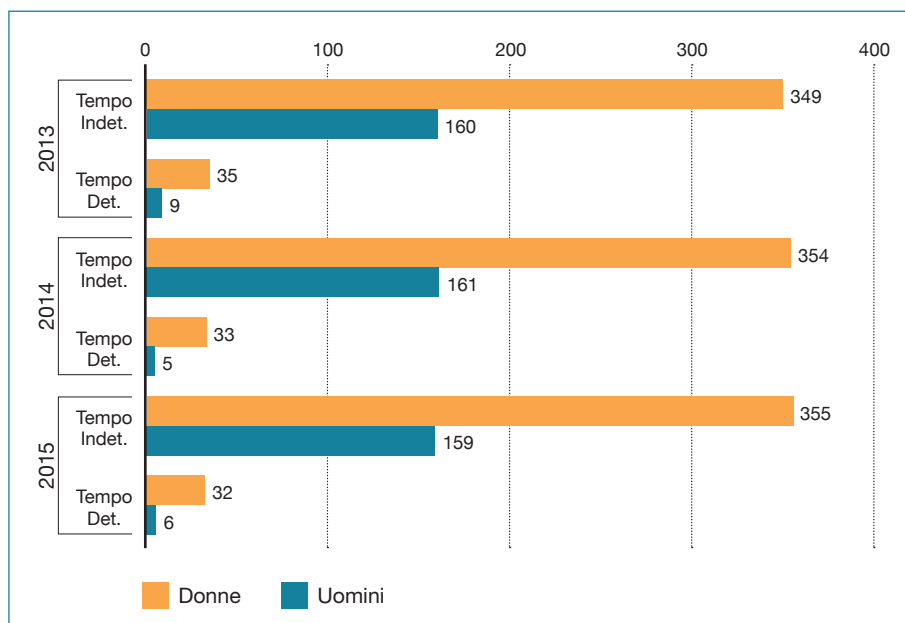
Figura 3.3: Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per categoria, fasce di età e genere, 2015



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

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

Figura 3.4: Composizione del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato (esclusi Dirigenti, Direttore Generale e comandi in uscita), per genere, 2013-2015



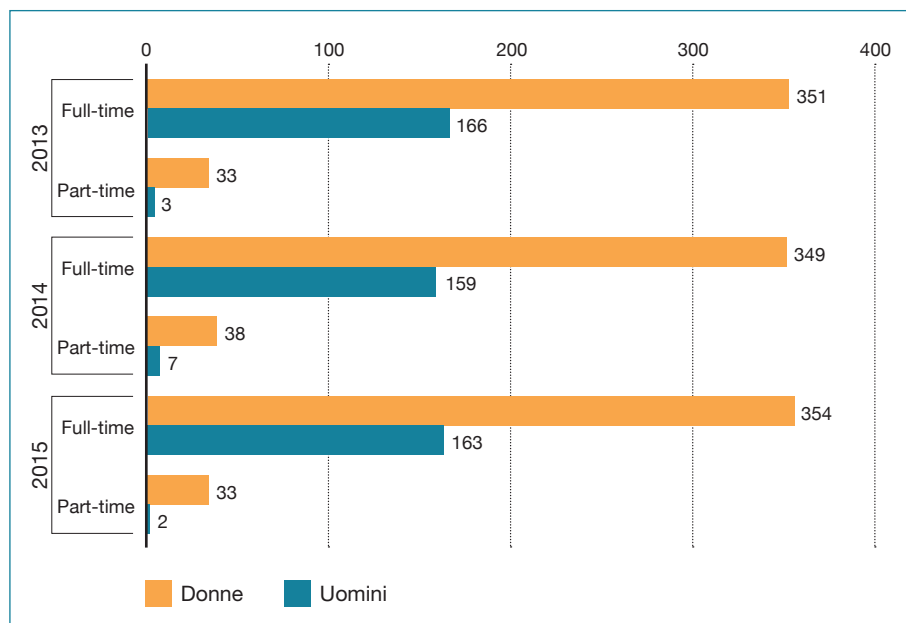
Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe



Archivio UniFe

La figura 3.5 e la tabella 3.1 presentano i dati relativi ai PTA a tempo pieno e a tempo parziale. Emerge qui un dato diffuso in Italia, come in altri paesi europei: le donne rappresentano la maggior parte del personale a tempo parziale. Per quanto riguarda il triennio 2013-2015, si rileva come la richiesta di conversione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel 2013 e nel 2015 sia stata avanzata solo dalle donne, mentre nel 2014 si sono aggiunti due uomini.

Figura 3.5: Personale tecnico-amministrativo full time e part-time per genere (esclusi Dirigenti e Direttore Generale), 2013-2015



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Tabella 3.1: Evoluzione delle richieste di conversione del contratto da full time a part-time del personale tecnico-amministrativo per genere, 2013-2015

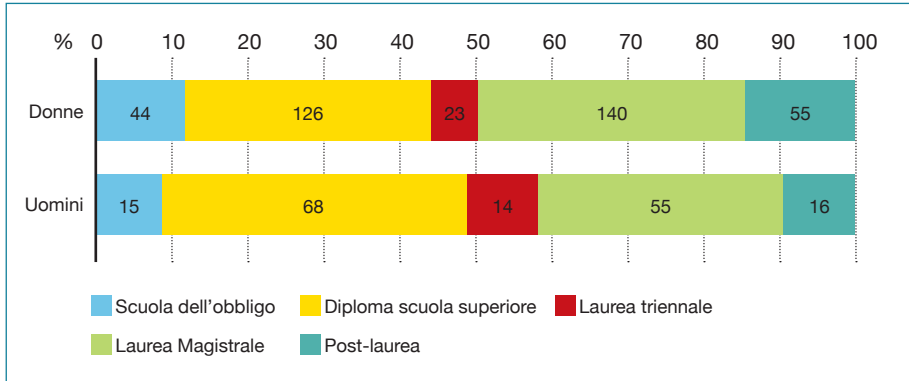
	Richieste Presentate		Richieste Accettate	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2013	3	0	3	0
2014	3	2	3	2
2015	3	0	3	0

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Nota: nell'anno 2015, successivamente a congedi per maternità, è stata presentata ed accolta una richiesta di part time.

I dati relativi al titolo di studio posseduto dal PTA (figura 3.6) evidenziano che, nel 2015, le donne sono più qualificate degli uomini, e ciò nonostante faticano a raggiungere le posizioni di vertice nell'Ateneo.

Figura 3.6: Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per titolo di studio e genere - 2015



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe



Archivio UniFe





Le tabelle 3.2 a, b riportano i dati relativi alle indennità erogate nel triennio 2012-2014. Seppur il numero di beneficiarie sia superiore al numero di beneficiari, tale dato deve essere letto alla luce del fatto che le donne rappresentano quasi il 70% del PTA dell'Ateneo (cfr. tab. 1.1 e fig. 1.1). L'indicatore relativo alla progressione economica orizzontale (tab. 3.3) risulta invece in linea con la composizione di genere del PTA.

Tabella 3.2 a, b: Numero di personale tecnico-amministrativo titolare di un'indennità di responsabilità o un'indennità di posizione, per genere 2012-2014 (dato 2015 non disponibile)

a	2012		2013		2014	
Indennità di responsabilità	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 800*	12	2	10	2	13	2
Fino a € 2.065 (Cat. D)	6	0	5	0	4	0
Fino a € 3.000 (Cat. D)	30	12	28	12	30	12
Fino a € 4.300 (Cat. D)	10	5	10	5	10	5

b	2012		2013		2014	
Indennità di posizione (Cat. EP)	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4.500	2	6	2	6	2	6
Fino a € 5.500	2	1	1	1	1	1
Fino a € 7.000	8	2	9	0	7	0
Fino a € 10.500	1	1	1	1	3	1

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

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

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

	Categoria	1.1.2010		1.1.2011		1.1.2012	
		Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)	Totale	Quota di donne (%)
PTA che può presentare domanda	B	58	69	32	66	34	76
	C	211	69	189	67	227	69
	D	92	68	73	70	93	69
	EP	17	53	13	62	17	65
Domande presentate	B	51	69	25	68	29	76
	C	188	71	161	69	202	70
	D	84	70	65	68	88	72
	EP	13	62	12	67	17	65
Riceventi PEO	B	27	74	7	57	7	71
	C	97	74	44	68	50	82
	D	46	67	19	74	21	67
	EP	7	71	3	67	4	75

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Le tabelle 3.4, 3.5 e 3.6 riportano i dati relativi all'utilizzo dei congedi di maternità, paternità, parentali e per malattia dei figli o delle figlie. Anche in questo caso trova conferma un fatto già noto: le donne beneficiano in misura maggiore dei congedi per prendersi cura dei propri familiari. Altro dato noto: la corresponsione di un'indennità durante il congedo incide positivamente sulle richieste di congedo da parte degli uomini (nel triennio 2013-2015, una maggioranza significativa di coloro che hanno richiesto il congedo parentale non retribuito è donna).

Tabella 3.4: Evoluzione dei congedi di maternità/paternità del personale tecnico-amministrativo per genere, 2013-2015

	Congedo di maternità/paternità			
	Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dipendenti	N° giorni	N° dipendenti
2013	1 455	12	0	0
2014	956	7	0	0
2015	795	7	0	0

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Tabella 3.5: Evoluzione dei congedi parentali del personale tecnico-amministrativo per genere, 2014-2015

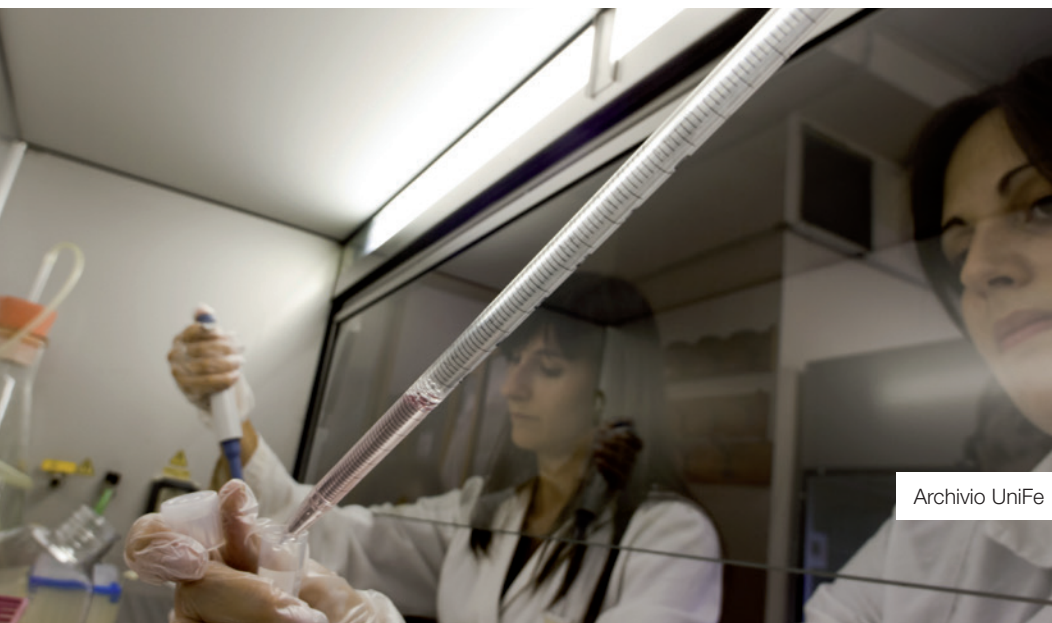
	Congedo parentale retribuito al 100%				Congedo parentale retribuito al 30%				Congedo parentale non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.
2013	267	12	22	3	518	13	5	1	34	5	0	0
2014	108	7	43	4	392	12	5	1	88	8	5	1
2015	236	10	51	4	476	13	10	3	44	8	3	1

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Tabella 3.6: Evoluzione dei congedi per malattia dei figli e delle figlie del personale tecnico-amministrativo per genere, 2013-2015

	Congedo malattia figli e figlie retribuito				Congedo malattia figli e figlie non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.	N° giorni	N° dip.
2013	165	20	23	5	21	10	0	0
2014	147	22	58	8	20	9	3	2
2015	78	15	35	7	29	9	1	1

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe



Archivio UniFe

Tabella 3.7: Personale tecnico-amministrativo che ha conseguito titolo/progressione di carriera, per genere, 2013-2015

	Dalla Cat. C alla Cat. D	
	Donne	Uomini
2013	1	0
2014	0	0
2015	3	0

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

La tabella 3.7 mette in luce come, nel triennio 2013-2015, le progressioni di carriera all'interno del PTA dalla cat. C alla cat. D abbiano riguardato solo dipendenti di genere femminile.

Tabella 3.8: Personale tecnico-amministrativo che ha usufruito delle agevolazioni per l'iscrizione universitaria, per genere, 2013/2014-2015/2016

	Donne	Uomini	Totale
2013/2014	4	3	7
2014/2015	3	6	9
2015/2016	3	5	8

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

La tabella 3.8 sottolinea come nel A.A. 2013/2014 il 57% tra il personale che ha ottenuto agevolazioni per l'iscrizione universitaria siano donne, mentre nei due anni successivi la tendenza si sia invertita, mostrando una maggiore propensione dei dipendenti uomini ad usufruire di tali agevolazioni (67% nell'A.A. 2014/2015 e 63% nell'A.A. 2015/2016).



## 4. Il personale docente

Il personale addetto alla ricerca comprende le seguenti figure:

- personale docente di prima fascia;
- personale docente di seconda fascia;
- personale ricercatore;
- titolari di assegno di ricerca.

La figura 4.1 mostra la presenza femminile fra il personale addetto alla ricerca, mettendo in evidenza che in UniFe la quota di donne è lievemente inferiore al valore medio nazionale.

Figura 4.1: Quota percentuale femminile del personale addetto alla ricerca nel Settore dell'Alta Educazione, 2013

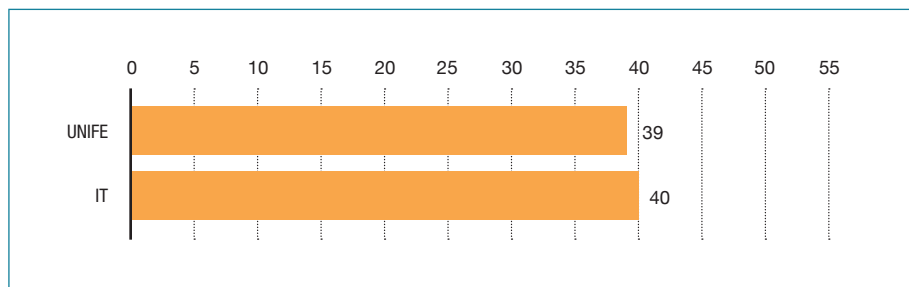


Fig. 4.5  
pag. 68

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Nota: Gli ultimi dati disponibili sono al 31.12.2013, non risultano successivi aggiornamenti

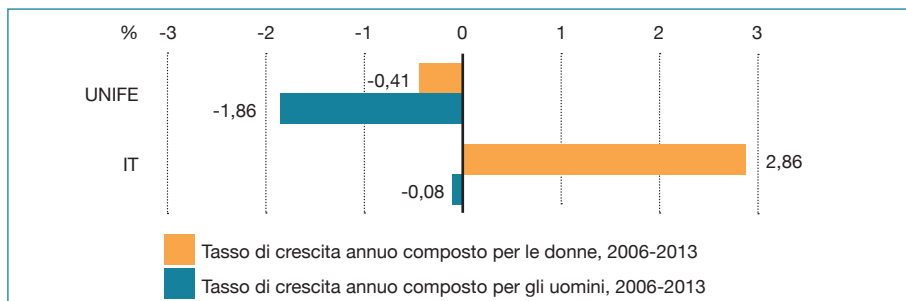


Considerando invece il tasso di crescita annuo composto del personale addetto alla ricerca, come illustrato in figura 4.2, si evincono significative differenze fra lo scenario di UniFe e quello nazionale. UniFe, infatti, presenta una performance che si assesta al di sotto della media nazionale per entrambi i generi: le donne evidenziano un tasso di crescita negativa pari a -0,41%, mentre gli uomini una crescita sempre negativa ma più ampia (-1,86%).

Figura 4.2: Tasso di crescita annuo composto<sup>1</sup> del personale addetto alla ricerca, per genere, 2006-2013



Fig. 4.8  
pag. 72



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Nota: Gli ultimi dati disponibili sono al 31.12.2013, non risultano successivi aggiornamenti

Per quanto concerne la distribuzione per classi di età, la figura 4.3 mostra la limitata capacità di UniFe ad attrarre personale addetto alla ricerca di giovane età. Confrontando il dato con la media nazionale risulta evidente la minore quota di personale under 35 presso l'Ateneo, in entrambi i generi.

Figura 4.3: Distribuzione del personale addetto alla ricerca, per genere e gruppo di età, 2013

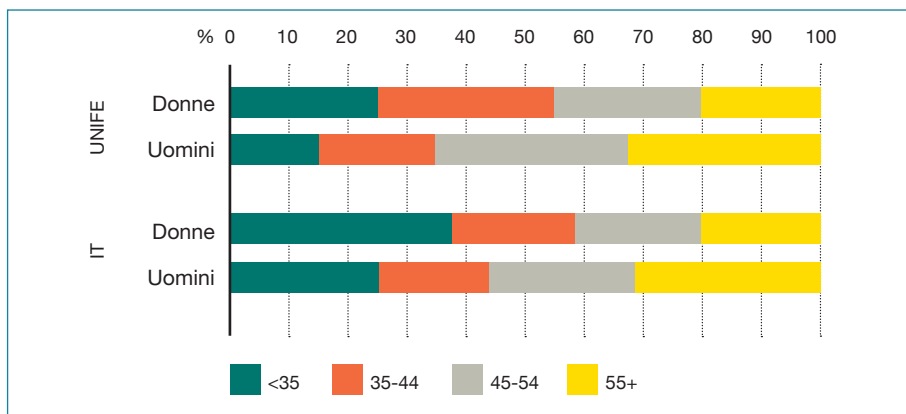


Fig. 4.11  
pag. 76

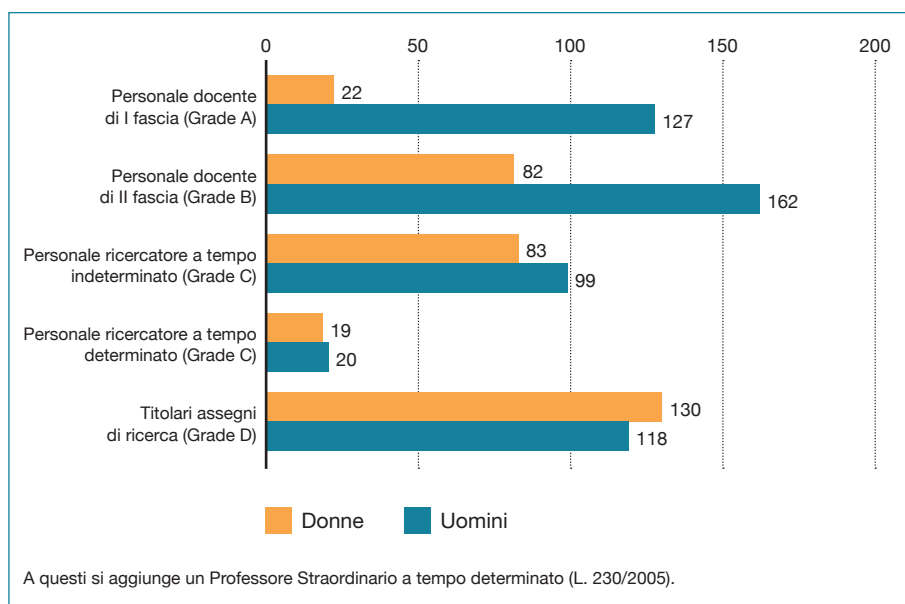
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Nota: Gli ultimi dati disponibili sono al 31.12.2013, non risultano successivi aggiornamenti

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

In linea con i dati di altri contesti accademici, anche presso l'Università di Ferrara si rileva una prevalenza di uomini tra il personale docente. Tale prevalenza aumenta nei ruoli apicali della carriera accademica (figura 4.4). Le professoresse ordinarie rappresentano solo il 14,77% del totale del personale docente di prima fascia, le professoresse associate rappresentano il 33,61% del personale docente di seconda fascia, e le ricercatrici universitarie il 45,60% del totale del personale ricercatore. Se in tale percorso si considerano anche i dati relativi alla titolarità di assegni di ricerca (figura professionale precaria, ma ampiamente formata all'attività di ricerca scientifica), si inverte la tendenza. Le assegniste di ricerca rappresentano il 52,42% del totale del complessivo di coloro che hanno ottenuto un assegno di ricerca in UniFe.

Figura 4.4: Personale docente, personale ricercatore, titolari di assegno di ricerca per genere, 2015



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

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

La tabella 4.1 permette di analizzare il livello più alto della carriera accademica, sia in UniFe, sia in rapporto al contesto nazionale. La tabella 4.1 evidenzia come l'Ateneo abbia negli anni reclutato una proporzione maggiore di uomini tra il personale docente rispetto alla media del Paese, tale da descrivere nell'anno di riferimento (2015) un gap di genere a discapito delle donne in tutte le posizioni accademiche (RU, PA, PO), gap che cresce nella progressione delle posizioni della carriera accademica. Se si considera la proporzione maggiore di donne tra i titolari di assegno di ricerca in Ateneo rispetto alla media italiana, il gap rilevato in UniFe tra il personale docente maschile e femminile risulta ancora più critico.

Tabella 4.1: Quota percentuale femminile di personale docente per grado e totale, 2015



Tab. 6.1  
pag. 129

	Professoressa Ordinarie (Grade A)	Professoressa Associate (Grade B)	Ricercatrici universitarie (Grade C)	Assegniste di ricerca (Grade D)	Totale
UNIFE	15	34	46	53	39
IT	22	36	47	51	40

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

La figura 4.5 evidenzia la percentuale di docenza di prima fascia, per genere, rispetto a tutto il personale accademico. Anche in tale caso, mentre l'Ateneo risulta essere allineato alla media nazionale con riferimento al genere maschile (24%), denota un gap di tre punti percentuali, con riferimento al genere femminile, rispetto alla media nazionale (UniFe: 7%; Italia: 10%).

Figura 4.5: Percentuale di personale docente di prima fascia (grade A) rispetto tutto il personale accademico, 2015

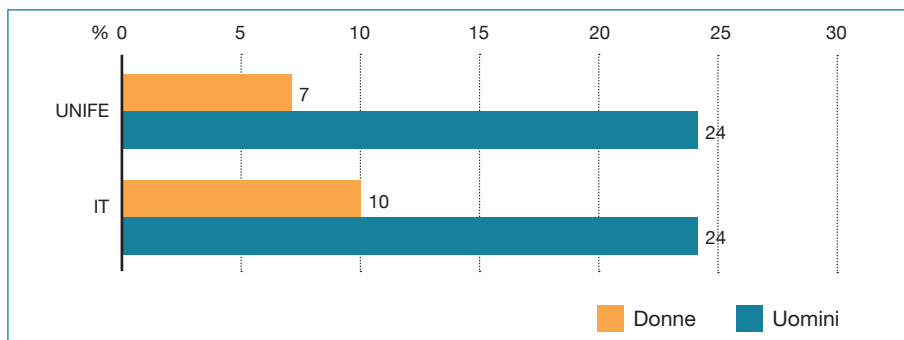


Fig. 6.4  
pag. 132

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Con la tabella 4.2 si prosegue l'analisi della carriera accademica per settore scientifico, considerando i dati dell'anno 2015 riferiti all'Ateneo. Nella tabella è stato ricompreso anche il Grade D, ossia coloro che sono titolari di assegno di ricerca. I dati di UniFe raffrontati alla media nazionale evidenziano una maggiore difficoltà per le donne, nelle scienze dure, a raggiungere i livelli più elevati della carriera accademica. La tabella evidenzia in grassetto tutte le situazioni in cui i valori percentuali riferiti all'Ateneo risultano più bassi della media italiana.



Tabella 4.2: Quota percentuale delle professoresse ordinarie (grade A), delle professoresse associate (grade B), delle ricercatrici (grade C) e delle assegniste di ricerca (grade D) per settore scientifico, 2015

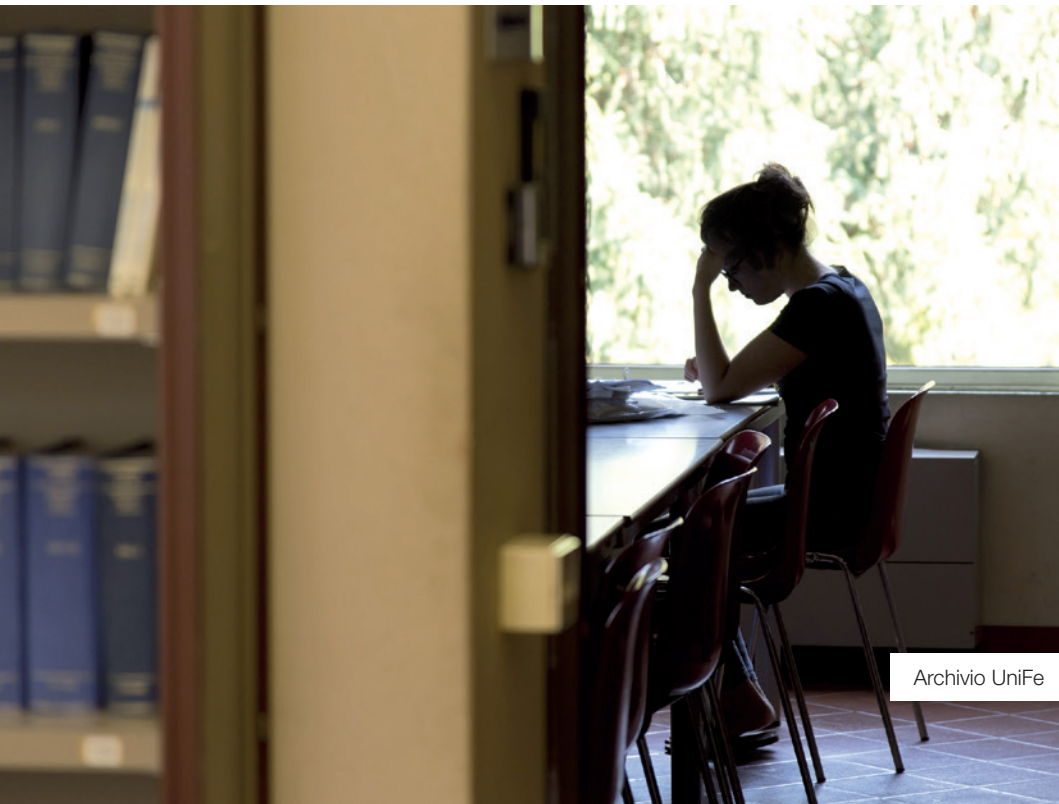
		Scienze Naturali	Ingegneria dell'Informazione, Industriale, Civile & Architettura	Scienze Mediche	Scienze Agrarie e Veterinarie	Scienze Sociali	Scienze Umanistiche
Professoressse ordinarie (Grade A)	UNIFE	17,0	4,2	8,0	-	18,9	30,0
	IT	21,9	11,0	14,0	16,6	25,0	36,1
Professoressse associate (Grade B)	UNIFE	31,5	15,8	27,5	0*	44,7	60,9
	IT	39,6	21,9	26,4	38,7	41,4	50,4
Riceratrici (Grade C)	UNIFE	55,9	20,0	50,0	0*	41,6	41,9
	IT	51,2	29,7	43,5	48,2	49,8	55,5
Assegniste di ricerca (Grade D)	UNIFE	50,4	36,4	69,6	-	53,3	75,0
	IT	50,3	32,5	72,1	59,4	57,1	57,4



Tab. 3.2 pag. 93

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

\* Nel settore scientifico è presente solo personale accademico di genere maschile.



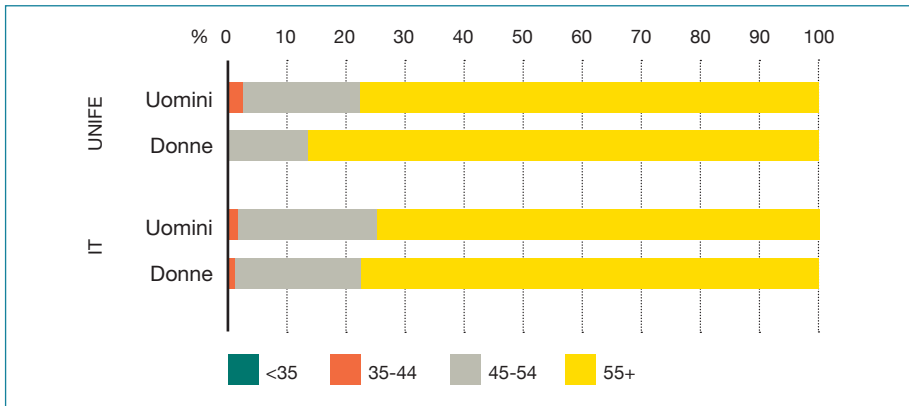
Archivio UniFe

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

Figura 4.6: Distribuzione della docenza di prima fascia (grade A) per classi di età e genere, 2015

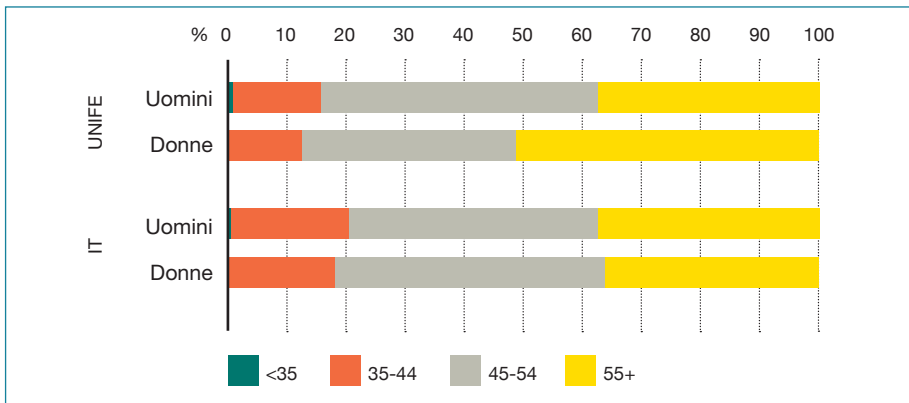


Fig. 6.7  
pag. 139



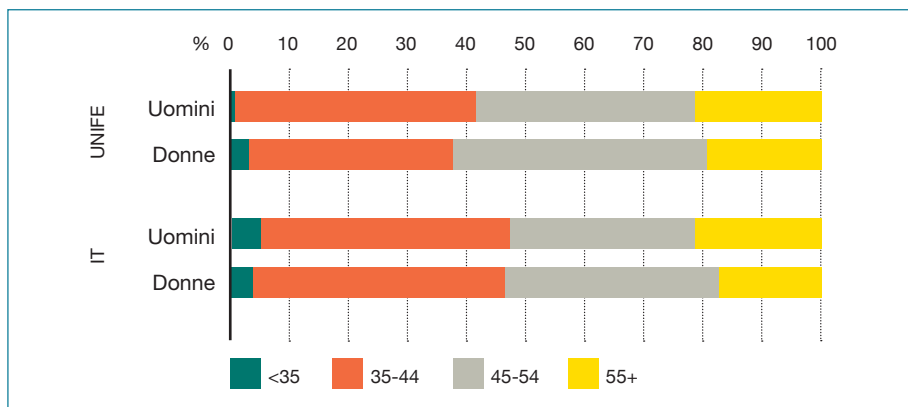
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Figura 4.7: Distribuzione della docenza di seconda fascia (grade B) per classi di età e genere, 2015



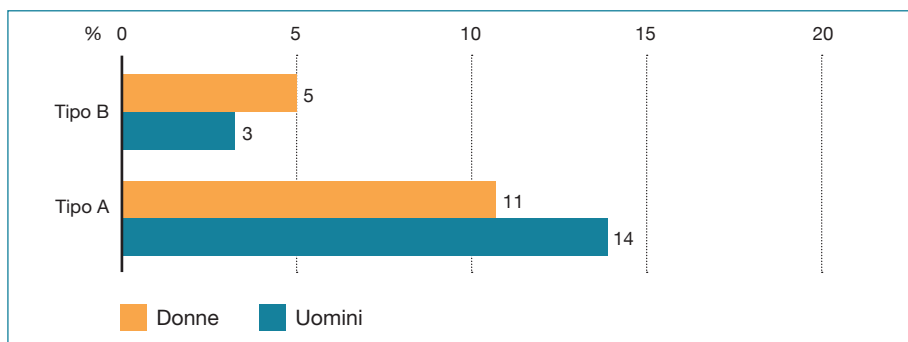
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Figura 4.8: Distribuzione del personale ricercatore universitario (grade C) per classi di età e genere, 2015



Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Figura 4.9: Personale ricercatore a tempo determinato A e B, 2015



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

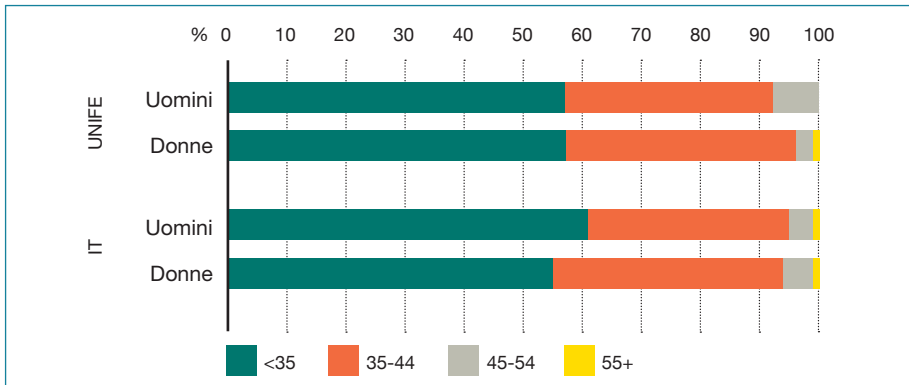
### LEGGE 230/2005 E LEGGE 240/2010

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

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

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

Figura 4.10: Distribuzione delle titolarità di assegni di ricerca (grade D) per classi di età e genere, 2015



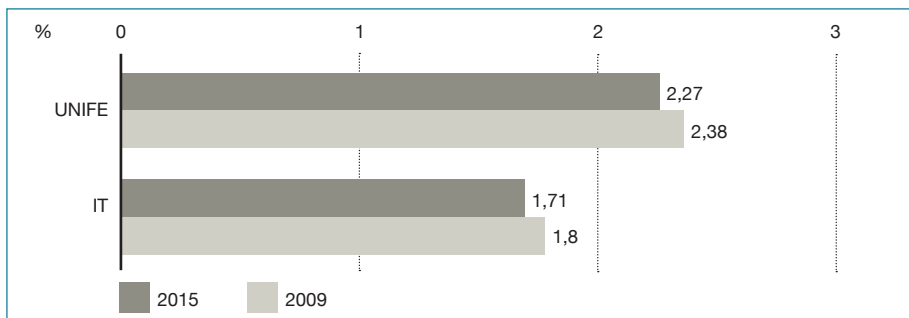
Fonte: Ufficio Statistica MIUR

### L'INDICE DI GLASS CEILING

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

Il grafico mostra come l'Ateneo ferrarese ponga maggiori ostacoli alle donne nel conseguire il ruolo di prima fascia, rispetto alla media italiana. Tuttavia, come evidenziato dal confronto fra l'anno 2015 e l'anno 2009, è in atto un processo di riduzione dell'Indice di Glass Ceiling e quindi una lenta progressione verso il valore auspicato, pari a 1.

Figura 4.11: Indice Glass Ceiling, 2009-2015



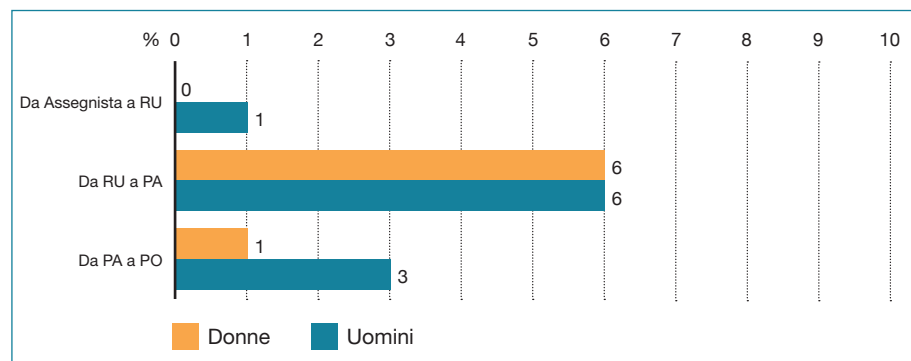
Fonte: Ufficio Statistica MIUR



Fig. 6.6  
pag. 136

La figura 4.12 e la tabella 4.3 riportano il dettaglio delle progressioni di carriera avvenute nell'anno 2015. Come si evince dal grafico, le assunzioni di personale ricercatore universitario hanno interessato solo un titolare di assegno di ricerca, mentre la nuova docenza di seconda fascia è distribuita equamente tra i generi, e ben il 75% della nuova docenza di prima fascia è di genere maschile.

Figura 4.12: Progressioni di carriera, per genere, 2015



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Tabella 4.3: Progressioni di carriera, per dipartimento e genere, 2015

Dipartimento	Da Titolare di assegno di ricerca a Personale Ricercatore		Da Personale Ricercatore a Personale docente di seconda fascia		Da Personale docente di seconda fascia a Personale docente di prima fascia	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Architettura	0	0	0	0	0	1
Economia e Management	0	0	1	0	0	0
Fisica e Scienze della Terra	0	1	0	0	0	0
Giurisprudenza	0	0	0	2	0	0
Ingegneria	0	0	0	0	0	0
Matematica e Informatica	0	0	0	0	0	0
Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale	0	0	0	1	0	1
Scienze biomediche e chirurgico specialistiche	1	0	1	1	1	0
Scienze Chimiche e Farmaceutiche	0	0	0	0	0	0
Scienze della vita e biotecnologie	0	0	1	1	0	0
Scienze mediche	0	0	1	1	0	0
Studi Umanistici	0	0	2	0	0	1
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

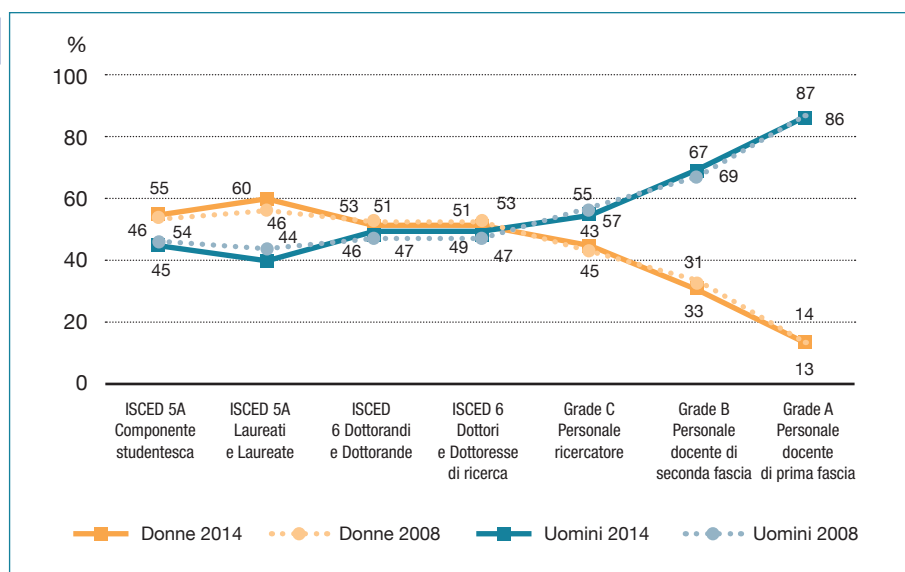
Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

La figura 4.13 presenta l'evoluzione della proporzione di uomini e donne nelle diverse fasi della carriera accademica, nel periodo 2008-2014. Ne risulta, anche nel caso dell'Ateneo, il ben noto 'fish diagram', comune a molte realtà europee. Il grafico in figura descrive la difficoltà delle donne nel raggiungere i livelli stabili e più elevati della carriera accademica, malgrado esse presentino un vantaggio in termini di massa critica nelle fasi iniziali della carriera. Nel corso del periodo considerato, il divario tra i generi è rimasto pressoché invariato, mentre ha visto una tendenza alla convergenza con riferimento alla componente studentesca dei corsi di dottorato, nonché ai dottori e alle dottoresse di ricerca. Un miglioramento di un punto percentuale è riscontrabile quando si osserva il grade A, vale a dire la posizione più elevata di docenza di prima fascia.

Figura 4.13: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica, componente studentesca e personale docente, Università di Ferrara, 2008-2014



Fig. 6.1  
pag. 127



Fonte: Ufficio Statistica MIUR (dato provvisorio con riferimento alla categoria ISCED 6)

La figura 4.14 presenta i medesimi dati appena considerati per l'Ateneo, ma con riferimento al contesto nazionale. Dal confronto fra il grafico in figura 4.14 e quello in figura 4.13, emerge un ritardo dell'ateneo ferrarese nel colmare il gap di genere nelle posizioni più elevate della carriera accademica. Infatti, a livello nazionale, il miglioramento è di 2 punti percentuali a fronte di una situazione mutata di un solo punto in UniFe. Il tutto, considerando uno stato di partenza riferita all'anno 2008, per UniFe e il contesto Paese sostanzialmente uguale.

Figura 4.14: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica, componente studentesca e personale docente, Italia, 2008-2014

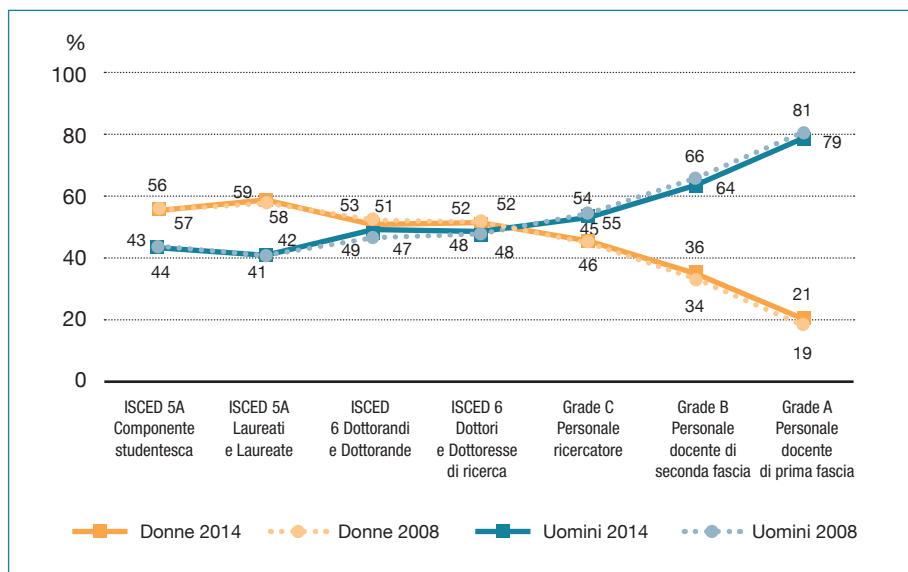


Fig. 6.1 pag. 127

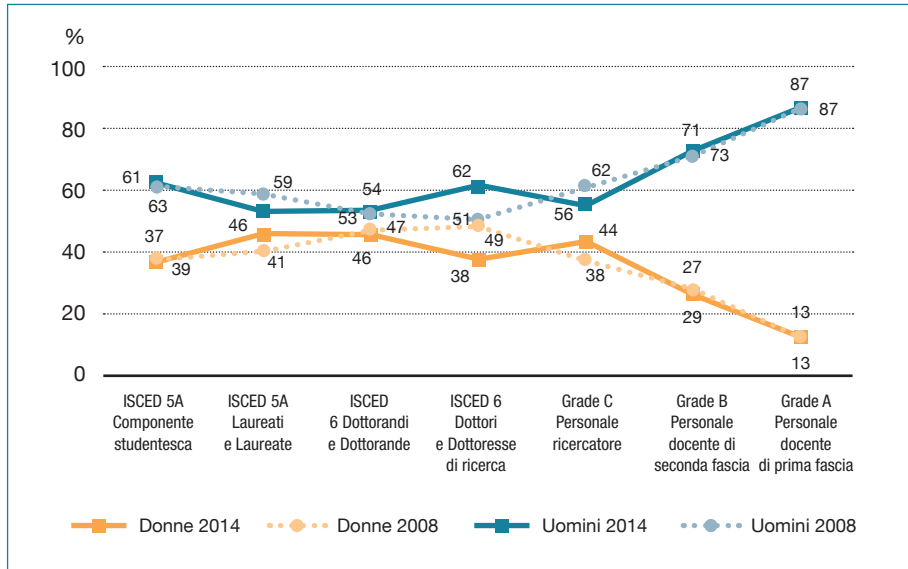
Fonte: Ufficio Statistica MIUR (dato provvisorio con riferimento alla categoria ISCED 6)

Le successive figure 4.15 e 4.16 descrivono le fasi della carriera accademica con riferimento al solo ambito delle scienze e dell'ingegneria. Risulta evidente la differenza tra il sistema nazionale e quello di UniFe: nonostante la proporzione di studentesse sia in linea con i dati nazionali, in Ateneo le curve di distribuzione tra i due generi relative all'anno 2014 presentano percentuali femminili, all'interno dei gradi inferiori della carriera accademica generalmente superiori rispetto alle medie italiane (fanno eccezione le dottoresse di ricerca). Nei ruoli più elevati della carriera si rileva un ampliamento della forbice confermando, come già considerato precedentemente - in termini generali e con eccezione delle ricercatrici - una scarsa capacità di colmare il gap di UniFe rispetto all'andamento nazionale, nel periodo 2008-2014.

Figura 4.15: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica in scienze ed ingegneria, componente studentesca e personale docente, Università di Ferrara, 2008-2014



Fig. 6.2  
pag. 128



Fonte: Ufficio Statistica MIUR (dato provvisorio con riferimento alla categoria ISCED 6)

Figura 4.16: Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica in scienze ed ingegneria, componente studentesca e personale docente, Italia, 2008-2014

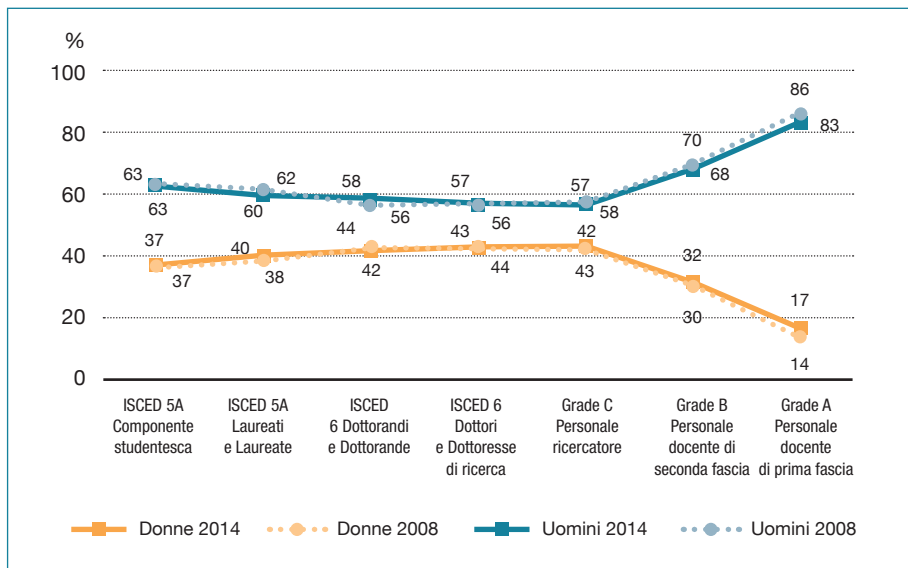


Fig. 6.2  
pag. 128

Fonte: Ufficio Statistica MIUR (dato provvisorio con riferimento alla categoria ISCED 6)



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

A questi dati, si va ad aggiungere l'informazione relativa alle assenze per malattie retribuite, permessi di cui alla Legge 104/92 e congedi parentali, di maternità/paternità e congedi malattia figli e figlie di chi è titolare di assegno di ricerca.

Tabella 4.4 a, b, c: Numero di giorni di assenza del personale docente, 2013-2015

a 2013	Assenze per malattie retribuite		Permessi di cui alla Legge 104/92		Congedo di maternità, congedo parentale, congedo malattia figlie e figli	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale docente di prima fascia	16	45	0	0	0	0
Personale docente di seconda fascia	4	12	0	0	0	0
Personale Ricercatore	38	63	11	0	404	63
Titolari assegni di ricerca	39	4	n.d.	n.d.	1 777	0
<b>Totale</b>	<b>97</b>	<b>124</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>2 181</b>	<b>63</b>

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

b 2014	Assenze per malattie retribuite		Permessi di cui alla Legge 104/92		Congedo di maternità, congedo parentale, congedo malattia figli e figlie	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale docente di prima fascia	26	9	0	0	0	0
Personale docente di seconda fascia	134	174	0	16	0	21
Personale Ricercatore	77	15	54	0	269	43
Titolari assegni di ricerca	165	2	n.d.	n.d.	593	0
<b>Totale</b>	<b>402</b>	<b>200</b>	<b>54</b>	<b>16</b>	<b>862</b>	<b>64</b>

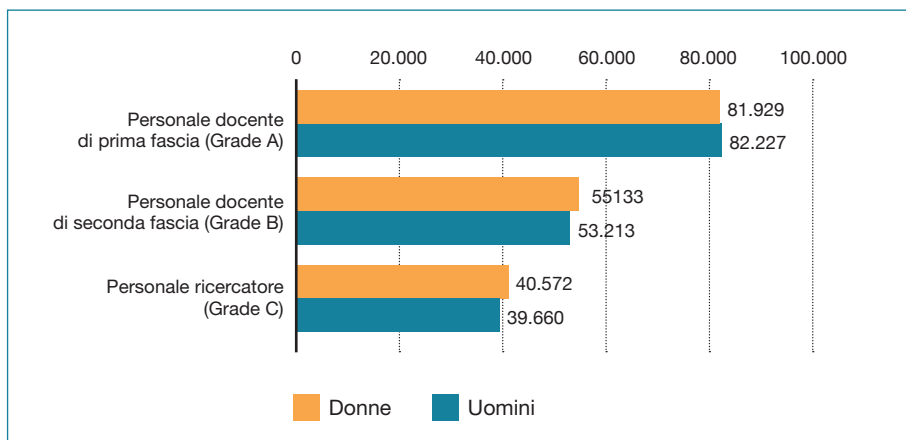
Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

c 2015	Assenze per malattie retribuite		Permessi di cui alla Legge 104/92		Congedo di maternità, congedo parentale, congedo malattia figli e figlie	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale docente di prima fascia	0	120	0	0	0	0
Personale docente di seconda fascia	26	91	0	9	154	9
Personale Ricercatore	46	132	52	0	577	132
Titolari assegni di ricerca	61	34	n.d.	n.d.	1 166	0
<b>Totale</b>	<b>133</b>	<b>377</b>	<b>52</b>	<b>9</b>	<b>1 897</b>	<b>141</b>

L. 104/1992 (“Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”).  
 Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

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

Figura 4.17: Media annuale dei salari del personale docente per ruolo e genere, 2015



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

La Tabella 4.5, riporta i numeri di coloro che hanno richiesto e di coloro che hanno beneficiato di fondi di ricerca SIR (Scientific Independence of young Researchers) nell'anno 2014. I dati nazionali sottolineano un'ampia presenza di Coordinatrici di progetti nazionali, ma in generale una minore proporzione di effettive beneficiarie di tali fondi.

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

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

	Richiedenti						Beneficiari e Beneficiarie					
	Scienze della Vita		Matematica, Scienze Fisiche, Informazione e Comunicazione, Ingegneria, Scienze della Terra e dell'Universo		Scienze Sociali e Umanistiche		Scienze della Vita		Matematica, Scienze Fisiche, Informazione e Comunicazione, Ingegneria, Scienze della Terra e dell'Universo		Scienze Sociali e Umanistiche	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
UNIFE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IT	1 185	724	628	1 149	861	703	30	25	15	34	20	20

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

\* Si considerano esclusivamente le titolarità di coordinamento nazionale.

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

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

Fonte: Ripartizione Ricerca UniFe

\*Ultimi dati disponibili

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

La forbice nel genere del personale docente è ampiamente rispecchiata anche quando si analizzano le responsabilità di progetti di ricerca. Sulla base dei dati relativi agli ultimi bandi richiamati in tabella 4.6, più del 70% delle responsabilità di progetto di ricerca sono attribuite a uomini. Dal punto di vista del valore medio del progetto, non c'è una sostanziale differenza, seppure questa evidenzia una situazione di vantaggio per le donne: 126.000 Euro circa il valore medio di un progetto coordinato dalle accademiche e 102.000 Euro circa il valore medio di un progetto posto sotto la responsabilità di uomini.

Sempre con riferimento all'ambito dell'attività di ricerca, le tabelle 4.7 a e 4.7 b presentano i dati di coloro che hanno richiesto e beneficiato di finanziamenti di progetti di ricerca articolati per settore scientifico, così come ripartito nell'ambito del programma europeo *She Figures*. Con riferimento al bando PRIN 2012, il tasso di successo delle donne risulta essere del 6,67%, mentre quello degli uomini dell'11,63%. Relativamente ai programmi europei, la situazione peggiora ulteriormente per il genere femminile. Nel programma *Horizon 2020* il tasso di successo delle donne si limita allo 0,83% e quello degli uomini risulta pari al 9,09%; nel programma *LIFE 2014* gli uomini raggiungono il 16,67%, mentre le donne non ottengono alcun finanziamento.

Tabella 4.7 a: Numero di richiedenti e di beneficiari/beneficiarie di fondi di ricerca PRIN 2012 e SIR 14\* per settore scientifico e genere

	Scienze Naturali		Ingegneria dell'Informazione, Industriale, Civile & Architettura		Scienze Mediche		Scienze Agrarie e Veterinarie		Scienze Sociali		Scienze Umanistiche	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Richiedenti PRIN 2012	10	27	0	9	1	4	0	0	0	8	4	3
Richiedenti SIR 14	19	8	2	3	7	2	0	0	3	3	1	3
Beneficiari e beneficiarie PRIN 2012	1	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1
Beneficiari e beneficiarie SIR 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Ripartizione Ricerca UniFe  
\*Ultimi dati disponibili



Archivio UniFe

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

	Scienze Naturali		Ingegneria dell'Informazione, Industriale, Civile & Architettura		Scienze Mediche		Scienze Agrarie e Veterinarie		Scienze Sociali		Scienze Umanistiche	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Richiedenti HORIZON 2020	13	50	3	17	4	13	0	0	2	6	3	1
Beneficiari e beneficiarie HORIZON 2020	0	7	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0
Richiedenti LIFE 2014	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Beneficiari e beneficiarie LIFE 2014	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Richiedenti LIFE 2015	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Beneficiari e beneficiarie LIFE 2015*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Richiedenti Hercules III	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Beneficiari e beneficiarie Hercules III	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Ripartizione Ricerca UniFe

\*Progetti non ancora valutati

Da un'analisi di genere sul personale che svolge attività di ricerca nei laboratori del Tecnopolo nel quinquennio 2010/2014 (tabella 4.8), emerge una limitata presenza femminile in tutti i casi, con valori particolarmente bassi nel laboratorio MechLav. I valori medi del tasso di partecipazione femminile ai laboratori del Tecnopolo nel 2010 si limitavano al 29%, riducendosi al 27% nel 2014.

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

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

Fonte: Ripartizione Ricerca UniFe

\*Ultimi dati disponibili

Infine, risulta altresì rilevante considerare la presenza di donne e di uomini negli organi decisionali in Ateneo. La tabella 4.9 presenta i dati con riferimento alla composizione del Senato Accademico (d'ora in poi SA) nel triennio 2013-2015. La situazione risulta lievemente migliorata successivamente all'attuazione della cosiddetta Riforma Gelmini: fino al 2012, infatti, le donne rappresentavano il 25% della composizione del SA, mentre nel 2014 la presenza femminile è salita al 35%, per poi scendere nel 2015 poco al di sopra del 30%.

Con riguardo alla composizione del Consiglio di Amministrazione (d'ora in poi CdA) la situazione non appare migliore. La tabella 4.10 pone in evidenza come dopo l'attuazione della riforma Gelmini nel 2012, la rappresentazione del genere femminile si sia ridotta sino allo zero, per giungere nel 2015 a quota 20%, pur avendo registrato la stessa quota nel periodo pre-riforma.

Tabella 4.9: Composizione del Senato Accademico, per genere, 2013-2015

	Donne	Uomini	Totale
2013	7	16	23
2014	8	15	23
2015	7	16	23

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe

Tabella 4.10: Composizione del Consiglio di Amministrazione, per genere, 2013-2015

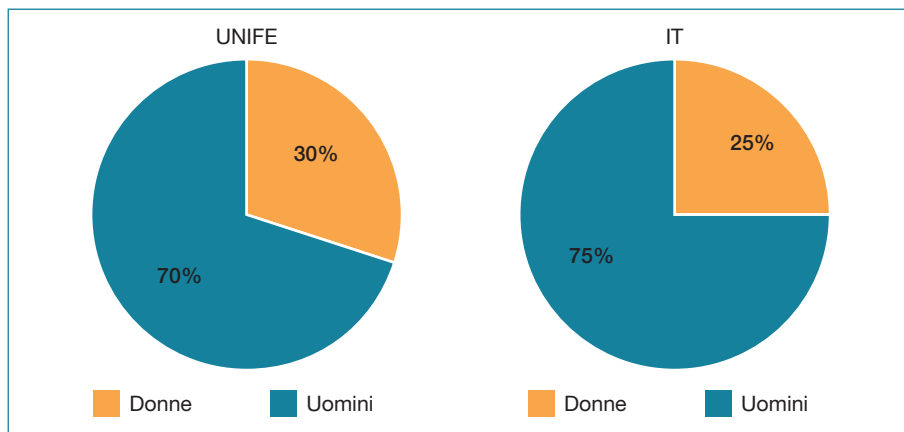
	Donne	Uomini	Totale
2013	0	10	10
2014	1	9	10
2015	2	8	10

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe

Come evidenziato nelle figure 4.18 e 4.19, in riferimento al SA, la rappresentazione del genere femminile in UniFe risulta migliore della media delle università italiane (30%), mentre il CdA di UniFe si caratterizza per una più limitata rappresentazione delle donne (20%).

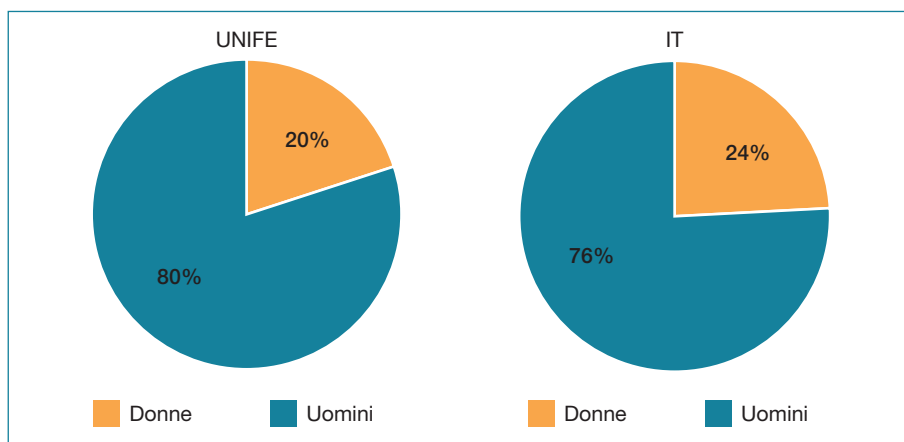
Un'analisi condotta nel corso del 2013 a livello nazionale, infatti, ha permesso di evidenziare una rappresentazione media delle donne in SA pari al 25% e in CdA pari al 24%.

Figura 4.18: Composizione del Senato Accademico, per genere - UniFe 2015, media nazionale aggiornata al 2013



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

Figura 4.19: Composizione del Consiglio di Amministrazione, per genere - UniFe 2015, media nazionale aggiornata al 2013



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

La successiva tabella 4.11 evidenzia la composizione per genere di tutti gli organi dell'Ateneo previsti dallo Statuto. Al di là degli organi sopra richiamati, si rileva come nella composizione del Consiglio di Ricerca – organo consultivo - vi sia una presenza femminile pari al 40% del totale.

Va peraltro segnalato che le donne presenti nel SA e nel Consiglio della Ricerca sono in prevalenza, ricercatrici, studentesse o personale tecnico-amministrativo.

Tabella 4.11: Composizione di Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Consiglio della Ricerca, 2015

Organo e riferimento Statuto di Ateneo	Componenti	Donne	Uomini
Senato Accademico - Art. 11 c. 3 dello Statuto d'Ateneo	a) Rettore	0	1
	b) Segretario	0	1
	c) Direttori e Direttrici di Dipartimento	3	9
	d) Presidente del Consiglio della Ricerca	0	1
	e) Due persone in rappresentanza del personale docente di prima fascia e due del personale ricercatore elette all'interno del Consiglio della Ricerca	3	1
	f) Una persona in rappresentanza del personale tecnico-amministrativo, eletta dal Consiglio del personale tecnico-amministrativo, appartenente ai ruoli del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo	0	1
	g) Quattro persone in rappresentanza della componente studentesca elette dal Consiglio degli studenti	1	3
Consiglio di Amministrazione - Art. 12 c. 4 dello Statuto d'Ateneo	a) Rettore	0	1
	b) Segretario	0	1
	c) Quattro componenti appartenenti ai ruoli docenti dell'Ateneo, di nomina del Rettore d'intesa con i Direttori e le Direttrici di Dipartimento	0	4
	d) Due componenti non appartenenti ai ruoli dell'Ateneo da almeno tre anni, di nomina unanime del Comitato dei sostenitori	1	1
	e) Una persona in rappresentanza del personale tecnico-amministrativo, designata dal Consiglio del personale tecnico-amministrativo, appartenente ai ruoli del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo	0	1
	f) Due persone in rappresentanza della componente studentesca, elette dal Consiglio degli studenti	1	1
Consiglio della Ricerca - Art. 16 c. 2 dello Statuto d'Ateneo	Una persona, per ciascuna delle 9 aree individuate dall'allegato A dello statuto, in rappresentanza della componente docente di prima fascia, eletta dal personale docente e dal personale ricercatore afferente alle rispettive aree	4	5
	Una persona, per ciascuna delle 9 aree individuate dall'allegato A dello Statuto, in rappresentanza della componente docente di seconda fascia, eletta dal personale docente e dal personale ricercatore afferente alle rispettive aree	2	7
	Una persona, per ciascuna delle 9 aree individuate dall'allegato A dello Statuto, in rappresentanza del personale ricercatore, eletta dal personale docente e dal personale ricercatore afferente alle rispettive aree	5	4

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe



Nella composizione del Consiglio del PTA, nel triennio 2013-2015, la componente femminile è andata diminuendo passando dal 76% al 65% nel 2015 (tabella 4.12). Considerando, come già evidenziato, che la composizione per genere del PTA è rimasta pressoché immutata negli ultimi anni, tale risultato può essere letto come un decremento nella rappresentazione del genere femminile.

Tabella 4.12: Composizione del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo per genere, 2013-2015

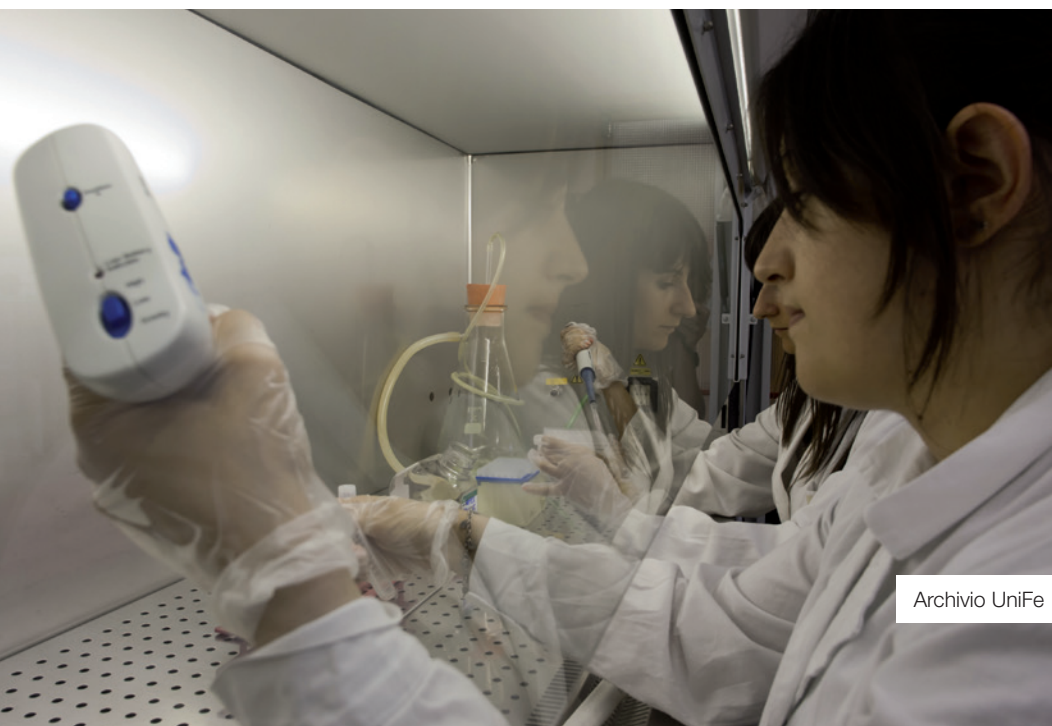
Anno	Donne	Uomini	Totale
2013	22	7	29
2014	22	7	29
2015	26	14	40

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe

Con riferimento al Consiglio degli studenti (tabella 4.13), anche in tale caso la rappresentazione del genere femminile è diminuita dopo l'attuazione della Riforma Gelmini, avvenuta nel 2012. Questa infatti è passata dal 37% circa al 26% circa del 2015.

Anno	Donne	Uomini	Totale
2013	7	17	24
2014	9	22	31
2015	8	23	31

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe



Ponendo l'attenzione al Collegio dei Revisori dei Conti (organo indipendente di consultazione e di controllo interno sulla regolarità della gestione amministrativa e contabile), si evidenzia una maggior presenza maschile nella composizione effettiva (2 su 3) e una rappresentanza paritaria nella composizione supplente (1 uomo e 1 una donna). Nella composizione del Nucleo di Valutazione (organo tecnico istituzionale interno all'Ateneo con funzioni di verifica e valutazione, nonché funzioni propositive e consultive nei confronti degli Organi di Governo), emerge la presenza di ben 5 componenti di genere maschile su 6 complessivi, registrando una rappresentanza femminile limitata al 16,17%. Diversa situazione si verifica invece nella composizione per genere del Presidio di Qualità (gruppo di lavoro operativo che ha tra i suoi principali compiti la supervisione dello svolgimento adeguato e uniforme delle procedure di Assicurazione di Qualità), nella quale la rappresentanza del genere femminile raggiunge il 57,14% (4 su 7 sono donne).

Tabella 4.14: Composizione del Collegio dei Revisori dei Conti, del Nucleo di Valutazione e del Presidio di Qualità, 2015

Organo e fonte di riferimento	Componenti	Donne	Uomini
Revisori dei Conti - Art. 13 c. 3 dello Statuto d'Ateneo	a) Presidente di nomina del Senato Accademico tra componenti della magistratura amministrativa e contabile e della avvocatura dello Stato. La designazione avviene da parte del Rettore	0	1
	b) Una persona componente effettiva e una supplente, di nomina del Ministero dell'economia e delle finanze	1	1
	c) Una persona componente effettiva e una supplente, di nomina del Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca	1	1
Nucleo di Valutazione - Art. 14 c. 4 dello Statuto d'Ateneo	a) Un o una docente di prima fascia di ruolo dell'Ateneo	0	1
	b) Quattro soggetti di elevata qualificazione professionale esterni all'Ateneo, il cui curriculum è reso pubblico nel sito internet dell'Ateneo	1	3
	c) Una rappresentanza della componente studentesca eletta dal Consiglio degli studenti	0	1
Presidio di Qualità- Linee guida AN-VUR "Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento del Sistema Universitario Italiano" - 9 Gennaio 2013	a) Responsabile del Presidio della Qualità di Ateneo	0	1
	b) Vice responsabile del Presidio della Qualità di Ateneo	0	1
	c) Tre docenti con delega del Rettore alla didattica	2	1
	d) Coordinatrice Sistema Didattico di Ateneo	1	0
	e) Responsabile Ufficio Sistema Qualità d'Ateneo	1	0

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe

In riferimento alla squadra del personale docente che affianca il Rettore di UniFe nella gestione dell'Ateneo, come evidenziato in tabella 4.15, la presenza del genere femminile è limitata a 4 Delegate e a ben 8 Delegati del Rettore (tra cui il Prorettore vicario).

Tabella 4.15: Personale docente con delega del Rettore, 2015

	Donne	Uomini
Numero di deleghe	4	8
Tipologia di delega	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pari opportunità, al benessere organizzativo, alle relazioni con gli studenti e alla disabilità</li> <li>• Terza missione e ai rapporti con il territorio</li> <li>• Didattica (3 docenti di cui due donne)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prorettore</li> <li>• Bilancio, semplificazione organizzativa e valorizzazione delle risorse umane</li> <li>• Edilizia</li> <li>• Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</li> <li>• Didattica (3 docenti di cui un uomo)</li> <li>• Sistema Bibliotecario d'Ateneo</li> <li>• Orientamento e post-laurea</li> <li>• Progetti specifici: Protocollo d'intesa Emilia Romagna e Università di Bologna, Ferrara, Modena-Reggio Emilia e Parma</li> <li>• Progetti specifici: Riorganizzazione del Centro d'Ateneo di tecnologie per la Comunicazione, l'Innovazione e la Didattica a Distanza (SEA)</li> </ul>

Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe

Dall'analisi di genere di coloro che hanno funzioni di Coordinamento nei corsi di dottorato (Tabella 4.16), emerge una totale presenza di uomini, escludendo di fatto la rappresentanza di genere femminile in detta funzione.

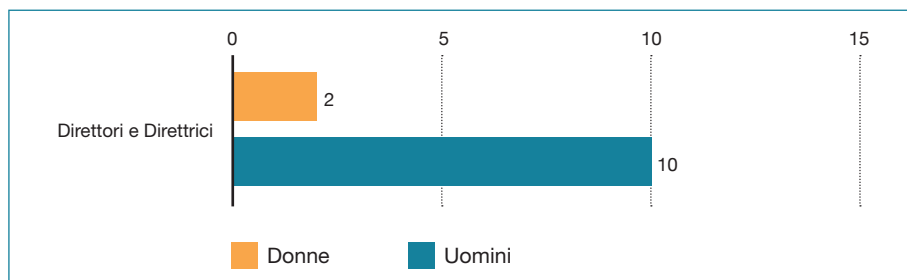
Tabella 4.16: Coordinamento nei corsi di dottorato, 2015

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

Fonte: Ripartizione Post Laurea UniFe

Come illustrato in Figura 4.20, infine, anche la distribuzione per genere tra i Direttori e le Direttrici dei Centri di Ricerca risulta molto sbilanciata in favore degli uomini, rilevando una presenza di Direttori di Centri di Ricerca pari all'83,33% (ben 10 uomini contro solo 2 donne).

Figura 4.20: Direzione di centri di ricerca, 2015



Fonte: Ufficio Organi Collegiali UniFe



## IV. Il genere in Ateneo: indicatori di risultato

### 1. Il Piano triennale di Azioni Positive

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

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

*“[...] le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale” (art. 48).*

**APPROVAZIONE E DURATA** Nel novembre 2013, la Delegata del Rettore per le pari opportunità, il CUG e il CP hanno presentato al Rettore una proposta per il **Piano di Azioni Positive per il triennio 2014-2016** (d’ora in poi PAP) poi approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, nel febbraio 2014.

Il PAP 2014-2016 persegue i seguenti obiettivi:

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

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

L'Ateneo ha integralmente richiamato il contenuto del PAP all'interno del **Piano strategico triennale 2014-2016**, nell'area strategica "Le risorse umane e le attività amministrative" – obiettivo strategico n. 4 – potenziamento dei servizi e degli interventi a favore del personale e per le pari opportunità -.

Nel 2015, gli obiettivi previsti nel PAP 2014-2016 sono stati indicati anche nel **Piano della performance 2015-2017 – Obiettivi Risorse umane**.

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

## 2. Gli obiettivi – analisi di risultato e d'impatto

Nel corso dell'anno 2014 sono stati raggiunti molti degli obiettivi prefissati (cfr. Bilancio di Genere 2014<sup>1</sup>).

In riferimento agli obiettivi realizzati e in fase di realizzazione nel corso dell'anno 2015, si propone un'analisi di risultato e di impatto in termini di genere, delle politiche attuate e richiamate nel PAP 2014-2016.

### **OBIETTIVO 1: INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE PER ACCRESCERE LA CULTURA DELL'UGUAGLIANZA E DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

#### **1.1 Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza - Seminari interdipartimentali**

I Seminari interdipartimentali multidisciplinari consentono a studenti e studentesse di scoprire come il pluralismo possa essere declinato nelle differenti discipline e di acquisire gli strumenti per approcciare le diversità in molteplici ambiti scientifici e sociali.

I seminari, sono strutturati in 3 moduli distinti ma interconnessi, di 2 cfu ciascuno, per un totale di 6 cfu: lo studente o la studentessa può scegliere se seguire l'intero percorso o singoli moduli.

I tre moduli si sono svolti dal 23 al 27 febbraio 2015 presso il Dipartimento di Giurisprudenza.

---

<sup>1</sup> <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/progetti/bilancio/bilancio-di-genere-2014>

### **Il Pluralismo: i riflessi in ambito giuridico ed economico - 2 cfu**

Referenti: Monia Castellini; Cristiana Fioravanti

*Modulo Area giuridico-economica:*

La soggettività delle donne nella prospettiva giusfemminista

Identità culturali e pluralismo: il ruolo del diritto

Il pluralismo nella tutela dei diritti fondamentali in Europa

Il diritto antidiscriminatorio come strumento del pluralismo democratico

Il bilancio di genere nelle Pubbliche Amministrazioni: metodologie e casi applicativi

### **L'essere umano e la diversità biologica - 2 cfu**

Referenti: Roberto Manfredini; Chiara Scapoli

*Modulo Area biomedica:*

Ritmi biologici nel vivere quotidiano

Medicina di genere non vuol dire Medicina delle donne

La medicina di genere: profili assicurativi e del danno alle persone

Differenza di genere nella risposta ai farmaci

Il "destino cellulare": lo sviluppo biologico delle differenze di genere

### **Pluralismo e identità nelle scienze umane e sociali - 2 cfu**

Referente: Paola Zanardi

*Modulo Area Scienze Umane e Sociali:*

Teoria e rappresentazione dei generi

L'identità di genere nel linguaggio e nelle arti

Pregiudizio e stereotipi di genere nella società e nell'educazione

Personale docente coinvolto:

Area giuridico-economica: Silvia Borelli; Monia Castellini; Enrico Deidda Gagliardo; Cristiana Fioravanti; Orsetta Giolo; Baldassare Pastore

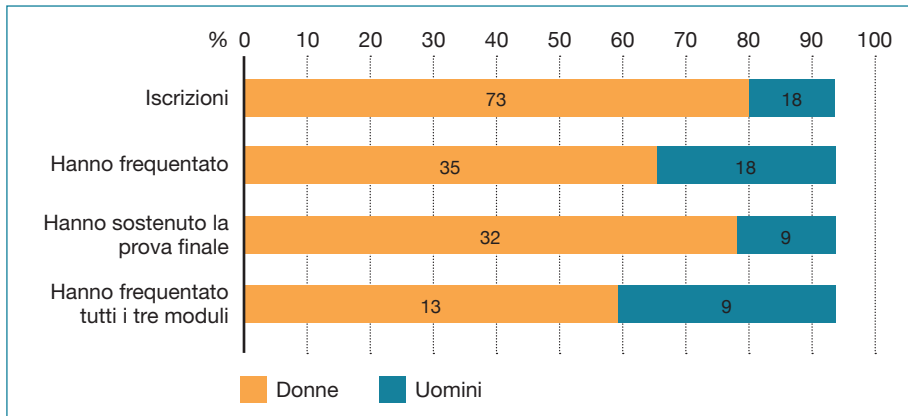
Area biomedica: Rosa Maria Gaudio; Roberto Manfredini; Chiara Scapoli; Fulvia Signani; Cristina Tarabbia; Katia Varani.

Area Scienze Umane e Sociali: Paola Bastianoni; Sandra Rossetti; Silvana Vecchio; Paola Zanardi; Marilena Andronico; Maria Antonietta Trasforini

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

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

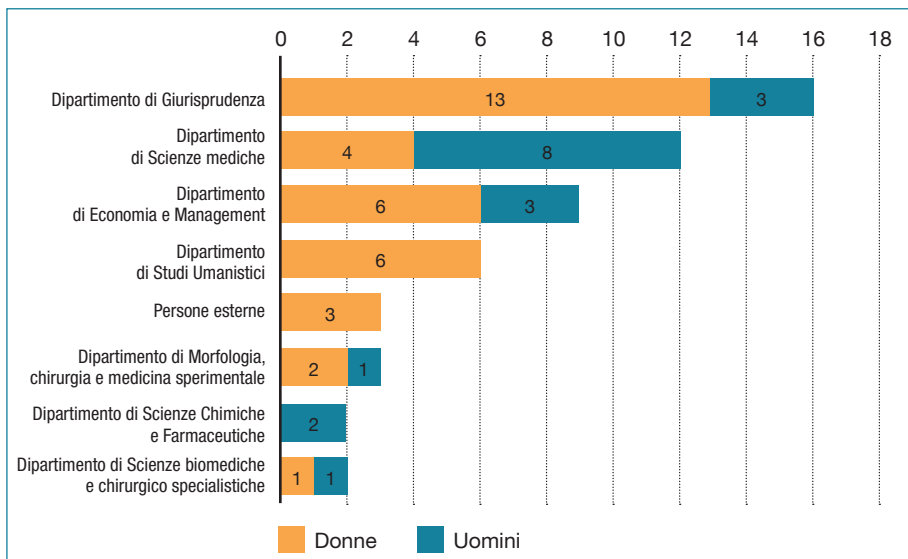
Figura 1.1 a: Partecipazione ai Seminari Interdipartimentali sul Pluralismo, 2015



Fonte: Gruppo di Lavoro Formazione UniFe

La figura 1.1 a mostra la distribuzione per genere degli studenti e delle studentesse che hanno frequentato uno o più moduli dei seminari e che hanno sostenuto la prova finale. I dati rivelano come l'interesse iniziale per i temi trattati, evidenziato dal numero delle persone iscritte online, sia stato maggiore fra le donne (80.2%). Una percentuale simile (78%) è riscontrabile se si analizza la composizione di coloro che hanno sostenuto la prova finale. Analizzando i dati sulla frequenza, invece, si può osservare come il totale delle persone partecipanti sia costituito per il 66% da donne e per il restante 34% da uomini, mentre coloro che hanno frequentato tutti i 3 moduli siano per il 41% di genere maschile.

Figura 1.1 b: Partecipazione ai Seminari Interdipartimentali sul Pluralismo per dipartimento di provenienza e genere, 2015

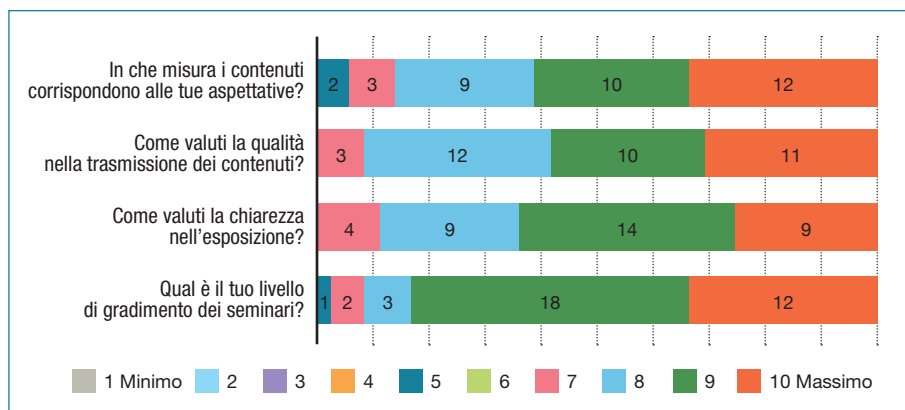


Fonte: Gruppo di Lavoro Formazione UniFe



I dati inerenti la provenienza degli studenti e delle studentesse mettono in luce come il dipartimento di Giurisprudenza sia quello maggiormente rappresentato (per l'82% da donne), seguito dal dipartimento di Scienze mediche (costituiti per il 67% da uomini) e dal dipartimento di Economia e Management (i cui partecipanti sono per il 67% donne). Si può osservare, inoltre, come il 70% del totale delle persone partecipanti provenga dai suddetti tre dipartimenti.

Figura 1.1 c: Risultati questionario di soddisfazione - Seminari Interdipartimentali sul Pluralismo, 2015



Fonte: Gruppo di Lavoro Formazione UniFe

Al termine di ogni seminario è stato distribuito un questionario anonimo per verificare il livello di soddisfazione delle persone partecipanti in relazione ai contenuti degli argomenti proposti e all'utilità delle informazioni ricevute. Il numero di questionari somministrati è risultato pari a 41, con un tasso di risposta dell'88%. Dall'analisi dei dati (figura 1.1 c) emerge che i seminari sono stati ritenuti utili e interessanti. In particolare, le persone rispondenti hanno espresso un grado di soddisfazione molto elevato (il 50% ha valutato i seminari con un voto pari a 9/10 e il 34% con un voto pari a 10/10).

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

## 1.2 La Nuvola Rosa

L'Università di Ferrara aderisce da alcuni anni a “Nuvola Rosa”, iniziativa socio-culturale organizzata da Microsoft, in collaborazione con il Dipartimento Pari Opportunità, l'Università “La Sapienza” e con il sostegno di organizzazioni internazionali quali ITU, Unesco, UN Women, UNric e Valore D, da sempre impegnate nella valorizzazione del talento femminile. Si tratta di un'iniziativa importante volta a colmare il divario di genere nel campo della scienza, della tecnologia e della ricerca nella quale è previsto un ricco panorama di incontri e seminari, molti dei quali a numero chiuso, dedicati allo sviluppo di competenze tecnico-scientifiche e un modulo focalizzato sull'ingresso nel mondo del lavoro.

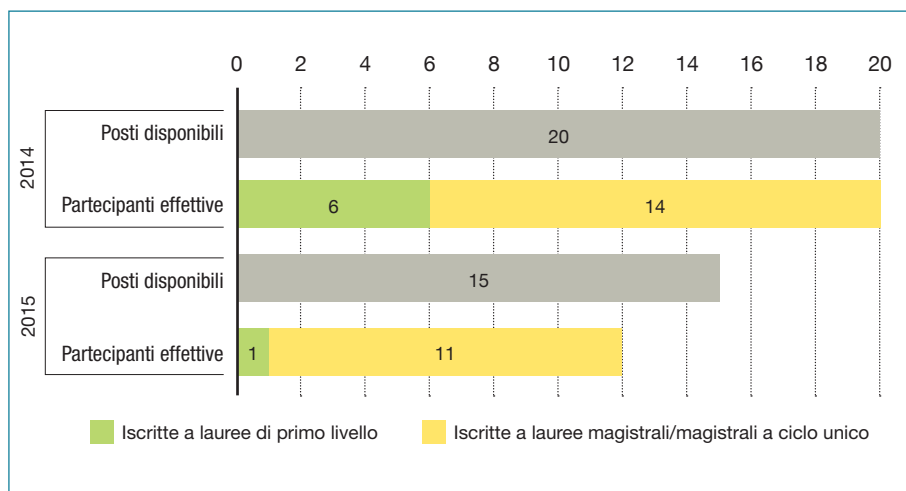
Nel 2014 l'evento è stato organizzato in occasione della giornata del 25 aprile proclamata dall'ITU (International Telecommunication Union) Giornata europea per le Ragazze nell'Information Technology (GIRLS in IT) e si è svolto a Roma dal 22 al 24 aprile. All'iniziativa hanno partecipato 20 studentesse di UniFe su 20 posti messi a disposizione dall'organizzazione.

Nell'anno 2015, l'iniziativa “Nuvola Rosa” si è tenuta a Milano dal 19 al 21 maggio. Per l'Università di Ferrara hanno partecipato 12 studentesse su 15 posti messi a disposizione.

La selezione delle studentesse per la partecipazione all'iniziativa è avvenuta sulla base dei seguenti criteri:

- un'età compresa fra i 18 e 24 anni, cui è garantita la partecipazione alle giornate di training;
- status di studentessa “in corso”;
- regolare pagamento delle tasse universitarie;
- media ponderata dei voti non inferiore a 28/30.

Figura 1.2 a: Posti disponibili e studentesse partecipanti all'iniziativa Nuvola Rosa per tipologia di corso di studio, 2014-2015

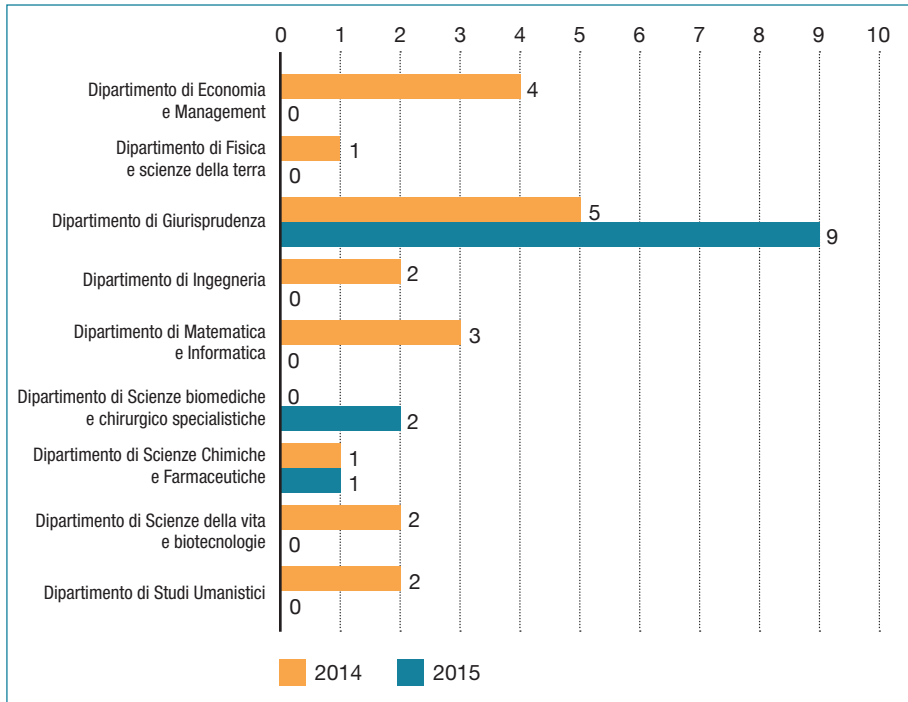


Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Le domande di partecipazione all'iniziativa nell'anno 2014 hanno eguagliato il numero di posti messi a disposizione da UniFe (20); nel 2015 le domande (12 in totale) sono rimaste al di sotto del numero di posti disponibili (15). Si presume che non sia sempre possibile garantire la copertura di tutti i posti a disposizione in quanto le spese di viaggio e di soggiorno rimangono a carico delle partecipanti.

In entrambi gli anni le studentesse coinvolte provenivano prevalentemente da corsi di studio magistrale o a ciclo unico (70% nel 2014 e 92% nel 2015).

Figura 1.2 b: Partecipazione all'iniziativa Nuvola Rosa per dipartimento di provenienza, 2014-2015



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

La figura 1.2 b mostra la provenienza per dipartimento delle studentesse negli anni 2014 e 2015. Si può notare come nel primo anno di adesione di UniFe all'iniziativa la partecipazione fosse piuttosto omogenea, con una prevalenza di studentesse provenienti dai dipartimenti di Giurisprudenza, Economia e Management, e Matematica e Informatica. Nel 2015, invece, la partecipazione è stata quasi esclusivamente di studentesse di Giurisprudenza (75%).

Si ritiene utile evidenziare che non è stato definito a preventivo alcun importo, né sono stati sostenuti costi legati a questa azione positiva.

## OBIETTIVO 2: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO

### 2.1 Telelavoro

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

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

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

Nel corso del 2015, sono state svolte le seguenti attività:

- a seguito della pubblicazione del bando 2014 per l'attivazione di 9 postazioni di telelavoro, sono state accolte 9 richieste su 9 complessivamente pervenute. Il bando prevedeva l'assegnazione di un punteggio sulla base di criteri quali: la presenza e il numero di figli o figlie di età inferiore a 14 anni; l'assistenza a familiari in situazione di disabilità; la distanza dal luogo di lavoro.
- CP e CUG hanno lavorato alla modifica del regolamento UniFe che disciplina il telelavoro e alla predisposizione del bando 2015 approvati negli organi centrali di settembre.
- il 3 novembre 2015 è stato pubblicato il bando 2015<sup>2</sup> per l'attivazione di postazioni di telelavoro e tra le modifiche più significative si segnalano:
  - *fino ad esaurimento del budget annuale, saranno ammessi al telelavoro i dipendenti che non vi abbiano mai usufruito e che necessitano delle attrezzature informatiche, nonché tutti i dipendenti che siano già provvisti delle attrezzature medesime.*
  - *la Commissione si riserva di ammettere al telelavoro il personale dipendente, in possesso dei requisiti, che presentino richiesta entro l'anno di riferimento del bando.*

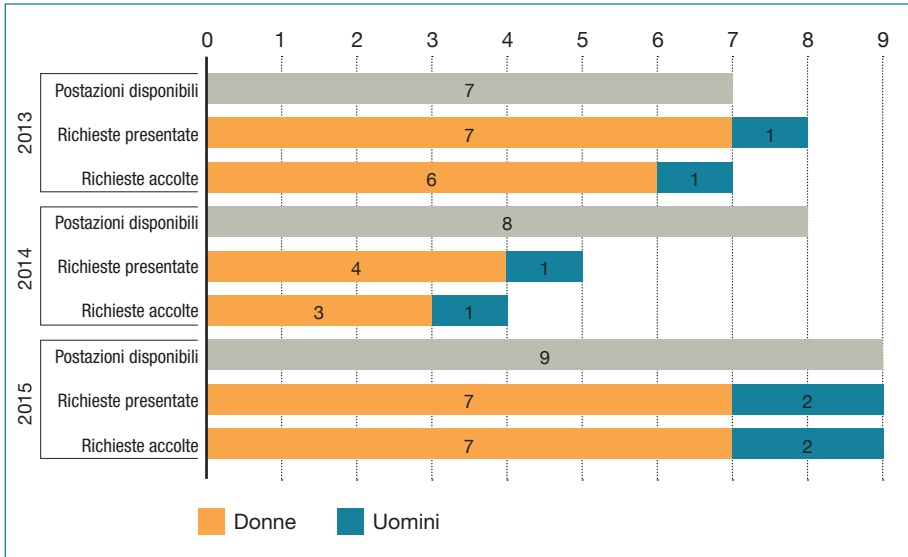
Sono stati introdotti alcuni criteri di priorità rispetto al bando 2014:

- *necessità di assistenza a familiari o affini entro il secondo grado o a conviventi in situazione di non autosufficienza (definita come età maggiore di 65 anni e invalidità certificata almeno pari all' 80%);*
- *coniuge o convivente con sede di lavoro ad una distanza superiore a 15 Km rispetto all'abitazione del personale dipendente.*

Di seguito si propone una sintesi dei dati relativi alle postazioni di telelavoro disponibili, richieste presentate e accolte, nonché dei dati di budget, riferiti al triennio 2013-2015.

<sup>2</sup> <http://www.unife.it/ateneo/sviluppo-organizzativo/telelavoro>

Figura 2.1: Posti disponibili e proporzione di richiedenti e partecipanti per genere, 2013-2015



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Dai dati esposti in figura 2.1 emerge che il numero di posti in telelavoro messi a disposizione da UniFe è progressivamente cresciuto nel triennio 2013-2015, passando da 7 a 9. Si può osservare, tuttavia, come il trend delle richieste di conversione non abbia seguito un andamento costante nel triennio: se nel 2013 il numero delle richieste superava quello dei posti disponibili, nel 2014 le domande sono state al di sotto del numero di postazioni messe a disposizione, mentre nel 2015 le hanno eguagliate. Nel 2013 e nel 2014 UniFe non ha accolto tutte le domande, mentre ciò è avvenuto nel 2015. In generale, è riscontrabile un maggiore interesse nel telelavoro da parte delle donne; emerge infatti che sono soprattutto le lavoratrici a presentare richiesta di telelavoro e, di conseguenza, è maggiore il numero di postazioni a loro assegnate.

Per quanto concerne il budget previsto per il progetto (relativo a costi fissi di rimborso spese forfettarie, nell'ordine di € 75,00 a persona all'anno per il rimborso di utenze elettriche, più stanziamenti per l'eventuale acquisto di strumentazioni di lavoro) e i costi effettivamente sostenuti del servizio (tabella 2.1), è interessante osservare come la spesa media per lavoratore e lavoratrice sia variata, ma si sia costantemente assestata ad un valore inferiore rispetto allo stanziamento a preventivo. Il costo per postazione nel 2013 è stato pari a € 458,00, mentre nel 2015 si è registrato un costo medio di € 519,80 a persona. Nel 2014 la spesa è risultata notevolmente superiore, raggiungendo la somma di 1.649,70 a persona, a causa di una inesatta scelta del contratto di fornitura della connessione Internet.

Tabella 2.1: Telelavoro, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2013-2015

Anno	Budget a preventivo	Costi effettivamente sostenuti
Bando 2012 - Decorrenza 1/1/2013	€ 10.000,00	€ 3.206,25
Bando 2013 - Decorrenza 1/1/2014	€ 8.000,00	€ 6.598,90
Bando 2014 - Decorrenza 1/1/2015	€ 7.000,00	€ 4.677,99

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

## 2.2 Asili nido e scuole d'infanzia

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

Nel mese di Febbraio 2015 l'Ateneo ha rinnovato con il Comune di Ferrara per gli anni 2015 e 2016 una convenzione finalizzata a garantire 10 posti aggiuntivi presso tutti gli asili nido comunali convenzionati e a gestione indiretta, riservati ai figli e alle figlie della comunità studentesca (incluso frequentanti corsi post-laurea e corsi di specializzazione) e del personale dell'Ateneo (incluso titolari di assegno di ricerca).

I posti aggiuntivi sono stati assegnati, secondo i criteri di accesso ai servizi educativi comunali, a personale e componente studentesca UniFe esclusi dall'assegnazione attraverso le graduatorie comunali, indipendentemente dal luogo di residenza. Nel rinnovo della convenzione sono state inoltre inserite clausole dirette a garantire la continuità didattica e il pari trattamento dei bambini e delle bambine a cui sono stati assegnati dei posti aggiuntivi, tramite l'applicazione dei medesimi criteri e punteggi dei bambini e delle bambine ammessi ai Servizi Educativi Comunali.

Per i posti riservati, l'Università di Ferrara versa al Comune un contributo pari alla differenza tra il costo del posto sostenuto dal Comune e la retta dovuta dall'utente. Emerge dai dati presentati in tabella 2.2, che i posti assegnati risultano inferiori a quelli riservati da UniFe. Si può ipotizzare che, nel 2014, la richiesta sia stata al di sotto dell'offerta in quanto i posti riservati erano disponibili presso un solo asilo comunale e, probabilmente, non vicino alla residenza o al luogo di lavoro delle persone potenzialmente aventi diritto. Nel 2015 è stato possibile allargare la convenzione a tutti i nidi comunali presenti sul territorio, al fine di garantire a tutto il personale le stesse opportunità in termini di vicinanza scuola/casa e scuola/lavoro. La assegnazione di 5 nuovi posti va correlata alla durata della convenzione che prevede la copertura del costo bambino o bambina per tutta la permanenza presso il servizio comunale e considerando quindi anche i figli o le figlie ancora frequentanti dall'anno precedente (dunque nel 2015 i posti disponibili erano in realtà 7).

In merito ai costi effettivamente sostenuti (come indicato in tabella 2.2), l'ampio divario tra il 2014 (€ 8.025,38) e il 2015 (€ 18.567,00) si può ricondurre sostanzialmente alla differenza di reddito delle famiglie che nei due anni hanno ottenuto il

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

Tabella 2.2: Posti riservati in asili nido comunali in convenzione ed assegnati, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2014-2015

Anno	Posti riservati	Posti assegnati	Budget a preventivo	Costi effettivamente sostenuti
2014	10	6	€ 20.000,00	€ 8.025,38
2015	10	5	€ 20.000,00	€ 18.567,00

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

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

Nel 2015 si sono accreditati 2 Asili nido e 4 Scuole d'infanzia.

### 2.3 Campi estivi

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

Anche per l'estate 2015 l'Ateneo ha sottoscritto la convenzione per l'ammissione con quote agevolate alla frequenza del CAMPUS GAME, organizzato dal C.U.S. di Ferrara.

Tabella 2.3: Quote agevolate per l'iscrizione a campi estivi del Centro Universitario Sportivo, in convenzione ed emesse, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2014-2015

Anno	Quote in convenzione	Quote agevolate emesse	Budget a preventivo	Costi effettivamente sostenuti
2014	200	136	€ 2.000,00	€ 1.360,00
2015	200	161	€ 2.000,00	€ 1.610,00

Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe

Dai dati si evince che l'iniziativa risulta particolarmente apprezzata: infatti, il numero di quote emesse nel 2014 è stato pari al 68% del totale delle quote disponibili, mentre nel 2015 si è registrata una richiesta pari all'80,5% del totale.

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

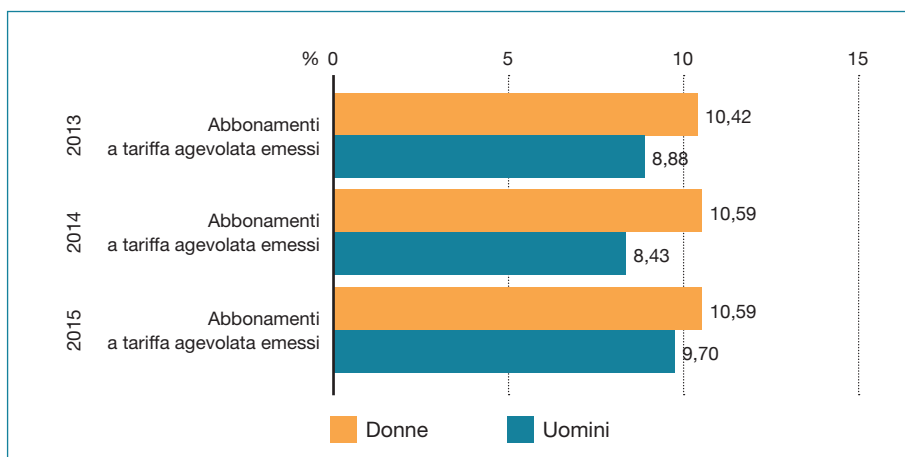
## 2.4 Mobilità sostenibile

L'Ateneo di Ferrara ha rinnovato per il periodo 2015/2017 una convenzione con TPER (Trasporto Passeggeri Emilia-Romagna) S.p.A. di Bologna per l'acquisto di abbonamenti personali annuali agevolati per il personale dipendente tecnico-amministrativo e una convenzione con TPER S.p.A. e il Comune di Ferrara finalizzata alla promozione, tra il personale e la comunità studentesca di UniFe, dell'utilizzo del bus urbano per la mobilità verso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Sant'Anna di Ferrara, ubicata a Cona.

Le convenzioni prevedono uno sconto variabile fra il 35% ed il 45% del costo di ogni singolo abbonamento sottoscritto, fino alla concorrenza di uno sconto complessivo di € 250 per dipendente, e fino al raggiungimento del tetto massimo di spesa.

Tutte le richieste presentate dalle persone interessate sono state accolte. La percentuale di sconto garantita dall'Ateneo è risultata pari al 42%, in aggiunta allo sconto applicato da TPER, pari al 5%.

Figura 2.4 a: Proporzione di personale dipendente che usufruisce di abbonamenti a tariffa agevolata rilasciati al personale tecnico-amministrativo sul totale dei componenti del PTA, per genere, 2013-2015



Nota: le richieste per l'emissione di abbonamenti sono state tutte accolte.

Fonte: Ufficio Sicurezza e Ambiente UniFe



I dati relativi alla sottoscrizione di abbonamenti per il trasporto pubblico da parte del personale tecnico-amministrativo evidenziano un trend costante nel triennio.

La figura 2.4 a mostra, infatti, la proporzione di donne e di uomini sul totale del personale dello stesso genere, al fine di comprendere se vi sia una prevalenza in termini di genere tra coloro che usufruiscono di tali agevolazioni. Dalla rappresentazione si evince una lieve preponderanza delle donne, sugli uomini, nell'utilizzo dei mezzi pubblici per raggiungere l'ambiente di lavoro e conseguentemente nella sottoscrizione di abbonamenti a tariffa agevolata.

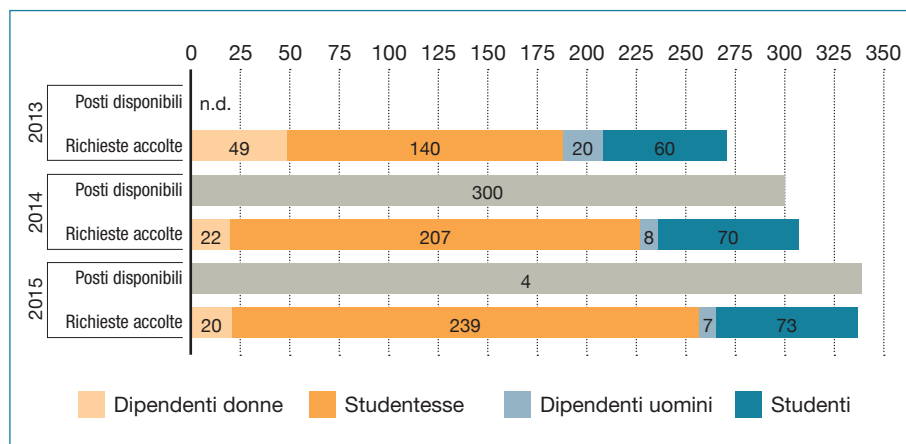
Per quanto riguarda il costo del servizio, si osserva in tabella 2.4 a come nel triennio preso in considerazione la somma imputata a preventivo non sia mai stata superata.

**Tabella 2.4 a: Abbonamenti a tariffa agevolata rilasciati al personale tecnico-amministrativo, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2013-2015**

Anno	Budget a preventivo	Costi effettivamente sostenuti
2013	€ 7.350,00	€ 6.900,00
2014	€ 8.000,00	€ 7.859,00
2015	€ 8.000,00	€ 7.861,00

Fonte: Ufficio Sicurezza e Ambiente UniFe

**Figura 2.4 b: Abbonamenti a tariffa agevolata rilasciati al personale tecnico-amministrativo e alla comunità studentesca per il trasferimento da e verso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Sant'Anna, 2013-2015**



Fonte: Ufficio Sicurezza e Ambiente UniFe.

Nota: il personale dipendente si compone di personale docente e ricercatore, personale medico in formazione specialistica e personale tecnico-amministrativo; gli studenti e le studentesse sono coloro che si recano a Cona per l'attività didattica nell'ambito della laurea in Medicina e Chirurgia oppure per effettuare il tirocinio nell'ambito dei corsi di laurea delle professioni sanitarie.

Gli abbonamenti a tariffa agevolata mostrati in figura 2.4 b sono rilasciati al personale tecnico-amministrativo e alla comunità studentesca per il trasporto da e verso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara. I dati relativi al rilascio di abbonamenti a tariffa agevolata mettono complessivamente in luce una richiesta del ser-

vizio crescente. Emerge che sono le donne a fruire in misura maggiore del servizio, sia per quanto riguarda il PTA che per quanto riguarda la componente studentesca, le quali compongono il 70% della popolazione ricevente le agevolazioni nel 2013, il 75% nel 2014 ed il 76% nel 2015. È importante sottolineare, tuttavia, che ciò non denota necessariamente una maggiore tendenza delle donne all'utilizzo del trasporto pubblico, in quanto esse compongono la maggioranza in entrambe le categorie prese in considerazione.

Occorre evidenziare che il “calo” delle richieste da parte delle dipendenti donne dal 2013 in poi non è significativo, in quanto si può attribuire ad una richiesta effettuata nell'ambito della convenzione riservata al personale di Cona; dal 2014 in poi, le stesse dipendenti hanno preferito presentare domanda nell'ambito della convenzione riservata a tutto il PTA di UniFe perché offre delle condizioni economiche più favorevoli.

**Tabella 2.4 b: Abbonamenti a tariffa agevolata rilasciati al personale tecnico-amministrativo e alla comunità studentesca per il trasferimento da e verso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Sant'Anna, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2013-2015**

Anno	Budget a preventivo	Costi effettivamente sostenuti
Dal 01/07/2013 al 30/06/2014	La quota era a carico del Comune di Ferrara nell'ambito del progetto Co.N.A.	
Dal 01/07/2014 al 30/06/2015	€ 15.000,00	€ 15.350,00
Dal 01/07/2015 al 30/06/2016	€ 17.500,00	€ 16.950,00

Fonte: Ufficio Sicurezza e Ambiente UniFe

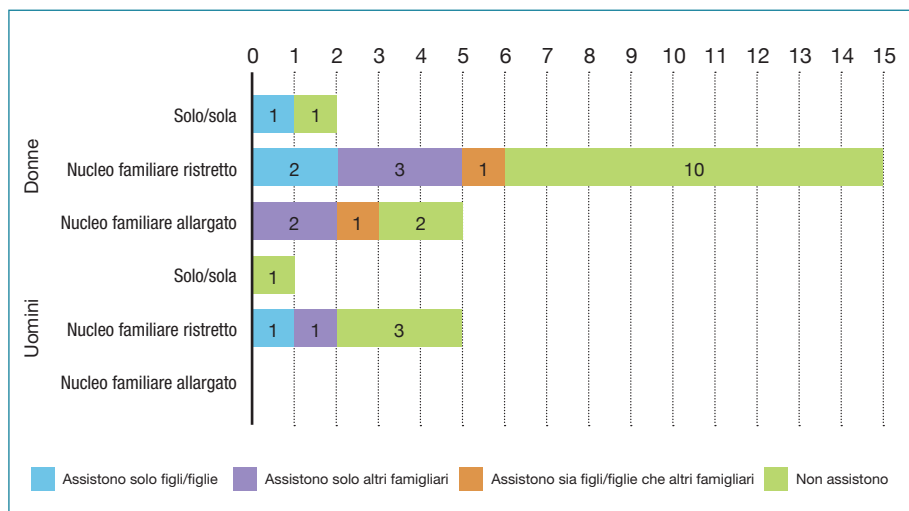
Come si evince dalla tabella 2.4 b, fino a luglio 2014 la quota relativa al rilascio di abbonamenti a tariffa agevolata era a carico del Comune, nell'ambito del progetto Co.N.A. e della convenzione fra TPER, UniFe, Comune di Ferrara e AMI. Successivamente, UniFe ha deciso di sostenere l'intero costo della quota necessaria ad erogare le agevolazioni per l'utilizzo del mezzo pubblico. Nell'A.A. 2014/2015 i costi sono stati superiori al budget preventivato, mentre nell'A.A. 2015/2016, a fronte di una previsione di spesa superiore, si sono contenuti al di sotto del budget.

Al fine di indagare se la scelta dell'utilizzo del mezzo pubblico nel tragitto casa-lavoro possa incidere sulle esigenze di conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di cura in un'ottica di genere, è stato inviato un breve questionario a tutto il personale che ha usufruito degli abbonamenti a tariffa agevolata (57 persone).

Il questionario è stato inviato, quindi, a 57 componenti del personale tecnico amministrativo (40 donne e 17 uomini). Il tasso di risposta è risultato pari al 51% (corrispondente a 23 donne e 6 uomini).

Di seguito se ne espongono i principali risultati.

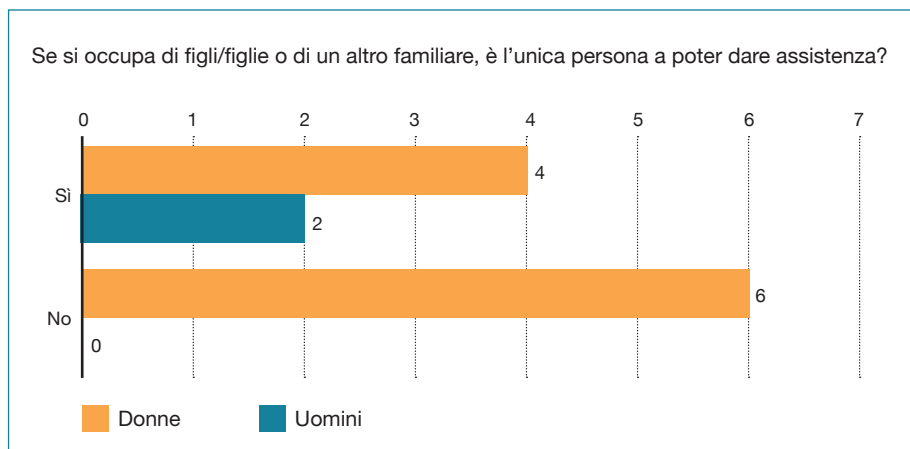
Figura 2.4 c: Composizione del nucleo familiare delle persone rispondenti al sondaggio e responsabilità di assistenza, per genere, 2013-2015



Fonte: Organi di Parità UniFe

Come indicato in figura 2.4 c, delle 29 persone rispondenti, la maggior parte appartiene ad una famiglia ristretta (composta da coniugi ed eventuali figli o figlie) inoltre, 12 di esse (10 donne e 2 uomini) si occupano personalmente dell'assistenza di almeno un familiare.

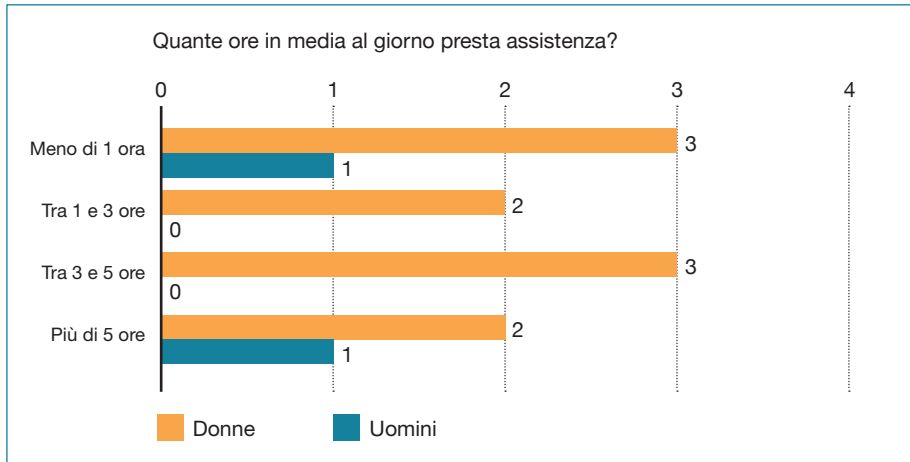
Figura 2.4 d: Risultati indagine relativa alle responsabilità di assistenza, per genere, 2013-2015



Fonte: Organi di Parità UniFe

Dalla figura 2.4 d si evince che sulle 12 persone rispondenti che hanno dichiarato di prendersi cura di almeno un familiare, 6 (4 donne e 2 uomini) prestano assistenza in modo esclusivo.

Figura 2.4 e: Risultati indagine relativa alle ore medie di assistenza giornaliera, per genere, 2013-2015



Fonte: Organi di Parità UniFe

Alla domanda sulla quantità di ore giornaliere in media impiegate per la cura dei propri familiari, nella maggior parte dei casi, è risultato che l'impegno orario si colloca nell'intervallo tra 1 e 5 ore, soprattutto a carico delle donne.

I risultati dell'indagine, quindi, pur evidenziando che il personale dipendente, titolare di un abbonamento agevolato al servizio di trasporto pubblico, prevalentemente non ha necessità di conciliare cura e impegni professionali (17 persone rispondenti su 29 non hanno figli o altri familiari da assistere), hanno comunque confermato che le responsabilità familiari e di assistenza sono soprattutto a carico delle donne (su un totale di 12 rispondenti che hanno dichiarato di avere familiari da assistere, 10 sono donne).

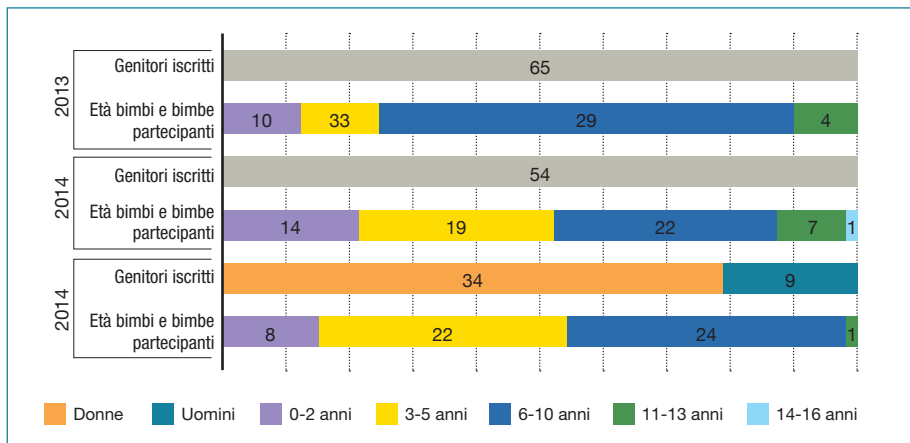


## 2.5 Bimbi e bimbe in ufficio

L’iniziativa “**Bimbi e bimbe in Ufficio**” ha lo scopo di realizzare una giornata rivolta ai figli e alle figlie del personale dell’Ateneo, diretta a riportare al centro dell’attenzione il tema della conciliazione dei tempi di vita, dando la possibilità ai bambini e alle bambine di conoscere l’ambiente di lavoro dei genitori e di svolgere attività ludico-didattiche presso alcune strutture dell’Ateneo. Si tratta di un’iniziativa, promossa dal Corriere della Sera, con il patrocinio della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche della Famiglia, a cui hanno aderito molte pubbliche amministrazioni, imprese e associazioni. L’Università degli Studi di Ferrara, anche nell’anno 2015, ha deciso di aderire all’iniziativa, che ha coinvolto diverse sedi dell’Ateneo nella giornata di venerdì 22 maggio 2015. Per valorizzare ogni componente della famiglia, nell’edizione 2015, sono state invitate a partecipare all’iniziativa, oltre ai figli e alle figlie, anche i parenti e tutte le persone vicine al personale dell’Ateneo.

Il tema di riflessione e intrattenimento scelto dall’Ateneo per l’edizione 2015 ha riguardato l’alimentazione, lo sport e il benessere, che deriva da un corretto stile di vita ed esercizio fisico, importanti sin dai primi anni di vita.

Figura 2.5: Dipendenti partecipanti all’iniziativa “Bimbi e bimbe in Ufficio”, per genere e bambini/bimbe coinvolti, per età, 2013-2015



Fonte: Ripartizione Risorse Umane UniFe.

Nota: per gli anni 2013 e 2014 non è disponibile la distinzione per genere dei genitori che hanno preso parte all’iniziativa.

## OBIETTIVO 3 - PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO

### 3.1 Indagine benessere lavorativo

Nell'ambito dell'obiettivo 3 (Promozione del benessere lavorativo) del Piano delle Azioni Positive 2014-2016 si inserisce, tra l'altro, la somministrazione di un questionario avente come obiettivo la rilevazione e valutazione del grado di benessere lavorativo a cui si associa la valutazione del rischio da **stress lavoro correlato**.

Al fine di ottimizzare risorse e somministrazione, è stato realizzato un unico questionario, elaborato dal Prof. Stefano Bonnini, Associato del Dipartimento di Economia e Management, con diversi obiettivi:

- valutare il grado di stress lavoro-correlato nel personale tecnico-amministrativo della nostra Amministrazione;
- rilevare le opinioni del personale dipendente rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali del personale dipendente pubblico.

Il tasso di partecipazione è stato molto soddisfacente, hanno partecipato all'indagine 423 persone su 550 (77%). Delle persone rispondenti il 69% erano donne e il 30% uomini; tali percentuali rispecchiano la composizione della popolazione.

Nel Consiglio di Amministrazione del 22 luglio 2015 sono stati presentati i risultati del questionario. Gli stessi sono stati successivamente trasmessi al Nucleo di Valutazione di UniFe e inseriti sul portale ANAC. Il report analitico relativo ai risultati della rilevazione è stato pubblicato, come previsto dalla normativa in vigore, nel sito web di UniFe, nella sezione dedicata di Amministrazione Trasparente.

Al fine di una proficua e interattiva condivisione, il 21 e 23 settembre sono stati illustrati i risultati a tutto il personale tecnico-amministrativo da parte della Delegata del Rettore per le pari opportunità e dal Prof. Stefano Bonnini, alla presenza del Magnifico Rettore. Chi non ha potuto partecipare, ha avuto l'opportunità di accedere alla registrazione dell'evento collegandosi all'indirizzo web:

<http://www.unife.it/at/performance/benessere-organizzativo/indagine-2014/benessere-organizzativo-2014>

## OBIETTIVO 7 - LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI/PROCEDURA ALIAS PER STUDENTESSE E STUDENTI TRANSESSUALI

### 7.1 Delibera doppio libretto

La delibera doppio libretto nasce al fine di soddisfare le istanze di studenti e studentesse che si trovano in situazioni di transizione di genere.

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

Si è quindi proceduto alla definizione della procedura informativa necessaria per l'attribuzione di una Carriera Alias, alla stesura delle Linee Guida per l'attribuzione della stessa e di un Accordo Confidenziale da stipularsi fra l'interessato o l'interessata e l'Ateneo. Il processo non ha richiesto la definizione di un budget specifico.

L'approvazione da parte degli Organi Accademici è avvenuta nel mese di ottobre 2014. Operativamente, una volta effettuate le necessarie procedure, l'Ateneo rilascia alla/ al richiedente:

- a) un nuovo libretto/tessera personale di riconoscimento in caso di studentessa/ studente già immatricolata/o, indicante il cognome e il nome alias e la matricola universitaria;
- b) una doppia tessera personale di riconoscimento in caso di nuova immatricolazione, indicante il cognome e il nome scelto alias e la matricola universitaria;

Alla studentessa/allo studente è inoltre assegnato un nuovo account "alias" che potrà utilizzare per le comunicazioni con i docenti e gli uffici amministrativi.

L'Università di Ferrara ha registrato nel corso del 2015 una sola Carriera Alias, con data di immatricolazione nell'A.A. 2015/2016.

Fonte: Ripartizione Didattica UniFe

## OBIETTIVO 8 - PROMOZIONE DI INIZIATIVE DIRETTE A GARANTIRE UNA PARITARIA PRESENZA DI UOMINI E DONNE NEGLI ORGANI DELL'ATENEO.

### 8.1 Delibera presenza equilibrata dei generi nella costituzione degli Organi Accademici di Unife

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

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

Tabella 8.1: Elezioni avvenute a partire dall'approvazione della delibera, numero di candidature, eventuale riapertura dei termini, candidature pervenute dopo la riapertura e persone elette per genere

Organo	Candidature		Soddisfazione requisiti presenza equilibrata	Riapertura dei termini	Candidature dopo la riapertura		Persone elette	
	Donne	Uomini			Donne	Uomini	Donne	Uomini
Senato Accademico, elezione di 2 unità di personale docente di II fascia	1	1	Si	No	-	-	1	1
Senato Accademico, elezione di 2 unità di personale ricercatore	2	0	No	Si	0	0	2	0
Senato Accademico, sostituzione di 1 rappresentante del PTA	1	1	Si	No	-	-	0	1
Direttori/Direttrici di Dipartimento	4	11	No	Si	0	0	3	7
Consiglio del PTA, elezione di 28 rappresentanti che eleggono il Rettore	37	37	Si	No	-	-	16	12
Consiglio del PTA, elezione di 12 rappresentanti	10	19	Si	No	-	-	6	6
Consiglio degli Studenti, elezione rappresentanti	21	34	Si	No	-	-	9	22
Consiglio della Ricerca, elezione rappresentanti	12	19	No	Si	0	1	10	17
Consiglio della Ricerca, elezione Presidente	0	1	No	Si	0	0	0	1
Consiglio della Ricerca, elezione suppletiva Presidente	0	1	No	Si	0	0	0	1
Consiglio della Ricerca, sostituzione di 1 rappresentante del personale docente di I fascia	0	1	No	Si	0	0	0	1
Consiglio della Ricerca, sostituzione di 1 rappresentante del personale docente di II fascia	1	0	No	Si	0	0	1	0

Fonte: Ufficio Organi Collegiali



La tabella 8.1 mette in luce come, nella quasi totalità dei casi, la delibera volta a garantire un equilibrio fra i generi nella costituzione degli organi accademici, nel breve termine, non abbia sortito l'effetto auspicato.

Infatti, in nessuno dei casi in cui si sia resa necessaria la riapertura dei termini, essa ha generato candidature che hanno permesso di riequilibrare la disparità fra i generi.

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

### 3. Gli obiettivi - altre attività realizzate

Nell'ambito dell'obiettivo 1: *Informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità*, nel corso 2015, sono state, tra l'altro, promosse anche le seguenti attività:

#### EduCARE in UniFe

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

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

Nel 2015, la seconda edizione di EduCARE in UniFe, ha previsto i seguenti appuntamenti:

**11 novembre:** Come aiutare i bambini a diventare persone felici, a cura di Francesca Solmi, CSC centro servizi e consulenze per l'integrazione scolastica, Comune di Ferrara.

**18 novembre:** Educare il proprio bambino attraverso lo sport, a cura di Alessandro Grande, Università di Ferrara.

**25 novembre:** Ad ogni età la sua abilità: strumenti innovativi nell'educazione, a cura di Irene Tessarin, Centro Podresca (Udine).

**2 dicembre:** SOstare con te: Come sostenere le scelte e le passioni degli adolescenti, a cura di Alberto Urro, PROMECO Comune di Ferrara-Azienda USL di Ferrara.

#### SeniorCARE in UniFe

Il Progetto "*SeniorCare in Unife*" propone un incontro informativo sui Servizi ASP dedicato a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università degli Studi di Ferrara. L'incontro ha lo scopo di far conoscere i servizi che il Centro Servizi alla Persona di Ferrara - ASP (<http://www.aspfe.it/>) offre ai cittadini dei Comuni di Ferrara, Masi Torello e Voghiera, in particolare per quanto riguarda la cura di persone anziane che si trovano in difficoltà per la gestione della vita quotidiana, fornendo sostegno alle famiglie che non sono in grado di assistere i propri familiari non autosufficienti o

parzialmente non autosufficienti.

Nel 2015 l'incontro informativo sui Servizi ASP si è tenuto il 26 marzo, presso il Dipartimento di Giurisprudenza.

### **BIologica Alimentazione e Postura**

Il Progetto *“BIologica Alimentazione e Postura”* propone un ciclo di lezioni teoriche e pratiche sull'alimentazione e sulla postura. Nel 2015 il ciclo di lezioni, organizzato da CUG e CP, in collaborazione con il CUS, si è svolto dall'11 al 18 aprile presso il CUS e presso il Dipartimento di Giurisprudenza. L'iniziativa è stata coordinata dalla Prof.ssa Cristiana Fioravanti. Le lezioni sono state tenute dalla Dott.ssa Cristina Saletti - Dirigente Medico Unità Operativa Igiene degli Alimenti e Nutrizione Dipartimento di Sanità Pubblica AUSL di Ferrara e dalla Dott.ssa Elisa Bottoni - Istruttrice CUS – Ferrara.

### **Cineforum “Cinema e Identità”**

Il Cineforum dal titolo *“Cinema e Identità”*, si è tenuto nei mesi di aprile e maggio 2015 presso il Dipartimento di Giurisprudenza. Un evento che ha permesso di ragionare e discutere insieme ad alcuni ospiti (tra cui la Prof.ssa Chiara Baiamonte, la Prof.ssa Sandra Rossetti, la Prof.ssa Orsetta Giolo, il Prof. Paolo Veronesi e la Dott.ssa Maria Giulia Bernardini), di argomenti di particolare attualità, focalizzando l'attenzione sul concetto di “identità” e analizzandolo all'interno di diversi contesti sociali.

### **Unifestival**

L'edizione Unifestival 2015 si è tenuto dal 25 al 27 settembre 2015. Durante i tre giorni, UniFe ha presentato e promosso le diverse attività dell'Ateneo, a testimonianza del radicamento sempre più forte tra comunità universitaria e comunità cittadina. Durante Unifestival, gli Organi di Parità di UniFe hanno proposto i seguenti eventi:

**BILANCIO DI GENERE –** Relatrici: Silvia Borelli e Cristiana Fioravanti

*Nel PAP 2014-2016, il Bilancio di Genere è stato 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 di Ferrara.*

**LAVORO AGILE -** Relatrici: Cinzia Mancini e Cristiana Fioravanti

*Lavoro agile quale volano per aumentare la produttività, limitare i costi fissi operativi, ridurre i tempi di spostamento, migliorare la qualità della vita delle persone, rispettare l'ambiente.*

**PINK ECONOMY -** Relatrici: Emidia Vagnoni e Cristiana Fioravanti

*Uomini e donne hanno un diverso modo di interpretare il proprio ruolo nel contesto lavorativo, e differente è altresì la loro attitudine e le loro modalità di agire nelle scelte economiche e nei percorsi aziendali. In tal senso, il genere può differenziare anche l'approccio alle modalità di coordinamento, all'interpretazione del ruolo imprenditoriale, e all'esercizio della leadership.*

Proiezione docufilm *“Per la mia strada”* - Relatrice: Cristiana Fioravanti

Nell’ambito dell’obiettivo 7: Lotta alle discriminazioni, nel corso 2015, sono state, tra l’altro, promosse le seguenti attività:

### **Protocollo d’intesa contro le discriminazioni sessuali**

Dal 2012 l’Università di Ferrara aderisce 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, promosso dalla Provincia di Ferrara, istituisce un tavolo di lavoro anti-discriminazione composto da vari enti e aziende pubbliche, nonché da associazioni private, impegnate a realizzare un piano di azione diretto a conoscere e contrastare l’omofobia e la transfobia e ogni forma di discriminazione.

Nell’ambito delle azioni programmate all’interno del Protocollo, l’Università di Ferrara ha creato uno Sportello contro le discriminazioni (v. cap. 5).

### **Protocollo fra Unife e Casa Circondariale di Ferrara**

Il protocollo d’intesa tra Unife e Casa Circondariale di Ferrara, sottoscritto il 21 dicembre 2015 dalla Direttrice della Casa Circondariale dott.ssa Carmela De Lorenzo e dal Rettore Prof. Giorgio Zauli, sancisce l’impegno reciproco a favorire le iscrizioni in Ateneo e a rimuovere gli ostacoli economici per garantire l’accesso all’istruzione alle persone sottoposte a privazione di libertà.

In base alle peculiarità dei percorsi formativi e delle attività per acquisire le competenze necessarie per il rilascio del titolo, quali la frequenza di laboratori o altre attività difficilmente effettuabili in regime detentivo, i detenuti e le detenute potranno iscriversi ai corsi di studio di Giurisprudenza, Studi Umanistici, Economia e Management, Matematica e Informatica.

Infine, una nota di ringraziamento. Si ritiene doveroso segnalare, che per tutti gli obiettivi sopra menzionati, sono stati creati dei gruppi di lavoro (v. capitolo 5) e tutte le attività, illustrate nella presente sezione, sono state realizzate con successo grazie al lavoro (gratuito) sia delle persone componenti del CUG e CP, sia di persone esterne ai comitati che credono in tale politica a favore di chi studia e lavora in UniFe.



# Università degli Studi di Ferrara

## Progetto Equality & Diversity

### Piano di Azioni Positive 2014-2016



#### Introduzione

La politica di Ateneo in materia di pari opportunità e di affermazione dell'equaglianza sostanziale

Si consolida nel quadro dei Piani di Azioni Positive (PAP), proposti dagli Organi di parità dell'Ateneo, e approvati dal Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione.

Gli Organi di Parità dell'Ateneo sono:

- Delegata del Rettore alle Pari Opportunità;
- Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- Consiglio di Parità;
- Commissione Etica;
- Consigliera di Fiducia;
- Sportello antidiscriminazioni;
- Tavolo sul benessere lavorativo.

#### Obiettivo 1

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

- AZIONI:
- Corso "Donne, politica e istituzioni", realizzabile previa decisione del Dipartimento PO di finanziamento;
  - Contrasto alla violenza di genere;
  - Seminario "La vita delle donne";
  - Seminario "Alta specialità femminile";
  - Seminario "Alta specialità femminile", organizzazione dei due corsi riservati alle studentesse e dipendenti unife;
  - Organizzazione seminario "Lo stalking di genere come rischio lavorativo trascurato";
  - Vademecum contro la violenza sulle donne;
  - Vademecum per il trattamento di pari opportunità studentesca;
  - Promozione formazione della compagine studentesca;
  - Partecipazione a spettacolo "Terite a morte" e "Malpolvere";
  - Partecipazione a 18 studentesse ad evento Napoli Nona - Roma.

#### Obiettivo 2

Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

- AZIONI:
- AMBI in ufficio 2014;
  - Rinnoio triennale;
  - Convenzione CUS Campus Game 2014;
  - Predisposizione del seminario "La città di genere" per la promozione di progetti di conciliazione tempi di vita e di lavoro;
  - Studio fattibilità convenzioni con enti territoriali (scuole, centri di lavoro);
  - Studio fattibilità convenzioni con case di riposo;
  - Collaborazione con Ripartizione Risorse Umane per revisione delle linee guida sulla mobilità interna;
  - Revisione del trattamento di lavoratori a tempo determinato (50 ore e art. 30 co. 2 CCNL).

#### Obiettivo 3

Promozione del benessere lavorativo

- AZIONI:
- Progetto "Ricerca Innoventor" a cura della Direzione del Rettore, con il supporto del CUG, CP, BOP e Ufficio legali avente come obiettivo l'indagine di clima e la valutazione del rischio da stress lavoro correlato;
  - Convenzione con l'Associazione Donatori Midolo Osseo - Emilia Romagna (ADMO);
  - Associazione di volontariato per la donazione di organi di Midolo Osseo (AIOD);
  - Progetto "Sportello Etico" del Comitato Organismi di Ferrara e il Centro Universitario Sportivo di Ferrara per la sensibilizzazione e la promozione a favore del personale dipendente e degli studenti dell'Università, del sesso civo all'atto della donazione di organi, tessuti e cellule;
  - Seminario "La vita delle donne" in collaborazione con il CUG Fa per PTA e centri sul corretto movimento e postura;
  - Seminario su corretta alimentazione e stili di vita;
  - Seminario sulla cronobiologia.

#### Obiettivo 4

Creazione del portale Unigender

- AZIONI:
- 360 Equality and Diversity raggiungibile dalla homepage di Unife
  - <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity>

#### Obiettivo 5

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

- AZIONI:
- Nel Marzo 2014 Unife ha aderito come "Associate Partner" al progetto RAINBOW CO-ART - Rights Awareness IN Building an Open-minded World From/Trough/With Communities Art - Coordinatore è Middlesex University Higher Education Corporation;
  - Giornata di formazione su HORIZON 2020 e gender balance, in collaborazione con Ufficio Ricerca;
  - International Staff Training Week;
  - Partecipazione ad "Internazionale" 2014.

#### Obiettivo 6

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

- AZIONI:
- Convenzione con la Direzione Regionale dell'Agence delle Entrate di Bologna ed il Comune di Ferrara relativa al rilascio del codice fiscale all'utenza universitaria internazionale;
  - Partecipazione all'Ufficio Anagrafe straniera - Comune di Ferrara;
  - Partecipazione al progetto "L'Europa è un evento di benvenuto organizzato dall'Ufficio Mobilità internazionale e dedicato agli studenti internazionali".

#### Obiettivo 7

Lotta alle discriminazioni

- AZIONI:
- Progetto "Verso una legge contro l'omofobia";
  - Protocollo di intesa contro le discriminazioni sessuali (novembre anno 2014 partecipazione al Tavolo);
  - Apertura Sportello Unife Antidiscriminazioni, riservato alla componente studentesca;
  - Designazione della Consigliera di Fiducia Unife.

#### Obiettivo 8

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

- AZIONI:
- Lettera della Delegata del Rettore "per un'effettiva applicazione del principio delle pari opportunità";
  - Approvazione in Senato Accademico ed in Consiglio di Amministrazione della delibera n. 100/2014, concernente la parità di genere tra uomini e donne - Innesco per la concreta attuazione dell'art. 2, comma 2 dello Statuto Unife.

#### Contatti

Delegata del Rettore alle Pari Opportunità  
Prof.ssa Cristina Fioravanti  
[delegapariopportunita@unife.it](mailto:delegapariopportunita@unife.it)

Comitato Unico di Garanzia  
[cug@unife.it](mailto:cug@unife.it)  
Presidente Dott.ssa Cinzia Marconi  
[presidentecug@unife.it](mailto:presidentecug@unife.it)

Consiglio di Parità  
[consiglio.parity@unife.it](mailto:consiglio.parity@unife.it)  
Presidente Prof.ssa Silvia Borelli  
[presidentecp@unife.it](mailto:presidentecp@unife.it)

Commissione Etica  
[commissione-etica@unife.it](mailto:commissione-etica@unife.it)

Consigliera di Fiducia  
Dott.ssa Stella Lazzarini  
[consigliera.fiducia@unife.it](mailto:consigliera.fiducia@unife.it)

Sportello antidiscriminazioni  
Pubblicazione del regolamento  
[sportello.antidiscriminazioni@unife.it](mailto:sportello.antidiscriminazioni@unife.it)

## V. Organi a tutela dell'uguaglianza

### COSTITUZIONE ITALIANA

**Articolo 3** - *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*

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

### CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA

**Articolo 20** - Uguaglianza davanti alla legge  
*Tutte le persone sono uguali davanti alla legge.*

**Articolo 21 - Non discriminazione**

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

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

**Articolo 23 - Parità tra donne e uomini**

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

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

### STATUTO DELL'UNIVERSITÀ DI FERRARA

**Articolo 3 - Libertà della ricerca, dell'insegnamento e dello studio.**

*“UniFe persegue le proprie finalità nel rispetto della dignità della persona umana, del pluralismo delle idee e della trasparenza dell'informazione e delle procedure. UniFe tutela la piena libertà delle idee e l'espressione delle libertà politiche, sindacali e religiose; garantisce a tutto il personale e agli studenti le condizioni necessarie per esprimere e comunicare liberamente il proprio pensiero; assicura pari opportunità nel lavoro e nello studio. UniFe predispone un codice etico, che è approvato dal Senato Accademico”.*

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

- Delegata del Rettore alle pari opportunità;
- Consiglio di parità (d'ora in poi CP)<sup>1</sup>;
- Comitato unico di garanzia (d'ora in poi CUG).

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

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

Delegata del Rettore alle Pari Opportunità, CP e CUG aderiscono a UNI-CPG, Associazione italiana di coordinamento dei Comitati di Parità e Garanzia delle Università italiane.

## Delegata del Rettore alle pari opportunità

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

**Prof.ssa Cristiana Fioravanti**, dal 24 ottobre 2013 al 10 marzo 2016 (D.R. n. 1481 del 2 novembre 2015) e nel biennio 2013 – 2015 (D.R. n.1212 del 24 ottobre 2013).

**Prof.ssa Chiara Scapoli**, nel triennio 2010 – 2013 (D.R. 1280 del 19 ottobre 2010) e nel triennio 2007 – 2010 (D.R. 1662 del 28 novembre 2007)

**Prof.ssa Simonetta Baldi**, nel triennio 2004 – 2007 (D.R. 97 del 25 gennaio 2005), nel triennio 2001 – 2004 (D.R. 447 del 8 febbraio 2002) e nel triennio 1998 – 2001 (D.R. 93 del 22 novembre 2000).

86

**NOMINA** La delega alle pari opportunità è conferita dal Rettore, tra il personale docente dell'Ateneo, per la durata del mandato del Rettore.

**FUNZIONI** La delega prevede la cura, in rappresentanza del Rettore, dell'attività istruttoria e di discussione politica finalizzata al perseguimento di obiettivi e programmi inerenti le pari opportunità, preventivamente approvati dagli organi di governo.

**BUDGET** Nell'ambito della delega non è previsto un budget dedicato ma il finanziamento di progetti specifici.

Nel 2015 è stato finanziato, per un importo pari a €10.000,00 un progetto finalizzato a individuare, mediante quesiti mirati sul contesto e sui contenuti delle attività istituzionali del personale docente, dei ricercatori e delle ricercatrici, degli assegnisti e

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

delle assegniste di ricerca, le condizioni del benessere lavorativo e organizzativo e delle pari opportunità. I risultati dell'indagine sono stati presentati, dalla Delegata del Rettore, a tutto il personale di Unife, in data 21 settembre 2015.

## Consiglio Di Parità (CP)

### Art. 22 dello Statuto di Ateneo

1. *Il Consiglio di parità promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze, ai sensi della vigente legislazione italiana e comunitaria, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione e assicura sostegno alle vittime di violazioni e sopraffazioni.*
2. *Il Consiglio è composto da membri individuati paritariamente tra il personale docente, tecnico-amministrativo e gli studenti.*
3. *La designazione, la composizione e il funzionamento del Consiglio sono stabiliti da apposito regolamento.*
4. *Il Consiglio, alla prima riunione, provvede ad eleggere il suo Presidente, che lo convoca almeno una volta ogni sei mesi.*

Il **Consiglio di Parità** è un organo a composizione tripartita, a cui partecipano paritariamente il personale docente (inclusi gli assegnisti e le assegniste di ricerca), il personale tecnico-amministrativo e la comunità studentesca (inclusi frequentanti corsi di specializzazione e di dottorato di ricerca).

#### NOMINA E MANDATO

Le diverse componenti del Consiglio di Parità sono così nominate:

- 4 rappresentanti del personale docente scelti o scelte dal Senato Accademico, sulla base della valutazione della lettera motivazionale e dei curricula, riportanti adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni;
- 4 rappresentanti del personale tecnico-amministrativo designati o designate dal Consiglio del personale tecnico-amministrativo, sulla base della valutazione della lettera motivazionale e dei curricula, riportanti adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni;
- 4 rappresentanti della componente studentesca designati o designate dal Consiglio degli studenti nell'ambito della comunità studentesca nei corsi di laurea, nei corsi di specializzazione e nei corsi di dottorato, anche al di fuori del Consiglio.

Coloro che rappresentano il personale docente e il personale tecnico-amministrativo rimangono in carica un quadriennio, mentre nell'ambito della componente studentesca la carica è limitata a un biennio.

Il CP in carica è stato nominato con D. R. 1372/2013, ed è composto da 11 donne (Silvia Borelli, Monica Campana, Koko Fa-Lom Touglo, Melissa Sindy Godínez de León, Maria Gabriella Marchetti, Chiara Oppi, Roberta Pancaldi, Roberta Russo, Alice Salinardi, Chiara Scapoli, Claudia Spirito e) e un uomo (Vincenzo Riso).

**FUNZIONI** Il CP promuove, insieme a Delegata del Rettore alle pari opportunità e CUG, iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione e assicura sostegno alle vittime di violazioni e sopraffazioni.

**BUDGET** Il CP presenta ogni anno, insieme al CUG, una richiesta di fondi per lo svolgimento delle proprie attività. Nel 2015 sono stati assegnati a CUG e CP € 9.000,00 per l'organizzazione di convegni e seminari. Inoltre, dal 2014, dai proventi derivanti dall'attività conto terzi dell'Ateneo viene destinata una piccola percentuale per la realizzazione di progetti per le pari opportunità e così determinata:

- anno 2014 € 1.013,50

- anno 2015 € 1.846,96

## Comitato unico di Garanzia (CUG)

### Art. 57 co. 01-04, del D. Lgs. 165/2001

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

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

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

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

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



**Art. 23 dello Statuto di Ateneo**

1. *UniFe istituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.*
2. *I membri del Comitato vengono nominati nel rispetto della pariteticità e parità tra generi tra il personale tecnico-amministrativo.*
3. *Le modalità di costituzione, di funzionamento e le competenze del Comitato sono disciplinate da apposito regolamento.*

**NOMINA  
E MANDATO**

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

- una unità di personale designata da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative a sensi del d. lgs. 165/2001 (di seguito OO.SS);
- un egual numero di unità di personale, rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente titolare si nomina una persona supplente.

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

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

Il CUG in carica è composto da:

**Parte amministrazione:**

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

**Parte sindacale:**

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

**FUNZIONI**

Il CUG si propone di realizzare, insieme alla Delegata del Rettore alle pari opportunità e il CP, i seguenti obiettivi:

1. assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;

3. favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

**BUDGET** Il CUG presenta, ogni anno, insieme al CP, una richiesta di fondi per lo svolgimento delle proprie attività. Come già ricordato, nel 2015 sono stati assegnati a CUG e CP €9.000,00 per l'organizzazione di convegni e seminari. Inoltre, dal 2014, dai proventi derivanti dall'attività conto terzi dell'ateneo viene destinata una piccola percentuale per la realizzazione di progetti per le pari opportunità e così determinata:

- anno 2014 € 1.013,50
- anno 2015 € 1.846,96

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

Nel 2015, nel proseguimento delle attività previste nel PAP 2014-2016 (v. cap. 4), sono stati costituiti i seguenti gruppi di lavoro:

**Progetto FORMAZIONE** composto da: Silvia Borelli, Federica Danesi, Omar Paolucci, Chiara Scapoli, Beatrice Zucchi;

**Progetto BENESSERE ORGANIZZATIVO** composto da: Stefano Bonnini, Cinzia Buzzoni, Monica Campana, Giacomo Ciriago, Cinzia Mancini, Lucia Manzalini, Riccardo Raneri, Gianluca Rizzati, Alice Salinardi, Umberto Tessari.

**Progetto CONCILIAZIONE E SERVIZI** composto da: Alessia Alberti, Gloriano Bigli, Silvia Borelli, Lucia Braghiroli, Daniele Busi, Federica Danesi, Cristiana Fioravanti, Elettra Mantovani, Maria Giovanna Marega, Claudia Palandri, Roberta Pancaldi, Federica Righetti, Alice Salinardi.

**Progetto DISABILITÀ E FRAGILITÀ** composto da: Gloriano Bigli, Maddalena Coccagna, Cinzia Mancini, Maria Giovanna Marega, Claudia Palandri.

**Progetto CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI** composto da: Cristiana Fioravanti, Massimo Galvani, Manuel Meo, Riccardo Raneri, Gianluca Rizzati.

**Progetto LINGUAGGIO DI GENERE** composto da: Silvia Borelli, Cinzia Buzzoni, Cinzia Mancini, Lucia Manzalini, Omar Paolucci, Maria Grazia Pozzovio, Gianluca Rizzati.

## Altri organi

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

- Commissione etica;
- Tavolo sul benessere lavorativo;
- Consigliere/Consigliera di Fiducia
- Sportello Antidiscriminazioni
- Ufficio Sviluppo e Benessere organizzativo.

## Commissione etica

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

La Commissione etica:

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

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

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

## Tavolo sul benessere lavorativo

**FUNZIONI** Al fine di realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità di vita delle persone che lavorano in Unife è stato costituito un **Tavolo di lavoro sul benessere lavorativo** (Tavolo tecnico previsto dall'art. 11 del "Codice di Condotta dell'Università degli Studi di Ferrara per la tutela della dignità della persona, per la prevenzione e la lotta contro il mobbing, le molestie sessuali e morali")  
Con Decreto Rettorale n. 617/2014 del 26 Maggio 2014 è stato deliberato di ricostituire il Tavolo tecnico nella seguente composizione:

- NOMINA E MANDATO**
- Delegata del Rettore alle Pari Opportunità – coordinatrice
  - Presidente Comitato Unico di Garanzia o persona sua delegata
  - Presidente Consiglio di Parità o persona sua delegata
  - Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione o persona sua delegata
  - sei rappresentanti del personale con incarico alla sicurezza
  - una persona appartenente alla Commissione di garanzia degli studenti
  - Direttore/Direttrice del Servizio di Medicina del lavoro

- Medico competente del Servizio di Medicina del lavoro
- Consigliere/Consigliera di Fiducia
- Responsabile Ripartizione Legale e Affari Istituzionali
- Responsabile Ufficio Sviluppo Organizzativo
- una persona rappresentante della comunità studentesca

## Consigliere/consigliera di fiducia

**NOMINA** Il **Consigliere o la Consigliera di fiducia** è una persona professionista, esterna all'Università, che viene selezionata mediante avviso pubblico, alla quale si può rivolgere tutto il personale di UniFe che ritenga di essere vittima di mobbing, fenomeni di sopruso, discriminazioni arbitrarie, condotte prevaricanti, molestie sessuali o morali o di emarginazione sui luoghi di lavoro.

Funzioni

**FUNZIONI** Il Consigliere o la Consigliera di fiducia, su richiesta della persona interessata, prende in carico il caso, al fine di ricercare una composizione tempestiva positiva e risolutiva della vicenda. A questo scopo, sempre con il consenso della persona stessa, può sentire la presunta o il presunto responsabile dei comportamenti scorretti, acquisire testimonianze, interpellare il personale di riferimento degli uffici interessati e promuovere incontri congiunti con i soggetti coinvolti.

Promuove, inoltre, in accordo con la Delegata del Rettore alle pari opportunità, il CUG e il CP dell'Università di Ferrara, attività di prevenzione e di informazione/formazione relativamente a tutti i fenomeni che contrastano il benessere sul luogo di lavoro, con particolare attenzione alla formazione del personale dirigente e di coloro che rivestono ruoli di responsabilità di struttura che dovranno poi diffondere all'interno del posto di lavoro la cultura del rispetto della dignità della persona.

Dal 1° Aprile 2014 al 31 Marzo 2015 ha svolto l'incarico di Consigliera di Fiducia la Dott.ssa Stella Lazzarini. Durante il suddetto periodo l'affluenza allo sportello della Consigliera è stata molto limitata; complessivamente si sono rivolte alla professionista 2 lavoratori e 5 lavoratrici. Per questa ragione il servizio non è stato rinnovato.

## Sportello contro le discriminazioni

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

**NOMINA** Lo sportello contro le discriminazioni è condotto da una persona professionista, selezionata mediante avviso pubblico, alla quale si possono rivolgere tutti coloro che appartengono alla comunità studentesca di UniFe e che ritengono di essere vittime di discriminazioni o di atti di violenza/ bullismo/

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

**FUNZIONI** La persona professionista, su richiesta dello studente o della studentessa che ha presentato richiesta, fornisce una consulenza di ascolto psicologico al fine di valutare e fornire orientamento e supporto psicologico.

Lo Sportello promuove, inoltre, in accordo con la Delegata del Rettore alle pari opportunità, il CUG e il CP di UniFe, attività di prevenzione, di informazione e formazione relativamente a tutti i fenomeni di discriminazione, violenza ed esclusione nei contesti universitari e di studio, sostenendo azioni di sensibilizzazione su queste tematiche.

Dal 1° Aprile 2014 al 31 Marzo 2015 ha svolto l'incarico, per lo svolgimento dell'attività di Sportello contro le discriminazioni, la Dott.ssa Chiara Baia-monte.

## Ufficio sviluppo e benessere organizzativo

**FUNZIONI** L'Ufficio Sviluppo e Benessere Organizzativo si occupa della gestione dei percorsi di formazione interna ed esterna, del personale tecnico-amministrativo.

L'ufficio, inoltre:

- cura i processi di mobilità interna ed esterna;
- gestisce le procedure di incentivazione connesse al Contratto collettivo integrativo di lavoro, legate a valutazione, e le procedure relative all'individuazione - secondo i criteri previsti dall'art. 79 del Contratto collettivo nazionale di lavoro vigente - del personale avente titolo all'inquadramento nella posizione economica superiore rispetto a quella ricoperta, all'interno della categoria di appartenenza;
- coordina le procedure di accesso al telelavoro;
- si occupa del percorso annuale di analisi e valutazione della prestazione professionale del personale tecnico-amministrativo.

Di competenza dell'Ufficio, inoltre, è l'assegnazione degli obiettivi al personale di categoria EP e D Responsabile di Ufficio e valutazione dei risultati raggiunti con conseguente liquidazione dei relativi compensi.

Si occupa del percorso annuale di analisi e valutazione della prestazione professionale del personale tecnico-amministrativo.

Dal 1° marzo 2015 l'Ufficio collabora con il **Comitato Unico di Garanzia** e con il **Consiglio di Parità** nella realizzazione del piano di Azioni Positive 2014-2016 ed altre attività volte a promuovere il benessere organizzativo, in particolare per favorire lo sviluppo di un'organizzazione più attenta e funzionale al benessere del personale dipendente, anche al fine di prevenire azioni di malessere.

**NOMINA E MANDATO** L'Ufficio Sviluppo e Benessere Organizzativo è composto da una responsabile e due collaboratrici.

**BUDGET** Nel 2015 il budget assegnato all'Ufficio, per la formazione del personale tecnico amministrativo, è stato pari ad € 66.000,00 dei quali € 10.000,00 destinati alla formazione in materia di trasparenza e anticorruzione e € 26.000,00 finalizzati alla formazione in materia di sicurezza sul lavoro.



## VI. Conclusioni

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

Dall'analisi sulla componente studentesca emerge che le studentesse, di regola, si laureano prima e più di rado sono fuori corso (sul totale dei laureati e delle laureate in corso, le donne rappresentano il 59,8%). La percentuale di donne che partecipano ai test di ingresso per i corsi di laurea a numero programmato è poi più elevata, così come è alta la percentuale di studentesse in mobilità Erasmus, in entrata (69,51%) e in uscita (56,17%). Nonostante la maggiore mobilità e i migliori risultati delle studentesse, si osserva ancora il fenomeno di "segregazione orizzontale" che vede le donne maggiormente presenti nei settori umanistici (nell'A.A. 2015/2016 in UniFE le donne rappresentano appena il 19% del totale delle iscrizioni nei CdS in Ingegneria; 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 critico, e preoccupante, è rappresentato dalla scarsa presenza di studentesse nel Consiglio degli studenti: nonostante le donne rappresentino più della metà della popolazione studentesca, tra le 31 persone componenti del Consiglio degli studenti solo 8 sono donne.

Preoccupano altresì i dati forniti da Almalaurea sul mercato del lavoro: a 3 anni dalla laurea, vi è un gap di 7,80 punti percentuali tra occupate e occupati, che bene rappresenta la difficoltà delle donne a entrare nel mercato del lavoro.

Per quanto concerne il personale docente, due dati risultano allarmanti: l'esiguo numero di professoresse (22 ordinarie a fronte di 127 ordinari e 82 associate a fronte di 162 associati nel 2015) e l'irrisorio numero di donne presenti negli organi accademici (7 donne su 23 in Senato Accademico; 3 direttrici di Dipartimento a fronte dei 9 direttori di Dipartimento; 2 sole donne in Consiglio di Amministrazione a fronte di 9 uomini); 11 donne e 16 uomini nel Consiglio della Ricerca. Anche nella composizione del Collegio dei Revisori dei Conti (2 donne e 3 uomini) e del Nucleo di Valutazione (1 donna e 5 uomini) si evidenzia una grave situazione di disparità.

Gli unici organi che fanno eccezione sono – non a caso – il CUG (ove la presenza di donne e uomini è quasi egualitaria), il CP (a composizione quasi esclusivamente femminile) e il Consiglio del PTA (caratterizzato da un'ampia presenza femminile nel suo elettorato sia attivo che passivo). Diversa situazione si verifica inoltre nella composizione per genere del Presidio di Qualità (4 su 7 sono donne) nel quale, tuttavia, i ruoli di Responsabile e Vice-Responsabile sono assunti da 2 uomini.

Va tuttavia sottolineata la pregevole iniziativa del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione di UniFe nel deliberare sul Principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne, al fine di garantire una presenza equilibrata dei generi nella costituzione degli Organi Accademici. Gli effetti potranno essere misurati nel lungo periodo, tuttavia, nel 2015 si sono riscontrati lievi miglioramenti,

rispetto al 2014, nella rappresentanza femminile del Consiglio di Amministrazione (dal 10% al 20%), del Consiglio della Ricerca (dal 37% al 41%) e nella direzione dei dipartimenti (dal 17% al 25%). In controtendenza invece il Senato Accademico, nella cui composizione si evidenzia un calo di presenza femminile, passando dal 35% nel 2014 al 30% nel 2015.

Data la scarsa presenza nelle posizioni apicali e la loro minore anzianità, le docenti donne percepiscono un salario, in media, inferiore rispetto a quello dei docenti uomini, svantaggio che si riflette anche su tutte le prestazioni sociali calcolate sulla retribuzione quale, in primo luogo, il trattamento pensionistico.

Il fenomeno della progressiva perdita di presenza delle donne - definito *leaky-pipe*, un tubo che perde - è presente anche nel nostro Ateneo: il disequilibrio tra i generi cresce progressivamente, man mano che si sale verso le posizioni apicali. Nell'arco del periodo 2006-2015, il dato della presenza femminile migliora, ma troppo lentamente perché sia immaginabile un cambiamento spontaneo verso la parità. La sindrome della lumaca è peraltro ancora più accentuata in UniFe rispetto al dato nazionale: mantenendo l'attuale passo, ci vorrebbe più di un secolo per avere un uguale numero di professori ordinari e professoressesse ordinarie!

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

In merito al personale tecnico-amministrativo, si rileva un elevato utilizzo dei congedi per motivi familiari da parte delle donne e un'alta percentuale di lavoratrici con contratto a tempo parziale (33 donne a fronte di soli 2 uomini; nel triennio 2013-2015, la conversione del contratto da full time a part time è stata richiesta nella maggior parte dei casi da donne). Sono dunque soprattutto le donne a doversi astenere dal lavoro in Ateneo per farsi carico degli impegni familiari, come peraltro confermato dai dati relativi all'utilizzo dei congedi da parte del personale docente. Il dato sul congedo parentale retribuito al 100% dimostra altresì che, quando non devono rinunciare al proprio salario, gli uomini sono più propensi a fruire dei congedi (nel 2015, solo 1 uomo-PTA ha fruito di congedo non retribuito per complessivi 3 giorni). È evidente dunque che le politiche di conciliazione che l'Ateneo ha cominciato a sviluppare devono essere potenziate e sviluppate, nell'ottica della condivisione del lavoro di cura.

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

Nel secondo capitolo del BdG, sono indicati gli organi che, sinergicamente, operano per la promozione delle pari opportunità. L'Università di Ferrara ha mantenuto un Consiglio di Parità, accanto al Comitato Unico di Garanzia, così da garantire la piena rappresentazione di tutte le componenti dell'Ateneo. I comitati operano mediante gruppi di lavoro, in cui vengono integrate le persone necessarie per la realizzazione del rispettivo progetto. Grazie alla disponibilità dei vertici di Ateneo, i comitati e la Delegata del Rettore per le pari opportunità dispongono di un budget, strumento indispensabile per la realizzazione delle azioni. Deve inoltre sottolinearsi l'importante ruolo svolto dalla Commissione etica, dalla Consigliera di Fiducia, dallo Sportello antidiscriminatorio, dal Tavolo sul benessere lavorativo e dall'Ufficio Sviluppo e



Benessere Organizzativo.

La seconda parte del BdG, oltre alla descrizione dei piani di azioni positive e le tante iniziative realizzate per migliorare l'attuale fotografia dell'Ateneo, è stata arricchita con un'analisi di risultato e di impatto in termini di genere, delle politiche attuate e richiamate nel PAP. Rispettando l'imperativo del *gender mainstreaming*, il PAP 2014-2016 dell'Ateneo è stato altresì integrato nel piano strategico triennale 2014-2016 e nel piano delle performance 2015-2017. L'articolazione delle azioni in otto aree tematiche ne facilita la lettura e permetterà, in futuro, una migliore comparazione delle *best practices*.

Come nella precedente edizione, anche quest'anno il Bilancio di Genere illustra dati e tabelle relativi alla condizione di donne e uomini negli Atenei italiani. Grazie alla collaborazione con l'Ufficio Statistica del MIUR, e sfruttando i documenti messi a disposizione dalla dott.ssa Roberta Pattono della *DG Research* della Commissione europea, sono poi stati inseriti gli indicatori utilizzati nel programma *She Figures*, indicati qui con la bandierina dell'Unione europea. L'idea è quella di fare del Bilancio di Genere uno strumento comune agli Atenei italiani ed europei, per il monitoraggio e la condivisione delle misure adottate per promuovere l'effettiva uguaglianza tra donne e uomini.

Infine una nota sul linguaggio: in ottemperanza al provvedimento rettorale rep. 321/2016 in cui viene stabilito che in tutti gli atti dell'Università degli Studi di Ferrara la lingua italiana venga utilizzata nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze di genere, la presente edizione è stata redatta in applicazione delle *"Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in UniFe"*, attualmente in fase di redazione.

Le Linee guida saranno validate dalla Prof.ssa Laura Bafile dell'Università degli Studi di Ferrara e dalla Prof.ssa Giuliana Giusti dell'Università Ca' Foscari di Venezia.

Cristiana Fioravanti, *Delegata del Rettore per le Pari Opportunità*  
(fino al 10 marzo 2016)

Cinzia Mancini, *Presidente del Comitato Unico di Garanzia*

Silvia Borelli, *Presidente del Consiglio di Parità*



Evento di presentazione del Bilancio di Genere 2014 - Archivio UniFe

## VII. Commento

### L'importanza di nominare le donne, in un bilancio di genere.



*Giuliana Giusti, Prof.ssa Associata di Linguistica, Università Ca' Foscari di Venezia*

L'interazione tra lingua e identità è complessa e si articola su almeno due direttrici. Da una parte, la lingua contribuisce a costruire e a delimitare l'identità in modo intrinseco (parlo una lingua quindi ho una data identità) e in modo estrinseco (definisce i concetti che concorrono a costruire questa identità).

D'altra parte, la lingua interagisce nella manifestazione di identità a livello individuale (mi identifico con determinati gruppi culturali, voglio essere associata ad essi), e a livello di gruppo (riconosco attraverso la lingua chi appartiene e chi non appartiene al mio gruppo, o ad un gruppo a cui aspiro di appartenere. Questo vale per tutte le lingue e per tutti i contesti culturali. Le modalità di queste interazioni sono acquisite fin dai primi giorni di vita e fanno parte di un bagaglio di conoscenze e competenze inconsapevoli che determinano lo sviluppo cognitivo e il comportamento sociale di ogni persona.

I gruppi sociali che detengono il prestigio culturale sono anche i detentori della varietà linguistica di prestigio. In questa lingua costruiscono il consenso, esprimono la propria rappresentazione del mondo, tramandano i propri valori culturali. Di questa varietà determinano la norma d'uso. Quando si parla dell'interazione tra lingua e genere il fattore umano nella sua doppia natura biologica e sociale si interseca doppiamente in quanto le donne sono parte integrante ma non pienamente paritaria di tutti i gruppi umani: classi sociali, gruppi etnici, generazioni, comunità regionali. L'università come specchio della realtà produttiva e culturale che la circonda ne è un ottimo esempio.

È dunque cruciale che il linguaggio sia oggetto di un'attenta riflessione da parte di chi in un bilancio di genere vuole comunicare le proprie azioni passate e future volte ad attuare la parità tra i generi in un ambito, come quello universitario, che incrocia le vite di lavoratrici e lavoratori della conoscenza e dell'amministrazione pubblica con le vite delle nuove generazioni che dall'università ricevono non solo una formazione disciplinare ma anche un'educazione alla gestione delle relazioni che fonderanno la società di un domani che è già qui oggi.

Lo sforzo dell'Università di Ferrara nella stesura di un bilancio di genere, e della particolare attenzione al linguaggio, che si evince fin dal primo bilancio del 2011, è particolarmente apprezzabile sia per la rilevanza sostanziale della questione sia, e soprattutto, per il fatto che costituisce un esempio ancora poco diffuso di attenzione alla forma della comunicazione che non è, e non può essere, tenuta separata dalla sostanza. Questo è quanto ci hanno consigliato le istituzioni nazionali fin dal 1987 con l'analisi di Alma Sabatini sul sessismo linguistico e le linee guida per un uso non sessista della lingua italiana, ma che esse stesse non hanno (quasi mai) messo in pratica. Questo è quanto torna a consigliarci l'Accademia della Crusca che nel 2012 per mezzo di Cecilia Robustelli ha sostanzialmente rilanciato la questione.

In queste righe cerco di mostrare quanto sia ancora difficile da accettare nell'Italia del 2016, un fatto tanto inconfutabile quanto poco evidente nel senso comune, e cioè che nella lingua la forma è portatrice significato e che in italiano il genere attribuito a persone non fa eccezione. In altre parole che per quanto riguarda i referenti umani e animati il genere grammaticale maschile o femminile viene interpretato come genere semantico.

In Italiano, la maggior parte dei nomi che denotano esseri umani presenta una diretta corrispondenza tra genere grammaticale e genere culturale / biologico: *ragazza – ragazza, figlio – figlia, maestro – maestra*. Il genere grammaticale è espresso anche su articoli, aggettivi, predicati. Dunque anche i nomi ambigeneri come quelli formati su forme di participio presente sono normalmente disambiguati: *È arrivata una brava docente italiana – È arrivato un bravo docente italiano*. Questa regola è acquisita in modo naturale e viene applicata inconsciamente anche a parole nuove come *uno zombi – una zombi* o non a parole: se si chiede a chiunque parli italiano che *maba* è un nome di persona, sicuramente lo interpreterà come femminile e potrà produrre il maschile *mabo* e il loro plurale (*mabe – mabi* rispettivamente) senza aver mai avuto prima conoscenza di queste parole.

La “mozione” di un termine con riferimento ad esseri animati (cioè tanto umani quanto animali) da un genere all'altro è una “regola” (nel senso di capacità linguistica acquisita in modo naturale) produttiva (cioè che si applica in modo creativo, senza averne avuto istruzione esplicita) della lingua italiana, oggetto di studio scientifico (cf. Thornton 2004) e avviene sia dal femminile al maschile *tigre – tigre, pupilla – pupillo*, sia dal maschile al femminile *pinguino – pinguina, capo – capa*. Nei nomi di persona troviamo anche neoformazioni come *mammo* o *uoma* che possono essere create in modo individuale e sporadico, come tutte le neoformazioni che di permette la lingua.

È quindi lecito stupirsi (accademicamente) che questa “mozione” dal maschile al femminile non si verifichi ogni volta che un nome di ruolo apicale è ricoperto da una donna. È lecito stupirsi (linguisticamente) che i parlanti e le parlanti native dell'italiano abbiamo un blocco cognitivo nella naturale applicazione di un processo naturale acquisito senza istruzione esplicita. È fondamentale chiedersi (scientificamente e politicamente) se questo blocco stia nella parte naturale o nella parte culturale, se sia nella forma della lingua italiana (che non permetterebbe di declinare al femminile cariche istituzionali come *sindaca, assessora, ministra*) o se invece il blocco sia un blocco culturale nell'uso del genere maschile non come genere maschile opposto al genere femminile; e nemmeno come genere non-marcato dato che in questi contesti si parlava di persone specifiche e quindi marcate come persone di genere femminile; ma piuttosto come genere di prestigio sociale. Un prestigio sociale che fa preferire il genere maschile a professioniste che si definiscono *direttore, inviato, avvocato, medico, architetto*; che viene rafforzato dalle istituzioni che definiscono anche le donne come *professore ordinario* o *associato e ricercatore*. Un prestigio sociale che in alcuni casi va del tutto perso se il nome è declinato al femminile come per *ostetrico – ostetrica, ambasciatore – ambasciatrice, maestro – maestra, segretario – segretaria*. In altre parole, ancora nell'italiano del 2016 la semantica dei generi maschile e femminile come rispettivamente genere di prestigio e genere di non-prestigio permane e rafforza una cultura asimmetrica e arretrata di cui pensavamo di esserci liberati (e qui uso un maschile inclusivo, dato che la mancata parità lede la vita personale anche degli uomini).

Un prestigio che formalmente non rientra nelle categorie grammaticali dell'italiano, e non è neanche riconosciuto dalla grammatica normativa della lingua, ma è sentito

in modo inconsapevole come regolatore delle gerarchie sociali e del linguaggio che queste gerarchie si trova ad esprimere.

Il prestigio sociale ovviamente non dipende dall'aspetto formale, cognitivo, biologico della lingua, ma può modificare la lingua, come nel nostro caso, al punto di creare classi nominali al di fuori della regolare struttura morfologia dell'italiano, con indubie conseguenze linguistiche (la lingua si evolve sotto la spinta dell'uso della classe dominante nella comunicazione) e le relazioni sociali si evolvono anche rafforzate dalla realtà che la lingua riesce a comunicare.

La mancata declinazione femminile dei ruoli di prestigio (es. Berlinguer – *direttore*, Camusso – *segretario*, Giannini – *ministro*), a fronte della completa produttività del femminile per ruoli di minor prestigio (educatrice, bibliotecaria, maestra), mina la formazione di identità personale paritaria a più livelli.

A livello di creazione di conoscenza condivisa, rende l'identità femminile di chi ricopre il ruolo invisibile, mancando di comunicare cambiamenti sociali in alcuni casi pienamente in atto (ad es. le magistrato e le avvocate superano in numero i magistrati e le magistrato ma rimangono meno visibili all'interno delle associazioni di categoria, rafforzando i meccanismi che portano al fenomeno del tetto di cristallo).

A livello individuale, attribuisce alle donne che ricoprono tali ruoli incoerenza tra identità di ruolo e identità di genere, creando identità divise. Non avere certezza del nome del proprio ruolo professionale o istituzionale (sindaco o sindaca, medico o medica?); non avere identità coerente come soggetti di frasi semplici (ad es, in *Il direttore di dipartimento* è arrivata oppure è *arrivato?*); soprattutto dover essere giudicate per come si vuole declinare il proprio ruolo implica in qualche modo che si sta svolgendo un ruolo incoerente con altri ruoli, come quello di genere, che ci sono socialmente attribuiti dal momento della nascita.

A livello di creazione di identità nelle generazioni più giovani, concorre ad impedire la piena libertà di identificazione delle bambine e delle studenti in ruoli di prestigio, limitandone le aspettative di realizzazione personale.

A livello linguistico, rafforza un processo di connotazione negativa già presente per alcuni nomi femminili (*ostetrico* – *ostetrica*, *ambasciatore* – *ambasciatrice*, *direttore* – *direttrice*, *segretario* – *segretaria*)

Sono gli stereotipi culturali a rendere difficile la declinazione al femminile dei ruoli di prestigio. La presa di coscienza del ruolo della lingua nella definizione dei modelli, e quindi nella creazione di identità è fondamentale per una piena realizzazione di identità di genere paritaria. Esprimere correttamente secondo le regole acquisite e inconsce che tutti e tutte le parlanti italiane sanno applicare senza averne una cognizione esplicita è fondamentale per aiutare la lingua italiana ad evolversi (come è giusto che sia) per esprimere una realtà che è già presente, affinché possiamo parlare in modo diversificato di studenti e studentesse, di docenti uomini e donne, di ricercatori e ricercatrici, professori e professoressa all'interno, per fare in modo che il cammino verso la parità in Italia sia meno lento e tortuoso.

Giusti, Giuliana e Susanna Regazzoni (a cura di) *Mi Fai male...* Cafoscarina editrice, 2009.

Giusti, Giuliana (a cura di) *Nominare per esistere. Nomi e cognomi*. Cafoscarina editrice, 2011.

Robustelli, Cecilia *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, con prefazione di Nicoletta Maraschio, *Progetto Genere e linguaggio. Parole e immagini delle comunicazione*, Firenze, Comune di Firenze, 2012.

Sabatini, Alma *Il sessismo nella lingua italiana*. Presidenza del Consiglio dei Ministri. 1986

Sabatini, Alma *Linee guida per un uso non sessista della lingua italiana*. Presidenza del Consiglio dei Ministri. 1987

Thornton, Anna M., "Mozione", in *La formazione delle parole in italiano*, a cura di Maria Grossmann e Franz Rainer, Tübingen,

Niemeyer, 2004, pp. 218-227.



## APPENDICE

### Acronimi e abbreviazioni

A.A.	Anno Accademico	ER	Emilia Romagna
AA.AA.	Anni Accademici	ERC	European Research Council
AA.SS.	Anni Solari	FIR	Finanziamento dei progetti di ricerca
AMI	Agenzia per la mobilità della provincia di Ferrara	FIRB	Fondo per gli Investimenti della Ricerca di Base
ANAC	Autorità nazionale anti-corruzione	Indet.	Indeterminato
Art.	Articolo	ISCED	International Standard Classification of Education (classificazione internazionale standard dell'istruzione)
A.S.	Anno Solare	IT	Information Technology
ASP	Azienda pubblica di Servizi alla Persona	ITU	International Telecommunication Union
AUSL	Azienda Unità Sanitaria Locale	L.	Legge
BdG	Bilancio di Genere	LTTA	Laboratorio per le Tecnologie delle Terapie Avanzate - Biotecnologie applicate alla medicina
c.	Comma	MechLav	Laboratorio per la Meccanica Avanzata
Cap.	Capitolo	MIUR	Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Cat.	Categoria	N.B.	Nota bene
CdA	Consiglio di Amministrazione	n.d.	dato non disponibile
CdS	Corso di Studio	OO.SS.	Organizzazioni Sindacali
Cfr.	Confronta	PA	Professore Associato/Professoressa Associata
Cfu	Credito formativo universitario	PAP	Piano triennale di azioni positive
CP	Consiglio di Parità	PEO	Progressione economica orizzontale
CSC	centro servizi e consulenze per l'integrazione scolastica	PO	Professore Ordinario/Professoressa Ordinaria
CUG	Comitato Unico di Garanzia	PRIN	Programmi di ricerca di rilevante interesse nazionale
CUN	Consiglio Universitario Nazionale		
CUS	Centro Universitario Sportivo		
D. lgs	Decreto legislativo		
D.R.	Decreto Rettorale		
Det.	Determinato		
Dip.	Dipendente/Dipendenti		
DPO	Dipartimento Pari Opportunità		

PTA	Personale Tecnico Amministrativo	TPER	Trasporti Passeggeri Emilia Romagna
RTD-A	Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo A (junior)	UNI-CPG	Associazione italiana di coordinamento dei Comitati di Parità e Garanzia delle Università italiane
RTD-B	Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo B (senior)	UniFe	Università degli studi di Ferrara
RU	Personale Ricercatore Universitario	UN WOMEN	United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women
SA	Senato Accademico		
SIR	Scientific Independence of young Researchers	UN RIC	Centro Regionale di Informazione delle Nazioni Unite
SpA	Società per Azioni		
SSD	Settore Scientifico Disciplinare	USL	Unità Sanitaria Locale
T&ATech	Laboratorio Terra&Acqua Tech - ambiente, acqua, suolo, territorio	V.	Vedi
Tab.	Tabella	Vs	Verso
TekneHub	Laboratorio appartenente alla Piattaforma Tematica Costruzioni della rete alta tecnologia dell'Emilia-Romagna		



## TABELLE DI CORRISPONDENZA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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