



Università
degli Studi
di Ferrara

Equality
& Diversity

Chiara Oppi, Lucia Manzalini

Sette e mezzo. *Storie e risultati del Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara*

I Bilanci di Genere nel Sistema Universitario
MIUR, 22 Novembre 2018

Sette anni e mezzo di Bilancio di Genere (1/2)

2011

- L'Università di Ferrara decide di **intraprendere un percorso di rendicontazione annuale** di tutte le politiche di parità promosse dall'Ateneo, coerentemente con il PAP 2011-2013

2012

- Inizia la collaborazione con l'Ufficio Statistica del **MIUR** e l'utilizzo di dati ministeriali sul comparto universitario. L'Ateneo pubblica la prima edizione del Bilancio di Genere riferita 2011



2013

- Introduzione indicatori **She Figures**
- Dal 2013 al 2015, revisione del linguaggio: utilizzo del **femminile neutro**, dal 2016 in poi utilizzo di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere.



2014

- Nel PAP 2014/16 il BdG è indicato quale **strumento permanente di monitoraggio** di tutte le politiche e le azioni dell'Ateneo



Sette anni e mezzo di Bilancio di Genere (2/2)

2015

- Realizzazione del progetto **Bilancio di Genere per le Pubbliche Amministrazioni (GeRPA)**, in seguito all'accordo con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri



2016

- Nel nuovo Statuto, **l'approvazione del BdG rientra fra i compiti del Consiglio di Amministrazione**
- Introduzione nel BdG di un'analisi di risultato e di impatto in termini di genere, delle politiche attuate e richiamate nel PAP



2017

- Realizzazione di un «*Prontuario dell'Università degli Studi di Ferrara per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e per la redazione di documenti accessibili*»



2018

- Definizione di **una composizione stabile per il Comitato Scientifico ed il Gruppo Operativo** per la redazione del BdG nel periodo 2018-2021



Anno 2018

7^a edizione

BILANCIO DI GENERE 2017



Università
degli Studi
di Ferrara

Il Bilancio di Genere
come strumento
di monitoraggio
sull'implementazione
del PAP 2017-2019

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2017-2019 del Consiglio di Parità e del Comitato Unico di Garanzia. Università degli Studi di Ferrara

OBIETTIVO 1

Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

- Flexibilità dell'orario di lavoro in entrata ed in uscita per il personale tecnico-amministrativo
- Sostegno e sviluppo del Telelavoro in ottica Smart Working e Telelavoragile nel periodo estivo
- Monitoraggio applicazione delle norme in tema di Conciliazione vita e lavoro, regolamentazione delle mansioni, disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità
- Mantenimento e sviluppo di convenzioni con enti pubblici e privati per: l'accesso agevolato ai servizi per l'infanzia e ai servizi di cura e di assistenza di anziani e disabili
- Progetto Ludoteca
- Mantenimento e sviluppo Progetto Baby pit stop
- Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza per l'organizzazione di riunioni o per l'accesso alla formazione e per il ricevimento studenti e studentesse

OBIETTIVO 2

Promozione del benessere lavorativo

- Mantenimento e sviluppo del Tavolo sul Benessere organizzativo con lo scopo di individuare gli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere di chi lavora e studia in Ateneo
- Progetto Servizio di ascolto
- Banca del tempo

OBIETTIVO 3

Digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità

- Sviluppo del sito Equality & Diversity per smartphone
- Sviluppo di app per docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti e studentesse

OBIETTIVO 4

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

- Monitoraggio di tutte le nomine di Ateneo per la corretta applicazione del principio di pari opportunità
- Monitoraggio dell'obbligo di motivare la scelta del/della candidato/a sottorappresentato in caso di assunzioni o promozioni, qualora due o più candidati abbiano la stessa qualifica (art. 48 co. 1 d. lgs. 198/2006)
- Monitoraggio dell'obbligo di riservare alle donne almeno un terzo delle componenti delle commissioni di concorso (art. 57 co. 1 lett. a) e 2 d. lgs. 165/2001)
- Riduzione del carico didattico per il personale docente con incarichi istituzionali

OBIETTIVO 5

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

- International Place in collaborazione con Informagiovani e Informacità

OBIETTIVO 6

Lotta alle discriminazioni

- Redazione delle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in Unife" ed attuazione della carta "Io parlo non discrimino"
- Interventi volti a contrastare molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), situazioni di discriminazioni di ogni tipo

OBIETTIVO 7

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

- Organizzazione della Summer school/ Master/Mooc "Equality&Diversity"
- Mantenimento e sviluppo e dell'insegnamento "Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza"
- Organizzazione di seminari sulle tematiche dell'uguaglianza, del benessere organizzativo e delle pari opportunità, diretti a studenti e studentesse, personale docente e tecnico-amministrativo

OBIETTIVO 8

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

- Bilancio di genere e Bilancio unico: l'approccio di genere nella predisposizione del bilancio d'Ateneo 2017/2019
- Partecipazione a HORIZON 2020 e altri progetti di ricerca in materia di uguaglianza, pari opportunità e promozione del benessere organizzativo
- Borse di studio a favore di studentesse
- Supporto a progetti di ricerca di ricercatrici Unife



Università
degli Studi
di Ferrara

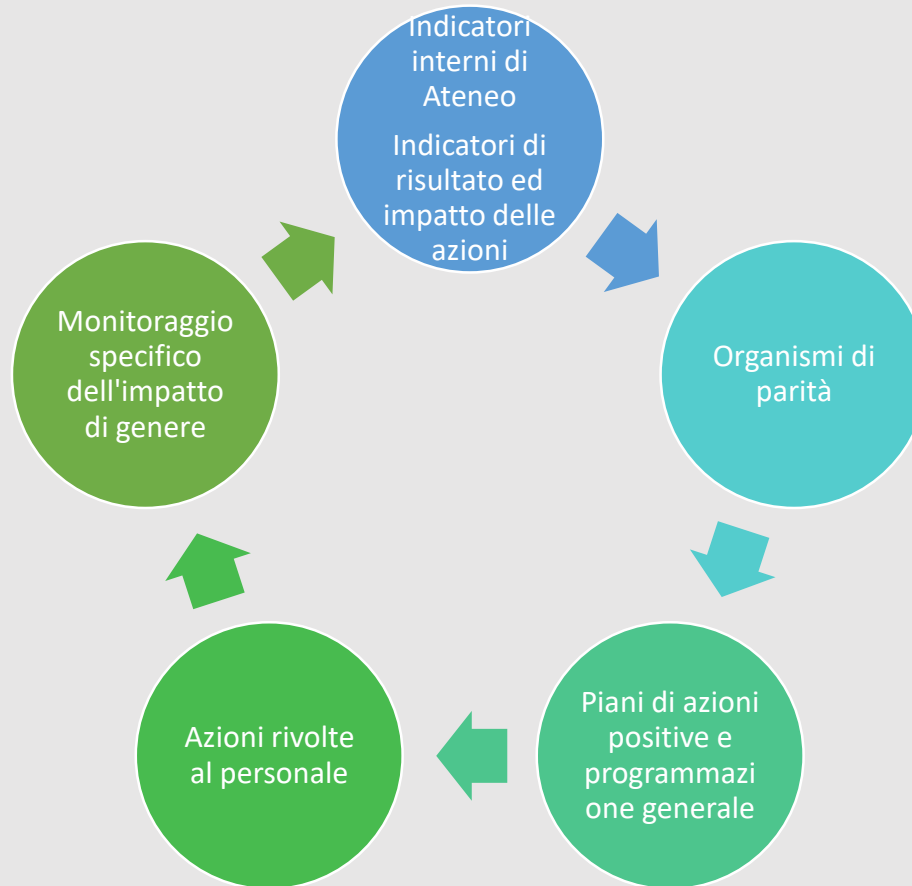
Equality
& Diversity



Università
degli Studi
di Ferrara

Equality
& Diversity

Il ciclo del BdG



Il BdG: un ciclo triennale

Coerentemente con la struttura del Piano Azioni Positive:

Anno 1: Indicatori di Ateneo e di risultato azioni;

Anno 2: Tema libero;

Anno 3: Indicatori monitoraggio azioni triennali PAP.



Il BdG: un ciclo triennale

Perché una struttura triennale?

- **Coerenza con l'obiettivo di monitoraggio del PAP:** indicatori di contesto + indicatori azioni;
- **Coinvolgere maggiormente gli stakeholders** in merito alle politiche di Ateneo;
- **Possibilità di approfondire temi specifici**, dando seguito a obiettivi strategici o operativi dell'Ateneo

Fra i temi che potrebbero essere oggetto di focus specifico:

- Sperimentazione gender budget;
- L'approccio intersezionale;
- Indagine fra il personale sulla revisione dello Statuto in materia di pari rappresentanza negli organi.

Uno strumento strategico

- Dal 2017, **il contenuto del Piano di Azioni Positive rientra nel Piano strategico triennale 2017-2019** nell'area strategica n. 9 “Uguaglianza, pari opportunità e benessere per chi studia e lavora in Unife”;
- Nel 2017, **gli obiettivi indicati nel PAP 2017-2019 sono stati indicati anche nel Piano Integrato 2017-2019**, nelle missioni di mandato della stessa area strategica n. 9;
- In quest'ottica, si è deciso di nominare sia **per il Comitato Scientifico, ed il Gruppo Operativo** per il Bilancio di Genere in **una composizione stabile** per la redazione del BdG nel periodo 2018-2021.

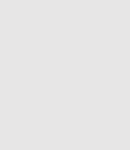
Esiti delle politiche e progetti futuri (1/3)

Applicazione del principio di pari opportunità nelle nomine e designazioni degli Organi di Ateneo:

Inserito nel nuovo Statuto dell'Ateneo, in vigore dal 30 ottobre 2016 (art. 5 Pari opportunità e non discriminazione, comma 2)

“L'Università garantisce il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici, promuove l'eguale rappresentanza di ciascun genere nella nomina dei componenti di ogni organo di Ateneo e la presenza equilibrata dei generi anche negli organi elettivi”.





Esiti delle politiche e progetti futuri (2/3)



Università
degli Studi
di Ferrara

Centro Universitario di Studi
sulla Medicina di Genere
*University Center for Studies
on Gender Medicine*

Finanziato dal MIUR, accordo con l'Istituto Superiore di Sanità

Obiettivi del Centro:

- **Formazione**
 - Inserimento dell'approccio sesso/genere negli obiettivi e insegnamenti dei CdS Medicina e Chirurgia, Professioni sanitarie
 - Aggiornamento personale medico e sanitario
- **Ricerca**
 - Promozione e sviluppo della Ricerca scientifica
 - Collaborazioni con diversi enti e gruppi di ricerca nazionali e internazionali
- **Osservatorio**
 - Monitoraggio, rendicontazione trasparente e creazione di registri sulla violenza di genere



Università
degli Studi
di Ferrara

Equality
& Diversity

Esiti delle politiche e progetti futuri (3/3)

Progetto «**Bilancio di Genere e Bilancio unico: l'approccio di genere nella predisposizione del bilancio d'Ateneo, come strumento che integra, condiziona e orienta la programmazione economica e l'allocazione delle risorse dell'Ateneo**» (previsto nel PAP 2017/2019)

- Azioni coerenti con il progetto:
 - Analisi del budget triennale di Ateneo destinato alle azioni positive (dall'edizione 2016);
 - Utilizzo del BdG come strumento decisionale nel processo di Bilancio e nel Ciclo della Performance.
- A tal fine si propone:
 - Il monitoraggio dell'impatto di genere delle politiche generali dell'Ateneo;
 - L'elaborazione di indicatori per valutare l'impatto di genere delle politiche di Ateneo.

Grazie per l'attenzione!

Lucia Manzalini e Chiara Oppi

lucia.manzalini@unife.it

chiara.oppi@unife.it



Università
degli Studi
di Ferrara

Equality
& Diversity