

Bilancio di Genere e azioni per le pari opportunità nelle Università dell'Emilia-Romagna

22 Novembre 2019

# Politiche e Bilancio di Genere nella governance dell'Università di Ferrara

Federica Danesi, *Presidente CUG*

Silvia Borelli e Chiara Oppi,  
*Componenti comitato scientifico Bilancio di Genere*



Università  
degli Studi  
di Ferrara

Equality  
& Diversity



Università  
degli Studi  
di Ferrara

Comitato Unico  
di Garanzia

# Le Pari Opportunità in UniFE

Le azioni dirette a promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità sono promosse e realizzate da:

## Consiglio di Parità

- Art. 27 Statuto

## Comitato unico di garanzia

- Art. 28 Statuto

Settembre  
2016

E' istituito il **Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità**, in capo alla Direzione Generale: interfaccia amministrativo Delegati/Amministrazione

2018

**Maria Gabriella Marchetti** -  
Prorettrice alle disabilità e pari opportunità per il triennio 2018-2021  
**Federica Danesi** Presidente del Comitato Unico di Garanzia

# Piano strategico UniFE

## Area 9 – UniFE EQUA obiettivi strategici delle PO

**REALE UGUAGLIANZA E BENESSERE DELLE PERSONE CHE STUDIANO E LAVORANO IN UNIFE:** Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio e benessere di chi studia e lavora in Unife

**EFFETTIVA UGUAGLIANZA NEGLI ORGANI ISTITUZIONALI E PIENA INTEGRAZIONE DELLE PERSONE IN UNIFE:** Promozione di iniziative dirette a garantire la paritaria presenza di uomini e donne negli organi dell'ateneo e l'integrazione effettiva delle persone provenienti da paesi europei o extra-europei

**VALORIZZIAMO L'UGUAGLIANZA NELLA FORMAZIONE E NELLA RICERCA IN UNIFE:** promozione della formazione e dei progetti di ricerca per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità



# Le sfida futura in UniFE

Direttiva Dipartimento della Funzione Pubblica 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"

**AZIONI** in materia di *pari opportunità, prevenzione e rimozione delle discriminazioni, adozione dei PAP, organizzazione del lavoro, formazione, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rafforzamento CUG, Carta della conciliazione e Sportello d'Ascolto*

In sede di prima applicazione servirà un notevole sforzo organizzativo, coinvolgimento *governance*, NDV e uffici (*personale, formazione, PO e disabilità, performance, bilancio e trattamenti economici*)

**SERVE ADEGUATA  
ATTIVITÀ DI  
PIANIFICAZIONE E  
PROGRAMMAZIONE**

**Collegamento con ciclo della Performance e Piano Strategico**



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
**Dipartimento della  
Funzione Pubblica**

# La sfida futura in UniFE

Direttiva Dipartimento della Funzione Pubblica 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"



DATI  
per  
allegato  
dal  
2020

analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza;

indicazione aggregata distinta per genere delle **retribuzioni medie**, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;

descrizione delle **azioni realizzate e da realizzare** con evidenziazione dei capitoli di spesa e delle risorse impiegate;

**risultati raggiunti con le azioni positive** intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione;

il **bilancio di genere** dell'amministrazione

# L'evoluzione del BdG in UniFE

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 all'anno 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



# L'evoluzione del BdG in UniFE

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»



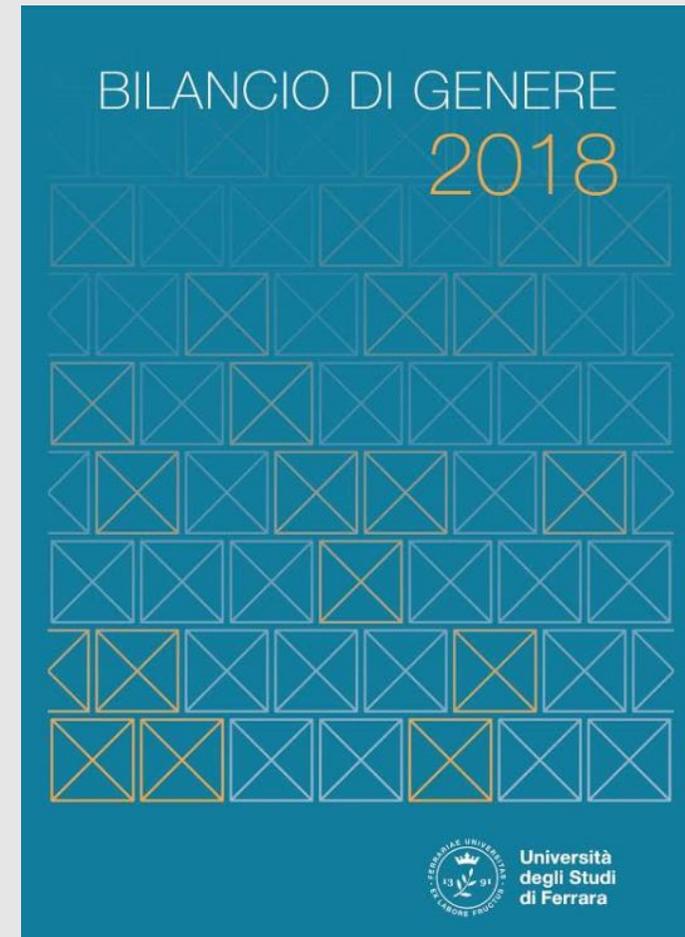
2018

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



Il BdG 2018 analizza l'impatto del BdG nella governance di Ateneo e la sua eventuale inclusione nei documenti di programmazione e rendicontazione

L'obiettivo è di capire se e in che misura il BdG è conosciuto e utilizzato ai fini della redazione di questi documenti



# Il ciclo del Bilancio di Genere

Coerentemente con la durata triennale del Piano Azioni Positive:

Anno 1: Indicatori di contesto dell'Ateneo;

Anno 2: Tema libero;

Anno 3: Indicatori di impatto e di risultato delle azioni triennali.

# Il ciclo del Bilancio di Genere

Perché una ciclicità triennale?

- **Adozione del PAP basata sul contesto reale:** indicatori di contesto;
- **Monitoraggio del PAP:** indicatori di risultato e di impatto delle azioni;
- **Possibilità di approfondire temi specifici,** dando seguito a obiettivi strategici od operativi dell'Ateneo. Fra i temi che potrebbero essere oggetto di focus specifico:
  - Sperimentazione gender budget;
  - L'approccio intersezionale.

# II BdG 2018



Altri documenti:

- Programmazione triennale
- Programmazione triennale del personale
- Piano triennale di formazione PTA
- Programmazione offerta formativa

# Il BdG 2018

Quali sono i risultati dell'analisi?

**PROs**

Abbiamo intervistato il personale tecnico-amministrativo coinvolto nella preparazione del documento di programmazione e rendicontazione.

Il BdG è uno strumento ben noto all'interno dell'Università e la sua rilevanza come strumento è cresciuta nel tempo:

- Il BdG che analizza il contesto è utilizzato ai fini della stesura del PAP
- Si pone attenzione anche ai risultati delle azioni realizzate

# Il BdG 2018

Quali sono i risultati dell'analisi?

**CONs**

Permane una netta separazione fra prospettiva di genere e definizione degli obiettivi strategici di Ateneo:

- La prospettiva di genere non è integrata nel processo di governance e il BdG non è pienamente considerato dagli organi di governance per la definizione delle politiche strategiche;
- Il BdG è parte del Piano Strategico e del Piano Integrato, ma in sezioni apposite.

# Il BdG 2018

Quali sono i risultati dell'analisi?

**CONs**

Manca la prospettiva di genere nella valutazione degli obiettivi strategici e nella lettura dei risultati ottenuti.

Alcuni degli intervistati tra il personale tecnico-amministrativo hanno mostrato resistenza al cambiamento (mancanza di un approccio *bottom-up*).

# Uno strumento strategico: conclusioni

Il cambiamento istituzionale nell'Università di Ferrara è iniziato ma non è stato pienamente realizzato

Il BdG è riconosciuto come uno strumento la cui pertinenza è limitata agli obiettivi del PAP

Emerge la necessità di incrementare la consapevolezza sia degli organi universitari, sia del personale in merito all'importanza dell'inclusione della prospettiva di genere nella governance dell'Ateneo

# Uno strumento strategico: prospettive future

Per superare le criticità emerse, è necessario realizzare una serie di azioni:

- Presentazioni mirate del BdG alle persone coinvolte nella redazione dei documenti di programmazione e di rendicontazione dell'Ateneo
- Migliore allineamento dei tempi di redazione del BdG rispetto ai tempi di stesura dei documenti di programmazione e di rendicontazione
- Riflessione sui contenuti del BdG alla luce dei contenuti dei documenti di programmazione e rendicontazione
- Integrazione del Bilancio di Genere nel Bilancio di Ateneo per l'adozione di un approccio di genere nella pianificazione e nella rendicontazione delle risorse finanziarie

# *Grazie per l'attenzione*

Federica Danesi  
Silvia Borelli  
Chiara Oppi



**Università  
degli Studi  
di Ferrara**

Equality  
& Diversity



**Università  
degli Studi  
di Ferrara**

Comitato Unico  
di Garanzia