

BILANCIO DI GENERE

DICEA

Verso un piano per la parità di genere

Gruppo di lavoro:

Chiara Arrighi, Margherita Mellini, Rina Nigro, Cecilia Polizzi, Nicola Zani



1. Introduzione

- Contesto
- Metodologia

2. Istantanea DICEA – i numeri

- Distribuzione genere
- Produttività
- Mobilità

3. Istantanea DICEA – le voci

- Linguaggio inclusivo
- Vita/Lavoro
- Genere e carriera
- Molestie e discriminazioni

4. Proposte per un miglioramento continuo



IL CONTESTO



INTRODUZIONE

CONTESTO

GENDER EQUALITY

tra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) definiti Nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile UN.

 An official website of the European Union How do you know? ▾

  English

Home > Strategy and policy > Policies > Justice and fundamental rights > Gender equality > Gender equality strategy

Gender equality strategy

Achievements and key areas for action.

PAGE CONTENTS

[Achievements in gender equality](#)

[Gender Equality Strategy 2020-2025](#)

[Annual report on gender equality](#)

Achievements in gender equality

Although inequalities still exist, the EU has made significant progress in gender equality over the last decades. This is the result of

- equal treatment legislation
- gender mainstreaming, integration of the gender perspective into all other policies
- specific measures for the advancement of women

ITALIA: Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026

(una delle linee di impegno del Governo all'interno del PNRR);

si concentra su 5 capisaldi: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere.

 THE GLOBAL GOALS

HOME > [THE 17 GOALS](#) > TAKE ACTION > NEWS > RESOURCES > PODCAST > 

achieving them. Get to know each of the Goals and the targets attached to them here.

1 NO POVERTY  End poverty in all its forms everywhere. VIEW GOAL	2 ZERO HUNGER 	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 	4 QUALITY EDUCATION 
5 GENDER EQUALITY 	6 CLEAN WATER AND SANITATION 	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 	
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 	10 REDUCED INEQUALITIES 	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES 
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 	13 CLIMATE ACTION 	14 LIFE BELOW WATER 	15 LIFE ON LAND 
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS 	EXPLORE VOICES FOR CHANGE - A GLOBAL GOALS WORLD READ MORE	

Ensure sustainable consumption and production patterns.

INTRODUZIONE

CONTESTO

Con il termine **bilancio di genere**, o *gender budgeting*, si intende il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione.

www.qualitapa.gov.it; www.pariopportunita.gov.it

GENDER EQUALITY PLAN:

“a set of commitments and actions that aim to promote gender equality in an organisation through a process of structural change.”

European Commission

«il piano di uguaglianza di genere che mira alla **prevenzione e al superamento di eventuali disuguaglianze strutturali, situazioni di squilibrio e di discriminazione** -, per impostare le azioni e le risorse necessarie per affrontare le problematiche emerse dalla fotografia dei BdG, attivando così un processo virtuoso.

UNIFI

INTRODUZIONE

CONTESTO



Linee Guida

Il Bilancio di Genere negli Atenei italiani

19 Settembre 2019



Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani

a cura del
Gruppo di Lavoro GEP della
Commissione CRUI sulle
Tematiche di genere



fondazionecruai.it



INTRODUZIONE

CONTESTO

IL NOSTRO ATENEO



Figure preposte alla tutela delle pari opportunità:

- Comitato Unico di Garanzia, CUG
- Garante dei diritti
- Commissione di garanzia per l'accertamento delle violenze del Codice Etico
- Delega all'Inclusione e alla Diversità

Tra le altre misure...

Dal 2016: carriere alias
UNITO primo ateneo, 2003

INTRODUZIONE

METODOLOGIA

Le fasi di realizzazione di un piano per la parità di genere:

- Raccolta e analisi dei dati
- Pianificazione
- Attuazione
- Monitoraggio

Raccolta e analisi dei dati
per il BdG

ISTANTANEA DICEA – i numeri (dati e questionario)

- Composizione del dipartimento
- Progetti di ricerca
- Pubblicazioni
- Missioni

ISTANTANEA DICEA – le voci (questionario)

- Linguaggio
- Equilibrio tra vita privata e lavorativa
- Reclutamento e progressione di carriera
- Stereotipi, molestie, discriminazioni
- Ambiente di lavoro
- Dimensione di genere in didattica e ricerca

INTRODUZIONE

METODOLOGIA

NOTA METODOLOGICA - LIMITI DELLO STUDIO

GRUPPO DI LAVORO

Nessuno/a dei componenti ha una formazione specifica su studi di genere.

ISTANTANEA DICEA - i numeri

Lo studio sulla distribuzione di genere è stato eseguito assumendo il sesso assegnato alla nascita ai/alle componenti del dipartimento.

ISTANTANEA DICEA - le voci

Lo studio si è basato sui dati raccolti da un questionario in cui è stata prevista una domanda sulla propria identità di genere.

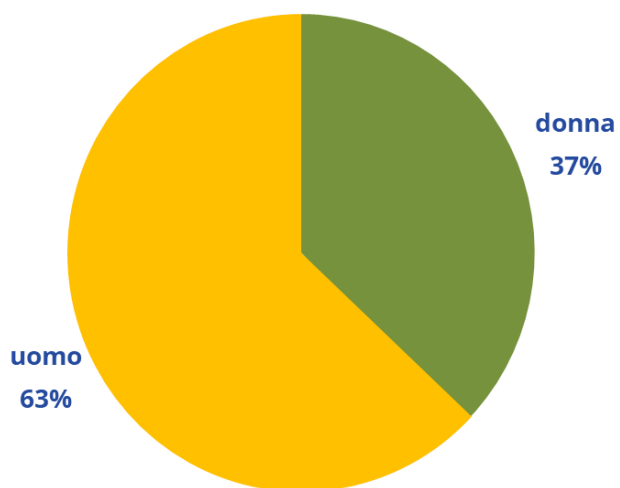


ISTANTANEA DICEA i numeri

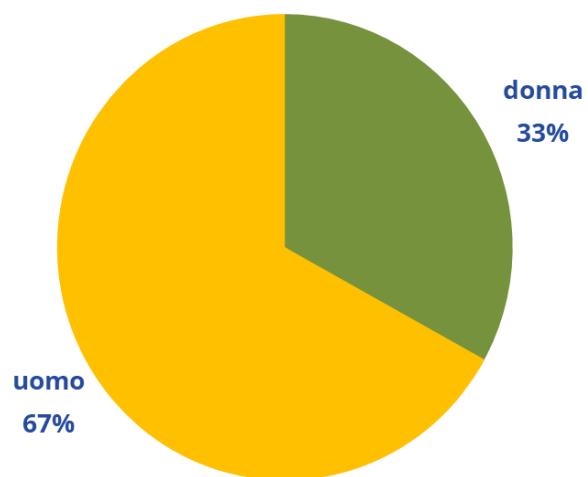


ISTANTANEA DICEA – i numeri

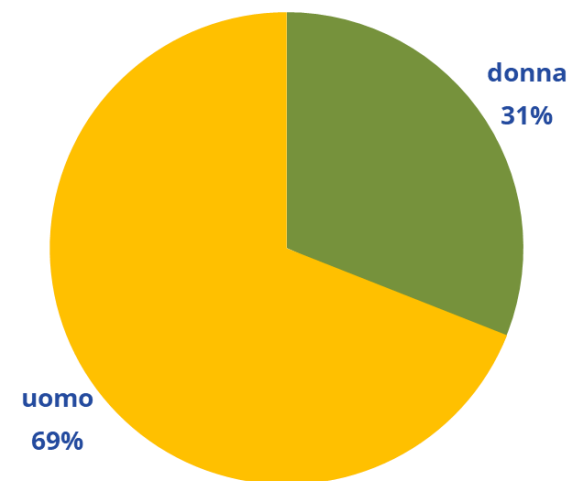
DISTRIBUZIONE DI GENERE



DICEA



**DICEA
ESCLUSO
PERSONALE T.A.**

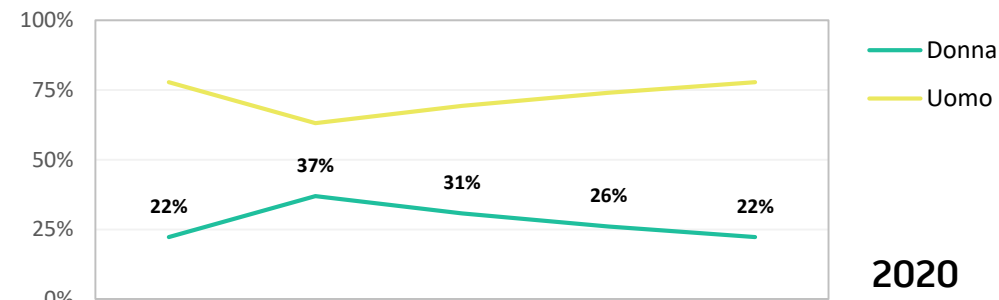
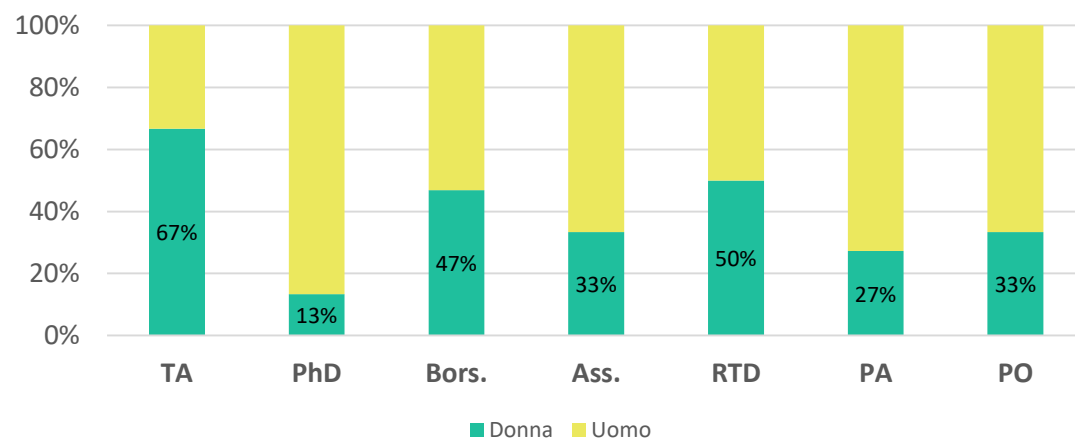


**DICEA
CONSIGLIO**

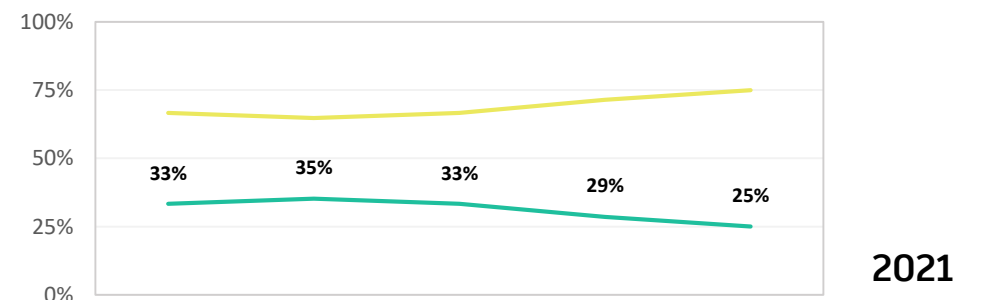
ISTANTANEA DICEA – i numeri

DISTRIBUZIONE DI GENERE

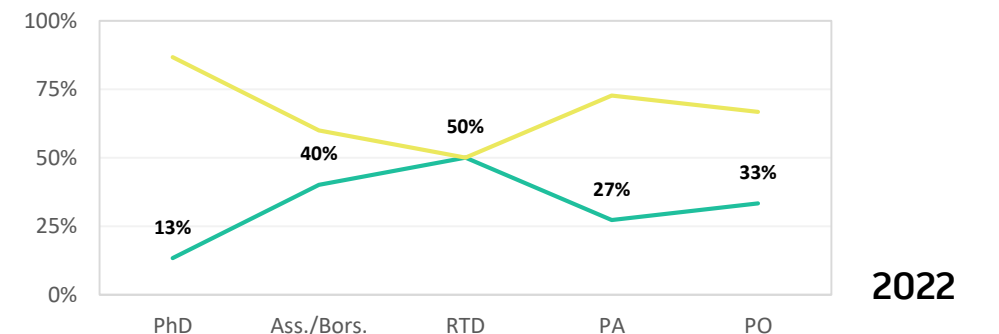
Distribuzione di genere DICEA, 2022



2020



2021



2022

$$GCI = \frac{\frac{\text{Donne docenti}}{\text{Totale docenti}}}{\frac{\text{Donne docenti di I Fascia}}{\text{Totale docenti di I Fascia}}}$$

GCI

2020	1.20
2021	1.18
2022	1.07

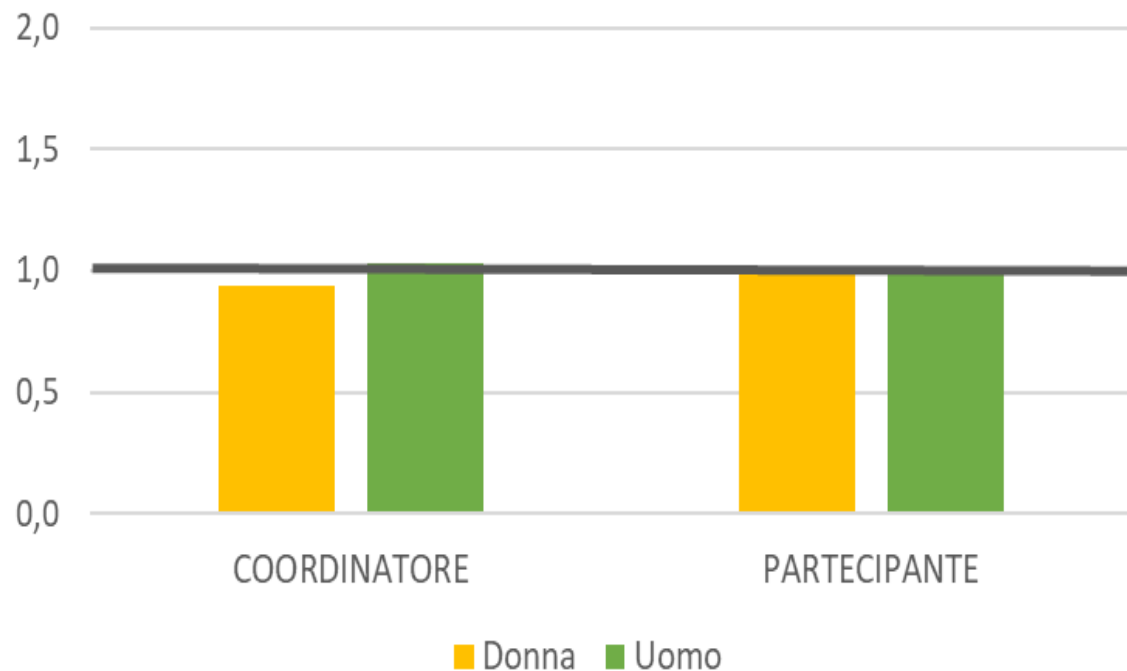
Il Glass Ceiling Index è un indice ampiamente accettato, definito e approvato a livello internazionale e utilizzato dalla Commissione Europea.

GCI = 1 → nessuna segregazione verticale

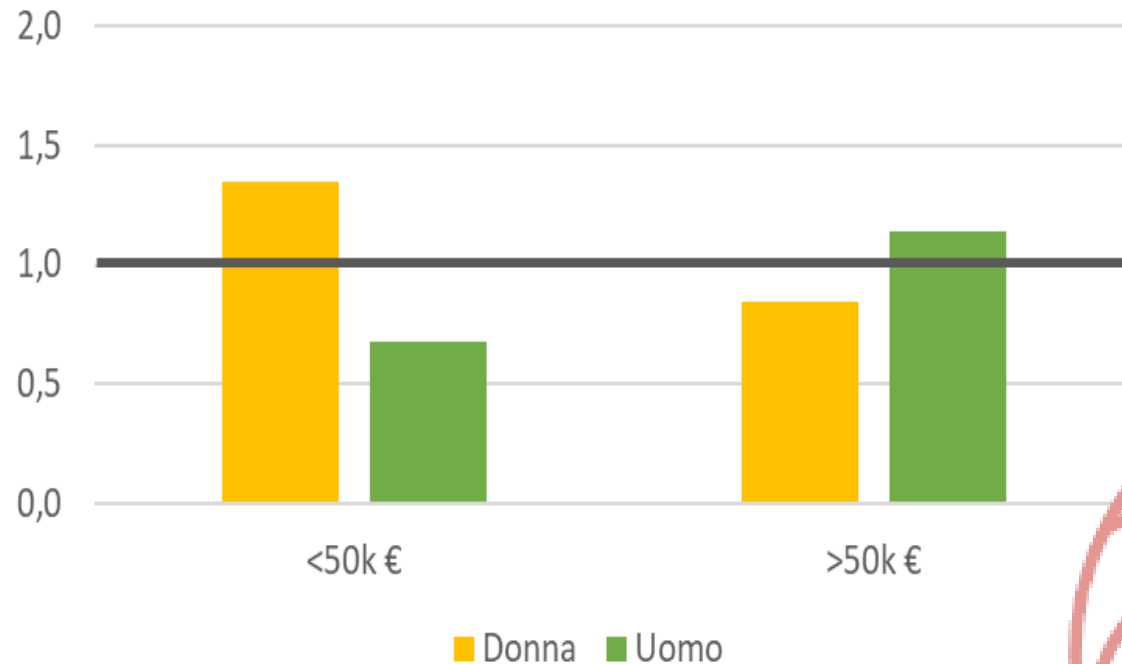
ISTANTANEA DICEA – i numeri

PRODUTTIVITA'

Indice di distribuzione ruoli
normalizzato per la distribuzione di genere in Consiglio



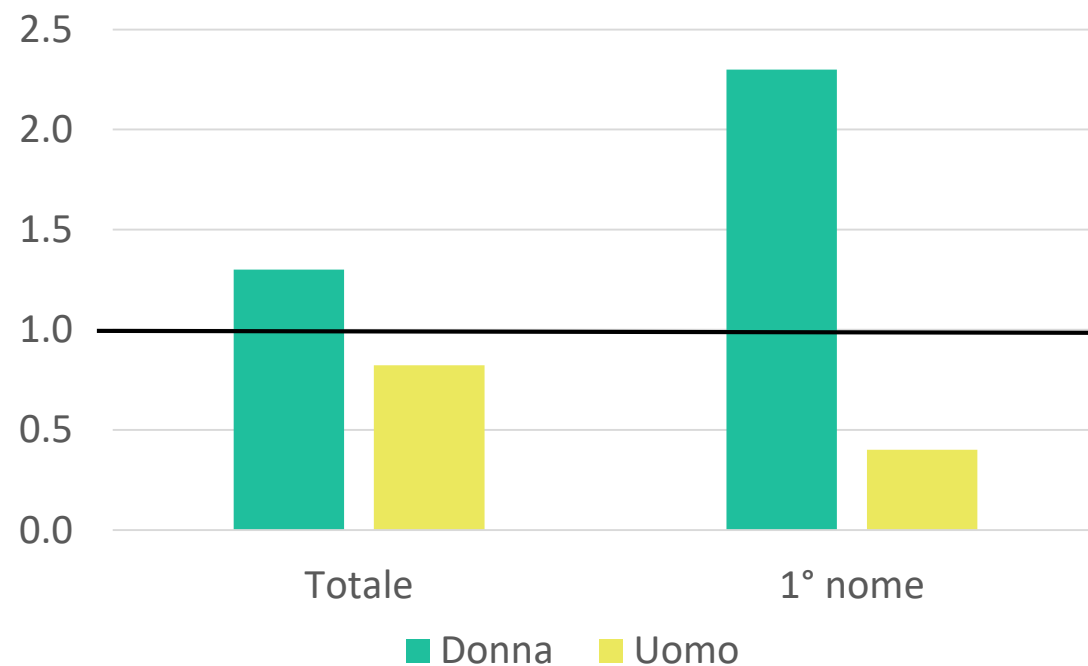
Indice di distribuzione dei finanziamenti
normalizzato per la distribuzione di genere in Consiglio



ISTANTANEA DICEA – i numeri

PRODUTTIVITA'

Indice distribuzione pubblicazioni (2020-2022)
normalizzato per la distribuzione di genere in Consiglio



Numero medio di pubblicazioni per genere

CONSIGLIO		
	Donna	Uomo
2020	2.17	0.45
2021	1.85	0.26
2022	1.25	0.41
Media	1.75	0.38

CONSIGLIO + Titolari di ASSEGNO		
	Donna	Uomo
2020	1.23	0.67
2021	1.04	0.48
2022	1.12	0.73
Media	1.13	0.63

ISTANTANEA DICEA – i numeri

MOBILITA'

	Media N. missioni all'anno		Media Durata missioni (giorni)	
	Donna	Uomo	Donna	Uomo
DICEA	2.0	3.3	9.3	7.7
DICEA - Dottorandi esclusi	1.6	2.9	3.7	2.1

Nota: Dati medi sul triennio 2020-2022.

ISTANTANEA DICEA

le voci

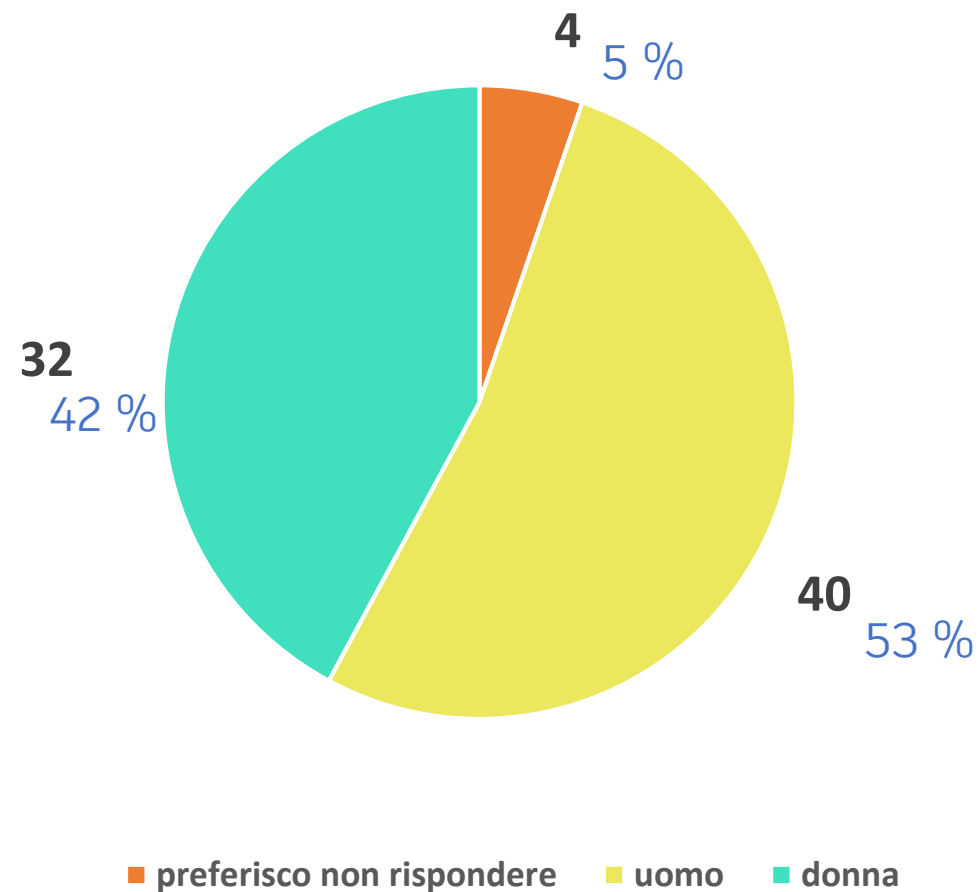


ISTANTANEA DICEA – le voci

PARTECIPANTI

Totale partecipanti: 76

Totale membri DICEA: 147

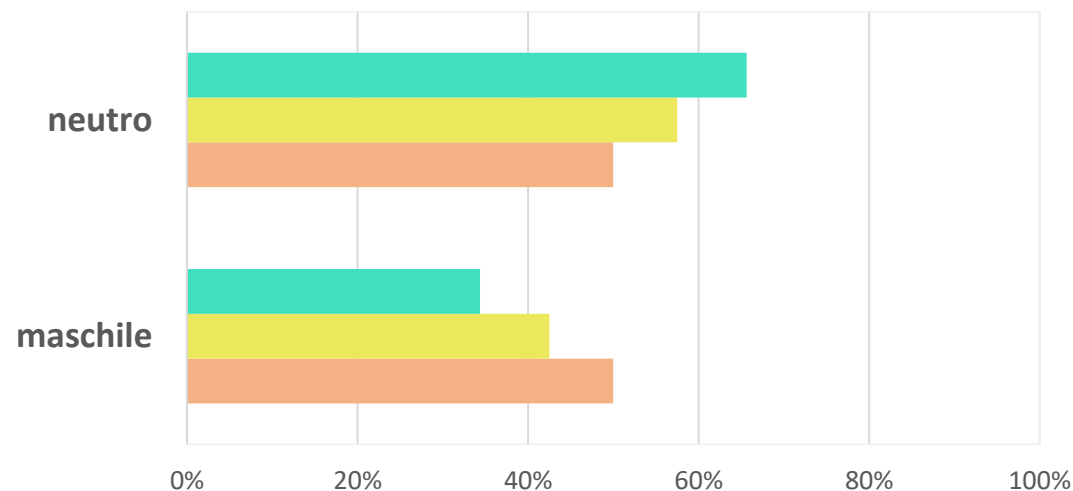
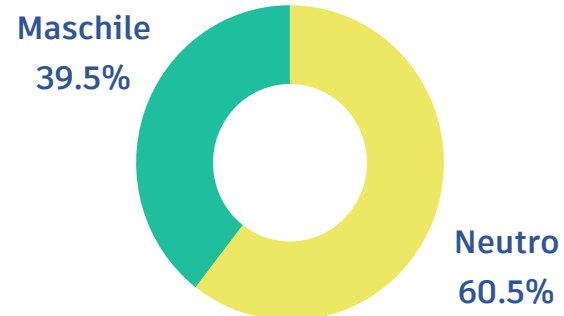


ISTANTANEA DICEA – le voci

LINGUAGGIO

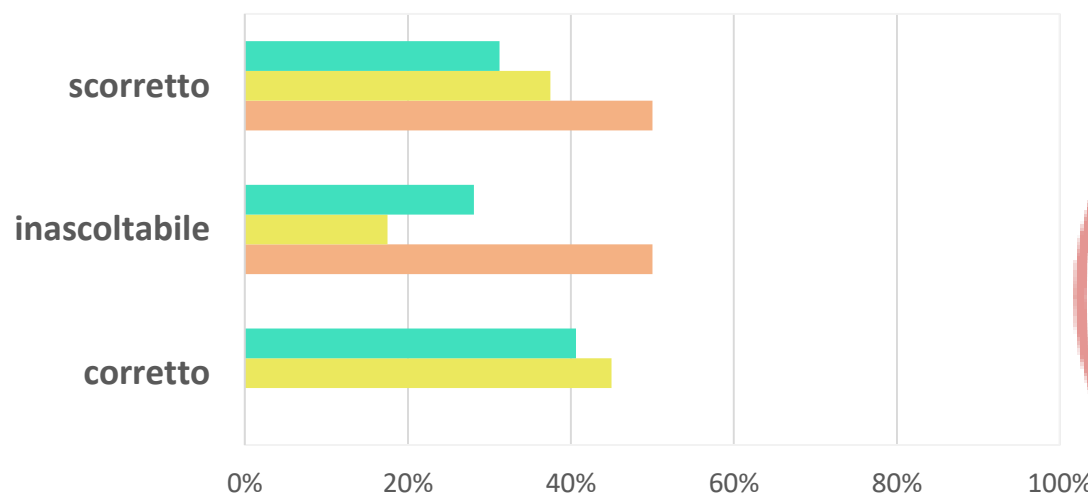
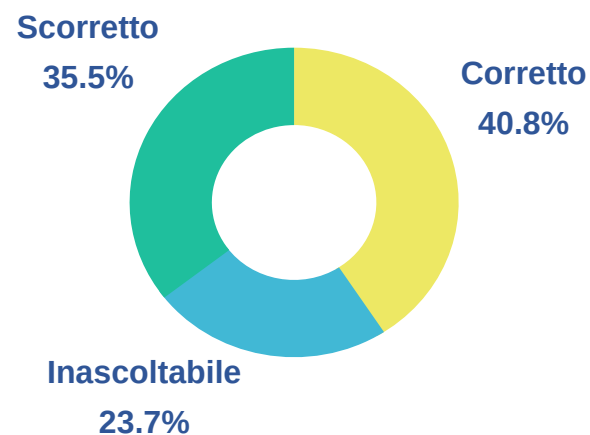
Il sostantivo
ingegnere è...

- Maschile
- Femminile
- Neutro



Il sostantivo
ingegnera è...

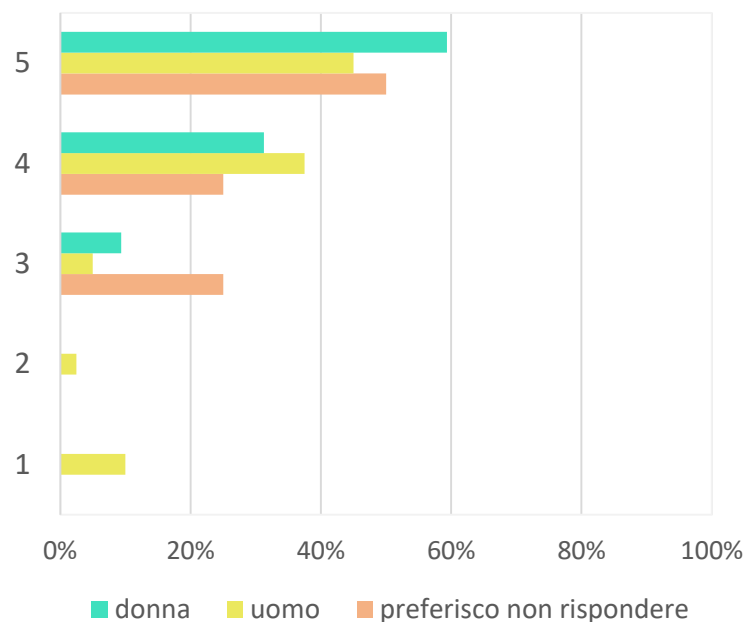
- Corretto
- Scorretto
- Inascoltabile



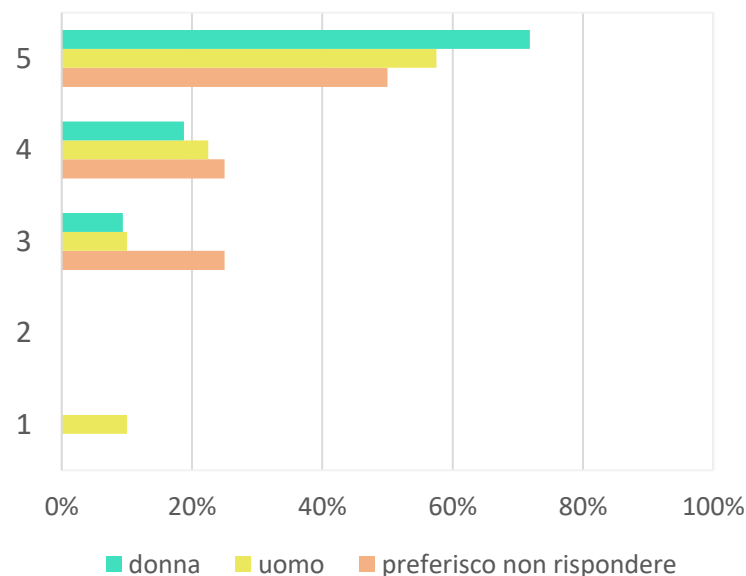
ISTANTANEA DICEA – le voci

LINGUAGGIO

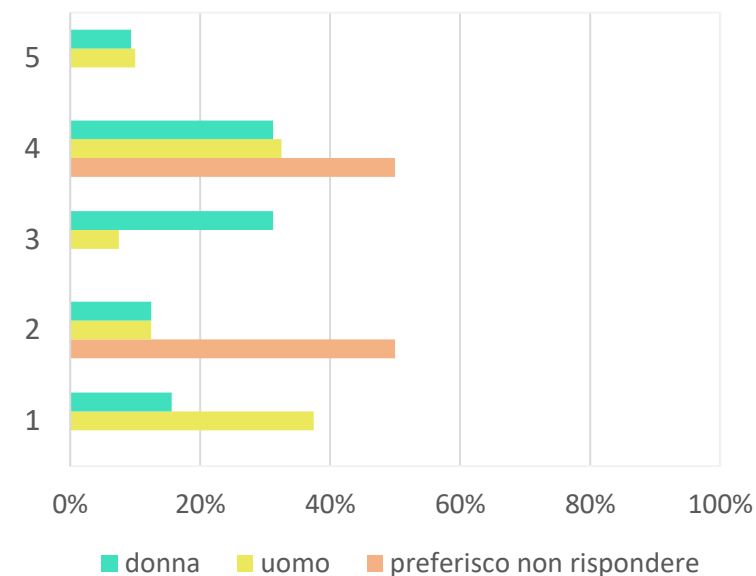
Quanto sei **sensibile al tema della
parità di genere** nella società?



Quanto ritieni **importante l'equilibrio
di genere un obiettivo fondamentale
in ambito lavorativo?**



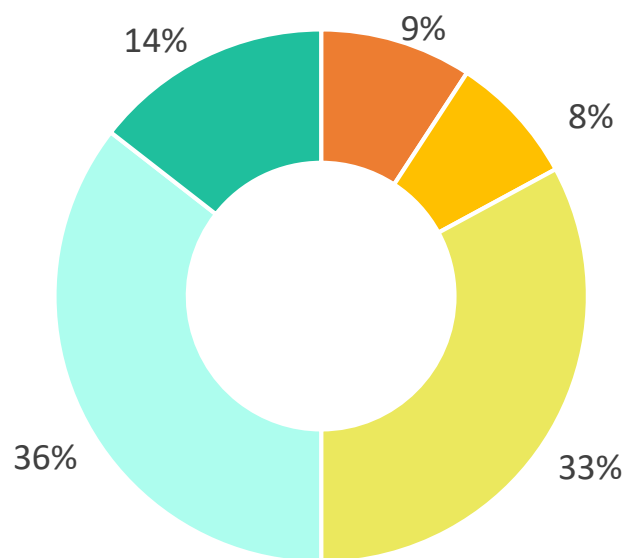
Quanto ritieni **utile l'utilizzo di un
cambiamento di linguaggio** nelle
comunicazioni, ufficiali e non?



ISTANTANEA DICEA – le voci

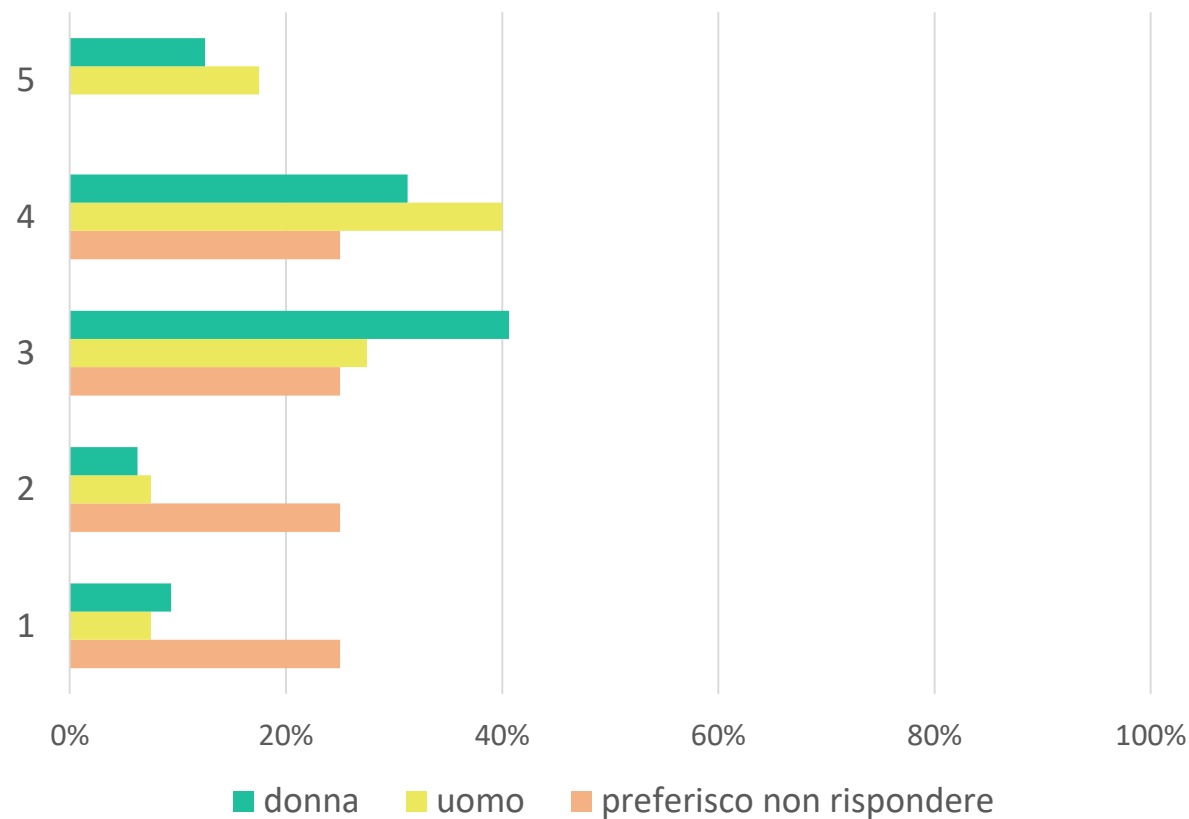
VITA/LAVORO

Quanto sei soddisfatto della tua
conciliazione
fra vita lavorativa e privata?



1 poco; 5 molto

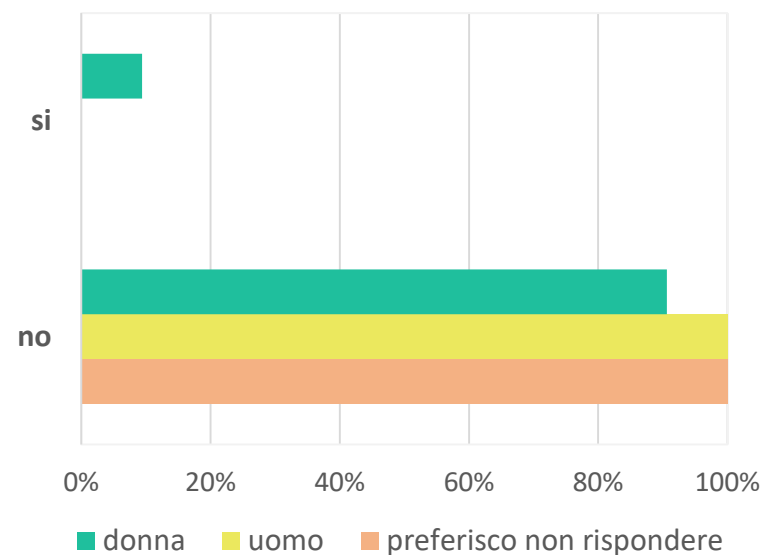
1
2
3
4
5



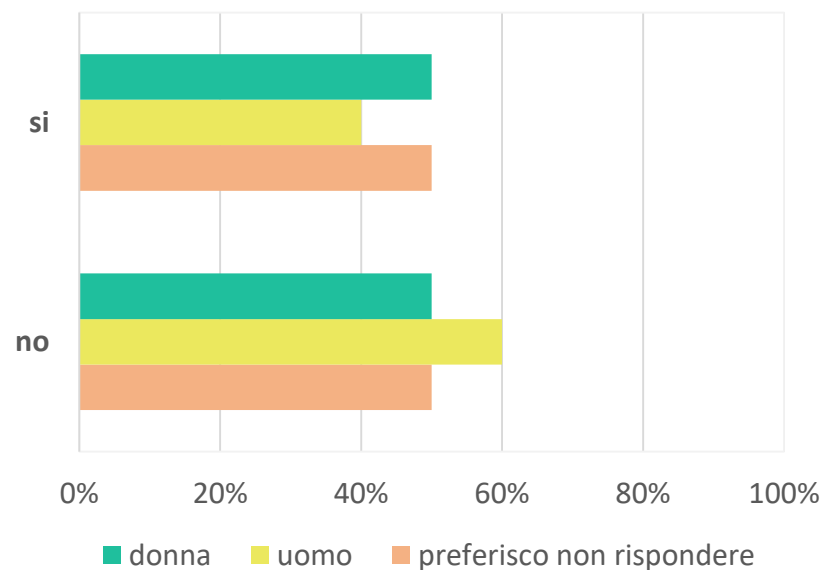
ISTANTANEA DICEA – le voci

VITA/LAVORO

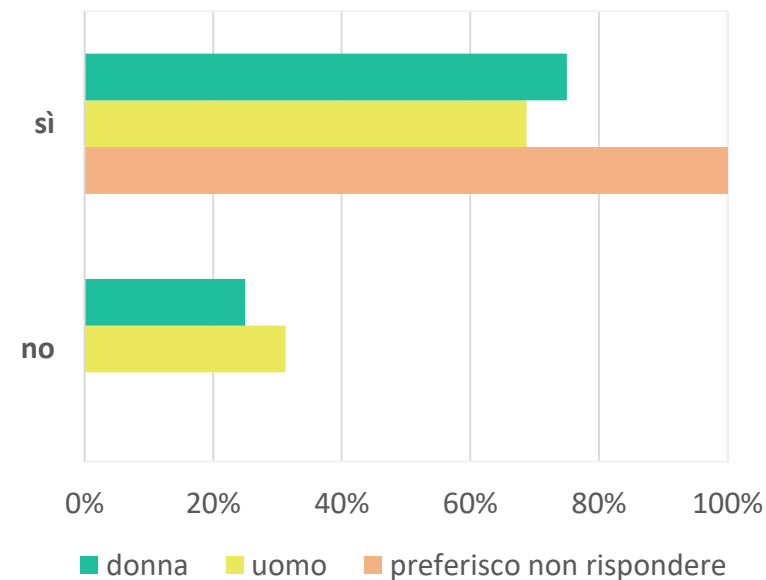
Fruisci di permessi familiari e/o congedi parentali L. 104?



Ti prendi cura di qualcuno (figli/genitori ecc.) con continuità e costanza?



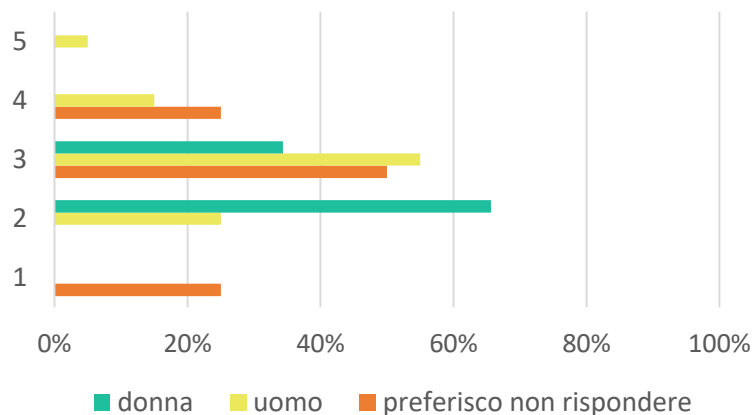
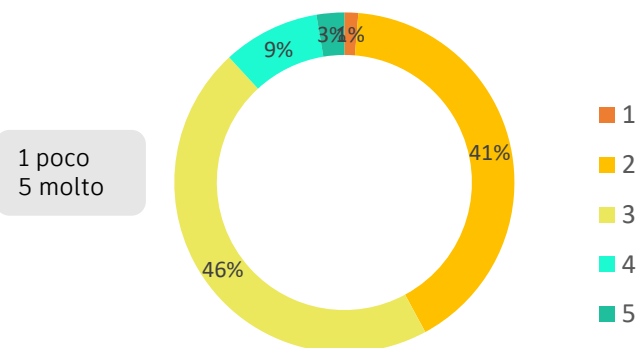
Hai qualcuno con cui condividere i carichi di cura?



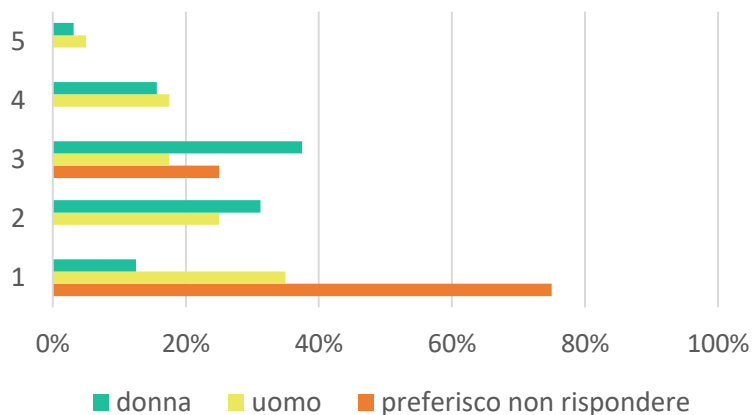
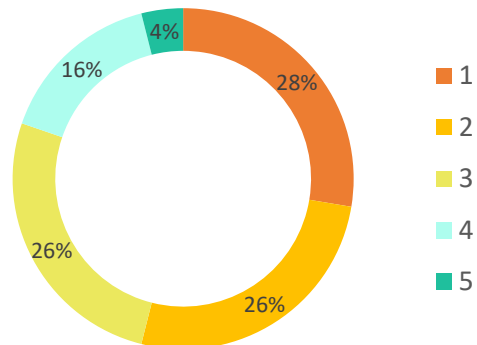
ISTANTANEA DICEA – le voci

GENERE E CARRIERA

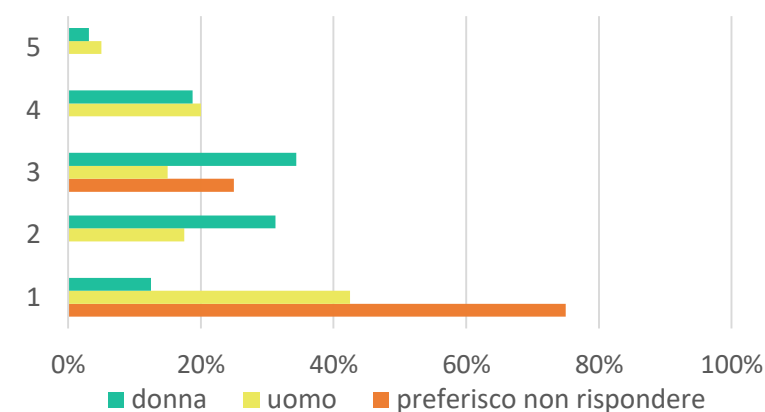
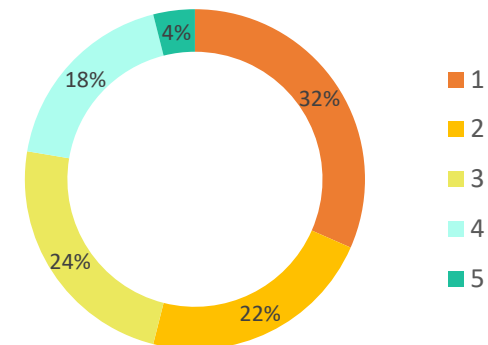
Quanto ritieni, dalla tua esperienza, che le progressioni di carriera possano essere facilitate o ostacolate dall'appartenere al genere femminile?



Quanto ritieni che sarebbe utile istituire delle 'quote rosa' nel reclutamento?



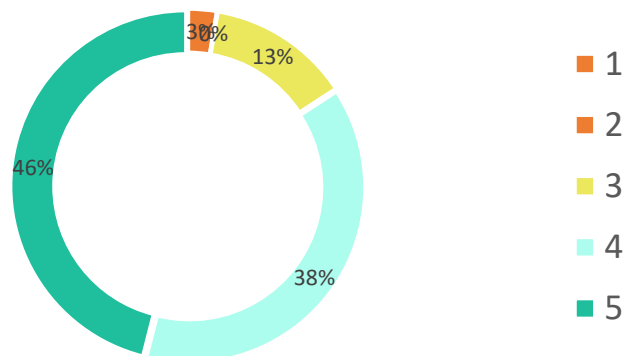
Quanto ritieni che sarebbe utile istituire delle 'quote rosa' nelle progressioni di carriera?



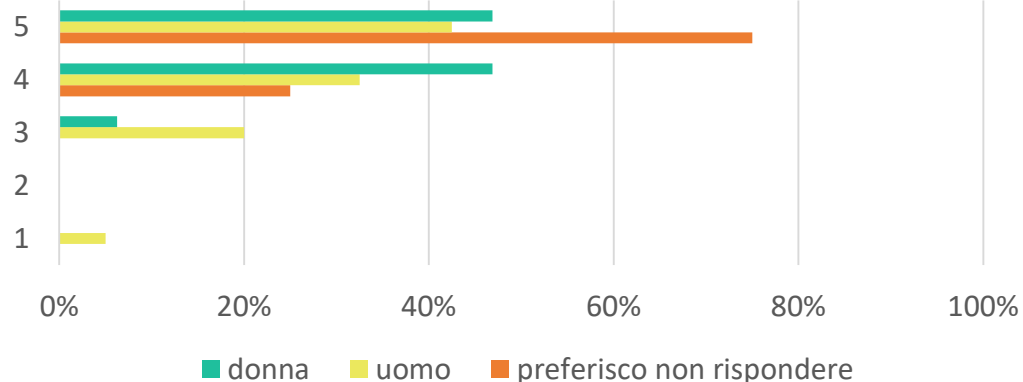
ISTANTANEA DICEA – le voci

DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

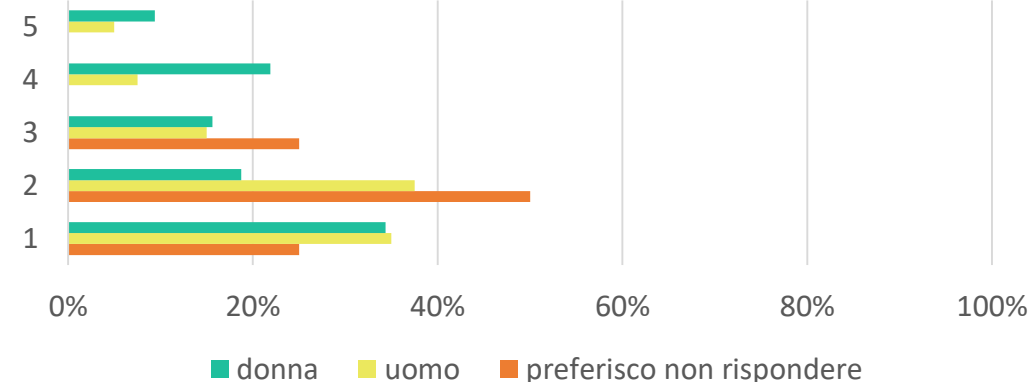
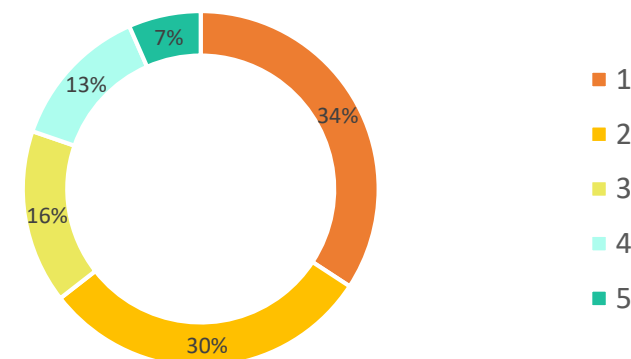
Quanto ritieni che, **nella nostra società**, siano diffuse discriminazioni basate sul genere o orientamento sessuale?



1 poco
5 molto



Quanto ritieni che, **nel tuo ambiente di lavoro**, si verifichino discriminazioni basate sul genere o orientamento sessuale?

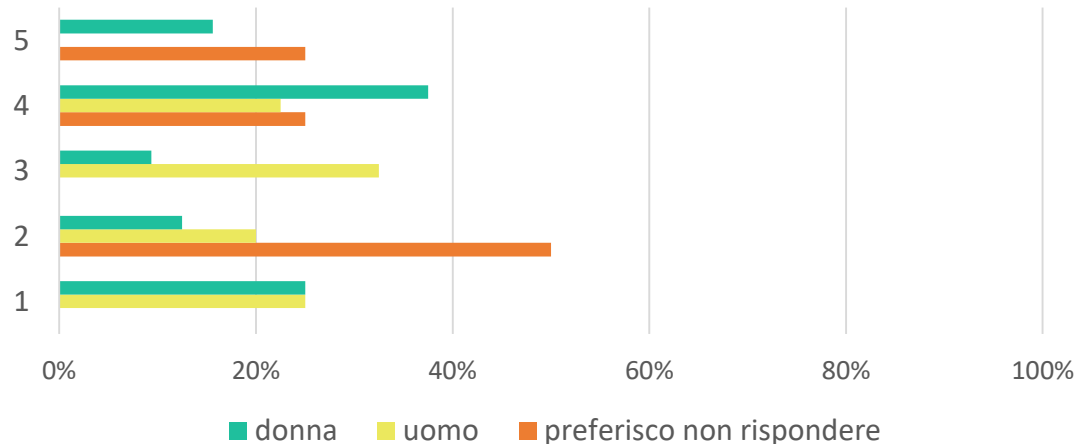
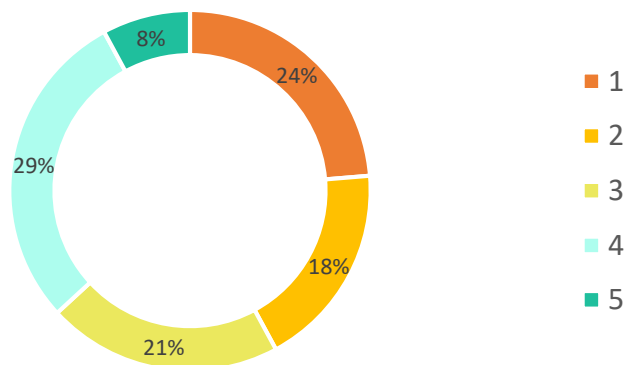


ISTANTANEA DICEA – le voci

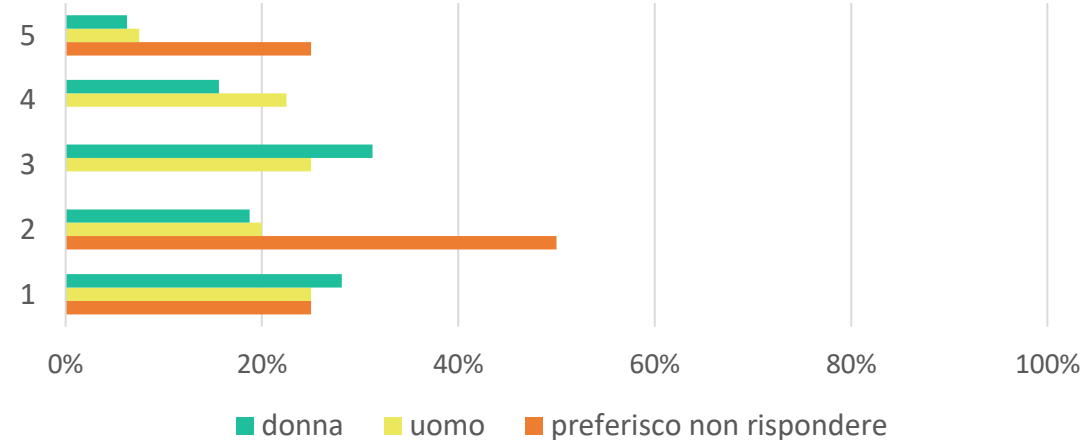
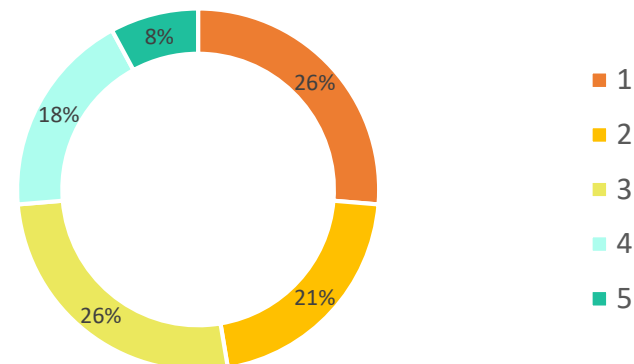
DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

Quanto ritieni che, **nel tuo ambiente di lavoro**, siano diffusi degli **stereotipi/pregiudizi relativi al genere**?

1 poco
5 molto



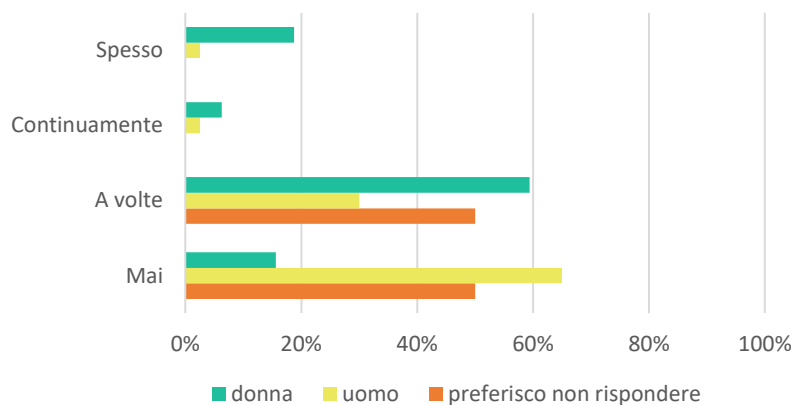
Quanto ritieni che, **nel tuo ambiente di lavoro**, siano diffusi degli **stereotipi relativi all'orientamento sessuale**?



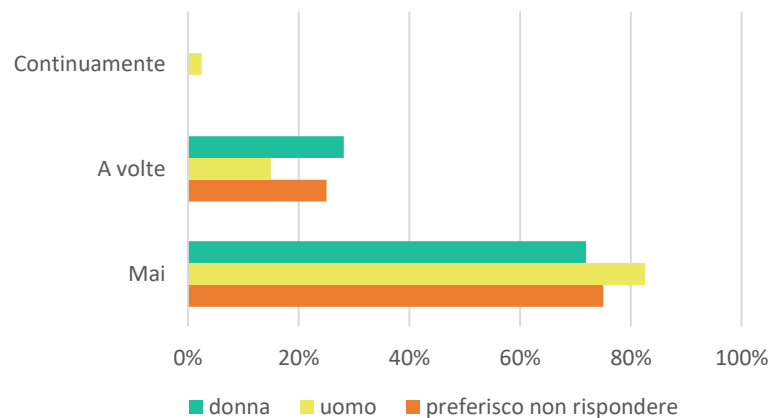
ISTANTANEA DICEA – le voci

DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

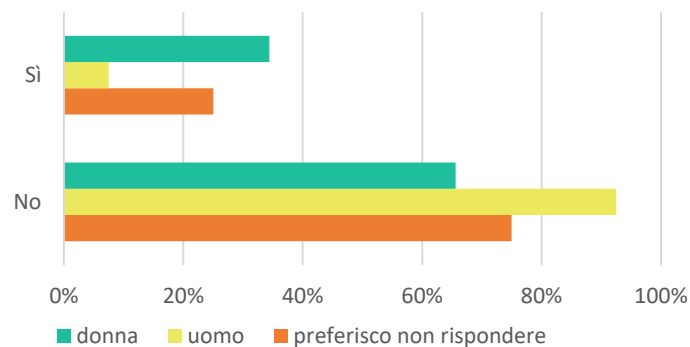
Hai mai subito delle molestie verbali?



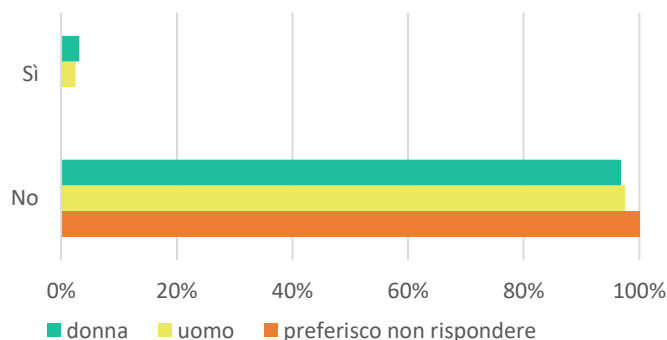
Hai mai subito delle molestie verbali al DICEA o nello svolgimento di attività lavorative (anche fuori sede)?



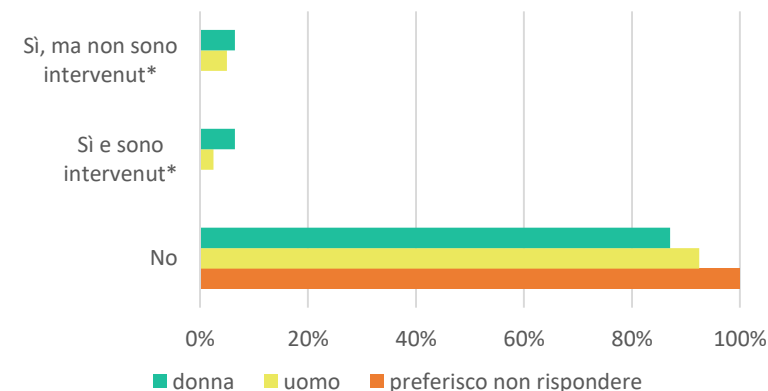
Hai mai subito delle molestie fisiche?



Hai mai subito molestie fisiche al DICEA o nello svolgimento delle attività lavorative (anche fuori sede)?



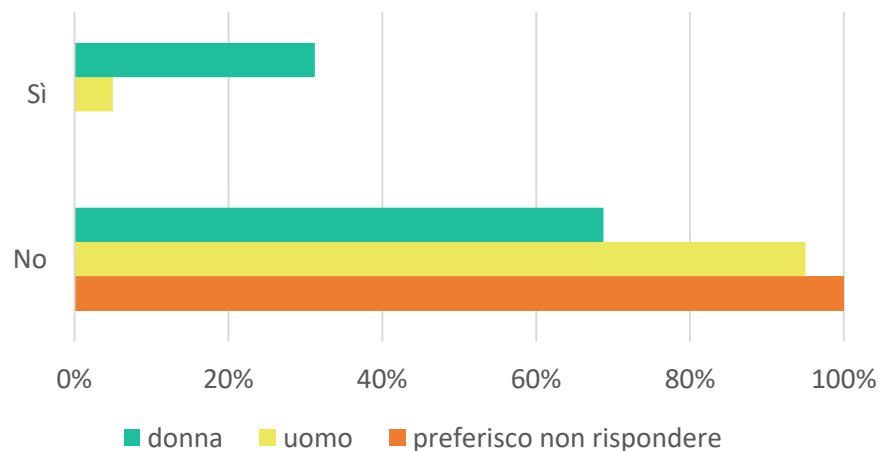
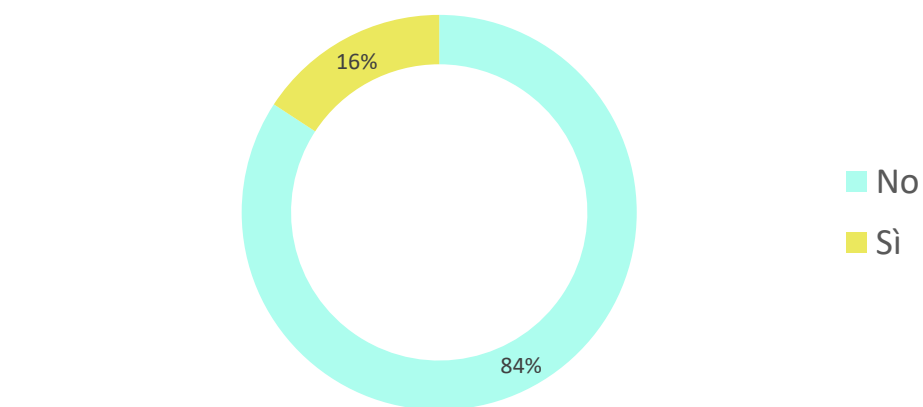
Hai mai assistito a molestie verbali o fisiche nonché a discriminazioni nello svolgimento delle attività lavorative al DICEA?



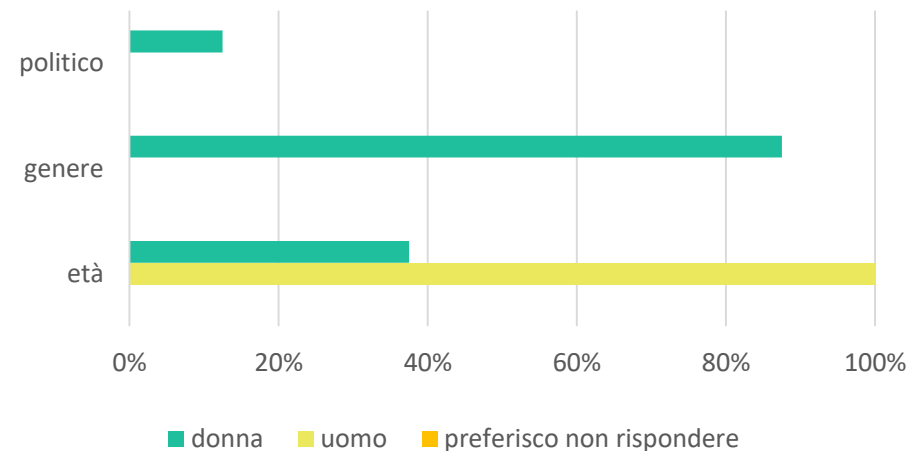
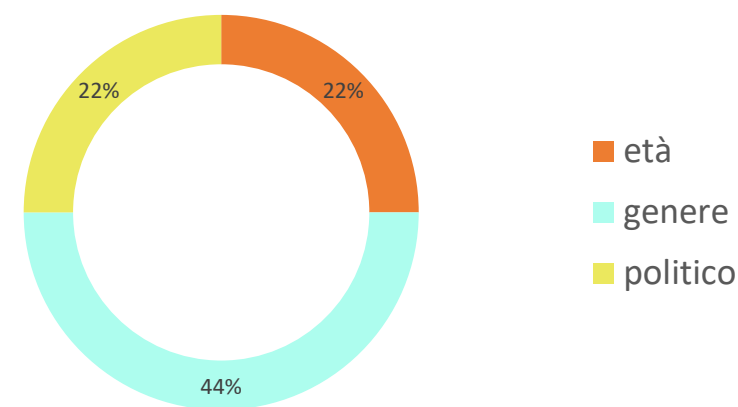
ISTANTANEA DICEA – le voci

DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

Hai mai subito discriminazioni al DICEA
o nello svolgimento delle attività lavorative (anche fuori sede)?



Se sì, qual è stata
la causa percepita della discriminazione?



PROPOSTE PER UN MIGLIORAMENTO CONTINUO

1. UGUAGLIANZA DI GENERE

- Perseguire un'equa distribuzione di genere nella definizione dei membri di commissioni esaminatrici, commissioni speciali, nonché di relatori/relatrici in eventi istituzionali

2. FORMAZIONE CONTINUA

- Pianificare un ciclo di incontri sull'importanza del linguaggio inclusivo e la cultura di genere
- Diffondere linee guida per il riconoscimento di molestie nell'ambiente di lavoro e le conseguenti misure da attuare

3. MONITORAGGIO DELLA DISTRIBUZIONE DI GENERE

- Instituire un osservatorio interno al dipartimento

4. SPAZI e MODALITA' INCLUSIVE

- Attuare misure di adeguamento degli spazi del dipartimento in modo che risultino inclusivi a tutte le identità di genere
- Rendere più inclusive le modalità degli appuntamenti accademici (orario, modalità online), per facilitare la conciliazione vita/lavoro.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

