



IL RUOLO DEI CUG NELLE UNIVERSITA' ITALIANE STRUMENTI E CRITICITA' DELLA RECENTE NORMATIVA

CORSO DI FORMAZIONE

Padova - 21 ottobre2016

Il Bilancio di genere nelle Università

Prof. Luisa Pulejo



PARI DIRITTI E PARI OPPORTUNITÀ

Non può essere considerata una problematica esclusivamente femminile ...
le discriminazioni di genere possono risultare penalizzanti per gli stessi uomini

**Uniformità dei diritti, delle responsabilità e delle opportunità
spettanti a tutte le persone**



PARI DIRITTI E PARI OPPORTUNITÀ

Le pari opportunità non riguardano solo le differenze di genere, ma un orizzonte molto più ampio, comprendente tutte le diversità, legate all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla lingua, alla religione, alle convinzioni personali e politiche, alle eventuali disabilità, permanenti o temporanee e all'età.



CUG Messina, Relazione annuale sulla situazione del personale dell'Università degli Studi di Messina riferita all'anno 2014, p. 3

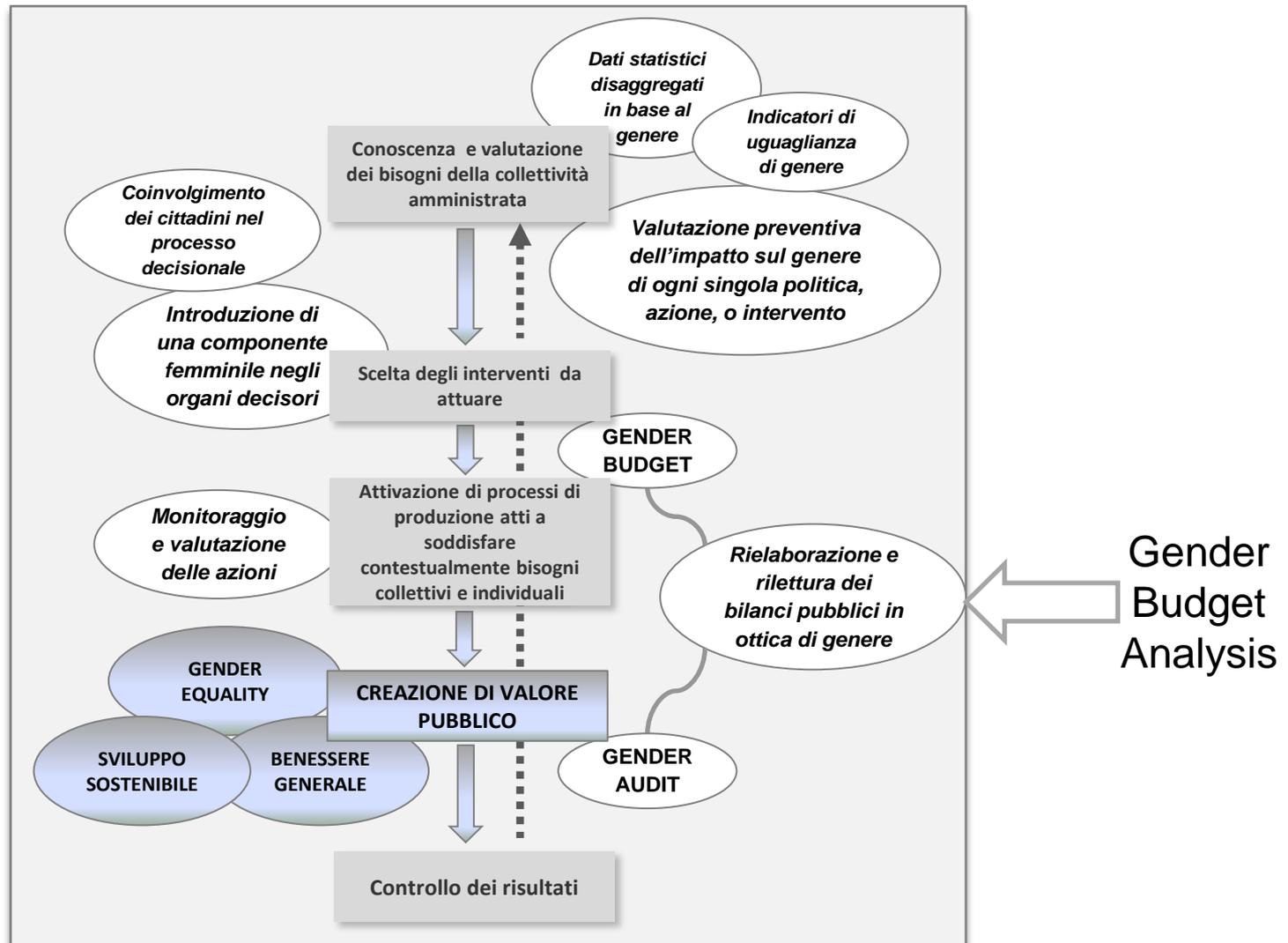
L'ORIGINE DEL GENDER MAINSTREAMING



Fourth World Conference on Women,
Beijing, 4-15 September 1995

“Governments and other actors should promote an active and visible policy of mainstreaming a gender perspective into all policies and programmers, so that, before decisions are taken, an analysis is made of the effects on women and men, respectively”

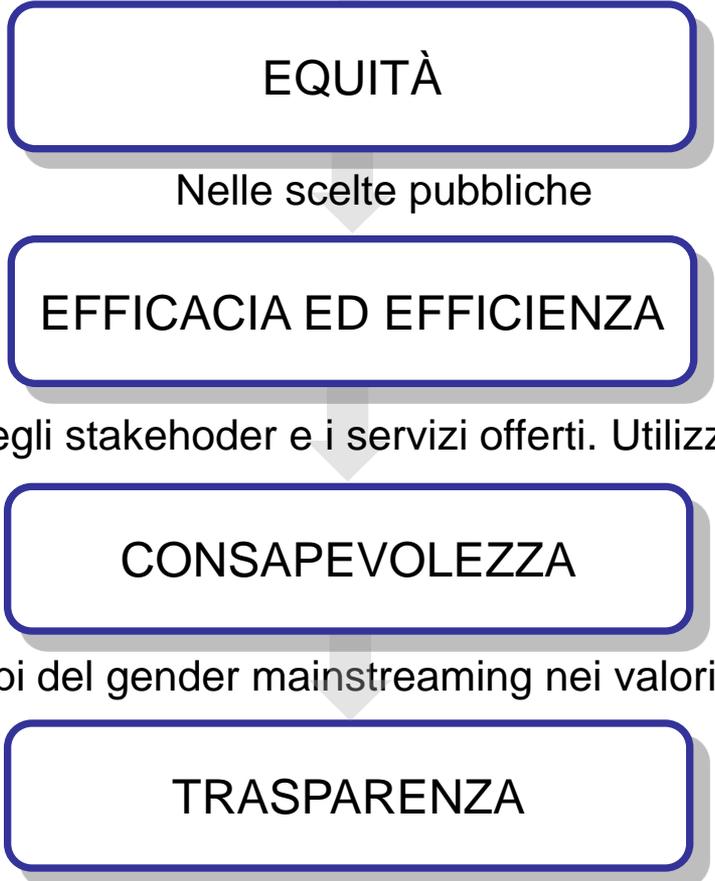
La prospettiva del genere nelle diverse fasi dell'agire pubblico



L. Pulejo (2011), *La gender equality nell'economia dell'azienda. Strategie e strumenti di mainstreaming di genere per lo sviluppo sostenibile*, Franco Angeli.

Le politiche adottate e le azioni poste in essere non sono neutre.

GENDER BUDGET ANALYSIS



The diagram is a vertical flowchart with four rounded rectangular boxes connected by downward-pointing arrows. The boxes contain the following text from top to bottom: 'EQUITÀ', 'EFFICACIA ED EFFICIENZA', 'CONSAPEVOLEZZA', and 'TRASPARENZA'. Below each box is a descriptive sentence. The first box is 'EQUITÀ' with the text 'Nelle scelte pubbliche' below it. The second box is 'EFFICACIA ED EFFICIENZA' with the text 'Coerenza tra le attese degli stakeholder e i servizi offerti. Utilizzo efficiente delle risorse' below it. The third box is 'CONSAPEVOLEZZA' with the text 'Interiorizzazione dei principi del gender mainstreaming nei valori e nella mission aziendale' below it. The fourth box is 'TRASPARENZA' with the text 'Accountability sulle scelte attuate, sulle azioni svolte e sui risultati realizzati' below it.

EQUITÀ

Nelle scelte pubbliche

EFFICACIA ED EFFICIENZA

Coerenza tra le attese degli stakeholder e i servizi offerti. Utilizzo efficiente delle risorse

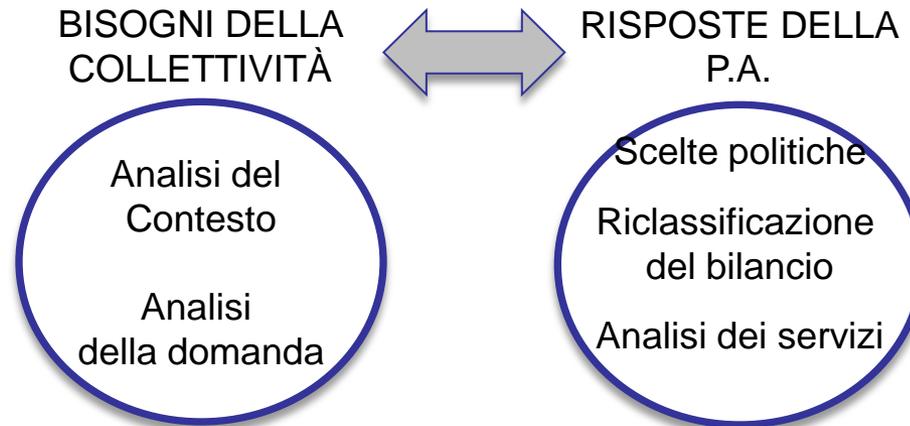
CONSAPEVOLEZZA

Interiorizzazione dei principi del gender mainstreaming nei valori e nella mission aziendale

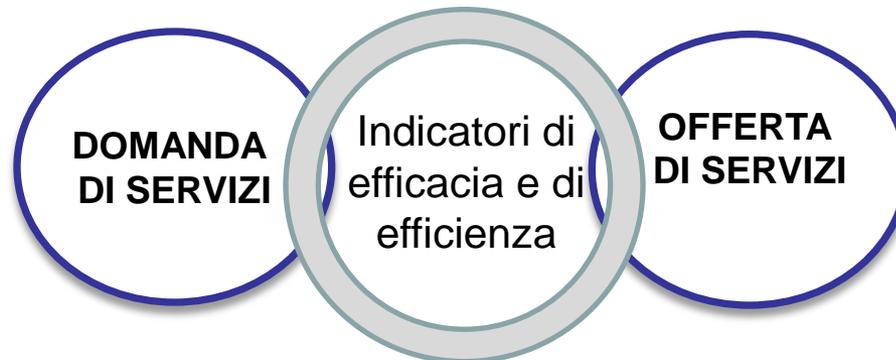
TRASPARENZA

Accountability sulle scelte attuate, sulle azioni svolte e sui risultati realizzati

I. Quali sono i bisogni espressi dalla collettività ?



II. Come l'ente pubblico risponde ai bisogni della collettività ?



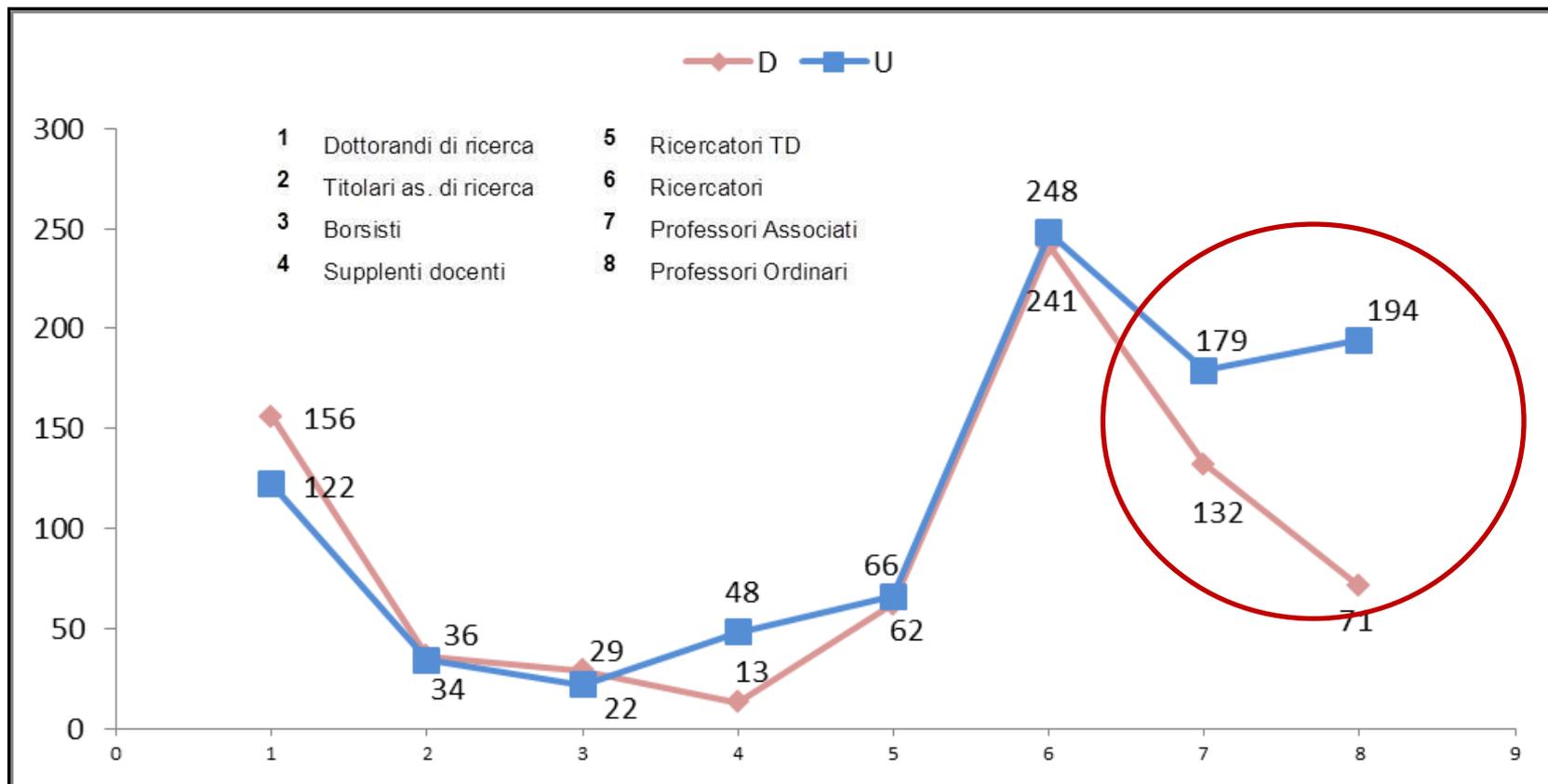


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
FEDERICO II



Università di Messina - Composizione per genere personale docente, strutturato e in formazione al 06/02/2015

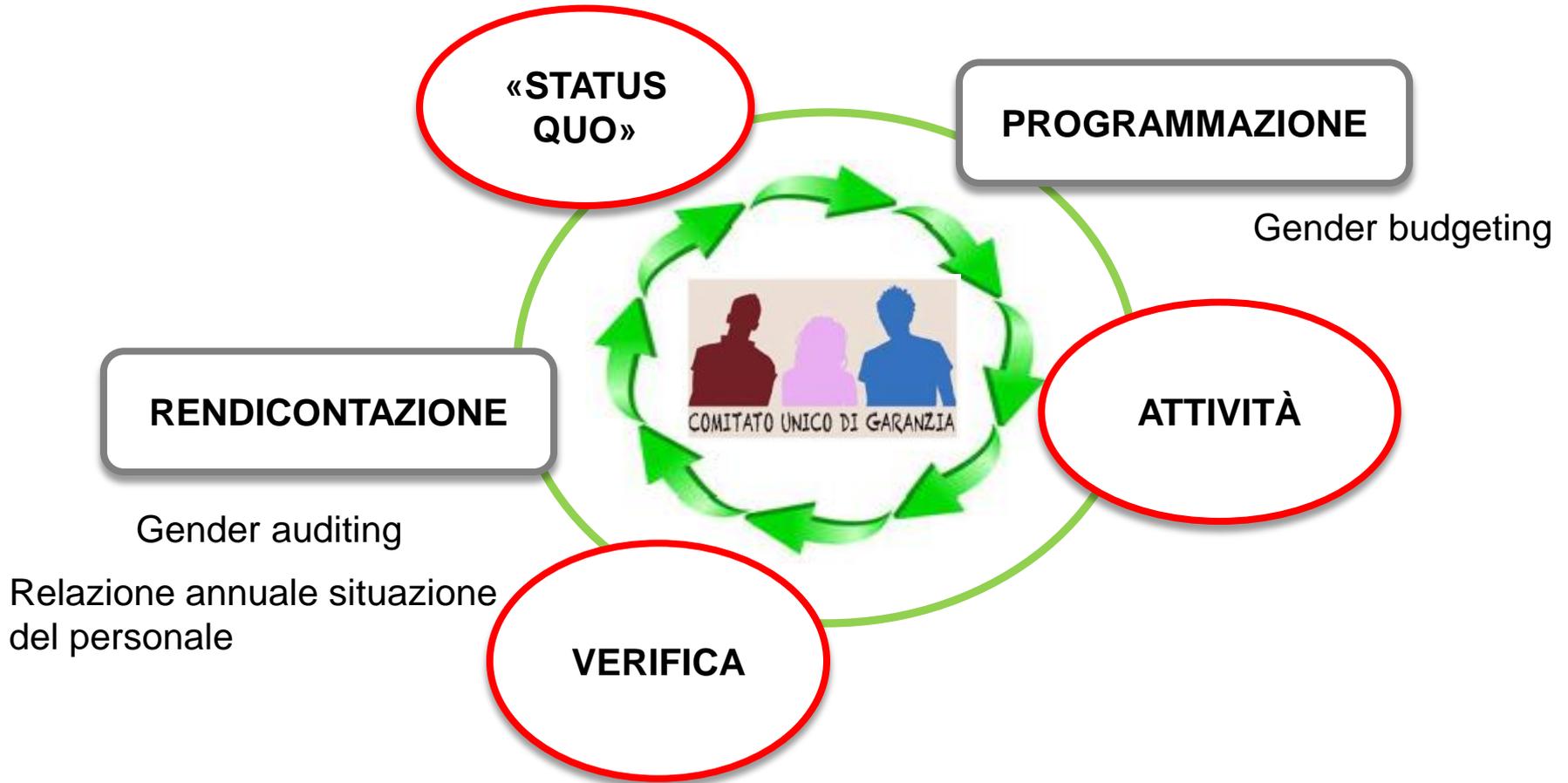
(nostra elaborazione)



Governo dell'Ateneo



Governo dell'Ateneo



MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER NELLE UNIVERSITÀ

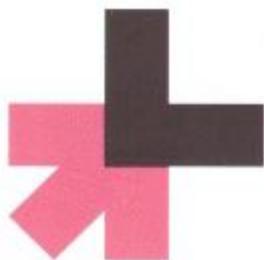
Funzione	Stakeholders	Tipologia (interni I /esterni E)	Bisogno espresso dai soggetti	Risposta
Didattica	Studenti degli ultimi anni delle scuole superiori	E	Orientamento in uscita	Sostegno all'orientamento
	Studenti iscritti all'Università	I	Formazione universitaria	Corsi di laurea triennale Corsi di laurea magistrale
	Laureati	I/E	Formazione post laurea	Formazione post laurea: Scuole di specializzazione Corsi di perfezionamento Dottorati di ricerca (Ph.D.)
	Laureati	I/E	Occupazione	Placement

Funzione	Stakeholders	Tipologia (interni I /esterni E)	Bisogno espresso dai soggetti	Risposta
Capitale umano	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo, altri collaboratori	I	Qualità ambiente di lavoro	Logistica, locali, biblioteche, laboratori, uffici, ecc.
	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo, altri collaboratori	I	Conciliazione lavoro/famiglia	Asili nido, mensa aziendale, ecc.

IMPACT 10X10X10

Progetto Università Italia

In Collaborazione con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane



HeForShe

UN Women Solidarity Movement
for Gender Equality

CONFERENZA NAZIONALE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE

OSSERVATORIO INTERUNIVERSITARIO DI GENERE, PARITÀ E OPPORTUNITÀ
(Sapienza Università di Roma, Tor Vergata, Roma TRE, Foro Italico)

POLITECNICO DI MILANO

POLITECNICO DI TORINO

UNIVERSITÀ COMMERCIALE LUIGI BOCCONI DI MILANO

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA TOR VERGATA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI NICCOLÒ CUSANO

UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA

UNIVERSITÀ VITA-SALUTE SAN RAFFAELE

Compiti Propositivi del CUG

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);

Analisi della diversità delle
aspettative e dei bisogni
delle persone



PROGRAMMAZIONE

Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

Attività svolta da 13 CUG Universitari

<i>Università</i>	<i>Risultati</i>
Messina	Adesione, assieme all'Università degli Studi di Aosta, alla sperimentazione proposta dalla Conferenza Nazionale dei CUG per la mappatura degli stakeholders e l'elaborazione di Linee Guida per la programmazione ed il Bilancio di Genere.
La Sapienza di Roma	Pubblicazione sul sito web di Ateneo dei risultati del progetto di bilancio di genere alla Sapienza e realizzazione di diverse analisi e indagini sulla composizione del personale e degli organi accademici (dette iniziative, tuttavia, ad eccezione di quella sul benessere organizzativo, non sembrerebbero proposte e/o realizzate "dai" CUG). Si noti la particolarità dell'Università La Sapienza, dove coesistono due distinti CUG (docenti e personale tecnico-amministrativo).
Politecnica delle Marche	Nessuna proposta e/o iniziativa in tema di programmazione e/o rendicontazione di genere.
Foggia	Programmazione della predisposizione del Bilancio di genere nel 2015, attraverso l'istituzione di uno specifico gruppo di lavoro (iniziativa proposta a dicembre del 2014).
Brescia	Il Piano di azioni Positive 2015-2017 prevede la redazione del Bilancio di Genere da collegare al Piano e alla Relazione sulle Performance.
Ferrara	L'Università predispone il Bilancio di Genere dal 2011. Due componenti del CUG fanno parte del gruppo operativo costituito per la predisposizione del citato Bilancio. Nel 2015, inoltre, L'Università ha avviato, con il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, un progetto di ricerca sul Bilancio di Genere. Detto progetto sembra coinvolgere anche il CUG.
Roma Tor Vergata	Nessuna proposta e/o iniziativa in tema di programmazione e/o rendicontazione di genere. Il CUG si limita a constatare che nel Piano delle Performance 2011-2013 dell'Università non sono stati inseriti obiettivi specifici correlati con il tema delle pari opportunità e che non è stato redatto un bilancio di genere.
Molise	Elaborazione di un "Progetto di base per la redazione del bilancio di genere" (giugno 2015).
Pavia	Nessuna proposta e/o iniziativa in tema di programmazione e/o rendicontazione di genere. Le Relazioni del CUG non sono disponibili.
Torino	Avvio di un'analisi di fattibilità per adottare il Bilancio di genere quale strumento privilegiato di analisi delle scelte politiche e amministrative dell'Ateneo.
Bologna	Realizzazione, divulgazione ed aggiornamento annuale di un bilancio di genere di Ateneo. Ipotesi di applicazione di un piano di eguaglianza di genere, volto a proporre ed applicare specifiche azioni di miglioramento.
Calabria	Proposta, per l'anno 2015, di "ideazione, costruzione e stesura del Bilancio sociale". Realizzazione di molteplici indagini ed analisi sulle diversità di genere nell'Ateneo.
Salerno	Il CUG presterà particolare attenzione e garantirà la propria partecipazione alla elaborazione del Bilancio di genere, inteso quale strumento permanente di monitoraggio delle politiche di Ateneo e del loro impatto di genere in ogni ambito e ad ogni livello.



Grazie per l'attenzione

Prof.ssa Luisa Pulejo

Dipartimento di Economia - Università di Messina
+39 090 6764520 - pulejol@unime.it