



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

BILANCIO DI GENERE

*che cos'è?*



«L'Ateneo vuole sostenere, nello studio e nel lavoro, una concezione ampia e forte delle pari opportunità, che declini la Patavina libertas come contrasto alle discriminazioni e come inclusività. Da questo impegno è nata l'idea di dedicare alle libertà e ai diritti uno spazio del nuovo portale web di Ateneo, per rendere pubbliche e visibili le nostre azioni in questo ambito. Sull'uguaglianza di genere stiamo implementando una serie di azioni dedicate al raggiungimento delle pari opportunità (il Piano di Azioni positive dell'Ateneo), e al tempo stesso stiamo inaugurando azioni di sistema (*gender mainstreaming*) perché le specificità di genere possano attraversare in modo significativo le politiche e i progetti istituzionali. Tra queste, ricordo la predisposizione di un *bilancio di genere*, ossia la valutazione dell'impatto che le scelte di bilancio hanno sulle donne e sugli uomini che studiano e lavorano in università».

(MR, discorso di inaugurazione a.a.2015-16)



## Fattori caratterizzanti del Bilancio di genere:

- è un modo per collegare la politica di uguaglianza tra donne e uomini alla politica economica dell'ateneo
- è fondato sulla premessa che i bilanci non sono neutri rispetto al genere
- inizia con un'analisi dell'impatto del bilancio sulle donne e sugli uomini e prosegue con un'integrazione del genere nella pianificazione budgetaria
- non significa un bilancio separato per le donne
- significa un bilancio orientato alle persone
- significa una sorveglianza attenta sulle ripercussioni dei bilanci
- permette una migliore ripartizione e, a questo fine, una migliore allocazione della spesa pubblica
- richiede la partecipazione di numerosi soggetti, ampliando il processo democratico
- si può applicare a settori di bilancio specifici o alla totalità del bilancio
- suo fine ultimo è l'applicazione di un approccio sensibile al genere a tutte le fasi del processo budgetario
- al fine di ottenere la parità tra le donne e gli uomini e un'equa distribuzione delle risorse



## FINALITA' DEL BILANCIO DI GENERE

### EQUITÀ

un'attenzione al bilancio che tuteli i diritti delle donne assicura che la parità rappresenti non solo un obiettivo politico e strategico, ma anche un indicatore della politica economica

### CONSAPEVOLEZZA

la lettura di genere del bilancio aumenta nelle Amministrazioni la coscienza degli impatti del loro operato e attribuisce alla cittadinanza uno strumento di valutazione dell'operato dell'università

### EFFICIENZA

le differenze di genere, se non considerate, conducono a sempre più rilevanti perdite nell'efficienza economica e nello sviluppo umano, soprattutto nelle decisioni di politica fiscale riferita sia alle entrate che alle spese

### TRASPARENZA

nel quadro di un bilancio e dell'azione politica che questo rispecchia, la lettura di genere consente di rendere formalmente esplicite le aree di intervento maggiormente interessate dalle disparità e i loro margini di discrezionalità



## Valorizzazione del personale e semplificazione

Al centro del piano strategico ci sono le persone. Gli obiettivi di miglioramento della qualità della ricerca, della didattica e dell'impegno pubblico e sociale possono essere raggiunti solo costruendo un ambiente di lavoro sano, aperto, dinamico e capace di valorizzare, seppur con i vincoli ed i limiti normativi, il merito, assicurando equità e parità di opportunità.

La valorizzazione del merito impone inoltre un'attenzione alla parità di genere, in modo particolare con riferimento al personale docente. In tale ambito, l'Ateneo intende promuovere una parità di accesso nelle progressioni di carriera. In termini generali, è importante favorire una politica del reclutamento non discriminante e capace di valorizzare il talento. In questa prospettiva, gli indicatori scelti intendono cogliere sia l'attenzione verso la parità di genere nelle progressioni di carriera sia la qualità del reclutamento del personale docente.

Per ciò che riguarda il PTA, l'Indagine sul personale dipendente ha evidenziato numerose criticità. Di conseguenza, il miglioramento del benessere organizzativo è un obiettivo strategico per l'Ateneo, nella consapevolezza che nessun risultato può essere raggiunto senza un miglioramento complessivo del benessere organizzativo dei dipendenti. In tale prospettiva, si sollecita una forte attenzione da parte di tutte le componenti della comunità accademica con responsabilità organizzative, in particolare i dirigenti, verso questo obiettivo il cui raggiungimento passa anche attraverso un'attenzione concreta e quotidiana alle condizioni di lavoro...