**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA**  

**Approvato all’Università degli Studi di Perugia il primo “Bilancio di genere”**

**Il Rettore Oliviero: “parità di genere sfida fondamentale, aumenta il benessere collettivo”**

Approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione dell’Università degli Studi di Perugia il primo **“Bilancio di Genere”** dell’Ateneo, predisposto secondo le Linee guida elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane.  Il documento segna un punto di partenza fondamentale per sensibilizzare e formare la comunità accademica e dare piena realizzazione alle potenzialità di ogni sua componente, promuovendo attivamente il superamento di ogni forma di discriminazione basata sul genere.

“Il raggiungimento concreto e reale della parità di genere rappresenta una delle sfide più importanti e significative del prossimo decennio” ha dichiarato il **Magnifico Rettore, Prof. Maurizio Oliviero** – “e non soltanto, come qualcuno potrebbe erroneamente pensare, per evidenti e inoppugnabili ragioni etiche e morali, ma anche poiché il suo mancato conseguimento comporterebbe dei costi sociali, economici, scientifici e culturali altissimi, che non possiamo assolutamente permetterci. Non è per caso o per mera opportunità politica che la *Gender Equality* è stata inserita tra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Una sua piena attuazione, infatti, innalzerebbe e di molto le nostre prospettive di benessere collettivo, mentre un mantenimento, se pure parziale, dell’identità di genere come parametro discriminatorio comporterebbe un conto salatissimo, in termini di mancate opportunità, di potenzialità sotto-utilizzate e di involuzione sociale. Il primo Bilancio di Genere dell’Università degli Studi di Perugia, approvato oggi all’unanimità, è volto a verificare e a rendere pubblico ciò che è stato fatto ma, soprattutto, quanto rimane ancora da fare, mettendo a disposizione risorse finanziarie per attività di formazione, di contrasto alla discriminazione e alla violenza, di sensibilizzazione e per la promozione di un migliore equilibrio tra lavoro, studio e vita privata. Sentiamo forte come comunità il dovere, *in primis* verso le nuove generazioni, di promuovere una cultura realmente inclusiva e basata sulle capacità, sui meriti e sulla qualità delle persone. Il pregiudizio, per sua stessa natura ingiusto, prevaricatorio e socialmente inefficiente, non può e non deve trovare posto nelle nostre aule”.

Il documento costituisce un vero e proprio **strumento di *governance* dell’Ateneo**, in quanto redatto attraverso l’integrazione con i principali documenti di programmazione e rendicontazione e conseguentemente volto alla promozione della eguaglianza sostanziale all’interno dell’Università ed è strutturato in tre parti: nella prima si analizza la composizione di genere dell’Ateneo (componente studentesca, corpo docente e ricercatore e personale tecnico-amministrativo-bibliotecario e cel), privilegiando un’ottica comparativa, così da individuare analogie e difformità rispetto agli altri atenei italiani, la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione e la continuità o discontinuità rispetto al passato; nella seconda parte vengono esaminate alcune delle principali linee di intervento, realizzate anche sulla base delle proposte contenute nei “Piani di Azioni Positive” (PAP) approvati dagli organi di governo di Ateneo. Nella terza parte vengono presentate le risorse a disposizione e analizzati in dettaglio i dati economico-finanziari, in un’ottica di genere che comprende la presentazione sintetica del “Piano dell’Eguaglianza di genere” (“*Gender Equality Plan”*).

Tra le azioni principali già realizzate per promuovere concretamente le pari opportunità si segnalano:

* l’introduzione della Carriera Alias, già istituita su iniziativa del CUG nel 2016 e oggetto di un continuo monitoraggio da parte del Delegato alle Umane Risorse e del suo Osservatorio;
* La recente creazione dello Sportello antiviolenza, attivato nel 2020;
* L’istituzione della figura della Consigliere di fiducia, a cui chiunque appartenga alla comunità accademica potrà rivolgersi per segnalare eventuali disagi legati a fenomeni di *mobbing*, discriminazione, molestie o violenze di genere, in ambito lavorativo e di studio;
* L’elaborazione da parte del CUG del “Piano di Azioni Positive” (PAP), il documento programmatico che individua le azioni “tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”;
* La realizzazione di numerose iniziative didattiche e seminariali universitarie e con le scuole, al fine di sviluppare una cultura di contrasto alle discriminazioni, alle violenze di genere e agli stereotipi, quali, ad esempio, quelli che limitano la presenza delle donne nelle lauree STEM (*science, technology, engineering and mathematics)*.

Alla redazione del Bilancio di Genere, oltre al **Magnifico Rettore Prof. Oliviero**, hanno partecipato, in particolare, il **Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti**, il **Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo** e la **Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG), Prof.ssa Silvia Fornari.**

Il coordinamento scientifico del progetto è stato curato dalla **Prof.ssa Mirella Damiani**; all’elaborazione e alla stesura hanno partecipato, inoltre, le **Prof.sse Emanuela Costantini e Maria Giovanna Ranalli,** con il supporto tecnico delle Ripartizioni Didattica, Programmazione Finanziaria e Bilancio, del Personale, dell’Area Relazioni Internazionali, della Ricerca e di Terza missione.

“Una indicazione generale, che fa seguito alle raccomandazioni stesse dell’Unione Europea” - ha dichiarato la Prof.ssa Mirella Damiani – “è quella di inserire la prospettiva del genere in tutte le fasi di programmazione e di bilancio dell’Ateneo. In questa direzione si colloca anche la prima proposta di riclassificazione dei costi dell’Ateneo nella prospettiva del genere. Si tratta di una strada solo avviata, ma da percorrere anche in futuro per accrescere la consapevolezza degli effetti che le politiche universitarie possono avere sugli squilibri tuttora esistenti e orientare gli impegni, anche finanziari, verso l’obiettivo di ‘accorciare le distanze’. Per un ente universitario affrontare la dimensione del genere, riferita alle condizioni delle donne e degli uomini che lavorano e studiano al suo interno, deve significare anche orientare e promuovere attività di didattica e di ricerca in cui la dimensione del genere arricchisca la comprensione dei fenomeni, limiti la diffusione degli stereotipi e indirizzi a politiche per il superamento dei divari esistenti”.

Si allega al presente comunicato il documento approvato, al fine di consentirne la lettura integrale.

**Perugia, 28 luglio 2021**