

Conferenza Nazionale  
degli Organismi di Parità  
delle Università italiane

Conferenza Nazionale  
degli Organismi di Parità  
delle Università Italiane

# Linee guida per il Bilancio di genere delle Università.

Presentazione alla CRUI -  
Gruppo sulle tematiche di genere

Roma, 4 luglio 2018

È consentito l'utilizzo dei documenti inseriti nel presente fascicolo, a condizione che venga citata in maniera completa la fonte.

In particolare, le "Linee guida per il Bilancio di Genere delle Università. Una proposta operativa (Versione 1.0)" riprodotte nel fascicolo, sono state pubblicate nel volume "Partecipazione ed *empowerment* delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali" a cura di Renata Kodilja e Patrizia Tomio (Edizioni ETS, Pisa, 2018), inserito nella Collana "Potenziati" della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

Le connesse *Smart Guide*, pubblicate sul sito della Conferenza degli Organismi di Parità delle Università italiane ([www.cpouniversita.it](http://www.cpouniversita.it)) potranno essere utilizzate con la citazione "Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, *Smart Guide* per il Bilancio di genere delle Università, di Mirella Damiani e Patrizia Tomio, luglio 2018".

## Indice

1. Linee guida per il Bilancio di genere delle Università. Una proposta operativa.  
Versione 1.0 ..... 4
2. *Smart guide* per il Bilancio di genere delle Università ..... 74



1. Linee guida per il Bilancio di Genere delle  
Università. Una proposta operativa.  
Versione 1.0

Redatte da  
Tindara Addabbo, Luisa Pulejo, Paolo Tomasin, Patrizia Tomio



## Sommario

Presentazione .....	7
1. Definizione e obiettivi del Bilancio di genere .....	9
2. Riferimenti normativi .....	12
3. Alcune esperienze .....	14
4. Il processo .....	21
4.0. Fase propedeutica o preparatoria .....	22
4.1. Fase programmatica ( <i>gender budgeting</i> ) .....	23
4.2. Fase gestionale ( <i>gender management</i> ) .....	23
4.3. Fase rendicontativa ( <i>gender auditing</i> ) .....	24
4.4. Fase della comunicazione e diffusione .....	24
5. I contenuti del Bilancio di genere .....	25
5.1. Analisi del contesto .....	25
5.2. Le dimensioni del benessere .....	26
5.3. La risposta dell'Ateneo in ottica di genere .....	30
6. Il coinvolgimento dell'Ateneo per il Bilancio di genere .....	32
Appendice .....	36
1. Analisi di contesto: gli indicatori .....	36
2. Classificazione della componente accademica utilizzata nel Rapporto <i>SHE</i> <i>FIGURES 2015, Research and Innovation, della European Commission</i> .....	53
3. Mappatura <i>stakeholders</i> .....	54
4. Esperienze .....	59
5. Concetti chiave .....	64
6. Riferimenti bibliografici e sitografici .....	69

## Presentazione

Nel 2017 ricorre il decennale della costituzione della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, rete che svolge un significativo ruolo di supporto agli Organismi di Parità e di rappresentanza unitaria, nei confronti delle Istituzioni di riferimento, dei Comitati con competenze in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere organizzativo.

Nella propria funzione di sostegno agli Organismi di Parità degli Atenei, la Conferenza Nazionale ritiene indispensabile diffondere la conoscenza e promuovere l'adozione di strumenti di *gender mainstreaming*, che, come ricorda Maria Antonella Cocchiara<sup>1</sup> rappresenta la modalità “attraverso cui vengono valutate tutte le implicazioni per le donne e per gli uomini di ogni azione progettata, compresa l'attività legislativa, politica e programmatica, in tutti i campi e a tutti i livelli [...], per garantire che donne e uomini traggano gli stessi vantaggi e che non si perpetui la disuguaglianza”, ma anche per assicurare centralità alla persona – donna o uomo che sia – e tendere, così, a una maggiore efficienza ed efficacia dei pubblici poteri. Tutti principi presenti nella nostra Costituzione.”

Per tale ragione, fin dal 2014, la Conferenza Nazionale ha attivato un Gruppo di lavoro, aperto a tutte le Università aderenti, che ha condiviso una riflessione sul tema del Bilancio di genere.

A distanza di alcuni anni, grazie all'impegno e alla disponibilità di Tindara Addabbo (Università di Modena e Reggio Emilia), Luisa Pulejo (Università di Messina) e Paolo Tomasin (Istituto Universitario Salesiano di Venezia), che hanno sviluppato e approfondito il tema insieme alla sottoscritta, possiamo presentare agli Atenei le “Linee guida per il Bilancio di genere delle Università. Una proposta operativa. Versione 1.0”.

L'obiettivo del documento è quello di fornire delle indicazioni utili e concrete alle istituzioni universitarie, affinché possano intraprendere una sperimentazione del Bilancio di genere.

Si tratta di un lavoro che, nelle intenzioni degli autori e delle autrici, è aperto alla discussione e al progressivo aggiornamento, in una logica partecipativa, che veda le stesse Università come protagoniste e non come semplici destinatarie di indicazioni fornite da terzi. Per tale ragione esso viene proposto nella versione 1.0, che verrà seguita da una successiva edizione aggiornata, frutto delle sperimentazioni che si auspica verranno effettuate a breve negli Atenei.

Al fine di promuovere la sperimentazione, la Conferenza Nazionale pubblicherà sul proprio sito ([www.cpouniversita.it](http://www.cpouniversita.it)) un elenco di esperti/e disponibili a svolgere attività di consulenza per l'introduzione del Bilancio di genere nella realtà universitaria.

In questo percorso, sono state anche prese in considerazione le prime esperienze di Bilancio di genere realizzate dagli Atenei, spesso su iniziativa degli Organismi di Parità, che evidenziano la piena consapevolezza circa le asimmetrie di genere presenti nel sistema universitario e la necessità di individuare strumenti innovativi per il superamento delle medesime.

Riteniamo che le Linee guida proposte possano rappresentare anche un documento utile ai lavori della Commissione recentemente nominata dalla Conferenza

---

<sup>1</sup> M.A. Cocchiara, *Donne Politica Istituzioni e Società. Temi e questioni di genere*, Aracne editrice, Canterano (RM) 2017, p. 380.

dei Rettori delle Università Italiane<sup>2</sup> per favorire la diffusione del Bilancio di genere nel sistema universitario.

Auspichiamo, inoltre, che da esse possano svilupparsi ulteriori riflessioni e ipotesi di lavoro da condividere con il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca nonché con l'ANVUR in tema di valutazione: in particolare, si potrebbe avviare una revisione del Manuale per la Valutazione, affinché nella definizione dei criteri valutativi della "terza missione" delle Università e degli Enti di Ricerca venisse preso in considerazione l'impatto di genere.

Con l'occasione esprimiamo l'auspicio che un percorso analogo venga condotto dalle Università, in collaborazione con la Conferenza Nazionale, anche con riferimento all'adozione di strumenti sui temi del benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni. Si tratta di ambiti di particolare rilievo strategico e per i quali non si rileva ancora una compiuta maturità e una esperienza consolidata, a partire dall'esigenza di avviare indagini di tipo quantitativo e qualitativo, estese alle diverse componenti che studiano e lavorano nell'ambiente universitario.

Infine, riteniamo che il Bilancio di genere possa e debba trovare nel tempo una apertura anche ad altre dimensioni: una organizzazione che voglia esprimere attenzione alle persone e al benessere non può tenere conto della sola dimensione di genere, ignorando altre specificità, in particolare quelle che possono costituire fattori di rischio in termini di discriminazione e che possono originare fenomeni di discriminazioni multiple e intersezionali.

Sperando di aver fornito con questo strumento una traccia utile per affrontare il percorso e il processo del Bilancio di genere, concludo questa breve presentazione con uno speciale ringraziamento a Tindara Addabbo, Luisa Pulejo e Paolo Tomasin, per la passione con cui hanno messo a disposizione le proprie competenze in materia, in questa occasione, ma anche nell'ambito di tante altre iniziative promosse dalla Conferenza Nazionale.

*Patrizia Tomio*

Presidente Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane

---

<sup>2</sup> L'Assemblea della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, riunitasi in data 19 gennaio 2017, ha deliberato di accogliere le istanze contenute in un documento per la promozione del Bilancio di Genere come strumento per la parità di genere nell'Università, presentato da un gruppo di studiose e dalla Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. Ne è scaturita la nomina di una commissione con l'incarico di promuovere il processo di diffusione del Bilancio di Genere all'interno del sistema universitario.

## 1. Definizione e obiettivi del Bilancio di genere

La Conferenza Nazionale ha accompagnato<sup>3</sup> gli Atenei nella complessa attuazione della riforma, introdotta con la Legge 4 novembre 2010, n. 183 e la correlata Direttiva interministeriale 4 marzo 2011, con la quale le funzioni riconosciute in precedenza, ad opera della contrattazione collettiva nazionale, in capo ai Comitati Pari Opportunità (in sigla CPO) e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, sono state assegnate, integrandole, ad un organismo di nuova costituzione denominato “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (in sigla CUG).

Agli Organismi così trasformati a seguito della novella normativa, vengono attribuite funzioni molto ampie, che si estendono dalle pari opportunità, alla valorizzazione delle differenze, al benessere organizzativo, al contrasto verso ogni forma di discriminazione e violenza fisica, morale e psicologica, nonché verso le molestie sessuali. I Comitati universitari, dando continuità al proprio percorso precedente alla riforma, proseguono e anzi hanno rafforzato l’impegno volto alla diffusione della cultura delle pari opportunità e alla promozione degli Studi di Genere nella realtà universitaria e nell’ambito della terza missione.

Tali funzioni sono profondamente connesse ai temi dell’*empowerment* femminile e del *gender mainstreaming*, una strategia comunitaria che ha l’obiettivo di integrare, nel medio lungo periodo, la prospettiva di genere in tutte le decisioni e le azioni della pubblica amministrazione, nella convinzione che esse non sono neutre, ma producono effetti diversi per uomini e donne.

Tra le competenze attribuite a tali Organismi non rientra l’intervento specifico sui singoli casi di discriminazione e molestie. Il ruolo dei CUG, infatti, ha carattere più generale e si gioca negli ambiti del monitoraggio, della prevenzione, nella funzione consultiva e propositiva, nel supporto all’analisi e alla programmazione di genere, che considerino in modo distinto le esigenze delle donne e quelle degli uomini.

In tale prospettiva, appare fondamentale il ruolo del CUG per promuovere l’introduzione del Bilancio di genere, termine che è stato utilizzato con riferimento a un approccio, da osservare nella predisposizione del bilancio pubblico, volto a dare rilievo alle ricadute che le scelte pubbliche determinano nei confronti di uomini e donne (*Gender Budget Analysis*). Adottare tale strumento non significa, pertanto, predisporre “un bilancio delle donne o per le donne”, ma adottare un approccio *gender sensitive* nell’intero processo di programmazione e di rendicontazione dell’ente.

Il “Bilancio di genere” può rappresentare uno strumento rilevante sotto il profilo dell’*accountability* sociale per le università; esso consente alle istituzioni universitarie di “rendere conto”, ma anche di “rendersi conto” in maniera approfondita e strutturata, delle responsabilità connesse alla propria funzione e all’utilizzo delle risorse assegnate per raggiungere gli obiettivi strategici definiti in fase di programmazione.

Il Bilancio di genere, infatti, concorre a superare i limiti del sistema informativo contabile tradizionale (finanziario e/o di contabilità economico patrimoniale), integrandolo con una vista che si estende dal dato contabile in senso stretto, ad una informazione più completa ed accurata, relativa al grado di soddisfacimento dei bisogni degli *stakeholders* di riferimento, attraverso una maggiore attenzione alle persone, con le loro identità.

---

<sup>3</sup> Per approfondimenti relativi alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane si rinvia al sito [www.cpouniversita.it](http://www.cpouniversita.it).

Il Bilancio di genere, tuttavia, non costituisce un semplice strumento di rendicontazione, da affiancare agli altri documenti di bilancio prescritti per le Università.

Adottare un approccio *gender sensitive* nella predisposizione del bilancio comporta necessariamente l'attivazione di un processo, che prende avvio in fase di programmazione attraverso il riconoscimento e la valorizzazione delle differenze presenti tra i propri *stakeholders*, interni ed esterni. Il Bilancio di genere, pertanto, assume una funzione preminente nella fase di *budgeting*.

È questo il momento in cui si decidono gli obiettivi da raggiungere, si individuano le aree sulle quali è necessario concentrare le attività, si assegnano conseguentemente le risorse, si definiscono le priorità da osservare.

L'adozione di un approccio di genere richiede, inoltre, l'acquisizione di una nuova cultura organizzativa, diffusa capillarmente nell'ente, che sappia valutare le conseguenze delle decisioni e delle azioni assunte nei confronti dei diversi soggetti, con le caratteristiche che li distinguono, con l'obiettivo di garantirne il benessere fisico, psicologico e relazionale. Tra queste sono ricompresi, oltre al genere, fattori quali l'età, l'appartenenza etnica, la lingua, l'orientamento sessuale, le convinzioni religiose, la disabilità. In questo senso, la categoria del genere rappresenta un paradigma, che permette di considerare le persone nella propria identità, nella varietà delle proprie caratteristiche, per trasformarle in elementi da valorizzare anziché in potenziali fattori discriminatori.

Il ciclo così descritto si completa, solo in una seconda fase, con la verifica *ex post*, nel raffronto tra obiettivi approvati e realizzazione dei medesimi, attraverso la fase di gestione.

Il gruppo di lavoro ritiene, pertanto, che sia necessario effettuare un passaggio da una logica di *gender auditing* a una di *gender budgeting*. Si tratta, in altre parole, di attivare un processo comunicativo circolare, che prende avvio nel contesto della programmazione, attraverso la pianificazione e l'attribuzione delle risorse per la realizzazione di obiettivi di valorizzazione delle diversità, promozione del benessere organizzativo, superamento delle asimmetrie tra generi e contrasto alle discriminazioni nei confronti degli *stakeholders* direttamente o indirettamente coinvolti nell'attività di un Ateneo<sup>4</sup>; un processo, che, passando per la fase di gestione, si conclude con la rendicontazione e successiva comunicazione, al fine di evidenziare secondo l'approccio di genere (e non solo) gli impatti delle scelte adottate.

L'assegnazione di una funzione strategica al Bilancio di genere, porta in secondo piano l'aspetto dell'obbligatorietà o meno dello strumento, a vantaggio di altri fattori quali l'informazione, la trasparenza, l'equità, la valorizzazione delle differenze, la responsabilità sociale, la sostenibilità, la coerenza con i valori dichiarati negli Statuti, nei Codici etici e in altri documenti approvati dalle università.

In altre parole, l'adozione di un processo di Bilancio di genere aiuta la trasformazione dell'Ateneo in ottica *gender sensitive*, con innegabili riflessi positivi anche in termini di produttività, efficienza ed efficacia.

Perché ciò si realizzi è necessario utilizzare appieno le potenzialità di tale strumento, partendo da una analisi di contesto, come quella operata da alcuni Atenei attraverso le prime esperienze di Bilancio di genere. Tuttavia, è necessario uno sforzo ulteriore, per addivenire a un nuovo approccio, anche culturale, rispetto all'utilizzo delle risorse, che non può essere disgiunto dai temi del benessere delle persone e dalle attese o bisogni che le stesse maturano nei confronti dell'istituzione in relazione alle loro specificità.

---

<sup>4</sup> Si veda la mappatura proposta in *Appendice*.

Nel quadro così delineato, gli Organismi di Parità sono chiamati a promuovere la trasformazione degli Atenei, a tutti i livelli, innovando rispetto a modelli tradizionali e forse non più adeguati: un obiettivo che necessita la condivisione con i vertici di Ateneo e una ampia collaborazione, estesa a tutti i livelli.

## 2. Riferimenti normativi

Fonte	Contenuti
Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, Pechino, 1995.	I governi “dovrebbero promuovere una politica attiva e visibile di <i>mainstreaming</i> della prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi, così che, prima della presa di decisioni, sia effettuata una analisi degli effetti rispettivi sulle donne e sugli uomini”.
“Relazione sul <i>gender budgeting</i> – La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di Genere”, Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità, Relatrice: Fiorella Ghilardotti, A5-0214/2003 FINAL, Relazione al Parlamento europeo depositata il 16 giugno 2003.	“... <i>gender budgeting</i> - inteso come applicazione del principio di <i>gender mainstreaming</i> nella procedura di bilancio - proposta dalla rete informale sul <i>gender budgeting</i> organizzata dal Consiglio d'Europa; questo consiste nell'adottare una valutazione di impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi”.
Direttiva Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità del. 23 maggio 2007.	Le P.A. devono: –predisporre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere, con riferimento a tutte le variabili considerate, compreso il trattamento economico e il tempo di permanenza nelle posizioni professionali; –promuovere analisi di bilancio che evidenzino «quanta parte e quali voci sono indirizzate alle donne, agli uomini, a entrambi», al fine di allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini. Si auspica che il Bilancio di genere diventi pratica consolidata nella rendicontazione sociale delle P.A.
Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.	Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della <i>performance</i> , le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente: ( <i>omissis</i> ) b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla <i>performance</i> » che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il <i>Bilancio di genere realizzato</i> .
Direttiva Ministro per la Pubblica Amministrazione – Ministra per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”.	Tra i compiti propositivi assegnati ai Comitati Unici di Garanzia vengono indicate «analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. <i>Bilancio di genere</i> )».

Per completezza si ritiene opportuno segnalare anche le leggi regionali e provinciali che hanno inserito un esplicito riferimento al Bilancio di genere degli enti locali, considerato come strumento da promuovere nei territori. Fra queste: la legge n.7 del 21 marzo 2007 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro" della Regione Puglia; la legge della Regione Liguria 1 agosto 2008, n. 26 "Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere in Regione Liguria"; la legge n.8 del 18 marzo 2009 "Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione Piemonte e disposizioni per l'istituzione dei bilanci di genere" della Regione Piemonte; la legge n. 16 del 2 aprile 2009 "Cittadinanza di genere" della Regione Toscana; la legge 16 novembre 2010, n. 20, “Misure per la promozione della rendicontazione sociale nelle amministrazioni del Friuli Venezia Giulia”; la legge

provinciale della Provincia autonoma di Trento 18 giugno 2012, n. 13 “Promozione della parità di trattamento e delle cultura delle Pari Opportunità tra donne e uomini”; la legge n.23 del 23 luglio 2012 "Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione" della Regione Marche; la legge n.6 del 27 giugno 2014 "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere" della Regione Emilia-Romagna e la legge n. 14 del 25 novembre 2016 "Norme per le politiche di genere e per una nuova civiltà delle relazioni tra donne e uomini" della Regione Umbria.

Infine, si segnala l’art. 38 – septies “Bilancio di genere” della Legge 31 dicembre 2009, n. 196 “Legge di contabilità e finanza pubblica”, che prevede: “il Ministero dell’economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, avvia un’apposita sperimentazione dell’adozione di un Bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.

### 3. Alcune esperienze

Come noto, in Italia i Bilanci di genere hanno trovato diffusione soprattutto nelle amministrazioni pubbliche territoriali (Regioni, Province, Comuni<sup>5</sup>) e recentemente anche nelle CCIAA e in qualche Azienda Sanitaria Locale. Questi comparti della pubblica amministrazione, diversamente da quello accademico<sup>6</sup>, vantano già specifiche guide o manuali operativi, ai quali si rinvia per un confronto<sup>7</sup>.

Per la predisposizione delle presenti Linee Guida è parso opportuno avvalersi anche delle prime esperienze di Bilancio di genere realizzate negli atenei italiani che, benché numericamente ridotte e non certo scevre da limiti metodologici, offrono comunque spunti interessanti per le soluzioni adottate<sup>8</sup>. Ecco quindi che un'analisi, benché sommaria, di queste prassi emergenti, che vedono i CUG tra i principali promotori, permette di evidenziare le diverse modalità con cui il Bilancio di genere è stato introdotto nelle università del nostro Paese.

Di seguito presentiamo una sinossi, non certo con la pretesa di esaustività<sup>9</sup>, di alcune esperienze di Bilancio di genere effettuate negli atenei italiani evidenziando alcune dimensioni: gli autori/autrici del processo di *gender analysis*; l'eventuale riferimento a qualche progetto specifico all'interno del quale l'analisi è stata condotta; la prevalenza di un approccio di *auditing* piuttosto che di *budgeting*; l'area di rendicontazione esaminata e i principali indicatori impiegati; la presenza di una comparazione nazionale o internazionale con altri atenei; l'anno di rendicontazione e numero di edizioni realizzate a oggi; riferimenti sitografici dove reperire il documento ed eventualmente bibliografici. In appendice sono stati raccolti i sommari dell'ultima edizione del documento (cfr. Esperienze).

---

<sup>5</sup> Cfr. L. Pulejo, G. Barresi, R. Coppolino, C. Marisca, D. Rupo, "Le strategie di gender mainstreaming negli enti pubblici territoriali: l'esperienza italiana", in Gruppo di studio e di attenzione dell'Accademia Italiana di Economia Aziendale, *Innovazione e Accountability nella Pubblica Amministrazione. I drivers del cambiamento*, RIREA, Roma 2008.

<sup>6</sup> Si fa presente che a livello internazionale sono già state prodotte delle elaborazioni volte a sviluppare strumenti, misure e indicatori per introdurre il Bilancio di Genere nelle università (cfr. Debski M. *et al.*, *Development of Instruments for Gender Budgeting at Universities*, workpackage n°11, september 2007).

<sup>7</sup> IRS (a cura di), *Il bilancio di genere dei Comuni. Un manuale*, Provincia di Milano, Consiglieria di P.O., Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, 2006; Provincia di Genova, *Il bilancio di genere nella pianificazione territoriale e nello sviluppo urbano e regionale. Manuale. Rapporto finale*, Provincia di Genova, GenderAlp, s.d.; REGIONE PIEMONTE, *Guida alla realizzazione del bilancio di genere negli Enti Locali*, a cura di IRES Piemonte, 2011; Unioncamere, Retecamere, *Bilancio di genere. Linee guida per le camere di commercio*, s.d.; S. Macchi, M.G. Catemario (a cura di), *Innovare la programmazione regionale nell'ottica di genere. Analisi di genere del bilancio regionale. Strumentario*, Centro Interuniversitario di ricerca per lo sviluppo sostenibile, Fondazione Giacomo Brodolini, Consorzio Casa Internazionale delle Donne, strumentario prodotto nell'ambito del Bilancio di Genere della Regione Lazio, 2008, Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche e Regione Emilia-Romagna (2018), *Il Bilancio di genere nell'approccio ben-essere BG<sup>be</sup>. Linee Guida per i Comuni*, Regione Emilia-Romagna, <https://parita.regione.emilia-romagna.it/il-bilancio-di-genere/le-linee-guida-per-l2019implementazione-del-bilancio-di-genere-nei-comuni>

<sup>8</sup> L. Pulejo, G. Barresi, C. Marisca, R. Coppolino, "I processi di programmazione e di rendicontazione di genere delle Università italiane", In C. Mio (a cura di), *La rendicontazione sociale negli atenei italiani. Valori, modelli, misurazioni*. Franco Angeli, Milano 2016.

<sup>9</sup> Si ricorda che gli atenei presenti in Italia sono attualmente 97 (fonte: sito internet MIUR).

Tabella 3.1 - Quadro sinottico di alcune esperienze di Bilancio di genere negli atenei italiani

N°	Ateneo	Autori	Progetto	Tipologia	Aree di rendicontazione	Indicatori utilizzati	Analisi comparata
1	Bologna	CS/CO	Previsto nel PAP	auditing	contesto	I, DFCA, GCI, IPPO	-
2	Federico II Napoli	Docenti	Genovate	auditing	contesto	CFR, DFCA, GCI	nazionale
3	Ferrara	CS/CO	Previsto nel PAP	auditing/ budgeting	contesto / risultato	I, DFCA, CFR, GCI, IRI	nazionale
4	Firenze	Docenti	-	auditing	contesto	I	nazionale
5	Foggia	GDL	-	auditing	contesto/bilancio	I, ISUG	nazionale
6	Modena e RE	Docenti	Previsto nel PAP	auditing	contesto/bilancio	I, CFR	internaz.
7	Perugia	CS	Previsto nel PAP	auditing	contesto	I, DFCA, GCI, CFR	internaz.
8	Pisa	Docente	TRIGGER	auditing	contesto	I, DFCA, GCI	nazionale
9	Padova	Comitato ad hoc	Previsto nel PAP	auditing	Contesto	I, GEI	nazionale e comunitaria

N°	Anno di rendicontazione	Rif. bib.	Indirizzo web
1	2015 (prima edizione) 2016 (seconda edizione)		<a href="http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere/bilancio-di-genere">www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/ bilancio-di-genere/bilancio-di-genere</a>
2	2014	Liccardo <i>et al.</i> , 2016	<a href="http://www.fedoabooks.unina.it/index.php/fedoapress/catalog/book/38">www.fedoabooks.unina.it/index.php/fedoapress/catalog/book/38</a>
3	2014/2016 (sesta edizione)		<a href="http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio/bilancio-di-genere-2016">http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio/bilancio-di-genere-2016</a>
4	2014	Petrucci <i>et al.</i> 2015	<a href="http://www.irpps.cnr.it/e-pub/ojs/index.php/mono/article/view/978-88-98822-08-9">http://www.irpps.cnr.it/e-pub/ojs/ index.php/mono/article/view/978-88-98822-08-9</a>
5	2016 (prima edizione)		<a href="http://www.unifg.it/ateneo/organizzazione/cug/bilancio-di-genere">http://www.unifg.it/ateneo/organizzazione/cug/bilancio-di-genere</a>
6	2012	Addabbo <i>et al.</i> ,	<a href="http://www.rivisteweb.it/doi/10.1429/80933">www.rivisteweb.it/doi/10.1429/80933</a>

		2015	
7	2016		<a href="https://issuu.com/mirella.damiani/docs/il_rapporto_di_genere_2018/62">https://issuu.com/mirella.damiani/docs/il_rapporto_di_genere_2018/62</a> <a href="https://www.unipg.it/files/pagine/894/rapporto-genere-2018-05-25.pdf">https://www.unipg.it/files/pagine/894/rapporto-genere-2018-05-25.pdf</a>
8	2012/13 e 2013/14		<a href="http://cug.unipi.it/ricerche/item/117">http://cug.unipi.it/ricerche/item/117</a> -primo-bilancio-di-genere-nell-universit%C3%A0-di-pisa.html
9	2016 (prima edizione)	Badaloni S, Perini L. (eds), 2016	<a href="http://www.unipd.it/bilancio-genere">www.unipd.it/bilancio-genere</a>

<b>Legenda</b>	
CFR	Coefficiente di Rappresentazione Femminile
CO	Comitato Operativo
CS	Comitato Scientifico
DFCA	Diagramma a forbice carriera accademica
GCI	<i>Glass Ceiling Index</i>
GDL	Gruppo di lavoro
GEI	<i>Gender Equality Index</i> <sup>10</sup>
I	Incidenza percentuale
IPPO	Investimenti per la promozione di Pari Opportunità
IRI	Indicatori di risultato e di impatto
ISUG	Indice sintetico di uguaglianza di genere
PAP	Piano Azioni Positive

Come si evince dalla tabella, i soggetti che si incaricano di predisporre il Bilancio di genere possono essere dei Comitati scientifici appositamente costituiti, spesso coadiuvati da Comitati operativi, Gruppi di lavoro, *task force* (che di solito integrano docenti e personale amministrativo) o gruppi di soli docenti, anche nell'ambito dell'attività di ricerca. Nei nove casi esaminati sono spesso presenti rappresentanti del CUG.

Il Bilancio di genere viene avviato anche grazie a specifici progetti di ricerca, che apportano risorse aggiuntive e scambi conoscitivi rilevanti: ad esempio, con il Progetto Garcia, l'Università di Trento ha sviluppato e dato continuità all'iniziativa di "Rilevazione dei dati in ottica di genere", condotta annualmente dal Comitato Pari Opportunità, e in seguito dal Comitato Unico di Garanzia, a partire dal 2006<sup>11</sup>. In qualche caso l'iniziativa è diventata un'azione positiva inserita nel piano triennale (PAP).

Praticamente tutte le esperienze di Bilancio di genere analizzate sono configurabili come esito di un processo di *gender auditing*, ovvero configurandosi come rilettura a consuntivo di dati di contesto organizzativo (distribuzione di

<sup>10</sup> Cfr. S. Badaloni, L. Perini (eds), *A Model for Building a Gender Equality Index for Academic Institutions*, Padova University Press, Padova 2016, disponibile al seguente indirizzo internet: <http://www.padovauniversitypress.it/publications/9788869380983>

<sup>11</sup> Tali dati sono resi disponibili nella pubblicazione "Comitato Pari Opportunità. Bilancio di mandato 2005-2014" dell'Università degli Studi di Trento.

uomini e donne nei tre principali *stakeholders*, incidenza di genere nella rappresentanza degli organi); si descrivono gli interventi realizzati per prevenire o ridurre le disuguaglianze di genere; in qualche caso sono presenti anche voci di natura economico-finanziaria che rileggono e riclassificano il bilancio d'esercizio, nonché si intravedono i primi tentativi di misurare impatti sugli investimenti nella promozione delle pari opportunità. Solo in alcuni casi sono presenti, oltre all'analisi a consuntivo, indicazioni di *policies* alla luce dell'analisi svolta.

Gli indicatori maggiormente impiegati sono quelli delle incidenze percentuali di uomini e donne nelle varie categorie di *stakeholders* e all'interno degli organi di Ateneo. Più raro trovare il Coefficiente di rappresentazione femminile, il *Glass Ceiling Index*, il diagramma a forbice della carriera accademica o altri indicatori che provano a sintetizzare investimenti, risultati e impatti secondo un'ottica di genere. A tal proposito risultano particolarmente significativi l'indice sintetico di uguaglianza di genere predisposto dall'Università di Foggia e il *Gender Equality Index* predisposto, nell'ambito del progetto europeo *Gender Time*, dall'Università di Padova<sup>12</sup>.

In alcuni documenti si rileva anche una comparazione, usufruendo dell'opportunità offerta a livello europeo da *She Figures Grade*, tra i valori rilevati nell'ateneo con quelli di altri atenei nazionali o internazionali.

L'Università di Ferrara è quella che presenta l'esperienza più consolidata riguardo alla predisposizione del Bilancio di genere: è giunta ormai alla quinta edizione continuativa, favorendo un miglioramento continuo della stessa prassi. Vi è infatti il rischio che queste forme di *accountability* rimangano esperienze episodiche che non riescono a raggiungere una loro stabilità nella programmazione e rendicontazione dell'ente.

Completano questa breve disamina i riferimenti all'indirizzo della pagina web dove è possibile rinvenire il documento (tra l'altro la loro reperibilità nei siti internet delle università non è sempre così agile) ed eventuali riferimenti bibliografici.

### *Descrizione delle singole esperienze*

La prima edizione del Bilancio di genere **dell'Alma Mater di Bologna** (relativo all'anno 2015), promossa dal CUG e realizzata in collaborazione con altri componenti del Comitato scientifico costituito *ad hoc*, rappresenta l'evoluzione di un'analisi della parità di genere già presente nel Bilancio sociale che l'Ateneo redige e pubblica dal 2012. Il documento, pur ponendo particolare attenzione all'analisi del contesto, contiene informazioni anche sugli "investimenti effettuati dall'Ateneo per la promozione delle pari opportunità e per l'inserimento della variabile sesso/genere nella ricerca e nella didattica"<sup>13</sup>. Il processo di elaborazione si è avvalso anche di confronti nazionali e internazionali e in futuro potrà pure usufruire di uno scambio con una parallela iniziativa progettuale, che vede coinvolta l'Università di Bologna con altri partner, "volta a elaborare, attuare, misurare e, infine, valutare l'impatto di piani per l'eguaglianza di genere (*Gender Equality Plan - GEP*)"<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> S. Badaloni, L. Perini, *A model for building a Gender Equality Index for academic institutions*, cit.

<sup>13</sup> Alma Mater Studiourum, Bilancio di genere 2015, p. 10.

<sup>14</sup> PLOTINA1 "Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training" (G.A. 666008), iniziato in febbraio 2016 ([www.plotina.eu](http://www.plotina.eu)).

Il Bilancio di genere **dell'Ateneo Federico II di Napoli** (Liccardo *et al.*, 2016)<sup>15</sup> contiene un'articolata analisi di contesto e si inserisce nell'ambito del progetto *Genovate*. L'analisi di contesto propone un confronto nazionale e, oltre all'utilizzo di dati amministrativi, si avvale dei risultati di un'indagine *ad hoc* sulle disuguaglianze nella mobilità verticale e sulla percezione da parte degli intervistati dell'impatto dei congedi sulla carriera, sul clima e la cultura di genere e le discriminazioni esistenti. L'analisi è stata successivamente arricchita dallo studio dei *gendering processes* nelle strutture accademiche e di ricerca, delle carriere in una prospettiva di genere nell'ateneo federiciano e dalla valutazione del programma di *mentoring* GENOVATE@UNINA contenuti in Picardi (2017)<sup>16</sup>.

L'**Università di Ferrara** è giunta ormai alla sesta edizione del Bilancio di genere, consolidando un'esperienza avviata nel 2011. Nella quinta edizione rendiconta l'anno solare 2015 e contiene rispetto alle edizioni passate “un nuovo capitolo dedicato alla valutazione dell'impatto di genere delle politiche a sostegno delle pari opportunità, attraverso l'analisi della gestione delle risorse assegnate e dell'efficacia delle principali azioni intraprese”<sup>17</sup>. Scorrendo il documento è presente un chiaro orientamento programmatico della parità di genere, dell'impegno nel promuovere l'uguaglianza e nel combattere la disuguaglianza di genere, nelle più ampie politiche e pratiche di bilancio di Ateneo. L'ultima edizione ha un respiro triennale in quanto rendiconta i risultati relativi al Piano di Azioni Positive 2014/2016.

L'indagine sull'**Ateneo di Firenze** oltre a dati di fonte amministrativa si è svolta grazie alla raccolta di dati sulla base della somministrazione di un questionario ai docenti dell'Ateneo con un particolare *focus* sulla carriera lavorativa e sull'impatto che su essa ha avuto la vita familiare oltre alle difficoltà di conciliazione esperite. Il caso dell'Ateneo di Firenze mostra anche l'importanza dell'interazione fra personale esperto di studi di genere e personale del Centro di Calcolo che ha consentito, nell'ambito di un progetto promosso dal CUG dell'Ateneo, di svolgere l'indagine su un campione di 961 docenti. L'elaborazione effettuata riguarda le osservazioni riferibili a questionari integralmente compilati (662) con una sovra rappresentazione di donne fra chi ha partecipato all'indagine e chi è strutturata come docente nell'Ateneo. Le prime elaborazioni dei dati raccolti consentono a Petrucci, Salvini e Leonardi (2015)<sup>18</sup> di confermare l'importanza fra gli intervistati/e dei servizi all'infanzia e della collaborazione del partner per migliorare la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro. Le autrici si propongono di elaborare ulteriormente i dati, utilizzando tecniche di *event history analysis* per cogliere meglio gli effetti della carriera lavorativa sulla fecondità e della vita familiare sulla carriera.

Il Bilancio di genere 2016 dell'**Ateneo di Foggia** è la prima edizione di un documento, predisposto da un gruppo interdisciplinare di docenti coordinato dalla presidente del CUG, che si auspica possa diventare prassi consolidata. “Contiene un'ampia analisi di contesto che attraversa la tripla anima dell'Ateneo (componente

---

<sup>15</sup> Cfr. A. Liccardo, M.C. Agodi, A. Gargano, M. R. Masullo, I. Picardi, O. Pisanti, *Primo Bilancio di Genere dell'Ateneo Fridericiano*, Federico II Open Access University Press, Università degli Studi di Napoli Federico II, Progetto GENOVATE, Transforming Organizational Culture for Gender Equality in Research and Innovation, Napoli 2016.

<sup>16</sup> I. Picardi, *La dimensione di genere nelle carriere accademiche. Riflessività e cambiamento nel progetto pilota GENOVATE@UNINA*, Federico II University Press, fedOA Press, Napoli 2017.

<sup>17</sup> Alma Mater Studiorum, Bilancio di genere 2015, cit., p. 11.

<sup>18</sup> Cfr. A. Petrucci, M.S. Salvini, L. Leonardi, “Ricerca e genere nell'Ateneo fiorentino. Una proposta di indagine sulle progressioni di carriera in ottica di genere”, in S. Avveduto, M.L. Paciello, T. Arrigoni, C. Mangia, L. Martinelli, *Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una scienza che si evolve*, IRPPS, Roma 2015, pp. 321-328.

studentesca, personale docente e personale tecnico amministrativo) e restituisce una fotografia della composizione degli organici in cui il divario di genere, pur non presentando dimensioni preoccupanti, non appare ancora superato. I dati raccolti ed elaborati evidenziano, infatti, l'esistenza di ostacoli culturali e strutturali che determinano situazioni di criticità soprattutto nelle posizioni apicali, con alcune aree e posizioni riservate esclusivamente a un genere<sup>19</sup>.

Addabbo, Gálvez-Muñoz e Paula Rodríguez-Modroño<sup>20</sup> applicano il Bilancio di genere in approccio sviluppo umano proposto da Addabbo, Lanzi e Picchio<sup>21</sup> ai bilanci di due Atenei: **Università di Modena e Reggio Emilia e Universidad Pablo de Olavide** di Siviglia. Le dimensioni di benessere individuate attraverso l'applicazione di un approccio partecipato dalla componente studentesca delle due università vengono confrontate con le dimensioni del benessere intrinseche ai due Atenei per individuare due dimensioni (la capacità di accedere alla conoscenza e di lavorare), sulle quali viene prodotta un'analisi dei bilanci dei due atenei sino all'individuazione dell'impatto di genere dei diversi programmi. L'indagine ha consentito di porre in rilievo limiti nelle banche dati di fonte amministrativa oltre a porre in evidenza come nei bilanci dell'Università Pablo de Olavide siano stati inseriti programmi con un forte impatto di genere positivo in presenza di un contesto (la Regione Andalusia) caratterizzato da una lunga e articolata esperienza di *gender budgeting*, che incentiva anche gli enti esterni verso l'adozione di politiche con impatto di genere positivo. L'analisi svolta contiene indicazioni di *policies* rivolte sia direttamente agli Atenei analizzati che agli enti regionali nel cui contesto operano.

Il Bilancio di genere dell'**Ateneo di Pisa** ricostruisce la distribuzione di genere delle diverse componenti dell'Ateneo consentendo il confronto con dati nazionali, rappresentando le diseguaglianze di genere nell'accesso alle posizioni apicali con il diagramma a forbice della carriera accademica e il *Glass Ceiling Index*. Di particolare rilievo appare anche l'esperienza realizzata nell'ambito del progetto europeo TRIGGER (che ha visto il coinvolgimento della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane) di realizzazione di un *Database* delle carriere scientifiche delle donne, utilizzabile per la redazione del Bilancio di genere.

Attenzione alla composizione di genere dell'Ateneo è anche prestata dall'**Università degli Studi di Perugia** che ha predisposto un articolato Rapporto di genere (giunto alla seconda edizione), nel quale sono stati particolarmente approfonditi i profili

- a) della segregazione orizzontale per aree funzionali del personale tecnico-amministrativo,
- b) della responsabilità scientifica e della composizione dei team di ricerca dei progetti di ricerca europei e nazionali,
- c) dell'evoluzione temporale del rapporto donne-uomini per i diversi ruoli in tutte le aree scientifico-disciplinari (indicatore di femminilità);
- d) della segregazione orizzontale nell'ambito delle posizioni di vertice nei Dipartimenti, Corsi di Studio, Scuole e Corsi di Dottorato;
- e) della condizione occupazionale e retributiva dei laureati e delle laureate dell'Ateneo ad uno e a cinque anni dalla laurea.

---

<sup>19</sup> Università di Foggia, Bilancio di genere 2016, p. 1.

<sup>20</sup> Cfr. T. Addabbo, L. Gálvez-Muñoz, P. Rodríguez-Modroño, "Gender budgeting in education from a wellbeing approach: an application to Italy and Spain", in *Politica Economica-Journal of Economic Policy*, XXXI, 2, 2015, pp. 195-212.

<sup>21</sup> Cfr. T. Addabbo, D. Lanzi, A. Picchio, "Gender Budgets: A Capability Approach", in *Journal of Human Development and Capabilities: A Multi-Disciplinary Journal for People-Centered Development*, 11, 4, 2010, pp. 479-501.

Nel dicembre 2017 l'**Università di Padova** pubblica il suo primo Bilancio di genere;<sup>22</sup> previsto dal P.A.P., il documento è redatto da un Comitato composto da rappresentanti degli Organismi di parità e da personale docente e tecnico amministrativo, appositamente costituito su proposta di: CUG, Commissione per le pari opportunità e la parità di genere, e Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità è presieduto dalla Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere dell'Ateneo ed è supportato da una *task force*. Come dichiarato nel documento patavino, trattasi soprattutto di uno strumento di *auditing*, focalizzato sull'analisi di contesto, ma in cui risultano avviati i presupposti per un'evoluzione in chiave di *budgeting*, con particolare attenzione ad azioni di *policies* da attuare in fasi del ciclo di vita familiare in cui si presentano per le giovani ricercatrici i maggiori carichi di lavoro di cura e affrontando la forte sotto rappresentazione delle donne in ambito STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

Accanto alle esperienze sopra riportate si ritiene importante ricordare anche altre iniziative che, pur non conducendo alla predisposizione di un Bilancio di genere, offrono utili elementi all'implementazione di un'ottica di genere nelle università. In particolare si segnala il convegno svolto a Ferrara dal titolo "La pari rappresentazione negli organi di Ateneo. Teoria e prassi a confronto" nel corso del quale sono state descritte le differenze di genere negli organi di ateneo e nella struttura dei docenti di diverse università italiane che hanno partecipato con loro rappresentanti, in particolare di quella di Urbino, di Torino, di Perugia, della Sapienza di Roma, del Molise, di Parma, delle università pugliesi, di Ferrara e Bologna<sup>23</sup>.

Infine, la Conferenza Nazionale, nel 2015, ha presentato a Matera, in occasione del Convegno annuale, un Rapporto avente a oggetto la rappresentanza per genere nei diversi organi degli Atenei italiani.

---

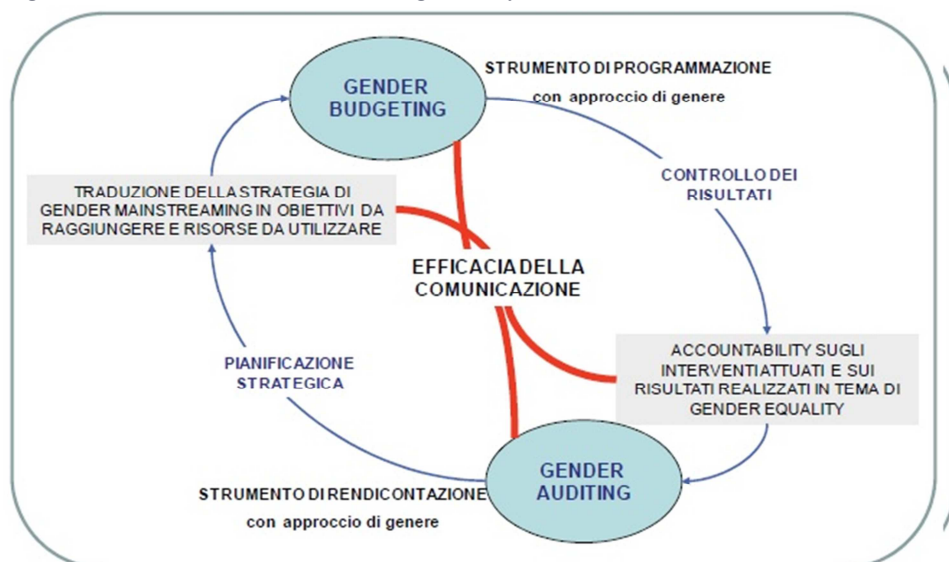
<sup>22</sup> Università degli Studi di Padova, Comitato per il Bilancio di Genere, *Bilancio di genere 2016*, in <http://www.unipd.it/bilancio-genere>, 2017.

<sup>23</sup> Per maggiori approfondimenti, si rinvia alle pagine web che raccolgono gli esiti del convegno: <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/formazione/seminari/anno-2014/pari-rappresentazione>

## 4. Il processo

L'adozione del Bilancio di genere deve essere considerata parte qualificante dei più generali processi di programmazione e rendicontazione attivati dall'ateneo. Essa comporta lo sviluppo di uno specifico processo di programmazione e rendicontazione articolato in più fasi, noto in letteratura come ciclo di *Gender Budget Analysis* (GBA). In questo ciclo, se inizialmente l'analisi si compie *ex post* sui documenti di bilancio chiusi e si configura, dunque, come un nuovo approccio alla rendicontazione, nel diventare prassi consolidata si inserisce nell'intero processo di bilancio, nella fase di programmazione, gestione e successiva rendicontazione delle politiche come rappresentato nella fig. n°4.1. L'attenzione infatti non può essere riposta solo sul prodotto finale, la stesura del documento di *gender auditing*, in quanto esso rappresenta solo l'esito comunicativo di un percorso più strutturato e ciclico finalizzato a conseguire una maggior parità di genere nell'ateneo.

Figura 4.1 - Il ciclo della Gender Budget Analysis



Fonte: L. Pulejo, 2010

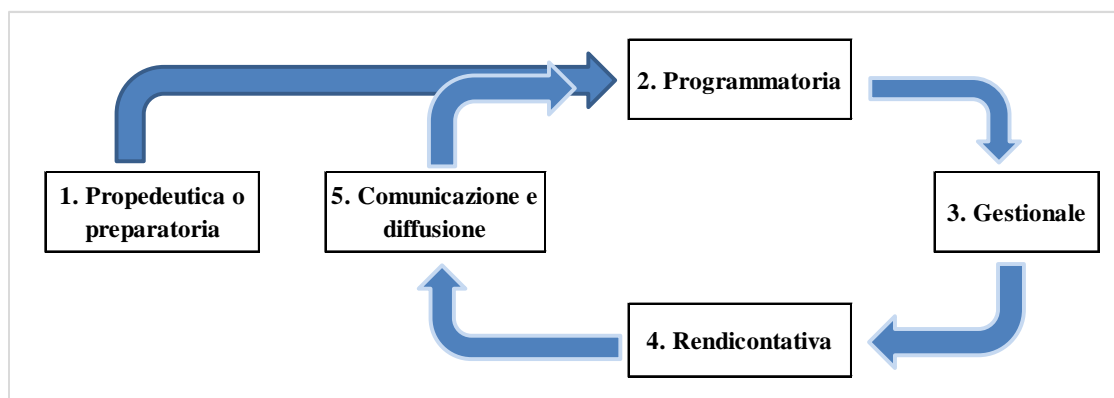
Per una sua ottimale adozione si consiglia di articolare il processo secondo uno sviluppo ciclico suddiviso in quattro macro-fasi, precedute da una fase propedeutica per quanto riguarda l'introduzione *ex novo* di tale processo di programmazione e rendicontazione:

0. Fase propedeutica o preparatoria
1. Fase programmatoria (*gender budgeting*)
2. Fase gestionale (*gender management*)
3. Fase rendicontativa (*gender auditing*)
4. Fase della comunicazione e diffusione

Si ritiene acquisito lo strumento quando, superato lo stadio iniziale di sperimentazione (che non necessariamente deve seguire l'ordine sopra indicato), vi è una continuità e ricorsività delle fasi, e la GBA venga consolidata nella più ampia prassi di

programmazione e rendicontazione annuale dell'ateneo. Le sperimentazioni fino ad oggi promosse dagli atenei italiani hanno riguardato la fase propedeutica di ricostruzione del contesto in cui l'ente opera per poi attuare una fase di *auditing* di bilanci a consuntivo. Una fase alla quale deve seguire un'articolata comunicazione per poi riprendere l'intero ciclo del processo di costruzione del Bilancio di genere. Nel ciclo di processo del Bilancio di genere in diversi nodi si inseriranno percorsi partecipati coinvolgendo gli *stakeholders* con tecniche quali-quantitative nelle diverse fasi del ciclo.

Figura 4.2 - Rappresentazione grafica del ciclo di Gender budget analysis



Fonte: Nostra elaborazione.

Qui di seguito ogni fase è descritta in modo dettagliato affinché siano chiari i singoli passi che si rendono necessari alla produzione di un corretto ciclo di *gender budget analysis*.

#### 4.0 Fase propedeutica o preparatoria

L'introduzione sistematica dell'approccio di genere nel ciclo di programmazione e rendicontazione in un ateneo, come in qualsiasi altra pubblica amministrazione, sembrerebbe richiedere alcune iniziative preparatorie. Questa fase propedeutica è ritenuta fondamentale al fine di ridurre i rischi di un avvio che, pur carico di buone intenzioni, potrebbe rivelarsi poco solido, in quanto legato più all'interesse di qualche docente o tecnico amministrativo che legittimato dagli organi decisionali dell'ente. È indubbio il ruolo di attivatore e promotore che può assumersi il CUG in tutta questa fase preparatoria.

Innanzitutto pare opportuno avviare un'azione informativa, di tipo culturale, e successivamente più specificamente formativa che coinvolga tutti gli *stakeholders* e che si proponga di far conoscere lo strumento, i suoi obiettivi, le sue modalità operative, le sue potenzialità e persino i suoi limiti nel favorire la parità di genere. Si ritornerà sull'importanza di momenti formativi e di sensibilizzazione nella Sezione 6.

In secondo luogo, si sottolinea l'opportunità di costituire e formalizzare un organismo *ad hoc* (Osservatorio, Comitato scientifico, gruppo di lavoro, o come altrimenti denominato anche nelle esperienze analizzate) volto a presiedere l'intero ciclo di GBA. La sua composizione e il suo ruolo nell'ambito del processo si chiarirà ulteriormente nella Sezione 6. È auspicabile che tale organismo conti sulla più ampia rappresentatività di genere includendo esponenti dei vari *stakeholders* (nel rispetto di quanto previsto dalle normative e dallo statuto dell'ateneo), inclusi anche rappresentanti del corpo studentesco e dottorandi/e. In questa fase, dovrà essere prestata attenzione al

coinvolgimento non solo del personale strutturato a tempo indeterminato, ma del personale con altre forme contrattuali anche *non-standard*.

In terzo luogo si auspica la predisposizione di un progetto o piano di lavoro, da inserire come azione positiva nel PAP, che definisca modalità, referenti, tempistiche, risorse. Prima della sua implementazione, il progetto dovrebbe essere comunicato e presentato ai vari organi decisionali dell'ateneo e periodicamente dovrebbe essere fornito il suo stato di avanzamento (si rinvia a tale proposito alla Sezione 6 nella quale si riprende la necessità di effettuare disseminazione *ex-ante*, in itinere ed *ex-post* del Bilancio di genere).

#### **4.1 Fase programmatica (*gender budgeting*)**

L'approccio qui adottato individua nella fase programmatica la parte più importante e delicata dell'intero processo di predisposizione del Bilancio di genere. Nella sua prima edizione, oltre alle attività propedeutiche sopra illustrate, sarà necessario effettuare, secondo un'ottica *ex ante*, un'analisi valutativa, al fine di garantire una corretta pianificazione degli interventi.

A questa fase possono essere ricondotte le seguenti specifiche azioni:

- mappatura<sup>24</sup> e analisi strategica dei potenziali portatori di interesse con riferimento alle peculiarità degli enti universitari;
- strutturazione dei sistemi informativi in modo da poter disporre di uno stabile flusso di dati e informazioni in grado di evidenziare le differenze esistenti nella collettività di riferimento;
- riconsiderazione della programmazione strategica e operativa complessiva dell'ateneo – adottando il principio del *gender mainstreaming* - da svolgere tenendo conto degli effettivi bisogni espressi e latenti e delle dimensioni di benessere (frutto di una prima analisi *ex ante*); è con questa azione che si definiscono anche gli investimenti necessari per ridurre le eventuali disuguaglianze tra uomini e donne, per promuovere interventi di pari opportunità;
- individuazione di un set di dati che consentono di elaborare una macroanalisi della situazione dell'istituzione universitaria, anche attraverso raffronti comparativi con altri Atenei; tale cruscotto di indicatori risulta particolarmente utile nella fase del *gender auditing*. Attenzione in questa fase dovrà essere dedicata all'esistenza di potenziali discriminazioni multiple e intersezionali.

#### **4.2 Fase gestionale (*gender management*)**

La fase qui chiamata gestionale richiama le azioni di presidio dell'implementazione della programmazione sopra definita. In particolare ai fini della GBA diventano importanti tutte quelle azioni di monitoraggio sistematico e continuo degli interventi programmati. Qualsiasi forma volta ad una precisa rendicontazione è supportata da sistemi informativi in grado di raccogliere e restituire, possibilmente in tempo reale, lo stato di avanzamento di un'iniziativa progettuale. Ciò permette di individuare i delta tra realizzato e quanto pianificato, rende possibili analisi in itinere e, se necessario, consente correzioni, cambi di rotta, modifiche alla progettazione iniziale.

---

<sup>24</sup> Per una lista completa di *stakeholders*, si rinvia all'appendice n°2.

### 4.3 Fase rendicontativa (*gender auditing*)

La fase di rendicontazione identifica le azioni volte alla raccolta ed analisi, secondo una logica valutativa *ex post*, dei dati e delle informazioni che danno conto dei risultati e degli effetti delle politiche di genere attivate nell'Ateneo. A tale scopo è importante adottare una logica valutativa che sappia distinguere tre livelli di esito:

- **output**, ovvero i prodotti delle azioni attivate, per esempio, i partecipanti distinti per caratteristiche e genere ad iniziative formative o di sensibilizzazione sulla parità di genere;
- **outcome**, i risultati sui destinatari delle azioni; nell'esempio di sopra, la competenza acquisita sui temi oggetto di formazione da parte dei/delle partecipanti;
- **impatti**, effetti trasformativi sul contesto; sempre continuando con l'esempio di sopra, quanto la conoscenza acquisita è servita a cambiare comportamenti, stili di vita, abitudini, migliorando la parità di genere, riducendo il rischio di discriminazioni e quanto, nella valutazione di impatto netto, l'effetto sia attribuibile all'intervento posto in essere.

È in questa fase che viene redatto dall'organismo preposto il documento chiamato Bilancio di genere, che risulta essere l'esito di un processo che, dopo la sua comunicazione e diffusione (vedi prossima tappa), diventa a sua volta punto di partenza per l'avvio di un nuovo ciclo dell'*accountability* di genere.

### 4.4 Fase della comunicazione e diffusione

Si è ritenuto di identificare questa quarta fase scorporandola dalla fase rendicontativa, anche se strettamente connessa, per dare evidenza della necessità di prestare maggior attenzione alle attività di comunicazione e di diffusione del patrimonio di dati e informazioni contenuto nel documento di Bilancio di genere. Questa mole informativa non ha solo un valore interno all'ateneo di migliorare la parità di genere, chiarire l'impatto di genere delle attività svolte dall'ente e sviluppare attenzione verso le persone con le loro specificità, ma può essere considerata una risorsa, soprattutto se resa disponibile in formato *open data*<sup>25</sup>, per riutilizzi futuri da parte di qualsiasi cittadino/a o per analisi comparate con altri atenei o altre istituzioni.

Nelle esperienze analizzate, spesso il Bilancio di genere non trova adeguata visibilità e raggiungibilità nei siti internet dell'Ateneo. Non solo, di solito è segregato, raccolto in pagine web diverse da quelle dove si possono trovare e scaricare gli altri documenti di programmazione e rendicontazione (bilancio preventivo e consuntivo).

L'aver identificato questa fase significa, dunque, non solo favorire una maggior fruibilità *on line* e *off line* del documento, ma anche riuscire a misurare la sua diffusione, nonché la soddisfazione nella sua lettura da parte dei destinatari, come ha iniziato a fare l'Università di Bologna predisponendo un questionario *on line* di valutazione.

---

<sup>25</sup> A tal proposito si può far riferimento alla direttiva comunitaria PSI "Public Sector Information" (2003/98/CE), al cd. Decreto trasparenza della legislazione italiana (D.Lgs n°33 del 14 marzo 2013), nonché al documento della Commissione Europea *Open innovation, open science, open to the world. A vision for Europe*, UE 2016.

## 5. I contenuti del Bilancio di genere

### 5.1 Analisi del contesto

La conoscenza di informazioni e indicatori di contesto rappresenta il punto di partenza per il processo di *Gender Budget Analysis*.

Così, ad esempio, le informazioni sulle presenze, suddivise per genere e altre caratteristiche con attenzione all'esposizione al rischio di essere soggetti a discriminazioni multiple o intersezionali, consentono di individuare i punti di forza e di debolezza e le eventuali criticità rispetto alle quali è necessario intervenire.

Tali informazioni risultano a maggior ragione necessarie con riferimento a strutture complesse come gli Atenei, che vedono la presenza di una pluralità di persone che studiano e lavorano nel medesimo ambiente, che svolgono attività diverse, che sono inquadrati in ruoli e categorie differenti, che operano all'interno dei vari Dipartimenti o nelle strutture dell'Amministrazione centrale.

A condizione di essere strutturate in maniera adeguata, esse consentono anche una analisi diacronica per il medesimo Ateneo, ma soprattutto rendono possibile effettuare una comparazione tra Atenei e sul piano europeo.

In particolare, il set di indicatori proposto tiene conto delle esigenze di comparazione a livello nazionale e internazionale e fa riferimento ad alcuni standard di classificazione ampiamente condivisi:

Classificazioni	Descrizione	Sitografia
<b>ISCED</b>	Standard internazionale creato dall'UNESCO e approvato dalla <i>International Conference on Education</i>	<a href="http://uis.unesco.org/en/topic/international-standard-classification-education-isced">http://uis.unesco.org/en/topic/international-standard-classification-education-isced</a>
<b>She Figures - Grade</b>	Classificazioni utilizzate da <i>EUROPEAN COMMISSION</i> , Rapporto <i>She Figures - Research and Innovation</i>	<a href="https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf">https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf</a>

L'analisi di contesto proposta e le relative tabelle riportate in Appendice potranno essere integrate e/o modificate sulla base delle esigenze specifiche degli Atenei. Tuttavia, si raccomanda di inserire i prospetti e gli indici di più frequente

utilizzo nelle pregresse esperienze, che consentono la comparazione sul piano internazionale, come sopra evidenziata e nazionale (diagrammi a forbice delle carriere accademiche, *Glass Ceiling Index*, ecc.).

Infine, con riferimento all'analisi del contesto e più in generale al Bilancio di genere, si suggerisce di utilizzare un linguaggio che dia conto delle differenze di genere<sup>26</sup>, al fine di produrre una rappresentazione compiuta e maggiormente equilibrata, come richiesto anche dalla Direttiva interministeriale del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e con la finalità di rimuovere le discriminazioni di genere nel linguaggio amministrativo come indicato nelle "Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR" D.M. 137 del 20 febbraio 2018.

## 5.2 Le dimensioni del benessere

Il ruolo dell'Università nell'ambito dello sviluppo umano delle persone e del contesto in cui è inserita può essere analizzato in una prospettiva di genere utilizzando la metodologia messa a punto e applicata dal Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche<sup>27</sup> nell'ambito di enti pubblici territoriali, nazionali<sup>28</sup> e all'interno dell'Università<sup>29</sup>.

Al fine di procedere con un Bilancio di genere in approccio benessere occorre individuare in primo luogo la lista delle **dimensioni del benessere** dell'Ente costruita sulla base di due diverse metodologie:

- Dimensioni di benessere intrinseche all'Ente (sulla base dell'analisi dei documenti di Bilancio, Bilancio di Mandato, Piano della *Performance*, Statuto dell'Ente, Codice Etico);
- Dimensioni di benessere espresse dagli *stakeholders* attraverso un approccio partecipato.

---

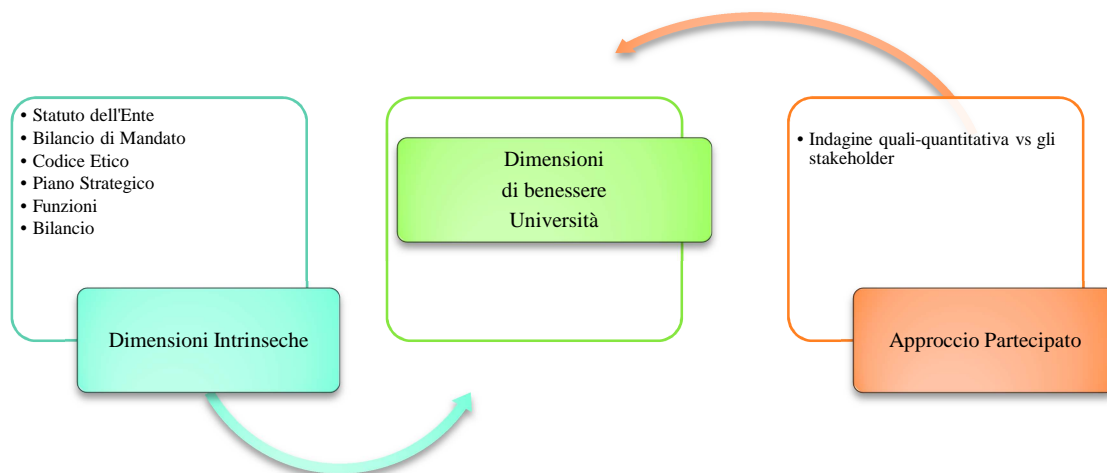
<sup>26</sup> Si veda a tale proposito C. Robustelli, *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, Progetto Accademia della Crusca e Comune di Firenze, in [http://www.accademiadellacrusca.it/sites/www.accademiadellacrusca.it/files/page/2013/03/08/2012\\_linee\\_guida\\_per\\_luso\\_del\\_genere\\_nel\\_linguaggio\\_amministrativo.pdf](http://www.accademiadellacrusca.it/sites/www.accademiadellacrusca.it/files/page/2013/03/08/2012_linee_guida_per_luso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo.pdf), 2012.

<sup>27</sup> Cfr. T. Addabbo, D. Lanzi, A. Picchio, "Gender Budgets: A Capability Approach", cit.

<sup>28</sup> Per l'analisi dell'approccio delle capacità si veda A.K. Sen, "Capability and wellbeing", in M. Nussbaum, A. Sen (eds.), *The Quality of Life*, Clarendon Press, Oxford 1993, per la sua applicazione al Bilancio di genere e un'analisi delle esperienze si rinvia a S. Macchi, M.G. Catemario (a cura di), *Innovare la programmazione regionale nell'ottica di genere. Analisi di genere del bilancio regionale. Strumentario*, Centro Interuniversitario di ricerca per lo sviluppo sostenibile, Fondazione Giacomo Brodolini, Consorzio Casa Internazionale delle Donne, 2008; T. Addabbo, F. Corrado, A. Picchio, "Dalla misurazione del benessere alla valutazione di genere delle politiche pubbliche secondo l'approccio delle capacità", in *La Rivista delle Politiche Sociali, Il benessere oltre il PIL, definire e misurare la qualità sociale*, 1, 2011; A. Picchio, "A Macro-Micro Classical Political-Economy Approach to Well-Being Gender Budgets", in *Journal of Economic Policy*, Vol. XXXI, 2, 2015; T. Addabbo, "Gender Budgeting in the Capability Approach: From Theory to Evidence", in J. Campbell, M. Gillespie (eds.), *Feminist Economics and Public Policy: Reflections on the Work and Impact of Ailsa McKay*, Routledge, Abingdon 2016.

<sup>29</sup> Cfr. T. Addabbo, L. Gálvez-Muñoz, P. Rodríguez-Modroño, "Gender budgeting in education from a wellbeing approach: an application to Italy and Spain", cit.

Figura 5.2.1 - Il processo di definizione delle dimensioni di benessere dell'Ente



Per esemplificare si illustrano le matrici delle dimensioni del benessere in base alle due metodologie per l'Università di Modena e Reggio Emilia nel corso dell'applicazione dell'approccio sviluppo umano<sup>30</sup>.

Tabella 5.2.1 - Lista delle dimensioni del benessere intrinseche in Unimore

Istruire, formare e fare ricerca
Orientare e lavorare
Far accedere ai servizi e far partecipare alla vita di ateneo
Accedere alle risorse per lo studio: borse di studio e/o agevolazioni (per merito o reddito)
Prendersi cura di sé e delle altre persone
Garantire uguaglianza e pari opportunità
Organizzare e investire nelle risorse umane
Studiare e lavorare in spazi sicuri e vivere una vita sostenibile
Regolamentare e rendicontare

Tabella 5.2.2 - Lista delle dimensioni del - benessere degli studenti/esse<sup>31</sup>

**1. Accedere alla conoscenza (istruzione formazione e informazione):**  
 Capacità di essere istruiti/e attraverso l'acquisizione dei saperi essenziali di base, capacità di essere formati/e partecipando ad esempio ad attività extrascolastiche che rendano il nostro processo di apprendimento più completo e più qualificato. La capacità di conoscere comprende anche la possibilità di avere accesso alle informazioni e alle conoscenze necessarie allo sviluppo delle altre dimensioni.

<sup>30</sup> Cfr. T. Addabbo, L. Gálvez-Muñoz, P. Rodríguez-Modroño, "Gender Budgeting in Education from a Wellbeing Approach: An Application to Italy and Spain", cit.; C. Benassi, *Il bilancio di genere in ottica sviluppo umano: prima sperimentazione sul bilancio dell'Università di Modena e Reggio Emilia*, Tesi di laurea magistrale, Corso di Studi Relazioni di Lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia, 2012.

<sup>31</sup> Cfr. C. Benassi, *Il bilancio di genere in ottica sviluppo umano: prima sperimentazione sul bilancio dell'Università di Modena e Reggio Emilia*, cit.

**2. Fare ricerca:** la capacità di sviluppare conoscenze più approfondite in modo autonomo o in gruppo su temi trattati nelle ore scolastiche o su argomenti liberamente scelti dalla componente studentesca.

**3. Educare:** capacità di avere rispetto nei confronti del personale docente e non docente e nei confronti degli/delle altri/e studenti/esse; essere educati/e alla solidarietà, al valore della pace e al rispetto dell'ambiente; essere consapevoli e responsabili dei propri comportamenti.

**4. Lavorare:** capacità di lavorare e di accedere al mercato del lavoro durante il periodo scolastico e successivamente all'ottenimento del diploma.

**5. Vivere una vita sana:** capacità di avere integrità fisica e psichica, possibilità di tutela e miglioramento della propria salute.

**6. Prendersi cura di sé e delle altre persone:** capacità di prendersi cura di sé, del proprio corpo, della propria mente, delle relazioni, possibilità di aumentare la fiducia e la stima di se stessi/e, avere coscienza delle proprie aspettative e dei propri ruoli; possibilità di sviluppare la capacità di prendersi cura delle altre persone.

**7. Godere della bellezza e della cultura:** possibilità di sviluppare le proprie potenzialità e le proprie capacità, possibilità di godere di spazi dimensionali e temporali all'interno dei quali sviluppare capacità relazionali e di svago, di ricreazione e creatività. In questa capacità si inserisce anche la dimensione di potere godere di bellezze naturali, architettoniche e artistiche.

**8. Studiare in spazi sani e sicuri:** capacità di sentirsi sicuri/e negli spazi in cui gli/le studenti/esse studiano, di relazionarsi e agire all'interno di un contesto scolastico adeguato.

**9. Viaggiare:** possibilità di spostarsi a fini culturali e di svago.

**10. Essere in relazione e partecipare alla vita sociale e scolastica:** essere un soggetto attivo e partecipare alle attività formative proposte dalla scuola e a quelle extrascolastiche organizzate dalla scuola; capacità di relazionarsi con le altre persone all'interno e all'esterno del contesto scolastico.

**11. Convivere in una società equa:** saper convivere con gli altri alla pari, ovvero con gli stessi diritti e gli stessi doveri, non solo nell'ambiente scolastico, rispettando la diversità.

Fonte: Corrado (2010)<sup>32</sup>

Le dimensioni in Tabella 5.2.2 derivano dall'applicazione dell'approccio partecipato<sup>33</sup> nell'anno scolastico 2008/2009 nell'ambito di due classi quinte dell'I.I.S. "Cattaneo" di Modena. Nell'ambito di questa esperienza gli/le studenti/esse hanno individuato una lista di dimensioni di benessere significative e connesse al loro percorso formativo.

<sup>32</sup> F. Corrado, "De-costruzione del bilancio scolastico nell'approccio benessere. Che Genere di Bilancio?" in CAPPaper, 74, 2010.

<sup>33</sup> Cfr. *ibidem*.

Le dimensioni individuate sono state quindi sottoposte ad un campione di studenti e studentesse frequentanti corsi di laurea triennale e magistrale nell'ambito del Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia e nell'ambito dell'*Universidad Pablo de Olavide* di Siviglia per pervenire all'individuazione delle dimensioni del benessere ritenute più rilevanti dal campione analizzato. Nei due Atenei le dimensioni del benessere rispetto alle quali lo stesso Ateneo può intervenire e alle quali gli studenti e le studentesse attribuiscono un maggiore peso risultano essere la capacità di accedere alla conoscenza e la capacità di lavorare<sup>34</sup>. La sperimentazione in più territori ha consentito di individuare, oltre alle dimensioni di benessere più rilevanti comuni, anche altre dimensioni specifiche del contesto. Nel confronto fra i due enti ad esempio per l'Università di Modena e Reggio Emilia gli studenti e le studentesse nel 2012 (anno in cui la provincia di Modena è stata colpita dal sisma) hanno ritenuto molto rilevante la capacità di vivere in luoghi sani e sicuri, mentre in particolare le studentesse nell'Università di Pablo de Olavide hanno ritenuto ancora più importante la capacità di lavorare in una situazione economica caratterizzata da più elevati tassi di disoccupazione femminili nella crisi che ha colpito severamente entrambi i paesi.

Lo stesso approccio può essere seguito per individuare l'intera lista delle dimensioni del benessere quale percepita dagli studenti e dalle studentesse dell'Ateneo.

Si propone di seguire la stessa metodologia per pervenire alla lista delle dimensioni del benessere per il personale docente e tecnico amministrativo dell'ente e dei suoi *stakeholders* esterni.

L'individuazione delle dimensioni del benessere interne all'Ente può essere effettuata nell'ambito delle indagini benessere svolte all'interno di diversi Atenei o con questionari dedicati e/o con l'attuazione di *focus group* comprendenti più gruppi all'interno dell'Ateneo. Si può accompagnare l'analisi delle dimensioni di benessere rilevanti con l'analisi sulla percezione delle diseguglianze di genere nel raggiungimento delle diverse dimensioni e con l'analisi sulla percezione della questione di genere nell'Ateneo.<sup>35</sup>

Al fine di determinare le dimensioni del benessere esterne all'ente alla matrice delle dimensioni individuata con riferimento a studenti e studentesse si accompagnerà una lettura rivolta ai principali *stakeholders* esterni.

Determinate le dimensioni di benessere si procede con (Figura 5.2.2):

- analisi di contesto con riferimento a ogni dimensione di benessere e attenzione all'equità di genere nel suo raggiungimento;
- analisi di bilancio riclassificando le spese e le entrate in base all'impatto di genere su ciascuna dimensione di benessere individuata o su una selezione delle stesse;
- restituzione dell'analisi di contesto e *gender auditing* agli *stakeholders* interni ed esterni all'ente;
- suggerimenti di *policies* al fine di raggiungere equità di genere nello sviluppo delle diverse dimensioni di benessere individuando indicatori che consentano di verificare nel tempo il raggiungimento degli obiettivi in termini di benessere ed

---

<sup>34</sup> Cfr. T. Addabbo, L. Gálvez-Muñoz, P. Rodríguez-Modroño, "Gender Budgeting in Education from a Wellbeing Approach: An Application to Italy and Spain", cit.

<sup>35</sup> Analisi sulla percezione della questione di genere sono state svolte da diversi Atenei Italiani. Si veda a tale proposito l'esperienza dell'Università Federico II di Napoli (Liccardo *et al.*, *Primo Bilancio di Genere dell'Ateneo Fridericiano*, cit.). L'indagine consente di verificare in che misura siano percepite diseguglianze nella mobilità verticale, quale sia la percezione dell'impatto del congedo sulla carriera, e la percezione del clima e della cultura di genere nell'ambiente di lavoro rilevando anche in che misura siano percepite discriminazioni di genere nell'ambiente di lavoro e sulle politiche di sensibilizzazione rispetto alle pari opportunità di genere nell'Ateneo.

equità di genere.

Si raccomanda di tenere conto nell'analisi di potenziali fattori che espongono a rischio di discriminazioni multiple e/o intersezionali.

Figura 5.2.2 - Dall'individuazione delle dimensioni di benessere all'elaborazione del Bilancio di genere.



### 5.3 La risposta dell'Ateneo in ottica di genere

In questo paragrafo vengono esplicitati i contenuti che danno conto di come l'ateneo risponde alle disuguaglianze tra donne e uomini emerse dall'analisi di contesto (paragrafo 5.1) e alla domanda di servizi in ottica di genere rilevata (paragrafo 5.2).

In particolare si tratta di dare evidenza dei seguenti aspetti:

- a) servizi e iniziative *gender-sensitive* che l'Università adotta effettivamente nella programmazione a fronte di bisogni, espressi e non espressi, dai diversi *stakeholders* (docenti, personale, studenti e studentesse); vengono dunque esaminati i programmi di mandato, altri documenti di pianificazione strategica adottati, quali i Piani di Azione Positive (PAP), dando conto, con descrizioni e/o indicatori di risultato, delle iniziative intraprese;
- b) la misurazione dei costi e delle modalità di finanziamento dei servizi “*gender sensitive*” da erogare.

Le attività (servizi, iniziative), così come le voci del bilancio d'esercizio dell'Università possono essere suddivise in tre categorie che esprimono gradi decrescenti di impatto sul genere: dirette, indirette e ambientali (Cfr. Tabella 5.3.1)<sup>36</sup>. Differentemente da altri approcci non consideriamo vi siano aree neutre.

Tabella 5.3.1 - Attività dell'Ateneo suddivise per livello di impatto sul genere

<b>Dirette</b>	Si tratta di attività che sono esplicitamente indirizzate a colmare differenziali di genere e che individuano come destinatari <i>target</i> espressamente femminili o maschili. Esempi: istituzione e attivazione di organismi a tutela della parità di genere (CUG, Consigli di Parità, altre figure quali Delegata per le P.O., ecc.) azioni positive realizzate predisposizione del PAP (Piano delle Azioni Positive) eventi di informazione, sensibilizzazione e formazione in tema di genere misure per la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita studi, ricerca e didattica su tematiche di genere
<b>Indirette</b>	Si tratta di attività di per sé non rivolte specificamente a donne o a uomini,

<sup>36</sup> Questa tassonomia è adottata anche da altre linee guida del Bilancio di Genere per enti pubblici quali Comuni e Camere di Commercio (cfr. Unioncamere, Retecamere, *Bilancio di genere. Linee guida per le camere di commercio*, cit.; IRS, *Il bilancio di genere dei Comuni. Un manuale*, cit.).

	<p>ma che hanno un <i>target</i> di destinatari ben definito e individuabile, all'interno del quale si può rinvenire un differente impatto di genere. Nelle università, come nelle restanti pubbliche amministrazioni, è probabilmente la categoria più ampia che ricomprende la maggior parte delle attività realizzate.</p> <p>Esempi:  attività didattiche  attività di ricerca  attività degli organi decisionali  ....</p>
<b>Ambientali</b>	<p>Si tratta di attività indirizzate a migliorare il contesto sociale, culturale ed economico del territorio di riferimento e che determinano comunque un beneficio differenziato per uomini e donne. In questa categoria l'università può svolgere un ruolo centrale nella crescita culturale e scientifica dei luoghi in cui opera. Nell'ambito del Bilancio di genere si procederà ad una valutazione delle attività svolte dall'Ateneo anche nell'ambito della Terza missione, istituzionalizzata (DM 47/2013, in particolare allegato E) e sottoposta a un avviato sistema valutativo a livello nazionale in sede ANVUR<sup>37</sup>, in termini di impatto di genere con attenzione alle tematiche trattate e alla partecipazione di genere alle attività svolte.</p> <p>Esempi: attività didattiche, formative, di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza  ...</p>

---

<sup>37</sup> Cfr. ANVUR, *La valutazione della terza missione nelle Università e negli Enti di Ricerca Manuale per la Valutazione - Nota integrativa al Manuale per la valutazione approvato dal Consiglio Direttivo nella seduta del 1° aprile 2015*, in [http://www.anvur.it/ attachments/article/880/Manuale%20di%20valutazione%20TM~.pdf](http://www.anvur.it/attachments/article/880/Manuale%20di%20valutazione%20TM~.pdf), 2015.

## 6. Il coinvolgimento dell'Ateneo per il Bilancio di genere

Il Processo che conduce alla elaborazione del Bilancio di genere deve coinvolgere una **pluralità di attori all'interno dell'Ateneo** e, attraverso lo sviluppo di un network, stabilire un confronto con *stakeholders* esterni all'Ateneo sia a livello locale che a livello nazionale.

Si considera una buona pratica in tal senso, per potere assicurare la continuità dell'analisi e il raccordo con il complessivo sistema di programmazione economico-finanziaria e di rendicontazione sociale, anche la costituzione di un **Osservatorio di genere** (si veda a tale proposito l'esperienza dell'Università di Padova<sup>38</sup> e la fase finale prevista dall'Università Federico II di Napoli nell'ambito del progetto GENOVATE, con la collaborazione di diversi organismi e centri di Ateneo e del Comitato Unico di Garanzia.

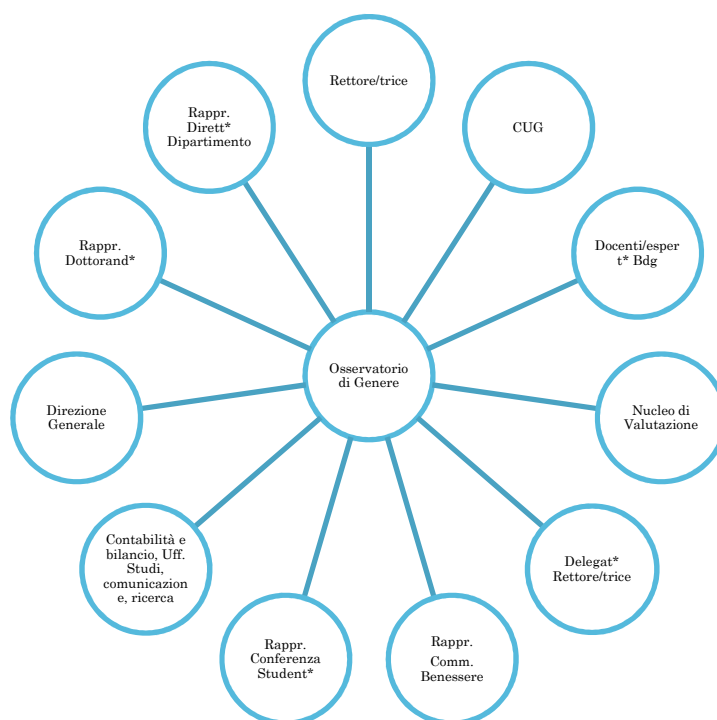
Alla luce delle esperienze presenti in alcuni Atenei si ritiene che l'Osservatorio di genere possa essere composto da:

- Rettrice/Rettore;
- Delegato/a Rettore Pari Opportunità; Ben-essere; Bilancio di genere;
- Rappresentanti CUG;
- Rappresentante Commissione Ben-essere;
- Rappresentante Conferenza Direttori/Direttrici dei Dipartimenti;
- Direzione Generale;
- Rappresentanti personale tecnico e amministrativo dei Settori:
  - Contabilità e Bilancio
  - Personale
  - Statistica e Centro Elaborazione Dati
  - Ricerca
  - Comunicazione
- Rappresentanti Nucleo di Valutazione dell'Ateneo;
- Rappresentanti Conferenza Studenti;
- Rappresentanti Dottorandi/e;
- Rappresentanti Personale Docente/esperto con competenze nella elaborazione del Bilancio di genere (Figura 6.1).

---

<sup>38</sup> Si veda a tale proposito l'esperienza dell'Università di Padova (<http://www.unipd.it/osservatorio-ateneo-pari-opportunita>) e la fase finale prevista dall'Università Federico II di Napoli nell'ambito del progetto GENOVATE (Liccardo et al., *Primo Bilancio di Genere dell'Ateneo Fridericiano*, cit.).

Figura 6.1 - Composizione Osservatorio di Genere



L'Osservatorio avrà il compito di indirizzo nell'elaborazione del Bilancio di genere di Ateneo assicurando il coinvolgimento di studenti, personale tecnico amministrativo e docente e, laddove non si rilevino all'interno dell'Ateneo competenze specifiche all'attuazione del documento, attraverso anche il coinvolgimento di personale esperto esterno all'Ateneo. In questa fase è importante stabilire contatti con altri atenei che abbiano intrapreso GBA e con le realtà presenti nel territorio che, anche in applicazione delle normative nazionali e regionali esistenti, abbiano implementato la *gender budgeting analysis*.

Pre-condizione alla elaborazione del Bilancio di genere nell'Ateneo sarà la diffusione di **percorsi formativi dedicati** che consentano l'acquisizione delle competenze necessarie alla redazione del documento nelle sue diverse fasi e il monitoraggio delle attività di ricerca esistenti all'interno dell'Ateneo sull'equità di genere, le discriminazioni e il benessere.

La fase formativa vedrà come primi *target* gli stessi componenti dell'Osservatorio e sarà svolta da personale esperto individuato nell'ente e/o da personale esperto esterno. Si consiglia un raccordo con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane<sup>39</sup> al fine di individuare momenti formativi dedicati che consentano il confronto fra le diverse esperienze maturate all'interno degli Atenei anche con riferimento ai risultati di progetti europei dedicati e interagendo con la rete europea dei bilanci di genere *European Gender Budgeting Network*<sup>40</sup>.

A tal fine la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane mette a disposizione una sezione del proprio sito ([www.cpouniversita.it](http://www.cpouniversita.it)) dove verrà pubblicato un elenco di esperti/e di Bilancio di genere per le università e dove

<sup>39</sup> <http://www.cpouniversita.it/>

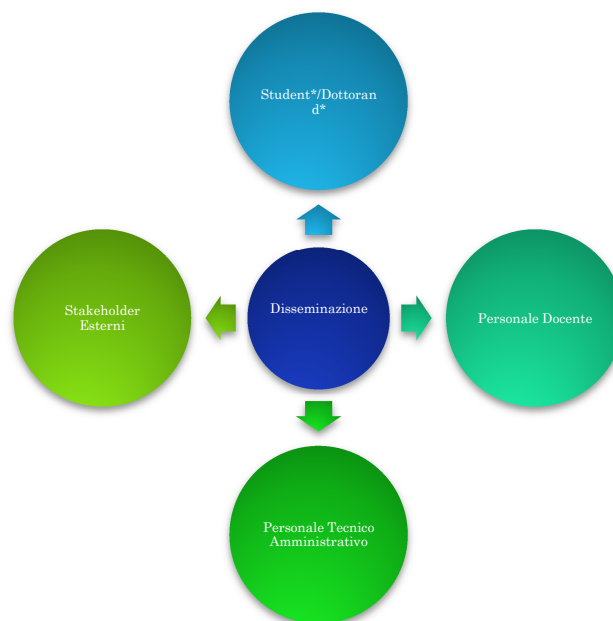
<sup>40</sup> <http://www.infopolis.es/web/genderbudgets/egbn.html>

verrà mantenuta una informazione aggiornata sulle esperienze in corso negli atenei, sulla base delle segnalazioni che verranno effettuate dai medesimi.

Pur seguendo le diverse fasi di attuazione del Bilancio di genere, l'Osservatorio potrà istituire **comitati tecnici** più ristretti responsabili per l'implementazione delle diverse fasi del processo di GBA.

Nell'ambito di tale processo, oltre alla predisposizione di interventi formativi dedicati, dovrà essere posta particolare attenzione al coinvolgimento degli *stakeholders* esterni e interni prevedendo, in raccordo con il Comitato Unico di Garanzia e nell'interazione con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, percorsi di sensibilizzazione che sedimentino, all'interno dell'Ente, la cultura dell'equità di genere, della valorizzazione delle differenze e della valutazione in questo ambito (Figura 6.2).

Figura 6.2 - Il Bilancio di genere e la restituzione dei risultati agli stakeholders



Nelle diverse fasi del processo si effettuerà la disseminazione dei risultati prevedendo il raccordo con la pianificazione strategica dell'ente e la sua rendicontazione sociale. Fondamentale, dato il ruolo educativo e culturale svolto dall'università, sarà la restituzione dei risultati nei territori di appartenenza svolgendo quindi attività in linea con gli obiettivi della Terza Missione e nell'interazione con gli altri organismi di parità presenti nel territorio.

**Il Bilancio di genere sarà inserito nel ciclo di bilancio (ex ante ed ex post) dell'ente** e, pertanto, non sarà disgiunto dal sistema di programmazione economico-finanziaria (Bilancio annuale), Strategica (Piano strategico pluriennale) e dal Piano Integrato. A tal fine l'Osservatorio di genere manterrà un contatto costante con le direzioni responsabili della redazione del Bilancio annuale, del Piano delle performances, del Piano Strategico, del Piano delle Azioni Positive<sup>41</sup> e del Piano Integrato che, a loro volta, includeranno al loro interno obiettivi, risorse e politiche

<sup>41</sup> Particolare attenzione nella fase valutativa verrà data alle azioni previste nel Piano Azioni Positive dell'Ateneo che dovranno al loro interno prevedere chiaramente obiettivi specifici, tempistiche, costi e referenti delle singole azioni.

coerenti con gli obiettivi e le analisi contenute nel Bilancio di genere. Nella rendicontazione e nella programmazione economico finanziaria dell'Ateneo per pervenire ad un'analisi di impatto di genere e benessere, i programmi dovranno riferire il previsto impatto di genere (in base alla tassonomia presentata nella sezione 5.3) e contenere gli indicatori che possano consentirne una valutazione anche in termini di equità di genere e di impatto sulle dimensioni di benessere ad essi riferibili. Si tratterà, quindi, di predisporre il documento attraverso un processo valutativo secondo un approccio di genere/benessere articolato in una valutazione ex-ante, intermedia ed ex-post. L'inserimento di specifici obiettivi di genere/benessere nella rendicontazione generale dell'ente consentirà di verificare l'impatto nelle diverse fasi in cui si articola il ciclo di bilancio.

*Figura 6.3 - Il Bilancio di genere nel sistema di programmazione dell'Ateneo*



Nell'adozione all'interno dell'Ateneo di percorsi partecipati si disporrà l'inclusione del processo del Bilancio di genere nel processo partecipativo con attenzione alle competenze e alle fasi delineate nelle Linee Guida e stabilendo i tempi necessari alla sua implementazione.

## Appendice

### 1. Analisi di contesto: gli indicatori.

#### A. Componente studentesca (ISCED 5A).

a) Esiti test di ammissione ai corsi a numero chiuso

Corso di studio	A.A. ...					
	Iscritti/e test	di cui donne		Ammessi/e	di cui donne	
	V.a.	V.a.	%	V.a.	V.a.	%
A						
B						
C						
...						
Totale						

b) Iscritti/e a Corso di Laurea ante riforma, triennale, specialistica/magistrale, a ciclo unico (ISCED 5A)

Dipartimento	A.A. ...		
	Iscritti/e	di cui donne	
	V.a.	V.a.	%
A			
B			
C			
...			
Totale			

c) Immatricolati/e (ISCED 5A)

Dipartimento	A.A. immatricolazione...		
	Immatricolati/e	di cui donne	
	V.a.	V.a.	%
A			
B			
C			
...			
Totale			

d) Laureati/e (ISCED 5A)

Dipartimento	A.A. conseguimento titolo...		
	Laureati/e in corso o al primo anno fuori corso	di cui donne	
		V.a.	V.a.
A			
B			
C			
...			
Totale			

e) Età media laureati/e per genere

A.A. conseguimento titolo...	Età media laureati/e		
	Donne	Uomini	Totale

f) Iscritti/e a corso singolo

Dipartimento	A.A.		
	Iscritti/e	di cui donne	
		V.a.	V.a.
A			
B			
C			
...			
Totale			

g) Iscritti/e a Master di primo livello

Dipartimento	Master	A.A.		
		Iscritti/e	di cui donne	
			V.a.	V.a.
A				
B				
C				
...				
Totale				

h) Iscritti/e a Master di secondo livello

Dipartimento	Master	A.A.		
		Iscritti/e	di cui donne	
		V.a.	V.a.	%
A				
B				
C				
...				
Totale				

i) Iscritti/e a Scuola di Specializzazione

Scuola di specializzazione	Durata	A.A.		
		Iscritti/e	di cui donne	
		V.a.	V.a.	%
A				
B				
C				
...				
Totale				

j) Tasso di occupazione per genere a 1,3,5 anni

Anno	A ... anni dalla Laurea	Donne	Uomini
	Laurea primo livello		
	Laurea specialistica/magistrale a ciclo unico		
	Laurea specialistica magistrale		

k) Retribuzione media mensile per genere a 1,3,5 anni

Anno	A ... anni dalla Laurea	Donne	Uomini
	Laurea primo livello		
	Laurea specialistica/magistrale a ciclo unico		
	Laurea specialistica magistrale		

Si raccomanda di inserire alcuni dati aggiuntivi (se noti) per ciascuna categoria (immatricolat\*, iscritt\*, ecc.) quali: residenza (Italia, altri Paesi UE, extra UE), età media, disabilità

## B. Dottorato di ricerca (ISCED 6).

a) Iscritti/e Dottorato di ricerca per settori di studio<sup>42</sup>

Settori di studio	A.A. ...		
	Iscritti/e	di cui donne	
	V.a.	V.a.	%
Insegnamento e scienze dell'educazione			
Scienze, scienze matematiche e informatiche			
Agricoltura e veterinaria			
Scienze umanistiche e artistiche			
Ingegneria industriale e civile			
Salute e <i>welfare</i>			
Scienze sociali, economiche e giuridiche			
Totale			

b) Dottori/dottoresse di ricerca per settori di studio

Settori di studio	Anno conseguimento titolo		
	Dottori/dottoresse di ricerca	di cui donne	
	V.a.	V.a.	%
Insegnamento e scienze dell'educazione			
Scienze, scienze matematiche e informatiche			
Agricoltura e veterinaria			
Scienze umanistiche e artistiche			
Ingegneria industriale e civile			
Salute e <i>welfare</i>			
Scienze sociali, economiche e giuridiche			
Totale			

c) Dottorese di ricerca (%): raffronto Ateneo – Italia – EU28<sup>43</sup>

Anno	Ateneo	Italia	EU28
	% Donne	% Donne	% Donne

<sup>42</sup> Come classificati nel rapporto *She Figures* 2015, p. 29, [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-final.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf)

<sup>43</sup> Dati reperibili *ivi*, p. 22.

d) Tasso di crescita annuo composto dottori/dottoresse di ricerca<sup>44</sup>

Anni	Ateneo		Italia		EU28	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini

e) Fruizione congedi maternità/paternità iscritti/e dottorato di ricerca/scuole di specializzazione, titolari assegni di ricerca

Anno ...	Congedo maternità/paternità			
	Donne		Uomini	
	Beneficiari	N° giorni	Beneficiari	N° giorni
Iscritti/e dottorato di ricerca				
Iscritti/e Scuole specializzazione				
Titolari assegni di ricerca				

f) Età media iscritti/e dottorato di ricerca/scuole di specializzazione

Anno ...	Età media	
	Donne	Uomini
Iscritti/e dottorato di ricerca		
Iscritti/e Scuole specializzazione		

Si raccomanda di inserire alcuni dati aggiuntivi (se noti) per ciascuna categoria quali: residenza (Italia, altri Paesi UE, extra UE), età media, disabilità

### C. Personale docente e ricercatore

a. Personale docente e ricercatore per genere e qualifica (V.a. e %)

Anno ...	Personale docente e ricercatore	Donne		Uomini	
		V.a.	%	V.a.	%
	Prima fascia (Grade A)				
	Seconda fascia (Grade B)				
	Ricercatore a tempo indeterminato (Grade C)				
	Ricercatore a tempo determinato (Grade C)				
	Titolari assegno di ricerca (Grade D)				
	Totali				

<sup>44</sup> Dati reperibili *ivi*, p. 25.

- b. Personale docente e ricercatore: raffronto quota % femminile per qualifica Ateneo – Italia – EU 28<sup>45</sup>

Anno			
Qualifica	Ateneo	Italia	EU28
	% Donne	% Donne	% Donne
Prima fascia (Grade A)			
Seconda fascia (Grade B)			
Ricercatore a tempo indeterminato (Grade C)			
Ricercatore a tempo determinato (Grade C)			
Titolari assegno di ricerca (Grade D)			
Totale			

- c. Personale docente di prima fascia (Grade A) rispetto al personale di ricerca: raffronto Ateneo – Italia – EU 28<sup>46</sup>

Anno ...					
Ateneo		Italia		EU28	
Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini

- d. Personale docente e ricercatore per genere, qualifica, fascia di età<sup>47</sup>  
(V.a. e %)

Anno ...					
Fascia di età	Personale di ricerca	Donne		Uomini	
		V.a.	%	V.a.	%
≤ 35 anni	Prima fascia (Grade A)				
	Seconda fascia (Grade B)				
	Ricercatore a tempo indeterminato (Grade C)				
	Ricercatore a tempo determinato (Grade C)				
	Titolari assegno di ricerca (Grade D)				
35- 44 anni	Prima fascia (Grade A)				
	Seconda fascia (Grade B)				
	Ricercatore a tempo indeterminato (Grade C)				
	Ricercatore a tempo determinato (Grade C)				
	Titolari assegno di ricerca (Grade D)				
45 -54 anni	Prima fascia (Grade A)				
	Seconda fascia (Grade B)				
	Ricercatore a tempo indeterminato (Grade C)				
	Ricercatore a tempo determinato (Grade C)				
	Titolari assegno di ricerca (Grade D)				

<sup>45</sup> Dati reperibili *ivi*, p. 129.

<sup>46</sup> Dati reperibili *ivi*, p. 132.

<sup>47</sup> Le fasce di età sono analoghe a quelle riportate *ivi*, p. 76.

≥ 55 anni	Prima fascia (Grade A)				
	Seconda fascia (Grade B)				
	Ricercatore a tempo indeterminato (Grade C)				
	Ricercatore a tempo determinato (Grade C)				
	Titolari assegno di ricerca (Grade D)				
	Totale				

e. Età media personale docente e ricercatore

Anno...		
Qualifica	Età media	
	Donne	Uomini
Prima fascia (Grade A)		
Seconda fascia (Grade B)		
Ricercatore a tempo indeterminato (Grade C)		
Ricercatore a tempo determinato (Grade C)		
Titolari assegno di ricerca (Grade D)		

f. Grafico proiezione cessazioni per anno personale docente e amministrativo e tecnico

g. Personale docente e ricercatore per genere e Dipartimento (V.a. e %)

Anno ...	Dipartimento	Donne		Uomini		Totale
		V.a.	%	V.a.	%	V.a.
	A					
	B					
	C					
	...					
	Totale					

h. Personale docente prima fascia (Grade A) per genere e Dipartimento (V.a. e %)

Anno ...	Dipartimento	Donne		Uomini		Totale
		V.a.	%	V.a.	%	V.a.
	A					
	B					
	C					
	...					
	Totale					

i. Personale docente seconda fascia (Grade B) per genere e Dipartimento (V.a. e %)

Anno ...	Dipartimento	Donne		Uomini		Totale
		V.a.	%	V.a.	%	V.a.
	A					
	B					
	C					
	...					
	Totali					

j. Personale ricercatore (Grade C) per genere e Dipartimento (V.a. e %)

Anno ...	Dipartimento	Donne		Uomini		Totale
		V.a.	%	V.a.	%	V.a.
	A					
	B					
	C					
	...					
	Totali					

k. Titolari assegno di ricerca (Grade D) per genere e Dipartimento (V.a. e %)

Anno ...	Dipartimento	Donne		Uomini		Totale
		V.a.	%	V.a.	%	V.a.
	A					
	B					
	C					
	...					
	Totali					

l. Donne per qualifica e settore scientifico<sup>48</sup> (%)

Settore scientifico	Professoressa prima fascia %	Professoressa seconda fascia %	Ricercatrici %	Assegniste di ricerca %
Scienze Naturali				
Ingegneria e Tecnologia				
Scienze mediche				
Scienze Agrarie e Veterinarie				
Scienze sociali				
Scienze umanistiche				

m. Membri Collegi Docenti dei Corsi di Dottorato (V.a. e % donne sul totale)

Anno ...	Ciclo ...	Dottorato	Donne	Uomini	Totale	Donne/Tot.
			V.a.	V.a.	V.a.	%
		A				
		B				
		C				
		...				
		Totale				

n. Donne addette alla ricerca nel settore dell'Alta Formazione (%): raffronto Ateneo – Italia – EU28<sup>49</sup>

Anno	Ateneo	Italia	EU28
	% Donne	% Donne	% Donne

<sup>48</sup> Il settore scientifico fa riferimento alla classificazione dei *Fields of Research and Development* (FORD) prevista nel "Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris", in <http://www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Documents/oecd-frascati-manual.pdf>, p. 59

<sup>49</sup> Dati reperibili nel rapporto *She Figures* 2015, cit., p. 68.

- o. Tasso di crescita annuo composto del personale di ricerca per genere<sup>50</sup>: raffronto Ateneo – Italia – EU28

Anni	Ateneo		Italia		EU28	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini

- p. Indice *Glass Ceiling* (GCI) raffronto Ateneo – Italia – EU28<sup>51</sup>

Anno	Ateneo	Italia	EU28

$GCI = (Donne \text{ grade } ABC / Donne \& Uomini \text{ grade } ABC) / (Donne \text{ grade } A / Donne \& Uomini \text{ grade } A)$ .

Se GCI é =1 non c'è nessuna differenza di genere nel raggiungere il Grade A, se l'indice è <1 si osserva una sovra rappresentazione delle donne nel Grade A, se l'indice è >1 si realizza una sotto rappresentazione delle donne nel Grade A.

- q. Progressioni di carriera per genere (V.a.)

Anno	Da assegnista a personale ricercatore		Da personale ricercatore a docente seconda fascia		Da docente seconda fascia a docente prima fascia	
	(V.a.)		(V.a.)		(V.a.)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini

- r. Progressioni di carriera per genere e Dipartimento (V.a.)

Dipartimento	Anno					
	Da assegnista a personale ricercatore		Da personale ricercatore a docente seconda fascia		Da docente seconda fascia a docente prima fascia	
	(V.a.)		(V.a.)		(V.a.)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
A						
B						
C						
Totale						

<sup>50</sup> Dati reperibili *ivi*, p. 72.

<sup>51</sup> Dati reperibili *ivi*, p. 136.

- s. Diagramma a forbice carriera accademica (da componente studentesca ISCED5A a componente docente prima fascia – Grade A) e raffronto con dati Italia ed EU 28<sup>52</sup>
- t. Personale docente per regime tempo pieno/definito (%)

Anno ...				
Personale docente	Tempo pieno		Tempo definito	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	%	%	%	%
Prima fascia (Grade A)				
Seconda fascia (Grade B)				

- u. Giorni di assenza personale addetto alla ricerca per qualifica, genere e tipologia (V.a.)

Anno						
Qualifica	Assenze per malattia retribuite		Permessi di cui alla Legge 104/92		Congedo di maternità, parentale, malattia figli/figlie	
	(V.a.)		(V.a.)		(V.a.)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale docente prima fascia						
Personale docente seconda fascia						
Personale ricercatore						
Titolare assegno di ricerca						

- v. Media annuale delle retribuzioni del personale docente per qualifica e genere.
- w. Numero richiedenti e titolari fondi di ricerca per tipologia (fondi europei, PRIN, ecc.), settore scientifico<sup>53</sup> e genere.
- x. Numero collaboratori di ricerca (contratti di prestazione autonoma) per anno e genere.

Si raccomanda di inserire alcuni dati aggiuntivi (se noti) per ciascuna categoria quali: residenza (Italia, altri Paesi UE, extra UE), età media, disabilità.

<sup>52</sup> Dati reperibili *ivi*, p. 127, e nel Rapporto Focus “Le carriere femminili nel settore universitario”, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca - Direzione Generale per i contratti, gli acquisti e per i sistemi informativi e la statistica - Ufficio VI Statistica e Studi, febbraio 2016, in [www.istruzione.it/allegati/2016/Focus\\_Gender-Accademic\\_rev03.pdf](http://www.istruzione.it/allegati/2016/Focus_Gender-Accademic_rev03.pdf)

<sup>53</sup> Si veda *infra*, p. 220, nota 7.

**D. Personale amministrativo e tecnico.**

a. Personale amministrativo e tecnico per qualifica, tipo contratto (tempo indeterminato/determinato) e genere (V.a. e %)

Anno					
Qualifica	Tipo contratto (t.i./t.d.)	Donne	Uomini	Donne	Uomini
		(V.a.)		(%)	
B	t. ind.				
	t. det.				
Totale B					
C	t. ind.				
	t. det.				
Totale C					
D	t. ind.				
	t. det.				
Totale D					
EP	t. ind.				
	t. det.				
Totale EP					
Dirigenti	t. ind.				
	t. det.				
Totale Dirigenti					
<b>Totale</b>					

b. Personale amministrativo e tecnico per qualifica, tipo contratto (tempo indeterminato/determinato), opzione tempo (tempo pieno/tempo parziale) e genere (V.a. e %)

Anno						
Qualifica	Tipo contratto (t.i./t.d.)	Opzione tempo (pieno/parziale)	Donne	Uomini	Donne	Uomini
			(V.a.)		(%)	
B	t. ind.	pieno				
		parziale				
	t. det.	pieno				
		parziale				
Totale B						
C	t. ind.	pieno				
		parziale				
	t. det.	pieno				
		parziale				
Totale C						
D	t. ind.	pieno				
		parziale				
	t. det.	pieno				
		parziale				
Totale D						
EP	t. ind.	pieno				
		parziale				
	t. det.	pieno				
		parziale				
Totale EP						
Dirigenti	t. ind.	pieno				

		parziale				
	t. det.	pieno				
		parziale				
Totale Dirigenti						
<b>Totale</b>						

- c. Personale amministrativo e tecnico per qualifica, modalità di erogazione della prestazione (S=standard, T=telelavoro, SW=smart-working) e genere (V.a.)

Anno...						
Qualifica	Erogazione					
	S		T		SW	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
B						
C						
D						
EP						
Dirigenti						
<b>Totale</b>						

- d. Variazioni contratti a tempo parziale per anno e genere: numero modifiche da tempo pieno a tempo parziale e viceversa; numero modifiche da tempo parziale a tempo indeterminato a tempo parziale a tempo determinato.
- e. Variazioni modalità erogazione prestazione (standard, telelavoro, *smart – working*) per anno e genere
- f. Personale amministrativo e tecnico per distribuzione nelle strutture e genere (V.a. e %)

Anno					
Struttura	Dipartimento/Centro/Direzione	Donne PTA	Uomini PTA	Donne PTA	Uomini PTA
		(V.a.)		(%)	
Dipartimento/Centro	A				
	B				
	C				
Totale Dipartimenti					
Direzione	A				
	B				
	C				
Totale Direzioni					
<b>Totale</b>					

g. Personale CEL per genere (V.a. e %)

Qualifica	Donne	Uomini	Donne/Tot
	(V.a.)		(%)
Collaboratori Esperti Linguistici (CEL)			
<b>Totale</b>			

h. Personale amministrativo e tecnico per fascia di età, qualifica, genere (V.a. e %)

Anno ...					
Fascia di età	Qualifica	Donne		Uomini	
		V.a.	%	V.a.	%
≤ 35 anni	B				
	C				
	D				
	EP				
	Dirigente				
35- 44 anni	B				
	C				
	D				
	EP				
	Dirigente				
45 -54 anni	B				
	C				
	D				
	EP				
	Dirigente				
≥ 55 anni	B				
	C				
	D				
	EP				
	Dirigente				
	<b>Totale</b>				

i. Età media personale amministrativo e tecnico

Anno		
Qualifica	Età media	
	Donne	Uomini
B		
C		
D		
EP		
Dirigente		
Totale		

j. Personale amministrativo e tecnico per titolo di studio e genere (V.a.)

Anno	Titolo di studio	Donne	Uomini
		(V.a.)	
	Scuola dell'obbligo		
	Diploma scuola media superiore di secondo grado		
	Laurea triennale		
	Laurea magistrale/specialistica		
	Alta formazione post laurea		
	<b>Totale</b>		

k. Personale amministrativo e tecnico per progressioni di carriera e genere (V.a.)

Anno ...						
Qualifica di provenienza	PEO		PEV		Altre selezioni (nell'Ateneo di appartenenza)	
	(V.a.)		(V.a.)		(V.a.)	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
B						
C						
D						
EP						
Dirigente						

1. Giorni di assenza personale amministrativo e tecnico per genere e tipologia (V.a.)

Anno	Assenze per malattia retribuite		Permessi di cui alla Legge 104/92		Congedo di maternità, parentale, malattia figli/figlie	
	(V.a.)		(V.a.)		(V.a.)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini

Anno				
Congedi maternità/paternità	Donne		Uomini	
	N° dipendenti	N° giorni	N° dipendenti	N° giorni

Anno				
Tipologia congedo	Donne		Uomini	
	N° dipendenti	N° giorni	N° dipendenti	N° giorni
Parentale retribuito 100%				
Parentale retribuito parzialmente				
Parentale non retribuito				
Malattia figli/figlie retribuito				
Malattia figli/figlie non retribuito				
Totale				

m. Personale amministrativo e tecnico: retribuzione media annua per genere e qualifica

Anno	Qualifica PTA	Retribuzione media annua	
		Donne	Uomini
	A		
	B		
	C		
	D		
	EP		
	Dirigenti		

Si raccomanda di inserire alcuni dati aggiuntivi (se noti) per ciascuna categoria quali: residenza (Italia, altri Paesi UE, extra UE), età media, disabilità

### E. Rappresentanza negli Organi.

Anno	Organo	Donne	Uomini	D/Tot.
		(V.a.)	(V.a.)	%
	Rettore/Rettrice			
	Prorettori/Prorettrici			
	Presidente (ove previsto)			
	Delegati/e del/della Rettore/Rettrice			
	Direttori/Direttrici Dipartimenti e Centri			
	Componenti Consiglio di Amministrazione			
	Componenti Senato Accademico			
	Componenti Nucleo Valutazione <i>di cui Presidente</i>			
	Componenti Collegio Revisori Conti <i>di cui Presidente</i>			
	Direttore/Direttrice Generale			
	Consulta PTA			
	Consiglio degli Studenti			
	Presidio Qualità			
	Collegio Disciplina			
	Comitato Etico			
	Comitato Unico di Garanzia (CUG)			
	Altri Organismi Parità			
	Consigliere/a di Fiducia			
	Altri...			

2. Classificazione della componente accademica utilizzata nel Rapporto *SHE FIGURES 2015, Research and Innovation*, della *European Commission*.

Reference population	Grade	National classification	Minimum level of education required	Responsibilities of the post
Academic staff	A	FULL PROFESSORS (permanent employment)	Since 2010, a reform of the University (Law 240/2010) has reorganized the recruitment procedures of the academic staff and has established a "national scientific qualification" which is a necessary prerequisite for access to grades A and B. Before then, it was enough to hold a degree and passing a specific public competition.	Teaching and Research
	B	ASSOCIATE PROFESSORS (permanent employment - lower level)	cfr. A - Minimum level of education required	Teaching and Research
	C	ACADEMIC RESEARCHERS (permanent employment and fixed-term employment)	cfr. A - Minimum level of education required	Research. N.B. The system of engagement of university professors and researchers can be full-time or fixed time (but are not yet available on part-time). The last reform of the university system has quantified the annual activities as follows: full-time university professors are required to devote each year to teaching not less than 23 % of their work (teachers definite time not less than 33 %), where the full-time university researchers are required to devote each year to teaching not more than 23 % of their activity (researchers defined period not more than 33 %)

D	FELLOWSHIP RESEARCHERS	Research fellows may take from one to three years, renewable for a further year. The PhD or equivalent is an advantage to the attribution of grants. <i>Data on grade D available since 2007</i>	Research
---	------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

### 3. Mappatura *stakeholders*

Funzione	Stakeholders	Tipologia (interni I /esterni E)	Bisogno espresso dai soggetti
<b>Didattica</b>	Student* degli ultimi anni delle scuole superiori	E	Orientamento
	Scuole superiori	E	Sostegno all'orientamento
	Scuole superiori	E	Progetti di collaborazione
	Student*	I	Formazione universitaria – laurea triennale
	Student*	I	Formazione universitaria – laurea magistrale
	Student*	I	Formazione post laurea – Scuole di specializzazione
	Student*	I	Formazione post laurea – Corsi di perfezionamento
	Dottorand* di ricerca	I	Formazione post laurea – dottorato di ricerca (Ph.D.)
	Assegnist* di ricerca	I	Formazione post laurea – assegno di ricerca
	Student* Master	I	Formazione post laurea – master primo e secondo livello
	Ex alumni	E	Rete tra ex alumni, senso di appartenenza, occupabilità, ecc.
	Ateneo	I	Realizzazione attività istituzionale
	Famiglie	E	Scolarizzazione
	Territorio (istituzioni locali e nazionali/ associazioni di categoria, ordini professionali, cittadinanza)	E	Incremento del livello di scolarizzazione
	Enti diritto allo studio	E	Realizzazione attività istituzionale con interventi a sostegno del diritto allo studio
	Soggetti economici/istituzioni	E	Ricerca personale qualificato
	Fornitori di lavori/beni/servizi	E	Incremento fatturato
	Student* iscritti, dottorand* di ricerca, assegnist* di ricerca, famiglie	I	Qualità formazione
	Student* iscritti, dottorand* di ricerca, assegnist* di ricerca, famiglie	I	Chiarezza e semplicità iter amministrativo (es. iscrizioni, pagamenti, ecc.)
	Student* iscritti, dottorand* di ricerca, assegnist* di ricerca, famiglie	I	Qualità ambiente di studio (logistica, locali, spazi per studio individuale, biblioteche, ecc.)

Funzione	Stakeholders	Tipologia (interni I /esterni E)	Bisogno espresso dai soggetti
	Student* iscritti, dottorand* di ricerca, assegnist* di ricerca, famiglie	I	Qualità servizi di ricezione (alloggio, mensa, ecc.)
	Student* iscritti, dottorand* di ricerca, assegnist* di ricerca, famiglie	I	Qualità mobilità
	Student* iscritti, dottorand* di ricerca, assegnist* di ricerca, famiglie	I	Qualità servizi accessori (sport, agevolazioni, svago, accesso internet, ecc.)
	Student* iscritti, dottorand* di ricerca, assegnist* di ricerca, famiglie	I	Benessere organizzativo e assenza di discriminazioni
<b>Nota: si suggerisce di considerare il dato relativo all'attività di orientamento eseguita, alla fase di selezione (n° domande di ammissione), agli/alle ammess*, a coloro che ottengono il titolo e la tempistica</b>			
<b>Formazione permanente</b>			
	Student* altri corsi di formazione	I	Formazione permanente (aggiornamento professionale, ecc.)
	Student*	I	Qualità formazione
	Student*	I	Chiarezza e semplicità iter amministrativo (es. iscrizioni, pagamenti, ecc.)
	Student*	I	Qualità ambiente di studio (logistica, locali, spazi per studio individuale, biblioteche, ecc.)
	Student*	I	Qualità servizi di ricezione (alloggio, mensa, ecc.)
	Student*	I	Qualità mobilità
	Student*	I	Qualità servizi accessori (es. accesso internet, ecc.)
	Student*	I	Benessere organizzativo e assenza di discriminazioni
	Ateneo	I	Realizzazione attività istituzionale
	Territorio (istituzioni locali e nazionali/ associazioni di categoria, ordini professionali, cittadinanza)	E	Incremento del livello di aggiornamento professionale
	Soggetti economici/istituzioni	E	Ricerca personale qualificato e aggiornato
	Fornitori di lavori/beni/servizi	E	Incremento fatturato
<b>Nota: si suggerisce di considerare il dato relativo alla fase di selezione (n° domande di ammissione), agli/alle ammess*, a coloro che ottengono il titolo e la tempistica</b>			
<b>Ricerca</b>			
	Ateneo	I	Realizzazione attività istituzionale
	Docenti, ricercatori/trici, altri collaboratori	I	Svolgimento attività scientifica
	Territorio (istituzioni locali e nazionali/ associazioni di categoria, ordini professionali, cittadinanza)	E	Realizzazione attività di ricerca con possibili ricadute
	Enti di ricerca	E	Possibili collaborazioni a

Funzione	Stakeholders	Tipologia (interni I /esterni E)	Bisogno espresso dai soggetti
			progetti di ricerca
	Comunità scientifica	E/I	Ricerca e Sviluppo
	Soggetti economici/istituzioni	E	Possibili ricadute e collaborazioni con l'Ateneo
	Fornitori di lavori/beni/servizi	E	Incremento fatturato
	Sponsor e donatori	E/I	Elargizioni
<b>Innovazione</b>			
	Soggetti che svolgono attività di ricerca innovativa nell'ambito di <i>spin-off, start up, ecc..</i>	I/E	Bisogno occupazionale e sviluppo imprenditorialità per attività di ricerca svolta in ambito universitario
	Ateneo	I	Realizzazione attività istituzionale
	Territorio (istituzioni locali e nazionali/ associazioni di categoria, ordini professionali, cittadinanza)	E	Incremento del livello di innovazione e ricadute
	Soggetti economici	E	Collaborazioni
	Fornitori di lavori/beni/servizi	E	Incremento fatturato
<b>Internazionalizzazione</b>			
	Student* che partecipano a programmi di studio all'estero in uscita (Erasmus, doppia laurea, ecc.)	I	Integrazione formazione con esperienze all'estero
	Student* che partecipano a programmi di studio in entrata (Erasmus, doppia laurea, ecc.)	E	Integrazione formazione ricevuta all'estero con esperienze presso Università italiane
	Docenti e ricercatori/trici che si recano in missione all'estero	I	Integrare la propria attività scientifica con esperienze all'estero
	Docenti e ricercatori/trici dall'estero (visiting, rientro dei cervelli, ecc.)	E	Integrare la propria attività scientifica con esperienze presso università italiane
	Docenti e ricercatori/trici coinvolti in progetti di ricerca (con funzioni di coordinamento o altro) attivati all'estero (es. progetti finanziati dall'UE)	I	Arricchire la propria attività scientifica attraverso gruppi di ricerca internazionali, reperire risorse per finanziare l'attività di ricerca
	Personale tecnico amministrativo che partecipa a programmi di formazione e/o lavoro all'estero (in uscita)	I	Integrare le proprie competenze con esperienze all'estero
	Personale tecnico amministrativo che partecipa a programmi di formazione e/o lavoro presso università italiane (in entrata)	E	Integrare le proprie competenze con esperienze presso università italiane
	Altri collaboratori che si recano all'estero per formazione/ricerca	I	Integrare la propria attività scientifica/formazione con esperienze all'estero
	Altri collaboratori provenienti dall'estero per formazione/ricerca (es.	E	Integrare la propria attività scientifica/formazione con esperienze presso università

Funzione	Stakeholders	Tipologia (interni I /esterni E)	Bisogno espresso dai
	dottorandi)		italiane
	Student*, docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo, altri collaboratori	I/E	Qualità scientifica/formazione esperienza
	Student*, docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo, altri collaboratori	I/E	Chiarezza e semplicità iter amministrativo
	Student*, docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo, altri collaboratori	I/E	Qualità ambiente di studio/ricerca (logistica, locali, spazi per studio individuale, biblioteche, laboratori, ecc.)
	Student*, docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo, altri collaboratori	I/E	Qualità servizi di ricezione (alloggio, mensa, ecc.)
	Student*, docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo, altri collaboratori	I/E	Qualità mobilità
	Student*, docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo, altri collaboratori	I/E	Qualità servizi accessori (es. accesso internet, ecc.)
	Student*, docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo, altri collaboratori	I/E	Benessere organizzativo e assenza di discriminazioni
	Ateneo	I	Realizzazione attività istituzionale
	Famiglie	E	Scolarizzazione
	Territorio (istituzioni locali e nazionali/ associazioni di categoria, ordini professionali, cittadinanza)	E	Incremento del livello di scolarizzazione
	Soggetti economici/istituzioni	E	Ricerca personale qualificato
	Fornitori di lavori/beni/servizi	E	Incremento fatturato
<b>Capitale umano</b>			
	Docente	I	Bisogno occupazionale
	Ricercatori/trici	I	Bisogno occupazionale
	Collaboratori/trici di ricerca (personale non strutturato)	I	Bisogno occupazionale
	Personale amministrativo e tecnico	I	Bisogno occupazionale
	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo, altri collaboratori	I	Qualità ambiente scientifico e di lavoro
	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo, altri collaboratori	I	Chiarezza e semplicità iter amministrativo per assunzione/collaborazione
	Docenti, ricercatori/trici,	I	Qualità ambiente di lavoro

Funzione	Stakeholders	Tipologia (interni I /esterni E)	Bisogno espresso dai soggetti
	personale amministrativo, collaboratori tecnico altri		(logistica, locali, biblioteche, laboratori, uffici, ecc.)
	Docenti, personale amministrativo, collaboratori ricercatori/trici, tecnico altri	I	Qualità servizi di ricezione (alloggio, mensa, ecc.)
	Docenti, personale amministrativo, collaboratori ricercatori/trici, tecnico altri	I	Qualità mobilità
	Docenti, personale amministrativo, collaboratori ricercatori/trici, tecnico altri	I	Qualità servizi accessori (sport, agevolazioni, svago, accesso internet, ecc.)
	Docenti, personale amministrativo, collaboratori ricercatori/trici, tecnico altri	I	Benessere organizzativo e assenza di discriminazioni
	Student* (150 ore) collaboratori	I	Bisogno occupazionale (integrazione reddito)
	Ateneo	I	Realizzazione attività istituzionale
	Ateneo	I	Funzionamento degli organi
	Ateneo	I	Funzionamento di commissioni, gruppi di lavoro, ecc.
	Organismi di Parità	I	Politiche di promozione delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e benessere organizzativo
	Famiglie	E	Integrazione reddito student* o familiare
	Territorio locali e associazioni di categoria, ordini professionali, cittadinanza) (istituzioni nazionali/)	E	Incremento del livello di occupazione
	Fornitori lavori/beni/servizi di	E	Incremento fatturato

*Nota: si suggerisce di considerare il dato relativo alle tipologie contrattuali (tempo definito, tempo pieno, a tempo indeterminato, determinato, forme di telelavoro, ecc.)*

## 4. Esperienze

Di seguito sono presentati i sommari dei Bilanci di genere delle università analizzate.

### **BdG Università di Bologna (2016)**

PRESENTAZIONE

INTRODUZIONE

NOTA METODOLOGICA

Sezione 1 – REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE

- 1.1 Normativa, Statuto e Codice Etico e di comportamento
- 1.2 Organi e figure preposte alla tutela del genere nell'Ateneo

Sezione 2 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE

Sezione 3 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER

- 3.1 Una visione d'insieme
- 3.2 Gli studenti e le studentesse
- 3.3 Il personale docente
- 3.4 Il personale tecnico amministrativo
- 3.5 Gli organi di Ateneo e le posizioni di vertice nella ricerca e nella didattica

Sezione 4 – INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

- 4.1 L'inserimento della variabile sesso/genere nella didattica e nella ricerca
- 4.2 Le iniziative trasversali
- 4.3 Gli eventi promossi nel territorio
- 4.4 Una prima lettura degli investimenti effettuati in termini economico-finanziari

Sezione 5 – ALLEGATI

- 5.1 Acronimi utilizzati
- 5.2 Tabelle di corrispondenza con classificazioni internazionali
- 5.3 Indice delle tabelle e delle figure

### **BdG Università di Napoli Federico II (2014)**

PRESENTAZIONE

PREFAZIONE

PREMESSA

INTRODUZIONE

SEZIONE A: COMPONENTE STUDENTESCA

- A1. Popolazione studentesca immatricolata
- A2. Popolazione studentesca iscritta
- A3. Popolazione studentesca laureata

## SEZIONE B: FORMAZIONE POST-LAUREA

- B1. Dottorato di ricerca
- B2. Scuole di specializzazione
- B3. Assegni di ricerca, borse di studio e contratti
- B4. Contratti di collaborazione coordinata e continuativa e supplenze di docenza
- B5. Dati cumulativi personale esterno

## SEZIONE C: PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

- C1. L'ambiente accademico
- C2. Dati sulle carriere
- C3. Attività didattica
- C4. Incarichi istituzionali e di governo
- C5. Costo medio personale docente
- C6. Progetti di ricerca di interesse nazionale (PRIN)

## SEZIONE D: ANALISI COMPARATIVE

- D1. Diagrammi a forbice nelle carriere accademiche
- D2. Confronto con i dati italiani

## SEZIONE E: PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

- E1 L'ambiente del personale tecnico amministrativo
- E2. Dati sulle carriere
- E3. Dati Economici

## SEZIONE F: ORGANISMI ISTITUZIONALI, PROGETTI ED INIZIATIVE SU GENERE E DIVERSITÀ

- F1. Organismi istituzionali
- F2. Progetti e iniziative su genere e diversità

## SEZIONE G: GENOVATE

- G1. Il progetto
- G2. Il *Gender Equality Action Plan*

## SEZIONE H: INDAGINE SULLA PERCEZIONE SULLE QUESTIONI DI GENERE NELLE CARRIERE NELL'UNIVERSITÀ

- H1. Descrizione del campione
- H2. Percezione sulle carriere
- H3. Percezione sulla cultura e sul clima nell'ambiente di lavoro

*Abstract* e autori

### **BdG Università di Ferrara (2016)**

- I. Presentazione del Rettore
- II. Nota metodologica
- III. Organi a tutela dell'uguaglianza
- IV. Il Piano Triennale di Azioni Positive 2014/2016
- V. Le azioni realizzate nel triennio 2014/2016
- VI. Le risorse a favore delle pari opportunità
- VII. Racconti di esperienze nel Consiglio di Parità e nel CUG

VIII. Conclusioni  
IX. Commento  
X. Appendice

### **BdG Università di Firenze (2014)**

Abstract

1. INTRODUZIONE  
2. L'ATENEO DI FIRENZE  
2.1. Obiettivi dell'indagine, ipotesi di ricerca, dati  
2.2. I primi risultati dell'indagine  
3. OSSERVAZIONI CONCLUSIVE  
Bibliografia

### **BdG Università di Foggia (2016)**

I. Presentazione  
II. Quadro normativo di riferimento  
a. Fonti nazionali  
b. Statuto dell'Università di Foggia  
III. Il genere in Ateneo. Nota metodologica  
1. La Componente Studentesca  
2. Il Personale Tecnico Amministrativo  
3. Il Personale Docente  
IV. Organismi a tutela delle pari opportunità  
V. Le azioni positive realizzate  
a. Sensibilizzazione, informazione e formazione sui temi di genere  
b. Piano delle azioni positive  
c. Conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita  
d. Studi, ricerche e didattica su tematiche di genere  
VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere

### **BdG Università di Modena e Reggio Emilia & Universidad Pablo de Olavide (2012)**

Abstract

1. INTRODUCTION  
2. THE CONTEXT  
3. WELLBEING GENDER BUDGETING IN UNIVERSITIES  
3. DISCUSSION AND POLICY IMPLICATIONS  
REFERENCES

PRESENTAZIONE

SINTESI DEI RISULTATI

SEZIONE A: PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Dati riepilogativi

Categorie e aree funzionali, Fasce d'età, Tipologie di contratto

Ferie, congedi e assenze

Formazione

SEZIONE B: PERSONALE DOCENTE

Qualifiche e fasce d'età

Genere, aree scientifico-disciplinari, dipartimenti, e fasce d'età

Progetti di ricerca europei e nazionali per genere del responsabile scientifico

SEZIONE C: COMPONENTE STUDENTESCA E IN FORMAZIONE POST LAUREAM

Dati riepilogativi

Carriere per genere e dipartimenti

SEZIONE D: QUADRO RIEPILOGATIVO E INDICATORI

La composizione di genere in Ateneo

Mobilità internazionale

Diagramma a forbice della carriera accademica, *Glass Ceiling Index* e indicatori di diseguaglianza di genere

SEZIONE E: ORGANI E INCARICHI NELL'ATENEO E NEI DIPARTIMENTI

Organi centrali dell'Ateneo per genere

Posizioni di vertice nei Dipartimenti, Corsi di Studio, Scuole e Corsi di Dottorato per genere

## Università di Pisa: il genere in ateneo (AA 2012/2013)

Note metodologiche  
Definizioni e classificazioni utilizzate  
La componente studentesca  
Corsi di studio prelaurea  
Laureati prelaurea  
Corsi singoli  
Master  
Specializzazioni  
D.M.249/2010 Insegnanti  
Dottorati (ISCED 6)  
Il personale Tecnico Amministrativo  
Il personale Docente e Ricercatore  
*Glass ceiling*

## Università di Padova: Bilancio di genere (2016)

Organi di governo  
Note introduttive al Bilancio di genere  
1. Tutela e promozione della parità di genere in Ateneo  
    1.1 Statuto, Codice etico e Codice di condotta  
    1.2 Organi e fi gure per la tutela di identità e differenze di genere  
2. Composizione di genere dell'Università di Padova  
    2.1 Sguardo d'insieme  
    2.2 Studenti e studentesse  
    2.3 Dottorandi, dottorande e titolari di assegni di ricerca  
    2.4 Personale docente  
    2.5 Personale e ricerca  
    2.6 Dirigenti, personale tecnico amministrativo, collaboratori esperti linguistici  
    2.7 Organi di Ateneo e posizioni apicali  
    2.8 Diagrammi a forbice delle carriere universitarie e accademiche  
3. Azioni, ricerche e strategie di promozione delle pari opportunità  
    3.1 Piano di Azioni Positive e azioni realizzate  
    3.2 Linee guida per un linguaggio trasparente e inclusivo  
    3.3 Ricerca, formazione e promozione di una cultura di genere  
    3.4 Strategie istituzionali  
4. Rilevazioni e aperture  
    4.1 *Mind the gap*  
    4.2 Genderbudgeting@UniPD  
5. Appendice  
    5.1 Acronimi utilizzati  
    5.2 Indice delle tabelle e delle figure  
    5.3 Diagrammi a forbice delle carriere universitarie e accademiche per dipartimento  
    5.4 Tabella dei corsi di studio, delle classi, dei dipartimenti e delle aree ministeriali

## 5. Concetti chiave

Con la finalità di condividere un linguaggio comune, di seguito si propone un piccolo glossario dei principali termini impiegati nella predisposizione dei Bilanci di genere in ambito accademico.

L'elenco delle voci è stato costruito attingendo alla letteratura sul tema (Cfr. bibliografia e sitografia); in particolare, per alcune voci la fonte della definizione è una normativa, per altre si è fatto riferimento a precedenti guide o manuali<sup>54</sup>, per altre ancora a studi o esperienze condotte negli atenei.

<b>Accountability</b>	Termine inglese di difficile traduzione univoca in italiano (letteralmente il “dover rendere conto” di un impatto/risultato connesso alla “responsabilità” dell’azione che lo ha determinato) con il quale si intende un processo di assunzione di responsabilità e capacità di rendicontare, trasmettere informazioni, comunicare i risultati raggiunti e dunque di essere trasparenti.
<b>Analisi comparativa di genere</b>	Studio delle differenze di genere in relazione alle condizioni, ai bisogni, ai tassi di partecipazione, all’accesso alle risorse e allo sviluppo, alla gestione del patrimonio, ai poteri decisionali (*).
<b>Analisi di genere dei bilanci pubblici (Gender Budget Analysis - GBA)</b>	Specifica metodologia che si propone di analizzare e valutare i bilanci pubblici secondo un’ottica di genere. La GBA si esprime in un ciclo ricorsivo che parte da un processo di programmazione delle azioni ( <i>gender budgeting</i> ) per giungere ad un processo di rendicontazione e verifica del raggiungimento dei risultati ( <i>gender auditing</i> ), che a sua volta riattiva una pianificazione della strategia <i>gender mainstreaming</i> per la traduzione in una nuova programmazione.
<b>Area di rendicontazione</b>	Sezioni nelle quali si articola il contenuto informativo di un documento di rendiconto, e dunque anche di un Bilancio di genere (*).
<b>Azione positiva</b>	Misura o attività studiata per gruppi specifici e finalizzata a eliminare e/o prevenire ogni discriminazione diretta o indiretta (*).
<b>Bilancio di genere</b>	Espressione italiana che traduce sia il <i>gender budget</i> che il <i>gender audit</i> . Generalmente si intende un documento, esito di un processo di analisi (GBA) che consente la rilettura dei bilanci degli enti pubblici in una prospettiva di genere.
<b>Bilancio sociale</b>	Strumento integrativo rispetto al bilancio economico patrimoniale e finanziario, di comunicazione e di valutazione dell’aspetto sociale dell’attività dell’ente.
<b>Conciliazione tra vita</b>	Indica l’obiettivo di un’equilibrata integrazione, sia per le

<sup>54</sup> Si rinvia in particolare a: 1) alla lista dei concetti chiave contenuti nel documento di Unioncamere, *Bilancio di genere. Linee guida per le camere di commercio*, cit. (contrassegnato con \*); 2) glossario dei concetti contenuto nella Guida al *Mainstreaming* di genere EQUAL fase II (contrassegnato con \*\*).

<p><b>professionale e vita familiare</b></p>	<p>donne che per gli uomini, tra il contesto di vita professionale e quello più ampio, extra-lavorativo, che si sostanzia nei legami parentali e familiari. Spesso si usa anche l'espressione "bilanciamento vita-lavoro" (<i>Work-life balance</i>) rinviano alla persona e al suo benessere nei diversi ambiti relazionali (lavorativo e personale) (Clutterback, 2003).</p>
<p><b>CUG (Comitato Unico di Garanzia)</b></p>	<p>Organismo istituito all'interno delle pubbliche amministrazioni come previsto dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n°183. Sostituisce i precedenti Comitato per le pari opportunità e Comitato paritetico sul fenomeno del <i>mobbing</i>. Compito del CUG è perseguire il fine generale di valorizzare il benessere in ambito lavorativo di tutti i soggetti, di garantire loro l'accesso alle medesime condizioni in merito al trattamento economico, alla progressione di carriera e alla sicurezza, di eliminare ogni forma di discriminazione connessa all'appartenenza delle persone a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua. Le sue modalità di funzionamento sono state regolamentate dalla Direttiva congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro delle Pari Opportunità del 4 marzo 2011.</p>
<p><b>Differenze di genere e disparità di genere (Gender gap)</b></p>	<p>Diversità di tipo demografico, sociale, culturale, economico e politico che si riscontrano tra uomini e donne. Divario (<i>gap</i>) tra donne e uomini per quanto concerne a partecipazione, accesso alle risorse, diritti, remunerazione, opportunità, benefici. In alcuni casi tale divario è misurato da uno specifico indicatore (es. <i>Gender pay gap</i>).</p>
<p><b>Disaggregazione per genere</b></p>	<p>Dati statistici e informazioni di varia natura suddivisi per uomini e donne al fine di rendere possibile un'analisi comparativa.</p>
<p><b>Discriminazione (diretta, indiretta, positiva, multipla, intersezionale)</b></p>	<p><b>Discriminazione diretta:</b> trattamento meno favorevole nei confronti di una persona rispetto ad un'altra, in ragione dell'appartenenza ad un sesso (*).</p> <p><b>Discriminazione indiretta:</b> impatto marcatamente penalizzante che una legge, un regolamento, una politica o una prassi apparentemente neutri esercitano sui rappresentanti di un determinato sesso (*).</p> <p><b>Discriminazione positiva:</b> una differenziazione di trattamento attraverso il ricorso ad azioni mirate ad esclusivo vantaggio dei soggetti da tutelare (Pulejo et al., 2016); esempio di discriminazione positiva sono le cd. "quote rosa".</p> <p><b>Discriminazione multipla:</b> quando si è soggetti a due o più tipologie di discriminazione in momenti diversi e sulla base di diversi fattori discriminanti (Makkonen, 2002).</p> <p><b>Discriminazione intersezionale:</b> quando l'individuo subisce più discriminazioni e i fattori discriminanti interagiscono in modo da non potere (come invece avviene nel caso della discriminazione multipla) essere distinti e si rafforzano a vicenda (Makkonen, 2002).</p>

<b><i>Empowerment</i></b>	Conseguimento di potere e responsabilità, in primis attraverso la promozione della presenza nei centri decisionali della vita sociale, economica e politica (*).
<b><i>Family friendly</i></b>	Espressione che identifica politiche, servizi o strumenti che consentono di rendere compatibili le esperienze lavorative con quelle familiari (*).
<b><i>Gender audit / Gender auditing</i></b>	Processo e risultato di un'analisi di rendicontazione (che di solito prevede anche una riclassificazione delle voci del bilancio d'esercizio) secondo un'ottica di genere. Il focus è sulla dimensione temporale ex post.
<b><i>Gender budget / Gender budgeting</i></b>	Processo e risultato di un'analisi di programmazione secondo un'ottica di genere. Il focus è sulla dimensione temporale ex ante.
<b><i>Gender mainstreaming (o mainstreaming di genere)</i></b>	<p>Strategia pervasiva che “si prefigge di rendere la parità di genere parte integrante di questa tendenza dominante (<i>mainstream</i>) a livello sociale in modo che le donne e gli uomini possano godere degli stessi benefici. Significa prendere in esame ogni fase dello sviluppo delle politiche – progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione – nell'intento di promuovere la parità tra donne e uomini” (**).</p> <p><i>Oppure</i></p> <p>Strategia pervasiva che, attraverso l'utilizzo di molteplici strumenti atti a integrare la prospettiva di genere in tutti i piani, programmi, le politiche e, più in generale, in tutte le decisioni e le azioni della pubblica amministrazione, nelle sue differenti articolazioni, ha come obiettivo l'eliminazione, nel medio-lungo termine, delle cause scatenanti e disuguaglianze di genere. Ai fini di un'efficace implementazione di tale strategia, specifica rilevanza assume l'integrazione della prospettiva di genere nei processi di programmazione e di rendicontazione della pubblica amministrazione (<i>Gender Budget Analysis – GBA</i>). (Pulejo et. al., 2016).</p>
<b><i>Gender oriented</i></b>	Attenzione, sensibilità volta a considerare, nelle politiche, nei comportamenti, nei bilanci, le peculiarità dei due sessi.
<b><i>Gender pay gap</i></b>	Indicatore misurato dalla percentuale, rispetto alla retribuzione giornaliera maschile, della differenza tra la retribuzione oraria maschile e quella femminile( <a href="http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg-brochure_2013_en.pdf">http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg-brochure_2013_en.pdf</a> ).
<b><i>Gender proofing &amp; evaluation</i></b>	Classe di strumenti al fine di far emergere le effettive cause delle discriminazioni di genere, di individuare un percorso di cambiamento strutturale e gli eventuali correttivi da porre in essere (Pulejo et al., 2016).
<b><i>Gender sensitive</i></b>	Con questa espressione si fa riferimento ad un'ottica di analisi che considera il diverso impatto su uomini e donne che ha qualsiasi politica pubblica, così come qualsiasi

	comportamento organizzativo.
<b>Genere</b>	Differenze sociali o di ruoli attribuiti alle donne e agli uomini, ruoli appresi durante il processo di crescita che si modificano nel tempo e dipendono da fattori quali cultura, origine etnica, religione, orientamento sessuale, istruzione, classe e ambiente geografico, economico e politico nel quale viviamo (**).
<b>Mainstream</b>	Idee, atteggiamenti, prassi o tendenze principali, dominanti. È il livello al quale vengono prese in considerazione le scelte da operare ed in cui vengono prese le decisioni per mettere in pratica opzioni di tipo economico, sociale e politico. Il <i>mainstream</i> determina chi riceverà cosa e stabilisce la logica in base alla quale si attribuiscono risorse ed opportunità (**).
<b>Neutro rispetto al genere</b>	Privo di un impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra donne e uomini (*).
<b>Pari opportunità</b>	Principio generale i cui aspetti essenziali sono il divieto di discriminazione in base a sesso, età, etnia, religione, abilità, ecc.  Tale principio guida le politiche di pari opportunità volte a garantire a tutte le persone le stesse possibilità di accesso in tutti gli ambiti del vivere sociale (mondo del lavoro, della partecipazione civica, ecc..).
<b>Parità di genere (gender equality)</b>	Principio volto ad affermare che “i diversi comportamenti, aspirazioni ed esigenze delle donne e degli uomini devono essere valorizzati e favoriti allo stesso modo e non favorire situazioni che rafforzino le disparità” (**).
<b>PAP (Piani di Azione Positiva)</b>	“Le amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] predispongono piani di azioni positive 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. [...] I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale” (art. 48 del D.Lgs. 198/2006).
<b>Pianificazione strategica</b>	Definizione delle mete fondamentali e degli obiettivi di lungo periodo di un'organizzazione, la scelta dei criteri di azione e il tipo di allocazione delle risorse necessari alla realizzazione degli obiettivi suddetti.
<b>Rendicontazione</b>	Processo grazie al quale un'organizzazione rende conto ai propri <i>stakeholders</i> (portatori di interesse) dei programmi, delle azioni, dei risultati raggiunti. Essa può avere natura economica, sociale o ambientale.
<b>Responsabilità sociale di genere</b>	Consapevolezza di un ente e del proprio management sulle differenti ricadute sociali, sulle donne e sugli uomini, del proprio agire.

<b>Segregazione di genere</b>	Concentrazione in uno dei due generi di alcune caratteristiche e/o opportunità. Si distingue tra <b>segregazione orizzontale</b> (p.e. sovra rappresentanza di donne in un settore o occupazione) e <b>segregazione verticale</b> (p.e. sovra rappresentazione degli uomini nelle posizioni apicali di una organizzazione).
<b>Sesso</b>	La differenza biologica universale tra uomini e donne (**).
<b>Soffitto di cristallo/vetro (glass ceiling)</b>	Espressione che indica una barriera invisibile che, nelle organizzazioni, impedisce alle donne di accedere a posizioni apicali.  L'espressione trova una traduzione operativa nell'indice GCI ( <i>Glass Ceiling Index</i> ) che misura un limite imposto alle donne nel raggiungimento, rispetto agli uomini, di posizioni di vertice.
<b>Specificità di genere</b>	Caratteristiche specifiche di ciascuno dei due generi che determinano differenze riscontrabili in tutti gli ambiti della sfera pubblica e privata (*).
<b>Stakeholders</b>	Letteralmente portatore di interesse. Identifica qualsiasi soggetto, individuale o collettivo, che può influenzare il raggiungimento degli obiettivi di una organizzazione o che ha un interesse, anche non meramente economico, in gioco nelle attività della stessa (R. E. Freeman, <i>Strategic Management – A Stakeholder Approach</i> , 1984).
<b>Stereotipo di genere</b>	Aspettativa predefinita relativa a modelli di comportamento che un certo contesto culturale prevede per uomini e donne.
<b>Valutazione dell'impatto di genere</b>	Esame delle proposte politiche per verificare la potenziale diversità di impatto su donne e uomini, eventualmente introducendo elementi correttivi per neutralizzare possibili effetti discriminatori e per promuovere l'uguaglianza di genere (*).
<b>Visioning</b>	Percorso che propone di delineare il futuro di un'organizzazione, stabilendone la rotta ( <i>Mission</i> ), il faro di riferimento (Valori) e il porto d'arrivo ( <i>Vision</i> ).

## 6. Riferimenti bibliografici e sitografia

Addabbo T., Corrado F., Picchio A. (2011), “Dalla misurazione del benessere alla valutazione di genere delle politiche pubbliche secondo l’approccio delle capacità”, in *La Rivista delle Politiche Sociali, Il benessere oltre il PIL, definire e misurare la qualità sociale*, 1, gennaio-marzo.

Addabbo T., Gálvez-Muñoz L., Rodríguez-Modroño P. (2015), “Gender budgeting in education from a wellbeing approach: an application to Italy and Spain”, in *Politica Economica-Journal of Economic Policy*, XXXI, 2, pp. 195-212.

Addabbo T. (2016), “Gender Budgeting in the Capability Approach: From Theory to Evidence”, in Campbell J., Morag G. (eds.;2016) *Feminist Economics and Public Policy: Reflections on the Work and Impact of Ailsa McKay*, Routledge, Abingdon.

Addabbo T., Lanzi D., Picchio A. (2010), “Gender Budgets: A Capability Approach”, in *Journal of Human Development and Capabilities: A Multi-Disciplinary Journal for People-Centered Development*, November 2010, 11, 4, pp. 479-501.

ANVUR (2015), *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane*, in <http://www.anvur.org>.

Badaloni S., Perini L. (2016), *A model for building a Gender Equality Index for academic institutions*, Padova University Press, Padova, in [http://www.padovauniversitypress.it/system/files/attachments\\_field/9788869380983.pdf](http://www.padovauniversitypress.it/system/files/attachments_field/9788869380983.pdf)

Benassi C. (2012), *Il Bilancio di genere in ottica sviluppo umano: prima sperimentazione sul bilancio dell’Università di Modena e Reggio Emilia*, Tesi di laurea magistrale, Corso di Studi Relazioni di Lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia.

Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche e Regione Emilia-Romagna (2018), *Il Bilancio di genere nell’approccio benessere BG<sup>be</sup>. Linee Guida per i Comuni*, Regione Emilia-Romagna, <https://parita.regione.emilia-romagna.it/ilbilancio-di-genere/le-linee-guida-per-l2019implementazione-del-bilanciodi-genere-nei-comuni>

Cocchiara M.A. (2017), *Donne Politica Istituzioni e Società. Temi e questioni di genere*, Aracne editrice, Canterano (RM)

Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane <http://www.cpouniversita.it>

Corrado F. (2010), “De-costruzione del bilancio scolastico nell’ approccio benessere. Che Genere di Bilancio?”, in CAPPaper, 74, maggio.

Debski M. *et al.* (2007), *Development of Instruments for Gender Budgeting at Universities*”, workpackage n°11, September.

Ires Piemonte (a cura di; 2011), *Guida alla realizzazione del Bilancio di genere negli Enti Locali*. Regione Piemonte, in <http://www.bilanciodigenere-rapportocondizionefemminilepiemonte.eu/materiali/Guida%20alla%20realizzazione%20del%20bilancio%20di%20genere%20degli%20EELL.pdf>

IRS (a cura di; 2006), *Il Bilancio di genere dei Comuni. Un manuale*. Provincia di Milano, Consigliera di P.O., Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Liccardo A., Agodi M.A., Gargano A., Masullo M.R., Picardi I., Pisanti O. (2016), *Primo Bilancio di genere dell'Ateneo Fridericiano*, Federico II Open Access University Press, Napoli, Università degli Studi di Napoli Federico II, Progetto GENOVATE, Transforming Organizational Culture for Gender Equality in Research and Innovation.

Macchi S., Catemario M.G. (a cura di; 2008), *Innovare la programmazione regionale nell'ottica di genere. Analisi di genere del bilancio regionale. Strumentario*, Centro Interuniversitario di ricerca per lo sviluppo sostenibile, Fondazione Giacomo Brodolini, Consorzio Casa Internazionale delle Donne.

Makkonen T. (2002), *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore*, Institute For Human Rights Åbo Akademi University, April.

Petrucci A., Salvini M.S., Leonardi L. (2015), "Ricerca e genere nell'Ateneo fiorentino. Una proposta di indagine sulle progressioni di carriera in ottica di genere", in Avveduto S., Paciello M.L., Arrigoni T., Mangia C., Martinelli L., *Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una scienza che si evolve*, IRPPS, Roma, pp. 321-328.

Picardi I. (2017), *La dimensione di genere nelle carriere accademiche. Riflessività e cambiamento nel progetto pilota GENOVATE@UNINA*, Federico II University Press, fedOA Press, Napoli.

Picchio A. (2015), "A Macro-Micro Classical Political-Economy Approach to Well-Being Gender Budgets", in *Politica Economica - Journal of Economic Policy*, Vol. XXXI, 2, August.

Pulejo L., Barresi G., Coppolino R., Marisca C. (2016), "I processi di programmazione e di rendicontazione di genere delle Università italiane", in Mio C. (a cura di), *La rendicontazione sociale negli atenei italiani. Valori, modelli, misurazioni*, Franco Angeli, Milano.

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

Pulejo L. (2010), "Le nuove frontiere della comunicazione nell'ente pubblico locale: l'approccio di genere", in Airoldi G., Brunetti G., Corbetta G., Invernizzi G. (a cura di), *Economia Aziendale & Management: scritti in onore di Vittorio Coda*, Egea, Milano.

Pulejo L., Barresi G., Coppolino R., Marisca C., Rupo D. (2008), "Le strategie di gender mainstreaming negli enti pubblici territoriali: l'esperienza italiana", in Gruppo di studio e di attenzione dell'Accademia Italiana di Economia Aziendale, *Innovazione e Accountability nella Pubblica Amministrazione. I drivers del cambiamento*, RIREA.

Robustelli C. (2012), *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, Progetto Accademia della Crusca e Comune di Firenze, in [http://www.accademiadellacrusca.it/sites/www.accademiadellacrusca.it/files/page/2013/03/08/2012\\_linee\\_guida\\_per\\_luso\\_del\\_genere\\_nel\\_linguaggio\\_amministrativo.pdf](http://www.accademiadellacrusca.it/sites/www.accademiadellacrusca.it/files/page/2013/03/08/2012_linee_guida_per_luso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo.pdf)

Sen A.K. (1993), "Capability and wellbeing", in Nussbaum M., Sen A. (eds.), *The Quality of Life*, Clarendon Press, Oxford.

Unioncamere, Retecamere, *Bilancio di genere. Linee guida per le camere di commercio*, in [http://www.csr.unioncamere.it/uploaded/In%20evidenza/Bilancio\\_di\\_Genere\\_Linee\\_Guida\\_per\\_le\\_CdC.pdf](http://www.csr.unioncamere.it/uploaded/In%20evidenza/Bilancio_di_Genere_Linee_Guida_per_le_CdC.pdf)

Università degli Studi di Bologna (2017), *Bilancio di genere 2016*, in <http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>

Università degli Studi di Ferrara (2017), *Bilancio di genere 2016*, in <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio/bilancio-di-genere-2016>

Università di Foggia (2016), *Bilancio di genere, I edizione*, in <https://www.unifg.it/ateneo/organizzazione/cug/bilancio-di-genere>

Università degli Studi di Padova, Comitato per il Bilancio di genere (2017), *Bilancio di genere 2016*, in <http://www.unipd.it/bilancio-genere>.

Università degli Studi di Perugia (2018), *Secondo rapporto di genere dell'Università degli studi di Perugia*, in <https://www.unipg.it/files/pagine/894/rapporto-genere-2018-05-25.pdf> e in [https://issuu.com/mirella.damiani/docs/il\\_rapporto\\_di\\_genere\\_2018/62](https://issuu.com/mirella.damiani/docs/il_rapporto_di_genere_2018/62)

Università degli Studi di Pisa (2015), *Bilancio di genere in Ateneo*, in <https://www.cug.unipi.it/ricerche/item/135-primo-bilancio-di-genere-nell-universit%C3%A0-di-pisa.html>





## 2. *Smart guide* per il Bilancio di Genere delle Università

Redatte da  
Mirella Damiani e Patrizia Tomio

## Sommario

Nota introduttiva .....	76
1. Cos'è il Bilancio di Genere .....	78
2. Programmazione e rendicontazione in un'ottica di genere .....	80
3. Come costruire un Bilancio di Genere .....	83
3.1. Il Bilancio di Genere come processo .....	83
Fase preparatoria .....	83
I. Fase programmatoria ( <i>gender budgeting</i> ) .....	86
II. Fase gestionale .....	87
III. Fase della rendicontazione ( <i>gender auditing</i> ) .....	87
IV. Fase della comunicazione e diffusione .....	87
3.2. Come costruire il Bilancio di Genere in un'ottica di benessere .....	88
3.3. La frequenza della costruzione del Bilancio di Genere .....	91
3.4. Quale linguaggio utilizzare .....	91
4. Analisi di contesto: dati e scelta degli indicatori .....	92
Appendice. Analisi di contesto: gli indicatori .....	96
<i>Core dataset</i> : indicatori per confronti internazionali e nazionali .....	98
Indicatori raccomandati .....	101

## Nota introduttiva

La *smart guide* che qui si propone ha come obiettivo una presentazione sintetica e indirizzata alla concreta operatività delle indicazioni contenute in un documento più ampio, le “Linee guida per il Bilancio di genere delle Università”, presentate in occasione del decennale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (3- 5 maggio 2017, Università di Udine).

La Conferenza Nazionale, come Rete che svolge un ruolo di supporto agli Organismi di Parità degli Atenei italiani e, di conseguenza, accompagna le Università nei percorsi di attuazione delle politiche in tema di pari opportunità e benessere organizzativo già dal 2014 aveva avviato un Gruppo di lavoro, aperto a tutte le Università aderenti, con l’obiettivo di sviluppare e approfondire il tema del Bilancio di genere. Coerentemente con le funzioni della Conferenza Nazionale, in termini di supporto agli Organismi di parità universitari e di ampia rappresentanza degli stessi nei rapporti con le Istituzioni, proporre delle Linee guida per il Bilancio di genere di Ateneo significa promuovere l’adozione di strumenti di *gender mainstreaming*, mettendo anche le basi per un raffronto tra i dati delle diverse realtà universitarie.

A partire da questi presupposti, le Linee guida per il Bilancio di Genere delle Università presentate nel 2017 come primo esito del Gruppo di lavoro, sono state redatte da Tindara Addabbo (Università di Modena e Reggio Emilia), Luisa Pulejo (Università di Messina), Paolo Tomasin (Istituto Universitario Salesiano di Venezia) e Patrizia Tomio (Presidente Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane). Esse sono inserite nella Collana "Potenziali" della Conferenza Nazionale, nell'ambito del volume “Partecipazione ed *empowerment* delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali” a cura di Renata Kodilja e Patrizia Tomio (Edizioni ETS, Pisa, 2018).

Il modello proposto intende fornire indicazioni utili per le istituzioni universitarie affinché la sperimentazione del Bilancio di genere, pur nell’autonomia di ciascun Ateneo e nel rispetto delle peculiarità dei diversi contesti, possa essere avviata a partire da assunti comuni, condivisi e chiari, in linea con gli standard internazionali e seguendo un iter concretamente percorribile. Si tratta di un lavoro che può essere oggetto di discussione e progressivo aggiornamento, in una logica partecipativa, che coinvolga le stesse Università come protagoniste e non come semplici destinatarie di indicazioni fornite da terzi. Per tale ragione esso viene proposto nella versione 1.0, che verrà seguita da una successiva edizione aggiornata, frutto delle sperimentazioni che si auspica verranno effettuate a breve negli Atenei.

In quest’ottica, si è ritenuto opportuno allegare alle Linee guida, di articolazione più ampia, una *Smart guide* con l’obiettivo di offrire un documento più sintetico, nel quadro individuato dalle citate Linee guida che presenti definizioni, tappe principali, metodi di indagine, fonti attendibili e condivise. Una cassetta degli attrezzi, dunque, utile all’avvio di un processo che, attraverso l’adozione del Bilancio di Genere di Ateneo, miri ad accrescere la piena consapevolezza relativa alle asimmetrie di genere presenti nel sistema universitario e alla condivisione di strumenti per la loro progressiva riduzione.

L’obiettivo è quello del benessere, a partire dall’attenzione verso le persone, le loro diversità, i loro bisogni. Un’assunzione di responsabilità da parte degli

Atenei nel contrastare le discriminazioni, spesso intersezionali e nel ri-conoscere le diverse identità presenti tra i portatori di interesse (gli *stakeholders* interni ed esterni), direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività di un Ateneo.

Si ringrazia per la collaborazione la dott.ssa Alessia Tuselli, assegnista di ricerca presso l'Università di Trento

## 1. Cos'è il Bilancio di Genere



Il **Bilancio di Genere** (BG, *gender budget*) è un processo comunicativo circolare che introduce la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio, e coinvolge un ampio gruppo di soggetti e funzioni dell'Ateneo. Esso si riflette sui processi di programmazione e di rendicontazione con la consapevolezza che le decisioni di bilancio hanno impatti diversi su uomini e donne, anche alla luce delle diverse situazioni socioeconomiche, preferenze e bisogni individuali. È importante sottolineare come l'obiettivo non sia quello di predisporre "un bilancio delle donne per le donne", ma di adottare un approccio *gender sensitive* nell'iter di programmazione e rendicontazione dell'Ente, dove con *gender sensitive* si intende proprio l'attenzione al diverso impatto che qualsiasi politica pubblica, così come qualsiasi scelta organizzativa, hanno su uomini e donne. Il Bilancio di genere si inserisce, pertanto, tra le tante iniziative adottabili qualora si faccia riferimento al più ampio concetto del ***gender mainstreaming***.

Come chiarito nella *Beijing Platform for Action*, proposta dalla Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne delle Nazioni Unite tenutasi a Pechino nel 1995<sup>55</sup>: *"Il Mainstreaming, in una prospettiva di genere, è il processo di valutazione delle implicazioni per uomini e donne di ogni azione pianificata, compresa la legislazione, le politiche o programmi, in tutti i settori e a tutti i livelli. Si tratta di una strategia che, a partire dalla progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi in tutti gli ambiti politici, economici e sociali, fa in modo che le donne e gli uomini possano beneficiare in ugual misura dell'uguaglianza e che la disuguaglianza non si perpetui. L'obiettivo finale è quello di raggiungere la parità tra i sessi."*

La strategia di *gender mainstreaming* rappresenta oggi un obiettivo fondamentale delle politiche comunitarie e significa l'assunzione di una prospettiva di genere in ogni scelta e azione politica, una prospettiva in cui la dimensione del genere diventa principio di riferimento e fine dell'azione dei governi, così come di ogni altro soggetto pubblico e della intera società civile.

---

<sup>55</sup> Cfr. UNITED NATIONS, *Report of the Fourth World Conference on Women*, Beijing, 4-15 September 1995, United Nations, New York, 1996. Per una compiuta disamina del concetto di gender mainstreaming si rinvia a Walby S., (2003). Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice, *Social Politics*, 12(3):321-343. Come suggerisce Walby, "Gender mainstreaming...is both a new form of gendered political and policy practice and a new gendered strategy for theory development. As a practice, gender mainstreaming is a process to promote gender equality. It is also intended to improve the effectivity of mainline policies by making visible the gendered nature of assumptions, processes, and outcomes" (p.321).



Il **Bilancio di genere** (BG), la cui adozione è stata raccomandata anche di recente nell’ambito delle “Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di Genere nell’università e nella ricerca<sup>56</sup>”, non costituisce un semplice strumento di rendicontazione, da affiancare agli altri documenti prescritti per le Università. Esso assume, invece, una funzione preminente nella fase di *budgeting*, quando si definiscono le priorità e gli obiettivi da raggiungere, si individuano le aree sulle quali è necessario concentrare le attività, si assegnano conseguentemente le risorse.

Il Bilancio di genere consente alle istituzioni universitarie di *rendersi conto*’ ma anche di *rendere conto*’ in maniera approfondita e strutturata delle responsabilità connesse alla propria funzione e all’utilizzo delle risorse per raggiungere gli obiettivi strategici definiti in fase di programmazione.

Tra le finalità del Bilancio di genere, come suggerisce la Circolare 25 del 5 luglio 2017 del Ministero dell’Economia e delle Finanze <sup>57</sup>, si evidenziano quelle di:

- accrescere la consapevolezza dell’impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle diseguaglianze di genere;
- assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell’individuazione delle modalità di attuazione;
- promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

Per un esame dell’insieme di disposizioni normative che riguardano il BG si rimanda al testo integrale delle “Linee guida per il Bilancio di genere delle Università”.

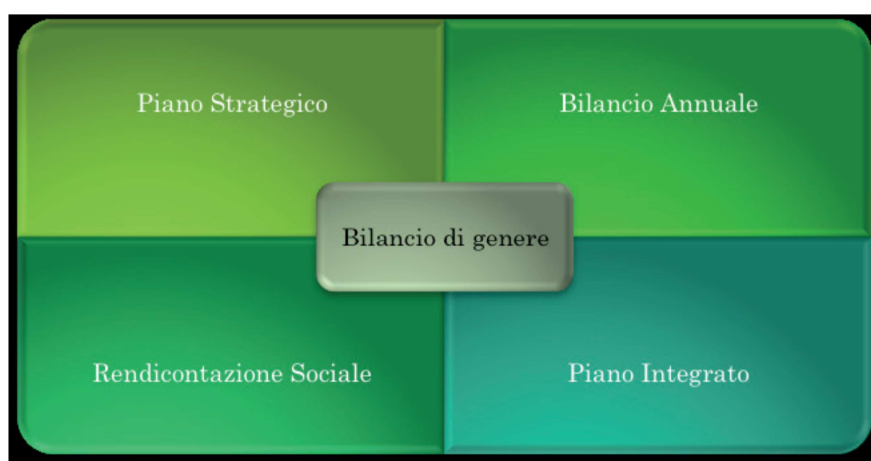
<sup>56</sup> Le “Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell’Università e nella Ricerca”, elaborate dal Gruppo di lavoro “Genere e Ricerca” sono disponibili all’indirizzo <http://www.miur.gov.it/-/parita-di-generenelle-universita-e-negli-enti-di-ricerca-presentato-al-miur-il-documento-dedicato>,

<sup>57</sup> La circolare è stata adottata con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri “Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione, tenuto conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli Enti territoriali (17A05165) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 173 del 26 luglio 2017. In relazione alle disposizioni di tale Decreto è stata emanata la Circolare n. 25 del 5 luglio 2017 del Ministero dell’Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale del Bilancio - Ufficio XIV e XV, “Bilancio di genere. Linee guida e avvio della sperimentazione relativa al Rendiconto generale dello Stato 2016”, rinvenibile all’indirizzo [http://www.rgs.mef.gov.it/\\_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2017/Circolare\\_del\\_5\\_luglio\\_2017\\_n\\_25.pdf](http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2017/Circolare_del_5_luglio_2017_n_25.pdf).

## 2. Programmazione e rendicontazione in un'ottica di genere

L'inserimento della prospettiva di genere nel processo di bilancio (*gender budgeting*) è una riorganizzazione del processo tradizionale di fare politica di bilancio. Tale riorganizzazione richiede una coerenza con l'insieme dei documenti di programmazione e rendicontazione dell'Ateneo. Il BG sarà inserito **nel ciclo di bilancio** (ex ante ed ex post) **dell'Ateneo** e, pertanto, non sarà disgiunto dal sistema di programmazione economico-finanziaria e dalla sua rendicontazione, (Bilancio annuale), Strategica (Piano strategico pluriennale) e dal Piano Integrato.

Figura 1 - Il Bilancio di genere nella programmazione e rendicontazione dell'Ateneo



Di seguito, si richiamano i quattro documenti di programmazione e rendicontazione dell'Ateneo, ciascuno dei quali prevede il riferimento a diverse tappe del Bilancio di genere:

Tabella 1 – I piani di programmazione e rendicontazione dell'Ateneo

Documenti	Contenuti
<b>Linee per la programmazione triennale e annuale (entro giugno)</b>	Inclusione politiche di genere
<b>Bilancio annuale e triennale di previsione (entro dicembre)</b>	Piano triennale di Azioni Positive (PAP)
<b>Piano integrato con obiettivi strategici e operativi (entro gennaio)</b>	Obiettivi di Pari Opportunità
<b>Relazione sulla performance (entro il 30 giugno)</b>	Raggiungimento obiettivi promozione Pari Opportunità e BG realizzato

Per una descrizione dei quattro documenti dell'Ateneo si richiama quanto segue:

- Linee per la programmazione triennale e annuale: si delineano le linee strategiche, che definiscono la missione e il riferimento per la programmazione dell'Ateneo.

- Bilancio annuale e triennale di previsione: si prevedono le risorse economiche adeguate al raggiungimento degli obiettivi pianificati.
- Piano Integrato: si individuano gli obiettivi operativi, in coerenza con le Linee per la programmazione triennale e annuale, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi strategici relativi alle politiche di genere con le risorse indicate nei documenti di cui al punto precedente e al livello di attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP). Il Bilancio di genere è strettamente connesso alla definizione del PAP e delle politiche di promozione delle pari opportunità. Costituisce, infatti, uno strumento permanente di monitoraggio per misurare l'effettiva implementazione ed efficacia delle azioni programmate e si configura come strumento fondamentale per stabilire e riconoscere le criticità dell'Ateneo rispetto al principio delle pari opportunità, nonché per definire le principali azioni di miglioramento. L'adozione del Bilancio di genere all'interno del Piano di Azioni Positive (PAP), favorisce la condivisione dell'obiettivo che non è più solo un impegno del Comitato Unico di Garanzia, ma dell'Ateneo nel suo complesso.
  - Relazione sulla performance. L'art. 8 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne anche "il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità" (comma 1, lett. h). Esso si verifica con la stesura della Relazione sulla Performance nella quale, in attuazione della delibera CIVIT<sup>58</sup> n. 5/2012, il Bilancio di Genere va inserito nell'Allegato 1 - Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere.

Il prospetto sarà sviluppato secondo una logica per obiettivi e dovrà fornire una serie di informazioni connesse alla missione/mandato e al contesto di riferimento dell'Ateneo, previa individuazione di "neutrali" e "sensibili", ovvero che possono, direttamente o indirettamente, determinare forme di discriminazione. Ferma restando l'obbligatorietà della dimensione di genere, è possibile individuare anche ulteriori dimensioni ritenute rilevanti.

Le dimensioni individuate a livello normativo sono riportate al paragrafo 4.2 della delibera n. 22/2011.

- 1) Prospettiva di riferimento. Può essere interna e/o esterna all'amministrazione, ovvero fare riferimento agli stakeholder interni e/o esterni.
- 2) Tipologia di impatto. Si distinguono tre tipologie di impatto: a) diretto; b) indiretto; c) ambientale (vedi Tabella)
- 3) Obiettivi. Sono riportati gli obiettivi sia a livello strategico sia operativo.
- 4) Indicatori, target, azioni. Verranno riportati indicatori, target e/o azioni del piano operativo o, che diano conto delle modalità con cui viene misurata e sviluppata la sensibilità in termini di pari opportunità.
- 5) Risorse. Per le risorse associate a ciascun obiettivo si prevede una suddivisione almeno tra risorse umane e finanziarie.
- 6) Risultati. Si riportano elementi che danno conto dei risultati raggiunti e di eventuali scostamenti dagli obiettivi, indicandone le cause.

Inoltre, è opportuno evidenziare il ruolo dei soggetti con competenze in tema di pari opportunità e benessere organizzativo, in particolare i Comitati Unici di

---

<sup>58</sup><https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anadocs/Attivita/Atti/Delibere/2012/Delibera-n-5-del-2012-testo-finale.pdf>

Garanzia (CUG), dando conto delle relazioni dei medesimi e dei principali risultati nell'ambito di indagini come quelle in materia di benessere.

In riferimento al punto 2), si fornisce con la Tabella 2 una descrizione delle diverse attività distinguibili per tipologia di impatto: diretto, indiretto e ambientale.

Tabella 2 - Attività dell'Ateneo suddivise per livello di impatto sul genere

<b>Impatto</b>	<b>Attività</b>
<b>Dirette</b>	Attività esplicitamente indirizzate a colmare differenziali di genere e che individuano come destinatari <i>target</i> espressamente femminili e maschili. Esempi: istituzione e attivazione di organismi a tutela della parità di genere (CUG, Consigli di Parità, altre figure quali Delegata/o per le P.O.) Azioni positive realizzate: predisposizione del PAP; eventi di informazione, sensibilizzazione e formazione in tema di genere; misure per la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita; studi, ricerca e didattica su tematiche di genere.
<b>Indirette</b>	Attività non rivolte specificatamente a donne e a uomini, ma che hanno un <i>target</i> di destinatari ben individuabili e all'interno del quale si può rinvenire un differente impatto di genere. Esempi: attività didattiche, attività di ricerca, attività degli organi decisionali
<b>Ambientali</b>	Attività indirizzata a migliorare il contesto del territorio di riferimento e che determinano comunque un beneficio differenziato per uomini e donne. Esempi: attività didattiche, formative, di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza.

La rendicontazione dovrà essere articolata come previsto dal D. Lgs. n. 150/2009, Allegato 2.

Tabella 3 - Obiettivi strategici

<b>Descrizione obiettivo</b>	<b>Peso obiettivo</b>	<b>Risorse umane</b>	<b>Risorse finanziarie</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Peso indicatori</b>	<b>Target</b>	<b>Valore consuntivo. indicatori</b>	<b>Grado raggiungimento obiettivo (tra 0% e 100%)</b>
<b>Obiettivo 1</b>								
<b>Obiettivo n.</b>								

### 3. Come costruire un Bilancio di Genere

Costruire un BG significa sapere che ci sono alcune domande importanti da porsi e alle quali occorre dare risposta.

La prima è quella di chiedersi se il BG sia un documento o non invece un *processo*.

In secondo luogo, è rilevante affrontare la questione di come sia possibile sviluppare il BG in un'ottica di *benessere*.

Rispondere positivamente a questa domanda induce ad affrontarne una importante successiva, quella di quali siano gli *indicatori* più appropriati da utilizzare.

Inoltre, è rilevante sapere quale dovrà essere la *frequenza* con la quale dovrà essere effettuata la costruzione del BG.

Ultimo, non per importanza, la domanda sul *linguaggio*. Quale dovrà essere il linguaggio che dovrà essere utilizzato in tutte le fasi del BG e che sia coerente con le finalità non discriminatorie e con il rispetto delle differenze che sono la motivazione base dell'intera costruzione del BG?

La *smart guide* fornisce alcune indicazioni per ciascuna di queste domande.

#### 3.1 Il Bilancio di genere come processo

Il BG non è un documento, ma assume più propriamente la connotazione di processo, che coinvolge tutte le fasi del ciclo di bilancio. Si tratta di un *processo circolare* che dovrà andare oltre l'esame 'fotografico' degli Atenei, oltre quindi all'elaborazione dei dati che danno conto delle diverse componenti, suddivise per genere. La conoscenza dei dati rappresenta un elemento fondamentale e propedeutico, da acquisire *ex-ante*, cui devono fare seguito tutte le fasi successive, a partire dalla pianificazione, individuando in maniera puntuale i/le portatori/trici di interesse (*stakeholders*), con i propri bisogni. Il ciclo si completerà con la verifica *ex-post*, nel raffronto tra obiettivi programmati e loro effettiva realizzazione. Tale quadro finale costituirà il punto di partenza per il BG che si attiverà successivamente, da qui la caratteristica *circolare* del processo.

Adottare un approccio *gender sensitive* nella predisposizione del bilancio comporta necessariamente l'attivazione di un **processo**, che può essere articolato in una fase preparatoria ed in quattro macro-fasi successive:

- I. Fase programmatica (*gender budgeting*)
- II. Fase gestionale (*gender management*)
- III. Fase rendicontativa (*gender auditing*)
- IV. Fase della comunicazione e diffusione

#### Fase preparatoria

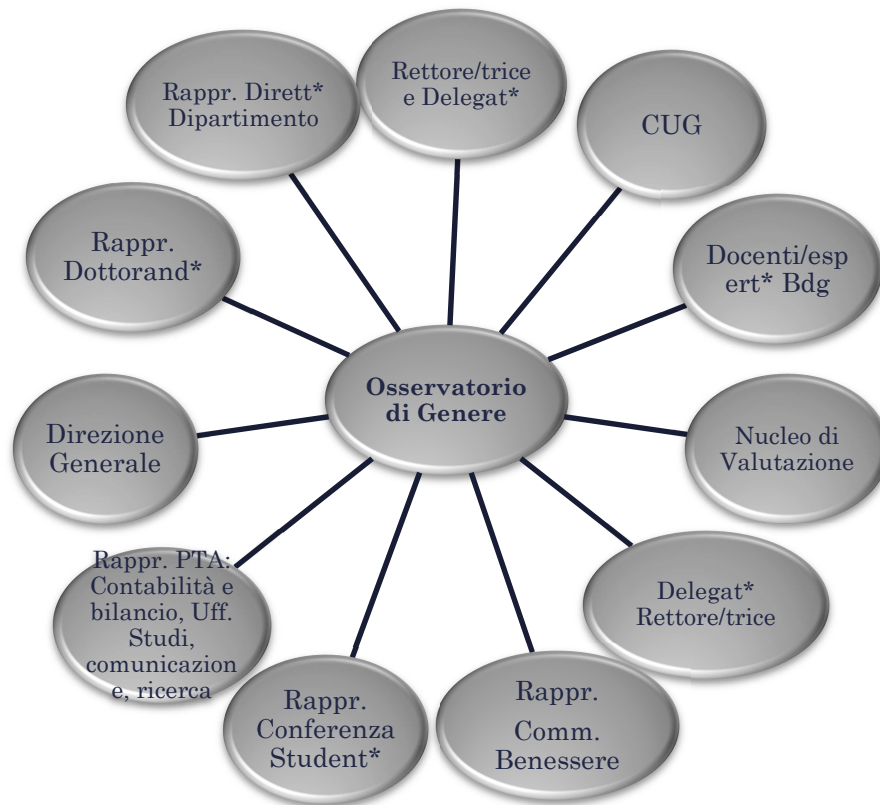
In questa fase:

- a) il CUG assume un ruolo rilevante, in particolare per i) l'azione *informativa* (relativa al processo che si vuole attivare) e per ii) l'azione *formativa* (lo strumento, i suoi obiettivi, le sue modalità operative, le sue potenzialità, i suoi limiti nel favorire la parità di genere).
- b) Per assicurare la continuità dell'analisi, la sua sostenibilità e il raccordo con il complessivo sistema di programmazione economico-finanziaria e di

rendicontazione, si raccomanda la costituzione di un organismo preposto. Si potrà avviare un **Osservatorio di genere**, con la collaborazione di diversi soggetti, tra i quali anche il Comitato Unico di Garanzia, che possa contare sulla più ampia rappresentatività di genere includendo esponenti dei vari *stakeholders*, incluse le rappresentanze del corpo studentesco, dottorandi/e, titolari di assegno di ricerca, ecc. Si veda in proposito la Figura 2, che individua una proposta di composizione dell'Osservatorio, che potrebbe includere:

- i) Rettore/Rettore;
- ii) Delegato/a Rettore/Rettore con competenze in tema di Pari Opportunità; Benessere; Bilancio di genere;
- iii) Rappresentanti CUG;
- iv) Rappresentante Commissione Benessere;
- v) Rappresentante Conferenza Direttori/Direttrici dei Dipartimenti;
- vi) Direzione Generale;
- vii) Rappresentati personale tecnico e amministrativo dei diversi Settori;
- viii) Rappresentanti Nucleo di Valutazione dell'Ateneo;
- viii) Rappresentanti Conferenza Studenti;
- ix) Rappresentanti Dottorandi/e;
- x) Rappresentanti Personale Docente/esperto con competenze nella elaborazione del Bilancio di genere.

Figura 2 - Composizione dell'Osservatorio di genere



L'**Osservatorio** avrà il compito di indirizzo nell'elaborazione del Bilancio di genere di Ateneo assicurando il più ampio coinvolgimento dei soggetti interni, eventualmente affiancati anche da personale con competenze specifiche esterno all'Ateneo.

Tabella 4 - Iniziative propedeutiche e preparatorie

Informazione e formazione	Organismo preposto	Progetto, comunicazione e monitoraggio
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azione <b>informativa</b>, di tipo culturale, e successivamente <b>formativa</b> che coinvolga tutti gli <b>stakeholders</b> e che si proponga di far conoscere lo strumento, i suoi obiettivi, le sue modalità operative, le sue potenzialità e persino i suoi limiti nel favorire la parità di genere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costituire e formalizzare un <b>organismo ad hoc</b> (Osservatorio, Comitato scientifico, gruppo di lavoro) volto a presiedere l'intero ciclo di GBA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisposizione di un <b>piano di lavoro</b>, da inserire come azione positiva nel <b>PAP</b>.</li> <li>• Definizione di: <b>modalità, referenti, tempistiche, risorse</b>.</li> <li>• Il progetto dovrebbe essere condiviso con i vari organi decisionali dell'Ateneo e periodicamente dovrebbe essere fornito il suo stato di avanzamento.</li> </ul>

I **percorsi formativi dedicati** sono preconditione essenziale alla realizzazione del Bilancio di genere. Tali azioni preliminari sono volte ad:

- **acquisire le competenze** necessarie alla redazione del documento nelle sue diverse fasi;
- **monitorare le attività** di ricerca esistenti all'interno dell'Ateneo sull'equità di genere, le discriminazioni e il benessere.

La fase formativa potrà coinvolgere, nei casi in cui ciò si renda necessario, gli/le componenti dell'Osservatorio e sarà affidata ad esperti/e.

In questa fase può essere utile il confronto con altri Atenei o realtà territoriali che abbiano intrapreso la *gender budgeting analysis*.

Si consiglia un raccordo con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane<sup>59</sup> al fine di individuare momenti formativi dedicati, che consentano il confronto fra le diverse esperienze maturate all'interno degli Atenei anche con riferimento ai risultati di progetti europei dedicati e interagendo con la rete europea dei bilanci di genere *European Gender Budgeting Network*<sup>60</sup>.

A tal fine la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane mette a disposizione una sezione del proprio sito ([www.cpouniversita.it](http://www.cpouniversita.it)) dove verrà pubblicato un elenco di esperti/e di Bilancio di genere per le università e dove verrà mantenuta una informazione aggiornata sulle esperienze in corso negli atenei, sulla base delle segnalazioni che verranno effettuate dai medesimi.

<sup>59</sup> <http://www.cpouniversita.it/>

<sup>60</sup> <http://www.infopolis.es/web/genderbudgets/egbn.html>

## I. Fase programmatica (*gender budgeting*)

In questa fase si decidono obiettivi, aree di intervento, risorse e priorità. Le azioni suggerite sono:

- a) **Mappatura** degli **stakeholders** (potenziali portatori di interesse) con riferimento alle peculiarità degli enti universitari (v. elenco proposto nelle Linee guida);
- b) Predisposizione dei **sistemi informativi** in modo da poter disporre di uno stabile flusso di dati e informazioni;
- c) Riformulazione della **programmazione strategica e operativa** complessiva dell'ateneo – adottando il principio del *gender mainstreaming* in cui: i) si tiene conto dei **bisogni espressi e latenti** e delle dimensioni di benessere; ii) si pianificano gli **investimenti** necessari per promuovere interventi di pari opportunità;
- d) Individuazione di un set di **dati e indicatori** da utilizzare per una macroanalisi della situazione dell'Ateneo e per i successivi monitoraggi sull'efficacia delle azioni intraprese. Si raccomanda una attenzione particolare alla presenza di potenziali discriminazioni multiple e intersezionali.

Figura 3 - Sintesi delle azioni proprie della fase programmatica (*gender budgeting*)



## II. Fase gestionale

- a) È importante disporre di sistemi informativi adeguati per **monitorare** lo stato di avanzamento delle singole iniziative progettuali;
- b) **individuare** lo scarto tra realizzato e pianificato;
- c) effettuare **correzioni** che discendano dalle analisi in itinere.

## III. Fase della rendicontazione (gender auditing)

Occorre distinguere tre livelli di esito:

- a) **output**, ovvero i prodotti delle azioni attivate, per esempio, i partecipanti, distinti per caratteristiche e genere, ad iniziative formative o di sensibilizzazione sulla parità di genere;
- b) **outcome**, i risultati sui destinatari delle azioni; nell'esempio precedente, la competenza acquisita sui temi oggetto di formazione da parte dei/delle partecipanti;
- c) **impatti**, effetti trasformativi sul contesto; sempre continuando per il precedente esempio, valutare quanto la conoscenza acquisita è servita a cambiare comportamenti, stili di vita, abitudini, migliorando la parità di genere e valutare l'impatto netto dell'intervento (valutazione dell'effetto attribuibile all'intervento posto in essere).

È in questa fase che viene redatto il documento chiamato Bilancio di genere, che risulta essere l'esito di un processo che, successivamente alla sua diffusione, diventa a sua volta punto di partenza per l'avvio di un nuovo ciclo dell'*accountability* di genere.

## IV. Fase della comunicazione e diffusione

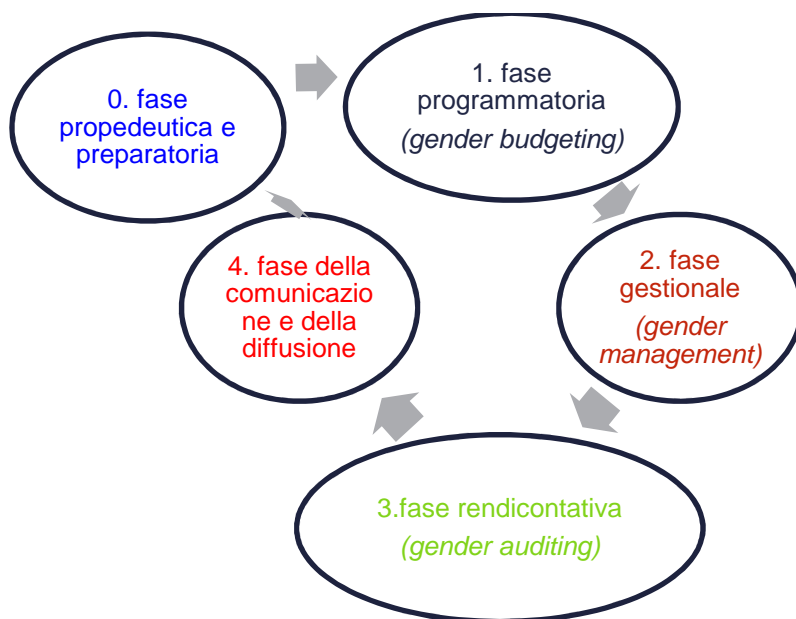
La comunicazione e diffusione dell'ampio set di informazioni raccolte ed elaborate con il processo di Bilancio di genere è fondamentale.

Le informazioni acquisite possono essere rese disponibili, preferibilmente in **formato open data** per riutilizzi futuri e per analisi comparate con altri Atenei o altre istituzioni.

Il Bilancio di genere deve trovare adeguata **visibilità e accessibilità** nei siti internet dell'Ateneo, a fianco degli altri documenti di programmazione e rendicontazione.

La descrizione del processo, è rappresentato nella Figura seguente:

Figura 4 - Rappresentazione grafica del ciclo di Gender Budget



Fonte: nostra elaborazione

Si ritiene acquisito lo strumento quando, superato lo stadio iniziale di sperimentazione (che non necessariamente deve seguire l'ordine sopra indicato), vi è una **continuità** e ricorsività delle fasi, e la GBA venga consolidata nella più ampia prassi di programmazione e rendicontazione annuale dell'Ateneo.

Nel ciclo di processo del Bilancio di genere in diversi nodi si inseriranno **percorsi partecipati** coinvolgendo gli *stakeholders* con tecniche quali-quantitative nelle diverse fasi del ciclo.

L'adozione della prospettiva di genere nel processo di costruzione del bilancio pubblico apre ad una **nuova cultura organizzativa**, diffusa nell'Ente, che partendo dalle diversità e dalle caratteristiche dei soggetti, avrà come orizzonte quello di garantire il benessere fisico, psicologico e relazionale.

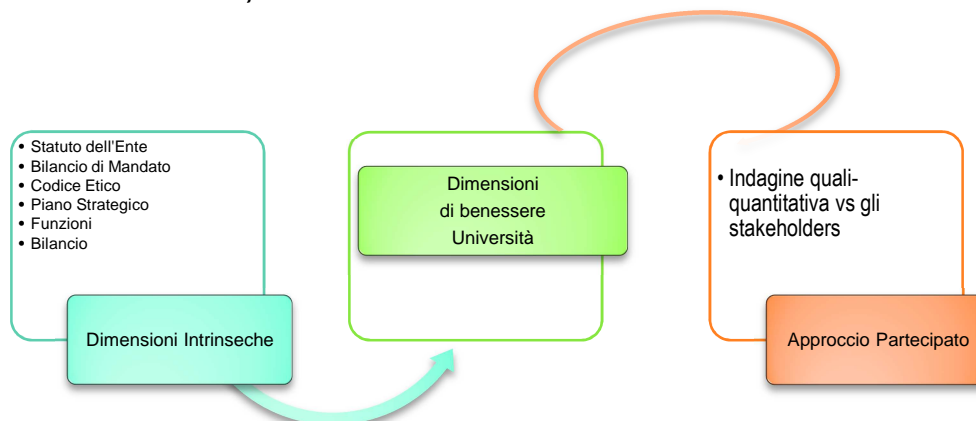
### 3.2 Come costruire il Bilancio di genere in un'ottica di benessere

Le Linee guida proposte dalla Conferenza Nazionale declinano il Bilancio di genere in dimensione **benessere**. Si tratta di uno strumento innovativo per quanto riguarda le Università, anche se in tal senso sono maturate alcune esperienze a livello di Enti locali e nel Rendiconto dello Stato per il 2016 (per approfondimenti si rinvia al volume citato nella nota introduttiva).

Per definire in maniera operativa i significati del "benessere" occorre individuare, in primo luogo, la lista delle sue dimensioni, costruite sulla base di due distinti canali, il primo intrinseco all'Ente ed espressione più diretta della *governance* di Ateneo, il secondo derivante da un approccio partecipato in cui i diversi stakeholders elaborano e propongono la propria percezione delle dimensioni di benessere. Sono dimensioni di benessere *intrinseche* all'Ente (sulla base dell'analisi dei documenti di Bilancio, Bilancio di Mandato, Piano della

Performance, Statuto dell'Ente, Codice Etico) e dimensioni di benessere *espresse* dagli *stakeholders* attraverso un approccio *partecipato*.

Figura 5 - Processo di definizione delle dimensioni del benessere



Un esempio può meglio chiarire il risultato delle due metodologie utilizzabili per la definizione delle dimensioni. Esso fa riferimento all'esperienza dell'Università di Modena e Reggio Emilia, nel corso dell'applicazione dell'approccio sviluppo umano<sup>61</sup>.

La Tabella 5 fa riferimento alla prima metodologia (dimensioni intrinseche):

Tabella 5 - Lista delle dimensioni del benessere intrinseche in Unimore

<b>Istruire, formare e fare ricerca</b>
<b>Orientare e lavorare</b>
<b>Far accedere ai servizi e far partecipare alla vita di ateneo</b>
<b>Accedere alle risorse per lo studio: borse di studio e/o agevolazioni (per merito o reddito)</b>
<b>Prendersi cura di sé e delle altre persone</b>
<b>Garantire uguaglianza e pari opportunità</b>
<b>Organizzare e investire nelle risorse umane</b>
<b>Studiare e lavorare in spazi sicuri e vivere una vita sostenibile</b>
<b>Regolamentare e rendicontare</b>

Benassi (2012)

Per la seconda metodologia, si può fare riferimento all'esperienza realizzata a seguito dell'applicazione dell'approccio partecipato nell'anno scolastico 2008/2009, a partire dal coinvolgimento di due classi di Istituto professionale di Modena. In tale ambito gli/le studenti/esse hanno individuato una lista di dimensioni di benessere legate al loro percorso formativo<sup>62</sup>. Le dimensioni individuate sono state sottoposte ad un campione di studenti e studentesse frequentanti corsi di laurea universitari (Università di Modena e Reggio Emilia e *Universidad Pablo de Olavide*

<sup>61</sup> Addabbo T., Galvez-Munoz L., Rodriguez-Modrono P. (2015), "Gender Budgeting in Education from a Wellbeing Approach: An Application to Italy, and Spain, in *Politica Economica - Journal of Economic Policy*, XXXI, 2, pp. 195-212. Benassi, C. (2012) *Il bilancio di genere in ottica sviluppo umano: prima sperimentazione sul bilancio dell'Università di Modena e Reggio Emilia*, Tesi di laurea magistrale, Corso di Studi Relazioni di Lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia.

<sup>62</sup> Corrado, F. (2010). "De-costruzione del bilancio scolastico nell'approccio benessere. CheGenere di Bilancio?", in *CAPPaper*, 74.

di Siviglia), per pervenire all'individuazione delle dimensioni del benessere ritenute più rilevanti dal campione analizzato. Il peso maggiore è risultato essere la capacità di accedere alla conoscenza e la capacità di lavorare<sup>63</sup>.

*Tabella 6 - Lista delle dimensioni del benessere espresse in Unimore: l'approccio partecipato*<sup>64</sup>

<b>Dimensioni del benessere</b>	
<b>Accedere alla conoscenza (istruzione formazione e informazione)</b>	Capacità di essere istruiti/e e formati/e
<b>Fare ricerca</b>	Capacità di sviluppare conoscenze più approfondite in modo autonomo o in gruppo
<b>Educare</b>	Capacità di avere rispetto ed essere educati/e alla solidarietà e alla responsabilità dei propri comportamenti
<b>Lavorare</b>	Capacità di accedere al mercato del lavoro
<b>Vivere una vita sana</b>	Possibilità di tutela e miglioramento della propria salute
<b>Prendersi cura di sé e delle altre persone</b>	Capacità di prendersi cura di sé, avere coscienza delle proprie aspettative e dei propri ruoli, capacità di prendersi cura degli altri
<b>Godere della bellezza e della cultura</b>	Possibilità di sviluppare le proprie potenzialità e le proprie capacità e poter godere di bellezze naturali, architettoniche e artistiche
<b>Studiare in spazi sani e sicuri</b>	Capacità di sentirsi sicuri/e in un contesto scolastico adeguato
<b>Viaggiare</b>	Possibilità di spostarsi a fini culturali e di svago
<b>Essere in relazione e partecipare alla vita sociale e scolastica</b>	Essere un soggetto attivo; capacità di relazionarsi con le altre persone
<b>Convivere in una società equa</b>	saper convivere con gli altri alla pari, rispettando la diversità

Un'altra esperienza partecipata è stata realizzata dall'Università di Bologna, nell'ambito del Progetto Internazionale *Plotina*, volto alla realizzazione di piani per l'eguaglianza di genere (*Gender Equality Plan*), costruiti su misura per ciascun Ateneo. L'Alma Mater ha realizzato dei *focus group* nei 29 Dipartimenti dell'Ateneo, con un ampio coinvolgimento dell'Ente nella fase di gender auditing, anche di tipo qualitativo<sup>65</sup>.

<sup>63</sup> Si veda, Cfr. T. Addabbo, L. Galvez-Munoz, P. Rodriguez-Modrono, "Gender Budgeting", in *Education from a Wellbeing Approach: An Application to Italy and Spain*, op. cit.

<sup>64</sup> Cfr. Benassi, C. *Il bilancio di genere in ottica sviluppo umano: prima sperimentazione sul bilancio dell'Università di Modena e Reggio Emilia*, op. cit.; Corrado, F. (2010), "De-costruzione del bilancio scolastico nell'approccio benessere. Che Genere di Bilancio?", in *CAPPaper*, 74.

<sup>65</sup> Cfr. <https://www.unibo.it/...plotina.../allegato1progettoPLOTINAavanzamenti.pdf>.

### 3.3 La frequenza della costruzione del Bilancio di genere

Il processo di Bilancio di genere è certamente complesso ed oneroso, tuttavia sarebbe opportuna una cadenza annuale o almeno biennale. Come osservato nelle Linee guida è fondamentale che l'esperienza di Bilancio di genere non sia episodica ma mantenga una continuità nel tempo in tutte le diverse fasi del processo, diventando un elemento consolidato e strutturale.

### 3.4 Quale linguaggio utilizzare

Con riferimento all'analisi del contesto e più in generale al Bilancio di genere, si suggerisce di utilizzare un linguaggio che sia rispettoso delle differenze di genere, coerentemente con l'attività di sensibilizzazione culturale posta in essere dalla Conferenza Nazionale<sup>66</sup>, e come indicato di recente nelle "Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR" (D.M. 137 del 20 febbraio 2018)<sup>67</sup>.

---

<sup>66</sup> Sul tema la Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, unitamente alla Rettore dell'Università della Basilicata in data 20 ottobre 2017 ha inviato una mozione al MIUR e al Presidente della CRUI avente per oggetto "Promozione di una comunicazione rispettosa delle differenze nelle Università". La mozione, approvata in occasione del convegno "**Ferisce più la Lingua della Spada. L'impegno delle Università per la diffusione di nuovi modi di comunicare**" (Potenza, 19-20 ottobre 2017) è disponibile all'indirizzo <http://www.cpouniversita.it/documenti/potenza2017-2.pdf>

<sup>67</sup> Per le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR*, si veda [http://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Linee\\_Guida\\_+per\\_l\\_uso\\_del\\_genere\\_nel\\_linguaggio\\_amministrativo\\_del\\_MIUR\\_2018.pdf/3c8dfbef-4dfd-475a-8a29-5adc0d7376d8?version=1.0](http://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Linee_Guida_+per_l_uso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo_del_MIUR_2018.pdf/3c8dfbef-4dfd-475a-8a29-5adc0d7376d8?version=1.0). In precedenza era intervenuta sul tema la Direttiva interministeriale del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", <http://3.flegil.stgy.it/files/pdf/20070523/direttiva-del-23-maggio-2007-misure-per-attuare-parita-e-pari-opportunita-tra-uomini-e-donne-nelle-amministrazioni-pubbliche-3382962.pdf>.

## 4. Analisi di contesto: dati e scelta degli indicatori

La scelta degli **indicatori** adeguati alla restituzione di una fotografia accurata dell'Ente deve consentire: i) la comparazione con altri Atenei, sia in ambito nazionale che europeo; ii) l'analisi delle specificità dell'Ateneo e una analisi diacronica. A questo proposito, riportiamo in Appendice gruppi di indicatori utili per entrambe le finalità.

### Standard di classificazione dei dati

Il set di indicatori dovrà fare riferimento allo standard di classificazione internazionale, *International Standard Classification of Education (ISCED)*, ampiamente condiviso:

Tabella 7 - Standard di classificazione internazionali

Classificazione	Descrizione	Sitografia
<b>ISCED</b>	Standard internazionale creato dall'UNESCO e approvato dalla <i>International Conference on Education</i>	<a href="http://uis.unesco.org/en/topic/international-standard-classification-education-isced">http://uis.unesco.org/en/topic/international-standard-classification-education-isced</a>
<b>She Figures - Grade</b>	Classificazione utilizzata da EUROPEAN COMMISSION, Rapporto She Figures - Research and Innovation	<a href="https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf">https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf</a>

Tabella 8 - Classificazione componente studentesca

Iscritte/i e Laureate/i triennali, specialistiche/ magistrali, ciclo unico	ISCED 5A	First levels of academic education
Iscritte/i e Laureate/i Dottorato di ricerca	ISCED 6	PhD, non-PhD programmes with an advanced research component

Tabella 9 - Classificazione personale docente e ricercatore *She Figures*

PO	Prima fascia	Grade A	Full professor
PA	Seconda fascia	Grade B	Associate professor
RU	Ricercatore a tempo indeterminato	Grade C	Researcher
RTD	Ricercatore a tempo determinato	Grade C	Researcher
AR	Titolari assegno di ricerca	Grade D	Fellowship Researcher

Si segnala l'opportunità di dotarsi di un database sempre aggiornato prendendo come spunto di riferimento l'esperienza realizzata presso l'Università di Pisa, nell'ambito del progetto TRIGGER, nel quale è stata coinvolta la Conferenza Nazionale. In particolare, presso l'Ateneo pisano è stato realizzato un Data-base unitario "Women scientific Career Database of University of Pisa", disponibile al link <http://trigger.isti.cnr.it>, che raccoglie e ricomponde in una unica base di dati le diverse informazioni in ottica di genere prelevandole dalle basi dati di Ateneo integrate con i dati del MIUR. Ciò consente di integrare i dati in uno strumento unitario, costantemente aggiornato, che può fornire dati con livelli di dettaglio e prospettive diverse, da utilizzare per la raccolta dei dati necessari per la realizzazione del Bilancio di genere.

#### Indici sintetici di disparità di genere

Si raccomanda di inserire gli indici di gap di genere di più frequente utilizzo nelle pregresse esperienze, indici che consentono quindi una comparazione a livello internazionale (vedi BOX 1).

#### BOX 1 - Indicatori di Gap di genere

##### **Diagramma a forbice**

Rappresentazione grafica dell'incidenza percentuale Donne e Uomini: ISCED 5A (iscritte/I e laureate/i) ; ISCED 6 (iscritte/I e laureate/i), Grade D, Grade C, Grade B, Grade A (cfr. *She Figures*, 2012, p. 88)

##### **Glass Ceiling Index (GCI)**

Rapporto tra la quota di donne di tutto il personale docente (Grade A,B, C) e la quota di donne docenti di I fascia (Grade A). Un valore dell'indice pari ad uno segnala parità di genere nella probabilità di raggiungere il ruolo più elevato di carriera (Grade A); un valore superiore a uno mostra l'esistenza del "soffitto di vetro" (*glass ceiling effect*): una maggiore difficoltà per le donne nel raggiungere i livelli apicali di carriera; viceversa, se l'indice assume un valore inferiore a 1.

L'indicatore è dato dal rapporto tra due quote:

$$GCI = \frac{(Donne\ gradeABC / Donne\&Uomini\ gradeABC)}{(Donne\ gradeA / Donne\&Uomini\ gradeA)}$$

dove:

Valore GCI = 1: non vi è differenza di genere nel raggiungere il grade A

Valore GCI < 1 : sovra-rappresentazione delle donne al grade A rispetto alla loro

presenza media tra il personale docente (grade A+ grade B + grade C)

Valore GCI > 1 : sotto-rappresentazione delle donne al grade A, rispetto alla loro presenza media tra il personale docente (grade A + grade B+ grade C)

Analogamente questo indice si calcola per gli uomini.

### **Rapporto di femminilità**

Il Rapporto di Femminilità è dato dal rapporto tra numero di donne e uomini e può essere calcolato per ciascun ruolo (r), anno (a), ambito disciplinare (d):

$$\text{Rapporto di femminilità} = \frac{\text{Numero di donne}_{r,a,d}}{\text{Numero di uomini}_{r,a,d}}$$

Dove un Rapporto di Femminilità:

0.25 - 0	Più di 4 uomini per ogni donna
0.50 - 0.25	Da 1 donna ogni 4 fino a 1 donna ogni 2 uomini
1-0.5	Da 1 donna ogni 2 Uomini fino a 1 Donna per ogni uomo
1	1 donna per ogni uomo
1-1.5	Da 1 donna ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini
1.5-2	Da più di 3 donne ogni 2 uomini fino a 2 donne ogni uomo
>2	Più di 2 donne ogni uomo

I dati possono essere sintetizzati visivamente attraverso un codice di colore:  
ad. es. gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità  
via via più sfavorevoli alle donne<sup>68</sup>

<sup>68</sup>Per l'utilizzazione del Rapporto di femminilità si veda ad es. Liccardo, A., Agodi, M. C., Gargano, A., Masullo, M. R., Picardi, I., & Pisanti, O. (2016). Primo Bilancio di Genere dell'Ateneo Fridericiano (Vol. 1). FedOA-Federico II University Press, (pp-68-71).



## Appendice.

### Analisi di contesto: gli indicatori

In questa Appendice si presentano le fonti ed alcune essenziali informazioni in merito alla documentazione statistica utilizzabile per effettuare confronti internazionali (BOX A.1) e nazionali (BOX A.2).

Sulla base della disponibilità dei dati offerti da tali fonti, si indica un primo set di indicatori/dati (core data-set) necessario per una analisi comparativa della situazione dell'Ateneo rispetto agli altri Atenei italiani e alle università ed istituti/enti di ricerca dei paesi UE28.

Si introduce un ulteriore set di indicatori raccomandati (*recommended indicators*) che arricchiscono l'indagine e possono fornire utili informazioni per una analisi dell'Ateneo.

#### *BOX A.1 - Fonti dei dati internazionali*

La principale pubblicazione di riferimento è *She Figures*, un rapporto triennale della Commissione Europea.

La maggior parte dei dati pubblicati in *She Figures* sono di fonte EUROSTAT ed includono gli indicatori per la componente studentesca (ISCED 5A° e ISCED 6), per il corpo docente (Grade, A, B, C, D) e il personale tecnico-amministrativo. Gli indicatori di riferimento sono tratti da:

[http://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender\\_equality](http://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality)

Education and Training:

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database>

Science, Technology and Innovation:

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/science-technology-innovation/data/database>

Labour Market (earnings):

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/database>

Tra le note metodologiche si segnala la nomenclatura di base:

**Università:** enti appartenenti al settore Alta Educazione (*Higher education*, HES, Manuale di Frascat):

- i) tutte le università ed istituti di istruzione post-secondaria, indipendentemente dalla loro fonte di finanziamento e forma giuridica;
- ii) tutti gli istituti di ricerca, stazioni sperimentali e cliniche che operano sotto il diretto controllo o sono amministrare o associate con istituzioni di livello superiore.

**Laureati/e:** Il numero dei laureati/e nell'anno di riferimento e non nella popolazione,

Include laureati/e che sono di altra nazionalità ma che hanno conseguito il titolo nel paese considerato. Sono esclusi i laureati/e che hanno conseguito il titolo all'estero.

**Mobilità:** la mobilità internazionale per la carriera post-PhD si riferisce a ricercatori che sono stati all'estero per più di tre mesi, almeno una volta negli ultimi 10 anni.

## BOX A.2 - Fonti dei dati nazionali

Le principali banche dati per i confronti nazionali sono disponibili ai siti:

<http://ustat.miur.it/opensdata/>

<http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

Si segnala che i settori di afferenza del personale docente e ricercatore utilizzati provengono

dalla classificazione del Manuale di Frascati 2015C che fa riferimento a:

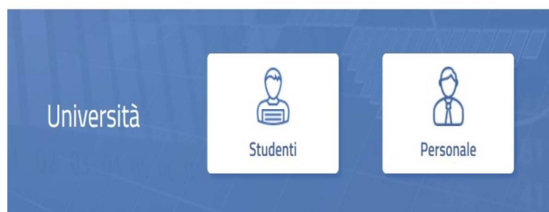
FoRD (Fields of Research and Development).

Per il collegamento con i ssd si veda la Tab. COD\_FORD

[http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/688a0ad5-a4f7-469d-af3d-f7448aa5ae30?inner\\_span=True](http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/688a0ad5-a4f7-469d-af3d-f7448aa5ae30?inner_span=True)

Per i dati ministeriali il sito MIUR è:

- MIUR: <http://ustat.miur.it/opensdata/>  
alle voci STUDENTI e PERSONALE



Il sito CINECA è

- CINECA: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

Docenti | **Assegnisti di ricerca** | Strutture | Reclutamento | Abilitazione | Offerta Formativa | Dottorati | Pr

### Ricerca avanzata

Ruolo:  
Tutti i ruoli

Tutti  Confermati  Non confermati

Cognome:  Nome:

Cognome esatto  Parte del cognome  Inizio del cognome

Genere:  Tutti  Maschile  Femminile

Ateneo:  
Tutti gli atenei

Servizio in altro ateneo al 100% (convenzioni Art.6, comma 11, Legge 240/10):  100%

Facoltà:  
Tutte le Facoltà

S.S.D.:  
Tutti i settori

Area:  
Tutte le aree

Macrosettore:  
Tutti i macrosettori

Settore concorsuale:  
Il menù a tendina presenta i settori concorsuali determinati dal Decreto Ministeriale n. 855 30 ottobre 2015, GU n. 271 del 20-11-2015 - Ordinario n.63. Per ricercare docenti inquadrati in settori concorsuali soppressi è necessario selezionare la voce 'Tutti'  
Tutti i settori concorsuali

Situazione:  
ad oggi

## Core dataset indicatori per confronti internazionali e nazionali

### A. COMPONENTE STUDENTESCA

Fonte dei dati per confronti internazionali *She Figures 2015*:

[https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-final.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf)

Cap. 2 The Pool of Talent Gradual, in particolare pp. 21-29.

Fonte dei dati per confronti nazionali: MIUR

Serie storica 2010-2016

<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>  
TracciatoRecord\_2010-2016\_SerieStudenti.xlsx

**TABELLA A.1 - COMPONENTE STUDENTESCA DISTINTA PER GENERE**

Settori di istruzione e formazione (a)	ISCRITTI/E ISCED 5A° Students (b)		LAUREATI/E ISCED 5A° Graduates (c)		DOTTORANDI/E ISCED 6 Students		DOTTORI e DOTTORESSE DI RICERCA ISCED 6 Graduates	
	D	U	D	U	D	U	D	U
	v.a %	v.a %	v.a %	v.a %	v.a %	v.a %	v.a %	v.a %
TOT								

Legenda:

- per la descrizione dei settori, si utilizza il Codice della Classificazione UNESCO dei Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013) cui afferisce la classe del corso di studio frequentato dall\* student\*, cfr. ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013), <https://eqe.ge/res/docs/228085e.pdf>.
- Numero di student\* e dottorand\* che risultano iscritt\* al 31 luglio dell'anno di riferimento.
- Numero di student\* che si sono laureat\* nell'anno solare di riferimento.

### B. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Fonte dei dati per confronti internazionali: *She Figures 2015*,

[https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-final.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf)

Chapter 6, Career advancement and participation in decision-making

Fonte dei dati per confronti nazionali: serie storica, 2010-2016,  
TracciatoRecord\_2010-2016\_SerieAcademicStaff.xlsx

<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

**TABELLA B.1 - PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE DISTINTO PER GENERE, RUOLO, PAESE UE28 - confronti internazionali**

PAESI	Grade A		Grade B		Grade C		Grade D		TOT	
	D%	U%	D%	U%	D%	U%	D%	U%	D%	U%
UE28										
.										
.										
TOT										

Fonte: *She figures 2015*, Table 6.1, p. 129.

**TABELLA B.2 - PERSONALE DOCENTE DONNE, GRADE A, DISTINTO PER PAESI E CLASSE DI ETA' (valori percentuali su totale donne e uomini Grade A) - confronti internazionali**

PAESI	Classe di età	Classe di età	Classe di età	Classe di età'	TOT
UE28..	<35	35-44	45-54	>55	
...					

Fonte: *She Figures*, 2015, Table 6.3, p. 138.

**TABELLA B.3 - PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE DISTINTO PER GENERE, RUOLO, SETTORE - confronti nazionali**

Settori di istruzione e formazione (a)	Grade A		Grade B		Grade C		Grade D		TOT
	D v.a. %	U v.a. %	D v.a. %	U v.a. %	D v.a. %	U v.a. %	D v.a. %	U v.a. %	
TOT									

Fonte: MIUR, <http://ustat.miur.it/opensdata/>

**TABELLA B.4 - PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE DISTINTO PER GENERE, SETTORE E CLASSE DI ETA' - confronti nazionali**

Settori di istruzione e formazione (A)	Classe di età		Classe di età		Classe di età		Classe di età'		TOT
	D v.a. %	U v.a. %	D v.a. %	U v.a. %	D v.a. %	U v.a. %	D v.a. %	U v.a. %	
	<35		35-44		45-54		>55		
TOT									

Fonte: MIUR, <http://ustat.miur.it/opensdata/>

### C. PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO (PTA)

Confronti nazionali

**TABELLA C.1 - PTA DISTINTO PER GENERE E AREA FUNZIONALE**

AREE	D	U
Area 1 Dirigenza amministrativa	v.a.      %	v.a.      %
Area 2 Amministr. ed Amministr.gestionale		
Area 3 Biblioteche		
Area 4 Servizi generali e tecnici		
Area 5 Sociosanitaria, Medico-odontoiatrica e Sociosanitaria		
Area 6 Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati		
Area 7 Area non individuata		

Fonte: MIUR, cfr. <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/cba76846-bb31-4fe8-b81c-a782b472510c>

**TABELLA C.2 - PTA PER GENERE E TIPO DI CONTRATTO**

Tipologia contratto	D	U
	v.a.      %	v.a.      %
Tempo indeterminato		
Tempo determinato		

Fonte: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/cba76846-bb31-4fe8-b81c-a782b472510c>

## Indicatori raccomandati

### A. COMPONENTE STUDENTESCA DISTINTA PER GENERE

TABELLA AA.1 - COMPONENTE STUDENTESCA DISTINTA PER GENERE

Settori di istruzione e formazione (a)	D		U	
	v.a	%	v.a	%
Test di ammissione ai corsi a numero chiuso Iscritti Ammessi				
Immatricolati				
Età media				
Iscritti a scuole di specializzazione				
Fuori corso				
Tassi di abbandono				
Voto di laurea (triennale, magistrale/specialistica e ciclo unico)				
Tasso di occupazione laurea (triennale, magistrale/specialistica e ciclo unico a 1 anno a 3 anni a 5 anni				
Retribuzione media mensile Laurea (triennale, magistrale/specialistica e ciclo unico a 1 anno a 3 anni a 5 anni				

TABELLA AA.2 TASSO DI CRESCITA ANNUO COMPOSTO DOTTORI/DOTTORRESSE DI RICERCA

anni	Ateneo		Italia		UE28	
	D	U	D	U	D	U

TABELLA AA.3 FRUIZIONE CONGEDI MATERNITÀ/PATERNITÀ

Anno ...	Congedo maternità/paternità			
	D		U	
	Beneficiari	N° giorni	Beneficiari	N° giorni
Iscritti/e dottorato di ricerca				
Iscritti/e Scuole specializzazione				
Titolari assegni di ricerca				

## B. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

TABELLA BB.1 PERSONALE RICERCATORE PER GENERE

Qualifica	D	U
GRADE C		
RU		
RTD tipo A		
RTD tipo B		

TABELLA BB.2 - PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE, QUALIFICA, FASCIA DI ETÀ

Anno ...					
Fascia di età	Personale di ricerca	D		U	
		V.a.	%	V.a.	%
≤ 35 anni	Prima fascia (Grade A)				
	Seconda fascia (Grade B)				
	Ricercatore a tempo indeterminato (Grade C)				
	Ricercatore a tempo determinato (Grade C)				
	Titolari assegno di ricerca (Grade D)				
35- 44 anni	Prima fascia (Grade A)				
	Seconda fascia (Grade B)				
	Ricercatore a tempo indeterminato (Grade C)				
	Ricercatore a tempo determinato (Grade C)				
	Titolari assegno di ricerca (Grade D)				
45 -54 anni	Prima fascia (Grade A)				
	Seconda fascia (Grade B)				
	Ricercatore a tempo indeterminato (Grade C)				
	Ricercatore a tempo determinato (Grade C)				
	Titolari assegno di ricerca (Grade D)				
≥ 55 anni	Prima fascia (Grade A)				
	Seconda fascia (Grade B)				
	Ricercatore a tempo indeterminato (Grade C)				
	Ricercatore a tempo determinato (Grade C)				
	Titolari assegno di ricerca (Grade D)				
	Totale				

TABELLA BB.3 - PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE ED ETÀ MEDIA

Qualifica	Età media	
	D	U

	v.a.	%	v.a.	%
Prima fascia (Grade A)				
Seconda fascia (Grade B)				
Ricercatore a tempo indeterminato (Grade C)				
Ricercatore a tempo determinato (Grade C)				
Titolari assegno di ricerca (Grade D)				

**TABELLA BB.4 - PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE E DIPARTIMENTO**

Anno ...	Dipartimento	Donne		Uomini		Totale
		V.a.	%	V.a.	%	V.a.
	A					
	B					
	C					
	...					
	Totali					

**TABELLA BB5. - PROGRESSIONI DI CARRIERA**

Anno	Da assegnista a personale ricercatore		Da personale ricercatore a docente seconda fascia		Da docente seconda fascia a docente prima fascia	
	(V.a.)		(V.a.)		(V.a.)	
	D	U	D	U	D	U

**TABELLA BB.6 - GIORNI DI ASSENZA PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE E QUALIFICA (per tipologia di assenza)**

Anno						
Qualifica	Assenze per malattia retribuite		Permessi di cui alla Legge 104/92		Conged o di maternità, parentale, malattia a figli/figlie	
	(V.a.)		(V.a.)		(V.a.)	
	D	U	D	U	D	U
Personale docente prima fascia						
Personale docente seconda fascia						
Personale ricercatore						
Titolare assegno di						

ricerca						
---------	--	--	--	--	--	--

### C. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO (PTA) PER GENERE

TABELLA CC.1 - PTA PER GENERE, QUALIFICA, TIPO DI CONTRATTO, MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Anno										
Qualifica	Tipo contratto (t.i./t.d.)		Opzione Tempo pieno o parziale		Erogazione lavoro (Standard, telelavoro Smart working)		Fascia di età		Titolo di studio	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
<b>Totale</b>										

TABELLA CC.2 - GIORNI DI ASSENZA PTA PER GENERE E TIPOLOGIA DI ASSENZA

Anno	Assenze per malattia retribuite		Permessi di cui alla Legge 104/92		Congedo di maternità, parentale, malattia figli/figlie	
	D	U	D	U	D	U

Anno				
Congedi maternità/paternità	Donne		Uomini	
	N° dipendenti	N° giorni	N° dipendenti	N° giorni

Anno				
Tipologia congedo	D		U	
	N° dipendenti	N° giorni	N° dipendenti	N° giorni
Parentale retribuito 100%				
Parentale retribuito parzialmente				
Parentale non retribuito				
Malattia figli/figlie retribuito				
Malattia figli/figlie non retribuito				
<b>Totale</b>				

### D. RAPPRESENTANZA NEGLI ORGANI

Anno	Organo	Donne	Uomini	D/Tot.

	(V.a.)	(V.a.)	%
Rettore/Rettrice			
Prorettori/Prorettrici			
Presidente (ove previsto)			
Delegati/e del/della Rettore/Rettrice			
Direttori/Direttrici Dipartimenti e Centri			
Componenti Consiglio di Amministrazione			
Componenti Senato Accademico			
Componenti Nucleo Valutazione <i>di cui Presidente</i>			
Componenti Collegio Revisori Conti <i>di cui Presidente</i>			
Direttore/Direttrice Generale			
Consulta PTA			
Consiglio degli Studenti			
Presidio Qualità			
Collegio Disciplina			
Comitato Etico			
Comitato Unico di Garanzia (CUG)			
Altri Organismi Parità			
Consigliere/a di Fiducia			
Altri...			