CRUI
Conferenza dei Rettori
delle Università Italiane

Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani

a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere

Settembre 2019

Fondazione CRUI

Presentazione

L'analisi dei dati sui percorsi universitari e sulle carriere accademiche, disaggregati per genere, evidenzia, da tempo, il persistere di una consistente disparità di genere nei nostri Atenei. In linea con la tendenza europea evidenziata nel rapporto She figures 2018, *anche in Italia, pur registrandosi un aumento di donne che intraprendono il percorso universitario, la presenza femminile, nel passaggio dalla fase di formazione a quella di avvio della carriera accademica, diventa minoritaria, con un'inversione dei rapporti tra i due generi, ed è sempre più esigua nel progredire verso le posizioni apicali.*

Persistono, dunque, ostacoli culturali e strutturali che determinano, da un lato, l'abbandono della carriera scientifica da parte delle donne e, dall'altro, il perdurare nelle istituzioni di una forte segregazione orizzontale e verticale, con alcune aree e posizioni ad appannaggio solo di un genere. Partendo da questo, tutte le rettrici della CRUI all'inizio del loro mandato hanno sollecitato il presidente, attraverso una nota dal titolo "Che genere di Università…", ad avviare una discussione su questi temi coinvolgendo il sistema universitario Italiano.

In questo scenario, il Bilancio di Genere, già previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003 (2002/2198(INI)), rappresenta uno degli strumenti che gli organismi di parità e la comunità internazionale promuovono per affrontare la disparità di genere nell'ottica del gender mainstreaming, *attraverso la leva specifica costituita da una valutazione e una revisione* gender sensitive *della politica economica dell'istituzione.*

Da tempo la CRUI ha intrapreso un percorso a favore della tutela dei diritti fondamentali e delle libertà delle donne e degli uomini che rappresentano il motore delle Università e, in questa prospettiva, anche alla luce delle esperienze maturate in alcuni (ancora pochi) Atenei, ha preso consapevolezza di come il Bilancio di Genere possa rappresentare un importante strumento di analisi del contesto, necessario per valutare nel tempo, insieme al piano di azioni positive, l'adeguatezza dell'impegno delle Università nella valorizzazione della parità di genere.

La CRUI ha, così, voluto farsi portavoce dell'istanza pervenuta da più sedi per sostenere un intervento istituzionale forte, assumendo un impegno preciso per implementare e monitorare la diffusione e l'utilizzo del Bilancio di Genere quale strumento fondamentale per inserire la parità di genere nella più ampia strategia di sviluppo degli Atenei, coniugando la valutazione del contesto alle azioni di intervento e investimento volte a favorire la parità tra uomo e donna in tutti gli ambiti: personale docente, tecnico-amministrativo, studenti e studentesse.

A tal fine, si è dato mandato a un Gruppo di lavoro di esperti/e di elaborare le linee guida e la metodologia per realizzare il Bilancio di Genere delle Università e facilitare, così, una sua capillare diffusione tra gli Atenei italiani, oltre che la comparabilità dei documenti prodotti.

L'obiettivo è quello di far sì che il Bilancio di Genere, quale momento di analisi e di confronto sulla reale identità di ciascun Ateneo, ci consenta di valutare l'efficacia e la sostenibilità delle misure adottate, di migliorare i risultati sin qui ottenuti, di segnalare le contraddizioni, ma anche le opportunità, e di evidenziare politiche e strumenti da adottare.

Tutti insieme comprenderemo, così, in che direzione impegnarci ancora per rendere le nostre Università più eque, luoghi in cui le persone si sentano rispettate e valorizzate allo stesso modo, senza discriminazione alcuna. Lo sviluppo di una istituzione che mira a formare capitale umano e conoscenza non può, infatti, prescindere dalla equa valorizzazione delle persone, un obiettivo che deve orientare anche la allocazione delle risorse e la definizione delle priorità strategiche.

Del resto, l'eliminazione delle diseguaglianze tra donne e uomini, in tutti i settori della nostra vita, rappresenta una delle condizioni fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di crescita intelligente, sostenibile e inclusiva che l'intero sistema universitario, oggi ancor più di ieri e in sintonia con le direttive europee, vuole e deve perseguire.

le Rettrici

Paola Inverardi
Università degli Studi
dell'Aquila

Maria Cristina Messa
Università degli Studi
di Milano Bicocca

Aurelia Sole
Università degli Studi
della Basilicata

Prefazione

Lo scenario che fa da sfondo alle questioni di genere è profondamente cambiato negli ultimi anni.

L'eguaglianza tra uomini e donne è uno dei valori fondamentali su cui l'Europa è stata costruita. Riconosciuto come principio vincolante a livello dei Trattati, esso è promosso attraverso un consistente insieme di regole, a diversi livelli, e costituisce una delle priorità dell'azione comunitaria.

Il programma Horizon 2020, *ad esempio, ha concretamente supportato le istituzioni di ricerca e innovazione che attuano politiche di genere; mentre in* Horizon 2030 *l'eguaglianza di genere non solo costituisce l'oggetto di specifici programmi, ma rappresenta un tema trasversale, che attraversa tutte le aree considerate strategiche per la costruzione di uno sviluppo sostenibile.*

I primi risultati di questa azione iniziano ad essere visibili: il rapporto She Figures 2018, *pubblicato dalla Commissione Europea nel febbraio 2019, testimonia un miglioramento generale, con l'aumento, in particolare, del numero di ragazze che ottengono un PhD e del numero di donne presenti ai livelli più elevati della carriera accademica.*

Con specifico riferimento al Bilancio di Genere, inoltre, fin dal 2003 il Parlamento Europeo ha approvato una Risoluzione – "Building public budgets from a gender perspective" – *nella quale ha espresso la necessità di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e di ristrutturare le entrate e le uscite al fine di promuovere l'eguaglianza tra i sessi. Il documento sottolinea che «il* gender budgeting *non mira a produrre bilanci separati per le donne, ma ad intervenire sui bilanci pubblici ...[affinché], all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini».*

Si riconosce così definitivamente che i bilanci non sono documenti neutrali, ma che essi producono «un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite», costituendo lo strumento attraverso il quale le autorità pubbliche costruiscono «il quadro di fondo entro il quale si delinea il modello di sviluppo socio-economico, si stabiliscono i criteri di ridistribuzione del reddito e si indicano le priorità politiche».

Una seconda Risoluzione, "Gender mainstreaming in the work of the European Parliament" *è stata approvata nel 2011.*

Quanto all'Italia, già nel 2007 la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2007 (G.U. n. 173 del 27.7.2007), contenente Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, aveva raccomandato l'uso del Bilancio di Genere in tutte le pubbliche amministrazioni, mentre il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, menziona questo documento come parte essenziale del piano della performance.

Questa lunga premessa potrebbe renderci ottimisti, rispetto alla condizione attuale delle donne ed all'effettività del principio di eguaglianza nel mondo della ricerca e dell'innovazione, che dovrebbe costituire per sua stessa natura un'area culturalmente preparata e più aperta, rispetto ad altri settori della società.

Purtroppo, non è così.

È lo stesso She Figures 2018 Report, *dianzi citato, a ricordare che il processo di miglioramento nei settori della ricerca e dell'innovazione, pur visibile, è ancora troppo lento e che le donne subiscono ancora condizioni di lavoro più precarie degli uomini; sono meno pagate (e il* gender pay gap *aumenta con l'età); faticano a raggiungere posizioni apicali nella carriera; faticano ad essere riconosciute come autrici di invenzioni brevettabili e infine a trovare fondi per le loro ricerche.*

In un simile contesto, l'iniziativa avviata dalla CRUI, di istituire un tavolo di lavoro sulle questioni di genere, assume dunque un significato ed un'importanza particolari.

Il gruppo, presieduto dalle professoresse Paola Inverardi, Maria Cristina Messa e Aurelia Sole, Rettrici, rispettivamente, dell'Università degli Studi dell'Aquila, dell'Università degli Studi di Milano Bicocca e dell'Università degli Studi della Basilicata, si è riunito per la prima volta a gennaio 2018, individuando una serie di linee d'azione prioritarie.

Tra queste – oltre alla riflessione su un linguaggio rispettoso delle diversità, alle strategie per l'implementazione dell'accesso delle ragazze alla carriere STEM, alla costruzione di un network per la diffusione delle buone pratiche attuate dagli Atenei – è emersa immediatamente l'esigenza di elaborare delle Linee Guida che consentissero a tutti gli Atenei di dotarsi di un Bilancio di Genere.

Il gruppo di lavoro, del resto, vanta per così dire nel suo stesso dna una particolare sensibilità per questo strumento: esso, infatti, è stato costituito dal Presidente della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, prof. Gaetano Manfredi, anche in risposta al "Documento per la promozione del Bilancio di Genere come

strumento per la parità di genere nell'Università", firmato da 21 colleghe/i del mondo accademico, esperte/i del tema, nel quale si sottoponeva alla CRUI «l'urgenza di un intervento istituzionale forte…che si faccia carico dell'istanza della parità fra uomini e donne» e si chiedeva, in particolare, che il Bilancio di Genere fosse diffuso come buona pratica nell'accademia italiana, rendendo pubbliche le sottoscrizioni dei Rettori che volessero aderire all'iniziativa.

Il risultato di questi sforzi sono le Linee guida che presentiamo oggi, con l'auspicio che esse trovino ampia diffusione nell'accademia italiana, allo scopo di costruire un modello comune, che renda i dati facilmente accessibili e comparabili e contribuisca a diffondere la cultura delle pari opportunità nell'ambiente della ricerca.

Non si tratta – è importante sottolinearlo – di pubblicare un Bilancio "per le donne", ma di leggere il Bilancio di ogni Ateneo in una prospettiva attenta anche alle questioni di genere: il gender budgeting *non moltiplica gli strumenti di rendicontazione, ma consente di analizzare l'allocazione delle risorse finanziarie di ogni istituzione, valutandone l'impatto in termini di miglioramento, indifferenza o peggioramento rispetto all'obiettivo dell'eguaglianza di genere.*

L'utilità di questo strumento risiede infatti nella possibilità non solo di conoscere più a fondo la propria istituzione, acquisendo consapevolezza della situazione di genere negli Atenei coinvolti, ma anche di valutarne le politiche e i programmi e di stabilire le priorità alla luce degli obiettivi di eguaglianza costituzionalmente garantiti, promuovendo un'azione integrata per l'attuazione di politiche pubbliche più efficaci ed efficienti. Perché – è bene ricordarlo – una Università che garantisce a ciascuno i propri diritti è una Università che consente a tutti di vivere meglio.

Francesca Caroccia
Coordinatrice del Gruppo
di lavoro CRUI sulle questioni
di genere

a cura di

Gruppo CRUI
per il Bilancio di Genere

coordinato da

Antonella Liccardo

con il contributo di

Silvia Borelli
Claudia Canali
Madia D'Onghia
Mirella Damiani
Cristina Di Letizia
Martina Gianecchini
Chiara Oppi
Nadia Pisanti
Annalisa Rosselli
Benedetta Siboni
Patrizia Tomio

©2019 Fondazione CRUI

Piazza Rondanini 48, 00186 Roma
www.fondazionecrui.it

Per informazioni rivolgersi a:
segreteria@fondazionecrui.it

Il volume è pubblicato con licenza
Creative Commons - Attribuzione
Non commerciale - Non opere derivate - 3.0

Informazioni sugli usi consentiti all'indirizzo:
http://creativecommons.org/licenses/
by-nc-nd/3.0/deed.it

ISBN 978-88-96524-30-5

Indice

2 . Presentazione

4 . Prefazione

9 . Introduzione

13 . Parte I - Il processo del Bilancio di Genere

13 . 1. Avvio del progetto
16 . 2. Rilevazione dati e informazioni
17 . 3. Presentazione, pubblicazione e divulgazione del Bilancio di Genere
18 . 4. Ciclo del Bilancio di Genere

20 . Parte II - Il contenuto del Bilancio di Genere

20 . 1. Analisi di contesto
36 . 2. Azioni per la parità di genere
40 . 3. Ciclo del Bilancio di Genere e ciclo del Bilancio di Ateneo

50 . Parte III - L'integrazione della prospettiva di genere nel governo dell'Ateneo

51 . 1. Documenti di governo dell'Ateneo
65 . 2. Processi di selezione del personale docente, valutazione della ricerca e finanziamento delle Università

71 . Appendici

71 . Appendice A - Gli indicatori
128 . Appendice B - Tabelle delle corrispondenze
130 . Appendice C - Esempi di Indici di genere proposti da Atenei italiani
131 . Acronimi e abbreviazioni

Introduzione

Il Bilancio di Genere (BdG) è uno strumento essenziale per promuovere l'eguaglianza di genere nelle Università e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo, anche al fine di rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche. Il BdG dovrebbe dunque essere un processo fortemente incardinato nel governo dell'Ateneo, al fine di assistere gli organi competenti nell'analisi, in ottica di genere, della situazione di coloro che si trovano ad operare all'interno dell'organizzazione, di orientarne le politiche e di rendicontarne gli effetti.

In tale prospettiva il BdG è un documento che, da un lato, fotografa la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Università nonché la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo e, dall'altro, monitora le azioni dell'Ateneo a favore dell'eguaglianza di genere, nonché valuta l'impatto di queste e delle politiche dell'Ateneo, compresi gli impegni economici-finanziari, su donne e uomini. Le due parti del BdG sono strettamente integrate: l'analisi del contesto è infatti essenziale per programmare le azioni positive e assegnare le risorse necessarie a ridurre i divari di genere presenti nell'Ateneo, mentre l'analisi dei risultati delle azioni programmate e dell'impatto delle spese di bilancio su donne e uomini è fondamentale per comprendere il contesto, monitorare il raggiungimento degli obiettivi e ridefinirli sulla base dello stato di avanzamento.

Le presenti Linee guida forniscono indicazioni su come redigere un BdG, a supporto sia del singolo Ateneo che dell'intero sistema universitario, traendo ispirazione dalle *best practices* che negli anni si sono susseguite nel contesto italiano e internazionale. Al fine di agevolare la redazione del BdG, anche in considerazione della ristrettezza delle risorse di cui soffrono molti Atenei, abbiamo stilato un contenuto minimo – quello che ogni BdG deve contenere – a cui abbiamo aggiunto indicazioni per chi volesse e potesse approfondire alcune tematiche.

Le Linee guida sono suddivise in tre parti. La Parte I descrive il processo del BdG, con indicazioni per l'avvio del progetto (come si articola un BdG, come deve avvenire la sua redazione, con quale frequenza, con il coinvolgimento di quali attori, ecc.), l'attività di rilevazione dei dati, la stesura del documento, la presentazione e divulgazione dello stesso, e l'inserimento del BdG nel ciclo di governo dell'Ateneo.

Nella Parte II sono presentati gli indicatori di contesto specifici alle diverse componenti che studiano e lavorano nell'Università (componente studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo) e agli organi di governo (Sezione 1). Tali indicatori sono corredati in appendice da un tutorial utile a guidare chi redige il BdG nel reperimento dei dati, nell'elaborazione e nella rappresentazione degli stessi (Appendice A). Viene poi proposto uno schema per descrivere le misure che gli Atenei adottano al fine di promuovere la parità di genere (Sezione 2) e forniti alcuni esempi di indicatori di risultato e di impatto per il monitoraggio nel tempo degli esiti delle azioni realizzate (Sezione 2). Infine, è trattato il tema del collegamento fra il BdG e il Bilancio di Ateneo, nell'ottica del *gender budgeting* e della riorganizzazione del bilancio, per l'assegnazione delle risorse in linea con gli obiettivi di parità di genere (Sezione 3).

La Parte III, focalizzata sull'integrazione della prospettiva di genere nel governo di Ateneo, contiene una sintesi dei documenti di programmazione e rendicontazione con suggerimenti per l'integrazione negli stessi dei dati rilevati mediante il BdG (Sezione 1). Infine, si discute di come le informazioni raccolte nel BdG, nonché la stessa adozione del BdG, dovrebbero essere utilizzate ai fini dei processi di abilitazione e reclutamento del personale docente, della valutazione della ricerca, e del finanziamento delle Università (Sezione 2).

Le indicazioni contenute nelle presenti Linee guida sono volte anche a garantire la comparabilità fra i diversi Atenei che decideranno di adottare un BdG, grazie a un insieme di indicatori che consente il confronto sui temi di maggior rilievo per quanto attiene le componenti che vivono all'interno dell'Università. Inoltre, il collegamento di alcuni indicatori con i report

sull'eguaglianza di genere pubblicati dall'Unione Europea (es. *She Figures*) agevola un eventuale confronto internazionale. La modularità e flessibilità delle linee guida consente altresì agli Atenei di adattare il contenuto e l'utilizzo del BdG al contesto specifico che ogni realtà si trova ad affrontare, allo scopo di incidere maggiormente sulle politiche di parità.

Le Linee guida sono state stilate da un gruppo di lavoro, coordinato da Antonella Liccardo (Università degli Studi di Napoli Federico II), di cui fanno parte Silvia Borelli (Università degli Studi di Ferrara), Claudia Canali (Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia), Madia D'Onghia (Università degli Studi di Foggia), Mirella Damiani (Università degli Studi di Perugia), Cristina Di Letizia (Università degli Studi di Foggia), Martina Gianecchini (Università degli Studi di Padova), Chiara Oppi (Università degli Studi di Ferrara), Nadia Pisanti (Università degli Studi di Pisa), Annalisa Rosselli (Università degli Studi di Roma Tor Vergata), Benedetta Siboni (Università degli Studi di Bologna), Patrizia Tomio (Università degli Studi di Trento). La revisione linguistica del documento in ottica attenta al linguaggio di genere è stata curata da Lucia Manzalini (Università degli Studi di Ferrara).

Il gruppo di lavoro ha inoltre attivato una proficua collaborazione con l'Ufficio Statistica del MIUR al fine di identificare e concordare, laddove possibile, la fruibilità pubblica, in futuro, di alcuni dati ritenuti rilevanti e al momento non disponibili. Le risorse di calcolo contenute nel documento sono state adoperate in forma sperimentale da due Atenei italiani (il Politecnico di Torino e l'Università degli Studi di Bergamo), al fine di testarne la funzionalità. Il gruppo di lavoro che ha redatto il documento è disponibile per chiarimenti o supporto per l'implementazione delle presenti Linee guida e per l'utilizzo delle risorse di calcolo in esse contenute, che saranno soggette ad aggiornamenti ed integrazioni periodiche.

Il documento online, con tutte le risorse di calcolo, è disponibile al seguente link: https://www.crui.it/bilancio-di-genere.html. Per richieste di supporto, suggerimenti e commenti, l'indirizzo di riferimento è: bilanciodigenere@crui.it.

BOX 1 - Fondamento normativo

Pur non essendoci una norma che direttamente impone alle PA l'adozione del BdG, il suo carattere obbligatorio può ricavarsi da una serie di disposizioni normative.

Innanzitutto, già la Direttiva del 2007 sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni", del Ministero per la Funzione Pubblica e del Ministero delle Pari Opportunità, indicava la «necessità di redigere i bilanci di genere» e si auspicava che diventassero «pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni».

Il BdG è poi richiamato espressamente dal d.lgs. n. 150/2009, recante «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni», secondo cui la Relazione annuale sulla performance «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 bilancio di genere realizzato» (art. 10, lett. b).

Il BdG è, dunque, uno dei contenuti obbligatori della Relazione sulla performance che le amministrazioni sono tenute a produrre obbligatoriamente entro il 30 giugno di ogni anno. La sua redazione, dunque, diventa essa stessa obbligatoria.

Si consideri, inoltre, l'art. 38-septies della legge n. 196/2009 (introdotto dall'art. 9 del d.lgs. n. 90/2016, relativo al completamento della riforma del bilancio - poi modificato dalla l. n. 163/2016) che dispone, sia pure per il bilancio dello Stato, la sperimentazione in sede di rendicontazione di un BdG. Il successivo d.lgs. n. 116/2018 (correttivo del d.lgs. n. 90/2016), ha previsto all'art. 8, c. 1, di rafforzare la funzione del Bilancio di Genere, ponendo, in particolare, l'accento sull'opportunità che il bilancio di genere sia utilizzato come base informativa per «perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche».

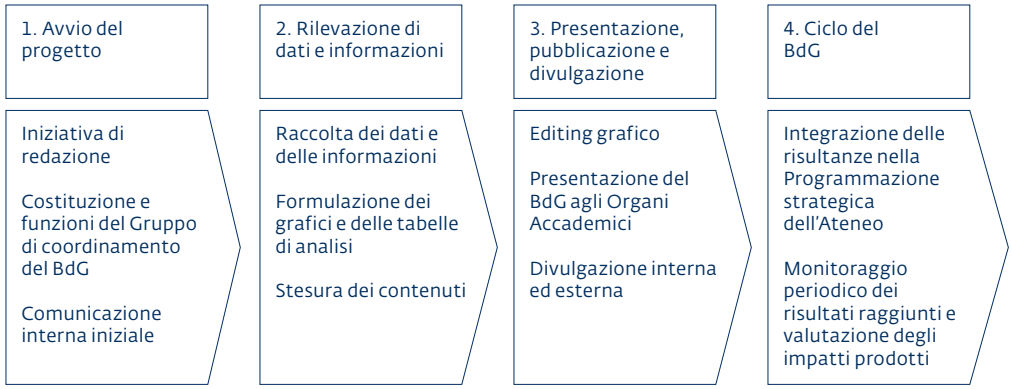
PARTE I

Il processo del Bilancio di Genere

L'elaborazione del BdG si articola nelle seguenti fasi:

1. Avvio del progetto
2. Rilevazione di dati e informazioni
3. Approvazione, pubblicazione e divulgazione
4. Ciclo del BdG

fig. 1.1 Le fasi del processo del BdG.



1. Avvio del progetto

Iniziativa di redazione

L'iniziativa di redigere il BdG può essere assunta dal/la Rettore/trice o da organi che ricoprano funzioni di promozione e garanzia delle pari opportunità (ad esempio, prorettori/prorettrici, delegati/delegate, CUG). È determinante una condivisione a livello di Ateneo, che eventualmente potrà essere formalizzata da parte del Consiglio di Amministrazione, il quale affiderà l'incarico di redigere il BdG, assegnando le risorse e definendo i tempi di realizzazione.

Costituzione e funzioni del Gruppo di coordinamento del BdG

È importante costituire un Gruppo di Coordinamento che, come primo passo, definisca il cronoprogramma, e identifichi il

personale referente per la raccolta dei dati e delle informazioni. Il Gruppo di Coordinamento assume inoltre le decisioni necessarie all'attuazione del progetto, aggiorna e monitora il suo sviluppo sulla base dei tempi programmati e, una volta concluso il BdG, lo presenta agli Organi Accademici ai fini dell'approvazione. Infine, ne promuove la divulgazione all'interno e all'esterno dell'Ateneo.

Per il Gruppo di Coordinamento del progetto di BdG si suggerisce la seguente composizione

- Rettore/Rettrice o persona delegata
- Direttore/Direttrice generale o persona delegata
- Presidente e/o una o più persone delegate CUG
- Personale docente con specifiche competenze in materia di genere (o, in assenza, personale esperto esterno) e/o in materia di analisi di dati
- Personale tecnico amministrativo con competenze in materia di genere e/o di analisi di dati

Si auspica che il Gruppo di Coordinamento sia costituito in modo da assicurare, per quanto possibile, una equilibrata composizione per genere. In considerazione della complessità del progetto, si raccomanda che l'attività svolta venga riconosciuta sia ai fini dell'orario di lavoro e degli obiettivi del personale tecnico amministrativo, sia nell'ambito dell'attività istituzionale del personale docente.

Tab. 1.1 Cronoprogramma.

Si espone, di seguito, un esempio di cronoprogramma delle attività da porre in atto per giungere alla stesura del BdG:

ATTIVITÀ	SCADENZA TEMPORALE (GG/MM/AA)	STATO (INIZIATO, IN CORSO, CONCLUSO)	REFERENTE
Iniziativa di avvio del BdG (con eventuale delibera del CdA)			Organo che assume l'iniziativa di redazione
Costituzione del Gruppo di coordinamento ed eventuale formalizzazione			Organo che assume l'iniziativa di redazione o Rettore/Rettrice per l'eventuale formalizzazione

ATTIVITÀ	SCADENZA TEMPORALE (GG/MM/AA)	STATO (INIZIATO, IN CORSO, CONCLUSO)	REFERENTE
Comunicazione interna iniziale di avvio del progetto			Gruppo di Coordinamento
Predisposizione delle schede di raccolta dati/ indicatori (sulla base degli indicatori suggeriti dal tutorial allegato alle presenti linee guida)			Gruppo di Coordinamento
Invio delle schede di raccolta dati/indicatori al personale referente			Gruppo di Coordinamento
Restituzione dei dati/ indicatori da parte del personale referente			Personale referente interno all'Ateneo (ad es. uff. risorse umane, uff. controllo di gestione, uff. ragioneria per dati economico-finanziari)
Stesura del documento e integrazione con commenti			Gruppo di Coordinamento
Revisione linguistica			Uff. Comunicazione
Editing e progetto grafico del documento di analisi			Uff. Comunicazione/ Incarico esterno a ditta specializzata
Presentazione e discussione con gli Organi Accademici			Organo deputato
Attività di divulgazione			Uff. Comunicazione/ Uff. Formazione
Integrazione nei documenti di pianificazione			Organo deputato (Prorettore/Prorettrice, Delegato/Delegata, ecc.)

Comunicazione interna iniziale

Prima dell'avvio della redazione del BdG, il Gruppo di Coordinamento realizza una comunicazione indirizzata a tutti gli Organi e alle strutture dell'Ateneo con l'obiettivo di condividere le finalità del BdG e le modalità di realizzazione.

Questa attività è importante per creare partecipazione e condivisione nei confronti del progetto, tanto ai fini della raccolta di dati/indicatori e informazioni da rendicontare,

quanto ai fini dell'utilizzo dei risultati che emergeranno dal documento nella successiva fase di integrazione con il processo di programmazione.

2. Rilevazione dati e informazioni

Raccolta dei dati e delle informazioni

Il Gruppo di Coordinamento individua i dati e le informazioni da rendicontare, utilizzando il modello proposto dalle presenti Linee guida, e assegna, in conseguenza, la rilevazione alle strutture deputate (personale referente interno all'Ateneo), comunicando loro contestualmente la tempistica di risposta.

I dati da reperire si riferiscono tanto a quelli quali-quantitativi previsti per la determinazione degli indicatori suggeriti nella Parte II nelle Sezioni 1 (Analisi di contesto) e 2 (Azioni per la parità di genere) e nei tutorial allegati alle presenti Linee guida (Appendice A - Gli indicatori), quanto a quelli economico-finanziari riferiti alla riclassificazione del bilancio in ottica di genere (vedi Parte II Sezione 3).

Formulazione dei grafici e delle tabelle di analisi

Il Gruppo di Coordinamento, acquisiti i dati e le informazioni dalle banche dati e dalle strutture deputate, procede all'elaborazione di tabelle e grafici avvalendosi del tutorial messo a disposizione in allegato alle presenti Linee guida.

Stesura dei commenti

Completata la raccolta dei dati e la formulazione di tabelle e grafici, il Gruppo di Coordinamento provvede alla loro analisi e all'integrazione tramite commenti che evidenziano le tendenze e i fenomeni in atto rilevati attraverso i dati/indicatori rappresentati nel documento e propone le politiche messe in atto dall'Ateneo per la riduzione della disparità di genere.

3. Presentazione, pubblicazione e divulgazione del Bilancio di Genere

Editing grafico

Alla fase di stesura può seguire una successiva fase di editing e di formulazione del progetto grafico, che unirà alla comunicazione testuale anche quella tramite immagini e fotografie, da demandare alle strutture interne all'Ateneo deputate alla Comunicazione o da affidarsi tramite incarico esterno a ditte specializzate.

Presentazione del BdG agli Organi accademici

Il documento finale viene presentato agli Organi Accademici (Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico) per la sua discussione e per la promozione di appropriate decisioni correttive della disparità di genere.

Divulgazione interna ed esterna

Il documento può essere successivamente pubblicato. Allo scopo di promuoverne la più ampia diffusione, si raccomanda l'utilizzo di diversi canali, quali la pubblicazione sul sito dell'Ateneo, il richiamo sul portale intranet, la pubblicizzazione su opportune *mailing list*, l'invio agli *stakeholders* esterni di riferimento, la formulazione di versioni sintetiche e/o cartoline, l'eventuale pubblicazione di copie cartacee da consegnare in occasione di incontri istituzionali, l'organizzazione di eventi di presentazione con focus specifici, eccetera.

Per favorire l'attivazione di un confronto sui risultati esposti nel BdG si consiglia di adottare una comunicazione modulare, che preveda eventi di presentazione distinti, con focus specifici, rivolti alle diverse classi di *stakeholder*. Ad esempio:

- *stakeholder* interni: componente studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo. Ad esempio, in relazione al personale docente, si incoraggia la presentazione dei contenuti del BdG attraverso

l'organizzazione di incontri dedicati nei vari Dipartimenti, oppure durante i Consigli di Dipartimento;
- *stakeholder* esterni locali: enti locali, altre istituzioni locali, consigliere/a di parità, aziende. In particolare, per raggiungere tali destinatari, si suggerisce l'organizzazione di presentazioni del BdG durante eventi aperti al pubblico organizzati dall'Ateneo in cui si trattino tematiche di genere;
- *stakeholder* esterni nazionali: mondo della ricerca e accademico. Per tale finalità, si consiglia il collegamento con i gruppi di lavoro altri Atenei che abbiano sviluppato percorsi similari, al fine di promuovere uno scambio di buone pratiche.

4. Ciclo del Bilancio di Genere

Integrazione delle risultanze nella programmazione strategica dell'Ateneo

Come anticipato, l'obiettivo del BdG non si limita soltanto alla fase di rendicontazione, bensì si estende lungo l'intero ciclo di bilancio (vedi Sezione 3 della Parte II. Ciclo del Bilancio di Genere e Ciclo del Bilancio di Ateneo). A tal fine, risulta fondamentale arrivare alla strutturazione di un processo che includa gli obiettivi di parità di genere nella fase di programmazione dell'Ateneo, ricollegandosi, tra l'altro, ai documenti fondamentali della pianificazione (vedi Sezione 1 della Parte III. Documenti di governo dell'Ateneo), rendendo così gli obiettivi di genere condivisi a livello di *governance* e inclusi nelle strategie dell'Ateneo.

In questa logica, la prima edizione del BdG di ogni Ateneo, attraverso l'analisi di contesto identifica le situazioni critiche e i punti di forza che emergono in termini di parità di genere, e fa sì che tali elementi fungano da impulso per la programmazione di misure indirizzate al raggiungimento degli obiettivi di parità di genere, avviando di fatto il ciclo del BdG. È importante sottolineare che tali misure devono incidere nei documenti di pianificazione strategica e sull'assegnazione delle risorse dell'Ateneo, non rimanendo relegate esclusivamente, ad esempio, al Piano delle Azioni Positive (PAP).

Monitoraggio periodico dei risultati raggiunti e valutazione degli impatti prodotti

Le edizioni successive al primo BdG consentono di monitorare, attraverso la fase rendicontativa, i risultati raggiunti dalle iniziative programmate e, nel lungo termine, valutare gli impatti prodotti dalle politiche intraprese (vedi Sezione 2 della Parte II. Azioni per la parità di genere). In questa direzione, si raccomanda la stesura del BdG con cadenza almeno triennale, al fine di poter procedere a un monitoraggio periodico del raggiungimento degli obiettivi definiti in sede di programmazione strategica, e misurare gli impatti prodotti dalle azioni poste in atto, valutando le eventuali azioni da confermarsi per il futuro e/o eventuali misure correttive da intraprendere.

PARTE II

Il contenuto del Bilancio di Genere

1. Analisi di Contesto

La presente sezione è finalizzata a fornire uno strumento per la realizzazione dell'analisi di contesto attraverso l'individuazione di un insieme di dati, indicatori, indici e loro rappresentazioni che consentano la comparabilità storica, nazionale e internazionale. Esso è concepito come uno strumento modulare e flessibile, che possa risultare utile agli Atenei che redigono per la prima volta il BdG e a quelli che hanno già esperienze pregresse. A tale scopo, si adopera un codice di colori per distinguere indicatori in base al livello di approfondimento e alla difficoltà di reperimento dei dati. In particolare: i dati contrassegnati in verde sono di facile reperibilità e costituiscono il nucleo minimo di dati che un BdG dovrebbe includere; in arancione sono indicati dati reperibili attraverso fonti MIUR[1] o altra fonte specificata, eventualmente mediante apposita richiesta agli uffici competenti; infine, in rosso i dati che sono reperibili solo da fonti interne all'Ateneo. Laddove necessario, i singoli Atenei potranno integrare il presente elenco, adottando ulteriori indicatori funzionali ad evidenziare processi specifici della realtà locale.

1. In virtù della proficua collaborazione esistente tra il Gruppo CRUI per il BdG, taluni dati contrassegnati in arancione, saranno auspicabilmente convertiti in dati fruibili pubblicamente attraverso le banche dati del MIUR. I presenti elenchi sono dunque suscettibili di aggiornamenti e integrazioni.

I dati così raccolti sono utilizzati come indicatori di eventuali criticità della situazione dell'Ateneo dal punto di vista della parità di genere. È necessario perciò:

a seguirne l'andamento nel tempo per monitorare cambiamenti significativi (consigliamo di ripetere l'analisi di contesto ogni tre anni);
b confrontarli con dati assunti come termini di comparazione *(benchmark)* per valutare se la situazione dell'Ateneo si discosta in modo significativo – positivamente o negativamente - dai valori rilevati. Il *benchmark* può essere la media nazionale, o della macroarea, o degli Atenei di analoghe dimensioni, a seconda della disponibilità.

DATO verde	DATO DISPONIBILE SULLE BANCHE DATI NAZIONALI
DATO arancio	DATO REPERIBILE ATTRAVERSO FONTI MIUR O ALTRE FONTI
DATO rosso	DATO INTERNO

Questa sezione si articola in quattro sottosezioni, rispettivamente dedicate a:

- Componente Studentesca
- Personale Docente e Ricercatore
- Personale Tecnico Amministrativo
- Incarichi istituzionali e di governo

In ciascuna sotto-sezione vengono innanzitutto individuate le categorie e gli ambiti di analisi, e per ciascuno di questi viene fornita una tabella sintetica con gli indicatori suggeriti.

Nell'appendice "Appendice A - Gli indicatori", per ogni indicatore è fornita una scheda contenente la definizione, la rappresentazione, la cadenza suggerita, qualora diversa da una rilevazione triennale, e la fonte dei dati. Infine, viene fornita una risorsa di calcolo (un file excel) scaricabile nella versione online dal sito https://www.crui.it/bilancio-di-genere.html. Nel file riportante la risorsa di calcolo sono disponibili tabelle predisposte per il calcolo dei valori da inserire nel grafico ed eventuale materiale integrativo.

1.1 Componente studentesca

Nella sotto-sezione relativa alla componente studentesca viene proposta un'analisi in ottica di genere degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea e post-laurea.

Le categorie da esaminare sono la componente studentesca iscritta a:

1. Corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali - LS/M, a ciclo unico - LCU)
2. Corsi di dottorato e Scuole di specializzazione

Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

a. Composizione
b. Mobilità

c Performance negli studi
d Tasso occupazionale e retribuzione dei/lle laureati/e

I dati raccolti sono utilizzabili come indicatori di due fenomeni che possono verificarsi all'interno della componente studentesca: la segregazione verticale e quella orizzontale.

- La segregazione verticale indica la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso e avanzamento negli studi, utilizzando tutte le opportunità offerte dall'istituzione universitaria. In questa luce vanno letti gli indicatori che misurano eventuali disparità di genere *(gender gap)* nell'accesso all'università (indicatori 1 e 3), nella possibilità di completare gli studi nei tempi previsti e con buoni risultati (indicatori 6, 7 e 8), nell'accedere ai livelli più alti di formazione (indicatori 11, 12 e 13), nell'utilizzare l'arricchimento offerto dai programmi internazionali (indicatore 5), e nella mobilità (indicatore 4).
- La segregazione orizzontale indica la concentrazione di un genere in un campo di studi (indicatore 2). Il forte peso che gli stereotipi di genere diffusi nella società giocano nella scelta degli studi priva della ricchezza della diversità settori cruciali del paese (per es. ricerca tecnologica e insegnamento). La segregazione orizzontale produce effetti negativi anche a livello individuale, quando le persone appartenenti ad un genere tendono a concentrarsi in settori caratterizzati da peggiori condizioni di lavoro e retribuzioni più basse (indicatori 9 e 10).

Si osservi che il *gender gap* non è meno problematico e meritevole di attenzione se il genere in minoranza è quello maschile.

Le schede dettagliate di ciascun indicatore con le corrispondenti risorse di calcolo (nella versione online) sono disponibili nelle appendici A1. Componente Studentesca - Corsi di Studio e A2. Componente Studentesca - Corsi di dottorato e scuole di specializzazione, per i corsi di studio ed alta formazione, rispettivamente.

Tab. 2.1 Elenco indicatori componente studentesca.

I. CORSI DI STUDIO

AMBITO	INDICATORI	FONTE	NOTE
A. COMPOSIZIONE	1. Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso e area di studio e genere	Tabella Iscritti/e e immatricolati/e per genere: http://dati.ustat.miur.it/dataset	L'Opendata Miur si aggiorna annualmente con l'ultima annualità disponibile.
	2. Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)	http://anagrafe.miur.it	Per segregato si intende un corso di studio in cui la percentuale degli/delle iscritti/e di un genere è pari o superiore al 60%.
	3. Serie storica della componente studentesca iscritta per genere	http://dati.ustat.miur.it/dataset	Si suggerisce di inserire questo indicatore almeno in occasione della prima stesura del BdG
B. Mobilità	4. Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere	http://anagrafe.miur.it	
	5. Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere	FONTE INTERNA	Si suggerisce di inserire almeno i programmi Erasmus, Erasmus+, Leonardo e Overseas
C. PERFORMANCE NEGLI STUDI	6. Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere	http://anagrafe.miur.it	
	7. Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso (ed eventuale area di studio) e genere	Dati aggregati sono disponibili nel rapporto nazionale ANVUR sullo stato degli Atenei http://www.anvur.it/archivio-documenti-ufficiali/scarica-rapporto-integrale-2018	Il presente link si riferisce all' ultima risorsa disponibile all'atto della stesura del presente documento. Tale link va aggiornato con quello riferito all'ultima annualità disponibile o all'annualità specifica di interesse all'atto della stesura del BdG. In alternativa FONTE INTERNA
	8.Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (ed eventuale area di studio)	Dati aggregati sono disponibili nei rapporti ANVUR	In alternativa FONTE INTERNA

I. CORSI DI STUDIO

AMBITO	INDICATORI	FONTE	NOTE
D. TASSO OCCUPAZIONE DI LAUREATI/E	9. Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere	http://www.almalaurea.it	
	10. Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere	http://www.almalaurea.it	
II. CORSI DI DOTTORATI E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE			
A. COMPOSIZIONE/ SEGREGAZIONE ORIZZONTALE	11.Percentuale di iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere	Tabella Serie Studenti Carriere Femminili.csv: http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere	
	12. Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere	In Formazione Post-Laurea, tabella Specializzazione_ Iscritti_Ateneo: http://dati.ustat.miur.it/dataset/formazione-post-laurea	
	13. Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio e genere	FONTE INTERNA	

1.2 Personale Docente e Ricercatore

Nella sezione Personale Docente e Ricercatore viene proposta un'analisi delle carriere accademiche in un'ottica di genere.

Le categorie da esaminare sono:

1. Titolari di assegno di ricerca (AR)
2. Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB)
3. Personale Ricercatore a tempo indeterminato (RU)
4. Personale Docente di II fascia (PA)
5. Personale Docente di I fascia (PO)

Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

a Composizione
b Carriera
c Ricerca
d Didattica

Nella classificazione per il personale docente e ricercatore si è deciso di adoperare il sistema di classificazione per Aree CUN, al fine di consentire un'analisi più accurata e aderente al sistema accademico italiano, tenendo presente che una stessa area CUN può essere suddivisa tra classi diverse (i settori scientifico disciplinari). Tuttavia, allo scopo di favorire la comparabilità con i dati europei forniti dal rapporto *She Figures*, che adopera la classificazione del personale docente e ricercatore in *Fields of Research & Development*, vengono esplicitamente considerati alcuni indicatori che adottano il sistema di classificazione europeo. Si noti che la classificazione europea, adottando solo 6 classi rispetto ai 14 settori CUN, presenta un grado di aggregazione maggiore. Gli indicatori confrontabili con il rapporto *She Figures* (indicatori 5, 7, 8, 9) vengono contrassegnati da una bandiera UE per meglio evidenziarli. In Appendice B - Tabelle delle corrispondenze, viene fornito lo schema di corrispondenza tra Aree CUN e *Fields of Research & Development*.

Anche nell'analisi di contesto relativa al personale docente e ricercatore sono stati selezionati indicatori di segregazione orizzontale e verticale. Entrambi i fenomeni sono efficacemente sintetizzati nel "Rapporto di femminilità" (indicatore 6) che evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e settori. Nell'analizzare il *gender gap* nelle prospettive di carriera, particolare attenzione è rivolta ad individuare la linea di tendenza, per valutare se la segregazione verticale sia un fenomeno destinato a ridursi nel tempo. I dati sulle serie storiche (indicatore 2) sull'età media (indicatore 3a e 3b) e sui passaggi di ruolo (indicatore 10) hanno questo scopo.

In riferimento alle carriere (indicatore 11), si propone di computare sia la distribuzione di genere delle candidature all'Abilitazione Scientifica Nazionale, che le percentuali di successo di tali candidature, sempre differenziate per genere.

Importante è anche valutare la distribuzione tra i due generi delle risorse 'tempo' e 'fondi', dal momento che le possibilità di carriera sono legate quasi esclusivamente ai risultati conseguiti nella ricerca e questi a loro volta dipendono anche dalle risorse disponibili. Dal punto di vista della disponibilità del tempo da dedicare alla ricerca, suggerimenti interessanti possono venire dagli indicatori 13 (fruizione anno sabbatico) e 18 (percentuale di relatori/relatrici tesi di laurea). Dal punto di vista della disponibilità di fondi è particolarmente importante l'indicatore 17, perché fornisce un quadro completo delle risorse nelle disponibilità di ciascuno/a ricercatore/ricercatrice.

Tab. 2.2 Elenco indicatori personale docente e ricercatore.

2. Con la sigla RTD ci si riferisce al dato cumulativo dei ricercatori di tipo A e B

AMBITO	INDICATORI	FONTE	NOTE
A. COMPOSIZIONE.	1. Distribuzione per genere e ruolo	http://dati.ustat.miur.it/dataset	Distinzione PO, PA, RU, RTD[2] e assegni di ricerca, (distinzione RTD tra RTDA e RTDB ed RU solo per l'ultima annualità). L'Opendata Miur si aggiorna annualmente con l'ultima annualità disponibile.
	2.Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere	Si suggerisce di inserire questo indicatore almeno in occasione della prima stesura del BdG.
	3a. Distribuzione per genere, ruolo e classe di età	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere	Ruolo espresso come Grade A, B, C e D

AMBITO	INDICATORI	FONTE	NOTE
A. COMPOSIZIONE	3b. Età media per ruolo e genere.	https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta	I dati disponibili non contengono l'età media per il personale RTD.
	4. Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale.	http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php	Dati disponibili per RTD, RU, PA, PO, ASSEGNI DI RICERCA (distinzione RTD tra RTDA e RTDB disponibile per tutte le annualità; assegni di ricerca: solo elenchi nominali da cui desumere il genere).
		http://dati.ustat.miur.it/dataset	Vedi nota per indicatore 1.
	5. Distribuzione personale docente di prima fascia tra i Fields of Research & Development in She Figures.	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere	Indicatore di segregazione orizzontale, utile ai fini della comparazione con i dati europei del rapporto *She Figures*.
	6. Rapporto di Femminilità.	http://dati.ustat.miur.it/dataset	Vedi nota per indicatore 1.
B. CARRIERE	7.Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere.	http://dati.ustat.miur.it/dataset	Indicatore di segregazione verticale utile ai fini della comparazione con i dati europei del rapporto *She Figures*.
	8.Forbice delle Carriere Universitarie e Accademiche.	Componente studentesca, laureati e laureate, dottorandi e dottorande, dottori e dottoresse: http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere Personale addetto alla ricerca: http://dati.ustat.miur.it/dataset/serie-storica-sul-personale-universitario	Si suggerisce di realizzare l'analisi cumulativa per tutte le aree e delle sole aree STEM separatamente.

AMBITO	INDICATORI	FONTE	NOTE
B. CARRIERE	9. Glass Ceiling Index (GCI).	http://dati.ustat.miur.it/dataset	Indicatore di segregazione verticale utile ai fini della comparazione con i dati europei del rapporto *She Figures*. Si suggerisce di riportare anche il dato italiano come termine di confronto con quello locale.
	10. Passaggi di ruolo per Ruolo per genere e area CUN.	FONTE INTERNA	
	11. Percentuale candidature alle abilitazioni per genere, percentuale abilitazioni per genere.	http://abilitazione.miur.it/public/candidati_2016.php?sersel=105	Elenchi nominali per anno e settore concorsuale del personale abilitato Dato aggregato da richiedere al MIUR/ANVUR o, in alternativa, reperibile da FONTE INTERNA.
	12. Distribuzione tempo pieno/definito per genere.	FONTE INTERNA	
	13. Fruizione anno sabbatico.	FONTE INTERNA	
	14. Composizione per genere delle commissioni di concorso.	FONTE INTERNA	
C. RICERCA	15. PI nei progetti PRIN/SIR/ERC/ALTRI PROGETTI per genere e finanziamento erogato.	PRIN http://prin.miur.it/index.php?pag=2017 SIR http://sir.miur.it/index.php/finanziati/index ERC https://erc.europa.eu/projects-figures/erc-funded-projects/results?search_api_views_fulltext	Elenchi nominali da cui desumere il genere. In alternativa FONTE INTERNA

AMBITO	INDICATORI	FONTE	NOTE
C. RICERCA	16. Finanziamenti progetti PRIN/SIR/ERC/ ALTRI PROGETTI per settore scientifico ERC e genere del PI.	PRIN http://prin.miur.it/index.php?pag=2017 SIR http://sir.miur.it/index.php/finanziati/index ERC https://erc.europa.eu/projects-figures/erc-funded-projects/results?search_api_views_fulltext	Elenchi nominali da cui desumere il genere. In alternativa FONTE INTERNA. ERC: indicazione di macroarea (PE,SH,LS)
	17. Media pro capite di fondi di ricerca interni e esterni.	FONTE INTERNA	
D. DIDATTICA	18. Percentuale di relatori/relatrici tesi di laurea per genere.	FONTE INTERNA	

Le schede dettagliate di ciascun indicatore con le corrispondenti risorse di calcolo (nella versione online) sono disponibili nell' Appendice A3. Personale Docente e Ricercatore.

1.3 Personale Tecnico Amministrativo

In questa sezione viene proposta un'analisi di alcune caratteristiche e percorsi professionali del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) in un'ottica di genere.

Le categorie da esaminare sono:

1. Personale Tecnico Amministrativo
2. Personale Collaboratore ed Esperti Linguistici

Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

a. Composizione (segregazione orizzontale e verticale)
b. Situazione occupazionale
c. Assenze
d. Turnover
e. Retribuzione

Gli indicatori dell'ambito A permettono di ottenere una fotografia dello stato del personale da un punto di vista demografico (età e genere), livello di scolarità e distribuzione nelle diverse categorie e aree professionali. Questa fotografia ha lo scopo di evidenziare l'eventuale presenza di fenomeni di segregazione verticale (particolarmente rilevante in questo senso gli indicatori 2, 4 e 9) e di segregazione orizzontale (in questo senso particolare attenzione deve essere posta all'indicatore 1).

Gli indicatori relativi all'ambito B hanno lo scopo di evidenziare le eventuali differenze nelle condizioni di impiego di donne e uomini, con riferimento, in particolare, alla tipologia di contratto (indicatore 6) e al regime di impiego (indicatore 7). Nel primo caso, l'analisi per tipologia di contratto offre alcune indicazioni sulle condizioni di precarietà occupazionale di donne e uomini. La distribuzione per regime di impiego è utile per mettere in luce le scelte individuali in termini di equilibrio tra vita privata e lavoro e le corrispondenti opportunità offerte dall'Ateneo. Un ulteriore approfondimento delle analisi suggerite può essere fatto segmentando le distribuzioni per età anagrafica e/o anzianità aziendale (indicatori 3 e 8).

L'indicatore 10 relativo all'ambito C fornisce ulteriori indicazioni sulla ripartizione del lavoro di cura e sull'impatto che questo ha sull'impiego del personale. In questo senso si suggerisce di effettuare un'analisi per cause che tenga conto delle assenze per congedi parentali e malattia dei figli, insieme con le assenze relative alle Legge 104/92.

Gli indicatori relativi all'ambito D hanno lo scopo di rappresentare, con riferimento alle diverse categorie e aree funzionali, la situazione occupazionale per genere in conseguenza di assunzioni e dimissioni (indicatore 12), di evidenziare se l'entrata di nuovo personale e le uscite comportino eventuali squilibri tra i generi che sono presenti nelle diverse categorie e aree funzionali (indicatore 11). Infine l'indicatore 13, per il calcolo del quale sono necessari

dati interni di Ateneo, è particolarmente interessante per verificare in che modo le dinamiche di sviluppo professionale permettano la crescita del personale indipendentemente dal genere.

Infine, gli indicatori relativi all'ambito E, per il cui calcolo sono necessari dati interni, hanno lo scopo di verificare – in particolare per le voci retributive non strettamente collegate alla posizione, ma per le indennità che spesso derivano da opportunità offerte o da comportamenti attivi delle persone – la presenza di un *gender pay gap* (differenziale retributivo collegato al genere) in Ateneo.

La maggior parte dei dati, a parte quelli necessari al calcolo del primo indicatore relativo all'area di impiego, sono reperibili tra gli open data del Conto Annuale redatto dal MEF – Ministero dell'Economia e delle Finanze al seguente link https://www.contoannuale.mef.gov.it/. Per redigere gli indicatori, occorre selezionare la categoria di riferimento:

- Struttura del Personale
- Assenze e Turnover
- Spese e Retribuzione
- Contrattazione Integrativa
- Analisi e Commenti
- Altre applicazioni

Per ogni categoria occorre poi selezionare il comparto di appartenenza UNIVERSITÀ; la pagina risultante visualizza i dati di riepilogo su scala nazionale. Per i dati di dettaglio relativi agli Atenei nello specifico, occorre impostare i filtri corrispondenti.

Gli stessi dati sono anche reperibili nel portale Applicazione SICO - Gestioni Informazioni Pubblico Impiego con accesso dedicato per ciascun Ateneo con credenziali assegnate all'Ateneo stesso dal MEF Ministero dell'Economia e delle Finanze al seguente link: https://www.sico.tesoro.it/Sico/

Tab. 2.3 Elenco indicatori personale tecnico amministrativo.

AMBITO	INDICATORI	FONTE	NOTE
A. COMPOSIZIONE	1. Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere	Distinzione per 01-Dirigenza amministrativa, 02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale, 03-Biblioteche, 04-Servizi generali e tecnici, 05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria, 06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati, 07-Area non individuata.
	2.Forbice delle carriere	https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione	Categoria B Categoria C Categoria D Categoria EP Dirigenti di 2^ Fascia
	3. Distribuzione per genere e fasce d'età	https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta	Distinzione per fasce di età in anni: fino a 19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65-67, 68 e oltre. Le fasce fornite dai dati ministeriali sono state riclassificate come segue: <35, 35-44, 45-54, >54.
	4. Età media per genere e categoria	https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta	Età media del personale per categoria.
	5. Distribuzione per genere e titolo di studio	https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio	Distinzione per tipologie di titoli di studio: fino alla scuola dell'obbligo, Licenza media superiore, Laurea Triennale, Laurea Specializzazione Post Laurea/Dottorato di Ricerca, Altri Titoli Post Laurea.

AMBITO	INDICATORI	FONTE	NOTE
B. SITUAZIONE OCCUPAZIONALE	6. Distribuzione per genere e tipologia di contratto	http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere	Distinzione per contratto a tempo indeterminato e determinato.
	7. Distribuzione per genere e regime d'impegno	https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione	Distinzione per: tempo pieno, part-time <50%, part-time >50%.
	8. Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale	https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/anzianita	Distinzione per fasce di anzianità: 0–5 anni, 6– 10 anni, 11–15 anni, 16– 20 anni, 21–25 anni, 26–30 anni, 31–35 anni, 36–40 anni, 41–43 anni, 44 anni e oltre. Le fasce fornite dai dati ministeriali sono state riclassificate come segue: 0-5, 6-10, 11-20, 21-30, >30.
	9. Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale		
C. ASSENZE	10. Giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza	https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assenze	Distinzione per assenze retribuite e non retribuite. Delle tipologie proposte si consiglia di analizzare le seguenti: M04 – Assenze per malattia retribuite, O10 – Congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42 - c. 5 DLgs. 151/2001, PR4 - Legge 104/1992, PR5 – Ass. Retrib. maternità, Congedo parentale malattia figlio/a, PR6 – Altri permessi e assenze retribuite, SS2 – Altre assenze non retribuite, media dei giorni per causale di assenza e per genere.
D. TURNOVER	11. Indice di compensazione per genere e per categoria	https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assunti-e-cessati	Rapporto tra personale assunto e cessato per genere e categoria.
	12. Indice di turnover complessivo per genere e per categoria	https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assunti-e-cessati	Variazione percentuale dell'organico (in incremento o diminuzione) per genere e per categoria nel corso del periodo considerato,

AMBITO	INDICATORI	FONTE	NOTE
D. TURNOVER	13. Progressioni di carriera per genere	FONTE INTERNA	Si suggerisce un'analisi per genere delle progressioni economiche orizzontali (PEO) e verticali (PEV) almeno su base triennale.
E. RETRIBUZIONE	14. Distribuzione per genere e indennità di responsabilità	FONTE INTERNA	Si suggerisce un'analisi per genere delle voci retributive accessorie
	15. Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione	FONTE INTERNA	Si suggerisce un'analisi per genere delle voci retributive accessorie.

Le schede dettagliate di ciascun indicatore con le corrispondenti risorse di calcolo (nella versione online) sono disponibili nell'Appendice A4. Personale Tecnico Amministrativo.

1.4 Incarichi Istituzionali e di Governo

In questa sezione viene proposta un'analisi della composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo.

Si ritiene che tali dati possano contribuire a illustrare la rappresentanza per genere all'interno degli organi di Ateneo, sia a livello centrale che dei Dipartimenti, offrendo una panoramica che si estende alle varie categorie di soggetti che studiano e lavorano negli Atenei.

Come è noto, le possibilità di accesso ad alcune posizioni sono connesse al ruolo di appartenenza (ad esempio l'inquadramento nella prima fascia). Attraverso la rappresentazione proposta, si mette pertanto in evidenza come una minore presenza delle donne nelle categorie apicali della carriera scientifica, possa influire, insieme ad altri fattori, anche sulla partecipazione e sulla presenza negli incarichi istituzionali e di governo.

La sostanziale omogeneità delle posizioni in esame consente un buon grado di comparazione con gli altri Atenei, e una conseguente possibilità di analisi a livello nazionale. Ciò naturalmente non esclude che posizioni che non siano prese in considerazione nell'elenco proposto possano comunque essere aggiunte in relazione a specifiche necessità.

I dati così raccolti rappresentano un elemento utile per valutare la necessità/opportunità di interventi, sia a livello locale che nazionale, finalizzati al riequilibrio della presenza per genere, come ad esempio specifiche disposizioni per la composizione del Consiglio di Amministrazione in analogia a quanto previsto dalla Legge 120/2011 per le società quotate e interventi di *empowerment* per il sostegno alla presentazione di candidature femminili.

Le categorie da esaminare sono:

1. Rettore o Rettrice
2. Direttore o Direttrice Generale
3. Prorettore o Prorettrice Vicario/a Vice-Rettore/Rettrice
4. Altri Prorettori/Prorettrici o personale delegato
5. Componenti del Senato Accademico
6. Componenti del Consiglio di Amministrazione
7. Componenti del Comitato Unico di Garanzia
8. Componenti del Nucleo di Valutazione di Ateneo
9. Direttori o Direttrici di Dipartimento
10. Presidi di Scuole
11. Presidenti di Corso di Studi (per CdS, dunque scorporando i CdS aggregati)
12. Coordinatori o Coordinatrici delle Scuole di Dottorato
13. Consiglio/Consulta PTA
14. Direttori o Direttrici di Centri di Ricerca di Ateneo
15. Consiglio degli studenti/esse

I dati sulla distribuzione di genere di tali cariche sono tutti di facile reperibilità e, sebbene la fonte sia interna e dunque non comune a tutti gli Atenei, si ritengono sufficientemente affidabili da poter essere utilizzati per un confronto.

L'analisi della *governance* non può prescindere dalle politiche e prassi esplicite dell'Ateneo, per cui il dato riportato deve essere corredato da informazioni quali eventuali quote nelle candidature per gli organi centrali, o comunque normative che possano impattare sui dati in esame. Inoltre, si suggerisce di distinguere le cariche che prevedono un compenso economico a vario titolo: indennità di carica, premio di produttività, una tantum, eccetera. Infine, laddove significativo, può essere utile riportare se la componente femminile degli organi si concentra su certe categorie (ad esempio, le donne sono solo tra la componente studentesca, o tra il PTA, eccetera).

Nella sezione A5 - Incarichi Istituzionali e di Governo, viene fornita una scheda dettagliata per l'indicatore suggerito e il collegamento alla corrispondente risorsa di calcolo (nella versione online).

2. Azioni per la parità di genere

2.1 Azioni adottate dall'Ateneo

In questa sezione viene fornita una lista di possibili iniziative utile a censire le azioni che l'Ateneo pone in essere al fine di perseguire obiettivi a vario titolo riconducibili alle pari opportunità di genere e alla tutela di soggetti potenzialmente discriminati. Tali azioni andranno debitamente riportate nel BdG.

In particolare, per ciascuna di esse è opportuno specificare:

- il tipo di azione e l'obiettivo che si intende perseguire (breve descrizione)
- a chi è destinata (tutto il personale - TA e docente, solo il personale strutturato, la comunità studentesca iscritta nei corsi di studio e nei corsi di dottorato, ecc.)
- il soggetto proponente ed attuatore
- il budget richiesto e assegnato

A titolo di esempio, si indica nel seguito una *check-list* di possibili iniziative, organizzata in sezioni corrispondenti ad ambiti. Consigliamo di mantenere tale organizzazione per agevolare il confronto tra Atenei anche per questo tipo di dato.

Alcune voci ad impatto polivalente compaiono in più di una sezione; nel BdG dell'Ateneo si consiglia di collocarla a seconda degli specifici obiettivi che l'azione intende perseguire.

Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

- Asilo nido o ludoteca di Ateneo
- Centri estivi, doposcuola, *baby-sitting*, ed altri servizi per bambini/bambine e giovani ecc., convenzionati con l'Ateneo
- Contributi economici per i costi sostenuti per centri estivi, doposcuola, *baby sitter*, ecc.
- Contributi economici per la cura e l'assistenza dei familiari non autosufficienti (ad esempio persone disabili e anziani)
- Telelavoro
- Lavoro Agile o *smart-working* (legge n. 81/2017).
- Norme che tengano conto, nelle valutazioni interne all'Ateneo, dei periodi di congedo di maternità, paternità, parentale e per motivi familiari, e in particolare dei congedi obbligatori
- Misure volte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Benessere lavorativo

- Corsi, seminari, eventi che promuovano il benessere lavorativo
- Adeguamento degli spazi di Ateneo per garantire condizioni di illuminazione e sicurezza a tutela dell'incolumità e del benessere
- Valutazione dei rischi e attività di prevenzione in materia di sicurezza in ottica di genere
- *Open day* delle strutture di Ateneo (Musei, Orto Botanico, ecc.) per personale e familiari e conoscenti
- Telelavoro
- Lavoro Agile o *smart-working* (legge n. 81/2017)
- Attività del Circolo Ricreativo di Ateneo con impatto sul benessere lavorativo
- Altre misure volte al benessere lavorativo

Il genere nella didattica

- Attività d'informazione, formazione, e sensibilizzazione che accrescono la cultura d'eguaglianza e di pari opportunità
- Corsi di formazione su tematiche di genere
- Convegni, seminari, scuole estive su *gender studies*
- Promozione, nelle attività didattiche, della dimensione di genere

	• Premi di laurea, borse di studio, programmi Erasmus sui temi di genere • Attivazione di corsi di studio sul genere • Attivazione di corsi di dottorato sul genere (per dottorandi di tutte le discipline, nell'ambito delle *soft skills*) • Attività di sensibilizzazione pubblica (seminari, convegni) sui temi della violenza di genere • Attività di orientamento su Corsi di Studio in discipline STEM specificamente rivolta alle alunne delle scuole superiori
Il genere nella ricerca	• Attività di ricerca su *gender studies* • Attività di ricerca scientifica, di base e applicata, con impatti sul genere (es. medicina di genere) • Istituzione di Osservatori o Centri di Ricerca di Ateneo per promuovere ricerca e formazione in prospettiva di genere • Finanziamenti (europei, nazionali, regionali, da privati o fondazioni) per la ricerca o la didattica su *gender studies*
Contrasto alla segregazione verticale	• Norme dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli organi di Ateneo, o comunque una soglia minima di presenza per il genere sottorappresentato • Monitoraggio delle carriere scientifiche femminili e/o delle progressioni di carriera femminili del personale tecnico-amministrativo • Iniziative per favorire un'equilibrata composizione di genere di relatori e relatrici a seminari e convegni, e partecipanti a *panel* o tavole rotonde, ospitati o finanziati dall'Ateneo • Programmi di *mentoring*
Contrasto alla segregazione orizzontale	• Incentivi alla partecipazione femminile in convegni di discipline STEM • Programmi di *mentoring*
Contrasto a mobbing, *molestie, discriminazioni*	• Istituzione della figura del(la) Consigliere/a di Fiducia • Corsi di formazione per il management di Ateneo, per prevenire discriminazioni e *mobbing* • Organizzazione o patrocinio di eventi e manifestazioni che promuovano il contrasto alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale

- Carriere *Alias* per studenti e studentesse in transizione
- Eventi, normative, e attività volte all'integrazione di studenti e studentesse, personale docente, e personale tecnico-amministrativo proveniente da paesi europei o extraeuropei

Altro

- Altre sezioni, da denominare opportunamente, possono essere aggiunte per descrivere ulteriori tipologie di iniziative dell'Ateneo
- In alternativa, in una sezione finale Altro, possono essere elencate singole iniziative che non sia stato possibile collocare in nessuna delle precedenti sezioni.

2.2. Indicatori di risultato e impatto

In questa sezione del BdG si analizzano i risultati e gli impatti delle azioni realizzate nell'Ateneo per promuovere l'eguaglianza di genere, di cui tenere conto nella redazione delle edizioni successive alla prima del BdG. Si utilizzano, a questo scopo, indicatori di risultato e di impatto.

Indicatori di risultato e di impatto: quale differenza?

- Indicatori di risultato: rappresentano l'esito immediato delle azioni implementate (es. quante persone hanno partecipato all'azione? Quante persone sono state beneficiarie delle azioni messe in atto? Quante hanno usufruito del servizio?)
- Indicatori di impatto: esprimono l'impatto dell'azione nel medio e lungo termine in relazione ad uno specifico ambito (es. conciliazione tempi di vita, di lavoro e di studio, benessere lavorativo, ecc.): in che modo l'azione realizzata (o le azioni realizzate), insieme ad altri eventi e fattori esterni, ha (hanno) modificato il contesto di partenza (es. È variata la composizione per genere della comunità studentesca o del personale docente in area STEM?). Gli indicatori di impatto vanno quindi considerati su un arco temporale pluriennale e tendono a misurare un fenomeno che può essere anche l'esito di molteplici azioni, così come di fattori esterni all'Ateneo.

Quali indicatori inserire?

Gli indicatori di risultato e di impatto possono essere di tipo sia quantitativo che qualitativo e sono diretti a realizzare un costante monitoraggio delle azioni realizzate e a verificare se e in che modo esse hanno contribuito ad un cambiamento strutturale dell'Ateneo.

Per ogni azione, oltre a fornire le indicazioni specificate nella sezione precedente, si suggerisce quindi di mettere in luce tramite indicatori di risultato:

- l'attività realizzata, esplicitando il contributo degli organi di parità nel supportare i soggetti che hanno messo in atto l'azione e l'eventuale coinvolgimento di altri soggetti
- la sua capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati e il suo costo, in relazione alle risorse allocate.

Per ogni ambito di azione, si suggerisce di illustrare, tramite indicatori di impatto, quali cambiamenti ha prodotto nel lungo termine sia sui soggetti beneficiari, sia sul contesto dell'Ateneo in generale.

Gli ambiti di azione sono da identificarsi sulla base del contesto in cui le università si trovano ad operare.

Nella sezione A6 - Indicatori di risultato e di impatto riportiamo alcuni esempi relativi ad ambiti quali (1) la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio e (2) contrasto a *mobbing*, molestie e discriminazioni. Per ciascuno di essi sono proposti alcuni indicatori e fornite le corrispondenti risorse di calcolo (nella versione online).

Si precisa che, data la stretta relazione fra le azioni messe in atto dai singoli Atenei e le caratteristiche peculiari del contesto di riferimento, saranno gli Atenei stessi a dover individuare gli indicatori più utili alla valutazione dei risultati e degli impatti delle azioni realizzate.

3. Ciclo del Bilancio di Genere e Ciclo del Bilancio di Ateneo

L'inserimento della prospettiva di genere nel processo di bilancio *(gender budgeting)* dell'Ateneo è una riorganizzazione del modo tradizionale di fare politica di bilancio, con l'intento di incidere sulle scelte operate e sulle risorse assegnate in vista di obiettivi di parità di genere.

Tale riorganizzazione richiede una coerenza con l'insieme dei documenti di programmazione e rendicontazione dell'Ateneo. Il ciclo del BdG, avviato dal primo BdG, sarà così legato al ciclo di bilancio (ex ante ed ex post) dell'Ateneo e quindi non sarà disgiunto dal suo sistema di programmazione economico-finanziaria e relativa rendicontazione. In particolare, nelle edizioni successive alla prima del BdG, dovrà essere prevista una specifica sezione in cui si confrontano gli impegni assunti con il Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale e quanto effettivamente speso e rendicontato nel Bilancio Consuntivo, per gli obiettivi di parità di genere (v. sezione 3.3).

Il ciclo del BdG, come discusso nelle precedenti sezioni, prende avvio da un'analisi del contesto che offre un report accurato dell'Ateneo in un'ottica di genere. Tali informazioni rappresentano un elemento fondamentale per orientare e rendere più consapevoli le scelte operate nella definizione delle Linee per la programmazione triennale e annuale, che contengono gli obiettivi e le linee strategiche dell'Ateneo (Piano Strategico dell'Ateneo). Nella fase successiva, si prevedono le risorse economiche adeguate al raggiungimento degli obiettivi pianificati con il Bilancio Unico di Ateneo di Previsione Annuale e con il Bilancio Unico di Ateneo di previsione triennale.

La Tabella 2.4. mostra sinteticamente come le fasi del BdG si inseriscono nel ciclo del bilancio e nei documenti di programmazione dell'Ateneo (esaminati in dettaglio nella Parte III). Abbiamo suggerito che l'esercizio di bilancio di genere si effettui a cadenza triennale per quanto riguarda l'analisi di contesto. Sarebbe invece auspicabile che le azioni 3) 4) 5) e 6) fossero attuate ogni anno.

Tab. 2.4 Ciclo del Bilancio di Ateneo e Ciclo del Bilancio di Genere.

IL CICLO DI BILANCIO DI ATENEO	IL CICLO DEL BDG
	1. Costituzione del Gruppo di coordinamento del BdG, analisi di contesto (report basato sugli indicatori) e comunicazione dei risultati (v. Parte I)
Entro Giugno, anno 0: Linee per la programmazione triennale e annuale (Piano Strategico)	2. Individuazione degli obiettivi di eguaglianza di genere sulla base dell'Analisi di contesto
Entro Dicembre, anno 0: Bilancio annuale e triennale di previsione per anno 1 e triennio (anni 1, 2, 3)	3. Classificazione delle spese; controllo con la *check-list* delle azioni specifiche per l'eguaglianza di genere

IL CICLO DI BILANCIO DI ATENEO	IL CICLO DEL BDG
Entro Gennaio, anno 1: Piano integrato con obiettivi strategici e operativi	4. Obiettivi strategici e operativi di eguaglianza di genere: Piano di Azioni Positive (PAP) e diffusione obiettivi di *Gender Equality*
Entro 30 Aprile, anno 2: Bilancio consuntivo annuale dell'anno 1	5, Presentazione del documento contabile consuntivo riferito all'anno 1: i) rendiconto dei costi sostenuti per le azioni specifiche per l'eguaglianza di genere; ii) rendiconto della ripartizione dei costi sensibili al genere
Entro 30 Giugno, anno 2: Relazione sulla performance	6. *Gender Auditing*: analisi del bilancio consuntivo in una prospettiva di genere
Entro Giugno, anno 3	7. Nuova analisi di contesto e confronto con l'analisi di contesto del triennio precedente

3.1 Il Bilancio di Ateneo di Previsione

Il Bilancio Unico di Ateneo di Previsione Annuale (L. 240/2010, art. 5, c. 4, D. Lgs. 18/2012, art. 5, c. 1) è il "documento forte" che ha un ruolo decisivo nel più esteso ciclo di programmazione dell'Ateneo[3]. Si tratta del documento contabile con finalità autorizzatorie, composto dal budget economico e dal budget degli investimenti, necessari per garantire la sostenibilità di tutte le attività nel medio-lungo periodo. La redazione del BdG viene proposta, come illustrato nel presente documento, solo in riferimento al budget economico di cui si analizza la parte relativa alle spese, che è quella più significativa per un'analisi delle politiche dell'Ateneo in una prospettiva di genere.

3 ANVUR, Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane (Gennaio 2019, p. 2).

La predisposizione del Bilancio di Ateneo in una prospettiva di genere è peraltro favorita dai recenti cambiamenti segnalati dalle Linee guida ANVUR[4] e alla quale gli Atenei si stanno adeguando. Si sta infatti passando ad una contabilità basata su una logica di risultato che dà più spazio ad una allocazione delle risorse per singoli obiettivi programmati, consentendo di inserire come obiettivo specifico quello della parità di genere.

4 Nel documento ANVUR, si segnala che si tratta di abbandonare "la vecchia mentalità finanziaria, che risponde soltanto all'esigenza di definire i limiti di autorizzazione della spesa e al controllo successivo della regolarità procedurale". L'avvio graduale della contabilità analitica, con il recente passaggio alla contabilità economico-patrimoniale (COEP), favoriscono una progressiva convergenza con la gestione della performance.

Le voci che caratterizzano il Bilancio Unico di Ateneo di Previsione Annuale, redatto in termini economico-patrimoniali, mostrano che il totale dei costi operativi, direttamente attribuibili allo svolgimento delle attività istituzionali didattiche e di ricerca dell'Ateneo, si compone delle seguenti cinque voci: 1) Costi del personale; 2) Costi della Gestione corrente; 3) Ammortamenti e svalutazioni; 4) Accantonamenti per rischi e oneri; 5) Oneri diversi di gestione.

Per avere un'idea delle dimensioni di queste voci, la Figura 2.1[5] mostra il loro rispettivo peso nel complesso dei costi operativi, prendendo a riferimento il bilancio consuntivo di un Ateneo grande. Si vede chiaramente che le due voci principali sono 1) Costi del personale e 2) Costi della Gestione Corrente.

5 Nella legenda, accanto alle voci di costo sono riportati i rispettivi codici di classificazione.

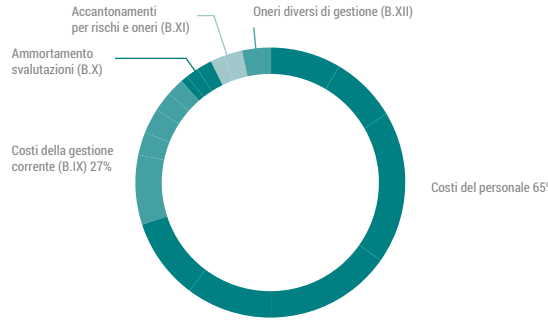


fig. 2.1 Composizione dei costi operativi nel Bilancio Consuntivo di un Ateneo statale italiano di grandi dimensioni.

È importante individuare all'interno di queste voci di costo quelle che sono caratterizzate da maggiore rigidità in quanto sono il risultato di impegni contrattuali precedenti che il bilancio corrente non può nella gran parte modificare. I costi del personale appartengono prevalentemente a questa categoria. I costi della Gestione corrente includono il costo per sostegno alla componente studentesca (circa il 40%) e altre voci come l'acquisto di materiale bibliotecario, spese di laboratorio, acquisto di servizi tecnico-gestionali, che a loro volta mostrano notevole rigidità nel tempo. L'entità di queste voci che, come si è detto, si caratterizzano per essere rigide, ovviamente riduce i margini di discrezionalità di un Ateneo, anche in riferimento agli impegni di costo che intende assumere per perseguire la parità di genere. Tuttavia altre voci hanno maggiori margini di flessibilità.

Per costruire il Bilancio Unico di Ateneo di Previsione Annuale in una prospettiva di genere si tratta di operare una "riclassificazione" delle singole componenti di costo dell'Ateneo in considerazione del loro diverso impatto su uomini e donne, secondo le seguenti categorie:

- Costi non quantificabili in base alla prospettiva di genere, cioè non connessi al genere (codice 0)
- Costi sensibili al genere, relativi alle misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne (codice 1)
- Costi finalizzati a ridurre le diseguaglianze di genere, relativi alle misure direttamente indirizzate a favorire le pari opportunità e ridurre le diseguaglianze di genere (codice 2)[6]

6 La Direttiva del Dipartimento della funzione pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" obbliga le pubbliche amministrazioni a evidenziare, nei propri bilanci annuali, le attività e le risorse destinate all'attuazione della stessa.

Tab. 2.5 Classificazione dei costi del bilancio di ateneo in una prospettiva di genere.

La Tabella seguente illustra tale classificazione, indicando alcuni esempi e le relative categorie di costo.

CATEGORIA	DEFINIZIONE	CATEGORIE DI COSTO ED ESEMPI
0. Costi non quantificabili in una prospettiva di genere	Costi che non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere.	Ammortamenti e svalutazioni; Accantonamenti per rischi e oneri. Esempi: Le spese per il funzionamento delle strutture in senso stretto (riferite ad esempio ai fitti, ai canoni e alle utenze, sicurezza e sorveglianza sui luoghi di lavoro, ammortamenti).
1. Costi sensibili al genere	Costi per la produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso.	Costo del personale e alcune voci di costo della gestione corrente. Esempi: retribuzioni del personale (dirigenti, PTA, personale docente e ricercatore) risorse destinate alla formazione concesse a individui che possono avere una diversa propensione a partecipare per via del genere; risorse destinate a borse di studio concesse a studenti/studentesse che possono avere un diverso tasso di eleggibilità e/o propensione a partecipare per via del genere.

CATEGORIA	DEFINIZIONE	CATEGORIE DI COSTO ED ESEMPI
2. Costi per ridurre le diseguaglianze di genere	Costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive.	Azioni previste per la parità di genere: distinguendo *stakeholder* interni ed esterni all'Ateneo. Esempi (*Stakeholder* interni) risorse destinate a misure per la conciliazione tra attività professionale e lavoro familiare (es. contributo per asili nidi, centri estivi, ecc.); costi per la formazione della componente studentesca nell'ottica di genere nelle diverse discipline (es. borse di studio o premi di laurea dedicate a tematiche di genere). Esempi (*Stakeholder* esterni) attività di ricerca scientifica con impatti sul genere (es. medicina di genere); attività di orientamento nelle scuole per incrementare l'equilibrio di genere nelle diverse discipline. Per altri esempi vedi Sezione 2.1 Azioni per la parità di genere.

Tra i costi non classificabili, laddove ad una prima "Riclassificazione in una prospettiva di genere" il campo riservato al codice (0, 1, 2) risulti "vuoto", si raccomanda l'acquisizione di informazioni più dettagliate in possesso dell'amministrazione centrale o dei singoli dipartimenti per meglio identificare l'eventuale impatto della voce di costo in una prospettiva di genere.

Nella considerazione delle voci "costi sensibili al genere" (codice 1), è importante porre particolare attenzione alle voci su cui l'Ateneo ha effettiva possibilità di incidere (ad esempio, i costi del personale, dati nella gran parte dal valore degli stipendi, sono tendenzialmente rigidi).

Tra le voci più interessanti da analizzare e sulle quali è possibile incidere, si segnalano, pur senza pretesa di esaustività:

- Finanziamento della ricerca
- Mobilità internazionale (componente studentesca, corpo docente, PTA)
- Formazione del PTA[7]

Per le voci di costo classificate con il codice 2, espressamente rivolte a ridurre la diseguaglianza di genere e da realizzare con le risorse dell'Ateneo, si rimanda alla sezione precedente (2.1 Azioni per la parità di genere).

Anche per le entrate può essere proposta una analoga distinzione tra tre tipologie di proventi: i) non quantificabili in base alla prospettiva di genere (cioè non connessi al genere); ii) sensibili al genere, come le tasse universitarie che, avendo un esplicito riferimento individuale, si caratterizzano come disaggregabili in base al genere; iii) finalizzati a ridurre le diseguaglianze di genere. In riferimento a quest'ultima tipologia è possibile, ad esempio, prevedere prelievi differenziati, con tasse di iscrizioni diverse per i corsi di tipo 'segregato', come ad esempio quelli delle lauree ingegneristiche e pedagogiche. Sempre in riferimento alla tipologia di entrate sensibili al genere, altre agevolazioni fiscali, che tengano ad esempio conto dei carichi familiari, possono essere volte ad attenuare le diseguaglianze di genere rilevate in Ateneo.

7 In riferimento alla voce Formazione, si segnala il piano triennale di formazione del personale tecnico-amministrativo (D.P.R. 70/2013, art. 8), che programma le attività di formazione dedicate al personale tecnico-amministrativo (v. Parte III).

3.2 Gestione e rendicontazione

La fase successiva è la fase della gestione, nel corso della quale verrà data attuazione agli obiettivi fissati nella fase programmatoria e saranno utilizzate le risorse previste nel Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale. La fase di gestione si avvale del Piano Integrato, in cui si individuano gli obiettivi operativi relativi alle politiche di genere con le risorse indicate nel Bilancio Unico di Ateneo di Previsione Annuale.

I dati relativi alla gestione diventano la base per la successiva fase di rendicontazione, in cui si dà conto degli scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati. A tale fine viene suggerita la compilazione della Tabella 3.1 (v. Parte III), come previsto dall'Allegato 2 della Delibera CiVIT, n. 5/2012.

3.3 Il Bilancio Consuntivo di Ateneo

L'azione successiva del ciclo del BdG (azione 5 Tabella 2.4) è costituita dalla presentazione del Bilancio consuntivo di Ateneo. Due sono le valutazioni proposte, da riportare esplicitamente nei conenuti del BdG a partire dalla seconda edizione. La prima valutazione è riferita alle voci di costo classificate con il codice 2 (costi per ridurre le diseguaglianze di genere). Per tali voci, si raccomanda di confrontare gli impegni assunti con il Bilancio di previsione annuale e quanto effettivamente speso e rendicontato nel Bilancio Consuntivo. Nei campi, lasciati in bianco nella Tabella 2.6, l'Ateneo dovrà presentare l'entità delle risorse impegnate e rendicontate per operare tale confronto.

Tab. 2.6 Risorse impegnate e rendicontate per ridurre le diseguaglianze di genere.

	BILANCIO PREVENTIVO	BILANCIO CONSUNTIVO
AMBITO I		
Azione 1		
Azione 2		
AMBITO II		
Azione 1		
....		

La seconda valutazione è finalizzata a rendere consapevole l'Ateneo di come le spese classificate con il codice 1 (costi sensibili al genere) siano state ripartite tra donne e uomini; è quindi utile esaminare gli importi rendicontati nel Bilancio consuntivo disaggregandoli per genere e, laddove possibile, fare un confronto con il Bilancio dell'anno precedente. Nella Tabella 2.7 mostriamo degli esempi relativi alle voci di costo per la formazione del PTA in un Ateneo di grandi dimensioni adottato come riferimento.

Tab 2.7 Attività di formazione e costi della formazione in una prospettiva di genere.

** Le percentuali sono calcolate sul dato totale del personale dello stesso genere e della stessa categoria.*
*** I campi in bianco dovranno contenere l 'importo erogato dall'Ateneo distinto per genere.*

	N. DI PERSONE				ORE ANNUE PER PERSONA		COSTO MEDIO INDIVIDUALE (EURO)	
	D		U		D	U	D	U
	N.	%*	N.	%*	N.	N	EURO**	EURO**
Dirigenti di I fascia	...	...	...	...	...	...		
Dirigenti di II fascia	1	25%	2	100%	7 h	34 h		

	N. DI PERSONE				ORE ANNUE PER PERSONA		COSTO MEDIO INDIVIDUALE (EURO)	
	D		U		D	U	D	U
	N.	%*	N.	%*	N.	N	EURO**	EURO**
Categoria EP	13	45%	9	43%	202 h	149 h		
Categoria D	67	51%	54	44%	960 h	790 h		
Categorie C e B	180	40%	156	42%	1981 h	2243 h		
TOTALE	261	43%	221	43%	3151 h	3217 h		

Per quanto concerne i costi sensibili al genere, è interessante valutare quelli che incidono sulla conciliazione vita-lavoro. La Tabella 2.8 mostra esempi di alcune di queste voci di costo, classificate in base al genere.

	D %	U %	BILANCIO CONSUNTIVO ANNO 2018
Costi per il telelavoro	60%	40%	20.000,00
Servizio mensa	35%	65%	3.003.000,00
Attività ricreative	25%	75%	100.000,00
Accertamenti sanitari	55%	45%	8000,00
Agevolazioni treno-autobus	40%	60%	370.000,00
Contributo asilo nido	70%	30%	150.000,00

Tab. 2.8 Alcune voci di Costo per il Personale in una prospettiva di genere.

Un esempio di costi sensibili al genere relativi alla componente studentesca (riferito al diritto allo studio e alla mobilità internazionale) è mostrato in Tabella 2.9.

	D %	U %	BILANCIO CONSUNTIVO ANNO 2018
Costi per il diritto allo studio	56%	44%	556.969,9
Collaborazioni per attività a tempo parziale *	49%	51%	9845,4
Assegni di tutorato	45%	55%	229.880,7
Borse e contributi per la mobilità internazionale	58%	42%	788.423,1
Altre borse di studio e premi	59%	41%	9000,0

Tab 2.9 Costi per il diritto allo studio e mobilità internazionale in una prospettiva di genere.

** Tale voce si riferisce agli interventi a favore di studenti/esse capaci e meritevoli in condizioni economiche disagiate, previsti espressamente dal D.Lgs. 68/2012.*

Per una valutazione di sintesi finale da riportare nel documento del BdG, si propone di visualizzare l'incidenza delle voci di costo classificate in una prospettiva di genere, come mostrato in Figura 2.2. Si noti che le voci di tipo 1, sensibili al genere, sono una parte consistente, mentre le voci di tipo 2, espressamente finalizzate alla riduzione della diseguaglianza di genere, presumibilmente saranno una parte piccola del bilancio complessivo. Tuttavia possono essere molto significative, soprattutto nel confronto con gli altri Atenei, per evidenziare l'impegno dell'Ateneo nella prospettiva di genere.

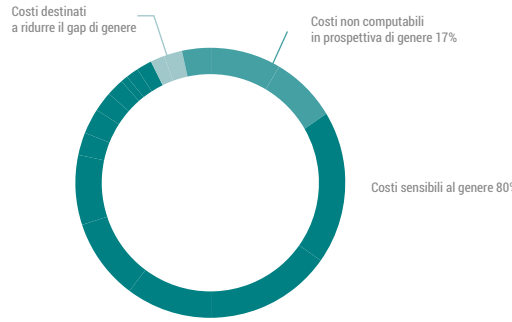


fig. 2.2 Costi di un Ateneo di grandi dimensioni in una prospettiva di genere, Bilancio consuntivo.

Le risultanze della rendicontazione, congiuntamente ad una analisi di contesto aggiornata, danno il via al nuovo ciclo del BdG, innescando auspicabilmente una spirale di miglioramento e di progressivo superamento delle differenze di genere, a partire da una maggiore consapevolezza in capo ai diversi soggetti e organi della non neutralità rispetto al genere delle scelte effettuate.

PARTE III

L'integrazione della prospettiva di genere nel governo dell'Ateneo

Il BdG costituisce un efficace strumento di attuazione della strategia di *gender mainstreaming* nell'Università. In esso, infatti, sono messi in luce, insieme all'analisi del contesto di Ateneo, i risultati e gli impatti che le politiche hanno e possono avere sull'eguaglianza di genere, permettendo di individuare gli elementi che devono essere oggetto di futura programmazione.

A tal fine è necessario che il BdG diventi parte integrante della *governance* di ciascuno Ateneo e, dunque, della programmazione di tutte le sue politiche (oltre che del bilancio, in senso stretto, su cui v. *supra*). Deve perciò "interloquire" con i principali documenti gestionali, condizionandone la predisposizione: dal livello più generale strategico e finanziario, a quelli più operativi, come il fabbisogno del personale, la formazione, gli approvvigionamenti, la performance, lo sviluppo e la manutenzione edilizia.

L'obiettivo è che la prospettiva di genere integri le politiche di Ateneo, diventi parte integrante e costitutiva degli atti di *governance* del sistema universitario a tutti i livelli e in tutte le loro dimensioni, nella consapevolezza che le scelte degli organi di governo possano avere effetti differenziati sulle donne e sugli uomini della comunità accademica.

In questa logica, prendendo a modello le sopracitate Linee guida redatte dall'ANVUR (Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Universita statali italiane, gennaio 2019), si propone di seguito una "mappa per l'integrazione", composta da una sintetica ricognizione dei documenti con cui il BdG deve "interloquire" per incidere positivamente sulla programmazione/attuazione di politiche di genere - con interventi e risorse ad hoc - e tradurre, così, gli indirizzi politici in azioni positive. Del resto, il BdG rappresenta il punto di partenza imprescindibile nella definizione del Piano di Azioni Positive *(infra)* e, più in generale, delle politiche di promozione delle pari opportunità.

Fra i vari documenti elencati dall'ANVUR nelle predette Linee guida, vengono qui considerati quelli con una più evidente

e stretta connessione funzionale con il BdG[8]: (a) piano strategico; (b) piano delle azioni positive; (c) relazione annuale del CUG; (d) programmazione triennale; (e) programmazione triennale del personale; (f) programma triennale dei lavori pubblici; (g) programmazione offerta formativa; (h) piano triennale di formazione del personale tecnico-amministrativo; (i) piano integrato/piano della performance; (l) relazione sulla performance; (m) relazione del nucleo di valutazione.

Per ciascun documento è riportata una sintetica scheda, dove viene indicata la fonte normativa, la sua definizione (cosa rappresenta), le modalità di redazione (chi lo redige, la tempistica e l'iter procedurale) e le possibili connessioni con il BdG.

Nella parte finale si dà poi conto di come il BdG possa incidere positivamente sulle procedure di abilitazione nazionale scientifica (ASN), sul rispetto del principio di parità nelle procedure di selezione del personale docente, sulla valutazione della qualità della ricerca (VQR), nonché sulla distribuzione delle risorse economiche, a livello centrale, attraverso il Fondo di finanziamento ordinario (FFO), specie in termini di premialità.

1. Documenti di governo dell'Ateneo

a) Piano Strategico

Fonte normativa: l. n. 43/2005.

Definizione: è il principale documento di programmazione che delinea la missione, gli indirizzi strategici e gli obiettivi dell'Ateneo; definisce cioè la visione complessiva dell'Ateneo, declinandola in obiettivi o linee strategiche con le corrispondenti risorse complessive da impiegare.

Modalità di redazione: il documento è redatto dal Rettore o dalla Rettrice, insieme ai suoi Delegati e Delegate. Per questo è opportuna la nomina di un Delegato o una Delegata per le pari opportunità che, ove non coincida con il/la presidente del CUG (o di altro organo di parità), dovrebbe svolgere anche un ruolo di collegamento con il CUG (e gli altri organi di parità). Va approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del

8 Merita di essere citato anche il piano nazionale anticorruzione, previsto dall'art. 1, co. 8, l. n. 190/2012. Il piano, da approvare entro il 31 gennaio di ogni anno, con durata triennale, serve a individuare le misure da adottare per la prevenzione del rischio di illegalità e corruzione, oltre che per l'attuazione degli obblighi di trasparenza. Proprio in ottemperanza agli obblighi di trasparenza, è necessario che il BdG sia pubblicato sul sito web di Ateneo, nell'apposita sezione "Trasparenza".

Senato accademico. Non ha una periodicità precisa; di norma viene redatto a inizio mandato del Rettore o della Rettrice e ha una durata pluriennale, solitamente triennale ed è soggetto ad aggiornamenti periodici.

Perché serve il BdG: i Piani strategici devono rispettare i principi di eguaglianza di genere fissati nello Statuto dell'Ateneo. Inoltre, molti Piani strategici richiamano, come premessa generale, l'impegno di contribuire al raggiungimento degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile declinati in Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU nel 2015, e riconoscono la rilevanza globale delle sfide sociali, economiche e ambientali che è necessario fronteggiare. Uno degli obiettivi è proprio l'eguaglianza di genere e il rispetto delle differenze di genere (obiettivo n. 5), che si inseriscono fra quegli obiettivi strategici di Ateneo legati, più in generale, all'inclusione. A tal fine, è opportuno che gli obiettivi ed eventualmente le azioni programmate nel PAP siano richiamati nel Piano strategico e, fra queste, proprio l'adozione del BdG. Peraltro il raggiungimento di tali obiettivi è anche funzionale all'accreditamento delle università, da parte della Commissione europea, come "Istituto di Eccellenza nella Gestione delle Risorse Umane nella Ricerca" (con l'attribuzione del logo *HR, Excellence in research*), soggetto a verifica periodica[9] e che vede tra i suoi presupposti proprio la promozione e l'attuazione di politiche di genere per superare i divari di carriera e salariali.

In un'ottica di *mainstreaming*, il BdG deve inoltre monitorare l'impatto di genere delle azioni realizzate dall'Ateneo per perseguire gli obiettivi del Piano strategico. Il BdG sarebbe così un utile strumento nella fase di aggiornamento/correzione del Piano (v. delibera CiVIT n. 5/2012).

9 La Strategia delle Risorse umane per i Ricercatori (*Human Resources Strategy for Researchers*, *HRS4R*) è lo strumento operativo – articolato in cinque fasi sequenziali - che permette alle singole organizzazioni di integrare concretamente i principi "*Charter & Code*" (quelli della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Reclutamento) nella propria politica di gestione delle risorse umane (cfr. http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/index).

(b) Piano delle Azioni Positive (PAP)

Fonte normativa: art. 48, d.lgs. n. 198/2006; art. 57, d.lgs. n. 165/2001; Direttiva n. 2/2019 del Ministero per la pubblica amministrazione.

Definizione: il PAP individua misure dirette «ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di

fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità» tra uomini e donne (art. 48, d.lgs. n. 198/2006). In particolare, la legge prescrive di «promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate». In ambito universitario, detti piani sono rivolti sia al personale universitario che alla componente studentesca.

Modalità di redazione: il PAP è predisposto dal CUG e approvato dagli organi dell'Ateneo (Direttiva - Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" - art. 21, l. n. 183/2010), sentite le rappresentanze sindacali unitarie e il consigliere o la consigliera di parità territorialmente competente. Il PAP ha durata triennale e, se non adottato, l'Ateneo non può assumere nuovo personale (art. 6, co. 6, d.lgs. n. 165/2001). La Direttiva n. 2/2019 prescrive che il PAP venga aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, "anche come allegato al Piano della performance".

Perché serve il BdG: il BdG è strettamente legato al PAP: da un lato, il monitoraggio svolto nell'ambito del BdG serve a programmare le azioni positive; dall'altro, il BdG permette di monitorare se quanto programmato è stato effettivamente realizzato, e i risultati e gli impatti delle azioni realizzate. Il PAP rappresenta dunque uno strumento fondamentale per individuare specifiche e mirate azioni, in considerazione delle criticità emerse nel BdG. In tal modo si rende possibile individuare specifiche misure che possano promuovere l'eguaglianza e la valorizzazione di tutte le diversità all'interno della comunità accademica. Partendo dalle risultanze del BdG, sarà inoltre possibile consolidare e sviluppare i risultati positivi conseguiti nel periodo precedente, precisando meglio le azioni necessarie, eliminandone alcune e aggiungendone di ulteriori.

Per garantire l'integrazione del PAP nel piano strategico di Ateneo e nel piano integrato, è opportuno che nella predisposizione del PAP e nella promozione di altre azioni

positive, siano indicati gli obiettivi specifici che si intendono raggiungere, le aree/ripartizioni o i dipartimenti che devono occuparsene, le persone responsabili per la realizzazione di ciascuna azione, il ruolo, le relative responsabilità, le risorse finanziarie necessarie, e i tempi in cui gli specifici obiettivi devono essere raggiunti[10]. Inoltre, la redazione del BdG deve essere indicata come obiettivo nel PAP.

(c) Relazione annuale del CUG

Fonte normativa: Direttiva 4.3.2011 e Direttiva n. 2/2019 del Ministero per la pubblica amministrazione.

Definizione e modalità di redazione: è una Relazione sulla situazione del personale, contenente un'apposita sezione sull'attuazione del PAP che il CUG deve redigere, secondo lo schema indicato dall'allegato II della Direttiva 2/2019, entro il 30 marzo di ogni anno. La Relazione deve essere trasmessa agli organi di indirizzo politico-amministrativo e al Nucleo di valutazione. La Relazione deve essere trasmessa al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità che elaborano un rapporto periodico di sintesi.

Perché serve il BdG: alla Relazione annuale del CUG deve essere allegato un documento contenente una serie di dati comunicati al CUG dall'Amministrazione, entro il 1 marzo di ogni anno. A tal fine, la Direttiva n. 2/2019 fornisce un format (Allegato I) in cui figurano: l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'art. 19 d.lgs. 165/2001; l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi; la descrizione delle azioni positive realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate; l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale; la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con

10 Come indicato nelle Linee guida ANVUR (Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance e del bilancio delle Università statali italiane, 2019, p. 19), "Le azioni dirette a garantire le pari opportunità dovrebbero inoltre essere formulate esplicitamente come obiettivi all'interno del Piano Integrato e rendicontati in un bilancio di genere da includere nella Relazione sulla performance".

l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare; il BdG dell'amministrazione (Direttiva n. 2 del 2019).

Tutte le informazioni ora indicate sono presenti nel BdG (v. Parte II). Il BdG è dunque lo strumento attraverso cui l'Ateneo può adempiere all'obbligo di comunicare al CUG i dati relativi al personale e alle azioni realizzate.

I dati raccolti nel BdG possono inoltre essere utilizzati dal CUG per redigere la prima parte della sua Relazione (dati relativi al personale, alla conciliazione vita-lavoro, alle pari opportunità, al benessere organizzativo e alle performance - v. Allegato II Direttiva 2/2019).

(d) Programmazione Triennale

Fonte normativa: l. n. 43/2005, art. 1-ter.

Definizione: è il documento che indica le azioni coerenti con gli indirizzi indicati in un apposito decreto ministeriale, relativamente a corsi di studio da istituire e attivare, sviluppo della ricerca scientifica, sostegno e potenziamento dei servizi agli studenti, internazionalizzazione e fabbisogno del personale.

Modalità di redazione: è proposta dal Rettore o dalla Rettrice, tenuto conto delle proposte dei Consigli di Dipartimento e dei pareri del Senato accademico; è approvata dal Consiglio di amministrazione; di norma va approvata entro il 30 giugno ovvero entro la scadenza stabilita dal decreto ministeriale; ha una durata triennale, con aggiornamento annuale. La programmazione è valutata dal MIUR e periodicamente monitorata sulla base di parametri e criteri individuati dallo stesso Ministero, avvalendosi del Comitato nazionale per la valutazione del sistema universitario, sentita la Conferenza dei rettori delle università italiane.

Perché serve il BdG: il BdG serve a integrare il documento di programmazione triennale con l'individuazione di precise azioni nell'ottica di genere relative a corsi di studio, sviluppo della ricerca scientifica, sostegno e potenziamento

dei servizi alla comunità studentesca, internazionalizzazione e fabbisogno del personale. Dal BdG può così partire, ad esempio, la programmazione dell'istituzione di Master sulla gestione delle diversità; di insegnamenti sugli studi di genere, anche trasversali ai corsi di studio, o *Summer School* in studi di genere, già istituiti in alcuni Atenei.

(e) Programmazione triennale del personale

Fonte normativa: l. n. 240/2010, art. 5, co. 4, lett. d, d.lgs. n. 49/2012, art. 4

Definizione: si tratta del documento che stabilisce le modalità di reclutamento di nuove posizioni dirette a riequilibrare i rapporti di consistenza del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo. È condizione necessaria per poter procedere all'indizione di procedure concorsuali e di assunzione di personale.

Modalità di redazione: i piani triennali sono adottati annualmente dal Consiglio di amministrazione, con riferimento a ciascun triennio di programmazione, sentito il parere obbligatorio del Senato accademico e aggiornati in sede di approvazione del bilancio unico d'Ateneo di previsione triennale. La programmazione triennale del personale è comunicata annualmente per via telematica al Ministero; non è prevista alcuna scadenza per la sua approvazione.

Perché serve il BdG: nel definire la programmazione occorrerà tener conto dei divari di genere partendo dalle risultanze del BdG e conseguentemente individuare meccanismi (anche di tipo premiale) che superino tali divari. Alcuni Atenei si sono, ad esempio, impegnati, nei prossimi anni, a ridurre i divari di genere nella composizione del personale docente, indirizzando in tal senso le procedure di *upgrading* e reclutamento.

Peraltro, proprio in tema di reclutamento, il BdG rappresenta un importante strumento per monitorare il rispetto di due importanti regole che gli Atenei sono tenuti a osservare nelle procedure di selezione. La prima attiene al principio di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici (art. 35, co. 3,

lett. c, d.lgs. n. 165/2001) che va rispettato anche nella definizione dei criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali (art. 19, co. 4-bis e 5-ter, d.lgs. n. 165/2001). La seconda riguarda la composizione delle commissioni di concorso; il d.lgs. n. 165/2001 impone di riservare «alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso» (art. 57, co. 1, lett. a). Si tratta di una precisa azione positiva, diretta a perseguire il (ri)equilibrio fra i due sessi, rafforzata anche dalla previsione del controllo da parte del/lla Consigliere/a di parità nazionale o regionale che, in caso di mancato rispetto della regola del terzo riservato, può adire l'autorità giudiziaria competente (art. 57, co. 1-bis). Il monitoraggio sulla composizione di genere delle commissioni di concorso è prescritto, da ultimo, dalla Direttiva n. 2/2019 che obbliga la pubblica amministrazione a comunicare annualmente al CUG tali dati (v. Allegato I della Direttiva). Il BdG diviene dunque lo strumento mediante cui l'Ateneo adempie a tale obbligo.

(f) Programma triennale dei lavori pubblici

Fonte normativa: d.lgs. n. 50/2016, art. 21

Definizione: si tratta di un documento che elenca le azioni di manutenzione e sviluppo edilizio relativamente alle opere con importo unitario stimato superiore a € 100.000.

Modalità di redazione: è predisposto dagli uffici tecnici e approvato dal Consiglio di amministrazione, sentito il parere obbligatorio del Senato accademico, unitamente al Bilancio di previsione. Di norma va redatto entro 60 giorni dalla pubblicazione dello schema di programma e in caso di aggiornamenti successivi entro 90 giorni dalla pubblicazione del Bilancio di previsione. Ha una validità triennale con aggiornamento annuale.

Perché serve il BdG: qui il BdG può fornire utili indicazioni per l'eventuale implementazione di spazi idonei a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro (es. asili nido, spazio gioco, centri estivi o dopo scuola, spazi di *coworking* etc.).

(g) Programmazione offerta formativa

Fonte normativa: DM n. 6/2019.

Definizione: si tratta di un documento ove sono indicati i corsi di studio di nuova attivazione e le modifiche relative all'offerta formativa esistente.

Modalità di redazione: viene elaborato secondo le proposte avanzate dai Dipartimenti, e approvato dal Consiglio di amministrazione, previo parere del Senato accademico; non è previsto un termine preciso di approvazione; di norma ha una validità triennale con aggiornamento annuale.

Perché serve il BdG: sulla base delle criticità emerse dal BdG, diviene necessario promuovere e diffondere una cultura di genere a partire dalla componente studentesca, prevedendo corsi specifici sul genere, in modo trasversale e con una particolare attenzione alle scienze dure. Potrebbe, così, essere funzionale a prevedere modifiche ordinamentali al fine di inserire corsi/laboratorio di studi di genere a cui corrispondono precisi CFU. Questo inciderebbe positivamente anche nella promozione della ricerca interdisciplinare e della formazione culturale sulle problematiche di genere nell'Università, specie se si consideri che indagini non molto risalenti (http://www.ingenere.it/articoli/il-sesso-mancante-nelluniversit-italiana) rilevano che solo in meno di 20 Atenei sono presenti insegnamenti in *gender studies* e quasi esclusivamente nelle scienze umane e sociali.

(h) Piano triennale di formazione del personale tecnico-amministrativo

Fonte normativa: Dpr n. 70/2013, art. 8.

Definizione: definisce le attività di formazione dedicate al personale tecnico-amministrativo, alla luce del quadro generale delle esigenze formative dell'Ateneo

Modalità di redazione: il Direttore o la Direttrice generale propone il Piano, previa ricognizione delle esigenze formative, al Consiglio di amministrazione, informate le rappresentanze sindacali unitarie, la Consulta del personale tecnico-amministrativo (ove costituita) e acquisite anche le proposte del CUG; deve essere approvato entro il 30 giugno e ha durata triennale, con aggiornamento annuale.

Perché serve il BdG: i fabbisogni formativi del personale dovrebbero basarsi su quanto emerge dalla Relazione sulla performance, in cui si integra il BdG quale strumento che permette di verificare i risultati ottenuti in riferimento agli obiettivi di performance organizzativa e individuale *(infra)*. Il BdG dovrebbe dunque essere impiegato per individuare le esigenze formative dell'Ateneo, anche (ma non solo) relative al genere. Ciò è peraltro in linea con quanto richiesto dalla delibera CiViT n. 22/2011 in cui le pubbliche amministrazioni sono sollecitate a sviluppare percorsi formativi, anche per il personale dirigenziale, diretti a promuovere la cultura di genere (p. 21; v. anche l'art. 7, co. 4, d.lgs. n. 165/2001).

In via esemplificativa, se l'Ateneo si prefigge quale obiettivo il corretto utilizzo della lingua italiana in ottica di genere, e rilevi l'assenza di competenze necessarie per il perseguimento di tale obiettivo, deve organizzare specifici corsi per colmare le carenze rilevate. Data l'importanza strategica del BdG, si possono anche programmare iniziative per formare il personale alla redazione del BdG, come pure è già avvenuto in alcune PA, e organizzare seminari ad hoc.

(i) Piano integrato/ Piano della performance

Fonte normativa: d.lgs. n. 150/2009, art.10 co. 1, lett. a; delibera CiViT n. 22/2011.

Definizione: definisce la programmazione operativa dell'Ateneo, indicando gli obiettivi specifici delle strutture di servizio dirigenziali e dipartimentali, e definendo gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Ateneo.

Modalità di redazione: il Direttore o la Direttrice generale redige il documento, sentito il CUG, e in concertazione con le rappresentanze sindacali. È approvato, entro il 31 gennaio di ogni anno, dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato accademico. Ha una durata triennale, ma viene aggiornato annualmente.

Perché serve il BdG: il BdG dovrebbe essere utilizzato lungo tutto l'arco di redazione del piano della performance. In primo luogo, il BdG è utile per l'analisi del contesto, in cui

vengono evidenziati i bisogni dell'Ateneo e programmati gli obiettivi strategici, tra cui deve figurare la promozione dell'eguaglianza di genere. Va, infatti, ricordato che il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa deve riguardare anche "il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità" (art. 8, co. 1, lett. h, d.lgs. n. 150/2009).

La redazione del BdG deve inoltre essere inserita tra gli obiettivi del Piano, ai fini della valutazione della performance individuale e organizzativa. Pertanto, è opportuno che, per la redazione del BdG, sia individuato un apposito gruppo di lavoro (v. Parte I), che per ciascuna persona siano indicati gli obiettivi specifici, il ruolo, le relative responsabilità, e i tempi in cui gli obiettivi devono essere raggiunti.

Del pari, la realizzazione delle azioni individuate nel PAP, o delle altre misure proposte dagli organi di Ateneo per la promozione dell'eguaglianza di genere, deve essere inserita quale obiettivo per la performance individuale e organizzativa. Anche in questo caso, nella predisposizione del PAP e nella promozione di altre azioni positive, è opportuno indicare gli obiettivi specifici che si intendono raggiungere, i relativi indicatori, le aree/ripartizioni o i dipartimenti che devono occuparsene, le persone responsabili per la realizzazione di ciascuna azione, il ruolo, le relative responsabilità, le risorse finanziarie necessarie, e i tempi in cui gli obiettivi devono essere raggiunti. Va peraltro ricordato che la Direttiva n. 2/2019 prescrive un aggiornamento annuale del PAP, "anche come allegato al Piano della performance".

In un'ottica di *mainstreaming*, è inoltre utile che indicatori di genere vengano inseriti per misurare gli obiettivi strategici e operativi dell'Ateneo che, pur non perseguendo direttamente l'eguaglianza di genere, hanno un impatto rilevante sulle donne e gli uomini che studiano e lavorano nell'Ateneo.

(I) Relazione sulla performance

Fonte normativa: d.lgs. n. 150/2009, art. 10, co.1, lett. b; delibera CiViT n. 5/2012.

Definizione: dà conto dei risultati ottenuti dalle strutture tecnico-amministrative in relazione agli obiettivi di performance definiti per l'anno di riferimento e alle risorse allocate.

Modalità di redazione: il Direttore o la Direttrice generale redige il documento, che viene poi approvato dal Senato accademico ogni anno, entro il 30 giugno; la relazione è infine validata dal Nucleo di valutazione.

Perché serve il BdG: il BdG, nella parte in cui monitora il contesto e l'impatto delle azioni programmate (v. *supra*), è parte integrante della Relazione sulla performance. Il BdG serve cioè sia per la presentazione dei dati qualitativi e quantitativi che servono a descrivere l'amministrazione, sia per misurare, nel dettaglio, i risultati ottenuti durante il ciclo annuale di performance, mettendo in evidenza le eventuali criticità riscontrate. A tal fine, è necessario che alcuni indicatori di contesto inseriti nel BdG siano presenti anche nell'analisi del contesto contenuta nella Relazione sulla performance.

La relazione sulla performance dovrebbe poi contenere una sezione relativa agli obiettivi indicati nel PAP, in cui vengono misurati i risultati delle azioni realizzate, sulla base di quanto risulta nel BdG (v. Parte II, Sezione 2) e nella relazione annuale del CUG. Per ogni azione devono dunque essere precisati indicatori di risultato e il target raggiunto. Qualora, come raccomandato (v. *supra*), indicatori di genere fossero inseriti nel Piano delle performance per misurare i risultati delle azioni non direttamente finalizzate alla promozione dell'eguaglianza di genere, il BdG potrebbe fornire tali indicatori.

Per potere incidere sulla Relazione sulla performance, il BdG in cui viene misurato l'impatto delle azioni programmate deve essere elaborato dall'organo competente prima dell'approvazione della stessa.

Al fine di descrivere esaustivamente "le cause degli scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati", evidenziando "le conseguenze del mancato raggiungimento dei target prefissati sulla realizzazione degli obiettivi collegati",

viene suggerita la compilazione della tabella che segue (prevista dall'Allegato 2 della Delibera CiVIT, n. 5/2012) da includere nei contenuti del documento di BdG, a partire dalla seconda edizione.

Nella tabella devono essere riportati:

i gli obiettivi strategici e operativi;
ii gli indicatori, target e/o azioni del piano operativo al fine di dare conto delle modalità con cui viene strutturata l'azione dell'Ateneo per il raggiungimento degli obiettivi;
iii le risorse distinte in risorse umane e finanziarie;
iv i risultati, ovvero elementi che permettano di dare conto dei risultati raggiunti e di eventuali scostamenti indicandone le cause.

La Tabella mostra per ogni obiettivo strategico la descrizione degli obiettivi operativi e il peso assegnato a ciascun obiettivo (la somma dei pesi è pari a 100%), le risorse umane e finanziarie assegnate per il raggiungimento degli obiettivi, l'indicatore o gli indicatori da utilizzare per misurare l'obiettivo e il loro peso percentuale (nel caso di indicatori multipli per obiettivo), i target prefissati (che possono essere economici, quantitativi, qualitativi o in termini di tempo), i valori a consuntivo, e il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Tab. 3.1 Obiettivi strategici, esempi.

OBIETTIVO 1: CONTRASTO DISCRIMINAZIONI DI GENERE

DESCRIZIONE OBIETTIVI OPERATIVI	PESO OBIETTIVO	RISORSE UMANE	RISORSE FINANZ. €	INDICATORI	PESO INDICATORI OBIETTIVI OPERATIVI	TARGET	VALORE CONSUNTIVO. INDICATORI	GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO OPERATIVO (TRA 0% E 100%)
Potenziare i canali di ascolto e intervento in merito alle molestie sessuali e mobbing.	60%	Delegata/o Rettore/ Rettrice	€ 5000	Istituzione Consigliera/e di fiducia	100%	Entro il 31/12/2019	10/5/2019	100%
Attività di formazione per prevenire discriminazioni di genere.	40%	Componenti del CUG	€ 1600	Corsi di formazione sul tema discriminazione di genere	30%	1 corso di formazione per 4 componenti del CUG	1 corso di formazione per 2 componenti del CUG	50%
		3 docenti	€ 600	Seminari e convegni	70%	N. 5 iniziative	N.6 iniziative	100%

OBIETTIVO 2: RIDUZIONE SEGREGAZIONE ORIZZONTALE COMPONENTE STUDENTESCA

DESCRIZIONE OBIETTIVI OPERATIVI	PESO OBIETTIVO	RISORSE UMANE	RISORSE FINANZ. €	INDICATORI	PESO INDICATORI OBIETTIVI OPERATIVI	TARGET	VALORE CONSUNTIVO. INDICATORI	GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO OPERATIVO (TRA 0% E 100%)
Aumento iscrizioni femminili Lauree STEM del 5%	80%	5 docenti 3 compon. CUG	€ 2000	2 Attività orientamento scuole	100%	Entro il 31/12/2018	9/4/2018	40% (aumento iscrizioni donne lauree STEM del 2%)
Riduzione tassi di abbandono Lauree STEM del 10%	20%	5 docenti 3 compon. CUG		Monitoraggio carriere studentesse e incontri studentesse Dipartimento Fisica e Ingegneria	100%	Entro il 31/12/2018		50% (riduzione tassi di abbandono del 20%)

(m) Relazione del nucleo di valutazione

Fonte normativa: d.lgs. n. 150/2009, art. 10, co. 1, lett. b; d.lgs. n. 19/2012, art. 14.

Definizione: presenta un'analisi relativa alle principali attività accademiche svolte dall'Ateneo nell'anno di riferimento (dottorati, assicurazione della qualità dei corsi di studio e delle sedi, opinioni studenti/studentesse ecc.), nonché – nelle sue funzioni di OIV – riflessioni critiche sul funzionamento complessivo del ciclo di gestione della performance. La Relazione verifica, sulla base dei criteri e degli indicatori, qualitativi e quantitativi, stabiliti dall'ANVUR per la valutazione, la qualità e l'efficacia dell'offerta didattica dell'Ateneo, l'attività di ricerca, la corretta gestione delle strutture e del personale, l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa.

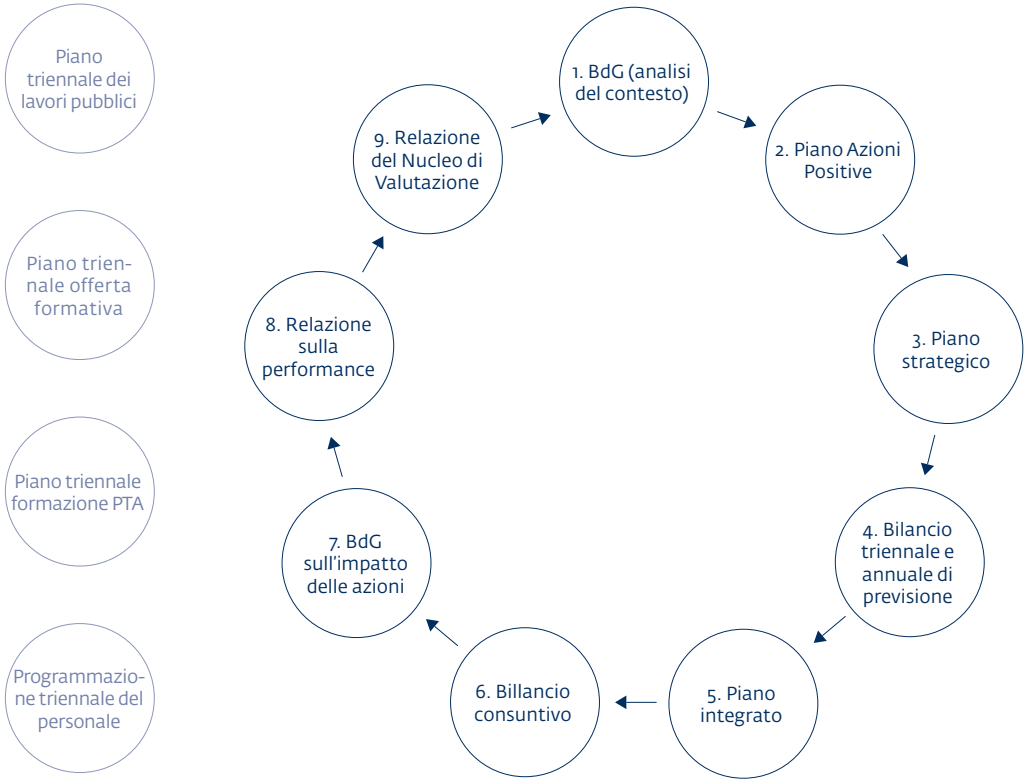
Modalità di redazione: è redatta annualmente dal Nucleo di valutazione ed è trasmessa al MIUR e all'ANVUR.

Perché serve il BdG: la Direttiva n. 2/2019 prescrive di trasmettere la relazione annuale del CUG sia agli organi di indirizzo politico-amministrativo, sia all'Organismo indipendente di valutazione (per gli Atenei, il Nucleo di valutazione). Come detto (v. *supra*), il BdG amplia la Relazione del CUG e dovrebbe pertanto essere analogamente

trasmesso al Nucleo di valutazione.
La Relazione del Nucleo di valutazione deve tenere conto dei documenti di rendicontazione redatti dagli organi, tra cui figura anche il BdG nella parte in cui misura l'impatto delle azioni programmate. Peraltro, il Nucleo di valutazione dell'Ateneo è tenuto, per legge, a verificare «i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità» (art. 14, co. 4, lett. h, d.lgs. n. 150/2009).

Qualora riscontri lacune circa il perseguimento degli obiettivi di eguaglianza di genere nell'Ateneo, il Nucleo di valutazione deve evidenziare l'esigenza di migliorare e rendere più effettive le politiche di pari opportunità. A tal fine, sarebbe opportuna una specifica formazione sulle tematiche di genere dei componenti del Nucleo.

fig. 3.1 Integrazione della prospettiva di genere nel governo di Ateneo.



Legenda

1. Bilancio di Genere (BdG) con analisi del contesto;
2. Piano delle Azioni Positive (PAP): documento da includere (eventualmente come allegato) al Piano strategico di Ateneo;
3. Piano strategico (tre anni entro 30/06/n) in cui è integrato il PAP e le altre azioni per l'eguaglianza di genere;
4. Bilancio triennale e annuale di previsione (annuale, scadenza 31/12/n) con la classificazione dei costi in ottica di genere;
5. Piano integrato (entro il 31/1/n+1) con integrazione degli obiettivi di genere (tra cui la redazione del BdG);
6. Bilancio consuntivo anno n (entro 30/04/n+1) con il rendiconto dei costi sostenuti per le azioni specifiche per l'eguaglianza di genere e dei costi sensibili al genere;
7. Bilancio di Genere (BdG) sui risultati e l'impatto delle azioni;
8. Relazione sulla performance (entro 30/06/n) in cui sono integrati i dati che emergono dal BdG sui risultati e l'impatto delle azioni;
9. Relazione del Nucleo di Valutazione in cui si tiene conto del BdG e delle azioni per l'eguaglianza di genere.

2. Processi di selezione del personale docente, valutazione della ricerca e il finanziamento delle Università

In questo paragrafo, si ritiene importante riassumere una serie di profili, di rilievo sia locale che nazionale, che pongono in evidenza una stretta interconnessione tra il BdG e i processi di selezione del personale docente, la valutazione della ricerca e il finanziamento delle Università.

Più in particolare, si suggerisce di utilizzare il BdG per **(a)** incidere sulla distribuzione delle risorse nazionali ai singoli Atenei (FFO), **(b)** monitorare i risultati dell'abilitazione scientifica nazionale (ASN), **(c)** valutare la composizione delle commissioni per le procedure di selezione, **(d)** valutare la composizione di genere dei gruppi di ricerca, **(e)** esaminare se e come l'Ateneo assicura una formazione sulle

tematiche di genere al personale valutatore, **(f)** esaminare la valutazione della qualità della ricerca (VQR), e **(g)** incidere sulla valutazione delle Università (AVA).

(a) In primo luogo, il rispetto degli obblighi legali in tema di parità di genere dovrebbe essere considerato ai fini dell'assegnazione della quota premiale del Fondo di finanziamento ordinario (FFO) (art. 15 d.lgs. 19/2012). Del pari, il Miur dovrebbe valutare positivamente, ai fini dell'assegnazione della quota premiale, gli Atenei che hanno ridotto il divario di genere, misurato mediante il *Glass Ceiling Index* (GCI) o altri indicatori sintetici (vedi Appendice C: Esempi di indici di genere proposti da Atenei italiani).

(b) Quanto all'ASN, nel BdG di Ateneo si possono indicare i dati, distinti per genere, relativi al personale docente che ha partecipato all'ASN e a coloro che hanno conseguito tale abilitazione (vedi indicatore 11 in Appendice A3. Personale Docente e Ricercatore); i dati, distinti per genere, relativi al personale docente che ha conseguito l'abilitazione e poi chiamato dall'Ateneo. Utile è inoltre monitorare il tempo trascorso dal conseguimento dell'Abilitazione al momento della chiamata. Questi dati devono essere letti alla luce della composizione di genere della categoria di appartenenza del personale docente, evidenziando la percentuale di donne e di uomini che hanno partecipato all'ASN, che hanno conseguito l'abilitazione, che sono stati chiamati, in relazione al numero totale di donne e uomini nella categoria di appartenenza. L'analisi suggerita permette di evidenziare la capacità o meno delle politiche di reclutamento, di migliorare i divari di genere nella composizione del personale docente dell'Ateneo.

(c) Nel BdG dovrebbe poi essere monitorata la composizione di genere delle commissioni di concorso del personale docente (vedi indicatore 14 in Appendice A3. Personale Docente e Ricercatore), per verificare l'applicazione della regola del terzo riservato, di cui si è già detto in tema di reclutamento del personale tecnico-amministrativo (v. Programmazione triennale del personale). Dovrebbe, poi,

più in generale, essere verificato se sia rispettato «ove possibile, [...] il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici», come raccomandato anche dall'Anac (v. *Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione*, p. 51, consultabile in https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Comunicazione/ConsultazioniOnLine/20170803/Aggiornamento%202017_PNA_cons.pdf).

Peraltro, tale monitoraggio sulla composizione di genere dovrebbe essere svolto anche sulle Commissioni di abilitazione scientifica nazionale.

(d) Il principio della parità di genere assume un rilievo decisivo, in termini di premialità, anche nella valutazione della ricerca da parte del Miur e dell'Ateneo. In questa prospettiva, il BdG rappresenta un utile strumento per monitorare la composizione di genere dei gruppi di ricerca che partecipano a bandi relativi a progetti di interesse nazionale finanziati dal Miur (PRIN) e ad altri bandi di ricerca di interesse nazionale e internazionale (v. Indicazioni per azioni positive del Miur sui temi di genere nell'Università e nella ricerca, p. 7, maggio 2018, consultabile in: https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento_+Indicazioni_azioni_positive_MIUR_su_temi_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0).

Si ricorda peraltro che, in data 9 aprile 2019, il gruppo di lavoro sulle questioni di genere, costituito presso la CRUI, ha richiesto che, nella ricerca collaborativa finanziata dal MIUR, sia assegnato un punteggio premiale ai progetti che assicurino, a livello di coordinamento delle unità locali/nazionali, una adeguata rappresentanza di entrambi i generi, e che comunque assicurino la presenza, sempre a livello di coordinamento di unità locale/nazionale, di almeno una persona appartenente al genere meno rappresentato.

Occorre poi garantire che il principio di parità di genere sia rispettato anche nella formazione dei *panels* di valutazione

dei progetti di ricerca, nazionali e internazionali, come suggerito dallo stesso Miur (Indicazioni per azioni positive del Miur sui temi di genere nell'università e nella ricerca, p. 8). Anche in questo caso, il Miur dovrebbe tener conto dei dati raccolti nel BdG per valutare se e in che misura tale direttiva sia rispettata a livello locale, nonché rispettare la stessa nella formazione dei *panels* a livello nazionale.

(e) Il Miur richiede inoltre che «i/le commissari/e e i/le valutatori/trici [siano] formati tramite appositi materiali ed eventi alla problematica del genere nella ricerca» (Indicazioni per azioni positive del Miur sui temi di genere nell'università e nella ricerca, p. 9). Il BdG può monitorare se e in che misura tale direttiva sia rispettata da ciascun Ateneo (v. Sezione 2 della Parte II Azioni per la parità di genere). I dati risultanti dai BdG dovrebbero poi essere utilizzati dal Miur per supportare la creazione di «appositi repertori di esperti ed esperte nella valutazione di genere», come previsto nel documento già menzionato (Indicazioni per azioni positive del Miur sui temi di genere nell'università e nella ricerca, p. 8 e 12). La formazione sul genere di valutatori/trici diviene ancora più importante nell'ambito della VQR.

(f) Il BdG può essere utilizzato per esaminare le performance dei dipartimenti ai fini della VQR, alla luce della loro composizione di genere. Mediante il BdG si potrebbe inoltre verificare se e quanti prodotti che considerano la prospettiva di genere sono stati presentati ai fini della VQR e con quali esiti.

(g) Ai fini della valutazione dell'Ateneo, il Miur raccomanda di introdurre «indicatori sulle iniziative sull'equilibrio di genere» nell'Ateneo, per misurare: «l'integrazione orizzontale e verticale del personale di tutti i livelli; l'esistenza e i risultati ottenuti di centri dedicati allo studio delle dinamiche di genere all'interno delle singole discipline; l'esistenza e i risultati ottenuti di centri interdisciplinari per lo studio del genere a livello dipartimentale, interdipartimentale, di Ateneo; la partecipazione a centri, consorzi o osservatori interuniversitari

sulle tematiche di genere, nonché le collaborazioni internazionali; la diffusione di insegnamenti dedicati in corsi di laurea e in corsi di formazione postlaurea; le iniziative di promozione della parità di genere riguardanti la terza missione dell'Università in relazione con realtà territoriali e associative» (così nelle Indicazioni per azioni positive del Miur sui temi di genere nell'università e nella ricerca, p. 10-11). Nelle sue Linee guida per l'Accreditamento, l'ANVUR dovrebbe introdurre specifici indicatori per premiare gli Atenei che attuano politiche dirette a ridurre le diseguaglianza di genere. A tal fine, l'ANVUR potrebbe trarre spunto dagli indicatori presenti nel BdG. Si potrebbero, ad esempio, valutare positivamente gli Atenei che presentano un miglioramento nel valore del GCI o di altri indicatori sintetici.

Del pari, nelle Linee guida ANVUR si dovrebbe valutare positivamente il rispetto degli obblighi legali (ad esempio, l'adozione del PAP), nonché l'adozione di ogni altra azione positiva diretta a promuovere l'eguaglianza di genere. Così come, l'adozione stessa del BdG, in ottemperanza a quanto prescritto dell'art. 10 co., 1 lett. b, d.lgs. n. 150/2009, dovrebbe rappresentare un punto di forza nel processo di accreditamento e valutazione dell'Ateneo.

In attesa della specifica introduzione di indicatori di genere nelle Linee guida ANVUR, sarebbe opportuno che gli indicatori attualmente in vigore venissero declinati in modo tale da operare un controllo sulle politiche di genere dell'Ateneo (ANVUR, Accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari. Linee guida, versione del 10.8.2017; ANVUR, Linee Guida per l'accreditamento iniziale dei Corsi di Studio di nuova attivazione da parte delle Commissioni di Esperti della Valutazione (CEV), versione del 13.10.2017). A tal fine, sarebbe utile che la Commissione di Esperti per la Valutazione (CEV) fosse composta da persone con una specifica formazione sulle tematiche di genere. A titolo esemplificativo, si possono ricordare:

- l'indicatore R1.A secondo cui l'Ateneo è chiamato a elaborare e a rendere pubblica la propria visione della qualità

della didattica e della ricerca. È evidente che l'eguaglianza di genere è un elemento essenziale della qualità della didattica e della ricerca. I dati del BdG potrebbero essere utilizzati per valutare se, e in che misura, l'Ateneo promuove l'eguaglianza di genere nella didattica e nella ricerca;

- l'indicatore R1.C secondo cui l'Ateneo deve offrire un ambiente di lavoro favorevole, che consenta loro di svolgere i compiti didattici e di ricerca in maniera efficace, e deve garantire che il carico didattico gravante sul corpo docente non sia eccessivo. Misure dirette a superare il fenomeno della segregazione verticale delle docenti e a considerare gli impegni familiari nella ripartizione dei carichi didattici, si iscrivono nell'ambito di questo indicatore;
- l'indicatore R1.C.1 secondo cui l'Ateneo deve individuare ed esplicitare le strategie seguite in sede di programmazione per assicurare un reclutamento del personale docente coerente, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, con la propria visione strategica. I dati sulla segregazione verticale e orizzontale emersi nel BdG dovrebbero essere utilizzati per individuare le strategie di reclutamento.

APPENDICE A - Gli indicatori

A1. Componente Studentesca Corsi di Studio

Ambito A: Composizione

1. Percentuale di iscritti/e e per tipologia di corso, area di studio e genere

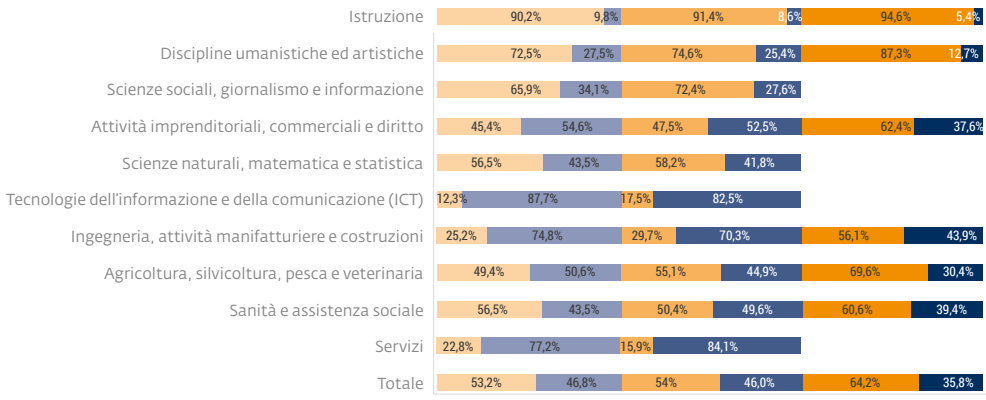
Definizione: valore assoluto donne (uomini) sul totale delle iscrizioni per ciascuna tipologia di corso *(c=LT, LS/M, LCU)* e area di studio *(a)* all'interno di ogni tipologia di corso:

$$P^{c,a}_{donne} = \frac{N^{c,a}_{donne}}{(N^{c,a}_{donne} + N^{c,a}_{uomini})}; \qquad P^{c,a}_{uomini} = \frac{N^{c,a}_{uomini}}{(N^{c,a}_{donne} + N^{c,a}_{uomini})}$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione adottando un grafico a colonne che raggruppa in una stessa colonna i dati relativi alle tre tipologie di corsi di studio, con gradazioni di colori differenziate.

Esempio: nel grafico sono riportati i dati cumulativi di tutti gli Atenei italiani suddivisi per tipo di corso, area di studio e genere nell'A.A. 2017/2018.

fig. A.1 Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso.



Fonte dati: tabella Iscritti e immatricolati per genere: http://dati.ustat.miur.it/dataset

1. Ricondurre le classi dei corsi di studio attivati presso il proprio Ateneo alle aree di studio *(Fields of Education and Training ISCED-F-2013)* nella seguente tabella: http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/3f52db2f-24ce-4605-8e51-5618cc4ff4e3 (DESC_ISCED_F1dgt).
2. Per ogni area di studio reperire il dato numero iscritti/e suddiviso per genere attraverso le tabelle disponibili al seguente link: http://dati.ustat.miur.it/dataset
3. Raggruppare i dati per area di studio.

Risorsa di calcolo (disponibile online): iscritti/iscritte

2. Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)

Definizione: 1. Numero di corsi a prevalenza maschile (≥ 60%) sul numero totale dei corsi di studio. 2. Numero di corsi a prevalenza femminile (≥ 60%) sul numero totale dei corsi di studio. 3. Numero di corsi dove nessuno dei generi raggiunge il 60% sul numero totale dei corsi di studio.

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione adottando un grafico a barre, una per ciascuna delle casistiche considerate.

Esempio: nel grafico sono riportati i dati di un Ateneo fittizio X a titolo esemplificativo, nell'anno accademico 2017/2018.

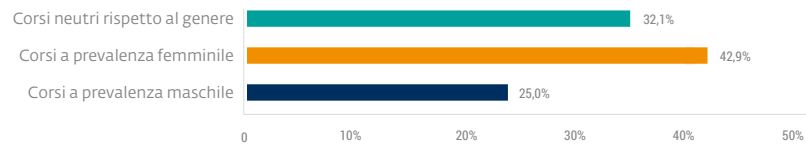


fig A.2 Percentuale di corsi di studio segregati

Fonte dati: http://anagrafe.miur.it

1. 1. Accedere al link http://anagrafe.miur.it, selezionare nel riquadro "ricerca" le voci "iscritti" e "anno accademico".
2. Effettuare una ricerca avanzata indicando solo "iscritti", il proprio Ateneo e l'A.A. di interesse (senza selezionare il filtro "Sesso" a questo stadio).

3 Cliccare su "Affina la ricerca" e selezionare le seguenti voci: Anno Accademico, Ateneo, Classe, Sesso.
4 Scaricare il file excel in basso.
5 Calcolare percentuale donne su ciascun corso ed impostare filtro CONTA.SE per contare i corsi di studio in base alla classificazione assegnata.

Risorsa di calcolo (disponibile online): corsi segregati

3. Serie storica della componente studentesca per genere

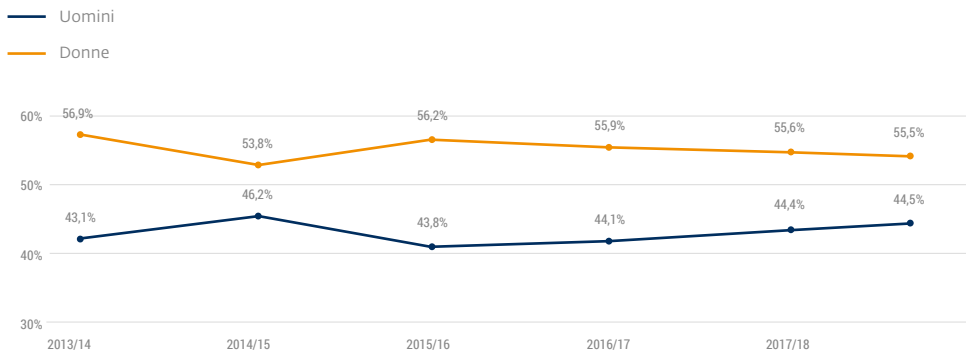
Definizione: valore assoluto donne (uomini) sul totale delle iscrizioni *(i)* per ciascun anno:

$$P^{anno}_{donne} = = \frac{N^{i,\,anno}_{donne}}{(N^{i,\,anno}_{donne} + N^{i,\,anno}_{uomini})}; \quad P^{anno}_{uomini} = \frac{N^{i,\,anno}_{uomini}}{(N^{i,\,anno}_{donne} + N^{i,\,anno}_{uomini})}$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione con grafico a linee continue in funzione del tempo, una per ciascun genere.

Esempio: nell'esempio sono riportati i dati cumulativi di tutti gli Atenei italiani suddivisi per genere.

fig. A.3 Serie Storica Componente studentesca per genere.



Fonte dati: tabella Iscritti per genere ed ateneo a partire dall'A.A. 2013/2014 è disponibile alla pagina http://dati.ustat.miur.it/dataset

Attivare filtro: Ateneo.

Risorsa di calcolo (disponibile online): serie storica

Ambito B: Mobilità

4. Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere

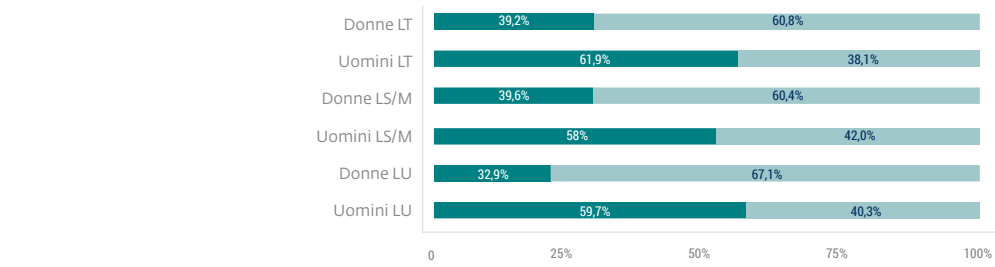
Definizione: valore assoluto donne (uomini) iscritte/i provenienti da fuori regione *(fr)* sul totale delle donne (uomini) iscritte/i per ciascuna tipologia di corso *(c=LT, LS/M, LCU)*:

$$P^{c,fr}_{donne} = \frac{N^{c,fr}_{donne}}{N^{c}_{donne}}; \qquad P^{c,fr}_{uomini} = \frac{N^{c,fr}_{uomini}}{N^{c,fr}_{uomini}}$$

Rappresentazione: grafico a barre separate per uomini e donne e per tipologia di corso di studio.

Esempio: percentuale di iscritti proveniente dalla stessa regione e da fuori regione, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere, A.A. 2017/2018 (Ateneo a titolo esemplificativo).

fig. A.4 Percentuale di iscritti/e per provenienza.



Fonte dati: http://anagrafe.miur.it

1. Accedere al link http://anagrafe.miur.it, selezionare nel riquadro "ricerca" le voci "iscritti" e "anno accademico".
2. Effettuare una ricerca avanzata indicando solo "iscritti", il proprio Ateneo e l'A.A. di interesse (senza selezionare il filtro "Sesso" a questo stadio).
3. Cliccare su "Affina la ricerca" e selezionare: Anno Accademico, Ateneo, Regione di residenza, Sesso, Tipo di Laurea.
4. Scaricare il file excel in basso.

Risorsa di calcolo (disponibile online):
provenienza geografica

5. Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere

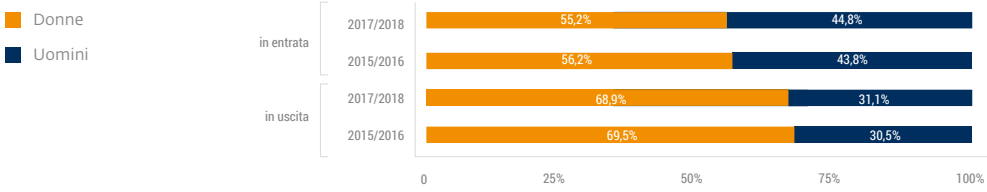
Definizione: 1. Valore assoluto donne (uomini) in programmi di scambio internazionali in entrata *(in)* sul totale degli studenti in entrata. 2. Valore assoluto donne (uomini) in programmi di scambio internazionali in uscita *(out)* sul totale degli studenti e delle studentesse in uscita:

$$P^{in/out}_{donne} = \frac{N^{in/out}_{donne}}{(N^{in/out}_{donne} + N^{in/out}_{uomini})}; \quad P^{in/out}_{uomini} = \frac{N^{in/out}_{uomini}}{(N^{in/out}_{donne} + N^{in/out}_{uomini})}$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione con grafico a barre separate per la mobilità in entrata/uscita e per anno accademico, confrontati con i dati relativi al triennio (anno X e anno X-2).

Esempio: percentuale di studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere, A.A. 2015/2016-2017/2018 (Ateneo a titolo esemplificativo).

fig. A.5 Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali.



Fonte dati: fonte interna.

Risorsa di calcolo (disponibile online):
scambi internazionali

Ambito C: Performance

6. Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere

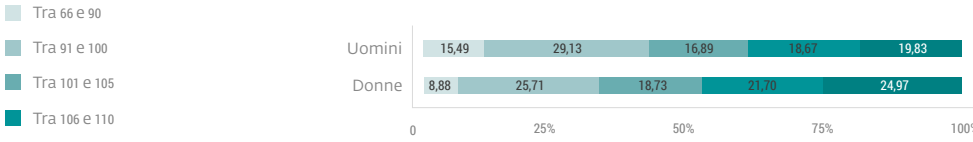
Definizione: valore assoluto donne (uomini) che hanno ottenuto un voto di laurea *(v)* rientrante in uno specifico range sul totale delle donne (uomini) laureate:

$$P^{v}_{laureate} = \frac{N^{v}_{laureate}}{N_{laureate}}; \qquad P^{v}_{laureati} = \frac{N^{v}_{laureati}}{N_{laureati}}$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione con grafico a barre, una per ciascun genere, adottando i dati cumulativi di tutti gli Atenei italiani suddivisi per classe di valutazione.

fig. A.6 Composizione dei laureati/e per voto di laurea.

Esempio: composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere, Italia, A.A. 2016/2017.



Fonte dati: http://anagrafe.miur.it

1. Accedere al link http://anagrafe.miur.it/laureati/cerca.php
2. Eseguire la ricerca indicando solo il proprio Ateneo e l'A.A. di interesse.
3. Cliccare su "Affina la ricerca" e selezionare le seguenti voci: Anno Accademico, Ateneo, Voto di Laurea, Sesso
4. Scaricare il file excel in basso.

Risorsa di calcolo (disponibile online): voto di laurea

7. Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere (ed eventuale area di studio)

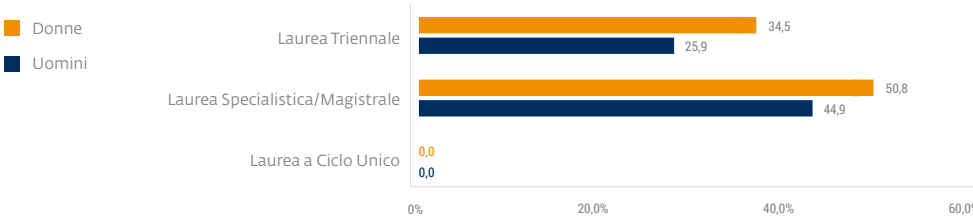
Definizione: valore assoluto donne (uomini) laureate/i in corso sul totale delle donne (uomini) laureate/i nell'A.A. considerato:

$$P^{in\ corso}_{laureate} = \frac{N^{in\ corso}_{laureate}}{N_{laureate}}; \qquad P^{in\ corso}_{laureati} = \frac{N^{in\ corso}_{laureati}}{N_{laureati}}$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione adottando un grafico a barre separate per uomini e donne e suddivisi per tipologia di laurea.

fig. A.7 Percentuale laureati/e in corso.

Esempio: percentuale di laureati e laureate in corso per tipologia di corso e genere, Italia, A.A. 2016/2017.



Fonte dati: fonte interna.

I dati aggregati sono disponibili nel rapporto nazionale ANVUR sullo stato degli Atenei http://www.anvur.it/archivio-documenti-ufficiali/scarica-rapporto-integrale-2018/

Risorsa di calcolo (disponibile online):
laureati e laureate in corso

8. Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere.

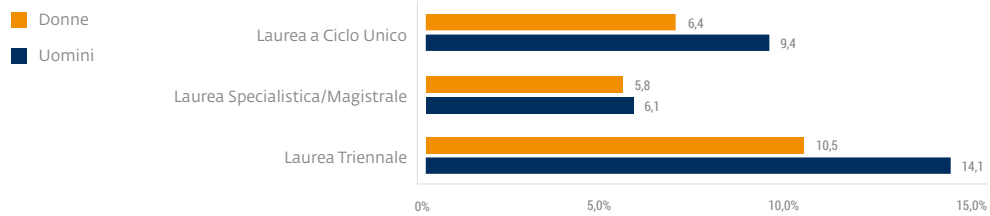
Definizione: valore assoluto donne (uomini) che abbandonano gli studi al primo anno abb) per ciascuna tipologia di corso (*c=LT, LS/M, LCU*) sul totale delle donne (uomini) iscritte/i per ciascuna tipologia di corso:

$$P^{abb,c}_{donne} = \frac{N^{abb,c}_{donne}}{N^{c}_{iscritte}}; \qquad P^{abb,c}_{uomini} = \frac{N^{abb,c}_{uomini}}{N^{c}_{iscritti}}$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione adottando un grafico a barre separate per uomini e donne e suddivisi per tipologia di laurea.

fig. A.8 Quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno.

Esempio: quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno, per area di studio e genere, Italia, A.A. di immatricolazione 2015/2016.



Fonte dati: fonte interna

I dati aggregati sono disponibili nel rapporto nazionale ANVUR sullo stato degli Atenei http://www.anvur.it/archivio-documenti-ufficiali/scarica-rapporto-integrale-2018/

Risorsa di calcolo (disponibile online): abbandoni

Ambito D: Tasso Occupazionale dei laureati e delle laureate

9. Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere

Definizione: tasso occupazionale a 1 e 5 anni dalla laurea, suddivise per titolo di studio *t* e genere:

$$P^{occ,t,(1,5)}_{donne} = \frac{N^{occ,t,(1,5)}_{donne}}{N^{t,(1,5)}_{donne}}; \qquad P^{occ,t,(1,5)}_{uomini} = \frac{N^{occ,t,(1,5)}_{uomini}}{N^{t,(1,5)}_{uomini}}$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione con grafico a barre raggruppate per genere e suddivise per tipologia di laurea e distanza temporale dal conseguimento del titolo.

Esempio: tasso di occupazione di laureati e laureate a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere, Italia, 2017 occupazionale di laureati e laureate.

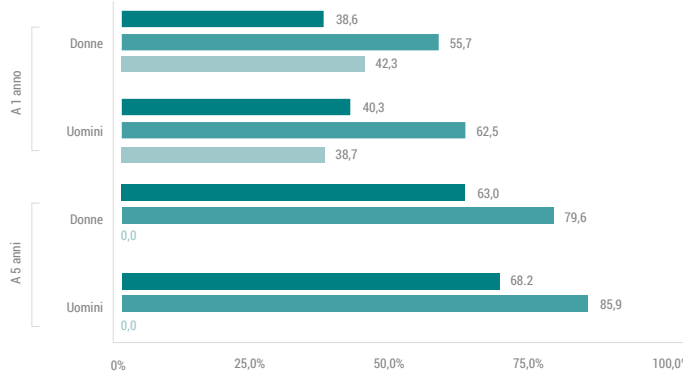


fig. A.9 Tasso di occupazione dei laureati/e.

- Laurea a Ciclo Unico
- Laurea Specialistica/Magistrale
- Laurea Triennale

Fonte dati: Almalaurea.

1 Accedere al sito Almalaurea e consultare i dati sulla Condizione Occupazionale dei Laureati.
2 https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione
3 Inserire il nome del proprio Ateneo e selezionare "laurea di primo livello" a 1 anno dalla laurea, "laurea magistrale a ciclo unico" (cui si somma Scienze della Formazione primaria) alla voce tutte, "laurea magistrale biennale" alla voce tutte.
4 Per ogni ricerca, fare riferimento alla tabella Condizione Occupazionale.

Risorsa di calcolo (disponibile online): occupazione

10. Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere

Definizione: retribuzione mensile media in euro delle persone occupate a 1 e 5 anni dalla laurea, suddivisi per titolo di studio e genere:

$$\overline{R}^{t,(1,5)}_{donne} = \frac{\sum R^{t,(1,5)}_{donne}}{N^{t,(1,5)}_{donne}}; \qquad \overline{R}^{t,(1,5)}_{uomini} = \frac{\sum R^{t,(1,5)}_{uomini}}{N^{t,(1,5)}_{uomini}}$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione con grafico a barre raggruppate per genere e suddivise per tipologia di laurea e distanza temporale dal conseguimento del titolo.

Esempio: retribuzione mensile netta di laureati e laureate a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere, Italia, 2017.

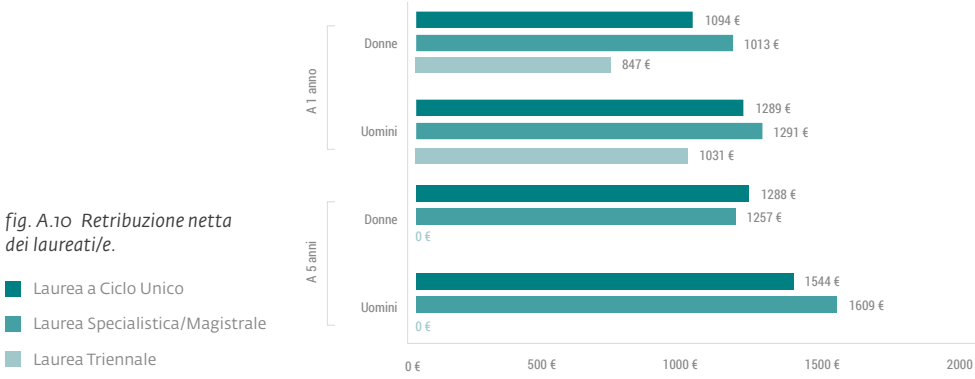


fig. A.10 Retribuzione netta dei laureati/e.

Fonte dati: Almalaurea.

1. Accedere al sito Almalaurea e consultare i dati sulla Condizione Occupazionale dei Laureati.
2. https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione
3. Inserire il nome del proprio Ateneo e selezionare "laurea di primo livello" a 1 anno dalla laurea, "laurea magistrale a ciclo unico" (cui si somma Scienze della Formazione primaria) alla voce tutte, "laurea magistrale biennale" alla voce tutte.
4. Per ogni ricerca, fare riferimento alla tabella Retribuzione.

Risorsa di calcolo (disponibile online): retribuzione

APPENDICE A - Gli indicatori

A2. Componente Studentesca Corsi di dottorato e scuole di specializzazione

Ambito A: Composizione

11. Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere

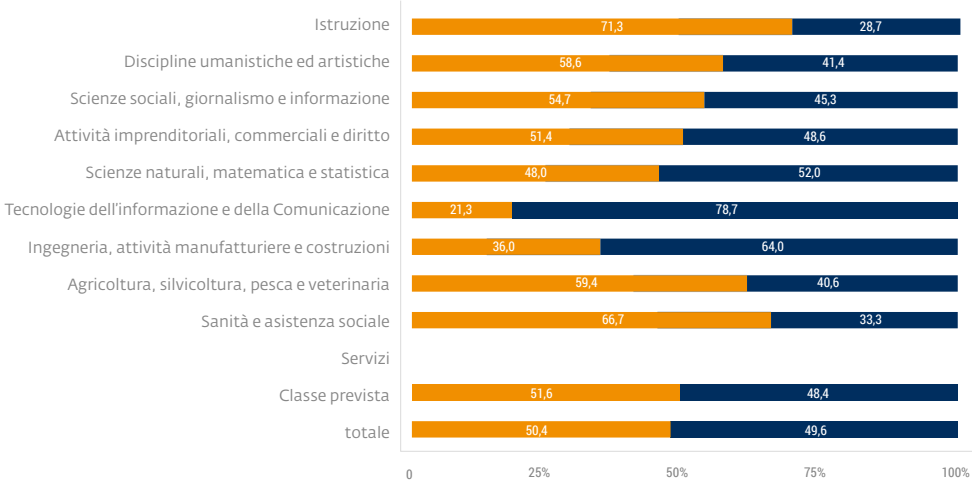
Definizione: 1. Valore assoluto donne (uomini) sul totale delle iscrizioni al corso di dottorato per area di studio *(a)*:

$$P^{a}_{donne} = \frac{N^{a}_{donne}}{(N^{a}_{donne} + N^{a}_{uomini})}; \qquad P^{a}_{uomini} = \frac{N^{a}_{uomini}}{(N^{a}_{donne} + N^{a}_{uomini})}$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione con grafici a barre in pila suddivisi per area di studio.

Esempio: percentuale iscritti ai corsi di dottorato per area di studio e genere, Italia, 2016.

fig. A.11 Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato.



Fonte dati: tabella Serie_Studenti Carriere Femminili.csv: http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere

1. Per ogni area di studio reperire il dato numero delle iscrizioni suddiviso per genere attraverso la pagina: http://dati.ustat.miur.it/dataset
2. Raggruppare i dati delle iscrizioni per area di studio.

Risorsa di calcolo (disponibile online): iscritti dottorato

12. Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere

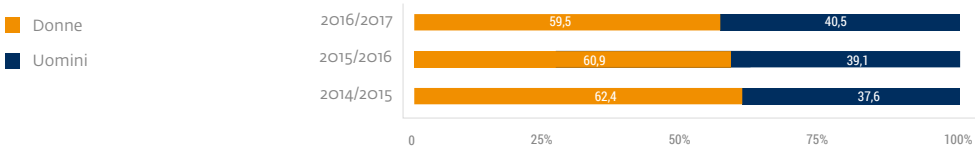
Definizione: valore assoluto donne (uomini) sul totale delle iscrizioni:

$$P_{donne} = \frac{N_{donne}}{(N_{donne} + N_{uomini})}; \qquad P_{uomini} = \frac{N_{uomini}}{(N_{donne} + N_{uomini})}$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione con grafici a barre in pila suddivisi per area di studio, suddivisi per anno accademico, confrontati con i dati relativi al triennio (anno X e anno X-2).

Esempio: percentuale di iscritti alle Scuole di Specializzazione per genere, Italia, A.A. 2014/2015 e 2016/2017.

fig. A.12 Percentuale iscritti/e alle scuole di specializzazione.



Fonte dati: in Formazione Post-Laurea, tabella Specializzazione_Iscritti_Ateneo: http://dati.ustat.miur.it/dataset/formazione-post-laurea/resource/ee612d75-b6aa-4132-8393-4ca26a4e7aa7

Risorsa di calcolo (disponibile online): iscritti specializzazione

13. Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio e genere

Definizione: 1. Valore assoluto donne (uomini) che abbandonano il corso di dottorato al primo anno sul totale delle donne (uomini) iscritte/i al corso di dottorato

tab. A.1 Quota percentuale di abbandoni ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e per anno.

Rappresentazione: si suggerisce di rappresentare i dati con una Tabella, che riporti la quota percentuale di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e per anno:

ANNO	DONNE	UOMINI
2016		
2015		
2014		

Cadenza: si suggerisce di costruire tabelle comparative su una finestra di 3 anni come nell'esempio riportato.

Fonte dati: fonte interna

Risorsa di calcolo (disponibile online):
abbandoni post laurea

APPENDICE A - Gli indicatori

A3. Personale Docente e Ricercatore

Ambito A: Composizione

1. Distribuzione per genere e ruolo

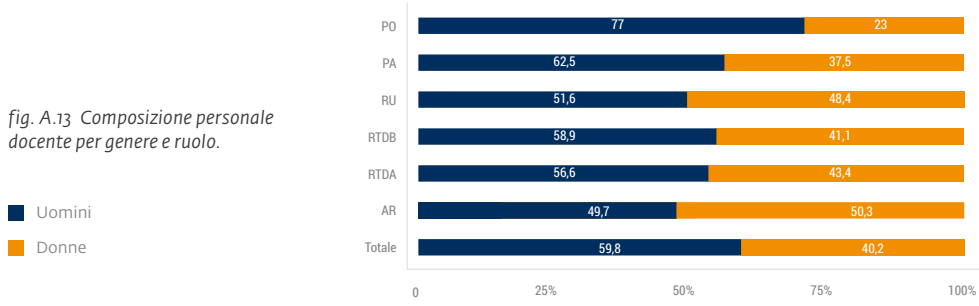
Definizione: valore assoluto di donne (uomini) sul totale del personale docente e ricercatore per ciascun ruolo (*r*= PO, PA, RU, RTD) espresso in percentuale:

$$P^{r}_{donne} = \frac{N^{r}_{donne}}{(N^{r}_{donne} + N^{r}_{uomini})}; \quad P^{r}_{uomini} = \frac{N^{r}_{uomini}}{(N^{r}_{donne} + N^{r}_{uomini})}$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione con un grafico a barre in pila per ciascun ruolo.

Esempio: nel grafico sottostante sono riportate a titolo d'esempio le percentuali del personale docente e ricercatore per genere e ruolo, adottando i dati cumulativi di tutti gli Atenei italiani nel 2017.

fig. A.13 Composizione personale docente per genere e ruolo.



Fonte dati: http://dati.ustat.miur.it/dataset
file: "*Personale docente di ruolo e ricercatore per area disciplinare*".

Filtri da attivare: Ateneo, Genere, Desc_Qualifica; Sommare su tutte le aree_SD (i.e. aree CUN).

Note: Nella fonte indicata, la distinzione tra RTDA e RTDB è disponibile solo per l'ultima annualità.

Risorsa di calcolo (disponibile online):
genere ruolo

2. Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

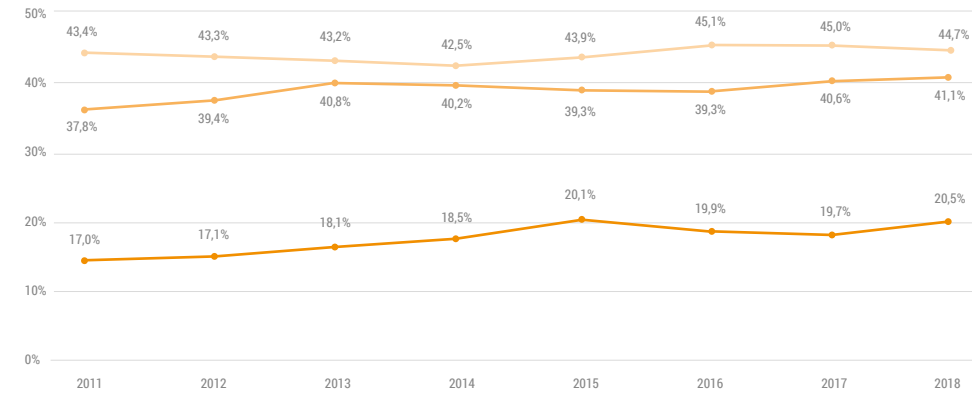
Definizione: valore assoluto di donne in un determinato ruolo *(r)* e anno solare, sul totale della componente docente nel ruolo e nell'anno fissati:

$$P^{r,\,anno}_{\;donne} = \frac{N^{r,\,anno}_{donne}}{(N^{r,\,anno}_{donne} + N^{r\;anno}_{uomini})}$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione con grafico a linee continue in funzione del tempo.

Esempio: nel grafico sono riportati i dati relativi alle donne in ruolo per grade (A,B,C) di un Ateneo di riferimento. Analogo grafico può essere prodotto per gli uomini.

fig. A.14 Serie storica percentuale donne per ruolo.



Fonte dati:http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere
file: *"Serie_Academic; Staff Carriere Femminili per genere e ateneo a*

partire dall'anno 2010". Non è disponibile distinzione tra personale RTD A, B.

Nota: ruoli espressi come Grade A, B, C.

Filtro da attivare: Ateneo; Sommare su tutte le fasce d'età e su tutti i FoRD.

Risorsa di calcolo (disponibile online): serie storiche

Nel file riportante la risorsa di calcolo sono disponibili anche i grafici relativi alle serie storiche maschili e femminili per ciascun ruolo.

3a. Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età

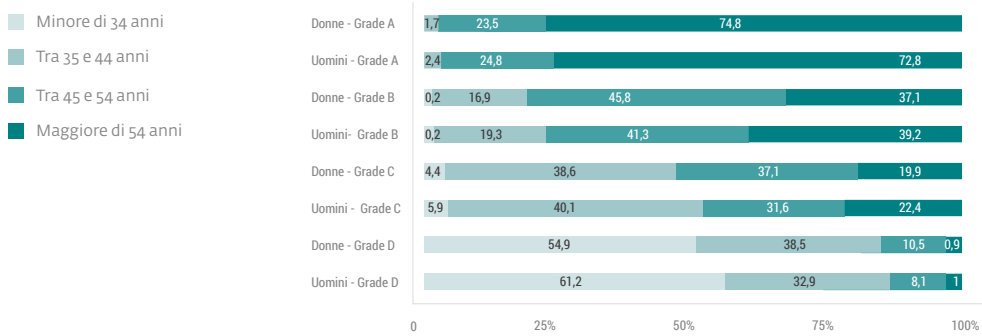
Definizione: numero assoluto di donne (uomini) in una determinata classe d'età e ruolo *(r)* sul totale delle donne (uomini) nel personale docente e ricercatore:

$$P^{età,r}{}_{donne} = \frac{N^{età,r}_{donne}}{N_{donne}} \quad ; \quad P^{età,r}{}_{uomini} = \frac{N^{età,r}_{uomini}}{N_{donne}}$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione con grafici a barre in pila separati per uomini e donne e per ciascun ruolo.

fig. A.15 Distribuzione personale per genere e fasce d'età.

Esempio: composizione percentuale del personale docente e ricercatore per genere, ruolo e classe di età, Italia, 2017.



Fonte dati: http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere
file: *"Serie_Academic Staff Carriere Femminili"*.

Nota 1: ruolo espresso come Grade A, B, C e D.

Filtri da attivare: Ateneo, Genere. Sommare su FoRD *(Field of research and development)*.

Nota 2: nel foglio di calcolo sono disponibili ulteriori grafici che consentono di visualizzare la distribuzione tra ruoli, con genere e fascia d'età fissati.

Risorsa di calcolo (disponibile online): età

3b. Età media per genere e ruolo

Definizione: età media donne (uomini) per ruolo in un anno fissato:

$$\langle E^r{}_{donne} \rangle = \frac{\Sigma E^r{}_{donne}}{N_{donne}}; \qquad \langle E^r{}_{uomini} \rangle = \frac{\Sigma E^r{}_{uomini}}{N_{uomini}}$$

Rappresentazione: si suggerisce di rappresentare i dati con una Tabella.

Esempio: nella tabella sono riportate le età medie per genere e ruolo del personale docente e ricercatore di un Ateneo di riferimento nell'anno 2017.

	DONNE	UOMINI
PO	59,67	59,48
PA	52,8	52,9
RU	50,32	51,07

tab.A.2 Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore.

Fonte dati: https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta

Nota: i dati disponibili non contengono l'età media per il personale RTD.

Risorsa di calcolo (disponibile online): classi età

4. Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto con il dato nazionale

Definizione: l'indicatore è costruito come confronto tra la percentuale di donne in ruolo nell'Ateneo e nell'insieme degli Atenei statali italiani, per ogni ruolo *(r)* e per ogni area *(a)*:

$$P^{r,a}_{donne} = \frac{N^{r,a}_{donne}}{(N^{r,a}_{donne} + N^{r,a}_{uomini})}; \quad P^{r,a}_{uomini} = \frac{N^{r,a}_{uomini}}{(N^{r,a}_{donne} + N^{r,a}_{uomini})}$$

Oltre alle 14 aree CUN, viene calcolato il dato per il totale su tutte le aree, nonché per la somma delle aree 1, 2, 8, e 9, che includono le cosiddette discipline STEM *(Science, Technology, Engineering, Mathematics)*.

Il dato dell'Ateneo è da mettere a confronto con l'analogo dato calcolato per tutti gli atenei italiani al fine di individuare specifiche criticità dell'Ateneo, laddove queste si intendono tali in relazione al corrispondente dato nazionale, essendo la percentuale di donne molto eterogenea nelle diverse aree.

Rappresentazione: si suggerisce una modalità di rappresentazione con un grafico a barre accoppiate che rappresentano le percentuali di donne nell'Ateneo in esame e nella media nazionale, per ruolo, area/raggruppamento di aree e anno. Si suggerisce un grafico per ogni ruolo, e un quarto grafico con la somma di tutti i ruoli.

Esempio: comparazione dati Ateneo X (un reale Ateneo di medie dimensioni del centro Italia) con i dati italiani (limitati alla somma dei solo Atenei statali, essendo l'Ateneo X statale) alla data del 31 Dicembre 2018.

fig. A.16 Percentuale di donne nella componente docente.

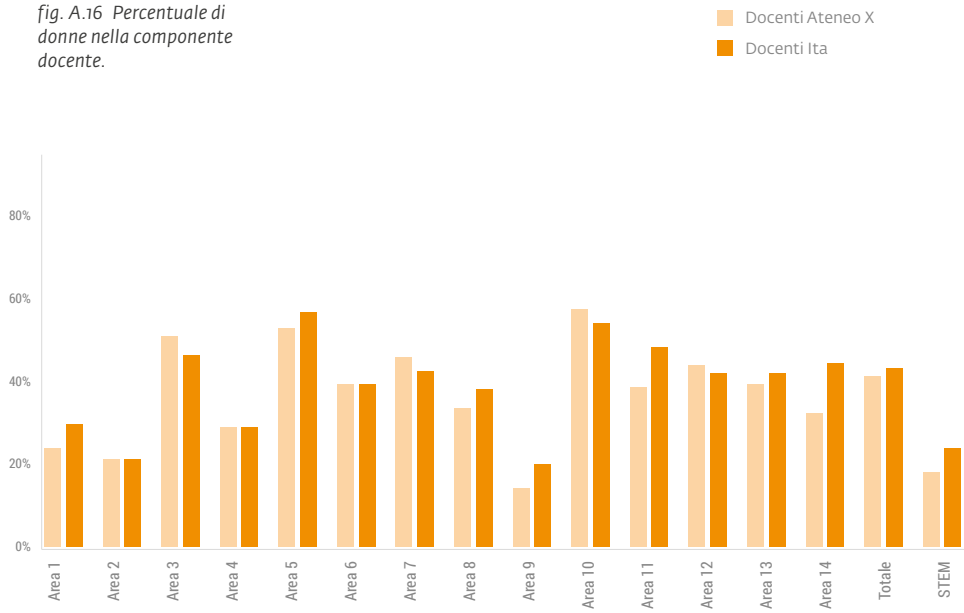


fig.A.17 Percentuale di donne RU+RTD.

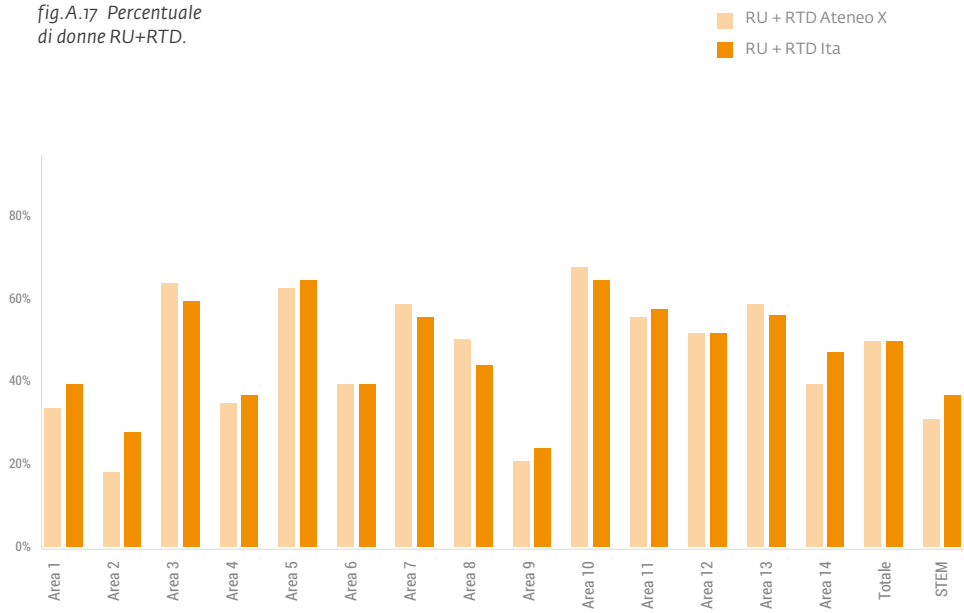


fig. A.18 Percentuale di donne PA.

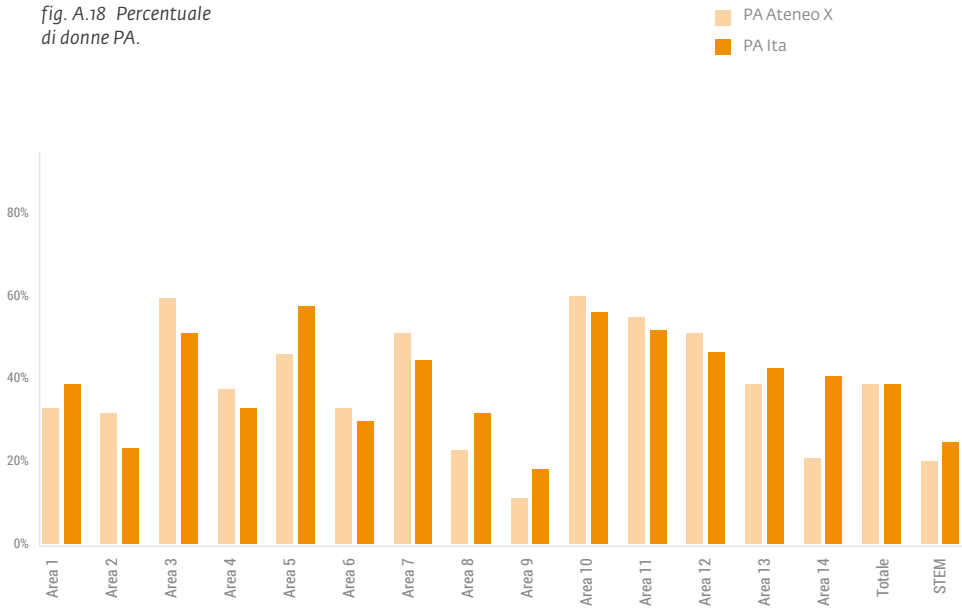
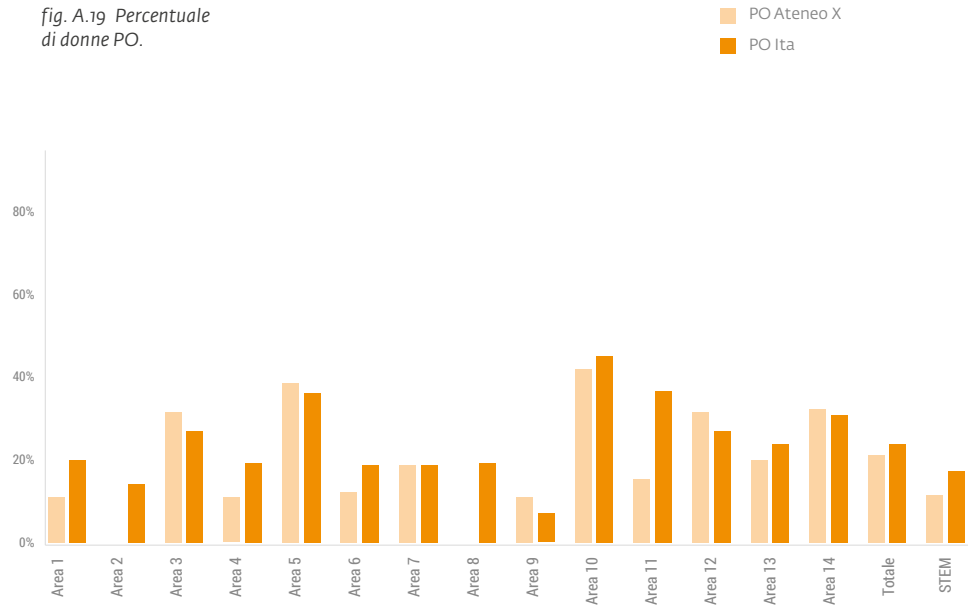


fig. A.19 Percentuale di donne PO.



Fonte dati: http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php

Filtri da attivare: Ruolo, Genere, Ateneo: Ateneo X in fase di BdG; 'Tutti gli Atenei Statali'.

In alternativa è possibile adoperare la fonte http://dati.ustat.miur.it/dataset
file: "*Personale docente di ruolo e ricercatore per area disciplinare*".

Filtri da attivare: Ateneo, Genere, Desc_Qualifica; aree_SD (i.e. aree CUN).

Risorsa di calcolo (disponibile online):
docenti area fascia ita ateneo

5. Distribuzione personale docente di prima fascia tra Fields of Research & Development in *She Figures*

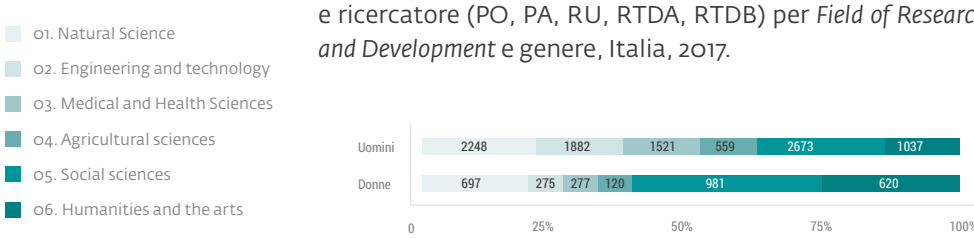
Definizione: valore assoluto donne (uomini) sul totale del personale docente e ricercatore per *Field of Research and Development (FoRD)*; allo scopo è utile la tabella di corrispondenze tra aree CUN e Field of Research and Development riportata in Appendice B: Tabelle delle corrispondenze:

$$\frac{N_{donne}^{FoRD}}{(N_{donne}^{FoRD}+N_{uomini}^{FoRD})} ; \frac{N_{uomini}^{FoRD}}{(N_{donne}^{FoRD}+N_{uomini}^{FoRD})}$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione analoga a quella adottata da *She Figures* con grafici a barre in pila separati per uomini e donne.

Esempio: composizione percentuale del personale docente e ricercatore (PO, PA, RU, RTDA, RTDB) per *Field of Research and Development* e genere, Italia, 2017.

fig. A.20 Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development.



Fonte dati: http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere
file: *"Serie_Academic Staff Carriere Femminili"*.

Filtri da attivare: Grade, Anno, Ateneo, FoRD, Genere; Sommare su tutte le fasce d'età.

Risorsa di calcolo (disponibile online): po field research

6. Rapporto di Femminilità

Definizione: l'indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo *(r)*, anno *(a)* e Area CUN *(sd)*:

$$R^{(r,a,sd)} = \frac{N_{donne}^{(r,a,sd)}}{N_{uomini}^{(r,a,sd)}}$$

Rappresentazione: un codice di colori viene adottato per sintetizzare visivamente i dati e la loro evoluzione nel tempo: gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità via via meno favorevoli alle donne (R<1), colorazioni di arancione sempre più intenso corrispondono viceversa a rapporti di femminilità più favorevoli alle donne (R>1), mentre la parità numerica tra donne e uomini (R=1) è indicata in bianco.

tab. A.3 Legenda rapporti di femminilità.

RAPPORTO DONNE-UOMINI	VALORE COMPRESO TRA	E
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
più di 2 donne ogni uomo	> 2	

A partire dall'indicatore così definito è possibile costruire delle tabelle che consentono una immediata visualizzazione dell'evoluzione della presenza femminile nei vari ruoli. Le tabelle possono essere costruite ponendo in colonna i ruoli[11] e gli anni, e in riga gli ambiti disciplinari. La tabella consente così di evidenziare i fenomeni di segregazione orizzontale tra le varie discipline e di segregazione verticale tra i vari ruoli accademici.

11 Con la sigla RTD ci si riferisce all'insieme dei Ricercatori RTD di tipo A e B.

Esempio: Rapporti di femminilità Ateneo X anno 2017.

Cadenza: si suggerisce di costruire tabelle su finestre triennali come nell'esempio riportato.

tab. A.4 Rapporti di femminilità Ateneo X.

	RTD		RU		PA		PO	
	2014	2017	2014	2017	201\4	2017	2014	2017
01. Scienze matematiche e informatiche	0,53	0,41	0,66	0,78	0,66	0,54	0,22	0,25
02. Scienze fisiche	0,33	0,28	0,36	0,36	0,23	0,28	0,12	0,14
03. Scienze chimiche	0,81	1,15	1,38	1,67	0,73	0,89	0,27	0,34
04. Scienze della terra	0,74	0,38	0,47	0,54	0,45	0,44	0,24	0,22
05. Scienze biologiche	1,52	1,25	1,75	1,91	0,94	1,11	0,45	0,50
06. Scienze mediche	0,83	0,90	0,69	0,78	0,33	0,39	0,16	0,18
07. Scienze agrarie e veterinarie	0,93	0,99	0,91	0,93	0,58	0,71	0,18	0,21
08. Ingegneria civile e Architettura	0,76	0,74	0,62	0,67	0,33	0,47	0,20	0,24
09. Ingegneria industriale e dell'informazione	0,28	0,26	0,27	0,31	0,19	0,22	0,07	0,10
10. Scienze dell'anrtichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,59	1,31	1,58	1,68	1,24	1,23	0,73	0,75
11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,01	0,96	1,08	1,18	0,83	0,87	0,49	0,58
12. Scienze giuridiche	0,70	0,82	0,91	0,98	0,57	0,67	0,27	0,32
13. Scienze econimiche e statistiche	0,76	0,89	0,84	0,97	0,59	0,66	0,26	0,30
14.Scienze politiche e sociali	0,75	0,74	0,86	0,97	0,58	0,67	0,34	0,36

Fonte dati: http://dati.ustat.miur.it/dataset e analogo link per le altre annualità analizzate
file: "*Personale docente di ruolo e ricercatore per area disciplinare*".

Filtri da attivre: Ateneo, Qualifica, Genere, Anno, Area_SD

Risorsa di calcolo (disponibile online): rapporti femminilità

Ambito B: Carriere

7. Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere (*She Figures*)

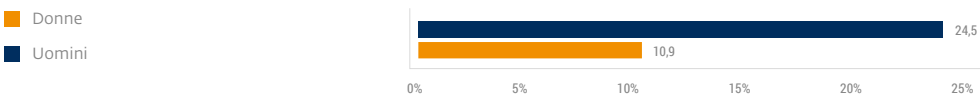
Definizione: numero assoluto di donne (uomini) del personale docente di prima fascia sul numero totale di donne/uomini del personale docente e ricercatore:

$$\frac{N^{A}_{donne}}{(N^{A}_{donne}+N^{B}_{donne}+N^{C}_{donne}+N^{D}_{donne})} \; ; \; \frac{N^{A}_{uomini}}{(N^{A}_{uomini}+N^{B}_{uomini}+N^{C}_{uomini}+N^{D}_{uomini})}$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione analoga a quella adottata da *She Figures*, attraverso un grafico a barre separate per uomini e donne.

Esempio: percentuale personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore, Italia, 2017.

fig. A.21 % Grade A sul totale del personale docente e ricercatore.



Fonte dati: http://dati.ustat.miur.it/dataset
file: "*Personale docente di ruolo e ricercatore per area disciplinare*".

Filtri da attivare: Ateneo, Genere, Qualifica; Sommare su tutte le aree_SD e su tutti i grade per il dato cumulativo del personale.

Risorsa di calcolo (disponibile online): genere ruolo

8. Forbice delle carriere universitarie e accademiche

Definizione: numero totale di donne e uomini in un determinato ruolo/livello di formazione (*r*) e anno (*a*) sul totale della popolazione nel medesimo ruolo/livello di formazione:

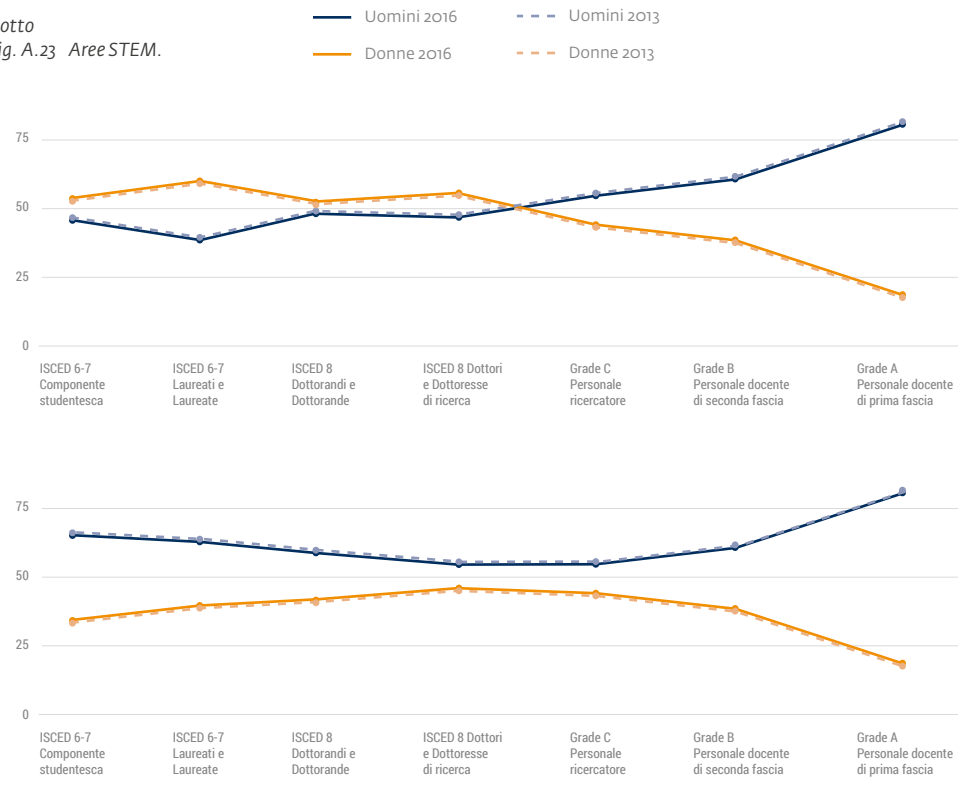
$$P^{(r,a)}_{donne} = \frac{N^{(r,a)}_{donne}}{(N^{(r,a)}_{donne}+N^{(r,a)}_{uomini})}; \; P^{(r,a)}_{uomini} = \frac{N^{(r,a)}_{uomini}}{(N^{(r,a)}_{donne}+N^{(r,a)}_{uomini})};$$

Rappresentazione: il valore dell'indice, valutato per un determinato anno, viene riportato su di un grafico a linee continue che raccorda i diversi ruoli (componente studentesca, laureati e laureate, dottorandi e dottorande, dottori e dottoresse di ricerca, personale docente e ricercatore), per consentire una lettura in ottica diacronica. L'evoluzione temporale dei rapporti di genere viene rappresentata riportando due forbici sovrapposte relative a due annualità distinte, sul medesimo grafico.

Esempio: nell'esempio in figura è rappresentata la forbice delle carriere relative a tutti gli Atenei italiani (dato cumulativo) e il dettaglio con il riferimento alle aree STEM *(Science, Technology, Engineering and Mathematics)*.

Sopra
fig. A.22 Tutte le aree di studio.

Sotto
fig. A.23 Aree STEM.



Cadenza: si suggerisce di costruire forbici comparative tra due annualità con una distanza temporale di 3 anni, come nell'esempio riportato.

Fonte dati:
- componente studentesca, laureati e laureate, dottorandi e dottorande, dottori e dottoresse di ricerca: http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere
- personale addetto alla ricerca: http://dati.ustat.miur.it/dataset/serie-storica-sul-personale-universitario file: "*Personale docente e ricercatore per genere e qualifica*".

Filtri da attivare: Qualifica, Genere, Anno (per il personale addetto alla ricerca).

Risorsa di calcolo (disponibile online): forbici

9. *Glass Ceiling Index*

Il *Glass Ceiling Index* (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica *(grade a)*. Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche (definizione *She Figures*):

$$GCI = \frac{N_{donne}}{(N_{donne} + N_{uomini})} \times \frac{N_{donne}^{grade\ A} + N_{uomini}^{grade\ A}}{N_{donne}^{grade\ A}}$$

Un valore di GCI=1 segnala l'assenza di effetto Glass Ceiling, un valore di GCI <1 segnala la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale; un valore di GCI>1 segnala che le donne sono sotto-rappresentate in prima fascia.

Rappresentazione: il GCI si rappresenta tramite tabella. Nel seguente esempio sono riportati i valori relativi all'indice GCI degli Atenei italiani (dato cumulativo).

GCI	
2014	2017
1,72	1,63

tab. A.5 Glass Ceiling Index *(GCI)*

Cadenza: si suggerisce di costruire tabelle comparative su una finestra di 3 anni come nell'esempio riportato, in linea col rapporto europeo *She Figures*. Si suggerisce inoltre di adoperare il dato italiano come termine di confronto.

Fonte dati: per i dati dei singoli atenei: http://dati.ustat.miur.it/dataset
file: "*Personale docente di ruolo e ricercatore per area scientifico disciplinare*".

Filtri da attivare: Ateneo, Genere, Qualifica; Sommare su tutte le aree_SD e su tutti i grade per il dato cumulativo del personale.

Per il dato nazionale: http://dati.ustat.miur.it/dataset/serie-storica-sul-personale-universitario
file: "*Personale docente e ricercatore per genere e qualifica*".

Filtri da attivare: Qualifica, Genere, Anno.

Risorsa di calcolo (disponibile online): gci

10. Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN

Definizione:

a numero totale di donne (uomini) per passaggio di ruolo (i.e. ruolo giuridico di provenienza & destinazione) (*turn*= RD-PA; RU-PA; PA-PO) e per Area Disciplinare *(a)*

b distribuzione percentuale di uomini e donne che hanno registrato uno specifico passaggio di ruolo *(turn)* per anno:

$$P^{turn}_{donne} = \frac{N^{turn}_{donne}}{(N^{turn}_{donne} + N^{turn}_{uomini})}; \quad P^{turn}_{uomini} = \frac{N^{turn}_{uomini}}{(N^{turn}_{donne} + N^{turn}_{uomini})};$$

Rappresentazione:

a si suggerisce di rappresentare separatamente i passaggi di ruolo più rilevanti. (RD-PA; RU-PA; PA-PO) per ciascun anno di indagine con un grafico a linee continue;

b è suggerita anche una rappresentazione cumulativa su tutte le aree in forma di percentuale di donne e di uomini sul totale del personale che ha registrato uno specifico passaggio di ruolo, con un grafico a barre in pila.

Uomini
Donne

Esempi:

a nei grafici sottostanti sono stati considerati a titolo di esempio i flussi di ingresso in un Ateneo X nell'anno 2018;

fig.A.24 RD-PA.

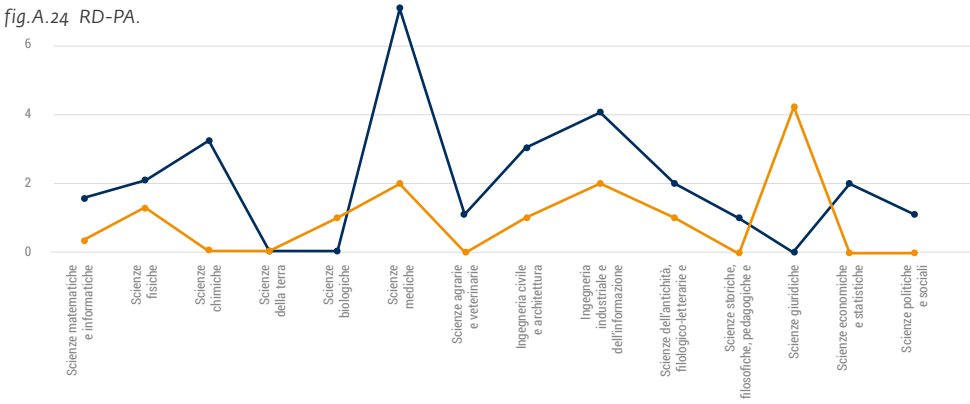


fig. A.25 RU-PA.

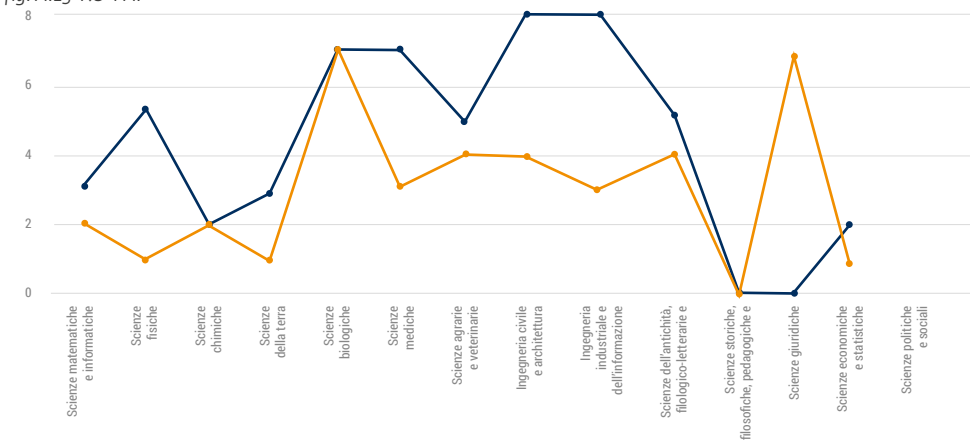
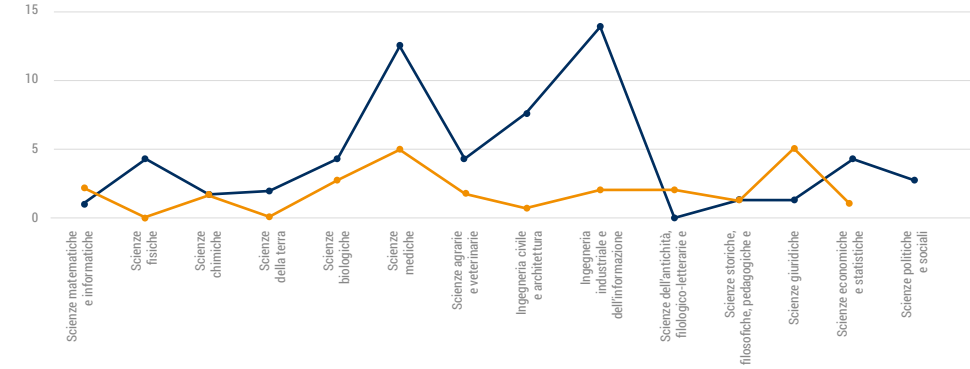


fig. A.26 PA-PO.



b percentuale di donne e di uomini sul totale delle persone che ha registrato un passaggio di ruolo nell'Ateneo X, anno 2018.

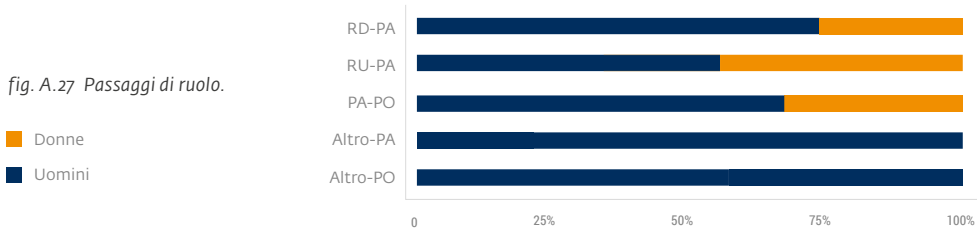


fig. A.27 Passaggi di ruolo.

Fonte dati: interna.

Risorsa di calcolo (disponibile online): flussi

11. Percentuale candidature abilitazioni per genere, percentuale abilitazioni per genere.

Definizione: distribuzione di genere delle candidature/abilitazioni in una determinata tornata.

Rappresentazione: si suggerisce di rappresentare questi dati adoperando due grafici a torta separati per le candidature e le abilitazioni.

Esempio: nell'esempio in figura si fa riferimento ai dati relativi ad un Ateneo X nell'ultima tornata di abilitazioni per cui sono disponibili i dati.

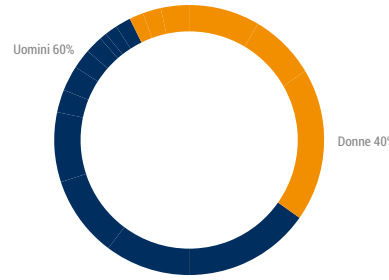


fig. A.28 Distribuzione Candidature Abilitazione.

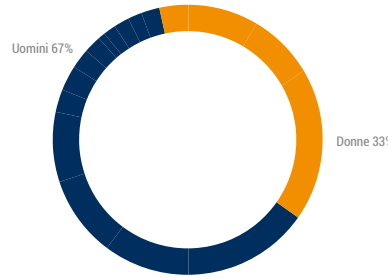


fig. A.29 Distribuzione Abilitazioni.

Fonte dati: http://abilitazione.miur.it/public/candidati_2016.php?sersel=105

Elenchi nominali per anno e settore concorsuale del personale abilitato.

Dato aggregato da richiedere all'ANVUR o in alternativa reperibile da Fonte interna.

Risorsa di calcolo (disponibile online): abilitazioni

12. Distribuzione tempo pieno/definito per genere

Definizione: distribuzione percentuale, per genere, di donne (uomini) che usufruiscono del tempo definito.

Rappresentazione: si suggerisce di rappresentare questi dati adoperando grafici a torta, uno per ciascun genere.

Esempio: nell'esempio in figura si fa riferimento al dato relativo al regime di impiego in un Ateneo X.

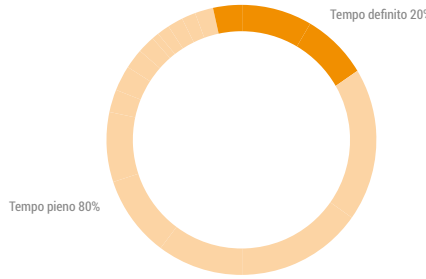


fig. A.30 Regime impiego donne.

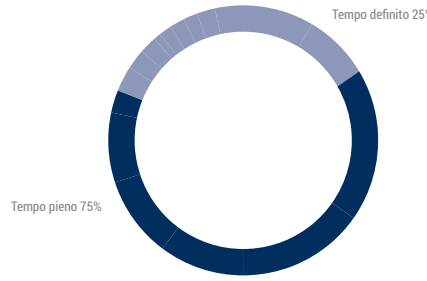


fig. A.31 Regime impiego uomini.

Fonte dati: interna.

Risorsa di calcolo (disponibile online): regime impiego

13. Fruizione anno sabbatico

Definizione: distribuzione di genere di coloro che hanno usufruito di anno sabbatico nell'arco degli ultimi 5 anni dalla data di stesura del BdG.

Rappresentazione: si suggerisce di rappresentare questi dati adoperando un grafico a torta che mostri le percentuali di uomini e donne sul totale del personale che ha fruito di anno sabbatico nel periodo considerato.

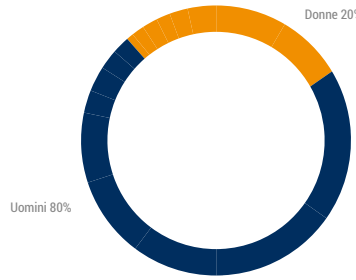


fig. A.32 Anno sabbatico.

Cadenza: si suggerisce di riprodurre il dato per il quinquennio antecedente all'anno a cui si riferisce il BdG.

Fonte dati: fonte interna.

Risorsa di calcolo (disponibile online): anno sabbatico

14. Composizione per genere delle commissioni di concorso

Definizione: percentuale di commissioni di concorso in cui è rispettata la regola della composizione di genere mista («ove possibile, [...] il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici», come raccomandato anche dall'Anac (v. Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, p. 51, consultabile in https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Comunicazione/ConsultazioniOnLine/20170803/Aggiornamento%202017_PNA_cons.pdf).

Rappresentazione: si suggerisce di rappresentare questi dati adoperando un grafico a torta che mostri la percentuale di commissioni che rispettano/non rispettano la suddetta regola, sul totale delle commissioni di concorso.

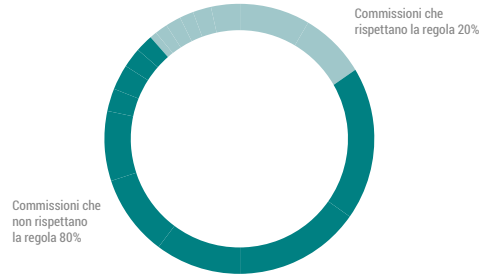


fig. A.33 Commissioni concorso.

Cadenza: si suggerisce di riprodurre il dato per l'ultimo quinquennio antecedente all'anno a cui si riferisce il BdG.

Fonte dati: fonte interna.

Risorsa di calcolo (disponibile online): commissioni

Ambito C: Ricerca

15. *Principal Investigators* nei Progetti PRIN/SIR/ ERC/ALTRI PROGETTI per genere e finanziamento erogato

Definizione: numero, distribuzione percentuale di PI (*Principal Investigators*) nei progetti PRIN/SIR/ERC e relativi finanziamenti assoluti e percentuali in base al genere in una annualità fissata.

Rappresentazione: si suggerisce di rappresentare i dati adoperando una tabella.

Esempio: nella tabella sono riportati a titolo di esempio i dati italiani relativi ai progetti finanziati con i bandi PRIN 2017 e SIR 2014.

tab. A.6 Progetti finanziati con bandi PRIN 2017 e SIR 2014.

TIPOLOGIA DI PROGETTO	PRIN		SIR (2014)		ERC		ALTRI PROGETTI	
	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI
N. Progetti finanziati	3	43	55	73				
Percentuale progetti finanziati	6,5%	93,5%	43%	57%				
Finanziamenti in euro	135326	15846360	21472071	30429851				
Percentuale finanziamenti	0,8%	992,2%	41,4%	58,6%				

Cadenza: si suggerisce di riprodurre il dato cumulativo relativo all'ultimo triennio.

Fonti dati:

- PRIN http://prin.miur.it/index.php?pag=2017
- SIR: http://sir.miur.it/index.php/finanziati/index
- ERC: https://erc.europa.eu/projects-figures/erc-funded-projects/results?search_api_views_fulltext

Risorsa di calcolo (disponibile online): progetti ricerca

16. Finanziamenti Progetti PRIN/SIR/ERC/ ALTRI per settore scientifico ERC e genere PI

Definizione: distribuzione percentuale di finanziamenti cumulativi (F) e di PI (N) per Progetti PRIN/SIR/ERC/ALTRI PROGETTI in base al genere e al settore scientifico ERC nell'ultimo triennio:

$$P^{(ERC)}_{donne} = \frac{N^{ERC}_{donne}}{(N^{ERC}_{donne} + N^{ERC}_{uomini})}; \quad P^{(ERC)}_{uomini} = \frac{N^{ERC}_{uomini}}{(N^{ERC}_{donne} + N^{ERC}_{uomini})};$$

$$P^{(ERC)}_{donne} = \frac{F^{ERC}_{donne}}{(F^{ERC}_{donne} + F^{ERC}_{uomini})}; \quad P^{(ERC)}_{uomini} = \frac{F^{ERC}_{uomini}}{(F^{ERC}_{donne} + F^{ERC}_{uomini})};$$

Rappresentazione: si suggerisce di rappresentare i dati adoperando un grafico a barre in pila per i finanziamenti per genere, ed uno per il numero di PI per genere.

Esempio: nel grafico sono riportati i dati italiani relativi ai progetti SIR finanziati nell'anno 2014 (ultimo anno disponibile) per settore ERC.

fig. A.34 Finanziamenti per settore ERC.

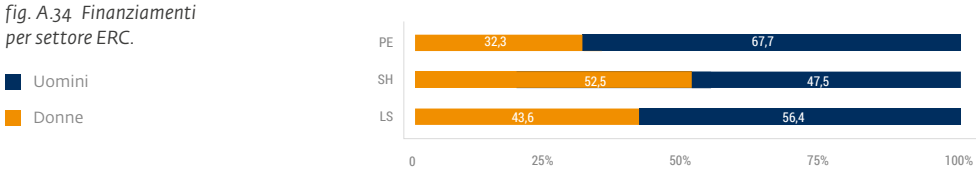
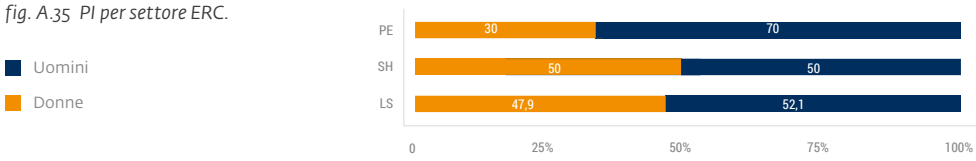


fig. A.35 PI per settore ERC.



Cadenza: si suggerisce di riprodurre il dato per l'ultima annualità a cui si riferisce il bando.

Fonte dati:

- PRIN http://prin.miur.it/index.php?pag=2017
- SIR: http://sir.miur.it/index.php/finanziati/index
- ERC: https://erc.europa.eu/projects-figures/erc-funded-projects/results?search_api_views_fulltext

Risorsa di calcolo (disponibile online): percentuali progetti

17. Media *pro-capite* di fondi di ricerca interni ed esterni per genere

Definizione: media *pro-capite* di fondi di ricerca interni ed esterni, per genere.

Rappresentazione: si suggerisce di rappresentare questi dati adoperando una tabella.

	RICERCA DI BASE FONDI DI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NATIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
RTDA								
RTDB								
RU								
PA								
PO								

tab. A.7 Risorse medie individuali in euro.

Fonte dati: fonte interna.

Risorsa di calcolo (disponibile online): fondi ricerca

Ambito C: Didattica

18. Percentuali di relatori e relatrici tesi di laurea per genere

Definizione: distribuzione delle tesi di laurea per genere del relatore/relatrice.

Rappresentazione: si suggerisce di rappresentare questi dati adoperando un grafico a torta che mostri le percentuali di uomini e donne sul totale del personale relatore di tesi di laurea.

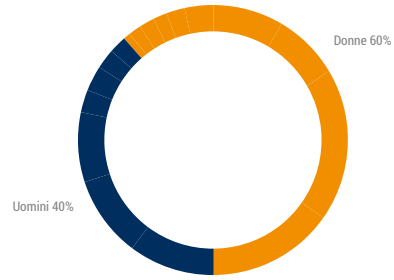


fig. A.36 Tesi di Laurea.

Cadenza: si suggerisce di riprodurre il dato per l'ultimo quinquennio antecedente all'anno a cui si riferisce il BdG.

Fonte dati: fonte interna.

Risorsa di calcolo (disponibile online): tesi

APPENDICE A - Gli indicatori

A4. Personale Tecnico Amministrativo

Ambito A: Composizione

1. Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego

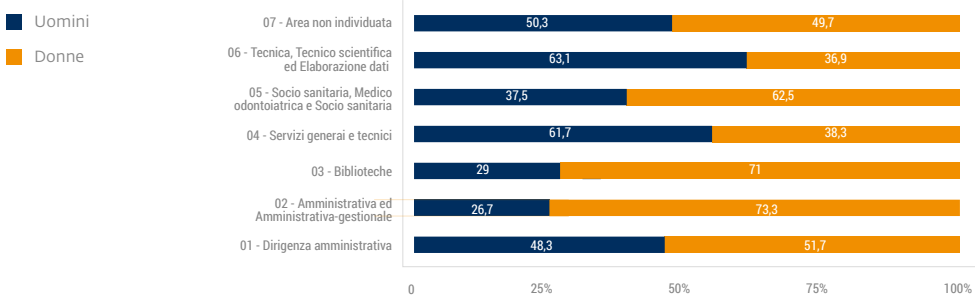
Definizione: valore assoluto donne (uomini) sul totale PTA per area funzionale (*le opzioni sono 01-Dirigenza Amministrativa, 02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale, 03-Biblioteche, 04-Servizi generali e tecnici, 05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria, 06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati, 07-Area non individuata*):

$$P^{a}_{donne} = \frac{N^{a}_{donne}}{(N^{a}_{donne} + N^{a}_{uomini})}; \quad P^{a}_{uomini} = \frac{N^{a}_{uomini}}{(N^{a}_{donne} + N^{a}_{uomini})};$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione adottando un grafico a barre in pila.

Esempio: nel grafico sottostante sono riportate a titolo d'esempio le percentuali del personale per genere e area per tutti gli Atenei italiani nel 2017.

fig. A.37 Composizione % PTA per genere e area funzionale.



Fonte dati: http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere
file: "*Serie_Personale TA Carriere Femminili.csv*".

Il file presenta la serie storica del personale suddiviso per aree funzionali, tipo di contratto e Ateneo di appartenenza suddiviso per genere.

Risorsa di calcolo (disponibile online): area

2. Forbice delle carriere

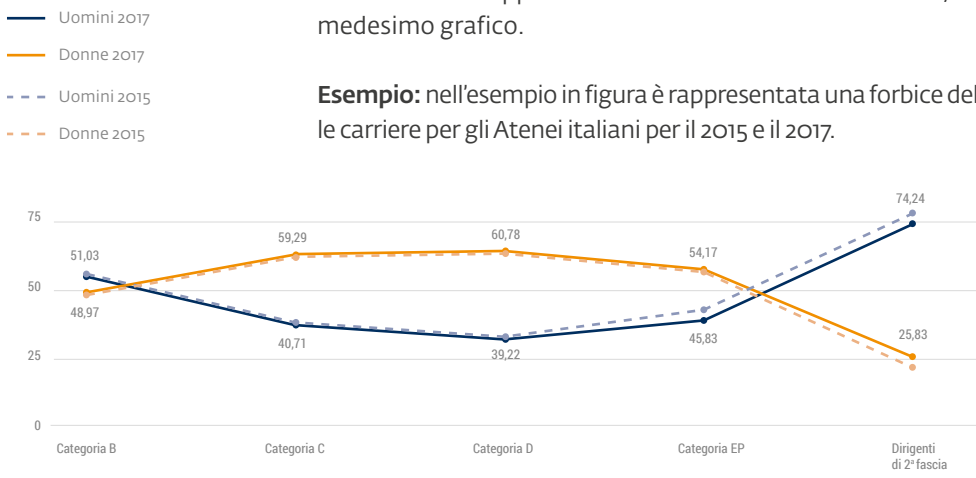
Definizione: valore assoluto di donne (uomini) in una categoria *(c)* ed anno *(a)* sul totale del personale nella medesima categoria:

$$P^{(c,a)}_{donne} = \frac{N^{(c,a)}_{donne}}{(N^{(c,a)}_{donne} + N^{(c,a)}_{uomini})}; \quad P^{(c,a)}_{uomini} = \frac{N^{(c,a)}_{uomini}}{(N^{(c,a)}_{donne} + N^{(c,a)}_{uomini})};$$

Rappresentazione: il valore dell'indice, valutato per un determinato anno, viene riportato su di un grafico a linee continue che raccorda le diverse categorie (Categoria B, Categoria C, Categoria D, Categoria EP, Dirigenti di 2° fascia), per consentire una lettura in ottica diacronica. L'evoluzione temporale dei rapporti di genere può essere rappresentata anche con forbici sovrapposte relative a due annualità distinte, sul medesimo grafico.

Esempio: nell'esempio in figura è rappresentata una forbice delle carriere per gli Atenei italiani per il 2015 e il 2017.

fig. A.38 Forbice delle carriere.



Cadenza: si suggerisce di costruire forbici comparative tra due annualità con una distanza temporale di 3 anni, come nell'esempio riportato, poiché la movimentazione rispetto

alle categorie nell'amministrazione è molto lenta a causa delle stipule dei nuovi contratti a livello nazionale e della gestione interna delle progressioni.

Fonte dati: https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione

I dati possono essere estratti seguendo il percorso "Struttura del Personale -> Occupazione" e poi filtrando per anno e università di interesse. La tabella riguarda il tipo di contratto (full-time, part-time): i dati utili per la forbice delle carriere sono quelli relativi al totale della popolazione.

Risorsa di calcolo (disponibile online): forbice carriera

3. Distribuzione per genere e fasce d'età

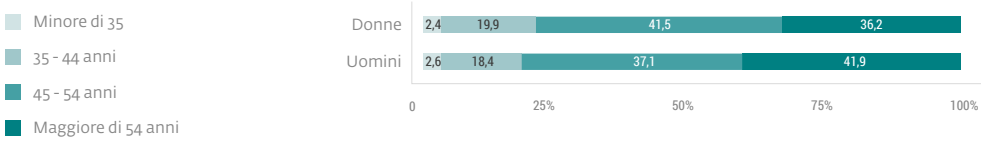
Definizione: valore assoluto donne/uomini sul totale del PTA per classe di età (<35, 35-44,45-54,>54):

$$P_{donne}^{età} = \frac{N_{donne}^{età}}{N_{donne}^{età} + N_{uomini}^{età}} \; ; \; P_{uomini}^{età} = \frac{N_{uomini}^{età}}{N_{donne}^{età} + N_{uomini}^{età}}$$

Rappresentazione: per facilitare la lettura del dato, le classi di età sono più ampie di quelle proposte nei dati ufficiali forniti dal Ministero; è però possibile una segmentazione più dettagliata (o alternativa a quella proposta) in base alle classi che sono riportate in Tabella 1.3.

Esempio: nel grafico sottostante sono riportate a titolo d'esempio le percentuali del personale per genere e fasce d'età per tutti gli Atenei italiani nel 2017.

fig. A.39 Composizione % PTA per genere e età.



Fonte dati: https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta

I dati possono essere estratti seguendo il percorso "Struttura del Personale -> Età" e poi filtrando per anno e università di interesse.

Risorsa di calcolo (disponibile online): età

Nel file riportante la risorsa di calcolo sono disponibili tabelle utili al calcolo dei valori da inserire nel grafico.

4. Età media per genere e categoria

Definizione: valore medio dell'età per gli uomini e le donne per categoria *(c)*. In questo caso non viene fornita la formula in quanto il dato sull'età media è già calcolato tra i dati ministeriali.

Esempio: nella tabella sottostante sono riportati a titolo d'esempio i valori di "Età media del PTA per genere e categoria" per tutti gli Atenei italiani nel 2017.

ETÀ MEDIA	UOMINI	DONNE
Collaboratori ed esperti linguistici (CEL)	57	55
Categoria B	52	52
Categoria C	51	50
Categoria D	53	52
Categoria EP	55	54
Dirigenti di 2a fascia	55	55
Direttori/Direttrici generali	54	54
Media atenei	52	51

tab. A.8 Età media del PTA per genere e categoria.

Fonte dati: https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta

Si possono estrarre i dati seguendo il percorso "Struttura del Personale -> Età" e poi filtrando per anno e università di interesse

Risorsa di calcolo (disponibile online): età

5. Distribuzione per genere e titolo di studio

Definizione: valore assoluto donne (uomini) sul totale del PTA per titolo di studio (*tds*=Diploma e inferiore, Laurea, Dottorato e altri titoli post-lauream):

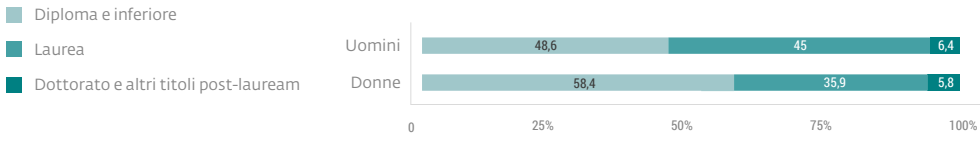
$$P^{tds}_{donne} = \frac{N^{tds}_{donne}}{N^{tds}_{donne} + N^{tds}_{uomini}};$$

$$P^{tds}_{uomini} = \frac{N^{tds}_{uomini}}{N^{tds}_{donne} + N^{tds}_{uomini}};$$

Rappresentazione: per facilitare la lettura del dato, i raggruppamenti dei titoli di studio sono più ampi di quelli proposti nei dati ufficiali forniti dal Ministero; è però possibile una segmentazione più dettagliata (o alternativa a quella proposta) in base ai gruppi che sono riportati in Tabella 1.3.

Esempio: nel grafico sottostante sono riportate a titolo d'esempio le percentuali del personale per genere e titolo di studio cumulativo per tutti gli Atenei italiani nel 2017.

fig. A.40 Composizione % PTA per genere e titolo di studio.



Fonte dati: https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio

I dati possono essere estratti seguendo il percorso "Struttura del Personale -> Titoli di studio" e poi filtrando per anno e università di interesse.

Risorsa di calcolo (disponibile online): titolo di studio

Ambito B: Situazione Occupazionale

6. Distribuzione per genere e tipologia di contratto

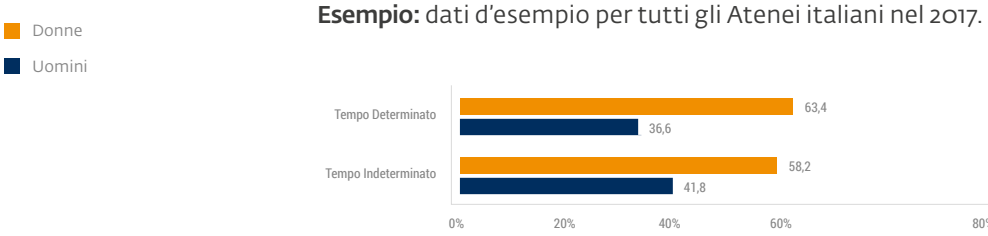
Definizione: valore assoluto donne (uomini) sul totale del PTA per tipologia di contratto (tempo determinato; tempo indeterminato):

$$P_{donne}^{regime} = \frac{N_{donne}^{regime}}{N_{donne}^{regime} + N_{uomini}^{regime}};$$

$$P_{uomini}^{regime} = \frac{N_{uomini}^{regime}}{N_{donne}^{regime} + N_{uomini}^{regime}};$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione del PTA con grafico a barre, per genere e tipologia contrattuale.

fig. A.41 Composizione % PTA per genere e tipologia contrattuale.



Esempio: dati d'esempio per tutti gli Atenei italiani nel 2017.

Fonte dati: http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere
file: "*Serie_Personale TA Carriere Femminili.csv*".

Il file presenta la serie storica del personale suddiviso per aree funzionali, tipo di contratto e Ateneo di appartenenza suddiviso per genere.

Risorsa di calcolo (disponibile online): contratto ti-td

7. Distribuzione per genere e regime d'impiego

Definizione: valore assoluto donne (uomini) sul totale del PTA per regime d'impiego (Tempo pieno; Part Time fino al 50%; Part Time oltre al 50%):

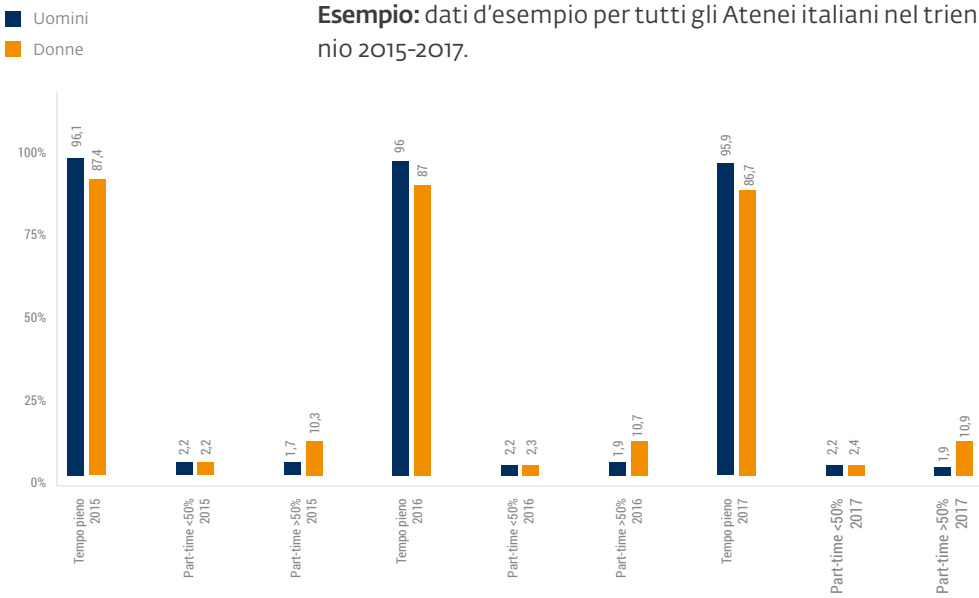
$$P_{donne}^{regime} = \frac{N_{donne}^{regime}}{N_{donne}^{regime} + N_{uomini}^{regime}};$$

$$P_{uomini}^{regime} = \frac{N_{uomini}^{regime}}{N_{donne}^{regime} + N_{uomini}^{regime}};$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione del PTA con grafico a barre, per genere e regime d'impiego.

fig. A.42 Composizione % PTA per genere e regime d'impiego.

Esempio: dati d'esempio per tutti gli Atenei italiani nel triennio 2015-2017.



Fonte dati: https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione

I dati possono essere estratti seguendo il percorso "Struttura del Personale -> Occupazione" e poi filtrando per anno e università di interesse.

Risorsa di calcolo (disponibile online): regime impiego

8. Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale

Definizione: valore assoluto donne (uomini) sul totale del PTA per classe di anzianità aziendale espressa in anni (*ca*=0-5,6-10, 11-15, 16-20, 21-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-43, 44 e oltre):

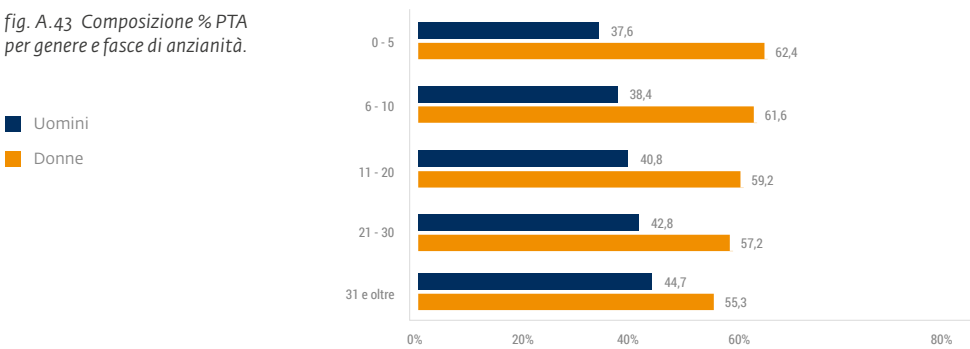
$$P^{ca}_{donne} = \frac{N_{donne}^{ca}}{N_{donne}^{ca} + N_{uomini}^{ca}};$$

$$P^{ca}_{uomini} = \frac{N_{uomini}^{ca}}{N_{donne}^{ca} + N_{uomini}^{ca}};$$

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione del PTA per genere e fascia di anzianità aziendale con grafico a barre. Per facilitare la lettura del dato, le classi di anzianità sono più ampie di quelle proposte nei dati ufficiali forniti dal Ministero (in particolare è stata adottata una segmentazione 0-5 anni, 6-10 anni, 11-20 anni, 21-30 anni, oltre 30 anni); è però possibile una segmentazione più dettagliata (o alternativa a quella proposta) in base alle classi che sono riportate in Tabella 1.3.

Esempio: dati d'esempio per tutti gli Atenei italiani nel 2017.

fig. A.43 Composizione % PTA per genere e fasce di anzianità.



Fonte dati: https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/anzianita

I dati possono essere estratti seguendo il percorso "Struttura del Personale -> Anzianità" e poi filtrando per anno e università di interesse.

Risorsa di calcolo (disponibile online): anzianità

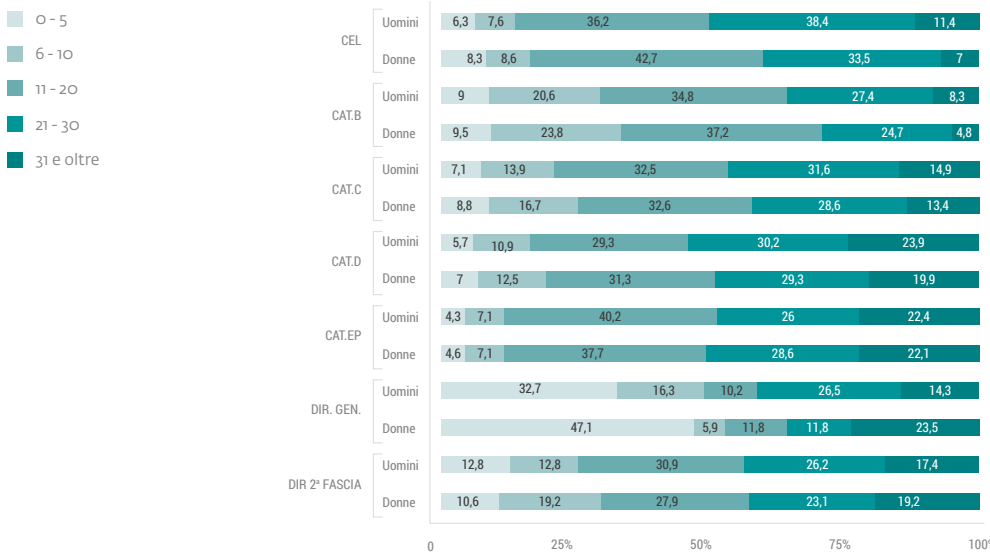
9. Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale

Definizione: valore assoluto donne/uomini sul totale del PTA per singola categoria e genere nelle diverse classi di anzianità aziendale espressa in anni (0-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-43, 44 e oltre).

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione del PTA per categoria e genere nelle diverse classi di anzianità aziendale. Per omogeneità con l'analisi al punto precedente e per facilitare la lettura del dato, le classi di anzianità sono più ampie di quelle proposte nei dati ufficiali forniti dal Ministero (in particolare è stata adottata una segmentazione 0-5 anni, 6-10 anni, 11-20 anni, 21-30 anni, oltre 30 anni); è però possibile una segmentazione più dettagliata (o alternativa a quella proposta) in base alle classi che sono riportate in Tabella 1.3.

Esempio: dati d'esempio per tutti gli Atenei italiani nel 2017.

fig. A.44 Composizione % PTA per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale.



Ambito C: Assenze

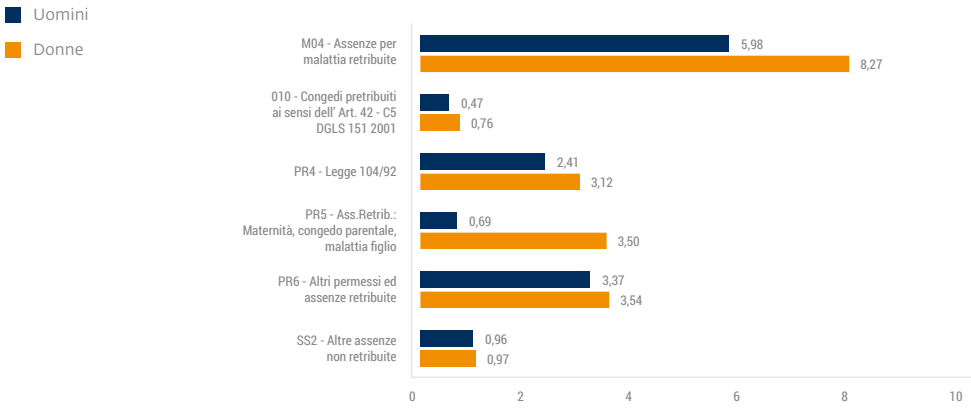
10. Giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza

Definizione: numero di giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza. I dati sono lasciati in numero assoluto e vengono distinte le diverse causali dell'assenza. In base ai dati forniti dal Ministero sarebbe possibile un'ulteriore segmentazione per categoria.

Rappresentazione: nel grafico seguente viene suggerita una modalità di rappresentazione del numero di giorni medi di assenza per causale e genere del PTA, con grafico a barre.

Esempio: dati d'esempio per tutti gli Atenei italiani nel 2017.

fig. A.45 Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza.



Fonte dati: https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assenze

I dati possono essere estratti seguendo il percorso "Assenze e Turnover -> Assenze" e poi filtrando per anno e università di interesse

Risorsa di calcolo (disponibile online): assenze

Ambito D: *Turnover*

11. Indice di compensazione per genere e per categoria

Definizione: rapporto tra numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del PTA in un dato anno solare:

$$I_{donne}^{comp} = \frac{N_{donne\ assunte}}{N_{donne\ cessate}} \; ; \quad I_{uomini}^{comp} = \frac{N_{uomini\ assunti}}{N_{uomini\ cessati}}$$

Rappresentazione: si suggerisce una modalità di rappresentazione con tabella che mostra i tassi per genere.

Esempio: nella tabella vengono forniti i dati d'esempio per tutti gli Atenei italiani nel 2017

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
Area di collaborazione	0,47	0,60
Categoria B	0,34	0,50
Categoria C	0,47	0,78
Categoria D	0,48	0,54
Categoria EP	0,21	0,25
Direttori/direttrici generali	0,82	0,80
Dirigenti di 2a fascia	1,20	1,60
Totale	0,44	0,64

tab. A.9 Indice di compensazione (assunti/cessati).

L'analisi può favorire la comprensione del fenomeno di aumento/diminuzione dell'organico per genere.

Fonte dati: https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assunti-e-cessati

I dati possono essere estratti seguendo il percorso "Assenze e Turnover -> Assunti e Cessati" e poi filtrando per anno e università di interesse.

Risorsa di calcolo (disponibile online): turnover

12. Indice di *turnover* complessivo per genere e per categoria

Definizione: rapporto tra le variazioni di organico (in aumento o diminuzione per effetto di assunzioni e cessazioni) e l'organico dell'Ateneo per categoria e per genere. Se l'indice ha un valore negativo significa che le cessazioni sono state superiori delle assunzioni e quindi che l'organico dell'Ateneo (per quella specifica categoria e per quel genere) è in diminuzione. L'indice è proposto in termini percentuali:

$$I_{donne}^{turn} = \frac{N_{donne\ assunte} - N_{donne\ cessate}}{N_{donne}}$$

$$I_{uomini}^{turn} = \frac{N_{uomini\ assunti} - N_{uomini\ cessati}}{N_{uomini}}$$

Rappresentazione: si suggerisce una modalità di rappresentazione con tabella che mostra i tassi per genere. Si segnala che il tasso complessivo è dato dalla somma di turnover negativo (cessati/organico) e turnover positivo (assunti/organico) e che quindi è possibile calcolare anche i precedenti tassi in modo puntuale (i calcoli sono forniti nel foglio excel, anche se qui, per semplicità, si è preferito inserire solamente l'indicatore complessivo).

Esempio: nella tabella vengono forniti i dati d'esempio per tutti gli Atenei italiani nel 2017.

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
Area di collaborazione	-2,54%	1,31%
Categoria B	-3,11%	-1,79%
Categoria C	-2,36%	-0,73%
Categoria D	-1,88%	-1,61%
Categoria EP	-4,56%	-2,51%
Direttori/direttrici generali	-4,08%	-5,88%
Dirigenti di 2a fascia	1,34%	2,88%
Totale	-2,44%	-1,22%

tab. A.10 Indice di turnover *complessivo.*

L'analisi può favorire la comprensione del fenomeno di aumento/diminuzione dell'organico per genere.

Fonte dati: https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assunti-e-cessati

I dati possono essere estratti seguendo il percorso "Assenze e Turnover -> Assunti e Cessati" e poi filtrando per anno e università di interesse.

Risorsa di calcolo (disponibile online): turnover

13. Progressioni di carriera per genere

L'analisi delle progressioni di carriera è estremamente utile per la verifica dell'esistenza di blocchi o difficoltà alla crescita professionale di donne e uomini nell'amministrazione, e conseguentemente rappresenta una verifica dell'esistenza del cosiddetto *Glass Ceiling* nel PTA.

Dal momento che i dati relativi alle progressioni non sono disponibili da fonti open data su piattaforme ministeriali ma sono ricavabili unicamente dai dati interni dell'Ateneo non siamo qui in grado di fornire alcuna rappresentazione grafica o tabellare. Si segnala inoltre che la costruzione di indicatori relativi alle progressioni di carriera potrebbe risultare complessa dovendo considerare dati di "flusso" relativi alle progressioni PEV e/o PEO nelle specifiche categorie del PTA. Nonostante queste difficoltà, se ne consiglia in ogni caso la costruzione.

Ambito E: Retribuzione

14. Distribuzione per genere e indennità di responsabilità

Definizione: distribuzione del Personale ricevente un'indennità di responsabilità per tipo di indennità *(ind)* e genere. Gli indici in termini percentuali, confrontano la quota di uomini e donne che nell'anno hanno ricevuto un certo tipo di indennità (ad esempio Responsabile di Settore, Responsabile di Servizio):

$$P^{ind}_{donne} = \frac{N_{donne}^{ind}}{(N_{donne}^{ind} + N_{uomini}^{ind})};$$

$$P^{ind}_{uomini} = \frac{N_{uomini}^{ind}}{(N_{donne}^{ind} + N_{uomini}^{ind})};$$

Rappresentazione: si suggerisce una modalità di rappresentazione con tabella per il triennio.

Esempio: nell'esempio sono forniti dati fittizi, dal momento che 1) i dati per gli Atenei sono solamente interni e non sono reperibili da alcuna fonte open data su piattaforme pubbliche ministeriali; 2) in diversi Atenei potrebbero cambiare il tipo di indennità assegnate.

	2015		2016		2017	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Settore/Servizio	53,1%	46,9%	51,6%	48,4%	50%	50%
Ufficio/Unità	59,4%	40,6%	57,1%	42,9%	52,5%	47,5%
Totale complessivo	56,3%	43,8%	54,5%	45,5%	51%	49%

tab. A.11 Indennità di responsabilità.

Cadenza: si suggerisce di considerare i dati relativi al triennio per rilevare eventuali cambiamenti nell'assegnazione delle indennità.

Risorsa di calcolo (disponibile online): indennità

15. Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione

Definizione: distribuzione di coloro che ricevono un'indennità di posizione (solo EP) per genere e entità economica dell'indennità (ind). L'indice è proposto in termini percentuali e si suggerisce di segmentare i recipienti - all'interno di ciascun genere - per entità (fino a €4000, da €4001 a €5000, da €5001 a €6000, oltre €6000) dell'indennità:

$$P_{donne\ EP}^{ind} = \frac{N_{donne}^{ind}}{N_{donne\ EP}} \qquad P_{uomini\ EP}^{ind} = \frac{N_{uomini}^{ind}}{N_{uomini\ EP}}$$

Rappresentazione: si suggerisce una modalità di rappresentazione con tabella per il triennio.

Esempio: nell'esempio sono forniti dati fittizi, dal momento che 1) i dati per gli Atenei sono solamente interni e non sono reperibili da alcuna fonte open data su piattaforme pubbliche ministeriali; 2) gli intervalli relativi all'entità economica dell'indennità potrebbero essere adattati a seconda delle *policy* di Ateneo.

	2015		2016		2017	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
fino a 4000 euro	7,1%	27,1%	11,8%	4,5%	0%	17,6%
da 4001 a 5000 euro	21,4%	34,5%	23,5%	40,9%	23,1%	52,9%
da 5001 a 6000 euro	14,3%	13,8%	17,6%	18,2%	69,2%	29,4%
oltre 6000 euro	57,1%	24,1%	47,1%	36,1%	7,7%	0%
Totale complessivo	110%	100%	100%	100%	100%	100%

tab. A.12 Indennità di posizione (Cat. EP).

Cadenza: si suggerisce di considerare i dati relativi al triennio per rilevare eventuali cambiamenti nell'assegnazione delle indennità.

Risorsa di calcolo (disponibile online): indennità

APPENDICE A - Gli indicatori

A5. Incarichi Istituzionali e di Governo

Definizione: distribuzione di genere degli incarichi istituzionali elencati nella Sezione 1.4.

Rappresentazione: si suggerisce una rappresentazione con grafico a barre in pila.

Esempio: di seguito è riportata, a titolo di esempio, la composizione di genere delle categorie sopraccitate dell'Ateneo X (un reale Ateneo statale di medie dimensioni del centro Italia) alla data del 28/2/2019. Nel caso specifico di tale Ateneo, non esiste una consulta del PTA, e pertanto non è riportata la distribuzione di genere dei membri di tale organo.

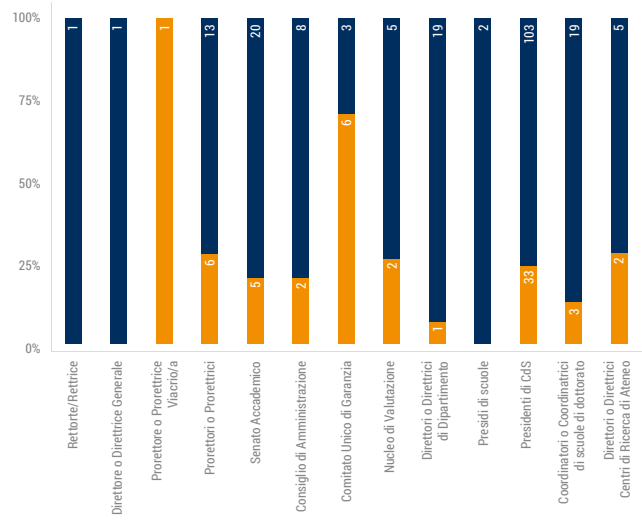


fig. A.46 Composizione di Genere nella Governance *di Ateneo.*

Uomini
Donne

Cadenza: data la durata diversa e pluriennale di questa cariche, sebbene i mandati siano sfasati, si suggerisce cadenza triennale.

Fonte: interna.

Risorsa di calcolo (disponibile online): governance

APPENDICE A - Gli indicatori

A6. Indicatori di risultato e di impatto

Esempi di azioni: Ambito A - Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio.

1. Convenzione con asili nido e scuole infanzia per i figli dei dipendenti e degli studenti dell'ateneo

Descrizione dell'azione: progetto finalizzato a facilitare l'accesso negli asili nido e nelle scuole di infanzia, ai figli e alle figlie del personale e della comunità studentesca dell'Ateneo, mediante la previsione di un contributo, a carico dell'Ateneo, per il pagamento della retta mensile.

Indicatori di risultato:

fig. A.47 Beneficiari della convenzione con asili nido e scuole di infanzia, per ruolo e genere, 2017.

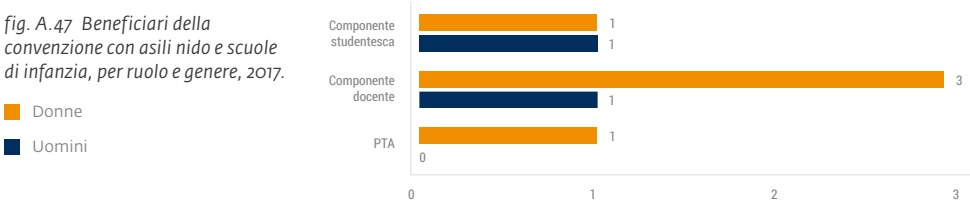
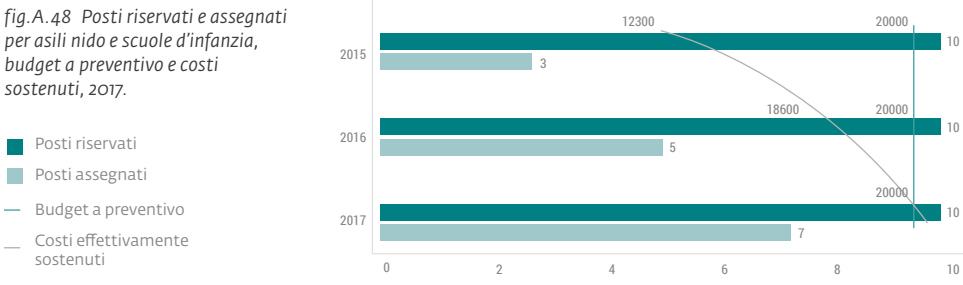


fig.A.48 Posti riservati e assegnati per asili nido e scuole d'infanzia, budget a preventivo e costi sostenuti, 2017.



Risorsa di calcolo (disponibile online):
file grafico 1 file grafico 2

2. Convenzione con campi estivi

Descrizione dell'azione: convenzioni con gli enti gestori di campi estivi, per l'accesso agevolato ai loro servizi, da parte di figli e figlie del personale e degli studenti dell'Ateneo.

Indicatori di risultato:

fig. A.49 Beneficiari convenzioni con campi estivi, per ruolo e genere, 2017.

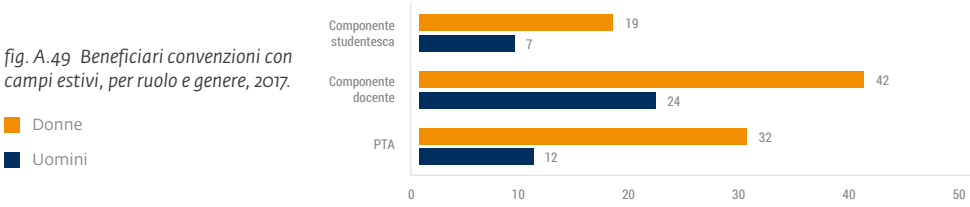
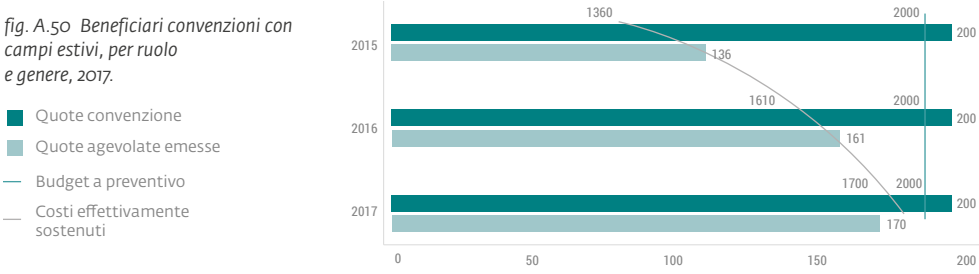


fig. A.50 Beneficiari convenzioni con campi estivi, per ruolo e genere, 2017.



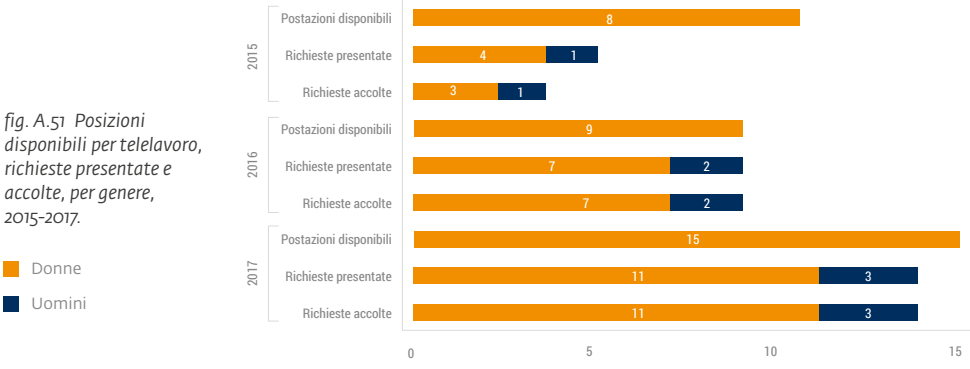
Risorsa di calcolo (disponibile online):
file grafico 1 file grafico 2

3. Smartworking

Descrizione dell'azione: accordo tra Ateneo e personale tecnico-amministrativo che consente di svolgere parte della propria attività lavorativa dal proprio domicilio

Indicatori di risultato:

fig. A.51 Posizioni disponibili per telelavoro, richieste presentate e accolte, per genere, 2015-2017.



Risorsa di calcolo (disponibile online): file grafico

tab. A.13 Telelavoro, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2015-2017.

ANNO	BUDGET A PREVENTIVO	COSTI EFFETTIVAMENTE SOSTENUTI
2015	€ 8000,00	€ 6598,90
2016	€ 7000,00	€ 4677,99
2017	€ 9000,00	€ 4257,00

Nei costi per il telelavoro sono in questo caso ricompresi i costi per l'attivazione della postazione, l'acquisto di strumentazioni o la partecipazione a corsi di formazione.

Indicatori di impatto relativi all'ambito di riferimento: le azioni sopra riportate si riferiscono all'ambito della conciliazione e sono dirette al riequilibrio dei tempi di vita e lavoro. Indicatori di impatto sul lungo periodo potrebbero essere, ad esempio, quelli inerenti ad una variazione nella conversione del contratto da full-time a part-time, e a progressioni economiche orizzontali e verticali.

tab. A.14 Evoluzione delle richieste di conversione del contratto da full time a part-time e da part-time a full time del personale tecnico-amministrativo per genere, 20XX (anno di attivazione dell'azione) - 20XX+5.

	DA FULL TIME A PART-TIME				DA PART-TIME A FULL TIME			
	RICHIESTE PRESENTATE		RICHIESTE ACCETTATE		RICHIESTE PRESENTATE		RICHIESTE ACCETTATE	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
20XX	4	3	3	1	4	1	3	1
20XX+5	1	1	1	0	1	0	1	0

Grafico: forbice delle carriere del personale tecnico-amministrativo per categoria e per genere, 20XX-20XX+6

Considerando la forbice delle carriere presentata nell'analisi di contesto relativa al Personale Tecnico Amministrativo, si suggerisce la rappresentazione del grafico considerando un arco temporale più ampio (6 anni, ad esempio).

Risorsa di calcolo (disponibile online): file grafico

Ambito B: Contrasto a mobbing, molestie e discriminazioni

4. Iniziative formative e di informazione al pluralismo

Descrizione dell'azione: attivazione di iniziative formative e di informazione, in particolare di carattere interdipartimentale e/o per intero Ateneo, dirette ad acquisire strumenti per declinare eguaglianza e differenze in molteplici ambiti scientifici e sociali.

Indicatori di risultato:

fig. A.52 Partecipanti ai seminari sul pluralismo, per dipartimento e genere, 2017.

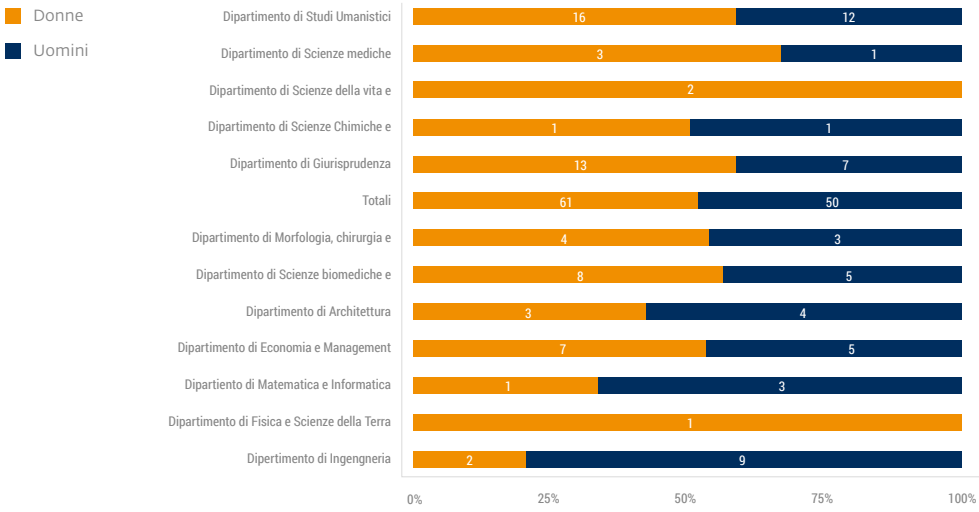
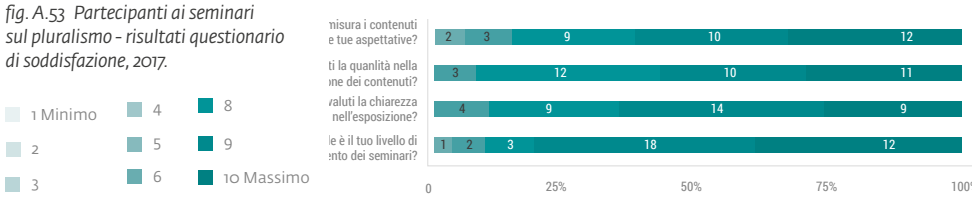


fig. A.53 Partecipanti ai seminari sul pluralismo - risultati questionario di soddisfazione, 2017.



Risorsa di calcolo (disponibile online):

file grafico 1 file grafico 2

5. Attività di formazione e informazione per il contrasto a mobbing, molestie sessuali e stalking

Descrizione dell'azione: seminari diretti al personale dell'Ateneo e finalizzati a diffondere la conoscenza del mobbing, delle molestie sessuali e dello stalking.

Indicatori di risultato: tabella - Corsi organizzati, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti.

ANNO	SEMINARI/CONVEGNI	NUMERO CONVOCATI	NUMERO PARTECIPANTI	BUDGET A PREVENTIVO	COSTI EFFETTIVAMENTE SOSTENUTI
2017	Strumenti per la prevenzione del mobbing	480	393	€ 7000,00	€ 3054,30
	Al lavoro con dignità	480	397		
	Seminario su "Lo stalking di genere come rischio lavorativo trascurato"	70	42		

tab. A.15 Corsi organizzati, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti.

Indicatori di impatto: Le azioni riportate si riferiscono ad attività formative volte alla riduzione di situazioni discriminanti nell'ambito dell'Ateneo. Indicatori di impatto possono riferirsi ad un confronto fra gli esiti di indagini sul benessere organizzativo del personale dipendente (in particolare in termini di sicurezza, discriminazioni, equità, possibilità di sviluppo professionale...).

Indicatori di impatto relativi all'ambito di riferimento: Si suggerisce in questo caso di utilizzare indicatori che mettono a confronto gli scostamenti a distanza di alcuni anni (es. 5 anni) nei risultati relativi ad indagini sul benessere organizzativo del personale dipendente o sul benessere degli studenti e delle studentesse.

APPENDICE B
Tabelle delle corrispondenze

tab. B.1 Corrispondenza fra Settori SSD, Aree CUN e settori disciplinari She Figures (Fields of Research & Development).

SSD	AREA CUN	AREA CUN	CLASSIFICAZIONE *SHE FIGURES*
INF, MAT	1	Scienze matematiche e informatiche	01 - Natural sciences
FIS	2	Scienze fisiche	01 - Natural sciences
CHIM	3	Scienze chimiche	01 - Natural sciences
GEO	4	Scienze della terra	01 - Natural sciences
BIO	5	Scienze biologiche	01 - Natural sciences
MED	6	Scienze mediche	03 - Medical and Health Sciences
AGR, VET	7	Scienze agrarie e veterinarie	04 - Agricultural sciences
ICAR	8	Ingegneria civile e Architettura	02 - Engineering and technology
ING-INF, ING-IND	9	Ingegneria industriale e dell'informazione	02 - Engineering and technology
"L-ART, L-ANT, L-LIN, L-FIL-LET, L-OR"	10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	06 – Humanities and the arts
"M-STO, M-FIL, M-EDF, M-DEA, M-GRR"	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	06 – Humanities and the arts
M-PED, M-PSI	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	05 - Social sciences
IUS	12	Scienze giuridiche	05 - Social sciences
"SECS-P (07-08-09-10-11-13), SECS-S, SECS-P (01-02-03-04-05-06-12)"	13	Scienze economiche e statistiche	05 - Social sciences
SPS	14	Scienze politiche e sociali	05 - Social sciences

tab. B.2 Corrispondenza fra la classificazione europea e italiana della comunità studentesca.

CLASSIFICAZIONE ISCED 2011	CLASSIFICAZIONE DEL LIVELLO	LIVELLO DI EDUCAIZONE NEL SISTEMA ITALIANO
ISCED 6	Bachelor's or equivalent level	Laurea triennale
ISCED 7	Master's or equivalent level	Laurea specialistica/magistrale o a ciclo unico
ISCED 8	Doctor or equivalent level	Dottorato di ricerca

tab. B.3 Corrispondenza fra la classificazione europea e italiana del personale docente.

GRADO	CLASSIFICAZIONE NAZIONALE	LIVELLO MINIMO DI EDUCAZIONE RICHIESTO	RESPONSABILITÀ
A	Personale docente di prima fascia	Dal 2010, la riforma dell'Università (L.240/2010) ha riorganizzato le procedure di assunzione del personale docente, definendo una "abilitazione scientifica nazionale" necessaria ai fini dell'accesso alle posizioni di personale docente di prima e seconda fascia.	Didattica e ricerca
B	Personale docente di seconda fascia	cfr. Grado A	Didattica e ricerca
C	Personale ricercatore	Laurea e superamento di un concorso pubblico	Ricerca
D	Titolari di assegno di ricerca	Gli assegni di ricerca possono durare da uno a tre anni ed essere rinnovati, per una durata complessiva di 4 anni. Una qualifica quale il dottorato di ricerca o equivalente è un vantaggio ai fini dell'attribuzione degli stessi.	Ricerca

APPENDICE C

Esempi di indici di genere proposti da Atenei italiani

Per analizzare l'eguaglianza di genere, che assume aspetti multidimensionali, sono necessari un insieme di indicatori. La volontà di determinare un indice unitario che consenta di sintetizzare la posizione di eguaglianza segnalata dai diversi indicatori ha spinto vari organismi internazionali ed esperti/e di tematiche di genere a proporre degli "indici di genere", valori che intendono sintetizzare i risultati generati da diversi indicatori per restituire un valore unitario del livello di eguaglianza/diseguaglianza di genere presente in un paese e/o una organizzazione (ad esempio un Ateneo). Pur scontando diversi limiti, gli indici consentono di esprimere in modo sintetico il posizionamento di una organizzazione in termini di eguaglianza/diseguaglianza di genere, in confronto con altri paesi/organizzazioni, e le sue variazioni nel tempo.

Nei loro bilanci di genere gli Atenei italiani hanno a oggi prodotto tre proposte di indici, che vengono descritti nelle schede disponibili online.

1. UNIPD-GEI. Un indicatore composito di parità di genere per le istituzioni accademiche
2. UNIBO-UGII. University Gender Inequality Index
3. Un indicatore sintetico per il bilancio di genere dell'Università di Foggia

Acronimi e abbreviazioni

Aa. Anno

A.A. Anno Accademico

ANAC Autorità nazionale anticorruzione

ANVUR Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca

AR Assegno di Ricerca

Art. Articolo

ASN Abilitazione Scientifica Nazionale

AVA Sistema Autovalutazione-Valutazione periodica-Accreditamento

BdG Bilancio di Genere

c./co. Comma

Cat. Categoria

CdA Consiglio di Amministrazione

CdS Corso di Studio

CEL Collaboratori Esperti Linguistici

CEV Commissioni Esperti della Valutazione

Cfr. Confronta

COEP Contabilità Economico-Patrimoniale

CUG Comitato Unico di Garanzia

CUN Consiglio Universitario Nazionale

Dir. Direttore/Direttrice

D. Lgs. Decreto legislativo

DM Decreto Ministeriale

D.P.R. Decreto del Presidente della Repubblica

EIGE European Institute for Gender Equality

EP Elevate Professionalità

ERC European Research Council

Es. Esempio

FFO Fondo di finanziamento ordinario

FoRD Field of Research and Development

Fr Fuori Regione

GCI Glass Ceiling Index

Gg. Giorno

ICT Information and Communication Technologies

ISCED International Standard Classification of Education (classificazione internazionale standard dell'istruzione)

L. Legge

LCU Laurea a Ciclo Unico

Lett. Lettera

LS Settore ERC Life Sciences

LS/M Laurea Specialistica/ Magistrale

LT Laurea Triennale

MEF Ministero dell'Economia e delle Finanza

MIUR Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Mm. Mese

n. Numero

n.d. Dato non disponibile

PA Pubblica Amministrazione

PA Professore Associato/ Professoressa Associata

PAP Piano Azioni Positive

Par. Paragrafo

PE settore ERC Physical Sciences and Engineering

PEO Progressione economica orizzontale

PEV Progressione economica verticale

PI Principal Investigator

PO Professore Ordinario/ Professoressa Ordinaria

PRIN Programmi di ricerca di rilevante interesse nazionale

PTA Personale Tecnico Amministrativo

RTD Personale Ricercatore a tempo determinato

RTD-A Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo A (junior)

RTD-B Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo B (senior)

RU Personale Ricercatore Universitario

SH settore ERC Social Sciences and Humanities

SIR Scientific Independence of young Researchers

SSD Settore Scientifico Disciplinare

STEM Aree Science, Technology, Engineering and Mathematics

TD Tempo determinato

TI Tempo indeterminato

Uff. Ufficio

V. Vedi

VQR Valutazione della qualità della ricerca

Progetto grafico *Davide Rino Rossi*

Conferenza dei Rettori delle Università Italiane

Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani