



A.D. 1308
unipg

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA

bilancio di genere



2020

INDICE

INTRODUZIONE	2
SOMMARIO	4
PARTE I. L'ANALISI DI CONTESTO	7
1. LA COMPONENTE STUDENTESCA	8
2. IL CORPO DOCENTE E RICERCATORE	17
3. PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO	28
PARTE II: LE AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ	33
4. ORGANI DI ATENEO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	34
5. OBIETTIVI E MISURE ADOTTATE	36
PARTE III: LE RISORSE FINANZIARIE IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE	43
6. LA RICLASSIFICAZIONE DELLE VOCI DI COSTO DI ATENEO	44
7. IL PIANO PER L'EGUAGLIANZA DI GENERE (GENDER EQUITY PLAN)	53
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	55

INTRODUZIONE¹

“La parità di genere è un principio fondamentale dell’Unione europea, ma non ancora una realtà. Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità. Impiegare soltanto la metà della popolazione, la metà delle idee e la metà dell’energia davvero non basta”

Ursula von der Leyen,
Presidente Commissione Europea
5 Marzo 2020

Il Bilancio di Genere (BdG), previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003 (2002/2198(INI)), rappresenta uno strumento importante per promuovere la parità di genere delle istituzioni. La sua rilevanza oggi sembra accrescersi per la consapevolezza sempre maggiore dell’importanza del tema della parità non solo sotto il profilo dell’equità, ma anche sotto quello dell’efficienza. Tre sono le ragioni principali. In primo luogo la minore inclusione femminile può determinare una sotto-utilizzazione di competenze e determinare un divario rispetto alle potenzialità che potrebbero essere valorizzate in un contesto in cui donne e uomini hanno lo stesso riconoscimento. In secondo luogo, le disparità possono limitare il campo dei temi di studio restringendoli a quelli di interesse del sesso che prevale nell’accademia e negli altri centri di ricerca. In terzo luogo, un riconoscimento non adeguato delle diversità di genere distorce i risultati della ricerca perché porta a sottovalutare il ruolo che ha l’appartenenza al genere, come dimensione di analisi di cui tenere conto².

A questa maggiore consapevolezza sono riconducibili le raccomandazioni della Commissione Europea che di recente, con la Strategia 2020-2025, ha indicato l’importanza di azioni da attuare nei prossimi cinque anni per raggiungere un progresso significativo verso un’Europa ‘garante della parità di genere’. La *Gender Equality* si colloca

¹ Un ringraziamento particolare va a Silvia Fornari per tutti gli utili consigli e il grande sostegno fornito per la redazione del Bilancio di Genere. Un sincero ringraziamento anche ad Emidio Albertini per le tante attività svolte con Silvia e con il CUG in carica fino al 2020, attività che hanno contribuito a valorizzare il tema delle pari opportunità e contrastare ogni forma di discriminazione.

² Si veda il documento elaborato dal Gruppo di lavoro “Genere e Ricerca”, presentato l’11 maggio 2018 al MIUR (Addis et al. 2018). Il tema è stato riconsiderato in Damiani (2021).

inoltre tra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) definiti all'interno dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite³.

Il BdG costituisce peraltro un importante adempimento alla luce dell'art. 8 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in cui si prevede che il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa debba includere «il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità» (comma 1, lett. h).

Tuttavia, fare il bilancio di genere non è facile. Significa non limitarsi ad una analisi di contesto, in cui si esamini solo la composizione di genere delle persone che studiano e lavoro nelle università (*gender audit*). Significa anche valutare il diverso impatto che le risorse finanziarie e le politiche universitarie, così come ogni politica pubblica, hanno su uomini e donne. Si parla in questo caso di *gender mainstreaming*, un approccio definito dal Consiglio d'Europa come “la (ri)organizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi politici, in modo che una prospettiva di parità di genere sia incorporata in tutte le politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi, dagli attori normalmente coinvolti nel processo decisionale”.

A queste finalità si ispira la prima edizione del Bilancio di Genere dell'Ateneo, redatta secondo le Linee guida per il BdG elaborate dalla Conferenza dei Rettori delle Università italiane⁴ da un gruppo di lavoro che ha visto la partecipazione, in tutte le diverse fasi, anche dell'Università degli Studi di Perugia. Attualmente il gruppo di lavoro CRUI sta procedendo alla analisi dei risultati che emergono dalle esperienze di un numero crescente di atenei che hanno utilizzate le linee guida e alla revisione delle stesse per facilitare maggiormente il processo di redazione del BdG.

Il documento che qui si propone è strutturato in tre parti. Nella prima si fotografa l'Ateneo, dopo un triennio dalla rilevazione effettuata con il rapporto di genere del 2018: si cerca di valutare l'ateneo sia nella sua evoluzione storica, sia operando un confronto con i dati degli altri atenei italiani ed europei, questi ultimi resi disponibili dal report triennale della Commissione Europea *She Figures*. Nella seconda parte si esaminano alcune principali linee di intervento, realizzate anche sulla base delle proposte contenute nei Piani di Azioni Positive approvati dagli organi di governo di UniPG. La terza parte è dedicata infine all'analisi dei dati economico-finanziari e alla presentazione, seppure sintetica, del Piano dell'Eguaglianza di genere (*Gender Equality Plan*).

³ Le sezioni 1-3 di questo documento riprendono passi del Report di Sostenibilità dell'Università degli studi di Perugia di prossima uscita.

⁴ <https://www.cru.it/bilancio-di-genere.html>

SOMMARIO

Per ciascuna delle tre componenti analizzate (studentesse e studenti, corpo docente e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario) la raccolta dati ha reso possibile: i) conoscere il rapporto numerico donne-uomini, ii) misurare l'eventuale concentrazione femminile in alcuni settori scientifico-disciplinari o lavorativi (segregazione orizzontale); iii) verificare la difficoltà di scorrimento nei percorsi di carriera e la permanenza femminile nei livelli gerarchici inferiori (segregazione verticale).

Componente studentesca.

I dati di UniPG mostrano che il vantaggio femminile è riscontrabile per tutti i livelli educativi ISCED (*l'International Standard Classification of Education dell'UNESCO*) ed in misura più accentuata rispetto a quanto emerge a livello nazionale. Queste osservazioni non devono farci dimenticare che la quota di donne italiane che ha conseguito una laurea è ancora di 13 punti percentuali inferiore alla media UE (dati ISTAT novembre 2020). Inoltre, le scelte degli ambiti disciplinari non sono neutre rispetto al genere, come del resto nel contesto generale italiano ed europeo⁵. E' evidente inoltre una 'auto-esclusione' da ambiti disciplinari percepiti come maschili, le cosiddette aree STEM, un fenomeno diffuso a tutt'oggi nel contesto italiano, così come nella gran parte nei paesi dell'Unione Europea (*She Figures*, 2018).

Si segnala che nell'Ateneo di Perugia, come per gli atenei italiani, migliori sono le performance delle studentesse rispetto a quelle dei colleghi maschi (minori i tassi di abbandono, minore la componente fuori corso, migliore il voto di laurea finale). Maggiore si presenta la mobilità internazionale delle studentesse, sia nei flussi in entrata che in uscita. Inoltre il conseguimento della parità nel percorso di dottorato, verificatosi anche in media nei paesi UE (*She Figures*, 2018) è confermato anche all'Università degli Studi di Perugia, dove peraltro le dottorande sembrano distinguersi per merito, accedendo in misura maggiore rispetto ai colleghi maschi alla borsa di dottorato.

Pertanto, ci aspetteremmo di trovare, in un mercato del lavoro che premia correttamente le competenze, una maggiore probabilità per le laureate di trovare un'occupazione, con caratteristiche di maggiore stabilità e con ricompense retributive maggiori. Al contrario, i dati Almalaurea mostrano che nell'Ateneo di Perugia, come nella media degli Atenei italiani, il divario di genere è a svantaggio delle laureate che hanno in misura maggiore contratti part time (17,6% contro il 6,3% dei laureati maschi) e mediamente salari più bassi. Ciò in un contesto nazionale in cui i rendimenti medi dell'istruzione sono per tutti (uomini e donne) particolarmente penalizzanti.

Personale dedicato alla didattica e alla ricerca

L'immagine del 'tubo che perde' (*leaky pipeline*) rappresenta il noto fenomeno della progressiva uscita delle donne dal percorso delle carriere accademiche una volta concluso

⁵ Elaborazioni su banche dati MIUR, DGSIS – Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica; <https://www.miur.gov.it/>, si veda Morana e Sagromora (2020).

il periodo di formazione universitaria. L'analisi delle serie storiche (anni 2012-2019), mostra la persistenza del fenomeno. I dati relativi agli RTDB, per i quali si prevede il progressivo inquadramento nel ruolo di docenti, sono più incoraggianti (48,5% di donne sul totale RTDB).

Le assegniste di ricerca sono circa il 57% del totale (uomini donne). Il dato relativo ai finanziamenti ricevuti, anche in comparazione ai colleghi maschi, induce tuttavia a pensare a posizioni che possano caratterizzarsi come 'binari morti', piuttosto che 'trampolini di lancio' per le carriere accademiche.

È evidente, inoltre, il noto fenomeno di segregazione verticale, che si manifesta nel minore accesso alle posizioni apicali (1 donna ogni 5 uomini nella posizione di professore ordinario). Nel ruolo di responsabili di progetti europei (*principal investigator*) le donne raggiungono invece il 40% del totale, un dato tuttavia da interpretare con cautela, visti i bassi numeri assoluti.

I valori per il rapporto di femminilità, indicatore sintetico costruito come rapporto di numero di donne su numero di uomini, mostrano inoltre un forte fenomeno di segregazione orizzontale, con le aree CUN delle discipline STEM che vedono una forte sotto-rappresentazione femminile.

Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

Il quadro che si presenta per questa componente dei dipendenti UniPG conferma quanto già emerso nel Rapporto 2018, ovvero una non uniforme distribuzione per aree funzionali, con una polarizzazione femminile nell'area Amministrativa e nell'Area Biblioteche, a fronte di una maggiore presenza maschile nell'Area tecnica, Tecnico-scientifica ed elaborazione dati. A ciò si associano anche i dati economici relativi alle indennità di responsabilità, la cui distribuzione per genere è nettamente difforme tra aree funzionali. Si sottolinea per il 2020 la maggiore propensione ad attività formative delle dipendenti donne, mentre la maggiore incidenza femminile dei contratti part-time, congedi parentali, assenze retribuite e non retribuite segnalano l'importanza di politiche attente alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro.

Le azioni per la parità e la riclassificazione dei costi in una prospettiva di genere.

'Imparare facendo' ed imitando le migliori pratiche degli altri atenei sono state due strategie che hanno consentito ad UniPG di assumere sul terreno delle pari opportunità nuovi impegni, in netto progresso rispetto al passato, e a darne una effettiva realizzazione. La Carriera Alias, lo Sportello Anti-violenza, l'istituzione della Consigliere di fiducia, la didattica offerta nei cicli seminariali *Intersezioni di genere*, le iniziative con le scuole *Donne e Scienza*, si segnalano nel contesto nazionale come tra i migliori interventi per contrastare discriminazioni, violenze di genere, stereotipi. Del resto, per un ente universitario, affrontare la dimensione del genere non può solo significare fare una 'contabilità interna' delle condizioni delle donne e uomini che lavorano e studiano al suo interno. Significa orientare e promuovere attività di didattica e di ricerca in cui la dimensione del genere arricchisca la comprensione dei fenomeni (si pensi ad esempio alla medicina di genere) e indirizzi a politiche per il superamento dei gap esistenti. Significa altresì rimuovere anche quelle barriere interne che portano all'auto-esclusione da parte delle giovani studentesse dai percorsi formativi STEM. Un fenomeno da comprendere

meglio, anche alla luce di una letteratura sempre più ricca e in cui iniziano a trovare spazio fattori psicologici e sociali alla base di differenze comportamentali e significativi divari nelle carriere lavorative (Kahn, e Ginther, 2018).

Con questo stesso spirito, si è avviata anche una riclassificazione dei costi nella prospettiva del genere, una strada aperta anche dal Bilancio di Genere dello Stato e volta ad accrescere la consapevolezza degli effetti che le politiche pubbliche possono avere sulle diseguaglianze di genere.

Hanno reso possibile la redazione del Primo Bilancio di Genere di Ateneo:

- Il Rettore, prof. Maurizio Oliviero
- La Giunta Delegati/e del Rettore, in particolare il Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti
- La Direzione Generale, dott.ssa Anna Vivolo
- La Presidente del Comitato Unico di Garanzia, prof.ssa Silvia Fornari

Coordinamento scientifico del progetto: Mirella Damiani

- Partecipanti: Mirella Damiani, Emanuela Costantini, M.Giovanna Ranalli

Supporto tecnico: Ripartizione Didattica, Ripartizione Programmazione Finanziaria e Bilancio, Ripartizione Area Relazioni Internazionali, Ripartizione Ricerca e Terza missione, Ripartizione del Personale.

PARTE I. L'ANALISI DI CONTESTO

1. LA COMPONENTE STUDENTESCA

Iscrizioni e immatricolazioni. Per la componente studentesca, si evidenziano dei gap positivi a favore della componente femminile (Tabella 1). Ciò in linea con il dato nazionale, basti ricordare che in Italia le donne laureate, nella fascia di età 30-34 anni, sono il 34% mentre gli uomini sono solo il 22 per cento. Da non dimenticare, tuttavia, che la quota di donne italiane che ha conseguito una laurea è ancora di 13 punti percentuali inferiore alla media UE, 22,4% e 35,5%, rispettivamente (dati ISTAT novembre 2020).

Al 31 dicembre 2020 le studentesse iscritte ad UniPG rappresentano più della metà del corpo studentesco, il 58,76%; il vantaggio femminile è riscontrabile per tutti i livelli educativi ISCED (*l'International Standard Classification of Education* dell'UNESCO) ed in misura più accentuata rispetto a quanto emerge a livello nazionale. Contribuisce a questo dato anche la componente delle immatricolazioni, per la quale la quota femminile arriva ad essere maggiore rispetto a quella maschile di 20 punti percentuali. La maggiore presenza femminile si riscontra in tutti i cicli (triennale, magistrale, ciclo unico) e per gli altri percorsi formativi post-lauream (dottorato e specializzazione).

STUDENTESSE E STUDENTI A.A. 2020/2021			
	Totali	Uomini	Donne
Lauree triennali	16.562	44,42%	55,58%
Lauree magistrali	3.677	42,64%	57,36%
Lauree a ciclo unico	5.520	30,16%	69,84%
Dottorato	415	49,40%	50,60%
Specializzazioni	635	44,72%	55,28%
Totali iscritti	26.174	41,42%	58,76%

Tabella 1_ Iscrizioni e Immatricolazioni per genere A.A.2020/2021, dati al 31/12/2020.

Esaminando separatamente lauree triennali e magistrali (Figura 1), si osserva nel 2020 una presenza femminile minore nelle Lauree Triennali (55,58%) rispetto alle Magistrali (57,36%). Ciò suggerisce che anche studentesse provenienti da percorsi di studio di Laurea Triennale esterni ad UniPG si iscrivono poi ad un percorso di Laurea Magistrale del nostro Ateneo. Inoltre, è ipotizzabile che un maggior numero di studentesse riesca a completare il ciclo di studio rispetto ai colleghi maschi ed in minor tempo, un dato confermato dalle performance nelle carriere universitarie, come si vedrà in seguito. L'analisi delle serie storiche delle immatricolazioni ad UniPG (Figura 2) mostra dall'A.A. 2013/14 all'A.A. 2020/2021 una progressiva crescita della componente femminile, tendenza che non si riscontra per il dato italiano.

ISCRIZIONI PER TIPOLOGIA DI LAUREA E GENERE

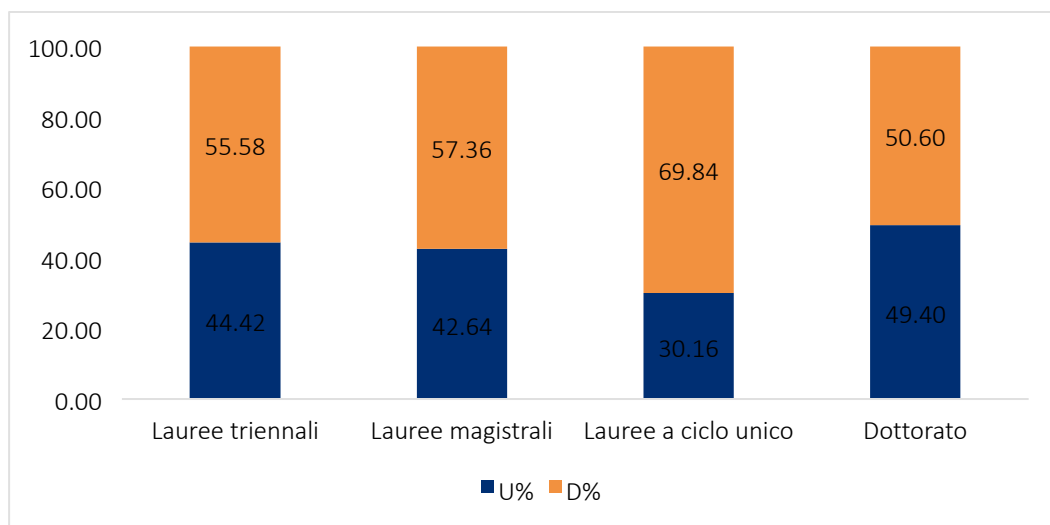


Figura 1_Iscrizione per tipologia di Laurea e genere A.A. 2020/2021, dati al 31/12/2020.

SERIE STORICA DELLA COMPONENTE STUDENTESCA E CONFRONTO CON GLI ATENEI ITALIANI

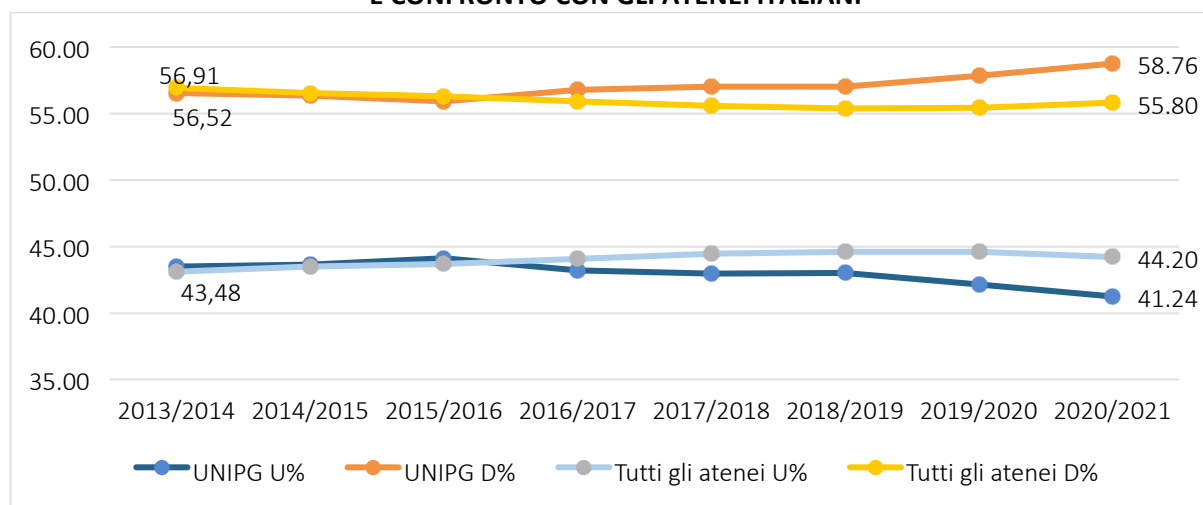


Figura 2_Iscrizioni per tipologia di genere Unipg e Atenei Italiani

Segregazione orizzontale.

I dati aggregati, non differenziati per aree disciplinari, nascondono però un cammino in cui la parità di genere procede a velocità diverse. I dati delle immatricolazioni per dipartimento danno una prima indicazione (Tabella 2). I dati per le iscrizioni per i diversi corsi attivati presso l'Ateneo mostrano nette

differenziazioni di genere. E' evidente infatti una 'auto-esclusione' da ambiti disciplinari percepiti come maschili, le cosiddette aree STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) un fenomeno diffuso a tutt'oggi nel contesto italiano, così come nella gran parte nei paesi dell'Unione Europea (European Commission, *She Figures*, 2018). Riconducendo le classi dei corsi di studio attivati presso l'Ateneo alle aree di studio utilizzate per il contesto UE (*Fields of Education and Training ISCED-F-2013*, Figura 3), si rilevano infatti nette disparità di genere. Le iscrizioni ai corsi di ingegneria, in particolare, sono a netta prevalenza maschile, 76% circa, in linea con il dato nazionale.

ISCRIZIONI PER DIPARTIMENTO	Totali	U	D	U%	D%
CHIMICA, BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIE	1.083	356	727	32,87	67,13
ECONOMIA	731	417	314	57,05	42,95
FILOSOFIA, SCIENZE SOCI. UMAN. E FORM.	2.119	443	1676	20,91	79,09
FISICA E GEOLOGIA	107	75	32	70,09	29,91
GIURISPRUDENZA	248	85	163	34,27	65,73
INGEGNERIA	486	401	85	82,51	17,49
INGEGNERIA CIVILE ED AMBIENTALE	348	151	197	43,39	56,61
LETTERE - LINGUE, LETT. CIVILTA' ANT. E MOD.	650	187	463	28,77	71,23
MATEMATICA E INFORMATICA	267	189	78	70,79	29,21
MEDICINA	561	234	327	41,71	58,29
MEDICINA SPERIMENTALE	898	502	396	55,90	44,10
MEDICINA VETERINARIA	129	40	89	31,01	68,99
SCIENZE AGRARIE, ALIMENTARI ED AMBIENTALI	309	195	114	63,11	36,89
SCIENZE CHIRURGICHE E BIOMEDICHE	91	35	56	38,46	61,54
SCIENZE POLITICHE	498	180	318	36,14	63,86

Tabella 2_ Immatricolazioni per Dipartimento e Genere 31 dicembre 2020

ISCRIZIONI AI CORSI PER AREE DI STUDIO ISCED (INTERNATIONAL STANDARD CLASSIFICATION OF EDUCATION)

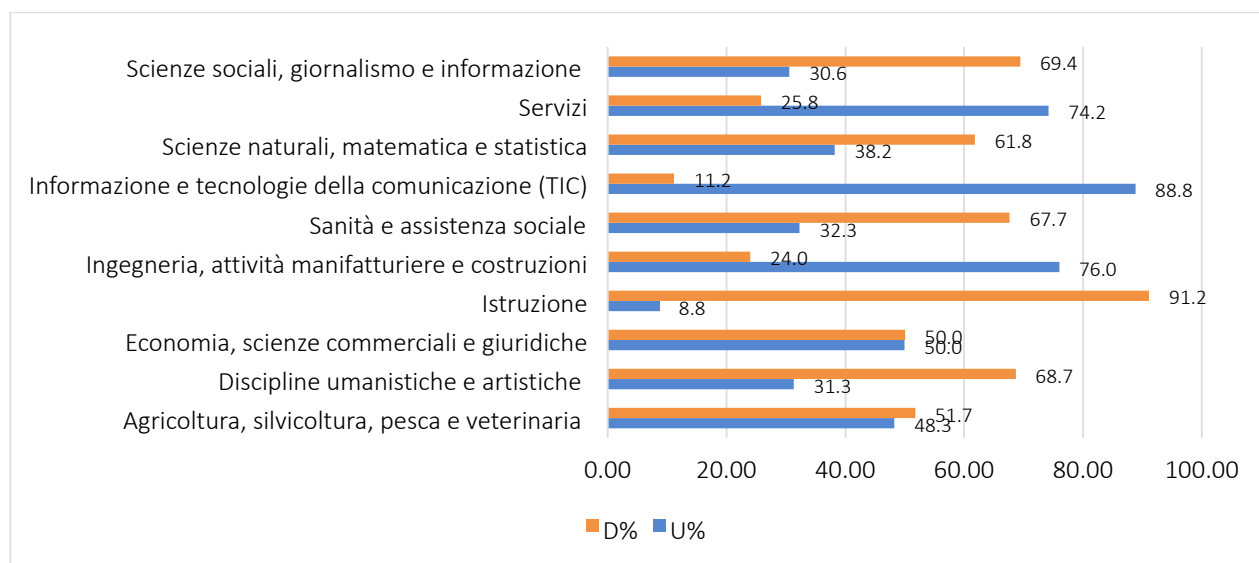


Figura 3_ Iscrizioni per Aree ISCED e genere A.A. 2020/2021

Si conferma, anche per il nostro ateneo, una delle criticità segnalate dal *Global Gender Gap Report 2020* (p.5) del *World Economic Forum*, ovvero che anche quando “il livello di istruzione è relativamente alto, le competenze delle donne non sono sempre in linea con quelle necessarie per avere successo nelle professioni del futuro [...] Le donne sono sotto rappresentate in sei degli otto micro-cluster con i più alti di crescita dell’occupazione (*people and culture, content production, marketing, sales, specialized project managers, data and AI, engineering and cloud computing*).”

La Tabella 3 riporta la distinzione tra corsi di studio a segregazione maschile (iscritti uomini $\geq 60\%$), a segregazione femminile (iscritte donne $\geq 60\%$) e neutri rispetto al genere (nessuno dei generi raggiunge il 60% sul numero totale). Ad esempio, i 26 corsi di Ingegneria sono a prevalenza maschile per il 92% circa, un dato superiore a quello nazionale (76%), riportato nel Focus MIUR del 2020, “Le carriere femminili in ambito accademico”.

SEGREGAZIONE CORSI DI STUDIO	NUMERO DEI CORSI	% DI CORSI SUL TOTALE
CORSI NEUTRI RISPETTO AL GENERE	35	18,9
CORSI A PREVALENZA FEMMINILE	89	48,1
CORSI A PREVALENZA MASCHILE	61	33,0
Totale	185	100,0

Tabella 3_ Segregazione per genere nei Corsi di studio Unipg, A.A. 2020-2021, dati al 31/12/2020.

Un indicatore di mobilità è dato dalla percentuale di iscrizione provenienti dalla stessa regione di provenienza e fuori dalla regione di provenienza (Figura 4) per le lauree Triennali (LT), Magistrali e Specialistiche (LS/LM) e a ciclo Unico (LU). È interessante osservare che il divario di genere maggiore si rileva per le lauree magistrali e specialistiche, dove la componente femminile fuori regione sul totale delle iscrizioni femminili è superiore al 40% (42,86%), contro un dato maschile del 32,14%.

Dottorato di ricerca

Per il dottorato di ricerca, è interessante osservare che la composizione di genere è paritaria e su un totale di 415 iscrizioni il 50,6 % sono femminili (Tabella 4). Tuttavia, la distribuzione nei diversi corsi conferma il fenomeno della segregazione orizzontale. È interessante osservare che sul totale delle dottorande, il 75,24 % è riuscita ad ottenere una borsa di ateneo (Tabella 5), contro un dato maschile del 67,32%.

ISCRIZIONI DALLA REGIONE DI PROVENIENZA E FUORI DALLA REGIONE .A.A. 2020/2021*

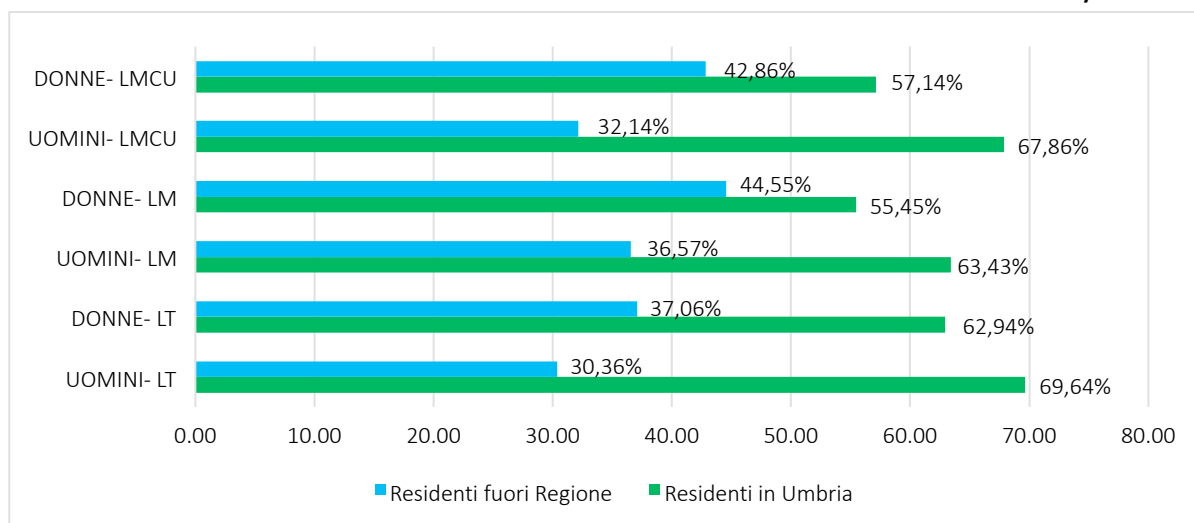


Figura 4_ Distribuzione per genere e tipologia di corso degli studenti, residenti e non A.A. 2020/21 –

* dati provvisori estratti da ESSE3 in data 27/04/2021.

DOTTORATO	D	U	D%	U%
SCIENZE CHIMICHE	4	4	50,00	50,00
SCIENZE E BIOTECNOLOGIE AGRARIE, ALIM. E AMBIEN.	10	12	45,45	54,55
SCIENZE GIURIDICHE	9	7	56,25	43,75
MEDICINA E CHIRURGIA TRASLAZIONALE	10	8	55,56	44,44
MEDICINA CLINICA E MOLECOLARE	22	14	61,11	38,89
BIOTECNOLOGIE	13	7	65,00	35,00
INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	10	31	24,39	75,61
ECONOMIA	3	2	60,00	40,00
BIOLOGIA DEI SISTEMI IN PATOL. IMMUN. E ED INFETTIVE	14	11	56,00	44,00
ENERGIA E SVILUPPO SOSTENIBILE	14	13	51,85	48,15
SCIENZE UMANE	11	7	61,11	38,89
SANITA' E SCIENZE SPERIMENTALI VETERINARIE	11	6	64,71	35,29
SCIENZA E TECNOLOGIA PER LA FISICA E LA GEOLOGIA	7	13	35,00	65,00
DIRITTO DEI CONSUMI	6	7	46,15	53,85
POLITICA, POLITICHE PUBBLICHE E GLOBALIZZAZIONE	2	2	50,00	50,00
SCIENZE FARMACEUTICHE	16	7	69,57	30,43
STORIA, ARTI E LINGUAGGI NELL'EUROPA ANTICA E MODERNA	7	9	43,75	56,25
ECONOMIA - ISTITUZIONI, IMPRESE E MET. QUANTITATIVI	3	7	30,00	70,00
ETICA DELLA COMUN, RICERCA SCIENT. E INNOV. TECN.	8	4	66,67	33,33
INTERNAT. DOCTORAL PROGR. CIVIL AND ENVIRON. ENGIN.	13	7	65,00	35,00
LEGALITÀ, CULTURE POLITICHE E DEMOCRAZIA	5	7	41,67	58,33
SCIENZE CHIMICHE	9	13	40,91	59,09
SISTEMA TERRA E CAMBIAMENTI GLOBALI	2	3	40,00	60,00
FISICA	1	4	20,00	80,00
TOTALE	210	205	50,6%	49,4%

Tabella 4_ Iscrizione ai Corsi di Dottorato per genere al 31 dicembre 2020

ISCRIZIONI DOTTORATO DI RICERCA CON E SENZA BORSA DI ATENEO					
	Totale	D	U	D%	U%
Totale	415	210	205	100	100
<i>DI CUI SENZA SOSTEGNO FINANZIARIO DA PARTE DELL'ATENEO (senza borsa e finanziamenti esterni)</i>	119	52	67	24,76	32,68
ISCRITTI DOTTORATO DI RICERCA CON BORSE ATENEO	296	158	138	75,24	67,32

Tabella 5_ Iscrizione ai Corsi di Dottorato per genere e tipologia di finanziamento al 31 dicembre 2020

La mobilità internazionale della componente studentesca

I dati della mobilità internazionale mostrano che in uscita ed entrata la componente femminile è maggioritaria in tutti e quattro gli anni accademici considerati (Tabella 6). Per i flussi in uscita, tale differenziale è tuttavia attribuibile alla maggiore entità delle iscrizioni femminili. Se si calcolano infatti i valori percentuali in modo normalizzato, ovvero rispetto alla popolazione di riferimento (D in uscita rispetto al totale Donne iscritte ad Unipg, e analogamente per la componente maschile), non si osservano differenze di genere significative.

MOBILITA' INTERNAZIONALE STUDENTESCA							
	A.A.	U	D	Totale	U%	D%	Totale%
IN USCITA (Outgoing)	2016/2017	326	445	771	42,28	57,72	100
	2017/2018	341	465	806	42,31	57,69	100
	2018/2019	364	488	852	42,72	57,28	100
	2019/2020	248	360	608	40,79	59,21	100
IN ENTRATA (Incoming)	2016/2017	222	397	619	35,86	64,14	100
	2017/2018	202	422	624	32,37	67,63	100
	2018/2019	233	412	645	36,12	63,88	100
	2019/2020	172	347	519	33,14	66,86	100

Tabella 6_ La mobilità internazionale della componente studentesca nell'ultimo quadriennio

La carriera universitaria.

È utile valutare il percorso di studio sulla base di alcuni indicatori di performance. In primo luogo si considerano i tassi di abbandono (Figura 5), che sono stati inferiori per la componente femminile per tutti e tre anni gli anni accademici 2017/2018, 2018/2019 e 2019/2020, e rispettivamente pari a 4,10, 3,78 e 4,53 punti percentuali per le studentesse, contro i valori percentuali del 6,25, 5,97 e 6,66 per i colleghi maschi.

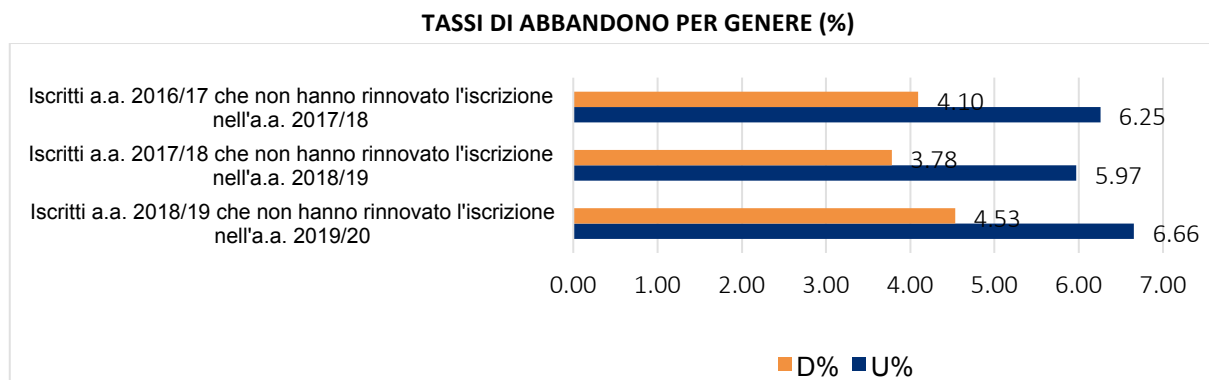


Figura 5_Tassi di abbandono per genere dall'A.A. 2017 al 2019,

Il raggiungimento della laurea avviene inoltre in tempi minori per le studentesse, per le quali si rileva una quota di laureate in corso, o non fuori corso per più di un anno, maggiore di quella dei colleghi maschi. Ad esempio, per le lauree triennali questa percentuale è del 47,5% per le studentesse e solo del 35,98% per gli studenti maschi. Differenze si segnalano anche per le lauree magistrali, più marcate per i percorsi più lunghi (magistrali di durata di 5 e 6 anni). Infine, migliori sono i risultati della componente femminile in termini di voto di laurea (Figura 6).

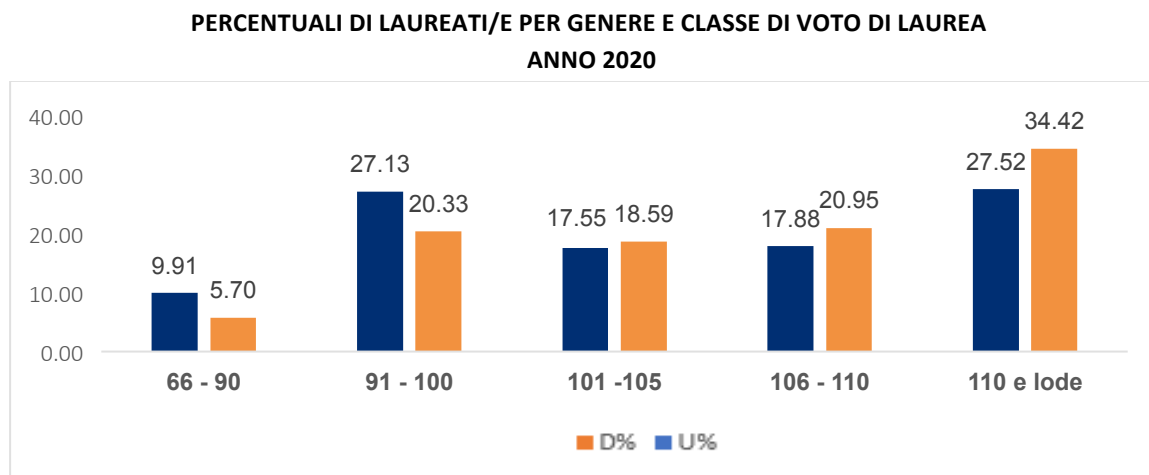


Figura 6_Votazioni di Laurea per genere sessioni di laurea dell'anno solare 2020, dati al 31/12/2020.

Ingresso nel mercato del lavoro.

La condizione occupazionale delle laureate e laureati dell'Ateneo vede uno svantaggio femminile. Rispetto al contesto nazionale, il gap di genere è tuttavia minore, fatta eccezione per le studentesse che hanno conseguito una laurea triennale e a ciclo unico, ma solo per i dati relativi ad un anno dalla laurea (Tabella 8, ultime due colonne).

CONSEGUIMENTO DEL TITOLO PER TIPOLOGIA DI LAUREA E GENERE

LAUREE TRIENNALI			
	<i>TOTALE</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>
IMMATRICOLATI ANNO 2016	5.309	2.410	2.899
LAUREATI AL 31/12/2020	2.244	867	1.377
% laureate/i	42,27	35,98	47,5
LAUREE MAGISTRALI			
	<i>TOTALE</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>
IMMATRICOLATI ANNO 2017	1.476	667	809
LAUREATI AL 31/12/2020	975	432	543
% laureate/i	66,06	64,77	67,12
LAUREE MAGISTRALI DI DURATA 5 ANNI			
	<i>TOTALE</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>
IMMATRICOLATI ANNO 2014	548	172	376
LAUREATI AL 31/12/2020	225	60	165
% laureate/i	41,06	34,88	43,88
LAUREE MAGISTRALI DI DURATA 6 ANNI			
	<i>TOTALE</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>
IMMATRICOLATI ANNO 2013	250	120	130
LAUREATI AL 31/12/2020	176	81	95
% laureate/i	70,4	67,5	73,08

Tabella 7_Laureati/e in corso e fuori corso per non più di un anno accademico

TASSO DI OCCUPAZIONE LAUREATE/I: UniPG e ATENEI STATALI

CICLO	ANNO DI INDAGINE	ATENEI STATALI		UniPG		ATENEI STATALI GAP (U-D)	UniPG GAP (U-D)
		U	D	U	D		
Laurea Magistrale	<i>a 5 anni</i>	90,1%	83,9%	90,30%	88,90%	6,20%	1,40%
	<i>a 1 anno</i>	81,2%	70,0%	73%	65,70%	11,20%	7,30%
Laurea ciclo unico	<i>a 5 anni</i>	89,1%	83,7%	87,30%	82,10%	5,40%	5,20%
	<i>a 1 anno</i>	65,3%	63,6%	68,50%	65,10%	1,70%	3,40%
Laurea triennale	<i>a 1 anno</i>	38,8%	42,7%	39,60%	39,10%	-3,90%	0,50%

Tabella 8_Tasso di occupazione laureati/e per ciclo e genere tra Università degli Studi di Perugia e gli altri Atenei Statali

La condizione retributiva (Figura 7) conferma il dato nazionale di un gap di genere salariale, anche dovuto alla maggiore incidenza del part-time tra le giovani laureate. Le occupate che hanno conseguito la laurea magistrale ad UniPG, dopo 5 anni sono infatti occupate con un contratto part-time per il 17,6% contro il 6,3% dei laureati maschi (a livello nazionale i dati corrispondenti sono 19,7% per il part-time donne e 6,6% per il part-time uomini).

RETRIBUZIONE NETTA MEDIA MENSILE PER GENERE, LAUREATE/I UniPG

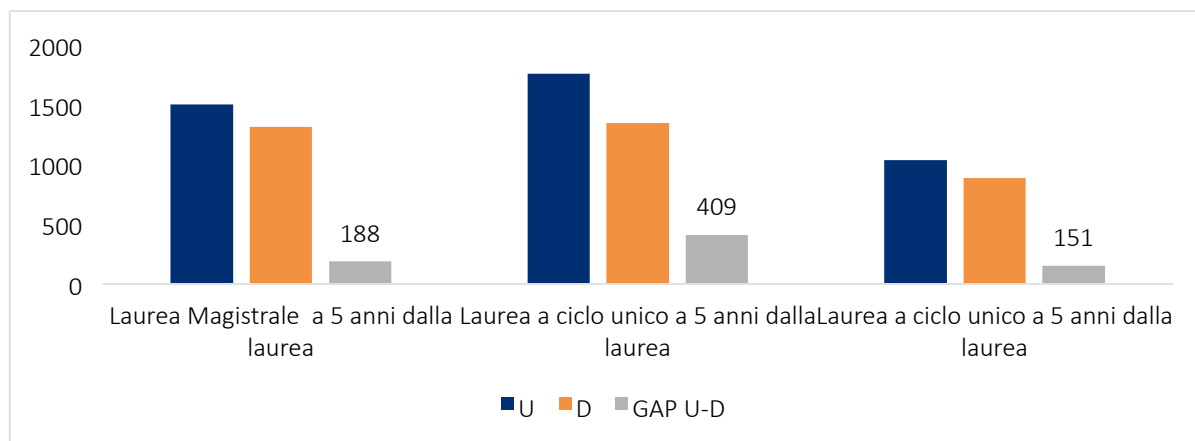


Figura 7- Retribuzione netta media mensile per genere un Euro, DATI AL 31/12/2020.

2. IL CORPO DOCENTE E RICERCATORE

Segregazione verticale e orizzontale.

Il corpo docente è di 956 unità, 571 uomini e 385 donne (dati al 31 dicembre 2020). Rispetto alla seconda edizione del Rapporto di genere UniPG, si rileva una riduzione (erano 1093 nel 2016); a tale riduzione non è tuttavia corrisposta una riduzione dell'incidenza femminile, che è invece aumentata seppure di poco, dal 39% al 40,36%. La distribuzione per genere e ruolo del personale docente consente di accertare il fenomeno della segregazione verticale (Figura 8). Per gli assegnisti di ricerca si rileva inoltre una quota femminile del 57,14%

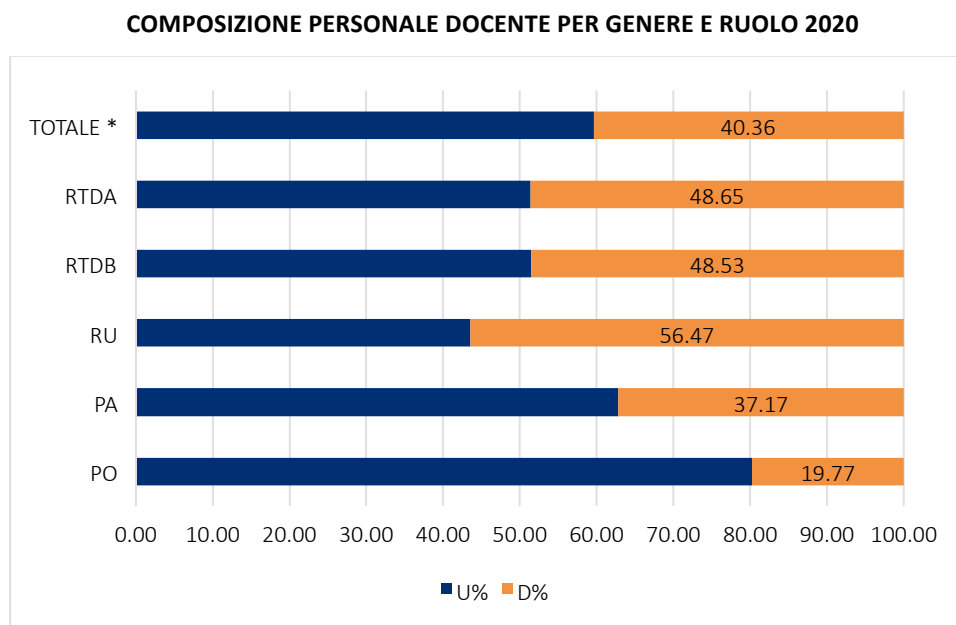


Figura 8. Composizione personale docente per genere e ruolo al 31/12/2020.

Un confronto con il dato nazionale relativo al 2019 (Figura 8A), anno per il quale sono disponibili i dati per tutti gli atenei, segnala per l'Ateneo di Perugia i minori gap di genere per gli RTDA e RTDB e per il ruolo ad esaurimento dei ricercatori a tempo indeterminato (RTI). Tuttavia, più lente sembrano essere le successive progressioni di carriera per i ruoli di II e I fascia.

La Figura 9 riporta la serie storica della percentuale delle donne in ruolo per grade (A, B, C) per il nostro Ateneo (Anni 2012 – 2019). Mentre per il grade C (Ricercatori e Ricercatrici, si a tempo determinato

⁶ <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genero>

che indeterminato) si nota un aumento tendenziale, valutato in un punto percentuale annuo, per i grade A (I fascia, PO) e B (II seconda fascia, PA) la serie, nonostante piccole oscillazioni, è rimasta essenzialmente invariata nel corso degli otto anni analizzati.

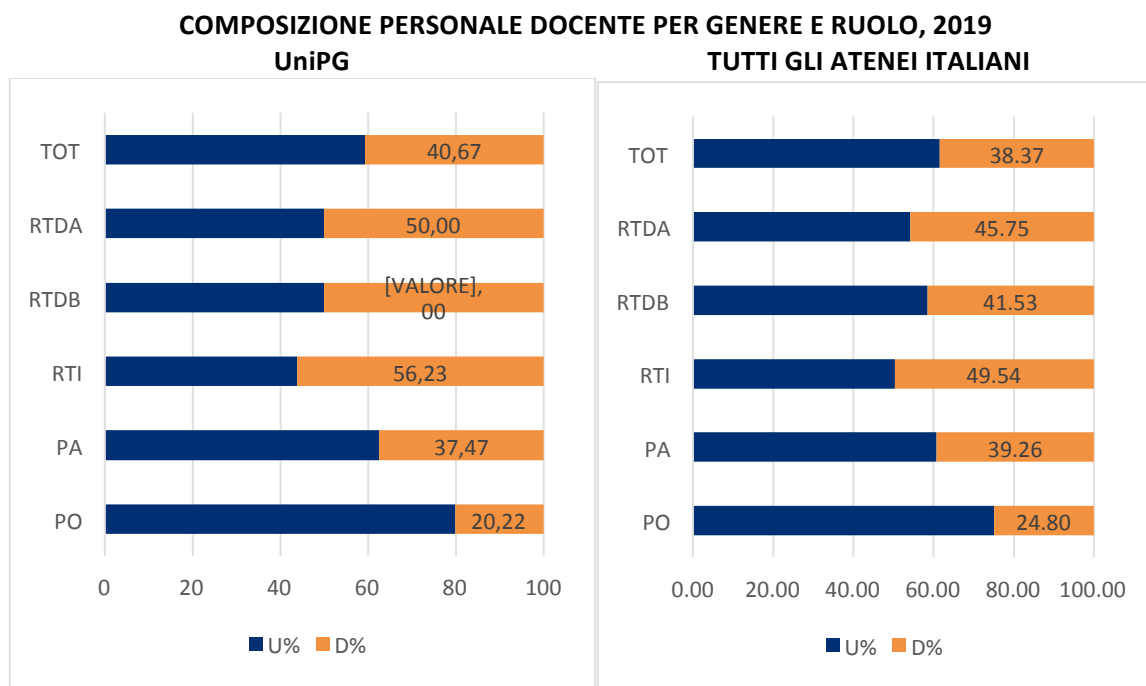


Figura 8A_Composizione personale docente per genere e ruolo anno 2019

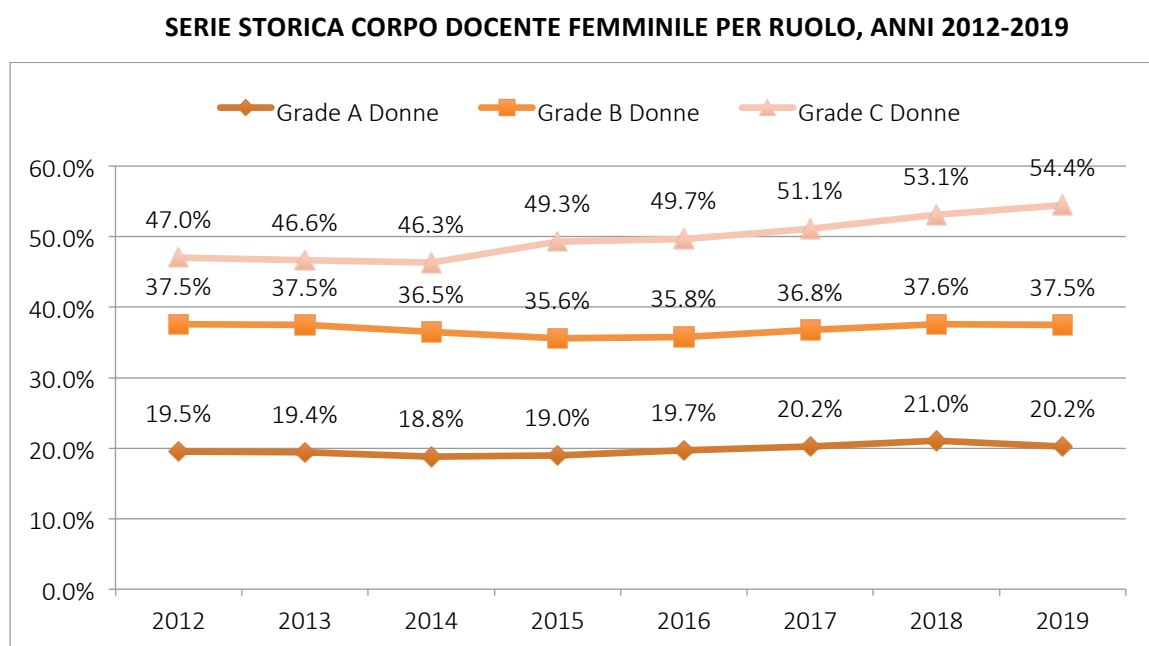


Figura 9_Serie storica percentuale donne per ruolo

La Tabella 9 riporta la distribuzione percentuale del personale docente di UniPG per genere per ruolo e Dipartimento di appartenenza. La situazione dei Dipartimenti risulta piuttosto diversificata, ma evidenzia una segregazione verticale decisa e particolarmente accentuata in alcuni casi.

DIPARTIMENTO	RUOLO PO		PA		RTI		RTD	
	F	M	F	M	F	M	F	M
CHIMICA, BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIE	30.8	69.2	60.0	40.0	55.0	45.0	83.3	16.7
ECONOMIA	16.7	83.3	17.9	82.1	50.0	50.0	60.0	40.0
FILOSOFIA, SCIENZE SOCIALI, UMANE E DELLA FORMAZIONE	42.9	57.1	39.3	60.7	42.9	57.1	57.1	42.9
FISICA E GEOLOGIA	25.0	75.0	23.1	76.9	88.9	11.1	21.4	78.6
GIURISPRUDENZA	25.0	75.0	50.0	50.0	30.0	70.0	50.0	50.0
INGEGNERIA	0.0	100.0	18.8	81.3	22.2	77.8	41.7	58.3
INGEGNERIA CIVILE ED AMBIENTALE	0.0	100.0	34.8	65.2	28.6	71.4	60.0	40.0
LETTERE - LINGUE, LETTERATURE E CIVILTÀ ANTICHE E MODERNE	30.0	70.0	51.7	48.3	59.1	40.9	60.0	40.0
MATEMATICA E INFORMATICA	25.0	75.0	52.4	47.6	50.0	50.0	0.0	100.0
MEDICINA E CHIRURGIA	22.9	77.1	35.4	64.6	63.8	36.2	51.7	48.3
MEDICINA VETERINARIA	0.0	100.0	45.8	54.2	60.0	40.0	66.7	33.3
SCIENZE AGRARIE, ALIMENTARI E AMBIENTALI	0.0	100.0	30.6	69.4	57.1	42.9	0.0	100.0
SCIENZE FARMACEUTICHE	25.0	75.0	45.8	54.2	85.7	14.3	80.0	20.0
SCIENZE POLITICHE	41.7	58.3	38.5	61.5	75.0	25.0	60.0	40.0

Tabella 9_Fonte: Cineca dati al 31/12/2020 Valori % calcolati per ogni Dipartimento sul totale del ruolo.

La distribuzione del personale docente per fasce di età nei vari ruoli non mostra forti differenze tra uomini e donne (Figura, 10). Tuttavia, va osservato che nel ruolo di prima fascia, le donne nella classe di età 45-54 anni contano per circa il 18,92% (sul totale docenti donne PO), contro un corrispondente dato maschile del 13,70%. La quota donne PO in età superiore a 55 anni è invece minore (81,08%), rispetto a quanto si rileva per i docenti PO uomini (85,62%). Per il ruolo RTD, le donne con età minore di 35 anni sono il 52,14% del totale donne nella stessa fascia, contro un valore minore e pari al 49,50% per gli RTD uomini. Il dato sintetico dell'età media, posto a confronto con il dato italiano, mostra un corpo docente femminile con età media maggiore rispetto al dato italiano per la fascia PA e PO. Ad esempio, per la fascia apicale la differenza di età è esattamente di due anni, di 1,5 per il ruolo di associato/a.

LA COMPOSIZIONE DEL CORPO DOCENTE PER GENERE, RUOLO E FASCIA DI ETÀ, 2019

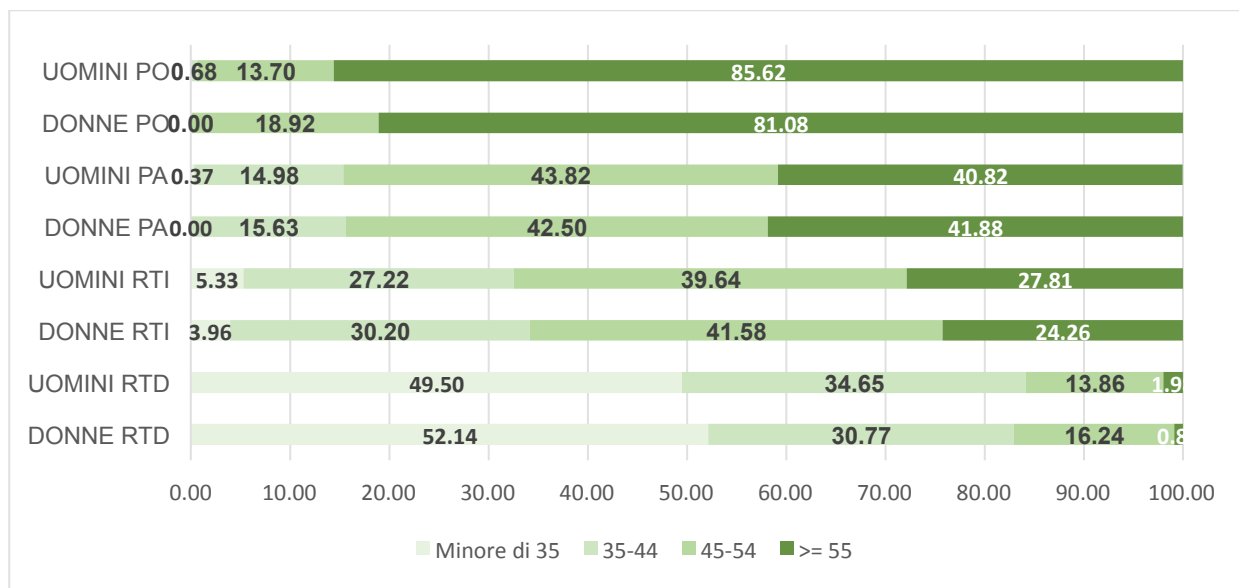


Figura 10_Fonte: MIUR Dati per Bilancio di genere; valori % calcolati per ogni fascia di età sul totale della componente femminile o maschile nello stesso ruolo.

ETÀ MEDIA PER GENERE E RUOLO, UniPG E ATENEI ITALIANI, 2019

RUOLO	UniPG	ITALIA	UniPG	ITALIA
	D	D	U	U
RTD A	38,2	38,3	39,5	37,9
RTD B	41,2	40,9	40,2	40,1
RTI	51,7	52,0	52,7	53,1
PA	53,3	51,8	52,8	51,9
PO	60,4	58,4	60,4	58,4

Tabella 9A_ Confronto Unipg e altri Atenei Italiani sull'età media per genere e ruolo 2019

CORPO DOCENTE FEMMINILE PER AREE CUN, 2020

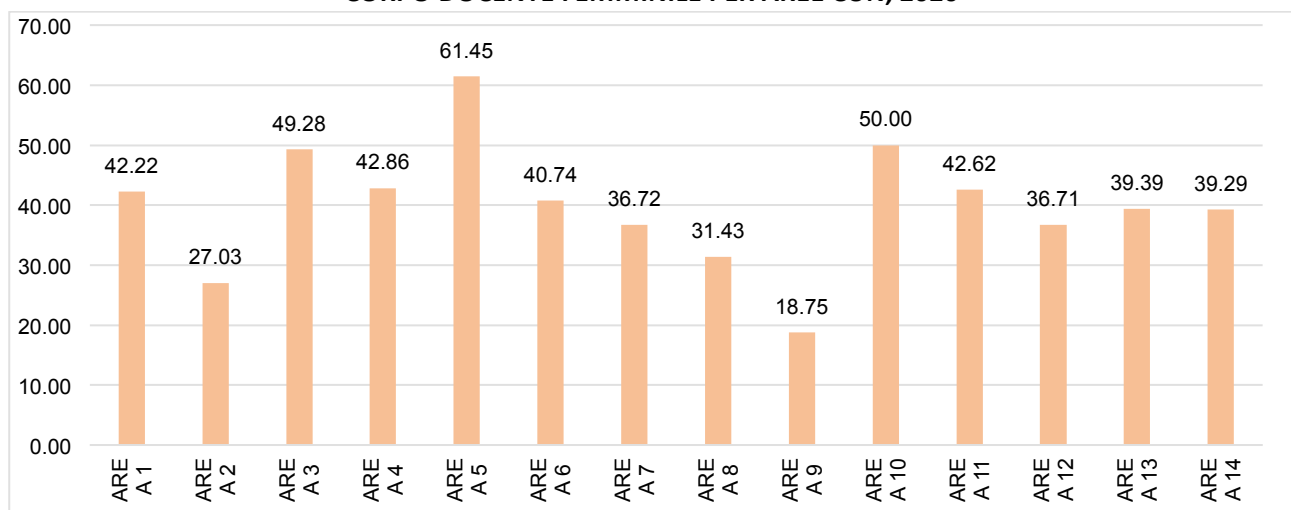


Figura 11_ Distribuzione personale docente per AREE CUN e genere al 31 dicembre 2020.

La raccolta dei dati per aree scientifico-disciplinari (le 14 Aree CUN) mostra solo per l'area 5 (Scienze Biologiche) una componente femminile maggioritaria e pari al 61,45% (era del 57,69% nel 2016). È interessante osservare i dati per le aree STEM (*Science, Technology, Engineering and Math*) identificate dalle macro-aree CUN 1-2-3-8-9. Per le aree 2, 8 e 9, su 100 docenti meno di un terzo sono donne. Il valore più basso è quello relativo all'area 9, circa il 19% (era del 16% nel 2016).

Le Figg. 11A, 11B, 11C, 11D riportano la percentuale di donne per macro-area CUN e area STEM per l'aggregato (PO, PA, RTI, e RTD), e per le singole componenti (RTI e RTD), la fascia (PA), e la fascia (PO), rispettivamente. I dati, relativi al 2019, consentono di mettere a confronto l'Ateneo Perugino con il dato complessivo italiano.

Per quanto riguarda il dato complessivo per tutti l'intero corpo docente, la percentuale di donne risulta inferiore a quella registrata a livello nazionale per tutte le aree tranne che per le Aree 1, 2, 4, 5, 6 e 14. Il confronto cambia sensibilmente quando si guarda al dettaglio per ruolo. Per RTI+RTD e per PA, la percentuale di donne risulta superiore a quella registrata a livello nazionale per tutte le aree tranne la 11 e la 12. Il dato per la fascia PO va guardato con cautela visti i numeri piuttosto piccoli per il nostro Ateneo. Si consideri che il numero massimo di donne PO si registra per l'Area 12 ed è pari a 7, il numero medio 2,6. Tre aree, la 7, 8 e 9, non hanno PO donne, e la mediana è pari a 3.

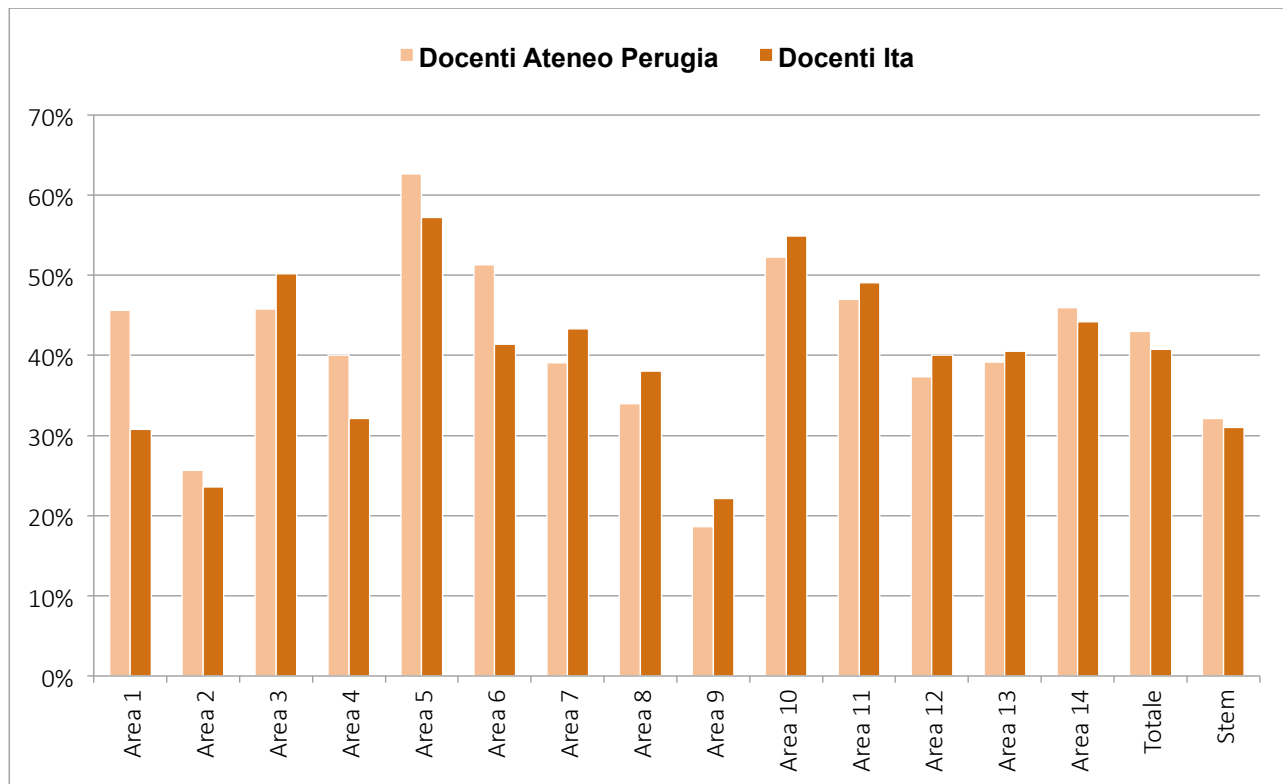


Figura 11A_ Distribuzione personale docente per AREE CUN e genere al 31 dicembre 2019. Comparazione Ateneo di Perugia e Atenei Italiani

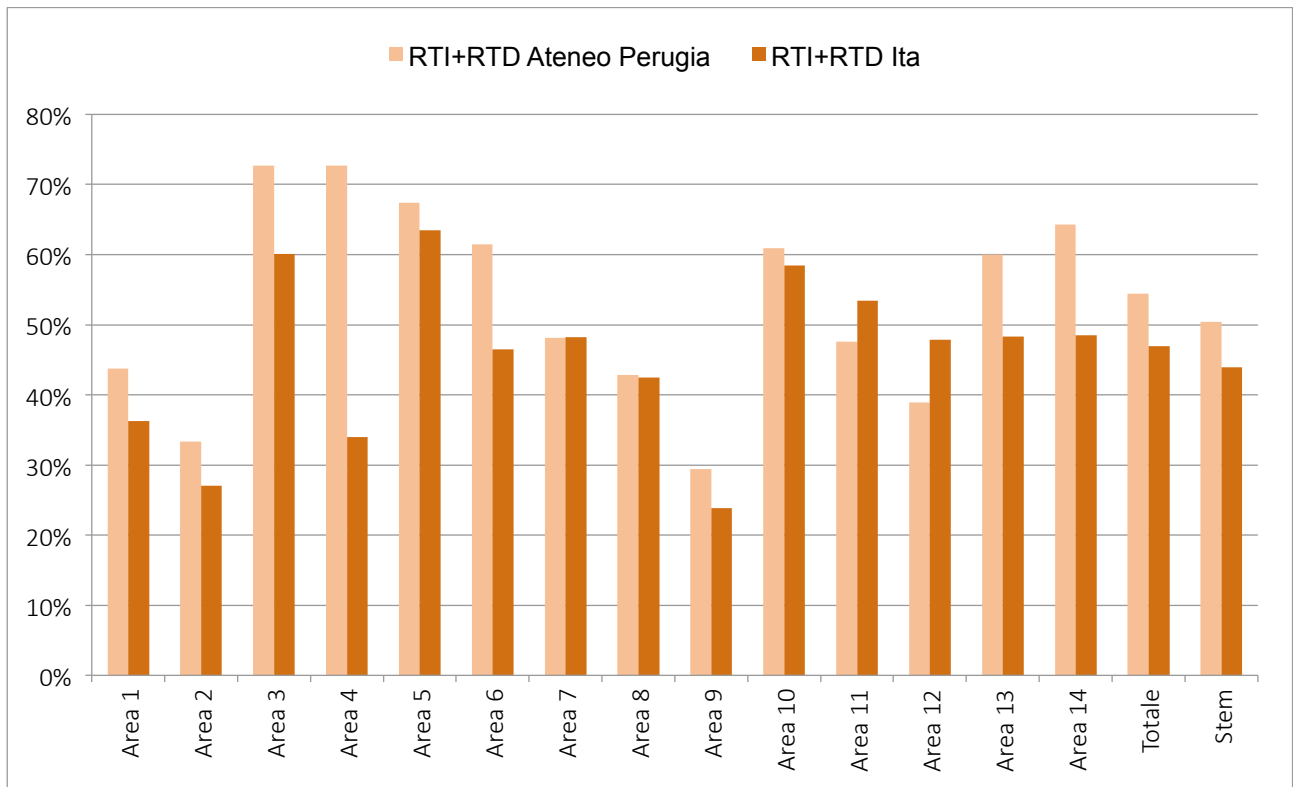


Figura 11B_ Distribuzione RTI +RTD per AREE CUN e genere al 31 dicembre 2019. Comparazione Ateneo di Perugia e Atenei Italiani

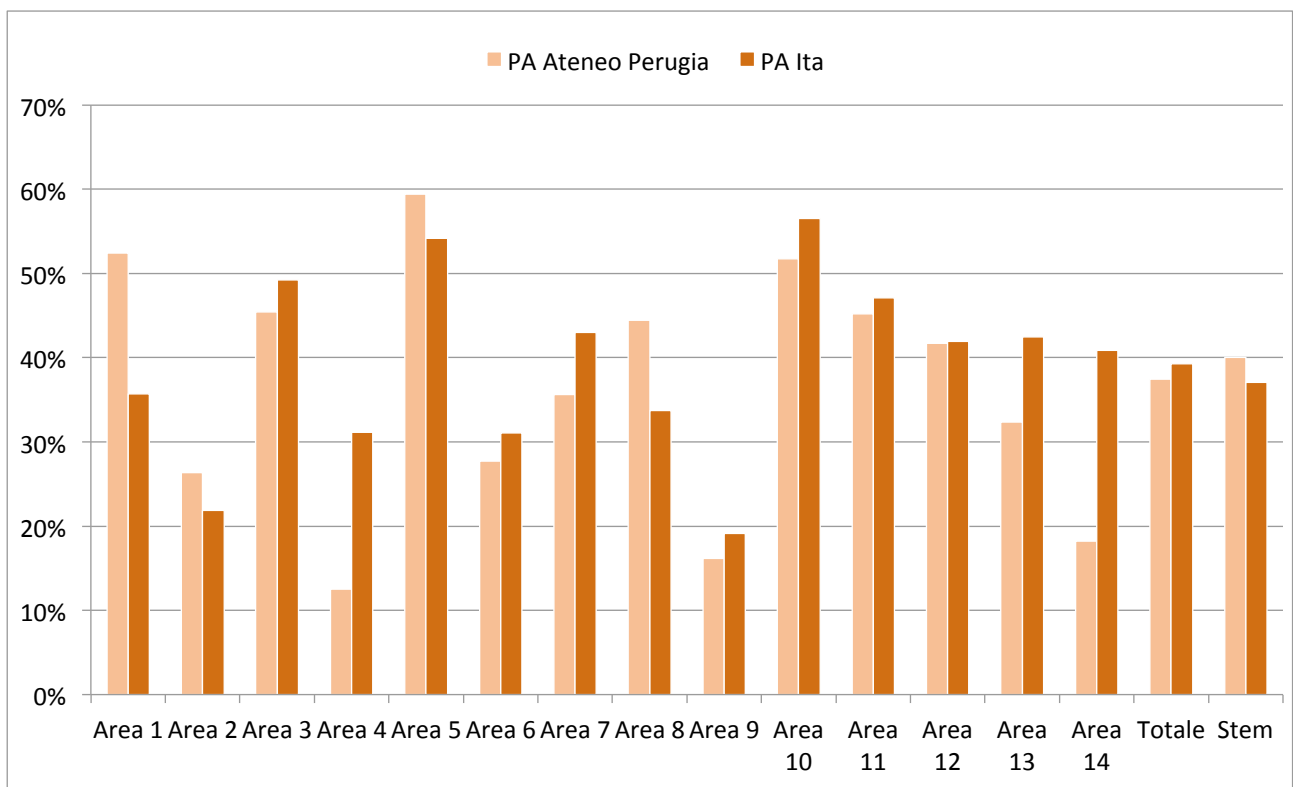


Figura 11C_ Distribuzione PA per AREE CUN e genere al 31 dicembre 2019. Comparazione Ateneo di Perugia e Atenei Italiani

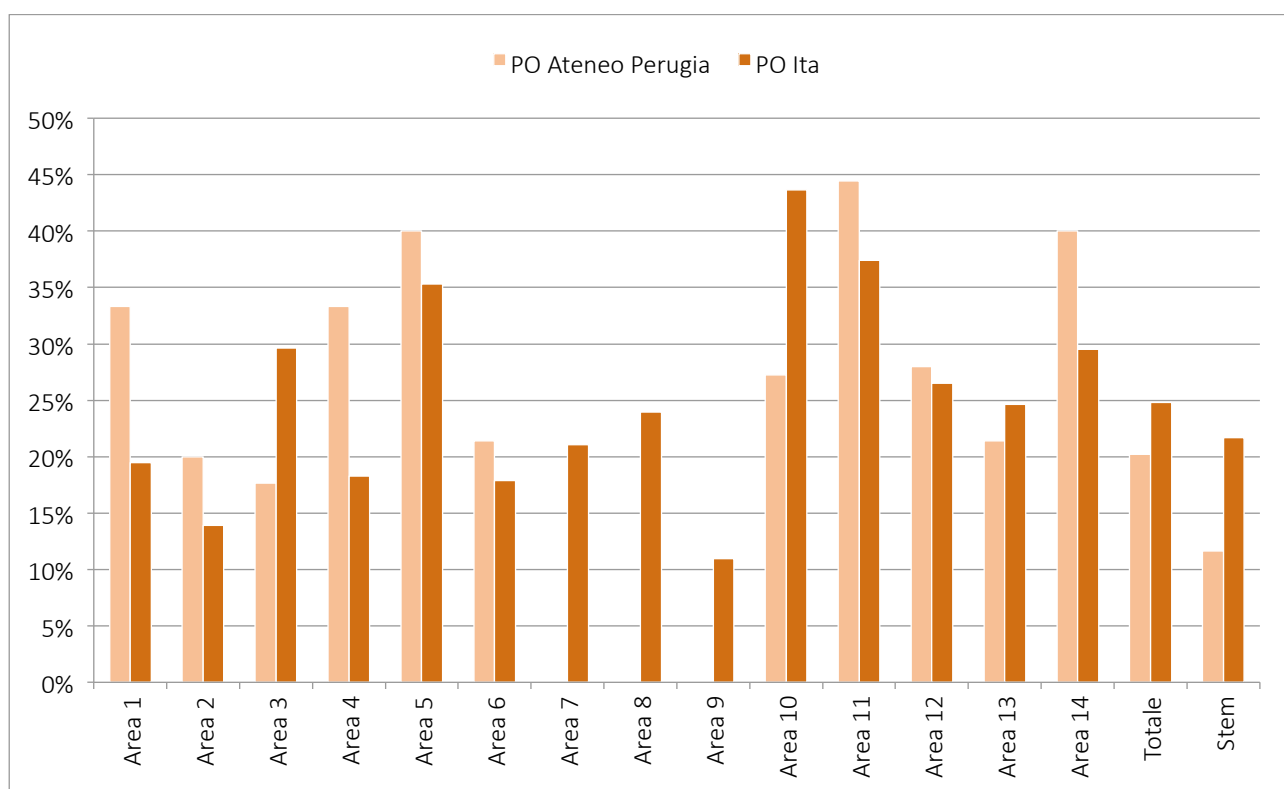


Figura 11D_ Distribuzione PO per AREE CUN e genere al 31 dicembre 2019. Comparazione Ateneo di Perugia e Atenei Italiani

La Tabella Infine, si riportano i valori per il rapporto di femminilità, indicatore sintetico costruito come rapporto di numero di donne su numero di uomini. Un valore pari a 1 indica il perfetto equilibrio tra i generi. La legenda per il rapporto di femminilità, riportata nella Tabella 10 e proposta dalle Linee Guida CRUI per il Bdg, utilizza una visualizzazione a colori così da dare una immediata evidenza da quanto emerge dai dati di ogni singolo Ateneo.

RAPPORTO DI FEMMINILITA'

RAPPORTO Donne-Uomini	VALORE COMPRESO TRA	E
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini a 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini a 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini a 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1	1,5
da 3 donne ogni uomo a 2 donne ogni uomo	1,5	2
Più di 2 donne ogni uomo	>2	2

Tabella 10_Rapporto tra donne e uomini

Se si calcola il rapporto di femminilità per le diverse aree CUN, non distinguendo tra i ruoli, si possono selezionare nell'Ateneo di Perugia tre casi ben distinti (Tabella 11): una condizione di parità di genere (AREA

10), di prevalenza femminile (AREA 5), e di netta sotto-rappresentazione del corpo docente femminile (AREA 9).

FASCE PO, PA, RTI	RAPPORTO DI FEMMINILITÀ
AREA 5 Scienze Biologiche	1,59
AREA 9 Ingegneria industriale e dell'informazione	0,23
AREA 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1.00

Tabella 11_Rapporto di femminilità corpo docente in tre Aree CUN al 31 dicembre 2020; I valori riportati in tabella sono calcolati sulla base dei dati relativi a tutti i ruoli.

Quando si distingue per ruolo, invece, i colori diventano sempre più freddi man mano che ci si sposta su ruoli più apicali. Infatti, per UniPG e relativamente alla Prima fascia, si osservano valori inferiori a 1 per tutte le aree CUN. Valori pari a 0 (nessuna docente PO) caratterizzano le Aree 7 (Scienze agrarie e veterinarie), 8 (Ingegneria civile ed architettura) e 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione). Valori bassi (inferiori a 0,5, cioè meno di una donna ogni due uomini) si registrano per tutte le Aree tranne la 5 e la 11. Nel confronto con il 2017, i valori sono rimasti essenzialmente invariati; unico calo vistoso quello per l'Area 01, che passa da un valore di 0,71 a 0,29. Per la seconda fascia, si hanno valori pari o superiori ad 1 per le Aree CUN 1, 5 e 10. Nel confronto con il 2017, i valori sono diminuiti per 5 aree, fra cui il calo più vistoso per l'Area 14, che registra il valore più basso (1 donna ogni 9). L'altra area per la quale si registra un valore molto basso è l'Area 4, con un valore invariato rispetto al 2017 e pari allo 0,14 .

	RTD		RTI		PA		PO	
	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,00	0,00	1,00	1,00	1,10	1,00	0,71	0,29
02 - Scienze fisiche	0,20	0,43	0,67	0,50	0,29	0,36	0,33	0,25
03 - Scienze chimiche	2,50	7,00	1,13	1,80	0,85	0,83	0,21	0,27
04 - Scienze della terra	0,29	0,00	4,00	(a)	0,14	0,14	0,50	0,50
05 - Scienze biologiche	1,29	1,25	2,15	2,09	1,25	1,58	0,40	0,80
06 - Scienze mediche	1,50	1,18	1,43	1,81	0,44	0,39	0,24	0,26
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,63	0,43	1,04	1,35	0,49	0,54	0,00	0,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,00	2,00	0,33	0,25	0,88	0,80	0,00	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,33	0,83	0,31	0,38	0,16	0,20	0,00	0,00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	4,00	1,00	1,08	1,33	1,00	1,08	0,40	0,43
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,33	1,00	0,90	0,78	0,87	0,71	1,00	0,80
12 - Scienze giuridiche	1,00	1,00	0,64	0,56	0,67	0,79	0,39	0,37
13 - Scienze economiche e statistiche	1,67	3,00	1,22	1,50	0,42	0,50	0,21	0,27
14 - Scienze politiche e sociali	0,75	1,50	2,00	2,00	0,33	0,11	0,33	0,33

Tabella 12_ Rapporti di femminilità per Area. Dati al 31 dicembre 2017 e 31 dicembre 2020;(a) Per l'area 4 non ci sono RTI uomini.

Mobilità internazionale

I dati della mobilità internazionale non normalizzati mostrano per il 2019/2020 un aumento della componente femminile sia in uscita che in entrata (Tabella 13). In uscita, le docenti donne, che erano il 40,83 del totale docenti in uscita (uomini e donne), passano al 44,74%. In entrata, si rileva un analogo incremento dal 52,70 % dell'A.A. 2018/2019, al 56,25% dell'A.A. 2019/2020. I dati percentuali in uscita e calcolati rispetto alla popolazione di riferimento, per il 2019/2020 sono lo 0,061% per la componente maschile e per quella femminile dello 0,079% per quella femminile.

MOBILITA' DOCENTI	A.A.	U	D	TOT	U	D	TOT
		Valori assoluti			Valori percentuali		
in USCITA	2016/2017	47	36	83	56,63	43,37	100
	2017/2018	67	48	115	58,26	41,74	100
	2018/2019	71	49	120	59,17	40,83	100
	2019/2020	21	17	38	55,26	44,74	100
in ENTRATA	2016/2017	33	36	69	47,83	52,17	100
	2017/2018	34	38	72	47,22	52,78	100
	2018/2019	35	39	74	47,3	52,70	100
	2019/2020	14	18	32	43,75	56,25	100

Tabella 13_ Mobilità internazionale del corpo docente

Ricerca

I progetti di ricerca con donne nel ruolo di Principal Investigator (PI) sono stati 17, e 24 quelli con Principal Investigator uomini (Tabella 14). Del totale dei finanziamenti dei progetti europei con Donne e Uomini PI, il 39,31% è la quota dei fondi assegnati ai progetti coordinati da una docente donna (Tabella 15).

Per i bandi PRIN (Progetti di Rilevante Interesse Nazionale), si segnala che 24 sono stati complessivamente i progetti sotto il coordinamento scientifico di docenti di UniPG, di cui 10 donne e 14 uomini. Nel ruolo di responsabili dell'unità di ricerca (RUC) dei progetti PRIN finanziati, si collocano 3 docenti donne e 2 docenti uomini. Le risorse assegnate all'insieme dei progetti PRIN che avevano responsabili unità di ricerca o coordinamento scientifico di docenti donne sono state il 72,42% (Tabella 15).

PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI ALL'ATENEO, ANNI 2017-2020

PROGETTI EUROPEI				
	<i>Principal Investigator</i>	DONNA	<i>Principal Investigator</i>	UOMO
NUMERO PROGETTI	17		24	
FINANZIAMENTI	5.671.554,29 €		8.755.381,97 €	
PROGETTI NAZIONALI (PRIN)				
	Responsabile Unità di Ricerca DONNA	Coordinatore scientifico di progetto DONNA	Responsabile Unità di Ricerca UOMO	Coordinatore scientifico di progetto UOMO
NUMERO PROGETTI	10	3	14	2
FINANZIAMENTI	5.671.591 €		2.160.203 €	

Tabella 14_Progetti di ricerca europei e nazionali (PRIN) finanziati all'Ateneo anni 2017-2020

I FINANZIAMENTI DELLA RICERCA ALL'ATENEO DI PERUGIA

TIPOLOGIA DI PROGETTO	PROGETTI EUROPEI		PROGETTI NAZIONALI_PRIN	
	PI Donna	PI Uomo	RUR o C Donna	RUR o C Uomo
Numero Progetti finanziati	17	24	10	14
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Percentuali finanziamenti	39,31%	60,69%	72,42%	27,58%

Tabella 15_I finanziamenti della ricerca all'Ateneo dal 2017 al 2020

Quadro riepilogativo

L'esame complessivo delle persone che studiano e lavorano all'Università degli studi di Perugia (al 31 dicembre 2020, Figura 12) evidenzia la prevalenza femminile nella componente studentesca e nel personale amministrativo, mentre nel corpo docente la quota femminile è del 40,36% (era del 39,07% quattro anni prima, nel 2016). Per gli assegnisti di ricerca si rileva inoltre una quota femminile del 57,14%. Inoltre, è interessante rilevare, come già riscontrato nei precedenti due rapporti per UniPG, che nell'Ateneo, così come del resto nei paesi UE, la presenza femminile nel corpo studentesco e docente dà luogo ad una figura 'a forbice' (European Commission, 2019). La percentuale femminile che è maggioritaria

all'avvio della formazione universitaria (58,76%) discende lungo il percorso, fino a ridursi a meno del 20% nella fascia apicale (19,77%), a conferma dell'esistenza di un 'soffitto di cristallo' nel mondo universitario.

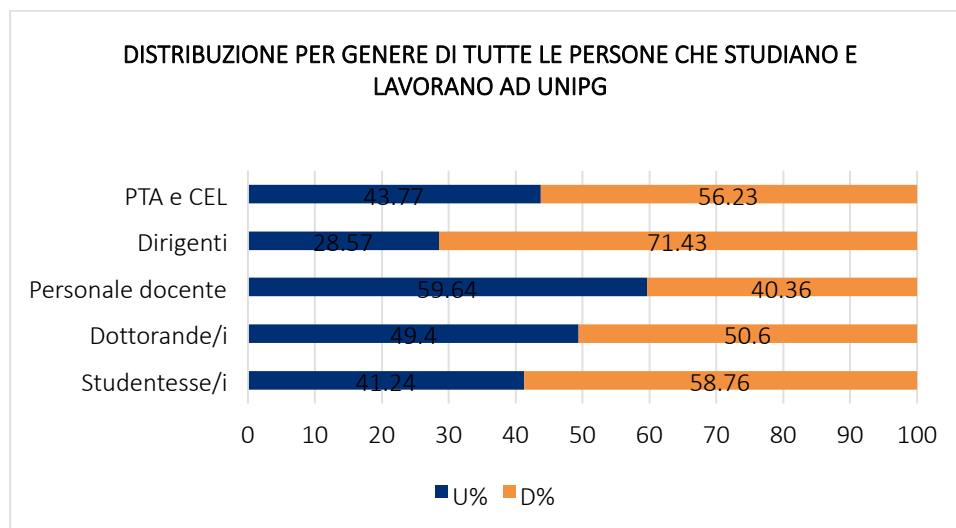


Figura 12_Distribuzione per genere di tutte le persone che studiano e lavorano ad Unipg al 31 dicembre 2020

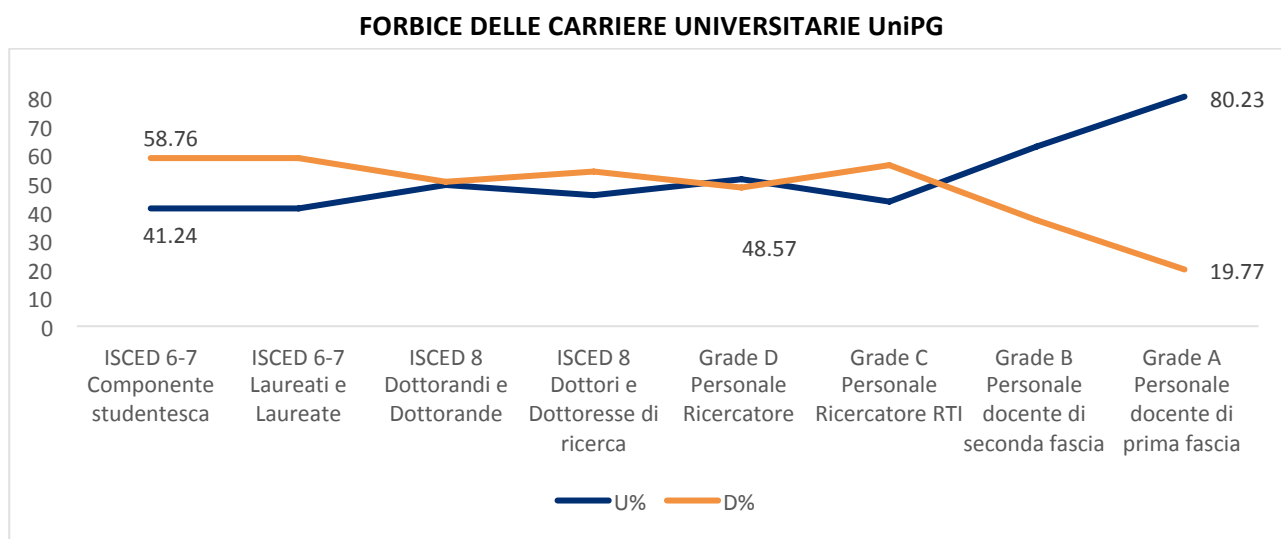


Figura 13_Dati al 31 dicembre 2020 - Legenda il Grande D include gli RTDA e RTDB

Per ciascuna delle tre componenti analizzate (studentesse e studenti, corpo docente e personale tecnico-amministrativo) si conferma la concentrazione femminile in alcuni settori scientifico-disciplinari o lavorativi (segregazione orizzontale). Per il corpo docente, la situazione numerica complessiva è significativamente diversa a seconda delle aree disciplinari che si considerano, ma l'ipotesi del 'soffitto di cristallo' che si evidenzia per gli atenei italiani, è confermata anche ad Unipg.

3. PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

Segregazione verticale e orizzontale.

L'analisi della distribuzione per categoria contrattuale del personale tecnico amministrativo (PTA) e CEL mostra una maggioranza femminile in tutte le differenti tipologie contrattuali. La differenza maggiore, si veda la Tabella 16, si riscontra per il personale di Elevata Professionalità, dove quasi il 70% è rappresentato da donne, un dato in aumento anche rispetto a quanto emerso in precedenza (era il 60% nel 2016)⁷. Per il complesso del PTA e per le sue singole componenti non si verifica quindi un fenomeno di segregazione verticale femminile.

DISTRIBUZIONE DEL PTA E CEL PER GENERE E CATEGORIA

	U	U%	D	D%	Totale
Dirigenti	2	28,57	5	71,43	7
PTA	438	44,11	555	55,89	993
Categoria EP	9	31,03	20	68,97	29
Categoria D	86	46,49	99	53,51	185
Categoria C	229	41,94	317	58,06	546
Categoria B	114	48,93	119	51,07	233
CEL (*)	8	30,77	18	69,23	26
Totale	448	43,66	578	56,34	1026

Tabella 7_Distribuzione del Personale Tecnico Amministrativo e *CEL_Collaboratori esperti linguistici per genere e categoria al 31 dicembre 2020

Tuttavia, la distribuzione per aree funzionali evidenzia un fenomeno di segregazione orizzontale (Tabella 17). Maggiore è infatti la concentrazione della componente femminile nell'area Bibliotecaria con l'87,76%. Nell'area Amministrativa ed amministrativa gestionale, che ha il maggiore numero di dipendenti (404 unità), il 74% sono donne. Invece, le aree a più bassa percentuale femminile sono quella Tecnico-Scientifica ed elaborazione dati (132 donne su un totale di 360, pari al 36, 67%) ed i Servizi generali e

⁷ Si veda il II Rapporto di genere dell'Università degli studi di Perugia, https://issuu.com/mirella.damiani/docs/il_rapporto_di_genere_2018/62

tecniche, in cui sul totale di 176 dipendenti, il 43,75% sono donne. Si conferma quindi l'evidente dissimilarità di genere nelle aree funzionali, come già riscontrato nel precedente rapporto di genere di Ateneo del 2018. Infine, la comparazione con il dato aggregato degli Atenei italiani mostra che il resto d'Italia, tendenzialmente, ha una distribuzione più omogenea tra le varie aree di quanto non abbia l'Ateneo perugino.

PTA E CEL⁸ PER AREE FUNZIONALI E GENERE

AREE FUNZIONALI	ITALIA (*)			UniPG		
	TOT	D	D%	TOT	D	D%
01-Dirigenza amministrativa	482	188	39	7	5	71,43
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	27501	20292	73,79	404	299	74,01
03-Biblioteche	2999	2139	71,32	49	43	87,76
04-Servizi generali e tecnici	3913	1496	38,23	176	77	43,75
05-Socio sanitaria, Medico-odont. e Socio sanitaria	3316	2142	64,6	4	4	100
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	15838	5989	37,81	360	132	36,67
07-Area non individuata	91	41	45,05	26	18	69,23
Totale	54140	32287	59,64	1026	578	56,34

Tabella 17_Personale Tecnico Amministrativo e CEL -Collaboratori esperti linguistici per Aree funzionali e genere al 31 dicembre 2020. Legenda: (*) Il dato per gli atenei italiani è relativo al 2019, per l'Ateneo di Perugia è relativo al 2020.

Si sottolinea inoltre che negli anni 2018-2020 si è registrata una riduzione del personale TAB (Tecnico amministrativo e bibliotecario) a tempo indeterminato del -6.7%. Per la componente femminile la riduzione è stata del 5,3%, per quella maschile del -8,4%. La Tabella 18 mostra che maggiore è per le donne il part-time, un indicatore, seppure implicito, di difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Dei 110 contratti part-time in essere al 31 dicembre 2020, 74 (lo 67,26% del totale) riguardavano le dipendenti donne ed in particolare la Categoria C. Per una comparazione con il dato nazionale, si segnala che al 2020, il 76% dei contratti-part time riguardava la componente femminile.⁹

⁸ Tra i Dirigenti sono ricomprese n. 2 unità (Donne) con contratto a tempo determinato di cui 1 unità attualmente in aspettativa nel ruolo del personale tecnico amministrativo - categoria EP, area Amministrativa Gestionale. Inoltre, si segnala che al 31.12.2020 sono presenti n. 3 unità di personale comandato presso questo Ateneo da altre Amministrazioni: n. 2 Uomini di Categoria C area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; n. 1 Donna di Categoria D area Non Individuata.

⁹ Dati EUROSTAT, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/>.

PART-TIME PER CATEGORIA E GENERE									
Categoria	2018			2019			2020		
	U	D	Totale	U	D	Totale	U	D	Totale
B	13	15	28	4	9	13	3	8	11
C	31	64	95	32	62	94	29	54	83
D	4	13	17	4	11	15	4	10	14
EP	1	2	3	0	2	2	0	2	2
Totale	49	94	143	40	84	124	36	74	110

Tabella 18_Numero di Part-time per categoria e genere dal 2018 al 2020

Per tutte le voci relative ad assenze e congedi è nettamente prevalente la quota usufruita dalle dipendenti PTA (Tabella 19).

PTA: ASSENZE E PERMESSI						
Anno	Genere	ASSENZE RETRIBUITE	ASSEZE RETRIBUITE	ALTRI PERMESSI	ALTRE	Totale
		Malattie e Legge 104	Maternità, Congedo Parentale e Malattia figlio/a	e ASSEZE RETRIBUITE	ASSENZE NON RETRIBUITE	
2018	Donne	7756	1072	1502	660	10.990
	Uomini	5072	243	1152	117	6.584
2019	Donne	8035	1212	1719	1853	12819
	Uomini	5108	154	1255	204	6721
2020	Donne	9362	678	1432	1413	12885
	Uomini	6460	149	1104	745	8.458

Tabella 19_Personale tecnico e Amministrativo Assenze e Presenze dal 2018 al 2020

Formazione

L'analisi per categoria e genere del PTA che nel corso del 2017, 2018, 2019 ha fruito di ore di formazione e/o aggiornamento professionale mostra complessivamente un uguale coinvolgimento in termini percentuali di donne e uomini per le fasce apicali (Tabella 20). Per le categorie D, C, e B, maggiore è invece la quota delle partecipanti donne (donne formate sul totale donne) rispetto a quella registrata per le stesse categorie per la componente maschile. A questa misura di tipo 'intensivo' si aggiunge una misura 'intensiva', calcolata in base al numero di ore in formazione.

Come mostrano le ultime due colonne della Tabella 20, per tutti e tre gli anni, il numero complessivo delle ore di formazione fruite dalla componente femminile è stato decisamente maggiore rispetto a quanto rilevabile per la componente maschile.

Anno	Categoria	Numero di persone				Ore annue		
		Donne		Uomini		Donne	Uomini	
		N.	% *	N.	% *	N.	N.	
2017	Dirigenti di prima fascia	1/1	100	0/0	-	4 h	0 h	
	Dirigenti di seconda fascia	1/2	50%	2/2	100%	36 h	31 h	
	Categoria E P	11/27	41%	7/17	41%	225 h	168 h	
	Categoria D	78/129	60%	61/117	52%	1296 h	1135 h	
	Categorie C e B	255/459	55%	132/373	35%	3707 h	1500 h	
	TOTALE	346/618	56%	202/521	39%	5268 h	2834 h	
2018	Dirigenti di prima fascia	1/1	100	0/0	-	11 h	0 h	
	Dirigenti di seconda fascia	3/3	100%	0/2	100%	100 h	34 h	
	Categoria E P	17/25	40%	10/13	47%	251 h	195 h	
	Categoria D	61/118	52%	45/109	41%	1161 h	979 h	
	Categorie C e B	272/475	57%	111/375	30%	4542 h	1487 h	
	TOTALE	347/622	56%	166/503	33%	6065 h	2695 h	
2019			Numero di persone				Ore annue	
			Donne		Uomini		Donne	Uomini
			N.	% *	N.	% *	N.	N.
			1/1	100	0/0	-	8 h	0 h
			3/3	100%	0/2	0%	32 h	0 h
			17/25	68%	1/13	77%	308 h	203 h
			97/105	92%	83/100	83%	2070 h	1538 h
		427/459	93%	292/365	80%	7823 h	3250 h	
TOTALE		545/593	92%	385/480	80%	10541 h	4991 h	

Tabella 20_Formazione erogata per categoria e genere nel 2017,2018 e 2019.

Si noti che per gli EP (elevata professionalità) negli anni 2018 e 2019, la quota di dipendenti che ha usufruito di ore di formazione è stata minore rispetto al corrispettivo maschile, anche se maggiore è stato l'ammontare di ore annue.

Mobilità internazionale

I dati sulla mobilità internazionale in uscita, non normalizzati, mostrano per il PTA una quota femminile maggioritaria, con il valore maggiore (58% del totale uomini e donne) nel 2017/2018. I flussi in entrata maggiore sono relativi all'anno 2016/2017 (60% del totale) (Tabella 21).

MOBILITÀ INTERNAZIONALE PERSONALE TECNICO AMM. E BIBLIOTECARIO

PERSONALE TAB	A.A.	U	D	TOTALE	U%	D%	TOTALE
<i>in Uscita</i>	2016/2017	22	27	49	44,9	55,1	100%
	2017/2018	21	29	50	42	58	100%
	2018/2019	23	29	52	44,23	55,77	100%
	2019/2020	8	10	18	44,44	55,56	100%
<i>in Entrata</i>	2016/2017	18	27	45	40	60	100%
	2017/2018	20	27	47	42,55	57,45	100%
	2018/2019	10	39	49	20,41	79,59	100%
	2019/2020	18	23	41	43,9	56,1	100%

Tabella 21_ Mobilità internazionale Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario

PARTE II. LE AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

4. ORGANI DI ATENEO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

“Chiedersi quanto continuo le disparità tra uomo e donna è importante perché segnala le tappe da compiere affinché le potenzialità di ogni componente trovino realizzazione, indipendentemente dal loro genere”, come già segnalato nel Bilancio Sociale 2017 di UniPG. L’obiettivo è quello della promozione di un disegno organizzativo che sappia valorizzare l’apporto delle donne e uomini che lavorano nell’Ateneo e offrire una formazione universitaria in cui studentesse e studenti beneficino, senza stereotipi, dell’offerta didattica di UniPG. A queste finalità sono state indirizzate le azioni adottate negli ultimi anni, alcune delle quali realizzate su proposta e in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

L’interesse per il monitoraggio e la rendicontazione delle disparità di genere si è manifestato a partire dalla redazione di due rapporti di genere (il primo realizzato nel 2015 e il secondo nel 2018), nonché nella messa in opera di molte azioni condotte con il contributo del Comitato Unico di Garanzia (CUG). La gran parte degli interventi sono stati realizzati su proposta dei Piani di Azioni Positive approvati nel corso degli stessi anni dall’ Ateneo. Per la realizzazione di queste azioni è stato molto importante il collegamento con la rete nazionale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (CNOP), nel cui Comitato di Presidenza sono stati presenti dal 2017 ad oggi docenti di UniPG. Importante è stata anche la partecipazione alla Commissione di Genere CRUI che ha visto il nostro ateneo, come richiamato in precedenza, presente nel gruppo ristretto di lavoro che ha redatto le Linee Guida per il Bilancio di Genere delle Università Italiane¹⁰.

Si ricorda che il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato istituito con la legge 183/2010. Il D.R. 1470 del 28 luglio 2014 ha stabilito per l’Università degli Studi di Perugia il regolamento per la costituzione ed il funzionamento del comitato (<https://www.unipg.it/files/statuto-regolamenti/regolamenti/reg-cug.pdf>).

L’attuale CUG, che ha un mandato triennale, è stato nominato con il D.R. 350 del 3 marzo 2021. Ai sensi del Regolamento di Ateneo, si prevede che tale organismo operi contro ogni forma di discriminazione diretta o indiretta riferita a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua.

La tutela delle pari opportunità, a livello di Governance, rientra attualmente tra le competenze del CUG e del Delegato alle Umane Risorse, che è coordinato da uno staff di docenti (Osservatorio per le Umane Risorse) che cooperano per l’obiettivo per la parità di genere. Il Delegato e l’Osservatorio sono in costante contatto con il CUG e contribuiscono alla realizzazione delle iniziative di ateneo in tema di pari opportunità.

¹⁰ Il testo delle Linee Guida CRUI è disponibile al link <https://www.crui.it/bilancio-di-genere.html>.

Tra le azioni più importanti realizzate si segnala l'introduzione della Carriera Alias, già istituita su iniziativa del CUG nel 2016 e oggetto di un continuo monitoraggio da parte del Delegato alle Umane risorse e del suo gruppo di lavoro, e la recente creazione dello Sportello antiviolenza, attivato nel 2020. Inoltre, su proposta del CUG e con il sostegno degli organi di Ateneo, si è realizzato un importante intervento volto a promuovere l'istituzione di una nuova figura a tutela del mantenimento di un ambiente di lavoro equilibrato e senza discriminazioni. A tal fine è stato proposto il Regolamento per la figura del/la Consigliere* di fiducia, al quale tutte le persone che studiano e lavorano ad UniPG possono rivolgersi per segnalare un disagio legato a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie e violenze di genere in ambito lavorativo e di studio.

Le principali azioni intraprese dall'Ateneo sono illustrate in maggiore dettaglio nella sezione successiva.

5. OBIETTIVI E MISURE ADOTTATE

Il CUG elabora periodicamente un Piano di Azioni Positive (PAP). Il PAP è il documento programmatico che individua le azioni “tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” (art. 48, d.lgs. n. 198/2006). Nel PAP si sintetizzano gli ambiti di intervento, gli obiettivi da perseguire, gli strumenti con cui agire e i soggetti a cui è affidata la realizzazione delle singole azioni.

Si ricorda che il CUG è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. La sua composizione paritetica consente di realizzare azioni progettate in sinergia tra le due componenti, corpo docente e personale tecnico-amministrativo. L'obiettivo generale, infatti, è promuovere un intervento di ampio respiro, mirato a incrementare il benessere lavorativo e a ridurre la disparità su più livelli.

Il CUG in carica nel triennio 2018-2021 aveva individuato quattro aree di intervento:

- comunicazione
- diversità e inclusione
- conciliazione vita-lavoro
- STEM

Partendo dall'individuazione di queste quattro aree prioritarie, è stata elaborata la programmazione degli interventi, come sintetizzato nella Tabella 22. A tali aree sono state dedicate nel 2020 molteplici iniziative da parte del CUG, del Delegato alle Umane Risorse e del suo Osservatorio.

Alla base del PAP vi è stato un monitoraggio della situazione presente nell'ateneo realizzato dal referente di ateneo per la Commissione di Genere della CRUI e per la Conferenza Nazionale Organismi di Parità nelle Università Italiane. Tale indagine ha consentito di fotografare la situazione esistente e individuare le premesse per costruire interventi mirati, seguendo le linee guida della CRUI. Il CUG ha scelto di intervenire su due piani:

- Sensibilizzare e sviluppare una cultura attiva di promozione della parità e di lotta alle discriminazioni
- Realizzare azioni concrete per ridurre le distorsioni esistenti.

In riferimento al primo piano si segnalano le iniziative di comunicazione e di intensificazione di attività didattica e di ricerca nelle quali i temi del rispetto delle identità siano valorizzati. A tal fine sono stati banditi

premi di laurea destinati ai migliori elaborati sulle tematiche di genere. In tale ambito si inseriscono i due accordi di collaborazione avviati nel 2020 dal Dipartimento di Filosofia, Scienze Sociali, Umane e della Formazione con la Consigliera di Parità della Regione Umbria e la Consigliera di Parità della Provincia di Terni. Gli accordi sono volti alla realizzazione di attività formative e seminari di studio.

Nel secondo ambito rientrano in primo luogo le attività destinate a studenti e studentesse, tra le quali quelle volte a riequilibrare la composizione di genere del corpo studentesco (soprattutto nelle discipline STEM) e la carriera ALIAS. A queste attività si affiancano misure per contrastare le discriminazioni nell'ambiente di lavoro, ossia l'apertura dello sportello antiviolenza e l'istituzione della figura del/la consiglier* di fiducia.

Il genere nella didattica e nella ricerca

Molteplici sono state le attività di formazione e sensibilizzazione volte ad accrescere la cultura delle pari opportunità, parte delle quali organizzate dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane o patrocinate dal CUG dell'Università degli studi di Perugia. Senza pretesa di esaustività si segnalano che i diversi seminari e workshop hanno trovato spazio nelle attività didattiche di Ateneo e sono state realizzate, principalmente nei Dipartimenti di Filosofia, Scienze sociali, Umane e della Formazione, di Lettere e di Scienze Politiche. Un particolare rilievo ha la realizzazione dei cicli di seminari organizzati dal gruppo di ricerca *Intersezione di genere* del Dipartimento di Scienze Politiche, che ha avviato da tempo cicli seminariali annuali, integrati nell'offerta didattica e la cui partecipazione consente a studenti e studentesse di acquisire crediti formativi¹¹. Tali seminari, negli ultimi anni patrocinati dal CUG, sono stati improntati ad una forte inter-disciplinarietà, coniugando “il diritto di famiglia con l'antropologia, la psicologia sociale con il diritto amministrativo e l'economia, la storia con le relazioni internazionali e la sociologia politica, la letteratura e la linguistica con la sociologia della comunicazione” (Pacilli e Giacalone, 2018).

Premi di laurea

Per accrescere l'*empowerment* femminile e promuovere studi sul tema della parità, il CUG bandisce annualmente premi per le migliori tesi di laurea che abbiano affrontato i temi della violenza di genere, pari

¹¹ Per l'A.A. 2020/2021 si veda

<https://www.scipol.unipg.it/files/generale/documenti/eventi-del-dipartimento/calendario-idg-2020-21.pdf>

https://www.fissuf.unipg.it/files/locandina_seminario_studi_20112020.pdf

https://www.fissuf.unipg.it/files/seminario_2-12-20_loc.pdf

opportunità, benessere organizzativo, discriminazione di genere. Il concorso si propone di diffondere una cultura attenta alle differenze di genere, sensibilizzare le nuove generazioni sull'importanza delle pari opportunità e del benessere di chi lavora, divulgare conoscenze utili per la prevenzione delle discriminazioni.

La Carriera ALIAS

L'Università degli studi di Perugia ha approvato nel 2016 una importante misura amministrativa che concede agli studenti e studentesse che si trovano nella fase di transizione da un genere all'altro di avere una cosiddetta identità alias nella vita universitaria¹². È così possibile ottenere, grazie ad un accordo di natura privata tra il/la richiedente e l'Amministrazione, una documentazione provvisoria delle proprie generalità da utilizzare all'interno dell'Ateneo, in attesa che il percorso di modifica dell'attribuzione anagrafica del sesso, previsto dalla legge 164/1982, porti ad una documentazione anagrafica definitiva. Con questo provvedimento, l'Ateneo ha inteso dare rilevanza ad almeno tre importanti principi. In primo luogo quello del diritto allo studio, favorendo un ambiente di studio più sereno, in cui le persone in transizione di genere soffrono minori disagi e trovano meno ostacoli nella integrazione alla vita universitaria.

In secondo luogo, si tutela una maggiore privacy, poiché la misura garantisce la massima riservatezza circa lo status di transizione, lasciando unicamente la libertà alla persona con carriera alias di poter comunicare la propria condizione. Da ultimo, ma non per importanza, l'Università si segnala come 'luogo dei diritti'. Rafforzando la tutela delle persone indipendentemente dal sesso, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere, si dà maggiore efficacia all' Art. 1 della Carta dei Diritti degli Studenti dell'Università degli Studi di Perugia.

Il provvedimento dell'Ateneo di Perugia è stato segnalato (Russo, 2020) come tra i più avanzati, tra quelli adottati dagli atenei italiani, nel garantire i diritti delle persone transessuali, e ciò per due ragioni principali. In primo luogo perché garantisce l'accesso alla Carriera Alias senza la necessità di presentare alcuna documentazione attestante l'inizio della transizione di genere; in secondo luogo perché permette la proclamazione di laurea con il nome alias, una modalità tuttora non prevista in molti altri atenei.

La promozione delle carriere STEM

Azioni positive finalizzate a ridurre il gap di genere nelle aree STEM sono state effettuate nel 2019 e nel 2020 nelle giornate dell'11 febbraio. La data prescelta ha un grande valore simbolico perché l'11 febbraio è la Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza, istituita nel 2015 dell'Assemblea

¹² <https://www.unipg.it/didattica/procedure-amministrative/carriera-alias>.

Generale dell'ONU e sponsorizzata dall'UNESCO e dalle Nazioni Unite per riconoscere il ruolo fondamentale che le donne e le ragazze svolgono nella scienza e nello sviluppo tecnologico (Risoluzione A/RES/70/212).

In tutte e due le giornate il CUG – UniPg ha coinvolto ragazzi e ragazze delle scuole secondarie di II grado della Regione, proponendo loro due concorsi aventi come oggetto i) il racconto di una donna scienziata, il suo percorso di vita e di scienza, ii) un logo, originale ed evocativo, per l'evento "Donne in Scienza".

Nella giornata del 2019 era presente Ilaria Capua, la virologa e scienziata di prestigio internazionale, inclusa nell'elenco dei cinquanta scienziati più importanti al mondo della *Scientific American*, alla quale è stato conferito dall'Ateneo di Perugia il Dottorato Honoris Causa. A seguire, al Teatro Morlacchi, Gabriella Greison, fisica, giornalista, scrittrice, ha portato in scena uno dei suoi spettacoli di maggior successo "Due Donne ai Raggi X: Marie Curie e Hedy Lamarr ve le racconto io".

L' 11 febbraio 2020 l'assegnazione dei premi alle scuole è avvenuta nel corso di una manifestazione che ha visto come protagoniste di "Donne in Scienza" alcune scienziate dell'Ateneo, Ursula Grohmann del Dipartimento di Medicina Sperimentale, Patrizia Pucci del Dipartimento di Matematica e Informatica, Maria Giovanna Ranalli del Dipartimento di Scienze Politiche e Stefania Stefanelli, Direttrice del Master di I livello, *Data protection, cybersecurity e digital forensics* e Delegata alla internazionalizzazione e cooperazione internazionale. Molto buona è stata l'adesione delle scuole, otto delle quali partecipò anche ai due concorsi proposti dal CUG e attente a conoscere i progetti di studio delle docenti dell'ateneo.

Le due giornate hanno segnato come strada da intraprendere quella di operare per ridurre la dispersione dei talenti femminili e ampliare la platea delle future generazioni di donne scienziate, presenti in tutti i campi del sapere e della ricerca. Ciò anche alla luce della crescente importanza di coniugare competenze tecniche a competenze umanistiche, e verso una dimensione olistica in cui le scelte valoriali siano inseparabili dalla elaborazione cognitiva. Una prospettiva fatta propria dal rapporto OECD, *Future of education and skills 2030* che recepisce gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (OECD, 2019).¹³

Il regolamento per la figura della/del Consigliera/e di fiducia

Nel luglio 2020 l'Ateneo, su proposta del Comitato Unico di Garanzia (CUG), ha approvato Il Regolamento che introduce la figura della/del Consigliera/e di Fiducia. Si tratta di una figura *super partes* chiamata all'ascolto, alla prevenzione e alla tutela legale in materia di discriminazione, molestie sessuali/morali e mobbing, che coinvolgano un appartenente della comunità dell'Ateneo e che abbiano luogo nell'Ateneo

¹³ <https://www.unipg.it/files/pagine/894/2019/11-febbraio-2019.pdf>,
<https://www.unipg.it/files/pagine/894/2020/2020-02-11-gidrs.pdf> e
<https://www.unipg.it/files/pagine/894/2020/video.mp4>.

stesso. La figura è prevista nella Raccomandazione della Commissione europea relativa alla “Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro” (92/131) ed è conforme alle disposizioni specifiche della Convenzione n. 190 dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro, recentemente ratificata dall’Italia.

Lo sportello anti- violenza

Nel 2020 nasce lo Sportello anti-violenza di Ateneo. L’iniziativa è la prima in Italia che rende disponibile un servizio aperto a tutte le persone che studiano e lavorano in Ateneo e volto a contrastare la violenza.

Lo sportello si caratterizza come punto di ascolto per avere informazioni, chiedere sostegno ed aiuto a donne e uomini (senza alcuna discriminazione) che vivono momenti di disagio dovuti a forme di sopraffazione, abuso e violenza. Tale iniziativa è resa possibile dalla costituzione di una ATS (Associazione Temporaneo di Scopo) alla quale hanno aderito come partecipanti sei associazioni che operano da tempo nel contesto regionale: Libera...mente donna ets, Omphalos LGBTI, Donne Contro la Guerra, Accademia Pietro Vannucci, Libertas Margot, Forum Donne Amelia.

Il nuovo servizio universitario ha anche come obiettivo la realizzazione di attività di monitoraggio, ricerca e studio sul tema della violenza. La rilevanza di tali attività può essere compresa anche alla luce delle indagini ISTAT¹⁴ e dei numerosi studi che negli ultimi anni hanno documentato la scarsa consapevolezza della gravità dei fenomeni di violenza e la necessità di rafforzare la risposta del contesto istituzionale (Fornari, 2019). Con lo sportello si intende promuovere il coordinamento e collaborazione con altre associazioni regionali e nazionali, attuando i necessari collegamenti a livello nazionale e locale. Ciò in linea con quanto suggerito dal primo rapporto pubblicato dalle esperte e dagli esperti di Grevio¹⁵, il gruppo indipendente del Consiglio d'Europa che ha il compito di vigilare sull'applicazione della Convenzione di Istanbul nei paesi membri. Tra le indicazioni del rapporto, quello di realizzare azioni integrate basate sulla partecipazione di tutti gli attori interessati, in particolare le associazioni ed i centri anti-violenza che operano nel territorio ed offrono strutture di accoglienza per le vittime.

Conciliazione tempi di vita, lavoro e studio

La Convenzione tra l’Università degli Studi di Perugia e il Centro Universitario Sportivo di Perugia (CUS Perugia) consente di avere la disponibilità di un centro estivo al quale il personale dell’ateneo può accedere per fruire dei servizi offerti a bambine/bambini durante il periodo estivo di chiusura delle scuole. La Convenzione garantisce la disponibilità di posti riservati ai figli di dipendenti dell’Ateneo (inclusi assegnisti e specializzandi). Nell’ambito del rapporto già istituito in passato tra UniPG e CUS, a partire dal

¹⁴ Per il quadro informativo ISTAT di riferimento per la violenza sulle donne si veda <http://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne>.

¹⁵ Si veda il Report 2020 Grevio <https://rm.coe.int/grevio-report-italy-first-baseline-evaluation/168099724e>.

2020 si è istituita una maggiore cooperazione nell'accrescere la gamma di servizi offerti e la loro qualità. In particolare, per l'intervento del Delegato alle Umane Risorse e della attuale Presidente del CUG, si segnalano le attività di tirocinio svolte nel centro estivo da parte delle studentesse e studenti iscritti ai corsi di laurea, master e dottorato di ricerca del Dipartimento di Filosofia, Scienze Umane e della Formazione, Le attività di tirocinio, di particolare rilevanza per il processo formativo e successivo ingresso nel mondo del lavoro, accrescono altresì la tipologia dei servizi educativi offerti ai bambini e bambine che usufruiscono del centro, e la loro qualità, anche grazie al profilo scientifico e le competenze pedagogico- didattiche della Presidente del CUG.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER L'EGUAGLIANZA DI GENERE 2019-2020			
AREA CHIAVE	OBIETTIVO	MISURA	REFERENTI
BENESSERE E DIRITTO ALLO STUDIO	Contrastare le discriminazioni basate sull'identità di genere	Monitoraggio Carriera Alias	CUG
SEGREGAZIONE ORIZZONTALE	Accrescere la scelta dei percorsi universitari nelle discipline STEM da parte delle studentesse	Concorso scuole di II grado regionali e Giornata donne e scienze (11 febbraio 2019 e 11 febbraio 2020)	CUG
RICERCA E DIDATTICA SUI TEMI DEL GENERE E DELLE PARI OPPORTUNITA'		Cicli annuali di lezioni e seminari sui temi del genere	Dipartimento Scienze Politiche e CUG
		Premi di laurea per tesi di laurea sui temi delle pari opportunità e benessere organizzativo	CUG
		Seminari e workshop di Ateneo e/o in collaborazione con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (CNOP) e Consigliera Parità Regione Umbria	CUG, CNOP, Consigliera Parità regional
PRATICHE ISTITUZIONALI PER L'EGUAGLIANZA DI GENERE	Rendicontazione della parità di genere	Avvio raccolta dati per report di genere UNIPG	Referente di ateneo per
	Programmazione e rendicontazione delle risorse di ateneo in ottica di genere	Smart Guide per il Bilancio di genere della Conferenza Nazionale PO; Linee guida CRUI Bilancio di Genere per gli atenei italiani	Commissione di genere CRUI per le Linee Guida BdG Referente di Ateneo Conferenza Nazionale organismi di parità delle Università italiane (CNOP)
BENESSERE ORGANIZZATIVO		Regolamento consigliera/e di fiducia	CUG e Delegato Umane risorse
CONTRASTO ALLA VIOLENZA		Sportello antiviolenza di ATENEO Organizzazione eventi pubblici sul tema della violenza di genere	CUG e Delegato Umane risorse

Tabella_ 22. Piano azioni per la parità di genere

PARTE III. LE RISORSE FINANZIARIE IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE

6. LA RICLASSIFICAZIONE DELLE VOCI DI COSTO DI ATENEO

L'inserimento della prospettiva di genere nel processo di bilancio (*gender budgeting*) consente una riorganizzazione del modo tradizionale di fare politica di bilancio di Ateneo e di perseguire un doppio intento. Si tratta infatti di *'rendersi conto'* e *'rendere conto'* delle responsabilità legate all'utilizzo delle risorse e del loro impatto sulla parità di genere. (Linee guida per il BdG CRUI).

In questa ottica è utile una riclassificazione delle voci di costo basata sull'attribuzione di un codice per valutare il loro rispettivo impatto sull'eguaglianza di genere. Tre sono le tipologie: i) costi neutrali, in quanto non connessi o non computabili in base al genere; ii) costi sensibili al genere, relativi alle voci che hanno un diverso impatto su uomini e donne; iii) costi finalizzati a ridurre le diseguaglianze di genere.

Il Bilancio Consuntivo, redatto in termini economico-patrimoniali, mostra che il totale dei costi operativi, direttamente attribuibili allo svolgimento delle attività istituzionali dell'Ateneo, si compone delle seguenti voci: Costi del personale; Costi della Gestione corrente; Ammortamenti e svalutazioni; Oneri diversi di gestione; Imposte sul reddito di esercizio; Oneri straordinari. Si rappresenta in Figura 14 l'incidenza delle voci di costo per il Bilancio consuntivo UniPG 2020.

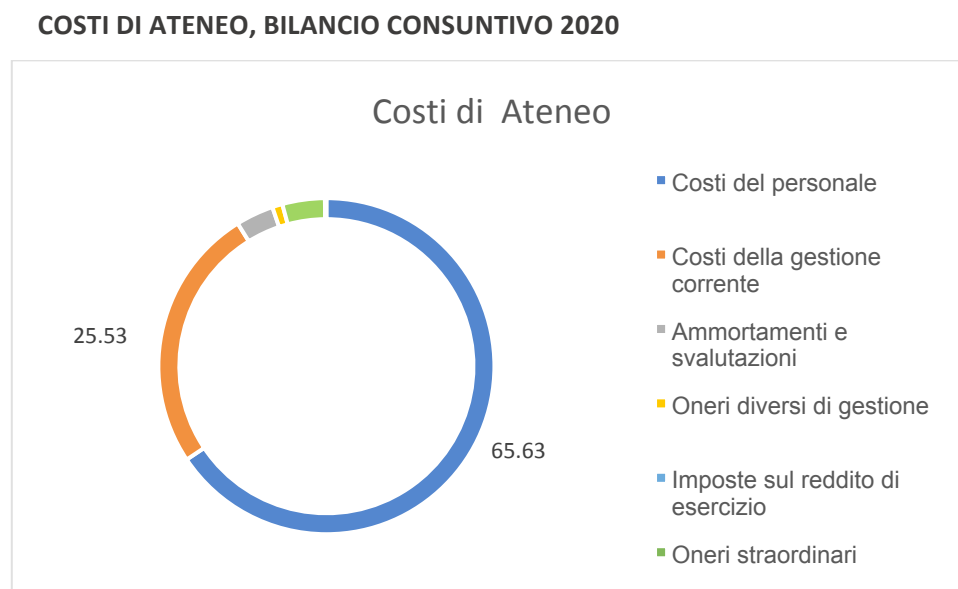


Figura 14_ :Analisi dei costi, Bilancio Consuntivo Anno 2020, l'importo della voce Accantonamenti per rischi e oneri è pari a 0.

E' importante individuare le componenti delle voci di costo caratterizzate da maggiore rigidità in quanto risultato di impegni contrattuali precedenti che il bilancio corrente non può nella gran parte modificare,

come ad esempio i costi del personale. L'entità di queste voci, che si caratterizzano per essere rigide, riduce ovviamente il grado di discrezionalità, ma rimangono margini per il finanziamento di interventi volti a ridurre il gap di genere.

Costi neutrali al genere

E' plausibile che alcune voci non abbiano un impatto sul genere, come le voci Ammortamenti e svalutazioni, Accantonamenti per rischi e oneri; si tratta quindi di voci non connesse al genere. Altre voci neutrali possono rientrare nella Gestione corrente, che include, tra le altre poste, l'acquisto di materiale di consumo per laboratori (1,8% del totale costi), l'acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali (9,4%).

Costi sensibili al genere

Il costo del personale, che incide per il 65,63% sul totale Costi, è la principale voce della categoria Costi sensibili al genere. In riferimento agli stipendi del corpo docente, si riportano nella Tabella 23 per il triennio 2018-2020 le retribuzioni per fascia e genere e le quote attribuibili in ciascun anno alla componente femminile.

RETRIBUZIONI MEDIE NETTE (STIPENDIO E ACCESSORIO) PER GENERE E FASCIA 2018-2020

	2018	2019	2020	2018	2019	2020
	TOT.	TOT	TOT	D%	D%	D%
PO	14.303.767	14.613.476	14.344.447	21,59	20,03	20,30
PA	20.857.060	22.967.057	23.649.700	39,82	39,47	38,95
RTI	11.389.690	11.363.724	11.253.645	57,87	58,89	58,85
RTD B	900.607	1.721.031	2.818.919	41,82	49,47	49,04
RTD A	1.095.494	879.850	729.750	50,07	52,19	45,82

Tabella 23_ Retribuzioni medie nette per livello di inquadramento e genere

Nota: il valore delle retribuzioni, compreso il trattamento accessorio del personale a tempo pieno, è considerato al netto dei contributi previdenziali e assistenziali. È considerato solo il personale in servizio al 31/12. Viene escluso il personale docente a tempo definito.

Il confronto 2018 e 2019 mostra una leggera crescita delle retribuzioni per la fascia PO e PA, che non va tuttavia a beneficio della componente femminile (in riduzione in entrambe le fasce). Al 2020, si rileva un incremento delle retribuzioni per il corpo docente PA, ma anche in questo caso non a beneficio delle docenti associate donne. Per la fascia RTDB, invece, il 2019 è l'anno in cui degli stipendi netti crescono sensibilmente, e cresce in questo caso anche la componente femminile. Per gli assegni di ricerca (Tabella 24 e Figura 15) si rileva una prevalenza femminile in tutti gli anni considerati, Nel 2020 la quota femminile è

del 57,14%. L'importo medio individuale si è rilevato per tutti e quattro gli anni considerati inferiore per la componente femminile, con un differenziale più marcato al 2019 (-12% circa).

ASSEGNISTI DI RICERCA PER GENERE, ANNI 2017-2020

	N. assegni di ricerca		Quote	
	D	U	D%	U%
2017	119	75	61,34	38,66
2018	161	112	58,97	41,03
2019	116	103	52,97	47,03
2020	120	90	57,14	42,86

Tabella 24_ Numero assegni di ricerca e percentuali, 2017-2020

ASSEGNI DI RICERCA, FINANZIAMENTI MEDI INDIVIDUALI PER GENERE E ANNO

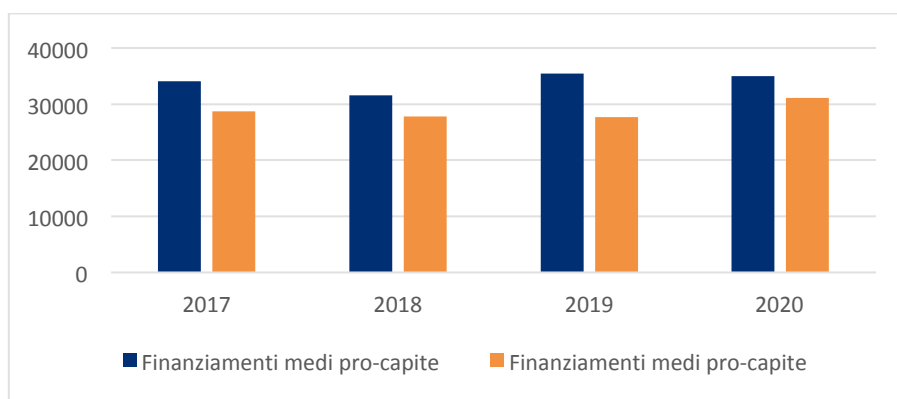


Figura 15_ Finanziamenti medi pro-capite per assegni di ricerca

Costi del personale tecnico amministrativo e bibliotecario

Si riportano i dati delle retribuzioni medie nette del personale TAB (Tecnico amministrativo e bibliotecario) in Figura 16. Informazioni aggiuntive si ottengono dai dati per le indennità di posizione e le indennità di responsabilità per il triennio 2018-2019.

Anno 2018				
Retribuzioni medie nette (Stipendio + Accessorio)				
Valori assoluti				
INQUADRAMENTO	DONNE	UOMINI	TOTALE	
PTA - Categoria B	2,723,870.00	2,670,309.00	5,394,179.00	
PTA - Categoria C	7,335,579.00	5,964,524.00	13,300,103.00	
PTA - Categoria D	3,090,624.00	3,255,354.00	6,345,978.00	
PTA - Categoria EP	928,722.00	567,340.00	1,496,062.00	

Anno 2018			
Valori percentuali			
INQUADRAMENTO	DONNE	UOMINI	
PTA - Categoria B	50.50%	49.50%	
PTA - Categoria C	55.15%	44.85%	
PTA - Categoria D	48.70%	51.30%	
PTA - Categoria EP	62.08%	37.92%	

Anno 2019				
Retribuzioni medie nette (Stipendio + Accessorio)				
Valori assoluti				
INQUADRAMENTO	DONNE	UOMINI	TOTALE	
PTA - Categoria B	2,715,320.00	2,747,538.00	5,462,858.00	
PTA - Categoria C	7,113,388.00	5,665,929.00	12,779,317.00	
PTA - Categoria D	3,003,114.00	3,093,848.00	6,096,962.00	
PTA - Categoria EP	1,048,761.00	595,976.00	1,644,737.00	

Anno 2019			
Valori percentuali			
INQUADRAMENTO	DONNE	UOMINI	
PTA - Categoria B	49.71%	50.29%	
PTA - Categoria C	55.66%	44.34%	
PTA - Categoria D	49.26%	50.74%	
PTA - Categoria EP	63.76%	36.24%	

Anno 2020				
Retribuzioni medie nette (Stipendio + Accessorio)				
Valori assoluti				
INQUADRAMENTO	DONNE	UOMINI	TOTALE	
PTA - Categoria B	2,740,888.00	2,752,196.00	5,493,084.00	
PTA - Categoria C	7,305,474.00	5,648,418.00	12,953,892.00	
PTA - Categoria D	2,912,286.00	2,786,544.00	5,698,830.00	
PTA - Categoria EP	847,275.00	400,225.00	1,247,500.00	

Anno 2020			
Valori percentuali			
INQUADRAMENTO	DONNE	UOMINI	
PTA - Categoria B	49.90%	50.10%	
PTA - Categoria C	56.40%	43.60%	
PTA - Categoria D	51.10%	48.90%	
PTA - Categoria EP	67.92%	32.08%	

RETRIBUZIONI MEDIE NETTE INDIVIDUALI (STIPENDIO + ACCESSORIO) TAB, 2020

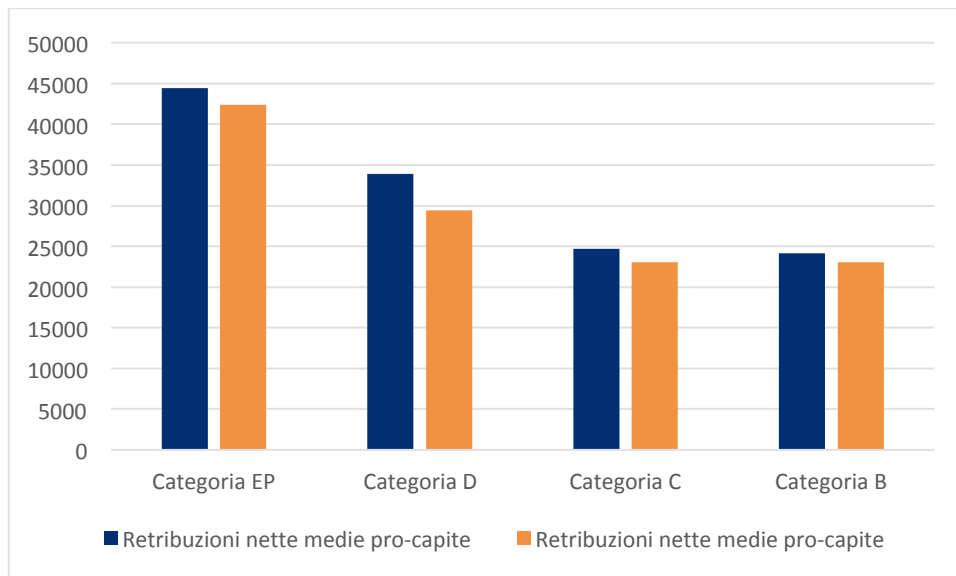


Figura 16_ Retribuzioni medie nette Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario Uomini/Donne per categoria

INDENNITÀ DI POSIZIONE E DI RESPONSABILITÀ PER CATEGORIA E GENERE, 2018-2020

Indennità di posizione (cat. EP)	2018		2019		2020	
	D	U	D	U	D	U
Fino a € 4.000	61,90%	58,82%	19,04%	7,69%	20,00%	16,67%
da € 4001 a 5000	38,10%	41,18%	0,0%	0,0%	0,00%	0,00%
da € 5001 a 6000	0,0%	0,0%	0,0%	7,69%	5,00%	16,67%
oltre € 6000	0,0%	0,0%	80,96%	84,62%	75,00%	66,66%
Totale complessivo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Indennità di responsabilità						
Indennità di responsabilità	2018		2019		2020	
	D	U	D	U	D	U
Area Biblioteche	81,81%	18,19%	81,81%	18,19%	81,81%	18,19%
Area Amministrativa - Gestionale	73,33%	26,67%	73,97%	26,03%	73,68%	26,32%
Area tecnica, Tecnico-scientifica ed elaborazione Dati	29,44%	70,56%	30,64%	69,36%	29,94%	70,06%
Totale complessivo	54,56%	45,44%	55,58%	44,42%	55,03%	44,97%

Tabella 25_Indennità di posizione e di responsabilità per categoria e genere, 2018-2020

Per gli EP si rileva l'elevata quota per entrambi i generi delle indennità oltre i 6000 euro sia al 2019 che al 2020, non corrisposte invece nel 2018. Al 2020, l'incidenza (75%) è per le donne superiore a quanto si riscontra per i colleghi maschi (66,66%). I dati per le indennità di responsabilità per le diverse aree

confermano l'ipotesi del fenomeno di segregazione orizzontale del PTA, dato da una netta differenza degli ambiti lavorativi, in linea con il dato nazionale.

Costi per sostegno agli studenti - Dottorato di ricerca

Tra i costi attribuibili a tale voce vanno inclusi quelli relativi ai programmi di mobilità e scambi culturali della componente studentesca, le borse di dottorato di ricerca che prevedono per il secondo e terzo anno anche il rimborso delle spese per le indennità di missione, le borse di collaborazione studenti per attività a tempo parziale e le borse di formazione specialistica dell'area medica a norma UE. Per la componente studentesca sono state calcolate le erogazioni dell'Ateneo per le borse di dottorato, tenendo conto della loro differenziazione per anno di corso (Tabella 26).

BORSE DI DOTTORATO, A.A. 2020/2021

ANNO_CORSO	Totale	U	D
1°ANNO	1.903.299,60 €	904.538,40 €	998.761,20 €
2°ANNO	1.956.372,50 €	917.049,60 €	1.039.323,00 €
3°ANNO	2.017.509,10 €	917.049,60 €	1.100.460,00 €
Totale complessivo	5.877.181,15 €	2.738.638,00 €	3.138.544,00 €

Tabella 26_ Dati estratti il 31/12/2020

BORSE DI DOTTORATO PER GENERE E ANNO DI CORSO, ANNO 2020

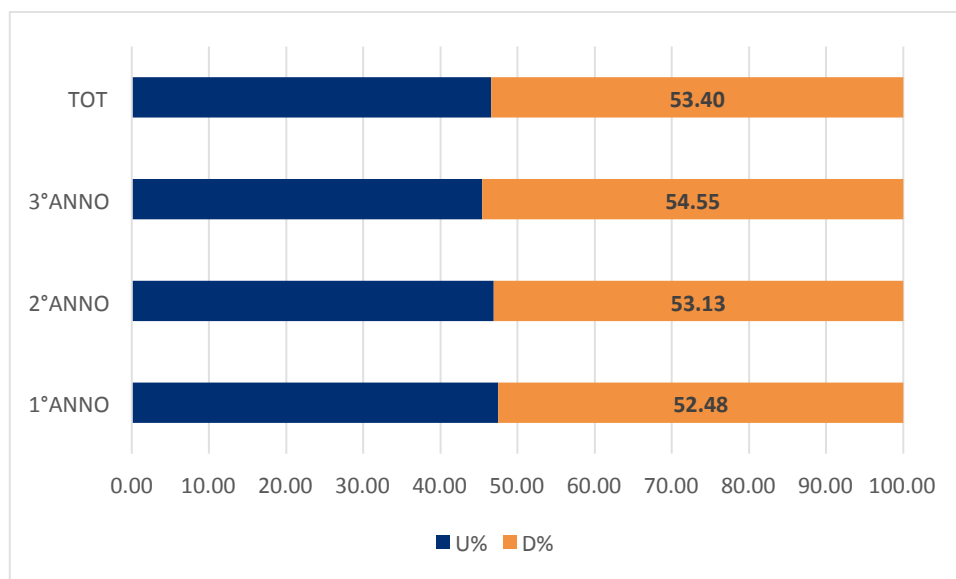


Figura 16_ Borse di dottorato erogate nel 2020 per genere e anno di corso

Costi per il Servizio di tutorato disabilità e/o DSA

Il servizio di tutorato a studenti con disabilità e/o DSA è erogato in risposta alla richiesta di una studentessa o uno studente iscritto ad uno dei corsi di studio d'Ateneo. Nel corso dell'anno 2020 sono state soddisfatte tutte le richieste di tutorato pari ad un numero di 19 richieste da parte di studentesse, e di 27 richieste da parte di studenti. L'Ateneo prevede due forme di tutorato in favore di studenti con disabilità e/o DSA:

- *il tutorato specializzato*: affidato, tramite procedura ad evidenza pubblica, a un RTI tra società cooperative sociali specializzate nel supporto alle persone con disabilità e/o DSA (Tabella 27).
- *il tutorato tra pari*: svolto da studenti iscritti ai corsi di studio d'Ateneo che, a seguito di una selezione, sono risultati assegnatari di una borsa di studio che viene erogata al termine dell'attività di tutorato. Le borse di studio possono essere conferite per n. 50, 100 o 150 ore di tutorato a seconda delle esigenze di supporto delle studentesse e degli studenti con disabilità e/o DSA (Tabella 28).

TUTORATO SPECIALIZZATO, DATI DISTINTI PER GENERE – ANNO 2020

n. studentesse che hanno fruito del servizio	5
n. ore di tutorato erogate	497
Costo del servizio(D)	13.815,84
n. studenti che hanno fruito del servizio	9
n. ore di tutorato erogate	1.130,5
Costo del servizio (U)	20.617,96

Tabella 27_ Dati estratti il 31/12/2020

TUTORATO TRA PARI, DATI DISTINTI PER GENERE – ANNO 2020¹⁶

n. borse erogate a studentesse	21
n. studentesse con disabilità e/o DSA che hanno fruito del servizio	14
n. ore di tutorato erogate	1260
Costo del servizio (D)	18.000,00
n. borse erogate a studenti	8
n. studenti con disabilità e/o DSA che hanno fruito del servizio	18
n. ore di tutorato erogate	1490
Costo del servizio (U)	9000,00

Tabella 28_ Dati estratti il 31/12/2020

Costi per azioni volti a ridurre le diseguaglianze di genere

L'ultima parte è dedicata a rendicontare come le attività illustrate a grandi linee in precedenza si siano realizzate anche grazie all'utilizzo di risorse finanziarie dell'Ateneo. La Tabella 29 riporta i dati per le

¹⁶ Sono stati incluse tutte le erogazioni avvenute nell'anno 2020. L'anno accademico di assegnazione dell'incarico è il 2019/2020. Nel computo totale delle erogazioni 2020 sono incluse n. 3 borse assegnate nel 2018/2019 che sono state liquidate nel 2020. Nel calcolo degli studenti che hanno fruito del servizio è stato incluso uno studente che, non avendo terminato le ore assegnate nell'a.a. 2019/2020, ha goduto di una proroga del servizio per l'a.a. 2020/2021. Il costo del servizio (e il relativo monte ore) non è stato incluso perché verrà sostenuto nell'anno 2021.

voci di costo che hanno finanziato gli interventi per le pari opportunità nel 2019 e il 2020 e realizzate ad UniPG.

COSTI PER RIDURRE LE DISEGUAGLIANZE DI GENERE, 2019 e 2020

	2019	2020	
Organizzazione Eventi	4099,91	Premi di laurea	3.000,00
Partecipazione a convegni	759,25	Assegni di ricerca	98.000,00
Convenzioni	50.000,00	Convenzioni	50.000,00
Quote associative	300,00	Pubblicazioni	6.400,00
Altri costi per attività istituzionali CUG	300,00	Altri costi per attività istituzionali CUG	535,00
Borse di studio	6.000	Quote associative	300,00
TOTALE	55.459,16		15.7935,00

Tabella 29_ Costi per azioni volte a ridurre le diseguaglianze di genere, 2019 e 2020

Un maggiore dettaglio relativo alle voci del Bilancio Unico di Ateneo 2020 che sono state classificate come costi per ridurre le diseguaglianze di genere è riportato nella Tabella 30.

COSTI PER INTERVENTI VOLTI A RIDURRE LE DISEGUAGLIANZE DI GENERE

Premi di laurea	3.000,00	B) COSTI OPERATIVI, IX COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE, 1) costi sostegno agli studenti
Assegni di ricerca	98.000,00	B) COSTI OPERATIVI, VIII COSTI DEL PERSONALE, 1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica, b) collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti, ecc)
Convenzioni	50.000,00	B) COSTI OPERATIVI, IX COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE, 12) Altri costi
Pubblicazioni	6.400,00	B) COSTI OPERATIVI, IX COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE, 3) Costi per l'attività editoriale
Altri costi per attività istituzionali	535,00	B) COSTI OPERATIVI, IX COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE, 12) Altri costi
Organizzazione manifestazioni, convegni	305,00	B) COSTI OPERATIVI, IX COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE, 8) Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico-gestionali
Totale	158.240,00	

Tabella 30_ Voci di Costo Bilancio Unico di Ateneo 2020 per azioni volte a ridurre le diseguaglianze di genere,

Infine, si propone un quadro riassuntivo del peso delle tre tipologie di costo nel Bilancio consuntivo 2020. Va ricordato che si tratta solo di un primo tentativo di riclassificazione. Trattandosi di una materia del tutto nuova, i risultati riportati nella Tabella 31 e rappresentati in Figura 16bis vanno quindi considerati come prime stime, che potranno essere soggette a significative rettifiche. La progressiva acquisizione di competenze tecniche e organizzative in questo ambito potrà consentire un progressivo miglioramento nell'accuratezza dei risultati ottenuti.

COMPOSIZIONE COSTI IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE

BILANCIO UNICO DI ATENEO, ANNO 2020

	Valori %
Costi non computabili rispetto al genere	23,202
Costi sensibili al genere	76,715
Costi per ridurre le diseguaglianze di genere	0,084

Tabella_31_ Riclassificazione dei costi Bilancio Consuntivo 2020

BILANCIO UNICO DI ATENEO, CONSUNTIVO 2020

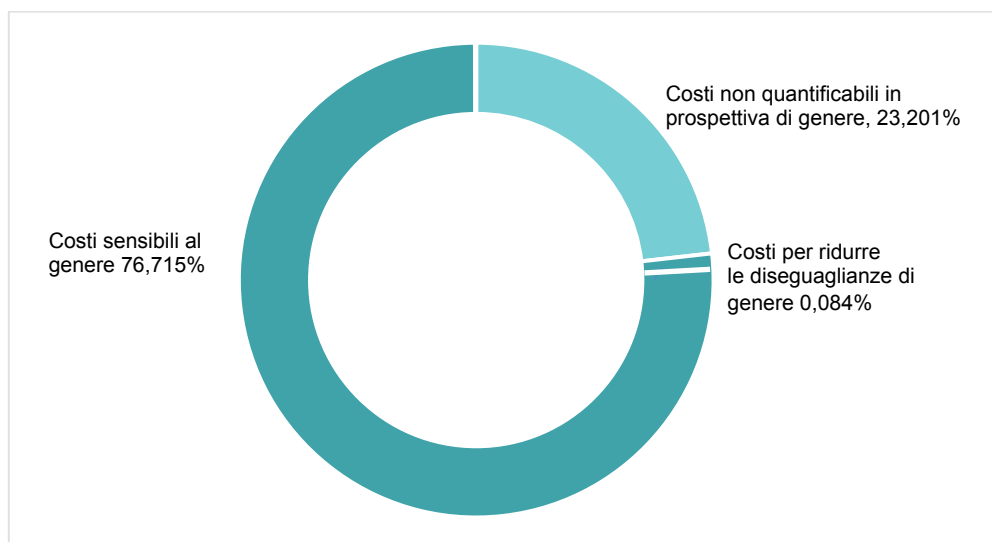


Figura 17_ Riclassificazione costi, Bilancio Consuntivo 2020

7. II PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE (GENDER EQUITY PLAN, GEP)

L'impegno dell'Ateneo prevede di dedicare risorse umane e risorse finanziarie per gli obiettivi della parità di genere. In conformità con quanto raccomandato dalla Commissione Europea¹⁷ si ritengono prioritarie le seguenti linee di intervento:

- l'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
- l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per il processo di redazione del GEP descritto dallo *European Institute for Gender Equality* (EIGE), si veda (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/involved-gender-equality-plan>).

Le azioni che costituiscono il Piano dell'Eguaglianza di Genere dell'Ateneo (Gender Equality Plan, GEP) prevedono impegni in termini di risorse finanziarie ed umane, parte delle quali incluse nel Piano delle Azioni Positive (PAP) 2021-2023 (Piano Integrato 2021-2023, Allegato 10)

<https://www.unipg.it/files/pagine/502/allegato-10---piano-azioni-positive.pdf>

IL GEP si articola nelle seguenti principali linee di intervento (Tabella 29):

- Azioni di contrasto alla discriminazione di genere
- Formazione sui temi delle pari opportunità
- Azioni di sensibilizzazione per accrescere la cultura delle pari opportunità e contrastare la segregazione orizzontale nei corsi di studio
- Contrasto alla violenza di genere
- Conciliazione tempi di vita lavoro e studio a sostegno della genitorialità

¹⁷ Per le indicazioni della Commissione Europea, si rimanda al Seminario *Get ready: A new ERA for Equality is calling* (22.9.2020) e alla nota riportata dal Gruppo CRUI Linee Guida Bilancio di Genere

	AZIONI	TEMPI	RISORSE
Contrasto alla Discriminazione di genere	Regolamento Consigliera di Fiducia	2021	Senza oneri
	Attivazione Consigliera di Fiducia	2021	3.500 €
Formazione sui temi delle pari opportunità	N.2 Premi di Laurea annuali temi eguaglianza di genere	2021-2023	3.000 €
Attività di sensibilizzazione per accrescere la cultura delle pari opportunità	Organizzazione giornata "Donne nella Scienza" Un evento annuale	2021-2023	Senza oneri
	Seminari sui temi del genere	2021-2023	900 €
	Mostra - Donne al centro ieri e oggi in Umbria	2021	800 €
Contrastare La violenza di genere	N.1 iniziativa seminariale sui risultati dello Sportello Antiviolenza	2021	CUG
Conciliazione tempi di vita lavoro e studio	N.2 indagine conoscitiva annuale sui tempi di vita, e lavoro dipendenti e componente studentesca	2021-2023	1.000 €
	Attivazione "PIT- Stop Baby"	2021-2023	1000 € annuali

Tabella 31_ GENDER EQUITY PLAN

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Addis, E., et al. (2018). Indicazioni per Azioni Positive del MIUR Sui Temi di Genere nell'Università e nella Ricerca. 2018.

Bandiera, O. (2020). Lezione d'Agliano. Le conseguenze delle disuguaglianze in diversi studi, Il Sole24ore, 20 dicembre 2020.

Damiani, M. (2021). Femmes et sciences dans l'académie italienne, in Raschi et Trincherò (2021).

European Commission (2019). *She Figures 2018*, Brussels.

Fornari S. (2019 e 2020) (a cura di). *La violenza di genere in Umbria, tra realtà e percezione sociale- vol. I e II*, Cedam, Milano.

Kahn, S., Ginther, D.K. (2018), Women and Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM): Are Differences in Education and Careers Due to Stereotypes, Interests, or Family? in Averett, S. & Hoffman, S. D. (Eds.). *The Oxford handbook of women and the economy*. Oxford University Press, ch.31.

MIUR (2020). Analisi e proposte sulla questione di genere nel mondo universitario italiano, 17 dicembre, https://www.cun.it/uploads/7393/do_2020_12_17.pdf?v=

Morana, M. T, e Sagramora, S. (2020). Focus "Le carriere femminili in ambito accademico", Ministero dell'Università e Istruzione (2020), marzo.

Pacilli, M. G. e Giacalone, F.(2018). Dal personale al politico. Il genere in un'ottica interdisciplinare, Apogeo Education, Maggioli Editore.

Raschi, N.et Trincherò, C. (2021). *Femmes de Sciences*, Carocci, Collana: Biblioteca di testi e studi, Roma. in corso di pubblicazione.

Russo, T. (2020). L'inclusione LGBT+ nelle università italiane nel biennio 2018-2020: politiche e misurazione, July, DOI: 10.6093/978-88-6887-076-8.

OECD (2017), *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>.

OECD (2019). *OECD future of education and skills 2030*, Paris.

LINK per raccolta dati

Alma laurea

[http://www.almalaurea.it/universita/occupazione,](http://www.almalaurea.it/universita/occupazione)

<https://www2.almalaurea.it/cgi-php/lau/sondaggi/intro.php?config=occupazione>

CINECA

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

MIUR

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