



BILANCIO DI GENERE

Sommario

Presentazione del Magnifico Rettore.....	2
Nota metodologica.....	4
1 – Quadro normativo di riferimento.....	5
1.1 Il Bilancio di Genere	5
1.2 Quadro normativo di riferimento	6
1.3 Il bilancio di genere in Italia	8
2 – Componente studentesca	11
2.1 La composizione della comunità studentesca	11
2.2 Immatricolati suddivisi per area geografica, fascia d’età e titolo conseguito	16
2.3 I rappresentanti degli studenti.....	17
3 – Personale docente.....	17
4 – Personale non docente.....	24
5 – Gli organi di governo di Ateneo.....	24
6 – Le azioni positive previste: dal bilancio di genere al GEP	25
7 – KPI proposti per il monitoraggio di genere	28
7.1 Personale docente.....	28
7.2 Studenti	29
7.3 Personale non docente	30
8 – Confronto tra la situazione italiana e Università Telematica Pegaso	30

PRESENTAZIONE DEL MAGNIFICO RETTORE

I Bilanci di Genere (BdG) sono un'esperienza abbastanza recente per il nostro Paese. Basti pensare che, almeno in chiave teorica o in linea di principio, è il 1957 l'anno in cui, a livello della nascente Comunità Europea, si inizia a ragionare per la prima volta, o a sensibilizzare, in materia di parità retributiva tra donne e uomini nello svolgimento di una medesima mansione. Come se questa disparità, assurda di per sé e ancora più incomprensibile laddove isolata da un'effettiva e totale equità di genere, dovesse essere finalmente colmata. Per arrivare, in Italia, addirittura al 2006 col DDL n. 3728, e, dunque, sostanzialmente al 2007, per sancire l'introduzione, come prassi, della stesura del BdG nelle pubbliche amministrazioni. E persino al 2017, per quanto concerne la materia più vicina a noi e, cioè, il sistema universitario nazionale. Che è l'anno in cui la CRUI approvò, *de facto*, una mozione che ne statuiva siffatta diffusione all'interno dei diversi atenei italiani. Istanza poi recepita dal MIUR, con una sua raccomandazione, nel 2018. E, quindi, appena quattro anni fa.

Di contro, invece, alla crescente ed estesa consapevolezza nazionale, che originava sin dagli anni 1968-70, con i diversi fenomeni e stadi del femminismo pure internazionale. Nonché le differenti occupazioni delle sedi universitarie. E, da qui, anche i numerosi studi, convegni, conferenze, dibattiti pubblici, talk show televisivi ecc. Limitatamente però, almeno nei primissimi decenni, alle fasce più colte e maggiormente evolute, in termini socio-economici, della popolazione italiana, e non ultima di quella femminile.

Facendo eccezione, in questo quadro, l'Australia (1985), la Gran Bretagna (1989) e poi i Paesi scandinavi: antesignani, del resto, pure nella concessione del voto alle donne. E in compagnia della sola Francia, per quanto riguarda il contesto europeo.

Ben venga, quindi, questo primo Report di genere a opera dell'Università Telematica Pegaso, che si colloca, così, nella media delle analisi universitarie in proposito. E che fotografa una situazione peraltro generalizzata per il sistema universitario italiano e per il Paese in senso lato, con sfumature o eccezioni che rinviano alle diverse aree geografiche nazionali e alle culture sottese.

Ed è proprio l'elemento culturale che voglio sottolineare. Intrecciato con quello politico-istituzionale, come suo epifenomeno o ricaduta.

Con un dato, o una sintesi, a campeggiare su tutto.

Almeno in Italia: c'è ancora molto cammino da compiere.

Perché la parità di genere è soprattutto un problema di "testa" per i nostri concittadini, oltre che di "sensibilità" umana, civile e democratica. E dove persino lo spaventoso fenomeno dei femminicidi si eleva come uno spavento indicatore della nostra arretratezza a tutto campo.

Con dinamiche famigliari che sono tuttora ben lontane da un'effettiva e praticata democrazia interna e con una pedagogia che radicalizza ancora, o estremizza, l'educazione delle bambine a fronte di quella reputata opportuna per i bambini.

Sicché le professioni di cura sono considerate, a tutt'oggi, come un appannaggio privilegiato delle donne: dall'insegnamento all'educazione in generale.

Sul versante delle donne: mogli, compagne, madri, genitrici, allevatrici e, al più, col doppio lavoro: casalingo e professionale. Ma dove quest'ultima responsabilità non deve mettere in crisi, più di tanto, l'impegno femminile all'interno delle pareti domestiche.

Con un valore d'immatricolazione/iscrizione al femminile dunque, anche a Pegaso (come nel resto d'Italia), particolarmente marcato nei corsi di laurea cosiddetti pedagogico-umanistici. Mentre i percorsi formativi più tecnici o specialistici: da ingegneria a economia ecc., rimangono un campo elettivo più squisitamente maschile.

In particolare, questo BdG pegasiano analizza tre anni accademici: dal 2019 al 2022 (con esito al 30 maggio), esaminando le tre dimensioni universitarie che compongono ogni possibile ateneo: quelle studentesca, docente e del personale tecnico-amministrativo. Per giungere sino agli organi di governo dell'Ateneo.

Con un andamento del tutto simile e coerente col quadro universitario nazionale.

E a muovere proprio dai dati ISTAT del 2019 che evidenziava come, a fronte dei livelli più elevati d'istruzione delle donne rispetto agli uomini, il tasso nazionale di occupazione femminile e di presenza nei ruoli di maggiore responsabilità era invece inferiore del 20% rispetto a quello maschile.

Nessuna meraviglia.

Accanto ai dati di cultura e di organizzazione familiare, di educazione di genere e di percezione sociale, non va neppure sottaciuto il ritardo nei servizi sociali e di sostegno alle donne in situazioni di prima infanzia, crescita dei figli e di non facile armonizzazione dei loro tempi di vita e di lavoro.

A meno di non godere di adeguate reti familiari di supporto (parenti, nonni, zii ecc.) e/o di un budget economico in grado di poter usufruire di colf, baby-sitter ecc.

Sicché l'uomo resta tuttora un soggetto privilegiato pure quando ha famiglia o è padre.

Un BdG poi, questo che ci accingiamo a licenziare, che non si ferma al solo dato diagnostico-rappresentativo, ma che intende rilanciare, a partire da esso, tutta una serie di considerazioni migliorative ed emancipatrici e, soprattutto, adeguate e opportune azioni prognostico-terapeutiche.

Perché è proprio un modello pedagogico-educativo-culturale di genere (e quindi istituzionale anche in termini di servizi) che va totalmente ripensato e promosso. Dal momento che non può essere un limite, e dunque un danno, o persino una "disgrazia", nascere donna piuttosto che uomo. Ancora oggi: nel 2022. Come se si fosse a cent'anni fa o a prima.

Non voglio attardarmi ulteriormente in questa presentazione, perché lo ritengo ovvio e pleonastico, nel delucidare, o commentare, tutti i dati qui riportati, a muovere dall'ottima nota metodologica di avvio.

Per soffermarmi, piuttosto, unicamente su alcuni items significativi, peraltro coerenti fra loro. Per quanto attiene alla componente studentesca in termini d'immatricolazioni e iscrizioni, è ancora prevalente quella maschile, ma con la percentuale femminile in crescita. Con più studentesse – come si è già notato – nei corsi di laurea educativo-umanistici e maggiore partecipazione di uomini, al contrario, in corsi quali ingegneria, economia, filosofia e scienze motorie.

In merito al corpo docente (con dati disponibili sino al 31 dicembre 2021), mediamente la fascia maschile si attesta intorno al 60%, con le donne che non arrivano al 40%.

In termini assoluti, per giunta, si hanno progressivamente meno donne tra i ricercatori a tempo determinato (a motivo, forse, del precariato di questo ruolo o funzione introdotti con la L. n. 240/2010), a fronte di una maggiore presenza femminile tra i professori associati e ordinari (perché più stabili?). Ma indubbiamente in valori percentuali, poiché i numeri storici sono pressoché esigui. E col ripetersi dello stesso sbilanciamento di genere a favore delle donne docenti nei corsi di laurea pedagogico-umanistici. A misura della corrispettiva iscrizione studentesca.

Né può stupire, in ultima istanza, anche quanto attiene al personale tecnico-amministrativo, sia sociologicamente che culturalmente e professionalmente, dove il 64% del personale tecnico-amministrativo è donna, a fronte del 36% della componente maschile.

Spostandoci adesso alla presenza “donna” in tutti gli organi di governo dell’Ateneo, ancora nel 2022 la Governance allargata dell’Università è connotata da una netta prevalenza maschile. Unica donna è la Direttrice Amministrativa, mentre, in Senato e in Consiglio di Amministrazione, seggono solo uomini.

Il BdG chiude con tutta una serie di documentate e più che esercitabili azioni positive in ordine al monitoraggio di genere, al personale docente, alle studentesse e agli studenti come al personale tecnico-amministrativo. In un confronto, infine, tra la situazione italiana e l’Università Telematica Pegaso.

Tutto doveroso e opportuno.

Ma in primis – ripeto – devono cambiare la società e la politica, l’economia e i suoi indicatori di profitto, la testa degli uomini e anche quella delle donne, bandendo retaggi arcaici e sentimentalismi proto-storici e romantici, per fare del Paese e delle università italiane il luogo delle persone e delle competenze prima ancora che dei sessi e dei generi.

E termino ringraziando l’intero gruppo di lavoro che ha consentito la redazione di questo nostro primo BdG, che ha operato con il coordinamento tecnico-scientifico della prof.ssa Talita Rossi alla quale va il ringraziamento dell’intero staff come dell’Ateneo tutto, oltre che il mio personale, sincero e sentito.

Primo passo pertanto, questo BdG, di un lungo e sfidante percorso di ricerca, ammodernamento e civiltà dell’Università Telematica Pegaso, come di tutta la nostra nazione, a favore di un’effettiva parità di genere e di un efficace raggiungimento delle pari opportunità.

Il Rettore dell’Università Telematica Pegaso

Prof. Michele Corsi



NOTA METODOLOGICA

Con il primo Bilancio di Genere del 2022, l'Università Telematica Pegaso avvia l'analisi, con una prospettiva di genere, dei principali dati relativi alla componente studentesca, al corpo docente e al personale non docente dell'Ateneo. Questa valutazione, che continuerà e si arricchirà nei prossimi anni, è nata dalla consapevolezza all'interno dell'Ateneo ed in particolare nella sua Governance, dell'importanza fondamentale che la parità di genere e le pari opportunità hanno per l'Università, per il nostro Paese e anche a livello internazionale. La parità di genere e le pari opportunità rappresentano, infatti, un obiettivo strategico dal punto di vista socioeconomico, culturale e civile.

L'analisi è stata svolta prendendo in considerazione tre anni accademici, a.a. 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022 (quest'ultimo sino al 31 marzo 2022), scelta nata dalla necessità di avere a disposizione dati su un orizzonte temporale più ampio per evidenziare il trend recente e, coerentemente, definire la progettazione di future azioni mirate.

Il documento è suddiviso in più sezioni che analizzano i diversi aspetti presi in considerazione: nella prima parte si illustra il quadro normativo di riferimento, sia a livello europeo, sia a livello italiano; successivamente si propone l'analisi dei dati relativi alla componente studentesca, al personale docente e a quello non docente; si passa, poi, ad illustrare la situazione degli organi di Ateneo; particolare attenzione è dedicata, inoltre, alla descrizione delle azioni e delle iniziative future volte a bilanciare le situazioni di squilibrio emerse dai dati presi in esame e proponendo delle misure per il monitoraggio del bilancio di genere in futuro tramite KPI e KPO; infine si effettua un confronto tra la situazione italiana e quella dell'Università Telematica Pegaso.

Questa prima edizione 2022 del bilancio di genere è stata redatta da un gruppo di lavoro che ha coinvolto diverse professionalità dell'Ateneo. Il gruppo di lavoro è composto:

dal Magnifico Rettore - Prof. Michele Corsi, dalla Prof.ssa Talita Rossi, con funzioni di coordinamento scientifico, dalla Prof.ssa Adelaide Ippolito e dal Prof. Eugenio D'Angelo.

Nella realizzazione di questo primo BdG sono state prese in considerazione le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, redatte dal Gruppo CRUI – Conferenza dei Rettori delle Università Italiane – e valide per il 2022.

Nel corso del prossimo anno accademico l'obiettivo è quello di arrivare a redigere un GEP – Gender Equality Plan – che sia in grado di rispondere alla sollecitazione europea, per tutti gli Atenei italiani, di dotarsi di un piano strutturato a lungo termine, richiesto soprattutto in fase di presentazione di progetti europei nell'ambito del nuovo programma quadro Horizon Europe.

L'estrazione dei dati, così come l'elaborazione e l'analisi degli stessi, è stata supervisionata dall'intero gruppo di lavoro e si riferisce:

- ✓ *Al 31 marzo 2022 per ciò che concerne i dati relativi agli studenti;*
- ✓ *Al 31 dicembre 2021 per il personale docente;*
- ✓ *Al 12 maggio 2022 per la Governance di Ateneo.*

I dati utilizzati per le analisi svolte in questo documento sono stati estratti da database e applicativi interni all'Ateneo.

1 – QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 IL BILANCIO DI GENERE

Il Bilancio di Genere (BdG) è un documento che permette, da un lato, di descrivere con dettaglio la distribuzione per genere delle diverse componenti dell'Università e, dall'altro, di monitorare le azioni e le politiche istituzionali dell'Università dell'Ateneo a favore della parità di genere, anche al fine di poter valutare, partendo dall'analisi di contesto, lo sviluppo e la promozione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini anche in termini di natura economico-finanziaria.

Il Bilancio di Genere costituisce, quindi, una componente essenziale dell'approccio di "Gender Mainstreaming" (GM) che mira a promuovere l'equità e l'uguaglianza di trattamento tra uomini e donne.

Il Gender Mainstreaming è quindi un approccio strategico trasversale e pervasivo che si pone l'obiettivo di garantire l'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della società e che prevede, a livello organizzativo, l'integrazione di una prospettiva di genere nella realizzazione di ogni attività operativa, dal processo di elaborazione (inclusa la programmazione delle decisioni di spesa) a quello di attuazione, fino alla stesura delle norme, alla valutazione ed al monitoraggio.

In particolare, il GM include "la necessità di implementare iniziative che facilitino le donne nel loro ingresso e nella permanenza nel mercato del lavoro", in modo da dare piena implementazione al dettato dell'art. 37 della Costituzione italiana che sancisce: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione"; ma anche al dettato dell'art. 51 (revisionato proprio per ribadire l'esigenza delle pari opportunità di genere) che recita: "Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. La repubblica promuove, a tal fine, le pari opportunità tra donne e uomini".

Il Consiglio d'Europa, nel definire il Bilancio di Genere (Gender Budgeting), ha evidenziato come tale strumento debba necessariamente comportare la salvaguardia del principio di integrazione della dimensione di genere nella gestione economica delle organizzazioni. Ciò comporta, di conseguenza, la realizzazione di una valutazione dell'impatto delle politiche di bilancio sul tema della parità di genere, integrando tale prospettiva nella pianificazione economico-finanziaria delle imprese. Il BdG si fonda, quindi, sul principio che l'allocatione e la distribuzione delle risorse non è neutrale rispetto al genere. Al contrario, come noto, la fase di predisposizione di un budget, sia a livello nazionale, che regionale, locale o di una singola organizzazione, è quella nella quale vengono operate le scelte più rilevanti rispetto alle azioni e alle misure che possono promuovere l'equità di genere o, al contrario, generare discriminazioni. In questo senso i bilanci di genere sono considerati strumenti essenziali per contribuire al raggiungimento di elevati standard sia in riferimento ai parametri di trasparenza e partecipazione, sia in relazione agli obiettivi di crescita, di efficienza della spesa e di garanzia di equità sociale.

Il BdG permette inoltre di rivelare i diversi effetti che le decisioni prese in materia di allocazione delle risorse abbiano avuto su donne e uomini; decisioni che variano a seconda della fase della vita di questi ultimi e delle circostanze economiche e sociali.

1.2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il principio di non discriminazione, segnatamente sulla base del genere, è sancito in ambito internazionale prima di tutto nella Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (Nazioni Unite, 1979), ratificata dall'Italia nel 1985, ove si conviene l'adozione di tutte le misure adeguate per l'eliminazione delle discriminazioni e l'affermazione del principio di uguaglianza.

In ambito europeo, oltre agli obblighi derivanti nei confronti dell'Italia dalla sua appartenenza al Consiglio d'Europa (rileva in particolare la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, il cui art. 14 enuncia il divieto di discriminazione in ragione, tra l'altro, del sesso), assumono importanza gli obblighi derivanti dall'appartenenza all'Unione Europea. Il Trattato sull'Unione Europea (Lisbona, 2009) afferma che l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza (art. 2) e combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni, perseguendo la parità tra donne e uomini (art. 3).

Il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea impegna l'Unione a integrare la dimensione di genere in tutte le sue azioni (art. 8) e attribuisce al Consiglio la competenza a adottare provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso (art. 19). L'azione degli Stati membri è promossa in diversi settori e, in particolare, nella parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro (art. 153). La Dichiarazione n. 19, allegata al trattato di Lisbona, afferma che l'Unione e gli Stati membri sono impegnati "a lottare contro tutte le forme di violenza domestica" e a "sostenere e proteggere le vittime". La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, adottata nel 2007, riprende gli stessi principi (artt. 20 e 21), aggiungendo che "la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione", anche mediante l'adozione di "misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (art. 23). A tal riguardo, l'Unione ha adottato una serie di provvedimenti rivolti agli Stati membri tra i quali: la direttiva 79/7/CEE, del 19 dicembre 1978, che impone la graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale; la direttiva 92/85/CEE, del 19 ottobre 1992, che introduce misure volte a migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento; la direttiva 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura; la direttiva 2006/54/CE, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; la direttiva 2010/41/CE, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e la direttiva 2019/1158/UE, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 e stabilisce prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro. In generale, tali provvedimenti vietano le discriminazioni

c.d. dirette, ovvero le discriminazioni basate esplicitamente sul sesso, le discriminazioni indirette, ovvero le misure che, pur essendo apparentemente neutre, producono l'effetto di svantaggiare i lavoratori di un determinato sesso, e le molestie, ovvero le situazioni nelle quali si verifica "un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo" (cfr. l'art. 2, c. 1, lett. c, direttiva 2006/54/CE).

Il Parlamento europeo, dal canto suo, ha sottolineato l'importanza del Bilancio di genere al fine di valutare l'impatto delle politiche di bilancio, "integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi" (Risoluzione del Parlamento europeo sul gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere – 2002/2198).

In seguito a tutte queste iniziative, una prima definizione operativa del processo di BdG viene fornita dalla risoluzione della Commissione Europea 2002/2198 (INI), nella quale si fa riferimento alla teoria della Gender budget analysis.

Essa si propone il raggiungimento di quattro obiettivi: equità, efficienza, trasparenza, consapevolezza.

- Per **equità** si intende la neutralità delle decisioni di bilancio: poiché le spese maggiormente importanti per il genere riguardano spese di tipo corrente, possono essere maggiormente oggetto di eventuali tagli di bilancio, generando quindi una non equa azione politica rispetto ai generi.
- Per **efficienza** si intende una migliore conoscenza del proprio territorio e quindi un migliore impiego delle risorse e un maggiore coordinamento tra gli enti competenti.
- Per **trasparenza** si intende una più efficace comunicazione, nel quadro del bilancio, delle azioni politiche e delle aree di intervento maggiormente interessate dalle disparità di genere.
- Per **consapevolezza**, in fine, si intende la necessità che gli amministratori siano partecipi di queste iniziative, ne condividano le finalità in modo da aggiungere la prospettiva di genere tra gli strumenti di decisione e programmazione della loro azione politica.

Con la Risoluzione del 2002, la Comunità Europea ha evidenziato la necessità di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli di bilancio e di riorganizzare le entrate e le uscite al fine di promuovere l'eguaglianza tra diversi generi. Il documento fornisce utili indicazioni su definizioni, scopi ed ambiti del Gender Budgeting:

1. facendo propria la definizione di gender budgeting (inteso come applicazione del principio di Gender Mainstreaming nella procedura di bilancio), proposta dalla rete informale sul gender budgeting organizzata dal Consiglio d'Europa, afferma che essa consiste nell'adottare una valutazione di impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi;

2. sottolinea che il gender budgeting non mira a produrre bilanci separati per le donne, ma ad intervenire sui bilanci pubblici, poiché questi non sono neutrali in termini di genere, ma al contrario hanno un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite; in tale ottica il gender budgeting implica che, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano riformulate, riclassificate e valutate in modo

da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare la parità tra donne e uomini;

3. evidenzia che, definendo e attuando le politiche di bilancio, le autorità pubbliche adottano specifiche decisioni che influiscono sulla società e l'economia; ritiene che i bilanci pubblici non siano meri strumenti finanziari ed economici, ma costituiscano il quadro di fondo entro il quale si delinea il modello di sviluppo socioeconomico, si stabiliscono i criteri di redistribuzione del reddito e si indicano le priorità politiche;

4. ricorda che le strategie di gender budgeting devono essere attuate in un contesto macroeconomico più ampio che promuova lo sviluppo delle risorse umane e del capitale umano; è dell'avviso che, secondo i principi e gli obiettivi stabiliti dal Consiglio europeo di Lisbona del 2000, lo sviluppo sociale e lo sviluppo umano dovrebbero essere promossi come investimenti a lungo termine nel quadro delle politiche europee per l'occupazione e la crescita economica con l'obiettivo di creare un'economia europea competitiva basata sulla conoscenza;

5. sottolinea che il successo dell'attuazione del gender budgeting richiede un impegno politico per il raggiungimento della parità tra donne e uomini; questo significa che tutte le istituzioni che definiscono le politiche pubbliche devono promuovere la rappresentanza politica e istituzionale delle donne a tutti i livelli, sostenere una maggiore presenza delle donne in tutti i processi decisionali sia nel settore pubblico che in quello privato, sviluppare la sensibilità e l'attenzione dell'opinione pubblica nei confronti delle pari opportunità e lo sviluppo del capitale umano;

6. evidenzia il fatto che la politica macroeconomica può contribuire a ridurre o ad ampliare le disparità tra i sessi in termini di risorse economiche e potere, istruzione, formazione e salute; promuovendo la parità tra i sessi e attuando politiche nel quadro del gender budgeting, i bilanci pubblici raggiungono altresì gli obiettivi politici di equità, efficienza, trasparenza e consapevolezza in precedenza menzionati.

In ultimo, a marzo 2020, la Commissione Europea ha presentato la Strategia per la parità di genere 2020 - 2025, con l'obiettivo di raggiungere progressi significativi tramite misure mirate al conseguimento della effettiva parità di genere, insieme a una maggiore integrazione della dimensione di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in tutti i settori di azione dell'Unione Europea. Il Gender Mainstreaming sarà applicato anche all'intero quadro finanziario pluriennale dell'Unione Europea, ponendo vincoli sui programmi di finanziamento e garanzia che possano indurre i beneficiari ad attuare efficaci politiche tese a ridurre il gender gap. La Commissione esaminerà inoltre l'impatto di genere delle sue attività e le modalità di quantificazione della spesa orientata a favorire la parità di genere nell'ambito del Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027, al fine di migliorare l'integrazione della dimensione di genere nel processo di redazione del bilancio della Commissione.

1.3 IL BILANCIO DI GENERE IN ITALIA

In Italia, il BdG viene introdotto nel 2006, a seguito della presentazione alla Camera dei Deputati del disegno di legge "Norme per l'istituzione del Bilancio di Genere per la Pubblica Amministrazione" (DDL n. 3728 comunicato alla Presidenza l'11 gennaio 2006).

La stesura del BdG da parte delle amministrazioni pubbliche è stata introdotta il 21 maggio 2007 dalla Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, denominata “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2007. La Direttiva inserisce la redazione del BdG tra le azioni di promozione di una cultura organizzativa delle pubbliche amministrazioni che sia orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. Più nello specifico, l’art. 6 esprime la necessità di redigere i bilanci di genere e afferma che le amministrazioni devono: «promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (...). Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni».

Successivamente, con il decreto legislativo n. 150 del 2009 (co. 1, lett. b), relativo alle performance della Pubblica Amministrazione, viene richiesto che i risultati del bilancio di genere vengano inclusi nella “Relazione sulla performance” che le Amministrazioni sono tenute a redigere entro il 30 giugno di ogni anno. La relazione sulla performance è: «un documento [...] che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il Bilancio di genere realizzato».

Nel 2009, con l’art. 38–septies della Legge 196 e smi, viene poi introdotta la sperimentazione della lettura di genere nel rendiconto generale dello Stato, secondo le Linee Guida che sarebbero state successivamente contenute nella circolare del 5 luglio 2017 n. 25 del Ministero dell’Economia e delle Finanze.

L’ultimo e più recente passaggio normativo è relativo alla Legge di contabilità e finanza pubblica. Infatti, grazie alla modifica introdotta dalla Legge n. 39 del 2011, viene prevista la definizione del bilancio di genere «per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito» (art. 3).

Con specifico riferimento al contesto universitario, va menzionata la mozione approvata dalla CRUI, nel Resoconto del 19 gennaio 2017, in cui la Conferenza «incarica le Rettrici Paola Inverardi (Università de L’Aquila), Maria Cristina Messa (Università di Milano “Bicocca”) e Aurelia Sole (Università della Basilicata) di coordinare le attività relative al bilancio di genere, allo scopo di promuoverne la diffusione nell’ambito del sistema universitario».

Il BdG è stato poi oggetto di una raccomandazione del MIUR nel 2018, contenuta nel documento “Indicazioni per azioni positive del MIUR su temi di genere nelle Università e nella ricerca” e rivolta a tutti gli atenei, che ne promuove l’adozione con l’obiettivo di un costante monitoraggio dei progressi effettuati in termini di equità di genere.

A settembre 2019, un gruppo interno alla CRUI ha poi pubblicato le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani, elaborando una metodologia in grado di facilitare una capillare diffusione del documento e ottimizzare la comparabilità dei risultati.

A partire dal 2019 si sta assistendo, come mai in precedenza, ad una moltitudine di analisi, richieste e pressioni politiche e mediatiche sul tema delle pari opportunità, con particolare riferimento alle misure economiche e di rilancio legate al PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), inserito all’interno del programma Next Generation EU, il pacchetto da 750

miliardi di euro concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica. Il tema dell'occupazione femminile e il più ampio dibattito sulle pari opportunità rappresentano per tutti un obiettivo non più derogabile, ma, al contrario, di massima urgenza.

In base ai dati ISTAT relativi al 2019, nonostante i livelli di istruzione delle donne siano più elevati di quelli degli uomini, il tasso nazionale di occupazione femminile è molto più basso di quello maschile (il 56.1% rispetto al 76.8%), evidenziando una disparità di genere più marcata rispetto alla media dell'Unione e ad altri Paesi europei. Quindi è necessario intervenire con maggiore consapevolezza e incisività sul tema della parità di genere, facendosi carico della questione femminile in modo trasversale e strategico, attivando un numero più elevato di azioni volte al cambiamento e intervenendo non solo con misure di riequilibrio emergenziale, ma con un piano di lungo periodo, strutturale e capillare.

L'Università Telematica Pegaso, da quest'anno, ha realizzato un'analisi interna della situazione di genere con l'obiettivo di far emergere possibili squilibri e intraprendere politiche, misure e azioni per la promozione delle pari opportunità, cui seguirà il costante monitoraggio dei progressi effettuati.

2 – COMPONENTE STUDENTESCA

Questa sezione del BdG è dedicata all'esplorazione della diversità e dell'inclusione tra gli studenti dell'Università Telematica Pegaso. Tale mappatura è basata su informazioni riguardanti la diversità di genere degli studenti durante gli anni accademici 2019-2020, 2020-2021 e 2021-2022, quest'ultimo con dati disponibili fino al 30 maggio 2022.

Le categorie esaminate sono costituite dalla componente studentesca iscritta a: Corsi di Laurea Triennali (L), Corsi di Laurea Magistrali (LM), Master di I Livello, Master di II Livello e Corsi di Formazione, Alta Formazione e Perfezionamento.

2.1 LA COMPOSIZIONE DELLA COMUNITÀ STUDENTESCA

Dall'analisi della comunità studentesca, considerata nel suo complesso e nel triennio in esame, si può evincere che la componente maschile è prevalente, anche se di poco, come mostrato in figura 2.1, ma l'andamento dei tre anni presi separatamente mostra un costante aumento della percentuale di studentesse, come riportato in figura 2.2.

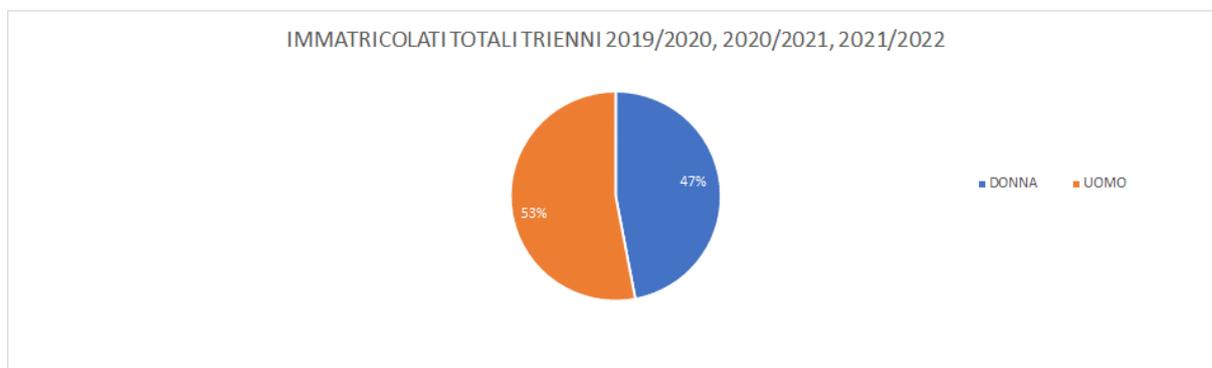
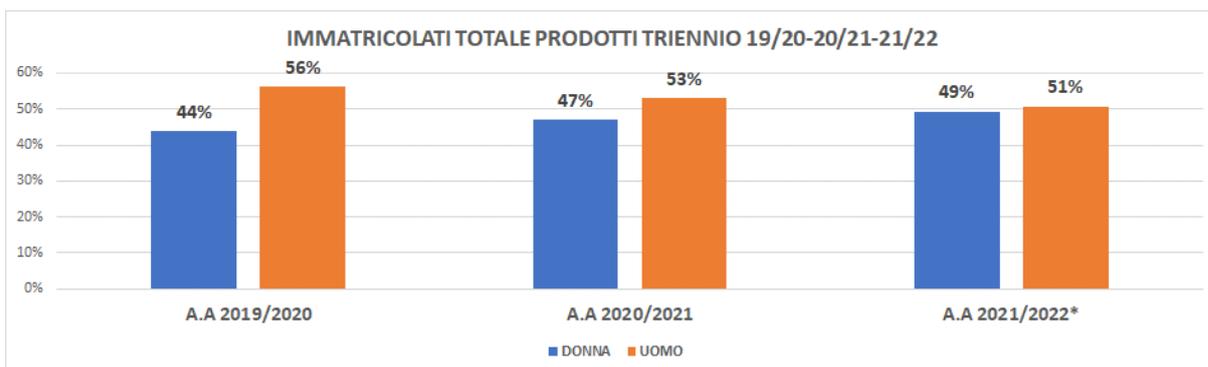


Figura 2.1

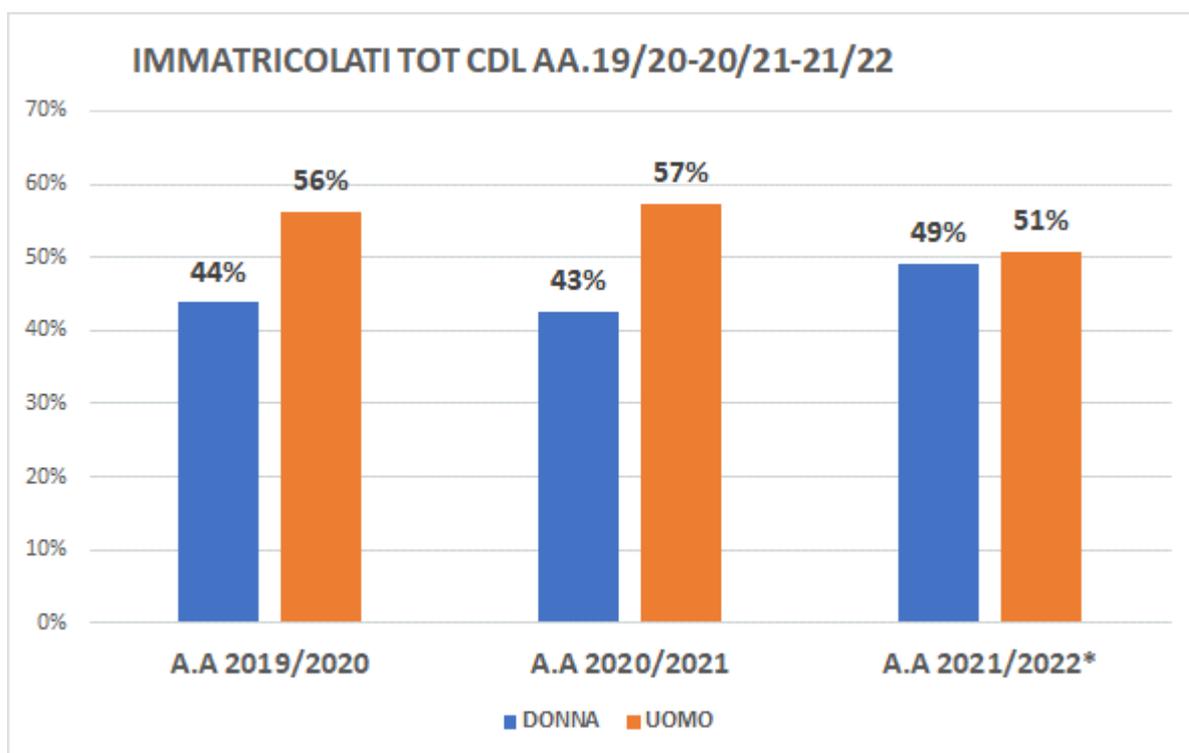
Più nel dettaglio, è interessante sottolineare come nell'a.a. 2021/2022, nonostante i dati siano parziali, la percentuale di studentesse iscritte, pari al 49%, abbia già superato la percentuale complessiva rilevata nei due anni precedenti, rispettivamente pari al 44% e al 47%, mostrando quindi un andamento in crescita nel triennio in esame che ha portato, nell'ultimo anno, ad una composizione di genere sostanzialmente equilibrata.



*sino al 30/05/2022

Figura 2.2

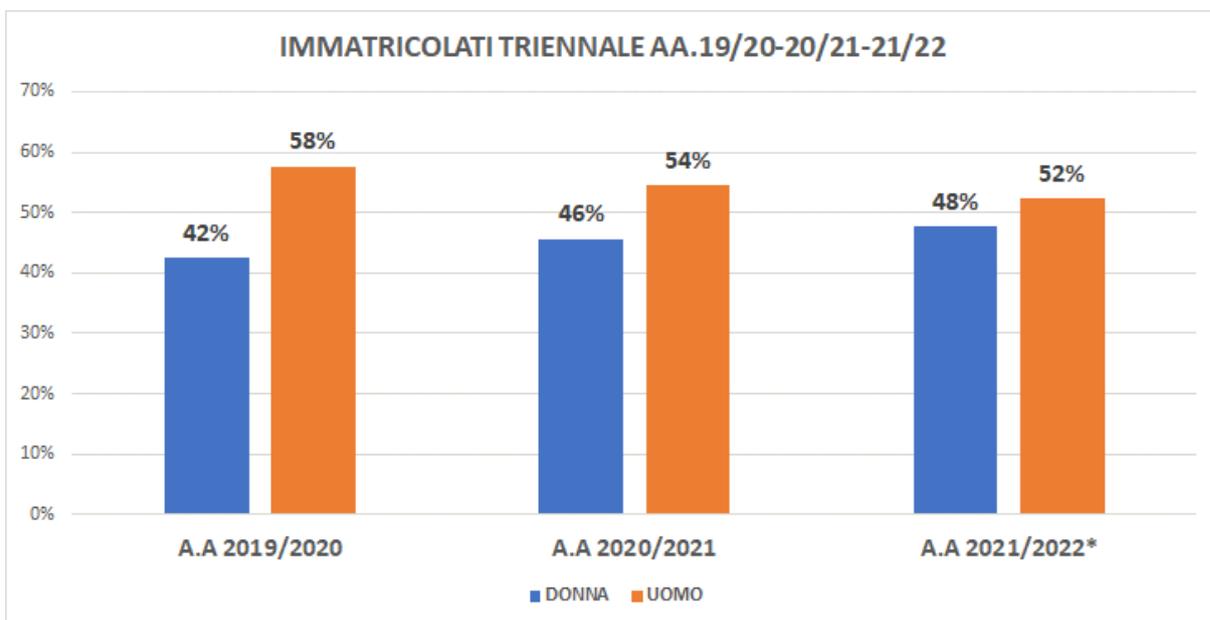
In figura 2.3 vengono mostrate le percentuali di studenti immatricolati totali per tutti i corsi di Laurea Triennale e Magistrale nel triennio preso in considerazione fino al 31 marzo di ogni anno. Dall'andamento del grafico si può evincere come nel corso dei primi due anni del triennio in osservazione, le immatricolazioni non abbiano registrato variazioni sostanziali in termini di genere, mentre per l'A.A. 2021/2022 la quota di iscrizioni femminili è aumentata in maniera significativa, arrivando al 49%.



*sino al 30/05/2022

Figura 2.3

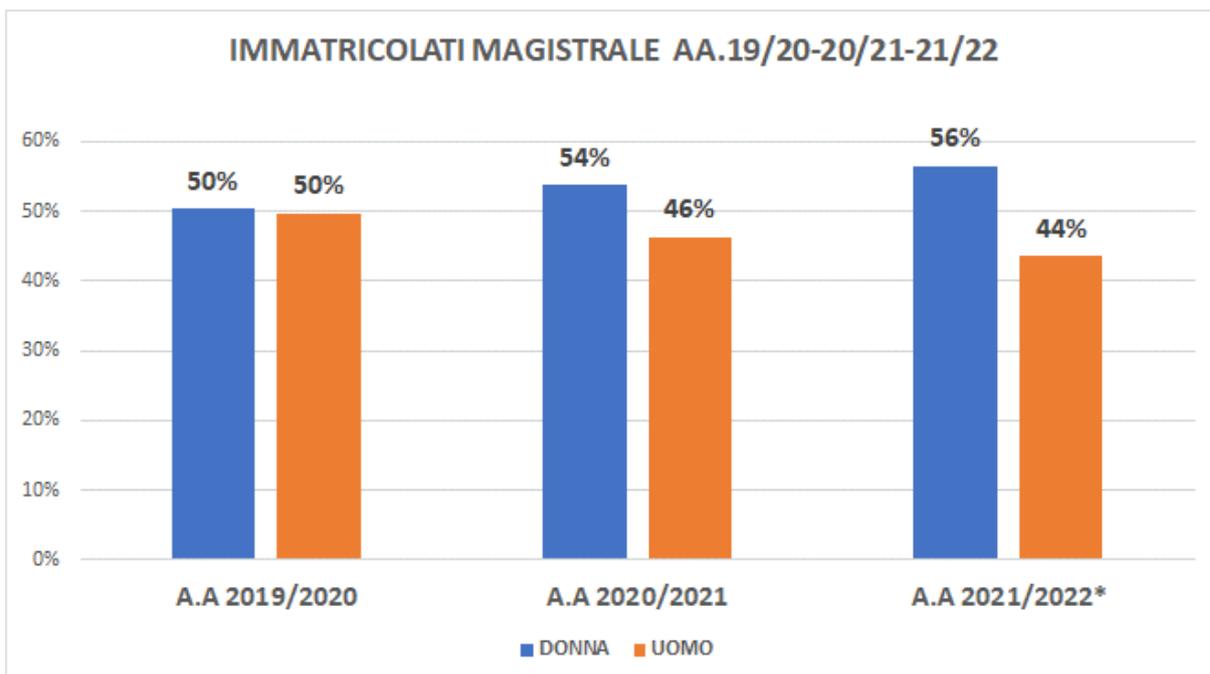
La figura 2.4 riporta le percentuali di immatricolati per i Corsi di Laurea Triennali nei tre anni presi in esame. Si può notare come, in questo ambito, la componente femminile della comunità studentesca sia in costante aumento, superando, nell'A.A. 2021/2022, la percentuale registrata nei due anni precedenti (48% a fronte del 46 e del 42%).



*sino al 30/05/2022

Figura 2.4

La figura 2.5 riporta le percentuali di immatricolati nei tre anni presi in esame per i corsi di Laurea Magistrale. Si può notare come, in questo caso, la percentuale di donne superi, nell'ultima rilevazione, quella degli uomini. In particolare, mentre nell'A.A. 2019/2020 la suddivisione tra donne e uomini era perfettamente omogenea (50%), nei due anni successivi la percentuale femminile ha continuato ad aumentare, raggiungendo, nell'A.A. 2021/2022, il 56%.



*sino al 30/05/2022

Figura 2.5

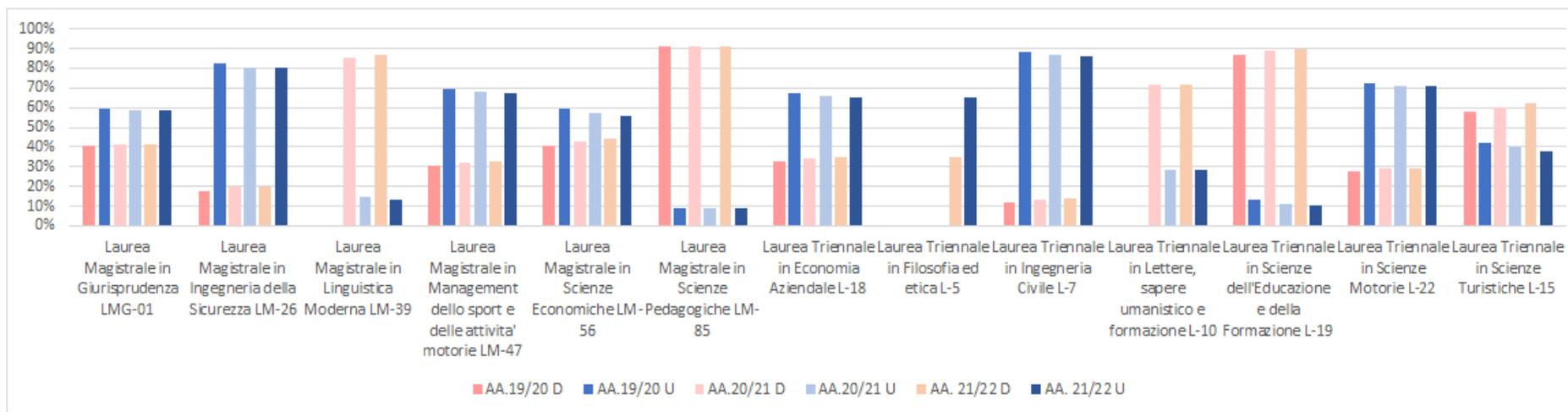
Nella figura 2.6 sono riportati gli studenti immatricolati nel triennio di riferimento suddivisi per Corso di Laurea, sia Triennale che Magistrale. Dal grafico si può evincere come alcuni corsi siano caratterizzati da una differenza di genere a favore della componente femminile. In particolare, tale circostanza la si riscontra nei seguenti tre corsi di laurea triennale:

- L10 - Lettere, sapere umanistico e formazione
- L15 - Scienze turistiche
- L19 - Scienze dell'educazione e della formazione.

In altri casi, invece, si rileva come alcuni corsi di laurea triennali siano caratterizzati da una scarsa presenza femminile; dato sostanzialmente in linea con una generale tendenza nazionale. In particolare un significativo divario di genere, a favore della componente maschile, è presente nei seguenti corsi di Laurea:

- L5 – Filosofia ed etica
- L7 - Ingegneria civile
- L18 - Economia aziendale
- L22 - Scienze motorie

Per quanto riguarda i corsi di Laurea Magistrale è possibile notare che l'andamento non si discosta molto da quello evidenziato per i corsi di Laurea Triennali, in quanto la componente femminile è più marcata nel corso LM39 - Linguistica moderna e LM85 – Scienze pedagogiche, mentre per tutti gli altri è la componente maschile ad avere le percentuali più alte, in coerenza con il percorso di studi che porta i laureati della triennale all'iscrizione ad un corso magistrale affine a quello in cui hanno conseguito il precedente titolo. Il corso di Laurea magistrale in Ingegneria della sicurezza (LM26) fa registrare il maggior divario a favore del genere maschile, mentre quello in scienze pedagogiche è quello verso il quale si ha il maggiore sbilanciamento in favore della percentuale femminile.



*sino al 30/05/2022

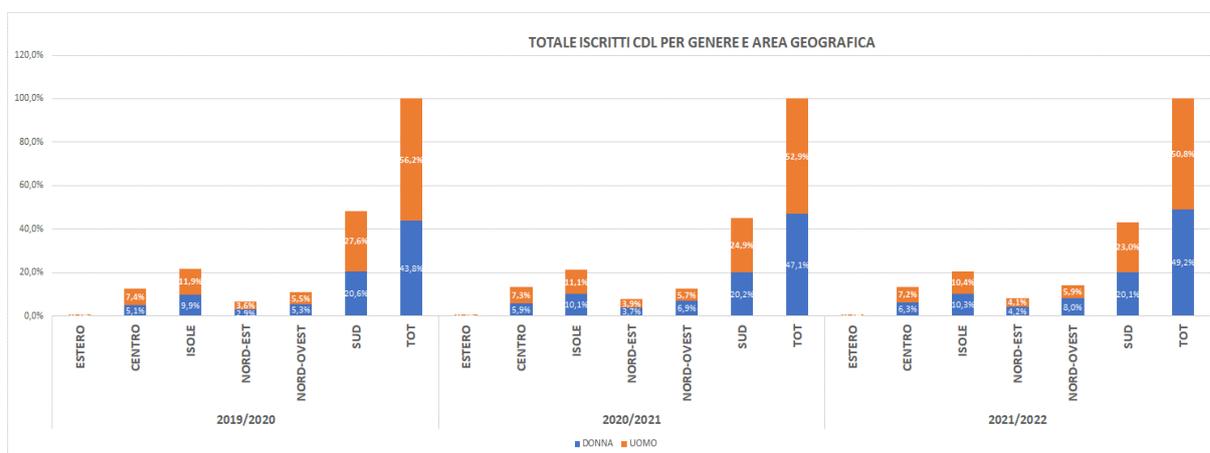
Figura 2.6

2.2 IMMATRICOLATI SUDDIVISI PER AREA GEOGRAFICA, FASCIA D'ETÀ E TITOLO CONSEGUITO

In figura 2.7 sono riportati gli immatricolati ai corsi di Laurea suddivisi per area geografica di residenza nel triennio preso in considerazione, ovvero per gli A.A. 2019/2020-2021/2022.

Dal grafico si può evincere come stia aumentando la componente studentesca femminile che ha residenza nelle regioni del nord Italia, del centro Italia e delle isole, mentre rimangono quasi invariate le percentuali di studentesse che hanno residenza nelle regioni del sud Italia.

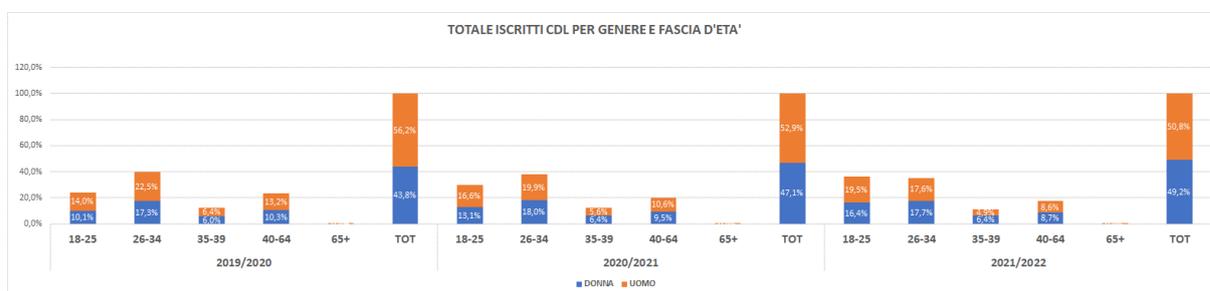
Per quanto riguarda la componente maschile, è da notare, anche in quest caso, una diminuzione degli iscritti con residenza delle regioni del sud Italia.



*sino al 31/05/2022

Figura 2.7

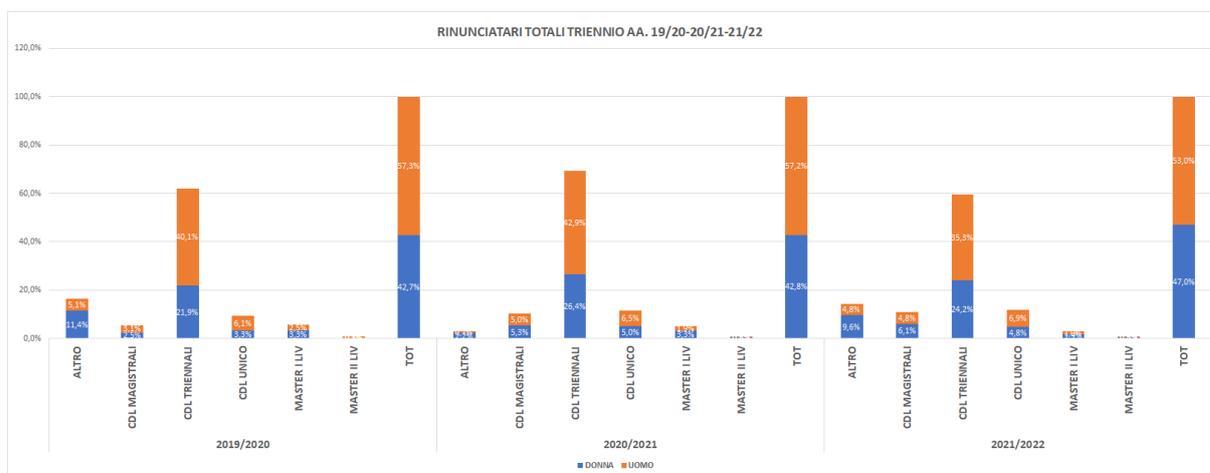
In figura 2.8 sono riportati gli immatricolati ai corsi di Laurea suddivisi genere ed età anagrafica nel triennio preso in considerazione, ovvero per gli A.A. 2019/2020-2021/2022. Dal grafico si evince un aumento di studenti iscritti per la fascia d'età 18-25 anni, percentuale ancora più marcata per la componente femminile, dove l'aumento nel corso del triennio è del 6,3%.



*sino al 30/05/2022

Figura 2.8

In figura 2.9 viene rappresentata la percentuale di studenti e studentesse rinunciatari, suddivisi per genere, nei tre anni accademici presi in considerazione, per i corsi di: Laurea Triennale, Laurea Magistrale, Master di I livello, Master di II livello e Corsi di Formazione, Alta Formazione e Perfezionamento.



*sino al 30/05/2022

Figura 2.9

Soprattutto osservando il grafico che espone il totale, si può notare come la componente femminile presenti percentuali inferiori rispetto a quella maschile, questo significa che le donne più raramente non portano a compimento il percorso di studi iniziato, anche se il trend percentuale della componente femminile rinunciataria è in aumento.

2.3 I RAPPRESENTANTI DEGLI STUDENTI

In tabella 2.1 è riportata la composizione di genere dei rappresentanti degli studenti nei diversi ambiti dell'Ateneo. Nel 2022, i rappresentanti degli studenti eletti sono 29 in totale, di cui 16 studentesse e 13 studenti. Dai dati emerge una leggera maggioranza femminile con il 55,2%, contro un 44,8% della componente maschile.

Distribuzione di genere dei rappresentanti degli studenti	Donna	Uomo	Totale	% Donne	% Uomini
Presidio di qualità	1	0	1	100	0
Commissione Paritetica	6	6	12	50	50
Consigli dei Corsi di Studio per l'attività del Riesame	9	7	16	56,25	43,75
Totale	16	13	29	55,2	44,8

Tabella 2.1

3 – PERSONALE DOCENTE

Questa sezione del BdG è dedicata all'esplorazione della diversità di genere del personale docente dell'Università Telematica Pegaso. Tale mappatura è basata su informazioni relative agli anni accademici 2019-2020, 2020-2021 e 2021-2022, con dati disponibili fino al 31 marzo 2022.

L'esito dell'analisi di genere, di cui si dà conto nel seguito, è il risultato di una recente strategia di ampliamento del corpo docente di ruolo che si è concretizzata in procedure di valutazione comparative ad opera di commissioni che utilizzano metodi di valutazione che, ovviamente, non includono criteri di genere, ma sono fondate sul rispetto delle norme vigenti in materia di concorsi pubblici.

La composizione del personale docente nel suo complesso è a prevalenza maschile, come si può evincere dal grafico 3.1; nello specifico la percentuale del personale docente femminile è passata dal 37% dell'A.A. 2019/2020 al 40% dell'A.A. 2020/2021, per poi passare al 38% nell'A.A. 2021/2022.

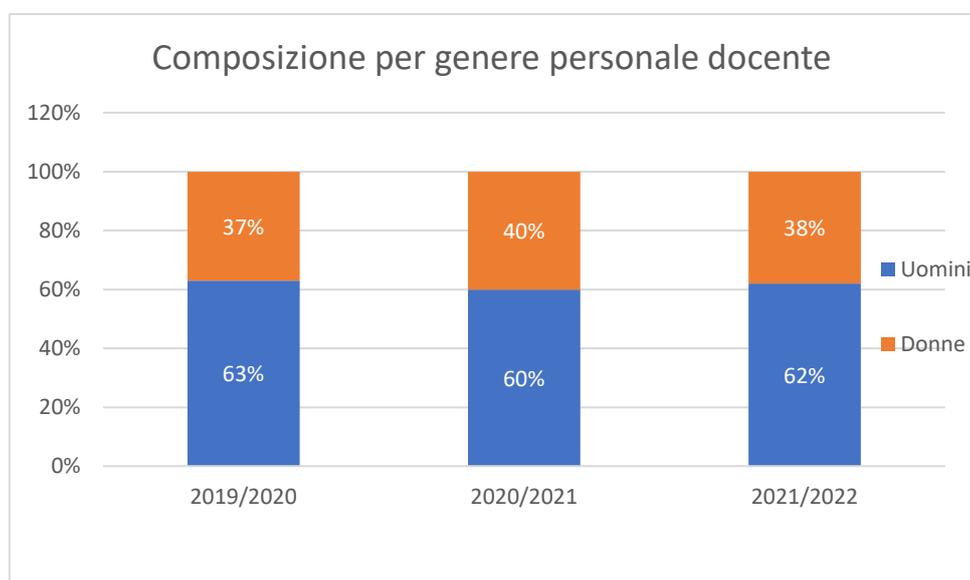


Figura 3.1

La figura 3.2 mostra che la quota di presenza femminile è in riduzione tra i ricercatori a tempo determinato nell'ultimo anno accademico considerato, mentre nello stesso triennio la quota di presenza maschile è stabile. Tuttavia, visto l'esiguo numero dei ricercatori a tempo determinato, il divario può considerarsi del tutto irrilevante.

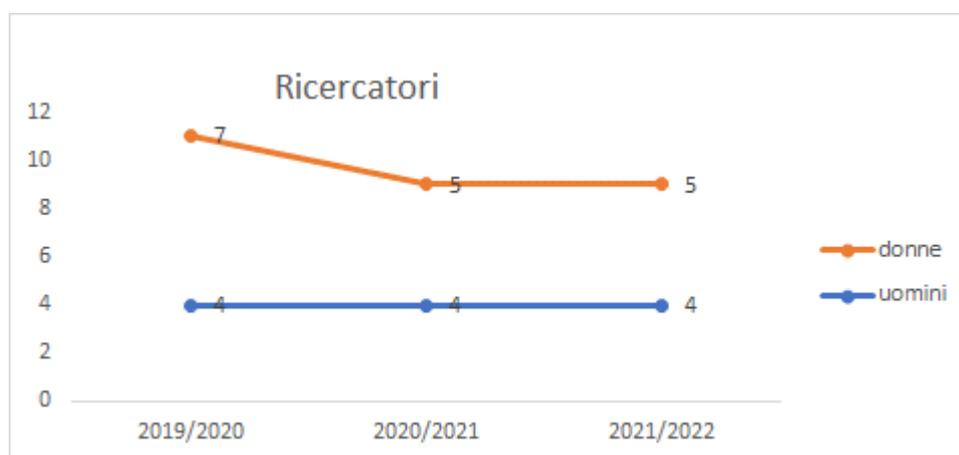


Figura 3.2

Il numero cresce rapidamente negli altri ruoli e in modo più marcato per quelli da professore associato e da professore ordinario, come riportato nelle figure 3.3 e 3.4. Va sottolineato però che il trend dei professori associati per la componente femminile, compatibilmente con quanto affermato in premessa di questo paragrafo, ha subito un positivo passo in avanti nell'ultimo anno accademico, in cui si registra un aumento percentuale del 133% rispetto allo 220% per la componente maschile. Sostanzialmente, da una totale assenza nell'A.A. 2019/2020, si è passati a 2 unità nell'A.A. 2020/2021 e nel 2021/2022.

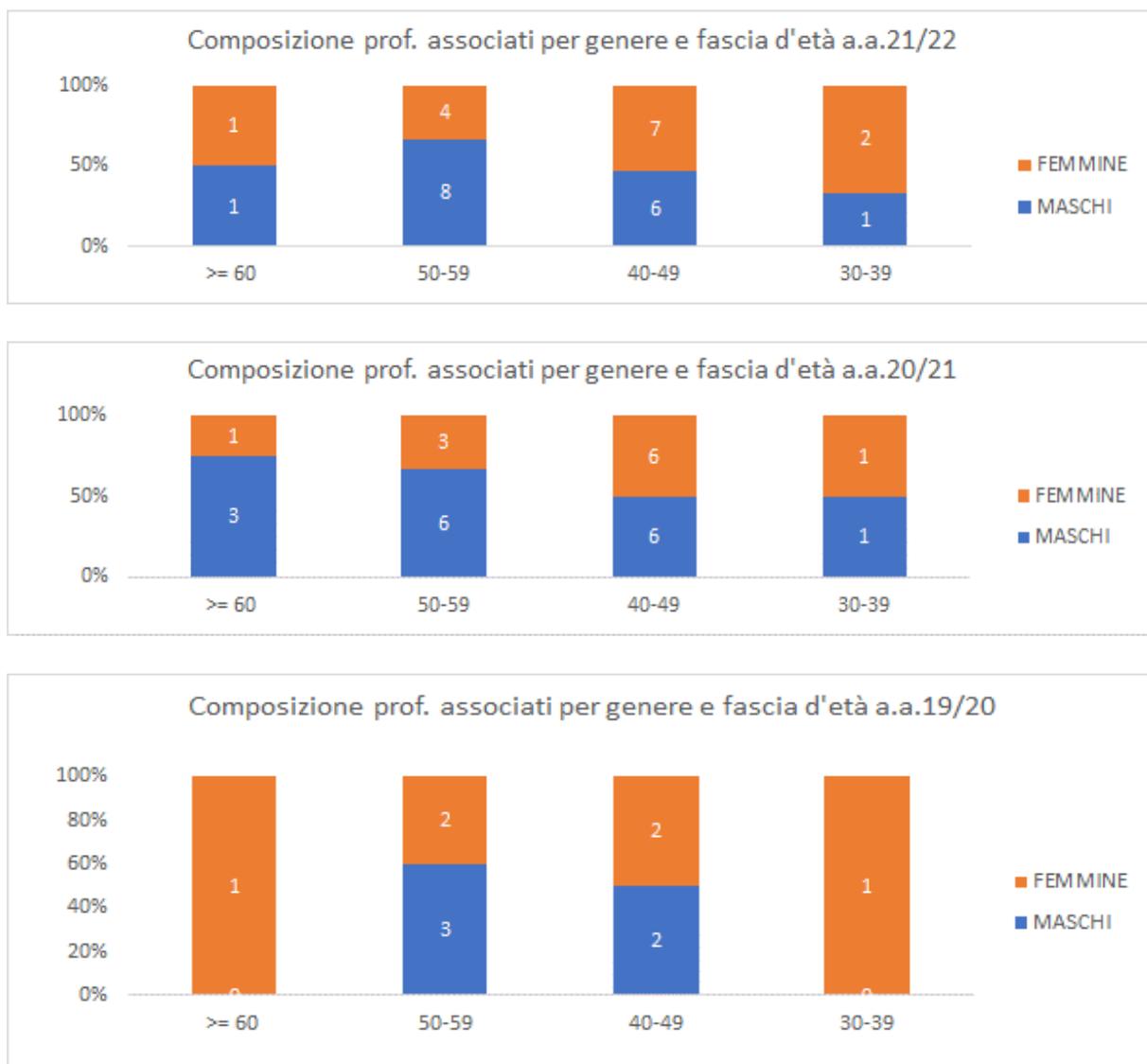


Figura 3.3

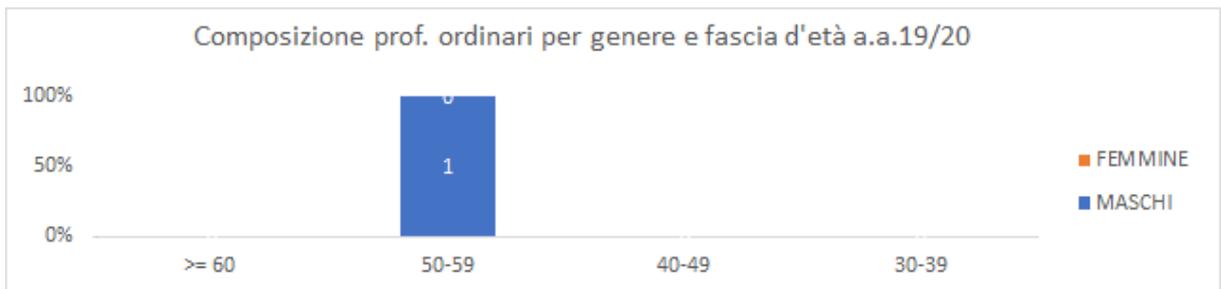
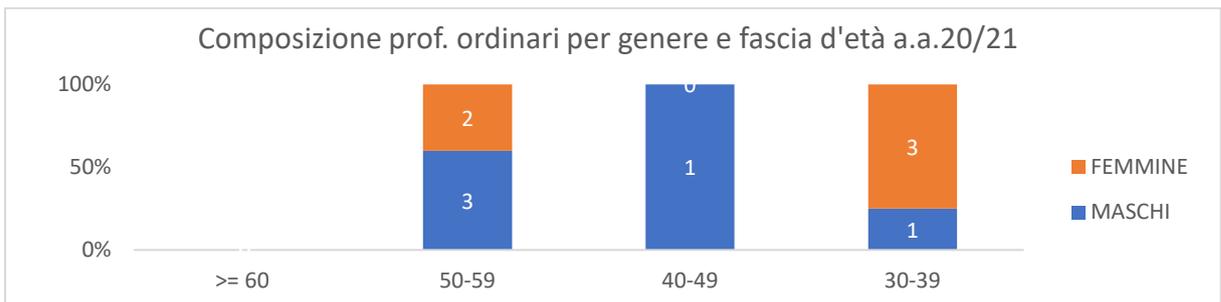
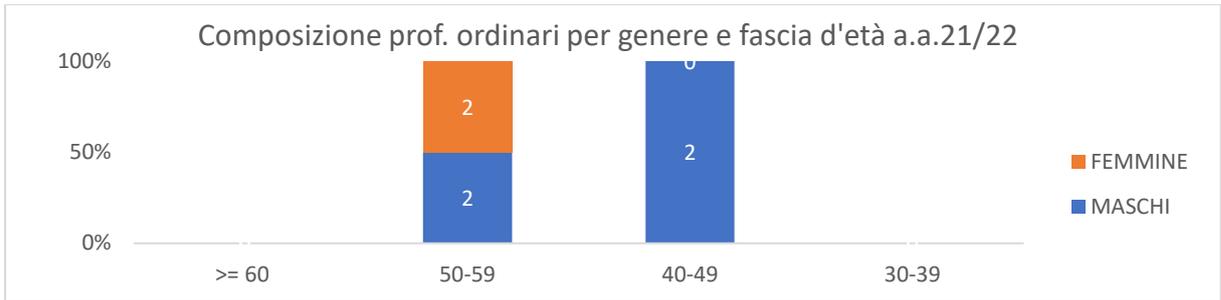
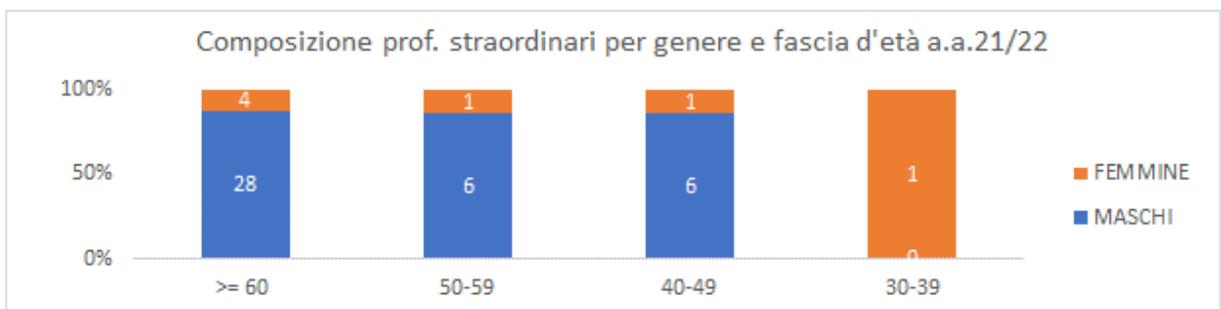


Figura 3.4

Le figure 3.5 e 3.6 evidenziano, rispettivamente, la gender diversity con riferimento ai Professori Straordinari A Tempo Determinato e ai ricercatori. In questi casi, il divario di genere è evidente ed in particolare si sostanzia in una netta prevalenza degli uomini (specialmente nelle classi di età più avanzate) con riferimento al ruolo di Straordinario a Tempo Determinato e di donne con riferimento al ruolo di ricercatore.



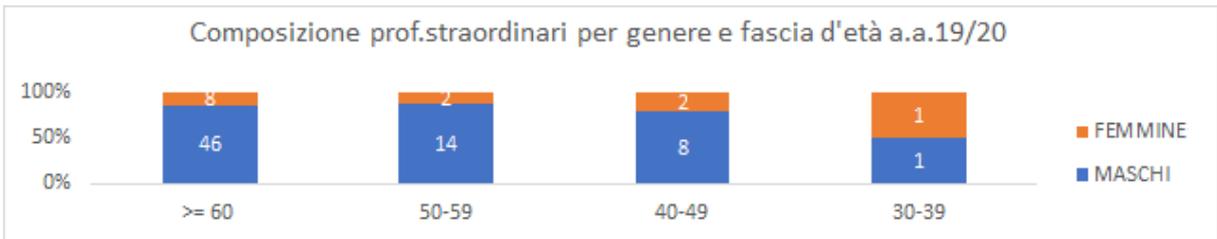
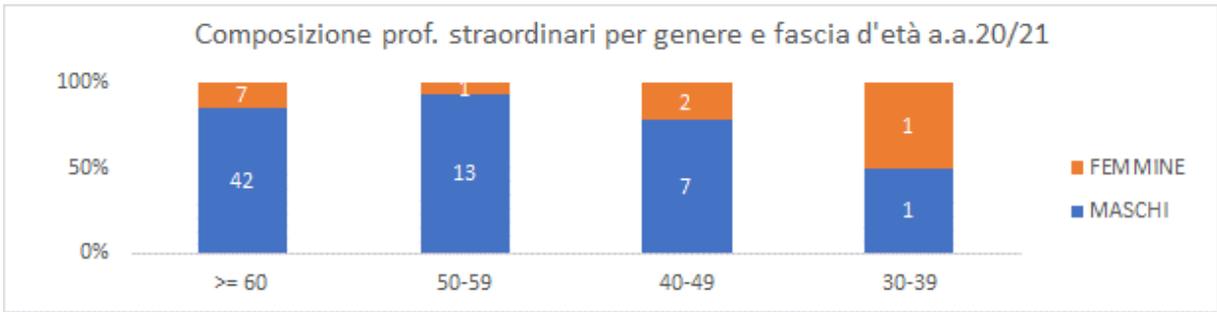


Figura 3.5

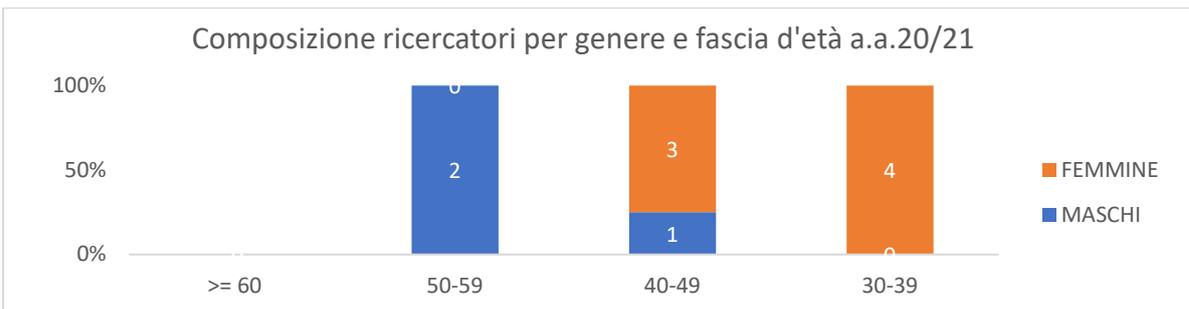


Figura 3.6

Nelle tabelle 3.7, 3.8 e 3.9 sono riportati i docenti suddivisi in base al genere e al corso di studio in cui espletano il proprio ruolo, in ciascuno dei tre anni in esame.

a.a.2019/2020										
Area disciplinare	<=29		30-39		40-49		50-59		>=60	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
ECONOMIA AZIENDALE L_18	0	0	4	5	11	8	14	5	5	2
GIURISPRUDENZA LMG_01	0	0	4	4	10	13	24	3	11	0
INGEGNERIA CIVILE L_7	0	1	2	0	1	0	5	0	9	0
INGEGNERIA DELLA SICUREZZA LM_26	0	0	3	0	0	2	1	1	3	0
MANAGEMENT DELLO SPORT LM_47	0	0	1	2	4	3	2	0	0	1
SCIENZE ECONOMICHE LM_56	0	0	3	3	3	3	6	0	3	1
SCIENZE MOTORIE L_22	0	0	6	11	0	10	2	0	3	0
SCIENZE PEDAGOGICHE LM_85	0	0	0	3	4	2	1	1	0	0
SCIENZE TURISTICHE L_15	0	1	1	3	1	3	1	0	4	1
SCIENZE DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORM. L_19	0	1	1	5	8	8	3	4	2	1
LETTERE SAPERE UMANISTICO L_10	0	1	0	3	1	1	0	0	0	0
LINGUISTICA MODERNA LM_39	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0

Figura 3.7

a.a.2020/2021										
Area disciplinare	<=29		30-39		40-49		50-59		>=60	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
ECONOMIA AZIENDALE L_18	0	0	5	5	11	9	12	3	5	1
GIURISPRUDENZA LMG_01	0	0	3	4	11	12	25	2	10	0
INGEGNERIA CIVILE L_7	0	1	2	1	3	0	6	0	7	0
INGEGNERIA DELLA SICUREZZA LM_26	0	0	2	1	1	2	2	1	3	0
MANAGEMENT DELLO SPORT LM_47	1	0	5	4	5	4	2	1	0	1
SCIENZE ECONOMICHE LM_56	0	0	4	5	4	4	6	1	3	1
SCIENZE MOTORIE L_22	0	1	2	9	0	11	0	0	0	0
SCIENZE PEDAGOGICHE LM_85	0	0	2	5	6	3	0	1	0	1
SCIENZE TURISTICHE L_15	0	1	1	3	1	3	1	0	2	1
SCIENZE DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORM. L_19	0	1	0	9	7	10	1	5	3	2
LETTERE SAPERE UMANISTICO L_10	0	1	4	0	0	3	0	0	0	0
LINGUISTICA MODERNA LM_39	0	0	0	2	0	3	0	1	0	0

Figura 3.8

	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
ECONOMIA AZIENDALE L_18	0	0	3	6	10	10	16	3	6	1
GIURISPRUDENZA LMG_01	0	0	3	1	12	9	22	1	11	0
INGEGNERIA CIVILE L_7	0	1	1	2	3	0	8	0	8	1
INGEGNERIA DELLA SICUREZZA LM_26	0	0	3	1	1	2	2	1	4	1
MANAGEMENT DELLO SPORT LM_47	2	0	3	3	5	5	3	2	1	1
SCIENZE ECONOMICHE LM_56	0	0	3	4	5	4	7	2	4	1
SCIENZE MOTORIE L_22	1	1	7	9	2	10	4	0	5	0
SCIENZE PEDAGOGICHE LM_85	0	0	3	4	3	3	2	1	4	1
SCIENZE TURISTICHE L_15	0	1	1	1	0	1	1	0	2	2
SCIENZE DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORM. L_19	0	1	5	10	7	5	2	7	5	2
LETTERE SAPERE UMANISTICO L_10	0	1	0	3	1	4	0	1	0	0
LINGUISTICA MODERNA LM_39	0	0	0	2	0	4	0	1	0	0
FILOSOFIA ED ETICA L_5	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0

Figura 3.9

Dall'analisi dei dati si può evidenziare, con riferimento all'ultimo anno di analisi, che: Economia Aziendale (35 uomini e 20 donne), Giurisprudenza (48 uomini e 11 donne),

Ingegneria Civile (20 uomini e 4 donne), Scienze Economiche (19 uomini e 11 donne), Ingegneria della Sicurezza (10 uomini e 5 donne) e Filosofia e Etica (5 uomini e 1 donna) siano i corsi di studio caratterizzati da una preponderanza del genere maschile.

Al contrario, Scienze Pedagogiche (12 uomini e 9 donne), Scienze dell'Educazione e della Formazione (19 uomini e 25 donne), Lettere e sapere umanistico (1 uomo e 9 donne) e Linguistica Moderna (0 uomini e 7 donne) sono i corsi di studio dove si nota uno sbilanciamento di genere in favore di quello femminile.

Più equilibrati, in termine di genere, sono in fine i corsi di studio in Management dello sport (14 uomini e 11 donne), Scienze Turistiche (4 uomini e 5 donne) e Scienze Motorie (19 uomini e 20 donne).

Si rileva altresì che lo sbilanciamento di genere, specialmente con riferimento a quello maschile, cresce con l'aumentare dell'età. Passando dai cluster di età di più bassa a quelli di età più alta, si assiste infatti, in molti casi, ad un aumento del gender gap. Questo aspetto, tuttavia, andrà rivisto nei prossimi anni alla luce della consistente espansione del corpo docente che l'Università Telematica Pegaso sta realizzando.

4 – PERSONALE NON DOCENTE

Questa sezione del BdG è dedicata all'esplorazione della diversità di genere con riferimento al personale non docente dell'Università Telematica Pegaso.

In figura 4.1 viene rappresentata la percentuale di personale dipendente di tipo tecnico amministrativo in riferimento all'a.a. 2019/2020. In questo ambito la percentuale della componente femminile è nettamente superiore (64%) rispetto a quella maschile (36%). Tale percentuale arriva al 31% per la componente maschile, mentre la componente femminile è del 69% nell'a.a. 2020/2021 e nell'a.a. 2021/2022.

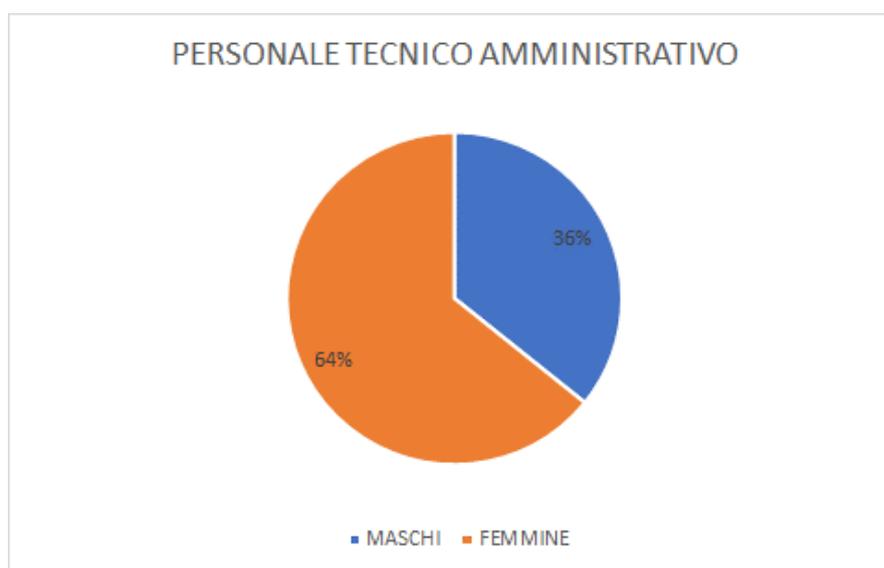


Figura 4.1

5 – GLI ORGANI DI GOVERNO DI ATENEО

In questa sezione viene considerata la composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo. Poiché la durata di queste cariche è diversa e pluriennale, e i mandati sono sfasati nel tempo, l'analisi viene effettuata in relazione alla situazione attuale, l'anno accademico 2021/22.

Le categorie esaminate sono:

1. Rettore o Rettrice
2. Prorettore o Prorettrice Vicario/a
3. Direttore o Direttrice Generale
4. Direttore o Direttrice Amministrativo
5. Direttore o Direttrice Scientifico/a
6. Preside di Facoltà
7. Componenti del Consiglio di Amministrazione
8. Componenti del Senato Accademico
9. Delegato/a alla didattica

10. Componenti del Nucleo di Valutazione di Ateneo

11. Componenti del Collegio Sindacale

Nel 2022 la Governance allargata di Ateneo è costituita una composizione a netta prevalenza maschile.

Le funzioni apicali, Rettore e Prorettore, sono uomini, insieme al Direttore scientifico, ma possiamo sottolineare la presenza della componente femminile per quanto riguarda la funzione del Direttore Amministrativo. I componenti del Consiglio di Amministrazione sono in tutto 5, tutti uomini compreso il Presidente. Altrettanto vale per il Senato Accademico i cui componenti sono tutti uomini. Per la delegazione alla didattica il rappresentante unico è una donna che rappresenta quindi il 100% della composizione. Per quanto riguarda le Componenti del Nucleo di Valutazione di Ateneo, si registra sempre una percentuale superiore per la componente maschile, compreso il Presidente. Situazione più equilibrata per quanto riguarda i componenti del Collegio Sindacale composto da due uomini, di cui anche il Presidente, ed una donna.

6 – LE AZIONI POSITIVE PREVISTE: DAL BILANCIO DI GENERE AL GEP

La presente sezione offre una panoramica delle componenti chiave di una strategia di diversità di genere che l'Università Telematica Pegaso potrebbe implementare nel medio/lungo termine in coerenza con gli obiettivi del prossimo Piano Strategico triennale.

La diversità e l'inclusione sono diventate priorità sociali non solo come conseguenza di un complesso quadro normativo e regolatorio a livello nazionale e internazionale, ma anche e soprattutto perché il nostro Ateneo riconosce la necessità di garantire pari opportunità a studenti, personale amministrativo e docente, indipendentemente dal genere o da ogni altra forma di diversità (etnica, culturale, anagrafica, ecc.).

La letteratura scientifica internazionale in tema di strategie orientate a colmare l'eventuale gender gap, evidenzia cinque aspetti cruciali per lo sviluppo di un approccio strategico e sistematico [32, 33, 34]:

- 1) garantire che la diversità e l'inclusione siano sostenute da tutti all'interno del management e sia incorporato nelle attività ricorrenti dell'organizzazione;
- 2) aumentare la diversità tra coloro che sono coinvolti nella progettazione e nell'esecuzione della strategia per la diversità e l'inclusione, affinché possa riflettere in modo più completo un gruppo più ampio di stakeholder;
- 3) favorire lo sviluppo di una maggiore attenzione sul tema attraverso azioni di lungo periodo a sostegno della diversità e dell'inclusione, piuttosto che una formazione di breve periodo, in quanto consapevolezza e sviluppo delle competenze su tali tematiche si sviluppano con il tempo;
- 4) eliminare i pregiudizi impliciti nella gestione e nell'assunzione dei talenti;
- 5) definire dei KPI relativi al gender gap che possano essere monitorati costantemente.

Nell'Università Telematica Pegaso la diversità e l'inclusione sono entrate a far parte delle priorità dell'Ateneo, come testimoniato anche da questo BdG realizzato per la prima volta quest'anno. L'Università mira ad aumentare l'inclusione e la diversità tra docenti, personale non docente e corpo studentesco, secondo parametri diversi, adattati alle diverse

caratteristiche dei tre gruppi, ma compatibilmente con il quadro normativo. La strategia per la diversità e l'inclusione, inoltre, contribuirà ad orientare lo sviluppo di una politica di comunicazione e delle iniziative educative volte a mettere in luce il valore della diversità e della gestione dell'inclusione.

L'Università Telematica Pegaso, come primo passo, si impegna a sviluppare attività inerenti alla diversità e l'inclusione, e in una fase successiva ad adottare un approccio più integrato alla diversità e all'inclusione a tutti i livelli, attraverso iniziative di comunicazione a studenti, docenti e personale, oltre che attraverso attività di public engagement. Per fare in modo che l'Università raggiunga in futuro gli obiettivi strategici di un reale cambiamento inclusivo, ogni corso di laurea e ogni unità del personale, nonché ogni programma di insegnamento è chiamato a sviluppare un approccio integrato alla diversità e all'inclusione. Tra gli obiettivi primari dei prossimi anni dovrà esserci la riduzione del gender gap all'interno dell'Università e alcune modalità per realizzare questo obiettivo potranno essere riguardanti i seguenti temi:

- 1) Selezione, assunzione e fidelizzazione
- 2) Sensibilizzazione e comunicazione
- 3) Ricerca e didattica

Per quanto riguarda il punto 1, le azioni principali potrebbero essere rivolte a:

- a) garantire che tutte le politiche e le pratiche supportino la diversità di genere e la conseguente diversità culturale all'interno della comunità accademica dell'Università Telematica Pegaso. Questo richiede una revisione sistematica di tutte le politiche e le pratiche sotto la responsabilità degli organi decisionali, per consentire la progettazione e l'esecuzione di politiche che rispettino al meglio le esigenze di un gruppo più ampio di portatori di interessi;
- b) stabilire obiettivi di diversità chiari definendo indicatori di performance riguardanti i risultati della diversità;
- c) realizzare corsi di formazione periodici atti a sensibilizzare il personale e gli studenti su questi argomenti e fornire anche esempi reali sulle best practice;
- d) sviluppare sondaggi per monitorare la percezione della diversità tra studenti, docenti e personale non docente.

Per quanto riguarda il punto 2, le azioni principali potranno essere:

- e) creare premi rivolti ai soggetti che si sono fatti portatori di particolari attività volte a ridurre il gender gap, al fine di attrarre e trattenere i migliori talenti, indipendentemente dalla diversità di genere;
- f) istituire delle borse di studio in favore di studenti che abbiano trattato il tema della diversità di genere nelle proprie tesi di laurea triennale;
- g) aumentare la diversità di genere nelle facoltà STEM. A tal riguardo sono presenti molti esempi da altri paesi e Università che mirano ad aumentare l'ingresso di studentesse nelle materie STEM (per esempio nel Regno Unito - <https://www.economicnetwork.ac.uk/news/gender>). Un'altra possibile azione a riguardo è collaborare con le Scuole per orientare le studentesse verso le materie STEM (Progetto "Her STEM"), e in particolare verso i corsi di studio dell'Ateneo a bassa presenza femminile. Questo può essere realizzato attraverso testimonianze di studentesse iscritte a questi corsi, ricercatrici e professoresse, attraverso un percorso narrativo che consenta di avvicinare le alunne delle scuole secondarie a questi corsi di laurea e far sì che essi siano

visti come strade percorribili da un numero sempre maggiore di giovani studentesse. In questo modo si potrebbe aumentare l'attrattiva di questi corsi di laurea, ancora a forte prevalenza maschile, illustrando le possibilità in termini di realizzazione personale e professionale e i potenziali sbocchi occupazionali che essi offrono. Il progetto prevede un programma di attività di orientamento mirato nelle scuole, la produzione di una serie di video divulgativi delle testimonianze e un piano di comunicazione e orientamento mirato di lunga durata attraverso i canali digitali istituzionali di comunicazione/orientamento e pari opportunità dell'Ateneo.

h) Organizzare eventi per mettere in evidenza, in maniera paritetica, i risultati d'eccellenza raggiunti dai dipendenti dell'Ateneo, indipendentemente dal proprio genere.

Per quanto riguarda il punto 3, le azioni principali potrebbero essere:

i) dare agli studenti la possibilità di formare comunità più eque sviluppando programmi di insegnamento inclusivi;

j) assicurare che le attività di ricerca e di gestione della conoscenza dell'Ateneo contribuiscano a comprendere la diversità di genere in Italia e non solo.

7 – KPI PROPOSTI PER IL MONITORAGGIO DI GENERE

Nella prima del presente bilancio di genere è stato presentato un dettagliato consuntivo dei dati dell'Università Telematica Pegaso con il focus sullo stato attuale inerente al genere nella popolazione studentesca, nel personale docente e non docente di Ateneo. Il quadro che ne emerge costituisce una fotografia dello status quo al giugno 2022, un punto di partenza dal quale iniziare un percorso con l'obiettivo di ridurre, e con il tempo di annullare, le eventuali disuguaglianze, in termini di opportunità, fra donne e uomini. Il percorso si preannuncia lungo sarà quindi di fondamentale importanza la valutazione dei risultati intermedi. Occorre quindi monitorare nel tempo il livello di disparità tra i generi, adottando strumenti di misura sintetici ed efficaci che siano accettati e condivisi nella comunità scientifica.

A completamento delle analisi delle differenze di genere nei ruoli del corpo docente dell'Università Telematica Pegaso viene calcolato il Glass Ceiling Index (GCI) che mette in relazione la percentuale di donne (o di uomini) in un'organizzazione, in tutti i ruoli, con la percentuale di donne (o di uomini) nel ruolo più elevato di carriera per la medesima organizzazione. Questo indice permette quindi di effettuare una "fotografia", ad esempio in un dato anno, della eventuale "segregazione verticale" per genere presente in un'organizzazione. Pertanto, il GCI cattura come la percentuale di un dato genere in un dato ruolo vari via via che si progredisce verso i livelli di carriera più elevati. Il GCI è un indice valido, ampiamente accettato, definito e approvato a livello internazionale e utilizzato dalla Commissione Europea nella pubblicazione triennale "She Figures".

7.1 PERSONALE DOCENTE

Nel caso di un'università, il ruolo più elevato in carriera per il personale docente è rappresentato dai docenti di I Fascia, pertanto, il GCI, con riferimento alla componente femminile del corpo docente di un Ateneo, si calcola come segue:

$$GCI_{\text{docenti}} = \frac{\frac{\text{Donne docenti}}{\text{Totale docenti}}}{\frac{\text{Donne docenti di I fascia}}{\text{Totale docenti I fascia}}}$$

Un valore del GCI_{docenti} pari di 1 indica che il rapporto tra uomini e donne a livello complessivo si mantiene lo stesso anche per la prima fascia e, quindi, segnala l'assenza di "segregazione verticale" per genere. Al contrario, più l'indice assume valori superiori a 1, più le donne sono sottorappresentate in questo ruolo, cosa che, a sua volta, potrebbe suggerire una loro maggiore difficoltà nel progredire nella carriera accademica.

Il valore del GCI può essere calcolato a livello sia dell'Ateneo, sia dei singoli Corsi di Laurea. La Tabella 8.1 riporta il GCI dei docenti calcolato a livello dell'intero Ateneo per i tre anni accademici presi in considerazione, ovvero a.a. 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022 sino al 31 marzo 2022.

a.a.2019/2020	$GCI_{docenti\ 2020}$	=	$\frac{0,36}{0,00}$	n.d.
a.a.2020/2021	$GCI_{docenti\ 2021}$	=	$\frac{0,39}{0,33}$	1,17
a.a.2021/2022	$GCI_{docenti\ 2022}$	=	$\frac{0,38}{0,33}$	1,14

Tabella 7.1

Dal calcolo del GCI nei tre anni è possibile fare una serie di considerazioni interessanti. Il numeratore al passare degli anni è in crescita e questo sta ad indicare che il numero di donne docenti è in progressivo aumento. Il fattore critico è rappresentato dal denominatore che rappresenta la percentuale di donne docenti di I fascia rispetto al totale dei docenti di I fascia. Questo sta a significare che anche nel mondo accademico le progressioni di carriera potrebbero essere caratterizzate dal noto fenomeno di leaky pipeline, ovvero la percentuale di donne si assottiglia progressivamente man mano che ci si avvicina ai livelli apicali di carriera.

7.2 STUDENTI

In questo BdG, il GCI è stato utilizzato come KPI di inclusione di genere della componente studentesca con attenzione ai corsi di studio STEM, calcolato come segue:

$$GCI_{studenti} = \frac{\frac{Studentesse\ immatricolate}{Totale\ studenti\ immatricolati}}{\frac{Studentesse\ immatricolate\ STEM}{Totale\ studenti\ immatricolati\ STEM}}$$

La tabella 8.2 mostra il GCI per quanto riguarda le studentesse nell'ambito delle categorie STEM, parametro critico per l'Università nel suo complesso e anche per l'Università Telematica Pegaso.

a.a. 2019/2020	$GCI_{studenti2020} = \frac{\frac{5748}{13609}}{\frac{297}{2327}} = \frac{0,42}{0,13} = 3,30$
a.a. 2020/2021	$GCI_{studenti2021} = \frac{\frac{5967}{13930}}{\frac{331}{2536}} = \frac{0,43}{0,13} = 3,36$

a.a. 2021/2022	$\text{GCI}_{\text{studenti}2022} = \frac{\frac{1770}{4706}}{\frac{75}{775}} = \frac{0,38}{0,10} = 3,86$
----------------	--

Tabella 7.2

Dalla tabella 7.2 è possibile notare ancora una volta una situazione in cui il numero di studentesse che si iscrive ai Corsi di Laurea STEM sia notevolmente inferiore rispetto alla compagine maschile, a conferma di quanto affermato in precedenza, nonostante il numero sia in aumento con il passare degli anni.

7.3 PERSONALE NON DOCENTE – PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

In questo BdG, il GCI non è stato utilizzato come KPI per i dipendenti dell'Ateneo.

Tuttavia il dato numerico è di fondamentale importanza riportarlo in quanto, ad ogni modo rappresenta un punto di forza dell'Ateneo che ha dimostrato una politica di assunzioni assolutamente coerente e in linea con le finalità proprie della parità di genere.

Invero, il dato numero sotto riportato, evidenzia come il rapporto di genere sia di uno a tre con netta prevalenza di personale appartenente al genere femminile.

Uomini	Donne	TOTALE
65	146	211

8 – CONFRONTO TRA LA SITUAZIONE ITALIANA E UNIVERSITA' TELEMATICA PEGASO

Il tema della parità di genere e delle pari opportunità è promosso dall'Unione Europea attraverso il programma Next Generation EU che lo include fra i suoi principali obiettivi, considerandolo un punto strategico e di notevole rilevanza.

In linea con gli obiettivi europei, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si incentra su temi quali l'empowerment femminile, il contrasto alle disuguaglianze di genere e l'accrescimento delle competenze.

Tra gli interventi previsti dal PNRR che interessano in particolar modo il mondo universitario c'è quello di facilitare e incoraggiare il passaggio dalla scuola secondaria superiore all'Università, con particolare focus sui percorsi di studio STEM, dove il numero di donne iscritte è ancora basso. L'aumento delle studentesse nei percorsi formativi STEM avrà un impatto importante sul futuro lavorativo delle donne e della società, avendo un duplice effetto: da un lato il raggiungimento di livelli di formazione più elevati e, dall'altro, l'aumento delle competenze tecnico-scientifiche che sono quelle maggiormente richieste dal mercato del lavoro e che quindi portano maggiori possibilità di carriera.

In ambito lavorativo, infatti, le esperienze di donne e uomini variano in modo significativo. In generale le donne hanno minori probabilità di partecipare al mercato del lavoro e maggiori probabilità di prenderne parte con un lavoro a tempo parziale. Inoltre, variano notevolmente i settori in cui lavorano donne e uomini, con una sproporzionata rappresentanza delle donne

in campi quali l'istruzione e la sanità e una percentuale estremamente ridotta negli ambiti della scienza, dell'ingegneria e della tecnologia.

Come conclusione di questo BdG possiamo formulare delle riflessioni sulla situazione dell'Università Telematica Pegaso paragonata a quella italiana, dal momento che è solo attraverso il confronto, anche in chiave critica, che si possono trarre elementi utili per un concreto miglioramento e per la individuazione delle azioni utili e realmente costruttive per il futuro. I dati relativi all'Italia sono tratti dal documento *Focus "Le carriere femminili in ambito accademico"* a cura del MUR.

Per quanto riguarda la situazione degli studenti, in Italia circa il 31% degli immatricolati è iscritto a corsi di studio universitari delle aree STEM, di cui il 39,5% sono donne e il restante 60,5% uomini.

Con riferimento alla carriera accademica, in Italia, la presenza femminile diminuisce nel passaggio dalla formazione alla carriera accademica e diventa sempre più esigua con il progredire della posizione. Il raggiungimento della parità di genere può essere fortemente influenzato dalla scarsa partecipazione delle donne ai processi decisionali. Inoltre, persiste una bassa percentuale di donne negli ambiti sociali, ad esempio ai vertici dei consigli scientifici, in qualità di rettori universitari o all'interno della magistratura. Infine, le donne sono ampiamente sottorappresentate nelle istituzioni economiche, fra cui i consigli di amministrazione delle maggiori società quotate in borsa.

I dati rappresentati rappresentano l'importante lavoro da fare in merito alla riduzione del gender gap, nella consapevolezza della necessità di approfondire l'origine di determinate differenze di genere, dal momento che la semplice analisi dei KPI, da sola, non consente di trarre conclusioni e indirizzare le strategie future con efficacia. In molti casi, a ben vedere, i risultati emergenti potrebbero essere collegati a variabili esogene non controllabili dall'Ateneo: si pensi, ad esempio, all'underconfidence che le donne scontano nell'approcciare ai corsi di laurea STEM, oppure ancora, è evidente come la scelta di misurare la percentuale di uomini o donne nel corpo docente relativamente a un determinato settore scientifico disciplinare, possa incontrare il limite della mancanza di candidature del genere (che sconta il gap ai concorsi banditi dall'Ateneo). Questi due esempi dimostrano come l'impegno dell'Ateneo nel contrastare con decisione ogni forma di disparità, non soltanto di genere ma di ogni altro tipo, da solo non sia sufficiente in quanto il delicato tema dell'inclusione impone un approccio scientifico e sistematico, che sappia cogliere le ragioni ed il fondamento delle disuguaglianze (ove presenti) e da questi elementi muovere per individuare gli strumenti più adeguati, proporzionati e ragionevoli rispetto al concreto contesto universitario.