

**NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO
UNIVERSITÀ TELEMATICA PEGASO**

RIUNIONE DEL 03 FEBBRAIO 2025 – ORE 16:00

Il giorno 20 gennaio 2025 alle ore 16:00 si è riunito il Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'Università Telematica Pegaso, giusta convocazione dell'8 gennaio 2025, in modalità telematica e sincrona, al collegamento Meet Google <https://meet.google.com/bsm-uahq-cgi> per discutere e deliberare sul seguente OdG:

1. Comunicazioni del Presidente;
2. Audizione della Delegata alla Eguaglianza di genere Prof.ssa Valentina Grion sul Bilancio di Genere 2024;
3. Varie ed eventuali.

Componenti presenti:

- Prof. Federico Alvino – Presidente
- Sig. Antonio Russo – Rappresentante Studenti.

Assenti giustificati:

- Prof.ssa Federica Bondioli – Componente;
- Prof. Albert Morer Sangrà – Componente;
- Prof.ssa Raffaella Rumiati – Componente;
- Dott.ssa Patrizia Tanzilli – Componente;
- Dott. Vincenzo Tedesco – Componente.

Invitata a partecipare:

- Prof.ssa Valentina Grion - Delegata alla Eguaglianza di genere.

Partecipa alla riunione la dott.ssa Alessandra De Sio, Responsabile Ufficio NdV e PQA di Ateneo.

.....

La dott.ssa Alessandra De Sio assume la funzione di verbalizzazione, mentre assume la Presidenza il Prof. Federico Alvino, il quale apre la seduta alle ore 16:05.

Punto 1) dell'o.d.g. - Comunicazione del Presidente;

Il Presidente Alvino porge un caloroso benvenuto e ringrazia la prof.ssa Valentina Grion, Delegata all'Eguaglianza di genere, per la partecipazione all'audizione odierna e per la disponibilità dimostrata in questo momento di condivisione sul Bilancio di genere, che si inserisce nella più ampia politica di comunicazione dell'Università. Tale confronto si

colloca, inoltre, nel contesto di un rinnovato Piano di Comunicazione di Ateneo, del quale il Nucleo prende atto, riservandosi di esprimere le proprie valutazioni e osservazioni in occasione di una successiva audizione ad hoc con il Delegato alla Comunicazione.

Il Presidente rivolge inoltre un sentito ringraziamento al rappresentante degli studenti, Antonio Russo, per la sua presenza e per l'attenzione dimostrata verso le tematiche trattate, riconoscendo l'importanza del coinvolgimento attivo della componente studentesca nel promuovere una cultura dell'equità e dell'inclusione.

Punto 2) dell'o.d.g. - Audizione della Delegata alla Eguaglianza di genere Prof.ssa Valentina Grion sul Bilancio di Genere 2024;

Il Presidente passa la parola alla prof.ssa Grion, la quale introduce il lavoro sul Bilancio di genere partendo dalle azioni di raccolta dati e precisando in tal senso che, per l'anno 2023, sono stati disponibili tutti i dati necessari. Tuttavia, per gli anni precedenti, si sono riscontrate delle carenze nei dati storici, a causa di un cambio di gestionale che ha comportato l'assenza di alcune informazioni fondamentali.

Tale situazione di carenza dei dati ha riguardato alcuni aspetti del Bilancio per i quali, come ad esempio nel caso delle retribuzioni del personale PTA, le interpretazioni fornite sono state formulate sulla base dei dati disponibili, i quali non erano sufficienti per dare piena spiegazione di eventuali discrepanze riscontrate. Analogamente, per quanto concerne le pubblicazioni e il rapporto tra pubblicazioni di genere femminile e maschile, si è evidenziato come i dati disponibili non fossero adeguati per fornire un quadro interpretativo fondato in modo solido.

Sempre in riferimento agli anni precedenti al 2023, per quanto riguarda i dati relativi ai docenti, si è potuto fare riferimento al database ministeriale, che fornisce informazioni affidabili. Tuttavia, per altri dati, sono state riscontrate discrepanze, rispetto alle quali si è proceduto ad approfondire richiedendo più volte delle integrazioni, senza però ottenere versioni sempre univoche, il che ha reso complessa l'elaborazione di un documento completo e accurato.

Chiarito il punto riguardante la raccolta dati, viene presentata una relazione in merito alla struttura e ai contenuti del Bilancio di Genere, elaborato secondo criteri discussi e condivisi nel gruppo di delega, e in linea con le esperienze maturate in altre università.

La Delegata evidenzia che il documento si articola considerando le diverse componenti dell'Università Pegaso, ovvero: la componente studentesca, il personale docente e ricercatore, il personale tecnico-amministrativo e gli organi istituzionali di governo. La struttura del bilancio riflette modelli consolidati già adottati in altri atenei e si colloca in coerenza con i riferimenti normativi e strategici sovranazionali, tra cui i documenti europei e l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. In tal senso, viene sottolineato che il bilancio non può

che inserirsi in un contesto più ampio, oltre la realtà circoscritta dell'Ateneo, per assumere pieno significato.

Dal punto di vista metodologico, si precisa che il Bilancio di Genere è stato costruito in maniera partecipata. La delegata, ricevuto l'incarico, ha costituito un gruppo di lavoro eterogeneo che ha coinvolto rappresentanti dei diversi ruoli universitari, delle principali aree disciplinari e delle varie componenti accademiche. Il processo è stato improntato al dialogo e alla condivisione, come testimoniato dalla documentazione allegata al bilancio stesso, e ai verbali delle riunioni svolte.

In merito alla componente studentesca, viene osservato che Pegaso si avvicina progressivamente a un equilibrio di genere, seguendo un trend simile a quello di altri atenei. Si segnala tuttavia una bassa presenza femminile nelle aree STEM, dato comune anche a livello nazionale. Nonostante ciò, emergono aspetti positivi: le studentesse, pur partendo in numero talvolta inferiore al primo anno, tendono a proseguire gli studi con maggiore costanza e determinazione rispetto ai colleghi maschi.

Un dato particolarmente significativo riguarda la distribuzione geografica delle iscritte: la presenza studentesca femminile risulta distribuita a livello nazionale, con la Lombardia al terzo posto per numero di iscritte, dopo Campania e Sicilia. In particolare, si rileva che molte iscritte provenienti da queste regioni, in fascia d'età compresa tra i 25 e i 35 anni, riescono attraverso l'offerta formativa di Pegaso a perseguire traguardi formativi e professionali che, in altri contesti, sembrerebbero risultare difficilmente raggiungibili. Nel corso del dibattito, viene sottolineata l'importanza di considerare tali dati come un valore aggiunto dell'offerta formativa Pegaso, soprattutto in termini di impatto sociale e di promozione dell'equità di genere.

Questo elemento, secondo la relatrice, rappresenta un valore aggiunto dell'università telematica, capace di offrire opportunità concrete di crescita personale e professionale a donne (non più giovanissime", che altrimenti rischierebbero l'esclusione dal percorso accademico. Tali riflessioni saranno valorizzate nella conferenza in programma a Milano per il 25 marzo, dedicata al ruolo delle università nel favorire il successo nelle aspirazioni di vita e di lavoro delle donne.

Proseguendo l'esame dei dati relativi alla componente studentesca in generale (maschi e femmine), viene ribadito che le regioni Campania e Sicilia continuano a rappresentare le aree con maggiori iscrizioni, ma la Lombardia, pur con quote più basse mostra un andamento in crescita, considerato significativo e meritevole di attenzione. Si osserva inoltre che, pur in presenza di percentuali ridotte in alcune regioni, la diffusione degli studenti a livello nazionale risulta complessivamente in progressiva espansione.

A questo proposito, viene sollevata una domanda relativa alle strategie di miglioramento, in particolare rispetto alla scarsa rappresentanza femminile nelle aree STEM. In risposta, si

chiarisce che il Bilancio di Genere ha funzione descrittiva e rappresenta lo “stato di fatto” dell’Ateneo, senza valenza programmatica. Le linee di intervento e le azioni concrete trovano invece espressione nel Gender Equality Plan (GEP), documento triennale di natura programmatica appena redatto.

Il GEP include, tra le sue aree prioritarie, obiettivi specifici volti a promuovere la partecipazione femminile nei percorsi STEM attraverso azioni di mentoring, sensibilizzazione e sostegno. Tali obiettivi verranno esaminati in dettaglio in un momento successivo, nell’ambito dell’analisi dedicata al piano stesso.

Infine, si riflette sul valore culturale e strategico del bilancio come strumento non neutro: esso non è solo rendiconto, ma anche espressione di visioni, scelte e prospettive istituzionali. In tal senso, viene proposta la trasmissione del bilancio a tutti i componenti dell’organo, affinché se ne possa prendere atto formalmente e approfondire in una successiva seduta.

Nel corso della discussione, è stata avanzata la proposta di organizzare un incontro preliminare prima della redazione della nuova edizione del Bilancio di Genere, al fine di tracciare una sintesi condivisa e coordinare le attività future. La proposta è accolta favorevolmente.

Viene precisato che il documento programmatico di riferimento è il Gender Equality Plan (GEP), appena finalizzato. Il documento verrà sottoposto all’organo competente per la dovuta valutazione e approvazione. Il GEP, di durata triennale, include tra i suoi obiettivi la diffusione sistematica dei dati contenuti nel Bilancio di Genere e la revisione annuale dello stesso, confermando l’impegno dell’Ateneo in un’ottica di monitoraggio continuo e miglioramento progressivo.

Si passa quindi all’analisi della componente dei dottorandi e delle dottorande, rispetto alla quale si registra una crescita significativa nel corso dell’ultimo anno, dovuta all’ampliamento dell’offerta di indirizzi di dottorato interamente gestiti da Pegaso. Tuttavia, anche in questo ambito si evidenziano disegualianze di genere già note a livello nazionale: le donne risultano in netta minoranza nei percorsi STEM, mentre prevalgono negli indirizzi legati alla cura della persona, all’educazione e ad ambiti affini. Questi dati, in linea con le statistiche nazionali, sono stati presi in considerazione all’interno del GEP, che prevede azioni mirate per riequilibrare la partecipazione di genere in tutti gli ambiti disciplinari.

Un ulteriore punto critico viene rilevato in relazione al personale docente e ricercatore. Sebbene nell’ultimo anno la situazione presenti segnali di miglioramento, permane evidente la presenza di un soffitto di cristallo. In particolare, la rappresentanza femminile è elevata nei ruoli iniziali (ricercatrici), ma diminuisce progressivamente nei livelli più alti della carriera accademica (Professori Associati – PA e Ordinari – PO). Tale fenomeno appare più marcato in Pegaso rispetto alla media nazionale, segnalando una condizione di maggiore squilibrio e richiedendo interventi specifici e strutturali.

A supporto di queste osservazioni, viene richiamata una serie di dati e rappresentazioni grafiche che illustrano chiaramente la progressiva riduzione della componente femminile lungo la scala gerarchica accademica. La situazione, ritenuta preoccupante, sarà oggetto di particolare attenzione all'interno del Gender Equality Plan, che si configura come strumento chiave per orientare politiche di riequilibrio e promozione delle pari opportunità.

Durante la prosecuzione della seduta, viene affrontato un tema particolarmente delicato riguardante le azioni strategiche per il riequilibrio di genere, con specifico riferimento a quelle che, pur potendo essere indicate nel Gender Equality Plan (GEP), richiedono l'attivazione di livelli decisionali superiori, in particolare della dirigenza e degli organi istituzionali di governo. Viene chiarito che, sebbene il gruppo di lavoro della delega all'eguaglianza di genere possa proporre attività di formazione e sensibilizzazione, le misure strutturali e incisive restano di competenza esclusiva della direzione. Di conseguenza, il GEP potrà includere raccomandazioni e indicazioni operative, ma sarà fondamentale accompagnare tali proposte con un processo di sensibilizzazione della dirigenza, al fine di ottenere un'effettiva attuazione delle azioni suggerite. Si ribadisce inoltre che l'equilibrio di genere non può essere raggiunto forzando processi, ma piuttosto richiedendo una maggiore consapevolezza e attenzione al tema da parte di chi detiene la responsabilità delle decisioni strategiche.

Si passa quindi all'analisi dei dati relativi alla rappresentanza di genere di docenti nelle discipline STEM. Anche in questo ambito, Pegaso rispecchia sostanzialmente la tendenza nazionale, che vede una prevalenza maschile nelle discipline tecnico-scientifiche. Tuttavia, viene segnalata una particolarità positiva: nelle aree disciplinari di Scienze della Terra e Scienze Biologiche, classificate come STEM, la totalità del personale strutturato è costituita da donne. Questo elemento distingue Pegaso rispetto al contesto nazionale, dove tali ambiti sono generalmente dominati da una componente maschile. Nonostante si tratti di un dato circoscritto e numericamente limitato, viene considerato un segnale interessante, che merita di essere valorizzato pur non modificando la tendenza complessiva: nelle discipline STEM, la presenza maschile continua a essere significativamente superiore, in contrasto con quanto avviene in aree come l'educazione, le scienze umane e la letteratura, dove la componente femminile è prevalente.

Durante la presentazione dei dati sulle presenze nelle diverse aree, il Prof. Alvino ha chiesto chiarimenti alla Prof.ssa Grion in merito alla tabella riportante le numerosità (28, 16, 21, 31, 8 e 11) riferite a ricercatori, associati e ordinari. La Prof.ssa Grion ha precisato che i dati fanno riferimento al 31 dicembre 2023, e non al 2024 come precedentemente affermato per errore. Questa rettifica è stata necessaria poiché il bilancio di genere in esame considera il triennio 2021-2023.

Il Prof. Alvino ha osservato che i numeri sembrano inferiori rispetto alle attese, ipotizzando che ciò possa derivare da un'incompletezza nella raccolta dei dati. La Prof.ssa Grion ha confermato che l'anomalia è verosimilmente dovuta al fatto che, nel 2023, molti nuovi

assunti non avevano ancora aggiornato il proprio profilo su IRIS (il database di pubblicazioni dell'Ateneo Pegaso), e che l'interfaccia stessa di IRIS non era ancora stata completamente implementata.

È stato chiarito che la media annuale di pubblicazioni pro capite del 2023 (6,93) è significativamente inferiore rispetto al 2021 (19,67), ma questo dato non è considerato attendibile e sarà oggetto di revisione. L'obiettivo è una completa verifica e aggiornamento dei dati entro la fine dell'anno.

La discussione si è poi concentrata sulla questione retributiva nel personale tecnico-amministrativo. È emerso che, sebbene le donne siano la maggioranza all'interno dell'Ateneo, risultano spesso collocate nei livelli più bassi della scala gerarchica e percepiscono, a parità di ruolo, stipendi medi inferiori rispetto agli uomini. Tuttavia, mancano dati certi su elementi come i congedi o gli straordinari che potrebbero influenzare tali differenze, rendendo difficile una lettura oggettiva del fenomeno.

Un'altra criticità evidenziata riguarda l'elevato numero di donne presenti tra i non strutturati e nei contratti a tempo determinato. Anche in questo caso, la mancanza di dati organici e strutturati non consente un'interpretazione chiara. È stato sottolineato che alcune delle fonti disponibili non derivano da database gestiti, ma da immagini o schermate, il che ha reso particolarmente complessa l'analisi.

La composizione della governance è stata identificata come un ulteriore ambito critico. Pur essendoci stati progressi nella presenza femminile in alcuni organi (le tre presidenze di Facoltà sono al femminile), permane una forte predominanza maschile nei ruoli apicali (Rettore, Direttore Generale, Presidente del CdA e direttori di dipartimento). Il Gender Equality Plan (GEP) prevede, tra gli obiettivi, la promozione di un maggiore equilibrio di genere nelle posizioni di leadership.

È stata condivisa l'urgenza di migliorare la gestione e l'accesso ai dati, rendendoli trasparenti e raccolti in un unico luogo digitale accessibile. Il Rettore ha già manifestato la volontà di procedere in questa direzione, riconoscendo la necessità di rafforzare la qualità informativa per supportare le decisioni strategiche e le valutazioni dell'Ateneo.

In chiusura, è stato sottolineato che questo Bilancio di Genere rappresenta un punto di partenza importante, nonostante le difficoltà metodologiche e l'incompletezza dei dati. Il documento rappresenta una base su cui è stato costruito il Gender Equality Plan triennale, il cui focus sarà il raggiungimento di un equilibrio di genere, di vita-lavoro e di presenza nelle varie componenti dell'Ateneo.

Punto 3) dell'o.d.g. - Varie ed eventuali

Nulla da discutere.

.....

Il Presidente ringrazia i presenti per la loro preziosa collaborazione.
Non essendoci ulteriori argomenti da discutere, alle ore 17:30 la seduta telematica è sciolta dal Presidente.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

(F.to) Dr.ssa Alessandra De Sio

IL PRESIDENTE DEL NUCLEO DI
VALUTAZIONE

(F.to) Prof. Federico Alvino