



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO

PRIMO BILANCIO DI GENERE DI ATENEEO



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO

PRIMO BILANCIO DI GENERE DI ATENEEO

Per la redazione del Primo Bilancio di Genere di Ateneo è stato costituito un Comitato Scientifico, così composto:

- Prof.ssa ordinaria Barbara Pezzini, Prorettrice alle politiche di equità e diversità;
- Dott.ssa Michela Pilot, Direttrice Generale;
- Prof.ssa associata Ilia Negri, Presidente del Comitato unico di garanzia;
- Prof.ssa aggregata Giovanna Galizzi, componente del Comitato unico di garanzia;
- Prof. associato Stefano Basaglia, esperto in Diversity Management.

Per le funzioni tecnico-operative sono state incaricate:

- Prof.ssa aggregata Giovanna Galizzi, componente del Comitato unico di garanzia;
- Dott.ssa Chiara Oppi, assegnista di ricerca presso il Centro sulle dinamiche economiche, sociali e della cooperazione.



L'ATENEO

L'OFFERTA FORMATIVA

CORSI DI LAUREA



CORSI DI LAUREA TRIENNALE



CORSI DI LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO



CORSI DI LAUREA MAGISTRALE

SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE



DOTTORATI DI RICERCA

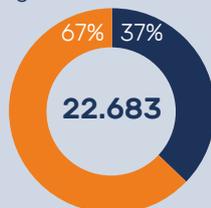


LE PERSONE

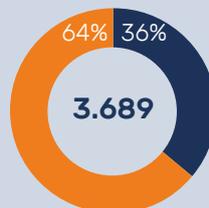
COMPONENTE STUDENTESCA



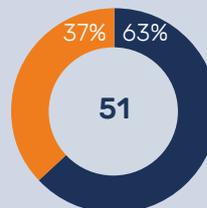
Studenti e studentesse nei corsi di laurea triennali, magistrali e a ciclo unico



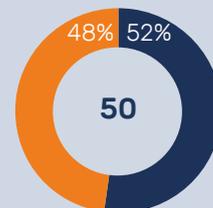
Laureati



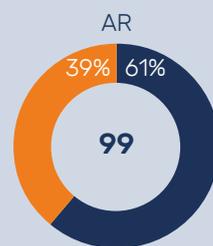
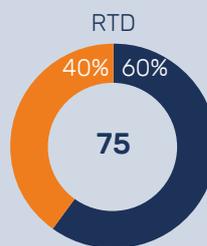
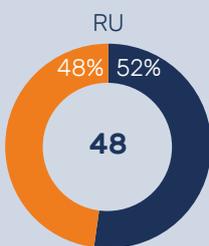
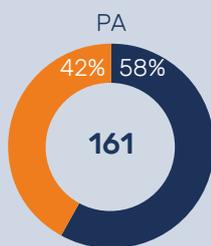
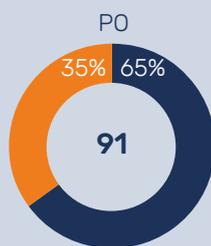
Dottorandi e dottorande



Dottori e dottoresse di ricerca



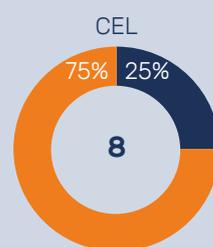
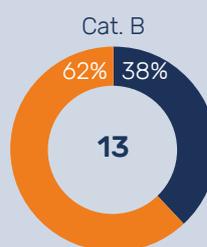
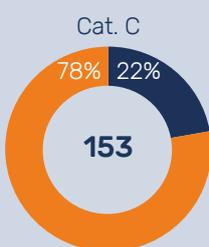
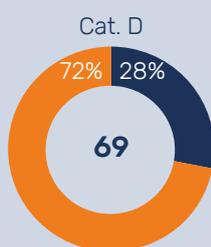
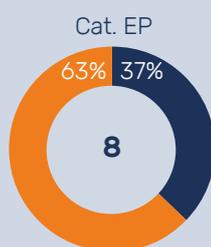
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE



PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

1 DG donna

2 Dir. II fascia
1 donna e 1 uomo



I dati sulla componente studentesca si riferiscono all'A.A. 2019/2020

I dati sul personale docente e ricercatore e sul personale tecnico-amministrativo sono aggiornati al 31/12/2020

Donne Uomini

LE STRUTTURE



LE SEDI





INDICE

Presentazione del Rettore	10
Prefazione a cura di	12
Prorettrice politiche di equità e diversità	13
Direttrice Generale	14
Presidente CUG	15
Presidente Consulta degli studenti	16
Introduzione	17
Nota metodologica	21
Parte I - Gli organi a tutela dell'uguaglianza	25
Parte II - Il Piano Azioni Positive	31
Parte III - L'analisi di contesto	37
1. Componente studentesca	38
2. Personale docente e ricercatore	50
3. Personale tecnico-amministrativo	63
4. Incarichi istituzionali e di governo	72
Conclusioni	77
Appendice	80
Acronimi e abbreviazioni	81
Tabelle di corrispondenza	83
Executive summary	87



PRESENTAZIONE

L'Università degli Studi di Bergamo presenta il suo primo Bilancio di Genere in un anno, il 2021, ancora fortemente condizionato dall'emergenza pandemica scatenata dal Coronavirus: è, dunque, una testimonianza forte della nostra volontà di promuovere, senza alcuna sorta di indugio e nonostante la situazione particolarmente complessa, le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni, dedicando loro risorse, azioni e interventi mirati.

Benché tali principi fossero già presenti in nuce nelle strategie della nostra Università, abbiamo ritenuto fondamentale formalizzare un piano sistematico di informazione, ricerca e propositività contro ogni forma di disegualianza che potesse intaccare l'articolazione della vita universitaria in tutti i suoi aspetti. Di fatto, il Bilancio di Genere si colloca all'interno di un più ampio quadro d'insieme, che ha visto soprattutto negli ultimi tempi l'individuazione di una delega ad hoc per le politiche di equità e diversità, la nomina di una consigliera di fiducia e l'attivazione di numerosi progetti didattici e di ricerca sul tema.

Nello specifico, per la redazione del primo Bilancio di Genere (BdG), è stato costituito nel 2020 un Comitato scientifico dedicato: il presente documento è infatti il risultato del lavoro coordinato di un gruppo di docenti e ricercatori che, sia per quanto riguarda gli obiettivi di governance, sia per ciò che concerne aree specifiche di studio e indagine, hanno monitorato i comportamenti e le prassi acquisite, raccolto dati oggettivi e analizzato diversi scenari di sviluppo sull'argomento in questione, così da permettere alla nostra Università di elaborare una consapevolezza condivisa e dialettica.

La metodologia del dialogo è stata del resto alla base del processo di stesura del Bilancio stesso: dopo un'accurata analisi di contesto e un affinamento degli indicatori da parte del Comitato scientifico condotti agli inizi di quest'anno, la bozza del documento è stata discussa dapprima con il CUG – Comitato Unico di Garanzia e poi con i rappresentanti del personale docente, di quello tecnico-amministrativo e degli studenti presenti nei nostri diversi organi accademici. Solo al termine di un confronto diretto con tutte le parti della nostra comunità, il Bilancio di Genere è stato definitivamente concluso e approvato.

Grazie alla mappatura del personale e della popolazione studentesca suddivisa per genere, esso ci offre uno stato dell'arte senza dubbio utile, che ci consente di veicolare efficacemente l'attenzione sulle possibili criticità, applicando ogni intervento futuro in difesa della parità e dell'inclusione in maniera ancora più mirata.

Il mio consapevole e sincero ringraziamento è rivolto a tutti coloro che hanno preso parte a questo progetto, reale testimonianza della sinergia delle diverse componenti della nostra comunità e della loro determinazione ad agire in maniera concreta e fattiva contro le discriminazioni. Sono convinto che affineremo sempre più la nostra sensibilità e le nostre conoscenze in materia, fungendo da stimolo e da esempio alla società in senso lato.

Remo Morzenti Pellegrini
Rettore dell'Università degli Studi di Bergamo



PREFAZIONE

PRORETTRICE ALLE POLITICHE DI EQUITÀ E DIVERSITÀ

Quello che la prima edizione del Bilancio di genere dell'Università degli Studi di Bergamo offre è una fotografia ragionata e dettagliata, anche se naturalmente non ancora completa, della condizione dell'ateneo guardata dal punto di vista di genere.

Genere è un concetto che descrive e contemporaneamente analizza la costruzione sociale dell'essere donna e uomo (i processi, i comportamenti, i rapporti che organizzano la divisione dei compiti tra uomini e donne, differenziandoli), adottando un punto di vista binario e relazionale, sempre attento alla dialettica e reciprocità tra le sue componenti. Parlare in termini di genere presuppone il riconoscimento del fatto che le differenze dei sessi stanno alla base di relazioni sociali che, a loro volta, riproducono le differenze come disparità in termini di diritti, possibilità, condizioni di esistenza.

Contando e misurando la presenza delle donne e degli uomini nelle diverse componenti della comunità universitaria - nella popolazione studentesca, nel personale tecnico-amministrativo, nel personale docente - e, per ciascuna di esse, nei principali ambiti e livelli che le caratterizzano, il bilancio di genere restituisce presenze e assenze, equilibri e squilibri, concentrazioni e rarefazioni. E già indica, a uno sguardo consapevole, dove si manifestano problemi e contraddizioni da indagare più a fondo, suggerisce nodi da sciogliere, invita a immaginare proposte e interventi.

Anche in questo documento, insieme ai dati, si troveranno i primi spunti delle riflessioni che ne hanno accompagnato la raccolta sistematica, sia all'interno del Comitato Scientifico, sia attraverso alcuni momenti di confronto prima della fase finale di stesura del documento. Un'anticipazione del lavoro che, a partire da questo primo importante passaggio, dovrà impegnare l'università: non solo nell'aggiornamento periodico e costante dei dati, non solo nel loro affinamento e approfondimento, che saranno naturalmente indispensabili; ma soprattutto in un loro utilizzo consapevole per definire le politiche di genere dell'Ateneo.

Le potenzialità del bilancio di genere si sviluppano, infatti, usando l'analisi di contesto che viene offerta da questa prima rilevazione per identificare gli obiettivi da perseguire, stabilirne le priorità, scegliere i mezzi per raggiungerli e gli strumenti per monitorare i risultati. Il bilancio di genere è uno strumento tecnico prezioso, che consente trasparenza, evidenza e condivisione di dati; ma deve soprattutto costituire la base di partenza per progettare politiche consapevoli, volte a superare le discriminazioni e le disuguaglianze e a costruire l'uguaglianza «di» donne e uomini: che è più complicata ed esigente dell'uguaglianza «tra» donne e uomini, non accontentandosi dell'astratta parità di trattamento, ma pretendendo attenzione e sensibilità alle concrete condizioni ed esperienze di vita di ciascuno e ciascuna.

Con attenzione alle intersezioni del genere con altri fattori e condizioni di diversità individuale che moltiplicano i rischi di disuguaglianza: le condizioni economiche e sociali, la cittadinanza, l'origine etnica, la disabilità, l'orientamento sessuale e l'identità di genere. Comprendere i modi, i luoghi e le situazioni in cui i diversi fattori si incrociano e si sovrappongono, e con quali effetti, è, infatti, centrale per riconoscere quali siano le discriminazioni da rimuovere e le disuguaglianze da contrastare: al centro delle quali restano, con una persistenza che ogni giorno possiamo constatare, gli squilibri di genere, che anche l'ateneo di Bergamo è fortemente impegnato a riconoscere e superare.

Barbara Pezzini,
Prorettrice delegata alle politiche di equità e diversità

DIRETTRICE GENERALE

La redazione del primo bilancio di genere sottolinea la volontà dell'Università degli Studi di Bergamo di stimolare il cambiamento culturale, intrapreso da tempo, in modo del tutto naturale, volto all'uguaglianza di genere.

Analizzare la distribuzione per genere delle diverse componenti di soggetti che animano l'Ateneo ci permette di capire le tendenze e le dinamiche che segnano la partecipazione di donne e uomini alla vita dell'ateneo e di riflettere sull'impatto delle politiche e delle azioni e sull'opportunità, all'occorrenza, di riconsiderare le proprie scelte.

D'altra parte, ogni Amministrazione che abbia consapevolezza e coscienza dell'importanza della parità di genere è tenuta alla ricognizione e all'analisi dei dati, dando seguito e assumendo i provvedimenti opportuni con la tempestività che la buona amministrazione impone.

Nella seduta di dicembre 2020 il Senato Accademico ha condiviso le "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR" e raccomandato l'impiego di un linguaggio consapevole del genere, in tutte le dimensioni della comunicazione istituzionale e nell'attività amministrativa.

Come Direttrice Generale mi viene spontaneo focalizzare la mia attenzione sul personale tecnico amministrativo che da anni è maggiormente rappresentato da donne, in tutte le categorie. Dal 2020, anno non oggetto di analisi del primo bilancio di genere, la tendenza si presenta anche nelle categorie apicali.

Sono convinta che questo dato rappresenti una medaglia con due facce: da un lato dimostra che è in atto un'inversione di tendenza nell'accesso alle posizioni apicali; dall'altro trasmette la sensazione marcata che il posto di lavoro nella pubblica amministrazione sia più ambito dalle donne, in virtù di maggiori garanzie rispetto alla possibilità di conciliare la vita familiare con la vita lavorativa, nonostante livelli stipendiali non sempre allineati con il sistema privato.

L'Università degli Studi di Bergamo è caratterizzata da un sottodimensionamento molto evidente rispetto all'intero sistema, e l'inversione di tendenza che si sta attuando negli ultimi anni, rimane piuttosto timida. Le procedure concorsuali per ruoli di personale tecnico amministrativo, apparentemente gettonate al momento della presentazione delle domande di partecipazione, non portano poi ad una partecipazione altrettanto numerosa. Non sono rari i casi di rinuncia alla presa di servizio anche dopo utili collocazioni in graduatoria. La maggior parte dei candidati spesso sono donne che accettano posizioni di livello inferiore rispetto al loro titolo di studio. Questo può creare difficoltà gestionali perché non favorisce la stabilità se si vuole riconoscere sempre la possibilità di crescita e di realizzazione. Anche dalla lettura dei dati relativi al personale tecnico amministrativo traspare il permanere di una situazione generale che vede ancora gravare sulla donna la maggior parte dell'impegno di cura familiare.

E' importante sottolineare la volontà dell'Amministrazione orientata a favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e a promuovere il benessere organizzativo; il primo bilancio di genere è riferito ai dati del 2019 ma non posso escludere dalla mia riflessione un pensiero all'anno 2020, caratterizzato dalla pandemia da Covid-19, in cui le parole d'ordine sono state flessibilità e tutela; una particolare attenzione è stata riservata a tutti i lavoratori e alle lavoratrici con situazioni da tutelare: madri, padri, figli di soggetti con necessità di assistenza e cura domiciliare.

Concludo con un auspicio: che questo sia solo il primo bilancio di genere dell'Università di Bergamo, che ogni volta si rinnovi mettendo in evidenza gli aspetti significativi ma meno evidenti delle dinamiche di genere che caratterizzano la composizione della comunità accademica, stimolando la riflessione per favorire sempre più comportamenti inclusivi e partecipativi basati sul merito.

Michela Pilot,
Direttrice Generale

PRESIDENTE CUG

Il Comitato Unico di Garanzia del nostro ateneo, che ho l'onore di presiedere, è un organo che contribuisce all'obiettivo di assicurare parità e pari opportunità di genere, tutelando tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici e garantendo l'assenza di forme di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta.

Tra le azioni positive proposte, il comitato si è fatto promotore dell'istituzione della figura della Consigliera di Fiducia, ormai operante da due anni nel nostro ateneo, e ha sostenuto il percorso per l'adozione di un linguaggio inclusivo in tutte le dimensioni della comunicazione dell'ateneo. Sono azioni che vanno nella direzione di un cambiamento culturale che vede in prima linea le università proprio per il loro ruolo formativo dei cittadini e delle cittadine di domani.

È proprio all'interno del CUG nella sua prima composizione che si è discusso sulla necessità che anche il nostro ateneo si dotasse del bilancio di genere ed è nell'attuale comitato che si è data una spinta convinta affinché si iniziassero i lavori per la redazione dello stesso. Quindi è con grande piacere che oggi accogliamo con tutta la comunità accademica, il primo bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Bergamo.

Confesso che la prima volta che ne sentii parlare ero molto incuriosita dal nome, perché mi era chiaro che con il termine bilancio di genere, non ci si poteva riferire solo ad un mero conteggio di quanti uomini e quante donne ricoprono certi ruoli o svolgono determinate mansioni in università. Il bilancio di genere, infatti, è uno strumento fondamentale, che non si limita alla sola analisi di contesto, ma contribuisce a iniziare un processo, dando le indicazioni da cui partire per perseguire gli obiettivi di parità e diventando il parametro di riferimento con cui confrontare i risultati di domani.

Il ruolo del CUG all'interno di questo processo è quello di monitorare le politiche di genere che l'ateneo deciderà di adottare a valle della presentazione del bilancio di genere, misurando gli scostamenti dagli obiettivi di parità assunti ed eventualmente suggerendo azioni correttive che riportino verso gli stessi.

Il Bilancio di Genere si prefigura quindi come uno strumento fondamentale per perseguire l'uguaglianza di genere all'interno di un'università e ci auguriamo che, attraverso l'adozione di una prospettiva di genere, inizi un processo nel nostro ateneo che, attraverso gli obiettivi di parità ed equità, porti naturalmente a politiche più efficaci ed efficienti che saranno di beneficio per l'intera comunità accademica.

Ilia Negri,
Presidente Comitato Unico di Garanzia

PRESIDENTE CONSULTA DEGLI STUDENTI

La redazione del Bilancio di Genere (di seguito "BdG") dell'Università degli Studi di Bergamo offre una fotografia del quadro che caratterizza il nostro Ateneo, rappresentando un primo grande passo per la promozione dell'uguaglianza di genere.

Ritengo di dover sottolineare fin da subito il pregio di avere un BdG interno per due ordini di motivi: il primo, non per importanza, concerne il suo valore pratico per chi è chiamato a prendere decisioni di governo, nel senso di incoraggiare politiche di parità di genere, con uno sguardo costante al contesto sociale, nazionale e internazionale, con cui il nostro Ateneo si raffronta quotidianamente; il secondo si riferisce all'attenzione che il BdG riserva alla componente studentesca (prima sezione della Parte III). Noi studenti e studentesse infatti non siamo solamente i beneficiari passivi dell'istruzione e del percorso di crescita professionale e personale promosso dall'Università, anzi, siamo uno degli elementi essenziali per la vita di un Ateneo, siamo la forza che lo anima e che dunque lo deve incoraggiare a sviluppare una sensibilità anche in direzioni nuove rispetto al passato.

Proprio per quest'ultima ragione come Presidente della Consulta degli studenti da poco insediatasi, è naturale per me avanzare una serie di considerazioni connesse ai dati raccolti nel BdG. In primo luogo, vorrei soffermarmi sulla generale ma sostanziosa maggioranza di studentesse e nel dettaglio sul fatto che, guardando ai voti delle lauree, queste riportano risultati migliori rispetto agli studenti, magari anche perché consapevoli che un giorno potrebbero essere costrette a faticare maggiormente per intraprendere determinate carriere. Osservando questo, è inevitabile volgere il pensiero ai dati scoraggianti che ogni giorno leggiamo circa l'evidente e preoccupante gap di genere a sfavore delle donne nel mondo del lavoro, in particolare il basso tasso di occupazione e la retribuzione mensile media inferiore a quella maschile. Nonostante la discussione sul tema stia prendendo piede non si è verificata ancora una concreta inversione di rotta, anzi, il periodo pandemico ha aggravato la situazione. Sorge spontanea una riflessione: l'Università, come noto, rappresenta un ascensore sociale, una fase del processo che consente di innalzare la propria condizione personale e sociale e che si svilupperà ulteriormente nell'ambiente lavorativo. Allora forse, proprio a partire dalle Università, si potrebbero pensare misure volte all'eliminazione di quelle disparità che si avvertono in età lavorativa, orientate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, anche in una prospettiva successiva agli anni universitari. Così l'Ateneo potrebbe intraprendere politiche di sensibilizzazione, anche nel senso di incentivare la presenza di donne a ricoprire ruoli di un certo rilievo all'interno della medesima struttura organizzativa, divenendo un "buon esempio" cui anche altre realtà possono ispirarsi.

In secondo luogo, vorrei considerare un altro dato che ha attirato la mia attenzione, ossia quello che rileva una forte disuguaglianza di genere tra i vari corsi di laurea, con una tendenziale e talora netta maggioranza di studenti uomini nelle facoltà scientifiche, e altrettanto evidente maggioranza di studenti donne in quelle umanistiche. Punto fermo è la necessità di tener conto delle inclinazioni, passioni e interessi personali, motori dei sogni di chi studia che lo stimolino a migliorarsi e a intraprendere determinati percorsi. Non vanno però trascurati gli stereotipi di genere che fin da piccoli ci influenzano: pochi giorni fa mi è capitato di leggere un esercizio in un libro scolastico per bambini e bambine che richiedeva di associare al soggetto "papà" la frase "taglia l'erba" e a "mamma" "cucina il pranzo". Il passaggio dalle scuole medie alle superiori, che ispira inevitabilmente anche la scelta dell'indirizzo universitario, è l'occasione in cui si manifestano maggiormente i condizionamenti del contesto sociale, tenuto in considerazione anche il fatto che l'adolescente si ritrova spesso a far riferimento a modelli più o meno virtuosi.

Alla luce anche della terza missione dell'università, un importante contributo dell'Ateneo per combattere la disparità di genere potrebbe essere quello di incontrare, coinvolgendo attivamente studenti e studentesse, bambini, bambine ragazzi e ragazze delle scuole presentando loro i risultati di questo lavoro, fornendo così uno strumento utile per affrontare i periodi delle "grandi scelte" nel modo più consapevole possibile.

Per concludere, è indispensabile rimarcare che la sensibilità al tema in questione è indice di un impegno che l'Ateneo si assume nei confronti di tutti coloro che lo vivono, quindi anche di chi studia; ecco perché è sentito e doveroso un ringraziamento, a nome di tutte le studentesse e tutti gli studenti all'Università degli Studi di Bergamo e in particolare al Comitato Scientifico che ha realizzato il Bilancio di Genere, permettendoci di cogliere lo stato del contesto in cui viviamo e analizzare le necessità e i bisogni per contribuire all'affermazione delle pari opportunità.

Michela Agliati,
Presidente Consulta degli studenti



INTRODUZIONE

INTRODUZIONE

Questo volume presenta il primo Bilancio di Genere dell'Università di Bergamo. Prevista dal Piano Azioni Positive 2020-2022, la redazione del Bilancio di Genere si pone l'obiettivo di monitorare la **distribuzione di genere** nelle diverse componenti universitarie e di valutare l'impatto di genere delle politiche messe in atto dall'Ateneo. Pertanto, questo documento, che riporta i risultati dell'analisi del contesto universitario, rappresenta un importante momento di riflessione rispetto alla condizione delle donne e degli uomini che lavorano, studiano, e fanno ricerca in Ateneo. Si tratta, quindi, di un primo passo verso la rilevazione delle necessità e dei bisogni legati alle pari opportunità, la definizione degli obiettivi strategici inerenti l'uguaglianza di genere, l'individuazione delle azioni correttive da porre in essere in Ateneo e l'attivazione di un processo di monitoraggio dei risultati ottenuti per la definizione di nuove strategie.

Il presente Bilancio di Genere è, pertanto, **il primo momento di un processo strategico destinato a perdurare nel tempo**: non si limita a essere un mero strumento operativo ma si configura come un'opportunità per la programmazione delle politiche destinate alle pari opportunità e al riequilibrio del divario di genere nel medio e lungo periodo.

Il Bilancio di Genere permette quindi di riflettere sulle caratteristiche e sulle condizioni di chi vive in Ateneo, sia in termini di frequenza ai corsi da parte della componente studentesca, che di ripartizione dei ruoli all'interno del personale docente e ricercatore e del personale tecnico-amministrativo, sottolineando la distribuzione di donne e uomini nei diversi settori e livelli.

L'analisi qui presentata contribuisce a mettere in luce anche aspetti che non sono strettamente legati alle questioni di genere. In particolare, l'elevato numero delle studentesse e degli studenti e il costante aumento delle iscrizioni evidenzia delle criticità rispetto alla dotazione di personale docente e ricercatore e personale tecnico-amministrativo. Gli iscritti risultano essere nel 2019 oltre 21.000 a fronte di 366 docenti di ruolo e 247 appartenenti all'area tecnico-amministrativa.

Secondo *The World University Rankings del 2021*¹, l'Ateneo risulta essere il dodicesimo al mondo ed il primo in Italia per numero delle studentesse e degli studenti in rapporto al numero di docenti e si evince pertanto una sottorappresentazione del personale docente e ricercatore. Ciò conferma i dati della relazione dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) del 2019, che sottolinea come il rapporto fra le studentesse e gli studenti regolari e i docenti sia superiore alla media nazionale sia nell'area scientifico-tecnologica (pari a 22,2), sia nell'area umanistico-sociale (pari a 55,0). La stessa relazione sottolinea il sottodimensionamento anche del personale tecnico-amministrativo rispetto al peso dell'Ateneo nel panorama nazionale.

Ciò mette in luce una carenza strutturale di organico in termini quindi sia di personale docente che di personale tecnico-amministrativo, con possibili problemi legati alla sostenibilità dell'attività didattica e di ricerca, nonché delle attività di supporto inerenti l'area tecnica ed amministrativa. Sottolinea quindi l'urgenza di accompagnare la crescita delle immatricolazioni e dell'offerta formativa con un adeguato sviluppo delle risorse umane.

Nel complesso, il Bilancio di Genere contribuisce in ottica ampia ad impostare le strategie per l'attuazione di politiche finalizzate al cambiamento culturale, alla condivisione fra i generi dello sviluppo dell'Ateneo, ed all'equa possibilità di espressione delle potenzialità di tutta la componente studentesca e del personale dell'Università di Bergamo.

Con la speranza che questo possa essere un primo passo verso la diffusione della conoscenza in materia di pari opportunità in Ateneo, vi auguriamo buona lettura.

Il Comitato Scientifico

¹ www.timeshighereducation.com, accesso in data 3 Febbraio 2021



**Un documento
strategico che
contribuisce
alla governance
dell'Ateneo**

NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Genere (d'ora in poi BdG) è un documento finalizzato alla promozione dell'uguaglianza di genere in Ateneo e all'integrazione di questa prospettiva nelle politiche strategiche dell'Università.

Si presenta come uno **strumento a triplice valenza**, in quanto diretto ad una molteplicità di funzioni:

- Presentare la distribuzione di donne e uomini a tutti livelli dell'Ateneo, con riferimento quindi a coloro che vi studiano e lavorano, nonché a coloro che ne compongono gli organi di gestione;
- Monitorare le azioni messe in atto dall'Ateneo a favore dell'uguaglianza di genere, al fine di comprenderne i risultati e gli impatti;
- Valutare la distribuzione delle risorse al fine del raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere.

Si tratta pertanto di un documento che ha valenza strategica e contribuisce alla **governance** dell'Ateneo.

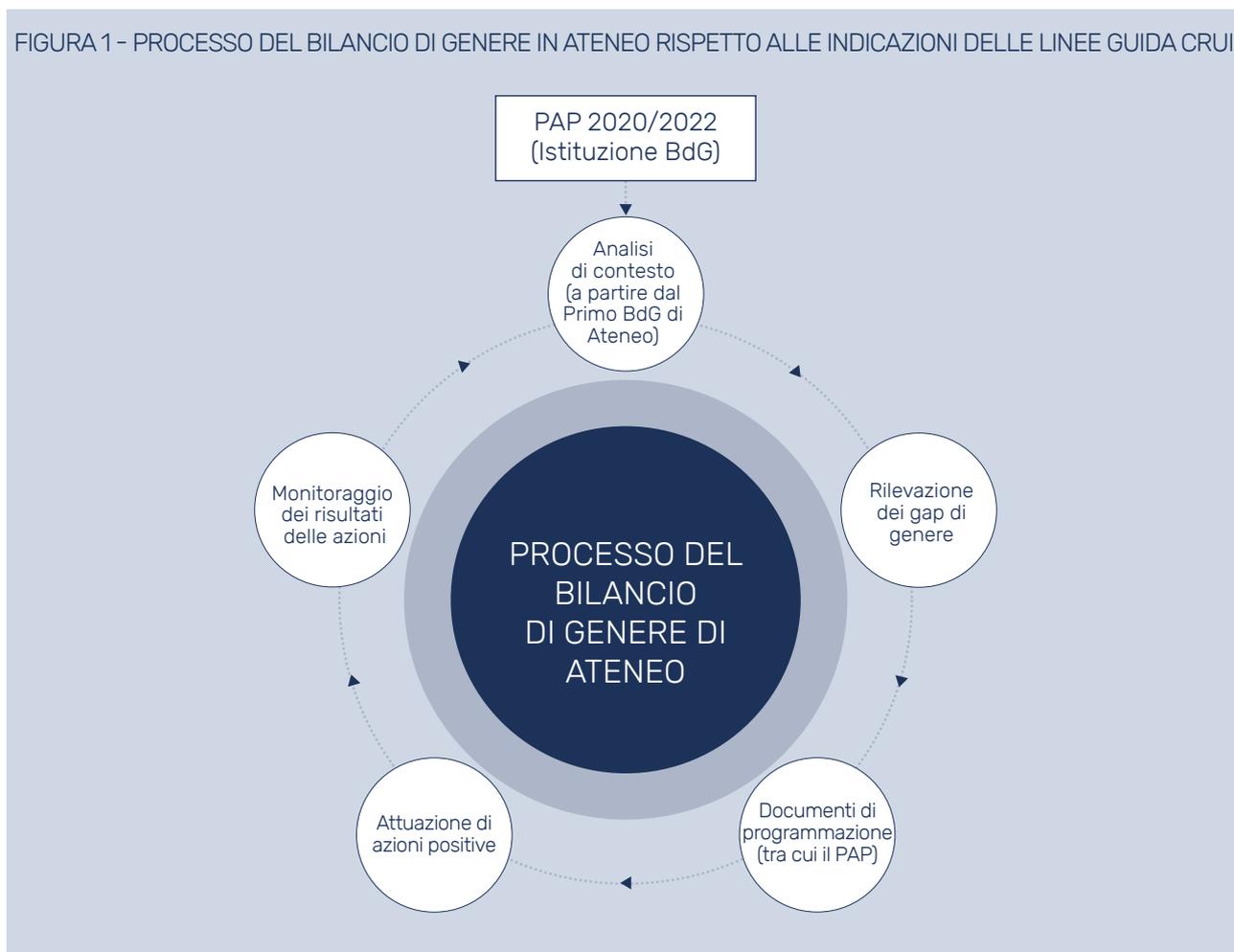
In questa sede, l'Università degli Studi di Bergamo presenta **il primo Bilancio di Genere di Ateneo**.

In linea con quanto sopra riportato, ponendosi come essenziale punto di partenza al fine dello sviluppo di un processo di programmazione orientato al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, il presente BdG si concentra sull'analisi di contesto e propone un approfondimento rispetto alla diversa composizione per genere di tutte le componenti che studiano e lavorano all'Università di Bergamo. Si fa riferimento, in questo senso, alla componente studentesca nei corsi di laurea triennali, specialistici, magistrali, a ciclo unico, e nei corsi di dottorato, al personale docente e ricercatore, sia esso strutturato o non strutturato, al personale tecnico-amministrativo, nonché alla partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo.

Inoltre, questa edizione del BdG propone una breve descrizione degli organi e delle figure preposte alla tutela dell'uguaglianza in Ateneo, e presenta il Piano delle Azioni Positive 2020-2022, quale strumento strategico primariamente diretto alla tutela della parità, all'interno del quale (così come richiamato dal Piano Strategico di Ateneo) la redazione del BdG è indicata come prima azione volta alla promozione della conoscenza in tema di pari opportunità. Pertanto, **il PAP 2020-2022 risulta essere il presupposto di questa versione del BdG**. L'analisi di contesto qui presentata costituirà successivamente la base di partenza della futura programmazione strategica dell'Ateneo in materia di uguaglianza di genere, così come riportato nella Figura 1.

Pertanto, il BdG si presenta come un primo passo verso l'integrazione del documento nei processi strategici dell'Ateneo, in quanto l'analisi di contesto che qui presenta pone le basi per la rilevazione dei divari per quanto attiene la distribuzione di donne e uomini nelle diverse componenti e ai livelli apicali e di rappresentanza; da tale rilevazione possono svilupparsi quindi azioni positive specificatamente volte all'equilibrio di genere.

FIGURA 1 - PROCESSO DEL BILANCIO DI GENERE IN ATENEO RISPETTO ALLE INDICAZIONI DELLE LINEE GUIDA CRUI



Il presente BdG si articola in **3 diverse Parti**:

- La Parte I incentrata sulla composizione degli Organi a tutela dell'uguaglianza presenti all'Università di Bergamo, e il loro ruolo al fine del raggiungimento degli obiettivi di parità;
- La Parte II dedicata alla presentazione del Piano Azioni Positive 2020-2022, il quale indica la direzione strategica dell'Ateneo in ottica triennale rispetto agli obiettivi di uguaglianza di genere, attraverso l'identificazione di azioni specifiche per la parità relative a una molteplicità di ambiti, quali la conoscenza, la formazione, la conciliazione vita-lavoro;
- La Parte III riguardante l'analisi di contesto, che approfondisce la composizione di genere delle componenti che, a vario titolo, operano in Ateneo.

L'analisi di contesto è stata realizzata coerentemente con le indicazioni delle **Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani**, realizzate a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere e pubblicate nel settembre 2019. Gli indicatori presentati, pertanto, ricalcano per la maggior parte quanto proposto nel suddetto documento, e sono realizzati prevalentemente attraverso l'utilizzo di dati pubblici, disponibili sulle banche dati istituzionali del MIUR e del MEF (Contoannuale). L'adozione di tali Linee Guida risulta funzionale anche al confronto e alla valutazione, in quanto permette all'Università di Bergamo di comparare i propri risultati con gli altri atenei che decideranno di adottare lo stesso strumento, supportando ulteriormente la riflessione rispetto alle esigenze riscontrate in Ateneo e alle azioni da mettere in atto in ottica del raggiungimento dell'uguaglianza di genere.

Alcuni indicatori relativi al personale docente e ricercatore sono stati realizzati coerentemente con quanto indicato all'interno del report della Commissione Europea **She Figures 2018**, così come riportato anche dalla Linee Guida CRUI. Tali indicatori sono contrassegnati dall'immagine della bandiera europea ed è data indicazione anche della pagina relativa del report, affinché i lettori e le lettrici abbiano la possibilità di confrontare il dato con i valori nazionali a livello europeo.



Nella stesura del documento, inoltre, è stata posta particolare attenzione all'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

La redazione del BdG rientra fra le azioni inserite nel Piano Strategico 2020-2022. A tal fine, in coerenza con quanto stabilito dalle **Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani** suddette, è stata prevista la costituzione di un apposito Gruppo di Coordinamento per l'avvio del progetto, la rilevazione di dati ed informazioni, la stesura del documento e la sua divulgazione. Il Rettore con proprio provvedimento (rep. n. 345/2020 del 23 luglio 2020) ha quindi nominato un **Comitato Scientifico** avente il compito di definire le scelte politiche di impostazione del BdG, come previsto dal Piano Strategico.

Il Comitato Scientifico presenta la seguente composizione:

- Prof.ssa Barbara Pezzini, Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Professoressa Ordinaria Dipartimento di Giurisprudenza;
- Dott.ssa Michela Pilot, Direttrice Generale;
- Prof.ssa Ilia Negri, Presidente Comitato unico di garanzia, Prof.ssa Associata Dipartimento di Scienze Economiche;
- Prof.ssa aggr. Giovanna Galizzi, componente del Comitato unico di garanzia, Prof.ssa aggr. Dipartimento di Scienze Aziendali;
- Prof. Stefano Basaglia, esperto in Diversity Management, Professore Associato Dipartimento di Scienze Aziendali.

Il Comitato Scientifico ha incaricato specificamente delle funzioni **tecnico-operative** finalizzate alla redazione del BdG:

- Prof.ssa aggr. Giovanna Galizzi, componente del Comitato unico di garanzia, Prof.ssa aggr. Dipartimento di Scienze Aziendali;
- Dott.ssa Chiara Oppi, assegnista di ricerca Centro sulle dinamiche economiche, sociali e della cooperazione.

Prima dell'approvazione finale, il documento è stato presentato in un **ciclo di incontri volti alla condivisione dei suoi contenuti** e alla riflessione sulle implicazioni dei dati presentati. Un incontro ha coinvolto i Direttori e le Direttrici dei Dipartimenti o le persone da loro delegate, un altro componenti ed ex componenti degli organi e degli organismi di parità, un altro ancora rappresentanti della componente studentesca negli organi di Ateneo e nelle commissioni paritetiche dei Dipartimenti.

Si ringrazia coloro che hanno partecipato a questi incontri, per i preziosi suggerimenti e le riflessioni che sono scaturite dall'analisi dei dati.

Si ringrazia inoltre il personale degli uffici dell'Università di Bergamo per la disponibilità a fornire i dati utili alle analisi. Si ringraziano infine le Dott.sse Simonetta Sagradora e Maria Teresa Morana dell'Ufficio Statistico del MIUR per la collaborazione.





GLI ORGANI A TUTELA DELLA UGUAGLIANZA

GLI ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA

Codice etico di Ateneo



Art. 2, co. 1-3: *Tutti i componenti dell'Università hanno diritto ad essere trattati con eguale rispetto e considerazione e a non essere discriminati in ragione di fattori quali la religione, il genere, l'orientamento sessuale, le convinzioni personali, l'aspetto fisico e il colore della pelle, la lingua, le origini etniche, la cittadinanza, le condizioni personali, le condizioni di salute, la gravidanza, l'età e il ruolo occupato in ambito universitario. L'Università degli Studi di Bergamo adotta, anche in via preventiva, ogni iniziativa o strategia atta a evitare qualsivoglia tipo di comportamento discriminatorio nei confronti di un componente dell'Ateneo. Il principio di non discriminazione non osta al mantenimento o all'adozione di misure finalizzate a evitare o compensare svantaggi o condizioni sfavorevoli correlate ad uno dei fattori presi in considerazione dalla presente disposizione, allo scopo di garantire parità di condizioni a tutti i soggetti nei diversi aspetti della vita universitaria. È compito dell'Università e dei suoi membri incoraggiare le iniziative dirette a tutelare i soggetti svantaggiati e a valorizzare le diversità individuali, culturali, religiose, politiche.*

Gli organi e le figure che nell'Università di Bergamo risultano preposti a tutela dell'uguaglianza sono:

PRORETTRICE
CON DELEGA
DEL RETTORE
ALLE POLITICHE
DI EQUITÀ E
DIVERSITÀ

COMITATO
UNICO DI
GARANZIA
(CUG)

CONSIGLIERA
DI FIDUCIA

Informazioni ulteriori relative a questi Organi sono disponibili sul sito dell'Ateneo unibg.it

PRORETTRICE CON DELEGA DEL RETTORE ALLE POLITICHE DI EQUITÀ E DIVERSITÀ

Il Rettore ha identificato alcune prorettrici e prorettori delegati, nominati con proprio decreto, rispetto a compiti e settori specifici. In tale senso, è stata nominata la Prorettrice delegata alle politiche di equità e diversità. La Prorettrice è **referente per le tematiche relative alla realizzazione dell'uguaglianza sostanziale**, a garanzia delle pari opportunità e del riconoscimento dei diritti di tutte le componenti di Ateneo, nell'ottica di valorizzare le differenze e i profili di ricerca sulle tematiche di genere. Dal 2015 e fino al 2021, la Prorettrice delegata alle politiche di equità e diversità è la Prof.ssa Barbara Pezzini, docente di Diritto costituzionale.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) **rientra fra gli organi consultivi, di garanzia e controllo dell'Ateneo.**

È istituito sulla base del D. Lgs. 165/2001 che, all'art. 57, prevede che le pubbliche amministrazioni identifichino un organismo unico per la tutela delle pari opportunità e il contrasto al fenomeno del *mobbing*.

Il CUG contribuisce all'obiettivo di assicurare parità e pari opportunità di genere, tutelando i lavoratori e le lavoratrici e garantendo l'assenza di forme di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, rispetto al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua.

D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165



Art. 57, co. 1-5: *Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.*

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

Il CUG dell'Ateneo, coerentemente con la normativa, è composto sia da rappresentanti di ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'amministrazione, sia da rappresentanti dell'amministrazione stessa. La composizione è tale da garantire l'equa rappresentanza di entrambe le parti e la presenza di entrambi i generi. Il CUG ha durata quadriennale ed è nominato con atto della direzione generale; inoltre, l'Ateneo designa il presidente o la presidente del CUG fra il personale dipendente. La composizione del CUG di Ateneo nel periodo 2020-2023 è la seguente:

CUG 2020-2023

Presidente

Prof.ssa Ilia Negri

Componenti effettivi

Dott.ssa Elena Caruso
Designata CISL

Dott.ssa Ilaria Arena
Designata FLC CGIL

Dott.ssa Marta Leidi
Designata CUB SUR BERGAMO

Prof.ssa aggr. Giovanna Galizzi
Rappresentante dell'Amministrazione

Prof. Marco Sirtori
Rappresentante dell'Amministrazione

Prof.ssa Anna Lorenzetti
Rappresentante dell'Amministrazione

Componenti supplenti

Dott.ssa Francesca Mocchi
Designata FLC CGIL

Dott.ssa Roberta Belingheri
Designata CUB SUR BERGAMO

Prof.ssa Federica Maria Origo
Rappresentante dell'Amministrazione

Dott. Cristian Pallone
Rappresentante dell'Amministrazione

Le università identificano nei propri statuti le modalità di costituzione e funzionamento dei CUG, che ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito del rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a discriminazione e violenza morale o psichica di chi studia o lavora in Ateneo.

Le funzioni sono di seguito descritte:

- Funzione propositiva: il CUG ha il ruolo di predisporre il Piano delle Azioni Positive, con lo scopo di favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne, il benessere lavorativo e prevenire le discriminazioni;
- Funzione consultiva: il CUG è chiamato a formulare pareri su progetti di riorganizzazione dell'amministrazione, sulla formazione del personale, la flessibilità lavorativa, la conciliazione e sui criteri di valutazione del personale, svolgendo pertanto un'azione preventiva di potenziali discriminazioni;

- Funzione di verifica: il CUG relaziona entro il 30 marzo di ogni anno sullo stato di attuazione del Piano Azioni Positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti al personale dirigenziale e non dirigenziale, sulle indennità e le posizioni organizzative al fine di vigilare su eventuali differenziali retributivi fra i generi. Tale relazione è diretta al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le Pari Opportunità. Inoltre, il CUG svolge attività di verifica sull'assenza di forme di violenza o discriminazione.

Con la Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, il ruolo di controllo del CUG è stato ulteriormente rafforzato rispetto alla precedente normativa. In particolare, la direttiva ha previsto che il CUG predisponga, in allegato alla relazione già citata, anche un rendiconto quali-quantitativo sulla composizione di genere del personale e le azioni positive messe in atto nell'anno precedente. In particolare, il contenuto del rendiconto deve prevedere una serie di informazioni quali: l'analisi quantitativa del personale per genere, nelle diverse aree funzionali e di dirigenza; le retribuzioni medie per genere, con evidenza delle eventuali differenze; la descrizione delle azioni realizzate, dei capitoli di spesa e dell'ammontare di risorse impiegate per ciascuna di esse; i risultati raggiunti con le azioni positive intraprese e la loro incidenza in termini di genere; la descrizione delle azioni positive che saranno realizzate in anni futuri; il bilancio di genere.

CONSIGLIERA DI FIDUCIA

La consigliera (o il consigliere) di fiducia **fornisce consulenza e assiste chi ha subito molestie e discriminazioni**, nel rispetto di quanto stabilito dal Codice etico di Ateneo (artt. 1-4).

È una figura nominata dal Rettore, su proposta del CUG, fra persone non appartenenti all'Ateneo, né aventi incarichi presso lo stesso nei cinque anni precedenti al fine di garantirne l'imparzialità, e con competenze ed esperienze in tema di discriminazioni, di *mobbing* e di molestie sessuali. L'incarico viene assegnato tramite bando pubblico, dura tre anni e non può essere rinnovato. L'attività della Consigliera di fiducia consiste in:

- Assistere e ascoltare chi si ritiene vittima di discriminazioni, abusi e condotte lesive, e adoperarsi per intervenire;
- Proporre la conciliazione e favorire soluzioni organizzative;
- Monitorare eventuali situazioni di rischio, rilevando eventuali situazioni problematiche anche attraverso appositi incontri collettivi e individuali, garantendo l'anonimato;
- Accedere ai documenti inerenti al caso sottoposto alla sua attenzione, garantendo il diritto alla riservatezza dei soggetti coinvolti;

La Consigliera di fiducia, inoltre, rendiconta annualmente al CUG rispetto alla propria attività.

Per il periodo 2019-2022 la Consigliera di fiducia in Ateneo è l'Avvocata Elena Bigotti.





IL PIANO AZIONI POSITIVE

IL PIANO AZIONI POSITIVE 2020-2022 (PAP)

Il Piano Azioni Positive (d'ora in poi PAP) è lo strumento di pianificazione delle azioni volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione delle pari opportunità.

Prevedendo la realizzazione del BdG fra le sue azioni, il **PAP 2020- 2022 costituisce il punto di partenza del processo del BdG in Ateneo.**

Il PAP è predisposto dal CUG, cui spetta tale compito, e rientra fra le azioni che l'Ateneo promuove per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità e la prevenzione delle discriminazioni, con riferimento a genere, età, disabilità, orientamento sessuale, appartenenza etnica, religione e convinzioni personali. Il PAP è un documento triennale realizzato allo scopo di rimuovere gli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra donne e uomini, e a riequilibrare la presenza di donne nell'attività e nelle posizioni gerarchiche.

Il PAP rientra fra gli adempimenti previsti per tutte le pubbliche amministrazioni dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. 198/2006).

Codice pari opportunità tra uomo e donna D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198



Art. 42, co. 1: *Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. [...].*

Art. 48, co. 1: *[...] le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.

Il PAP 2020-2022 è stato approvato nella seduta del CUG del 25 novembre 2019 e dal Consiglio di Amministrazione il 30 giugno 2020. Il PAP 2020-2022 si integra con la pianificazione strategica di Ateneo in quanto contiene le azioni relative all'equità e alla diversità presenti all'interno del Piano Strategico 2020-2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre 2019.

Il PAP 2020-2022 si articola in tre ambiti strategici: Conoscenza, Formazione, Conciliazione vita-lavoro. All'interno di ogni ambito, sono individuate due o più azioni temporanee, dieci in totale, da realizzarsi nel periodo di riferimento, dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena opportunità fra i generi in tutta la comunità universitaria di Ateneo.



Per ogni azione, vengono inoltre dettagliati gli obiettivi specifici che l'Ateneo si ripropone di raggiungere attraverso le stesse. Inoltre, viene descritto l'intervento, con identificazione dei soggetti coinvolti o da coinvolgere e il periodo temporale di riferimento.

Come già anticipato, fra le azioni previste dal PAP e dal Piano Strategico rientra la redazione del Bilancio di Genere. Il Primo BdG di Ateneo in questa sede presentato è finalizzato al monitoraggio della distribuzione di genere nelle diverse componenti universitarie. Questo primo obiettivo si accompagna, nel triennio di riferimento, all'ulteriore obiettivo di predisposizione dei dati dell'amministrazione dell'Ateneo in un'ottica di genere. Il loro raggiungimento può supportare il terzo scopo, concernente la valutazione dell'impatto di genere delle politiche messe in atto. Ciò coerentemente con il processo di programmazione, monitoraggio e valutazione che ispira la redazione dei documenti strategici di Ateneo. In tal senso, l'analisi di contesto e le attività di monitoraggio che saranno svolte nel periodo 2020-2022, supporteranno la definizione degli obiettivi contenuti nella prossima edizione del PAP.

IL PAP 2020-2022:

Comitato Unico Di Garanzia, Università degli Studi di Bergamo

AMBITO DELLA CONOSCENZA

Azione 1

Obiettivi

Redazione del Bilancio di Genere di Ateneo

- Monitorare la distribuzione di genere nelle diverse componenti universitarie;
- Predisporre i dati dell'amministrazione in un'ottica di genere;
- Valutare l'impatto di genere delle politiche messe in atto dall'Ateneo.

Azione 2

Obiettivi

Monitoraggio del Benessere Organizzativo

- Monitorare il benessere organizzativo;
- Portare a conoscenza delle componenti di Ateneo lo stato di benessere organizzativo e lavorativo.

AMBITO DELLA FORMAZIONE

Azione 3

Obiettivi

Seminari e giornate di studio a cura del CUG

- Sensibilizzare le componenti dell'Ateneo su tematiche di competenza del CUG;
- Rafforzare la collaborazione in ambito formativo con altre figure; istituzionali, quali la Prorettrice delegata (Politiche di Equità e Diversità) e la Consigliera di Fiducia.

Azione 4

Obiettivi

Formazione permanente a cura della Consigliera di Fiducia

- Formazione delle componenti di Ateneo in merito a:
 - Obiettivi, contenuti e attuazione del Codice Etico (contesto normativo e gestione dei casi di molestia, vessazione, mobbing e discriminazione);
 - Corretto utilizzo degli strumenti di comunicazione, nel rispetto dei dettami del Codice etico e del Codice di comportamento, e nell'ottica di assicurare un ambiente di lavoro e di studio rispettoso della dignità delle persone;
 - Diffusione dei principi ispiratori delle politiche di inclusione e valorizzazione delle differenze, al fine di contribuire a creare un ambiente di studio e lavoro rispettoso, sano e sicuro per tutte e tutti.

Azione 5

Obiettivi

Formazione permanente a cura dell'Ateneo

- Realizzazione di progetti per sensibilizzare e formare il personale sulle seguenti tematiche:
 - *Mobbing* e tutela dei diritti;
 - Pari opportunità, stereotipi di genere e contrasto alle discriminazioni;
 - Disabilità e DSA;
 - Benessere lavorativo e modalità di comunicazione tra uffici.

Azione 6

Obiettivi

Adozione di un linguaggio di genere

- Sensibilizzare al significato e all'importanza di un uso del linguaggio consapevole di differenze e stereotipi di genere;
- Diffondere l'impiego del linguaggio di genere in tutte le dimensioni della comunicazione istituzionale.

AMBITO DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Azione 7

Obiettivi

Flessibilità lavorativa

- Monitorare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità adottati dall'Ateneo;
- Considerare l'opportunità di introdurre nuovi modelli organizzativi e strumenti di flessibilità lavorativa, nei tempi e secondo le modalità che tengano conto della peculiare situazione dell'Ateneo.

Azione 8

Obiettivi

Servizi a sostegno della famiglia

- Incentivare nuovi modelli organizzativi di conciliazione lavoro/famiglia.

Azione 9

Obiettivi

Tutela della salute e del benessere sociale

- Individuazione di spazi per soggetti con particolari necessità alimentari;
- Individuazione di nuove aree per studio e consumo pasti per la comunità studentesca;
- Istituzione di spazi dedicati all'allattamento e alla cura dei figli e figlie del personale e della comunità studentesca.

Azione 10

Obiettivi

Tutela dei diritti delle persone con disabilità e/o DSA

- Favorire l'inclusione di persone con disabilità e/o DSA.





L'ANALISI DI CONTESTO

1. COMPONENTE STUDENTESCA

La componente studentesca in Ateneo comprende le studentesse e gli studenti dei corsi di laurea triennale (LT), specialistica/magistrale (LS/M), a ciclo unico (LCU) e del vecchio ordinamento (LVO). Comprende, inoltre, coloro che sono iscritti ai corsi del dottorato di ricerca.

1.1 CORSI DI STUDIO – COMPOSIZIONE

La componente studentesca presenta nel totale una **prevalenza di donne iscritte**. Esse compongono il 62,9% del totale; si tratta di una proporzione superiore al dato nazionale. Infatti, se si considera il totale degli atenei italiani le donne superano di poco la metà del numero complessivo di iscritti ed iscritte (55,4%). La componente studentesca ha presentato **una costante crescita in Ateneo** fra gli a.a. 2017/2018 e 2019/2020, come sintetizzato in Figura 1.1. La crescita nei tre anni è risultata essere del 25,4% rispetto all'a.a. 2017/2018. L'incremento si è osservato per entrambi i generi, con una tendenza leggermente superiore per le donne (28,8%), rispetto agli uomini (20,9%).

Nello specifico, mentre nei corsi di laurea triennale l'incremento degli studenti e delle studentesse è simile in proporzione (rispettivamente 23,78% e 23,44%), i corsi di laurea specialistica/magistrale e a ciclo unico hanno visto una crescita superiore delle donne rispetto agli uomini. Nel dettaglio, nei primi le studentesse sono aumentate da 2.032 unità nel 2017, a 2.795 nel 2019 (37,55% in più), gli studenti sono cresciuti solo del 19,52% (da 1.363 a 1.629). Infine, i corsi di laurea a ciclo unico evidenziano una stabilità per quanto attiene gli uomini, mentre il numero di donne negli stessi corsi è cresciuto di più della metà (56%), passando da 675 a 1.053 studentesse. In questo senso, può essere utile considerare che in Ateneo sono attivi tre percorsi di laurea a ciclo unico, di cui due ad accesso programmato locale (Giurisprudenza e Giurisprudenza riservato ad allieve e allievi della Guardia di Finanza) e uno ad accesso programmato nazionale (Scienze della Formazione Primaria).

La Figura 1.2 approfondisce la distribuzione di iscritte e iscritti nei diversi Dipartimenti per tipologia di corso, e permette quindi di rilevare eventuali elementi di segregazione orizzontale nella distribuzione degli studenti e delle studentesse. Come si può osservare, in totale le studentesse rappresentano oltre il 60% della componente studentesca. Può essere interessante concentrarsi sui corsi che presentano una polarizzazione nella distribuzione di genere: i corsi a prevalente presenza di donne sono identificabili nei Dipartimenti di Lingue, Letterature e Culture Straniere (DLLCS), e di Scienze Umane e Sociali (DSUS), dove nel complesso le iscritte superano l'80% (con un massimo di 93,1% nel corso di laurea a ciclo unico di Scienze della Formazione Primaria attivo presso il DSUS). Al contrario, si osserva come il Dipartimento di Ingegneria e scienze applicate (DISA) sia elevata la presenza di uomini, che rappresentano più dell'85% della componente studentesca. Infine, alcuni Dipartimenti mostrano un sostanziale equilibrio nella composizione di genere. Si fa riferimento, ad esempio ai corsi di laurea triennale nel Dipartimento di Scienze Aziendali (DIPSA) e a quelli di laurea specialistica/magistrale nel Dipartimento di Scienze Economiche (DSE). A questi si aggiunge il Dipartimento di Giurisprudenza (DGIURI) per i corsi di laurea a ciclo unico; a tal proposito, se la composizione dei corsi è equilibrata nel totale, il corso di Giurisprudenza presenta una leggera prevalenza di donne (che sono il 59,4%), mentre il corso di Giurisprudenza riservato alle allieve e agli allievi della Guardia di Finanza una prevalenza di uomini (che compongono il 73,6% del totale).

62,9%

STUDENTESSE IN ATENEIO

+28,8%

INCREMENTO DELLE
STUDENTESSE NEL
TRIENNIO

+20,9%

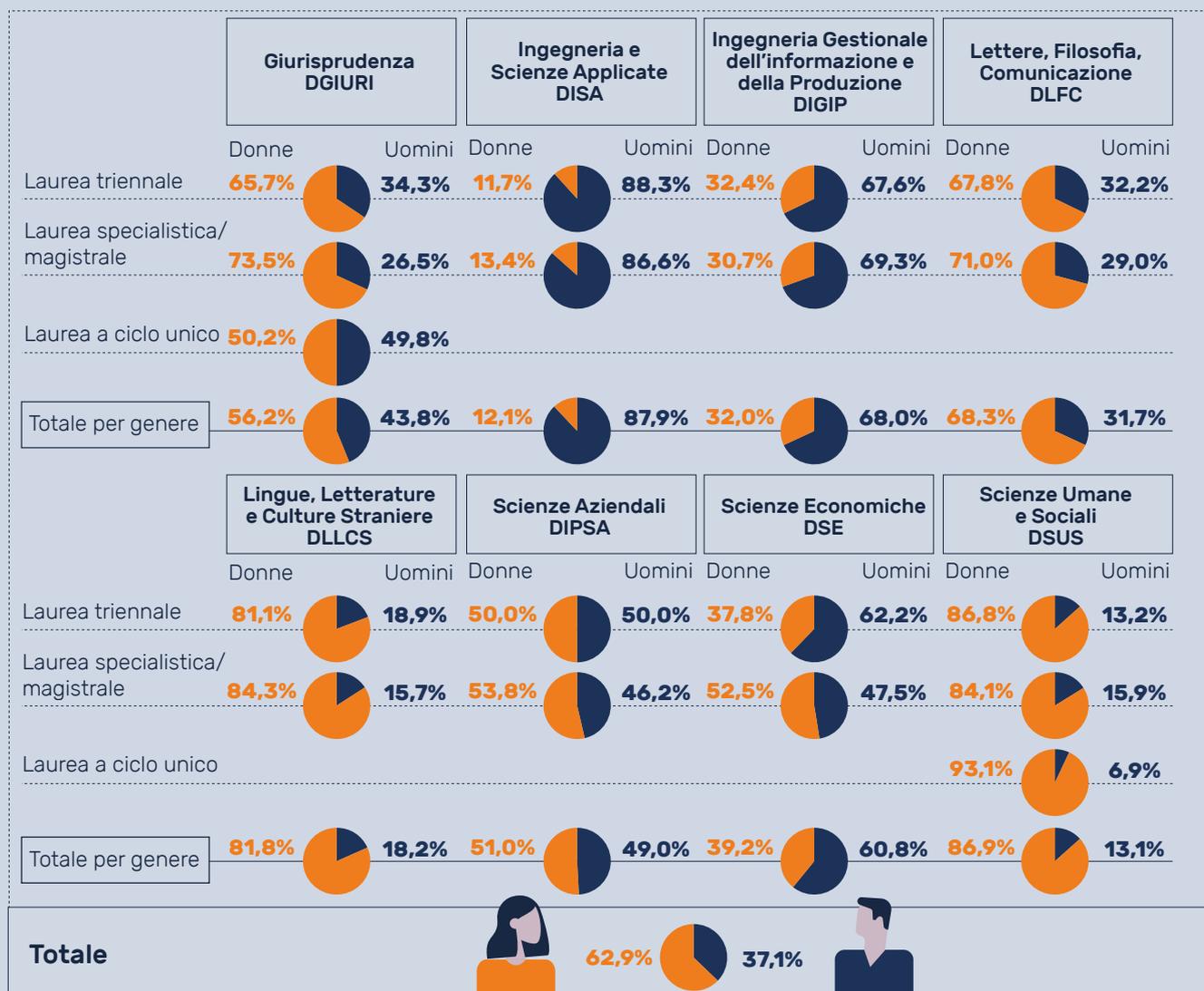
INCREMENTO DEGLI
STUDENTI NEL TRIENNIO

FIGURA 1.1: DISTRIBUZIONE COMPONENTE STUDENTESCA NEI CORSI DI LAUREA PER GENERE E TIPOLOGIA DI CORSO, AA.AA. 2017/2018-2019/2020



Fonte: Opendata MIUR (aa.aa. 2017/2018-2018/2019), interna UniBg (a.a. 2019/2020)

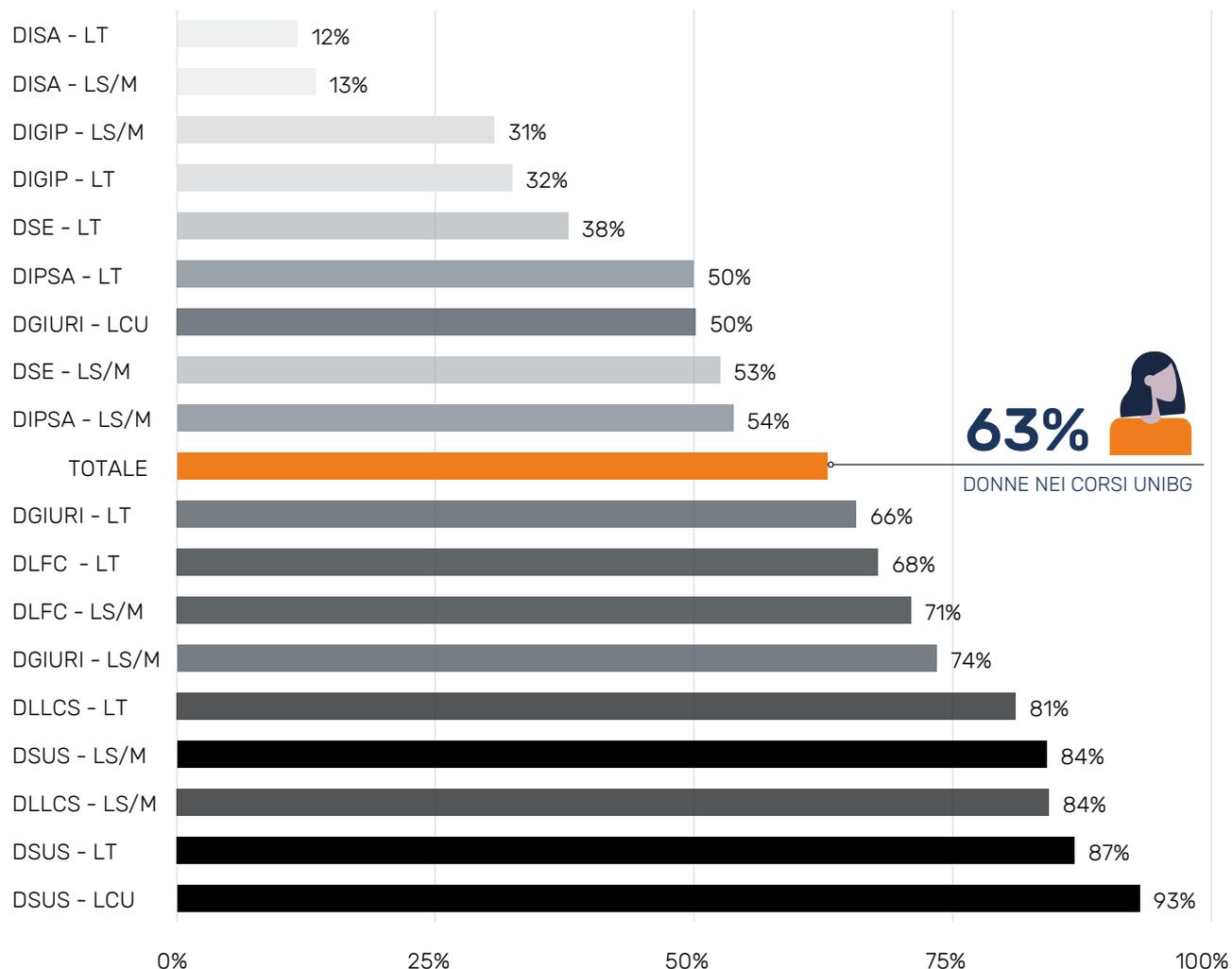
FIGURA 1.2: PERCENTUALE DI ISCRITTE ED ISCRITTI PER DIPARTIMENTO, TIPOLOGIA DI CORSO E GENERE, A.A. 2019/2020



Fonte: interna UniBg

Ad integrazione dei dati presentati si riporta la Figura 1.3, nella quale è presentata in ordine crescente la percentuale di donne nelle diverse tipologie di corso (accompagnate dal riferimento al dipartimento). La percentuale di uomini è quindi speculare e pertanto la si può leggere in ordine decrescente. Inoltre, viene data indicazione del valore percentuale medio per tutti i corsi in UniBg (63% donne). Come precedentemente osservato, **è presente una polarizzazione di genere in alcuni Dipartimenti**, nello specifico, i corsi di laurea a tutti i livelli del Dipartimento di Scienze Umane e Sociali (DSUS) evidenziano una scarsità di studenti, così come avviene nei corsi del Dipartimento di Lingue, Lettere e Culture Straniere (DLLCS). Anche i corsi del Dipartimento di Lettere, Filosofia, Comunicazione (DLFC) evidenziano una sovra-rappresentazione di studentesse. Al contrario, la percentuale di donne risulta molto bassa in tutti i corsi del Dipartimento di Ingegneria e Scienze Applicate (DISA) e di Ingegneria Gestionale, dell'Informazione e della Produzione. Alcuni Dipartimenti presentano situazioni diverse a seconda della tipologia di corso. I corsi del Dipartimento di Giurisprudenza (DGIURI) sono prevalentemente frequentati da donne, ma risulta una parità fra i generi nei corsi di laurea a ciclo unico a causa del suddetto corso riservato alle allieve e agli allievi della Guardia di Finanza, nel quale gli studenti sono la maggioranza. Ancora, con riferimento all'ambito economico-aziendale, si osserva come nelle lauree triennali vi sia una minor percentuale di donne rispetto agli uomini nel Dipartimento di Scienze Economiche (DSE) e una parità in quello di Scienze Aziendali (DIPSA), mentre in entrambi i casi le donne superino leggermente la metà della componente studentesca nei corsi di laurea specialistica/magistrale.

FIGURA 1.3: PERCENTUALE DI DONNE PER TIPOLOGIA DI CORSO E DIPARTIMENTO, A.A. 2019/2020



Fonte: interna UniBg

Allo scopo di approfondire ulteriormente la segregazione orizzontale della componente studentesca, la Figura 1.4 riporta la percentuale di classi di laurea segregate. Per segregate, si intendono le classi di laurea in cui un genere prevale sull'altro, superando il 60% del totale.

I dati MIUR indicano un totale di 46 classi di laurea presenti nell'Ateneo. Di queste, il 50% (23 classi) si presenta segregato a favore delle donne. La maggior parte di tali classi attiene al settore delle Discipline umanistiche e artistiche (9 classi), Scienze sociali, giornalismo e informazione (7 classi) ed Istruzione (4 classi).

Il 33% delle classi è segregato a favore degli uomini, mentre il 17% delle classi ha una composizione di genere neutra. Fra le 15 classi segregate a favore degli uomini, 12 attengono al settore Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni.

Nell'ambito dei corsi neutri (8 in totale), 5 classi rientrano nel settore Attività imprenditoriali, commerciali e diritto.

50%

DELLE CLASSI
SEGREGATO A FAVORE
DELLE DONNE

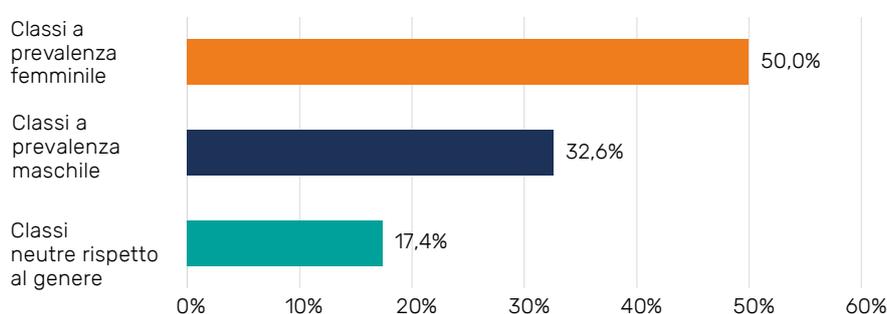
33%

DELLE CLASSI
SEGREGATO A FAVORE
DEGLI UOMINI

17%

DELLE CLASSI HA UNA
COMPOSIZIONE NEUTRA

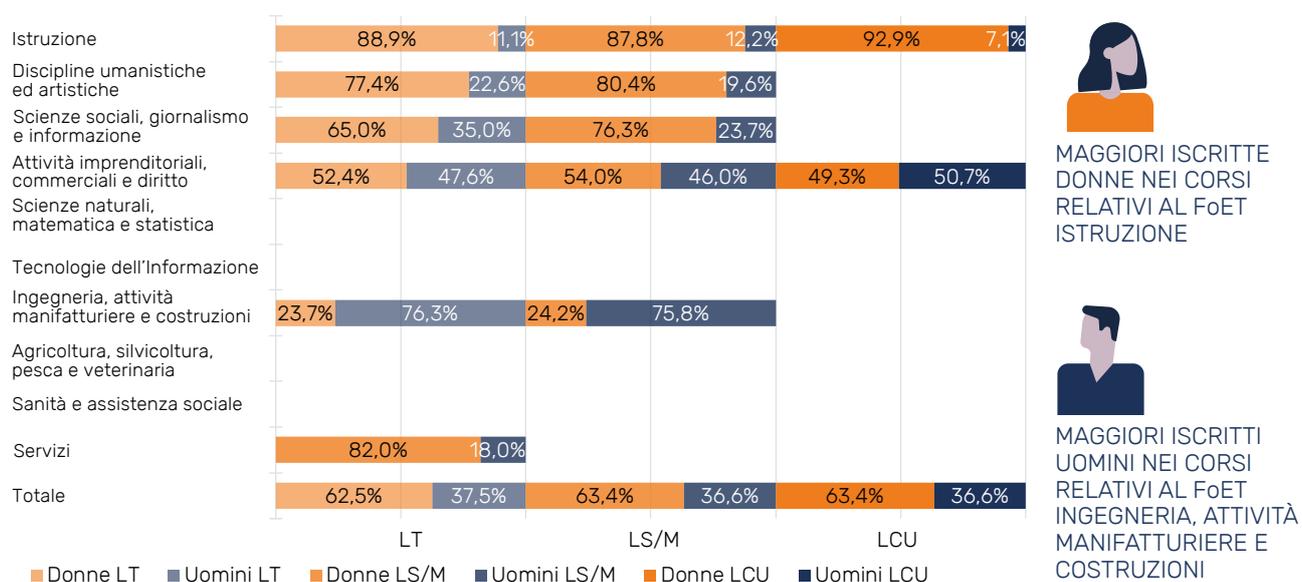
FIGURA 1.4: PERCENTUALE CLASSI DI LAUREA SEGREGATE, A.A. 2019/2020



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 2 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

La Figura 1.5 mostra invece la distribuzione della componente studentesca per tipologia di corso e settore di studio (*Fields of Education and Training* - FoET), coerentemente con la classificazione internazionale dei settori dell'educazione definita dall'Unesco.

FIGURA 1.5: PERCENTUALE DI ISCRITTE ED ISCRITTI PER TIPOLOGIA DI CORSO E GENERE, A.A. 2019/2020



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 1 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Le donne si presentano in proporzione maggioritaria all'interno dei corsi relativi al FoET Istruzione. La percentuale delle studentesse, infatti, supera il 85% in tutti i corsi e, in particolare, sfiora il 93% per i corsi di laurea a ciclo unico. Altri settori ad elevata presenza di donne in tutte le tipologie di corso sono quelli dei Servizi (82% di donne nei corsi di laurea triennale), delle Discipline umanistiche ed artistiche, in cui le studentesse si avvicinano al 80% nei corsi di laurea triennale e lo superano nelle lauree specialistiche/magistrali e delle Scienze sociali, giornalismo e informazione (dove la componente di donne cresce dal 65% nelle lauree triennali al 76,3% nelle lauree specialistiche/magistrali).

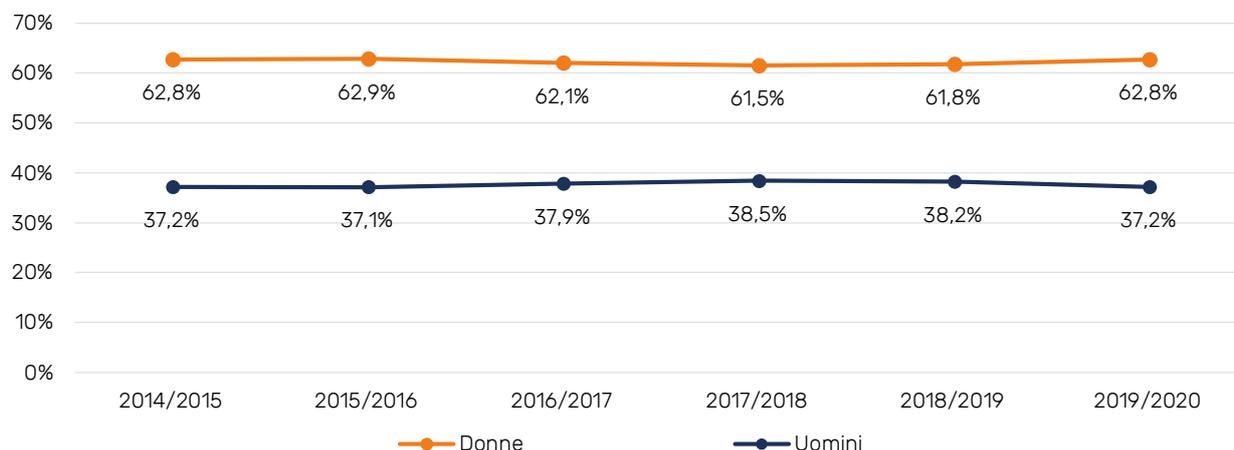
Corsi in cui si rileva un sostanziale equilibrio fra i generi sono quelli inerenti il settore Attività imprenditoriali, commerciali e diritto.

Infine, si osserva come il FoET relativo a Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni presenti una maggioranza di uomini nella componente studentesca (superiore al 75% sia nei corsi di laurea triennali che specialistiche/magistrali).

La distribuzione di genere osservata in UniBg è simile a quella della media nazionale. Infatti, anche considerando il totale degli atenei italiani i settori dell'Istruzione e delle Discipline umanistiche ed artistiche sono frequentati rispettivamente per il 91,8% ed il 72,3% (dato inferiore a quello dell'Ateneo) da donne. Inoltre, anche a livello nazionale il settore dell'Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni presenta una prevalenza di uomini, anche se leggermente inferiore al dato di Ateneo (71,3%).

Rispetto all'andamento dell'evoluzione della proporzione di donne e uomini all'interno della componente studentesca, la Figura 1.6 sottolinea **la sostanziale stabilità nella distribuzione di genere nel tempo**, nonostante, come si è visto in Figura 1.1, il numero degli iscritti e delle iscritte sia aumentato nel tempo. Le donne, costituiscono stabilmente più del 60% del totale delle iscrizioni.

FIGURA 1.6: SERIE STORICA COMPONENTE STUDENTESCA PER GENERE, AA.AA. 2014/2015-2019/2020



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 3 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

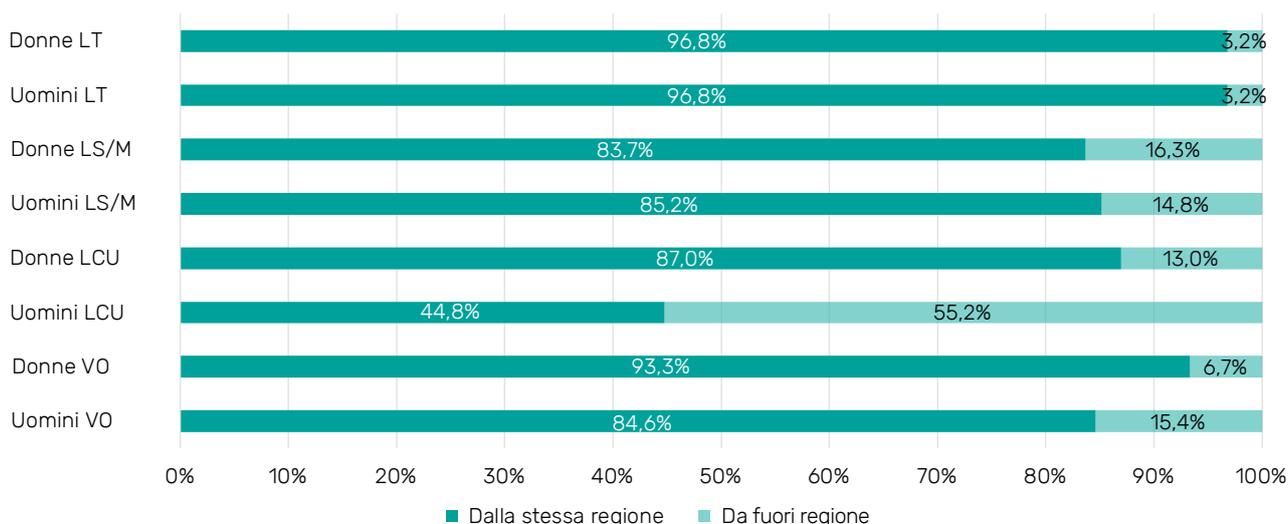
1.2 CORSI DI STUDIO – MOBILITÀ

La Figura 1.7 presenta i dati relativi alla mobilità, ossia la provenienza dalla regione Lombardia o da altre regioni (da fuori regione, quindi) di studenti e studentesse nelle diverse tipologie di corso. Ciò permette di identificare le eventuali diverse tendenze di donne e uomini a spostarsi da altre regioni per raggiungere l'Ateneo.

Si osserva una tendenziale similarità nella distribuzione di genere in tutte le tipologie di corso, seppur con alcune importanti eccezioni. Nei corsi di laurea triennali, la quasi totalità sia degli iscritti che delle iscritte proviene dalla Lombardia: solo il 3,2% in entrambi i casi proviene da fuori regione. Nei corsi di laurea specialistica/magistrale, le provenienti da fuori regione sono il 16,3%, di poco superiori alla proporzione degli uomini provenienti da fuori regione (14,8%). Differenze si notano invece nei corsi di laurea a ciclo unico. Nello specifico, mentre la percentuale di donne provenienti da fuori regione è del 13%, quella degli uomini supera di poco il 55%. Si può supporre che la distribuzione di genere della componente studentesca nel corso in Giurisprudenza riservato alle allieve e agli allievi della Guardia di Finanza abbia una particolare incidenza. Da ultimo, osservando i corsi di laurea del vecchio ordinamento, si nota che la proporzione di uomini provenienti da fuori regione è più che doppia rispetto a quella delle donne (15,4% contro 6,7%).

NEI CORSI DI LAUREA TRIENNALI, LA QUASI TOTALITÀ DI ISCRITTI E ISCRITTE PROVIENE DALLA LOMBARDIA

FIGURA 1.7: PERCENTUALE DI ISCRITTE E ISCRITTI PER AREA GEOGRAFICA DI PROVENIENZA, TIPOLOGIA DI CORSO E GENERE, A.A. 2019/2020



Fonte: Opendata MIUR – Ind. 4 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

1.3 CORSI DI STUDIO – PERFORMANCE NEGLI STUDI

Rispetto alla performance negli studi, sono presentati in questa sezione i dati relativi agli esoneri dal pagamento delle tasse universitarie e al voto di laurea conseguito.

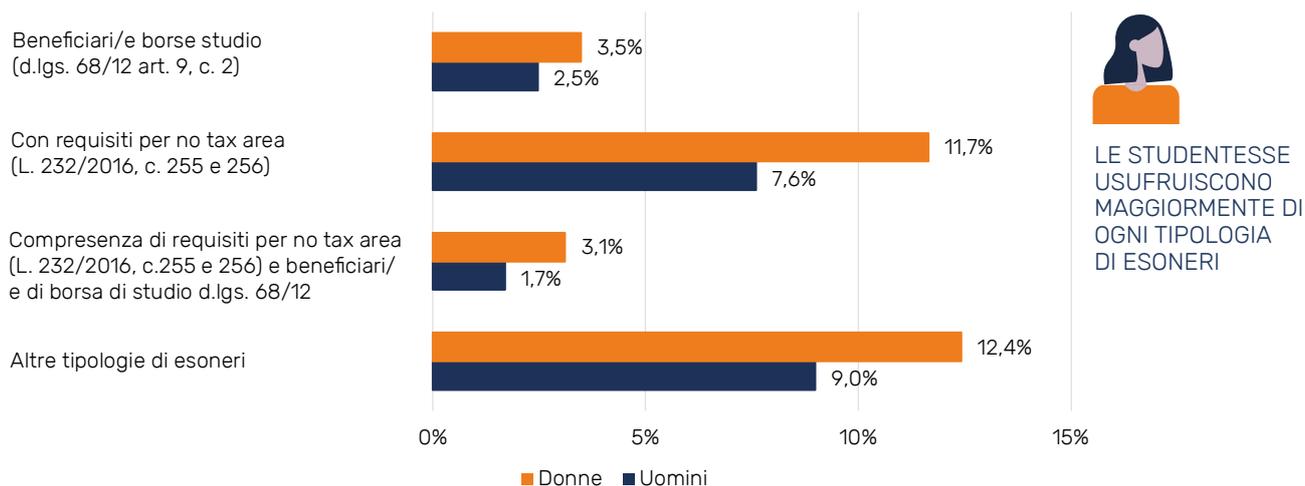
UniBg supporta la componente studentesca attraverso l'erogazione di esoneri ulteriori rispetto a quelli previsti ai sensi della normativa. Fra questi si annovera il programma *Top 10 Student*, il quale prevede l'esenzione totale e parziale del contributo di iscrizione sulla base del merito e fino al 10% delle studentesse e degli studenti iscritti. Ad esempio, si prevede l'esenzione per chi si immatricola nei corsi di laurea triennali sulla base del voto di maturità (esenzione parziale da 85/100, fino all'esenzione totale per coloro che hanno ottenuto un voto superiore a 95/100). Lo stesso avviene per gli iscritti alle lauree magistrali (in ragione del voto di laurea, con esonero totale a partire da 105/110) e per coloro che rinnovano l'iscrizione (sulla base della media dei voti e dei CFU maturati).

Gli esoneri sono presentati con riferimento all'a.a. 2018/2019, ultimo anno in cui tali dati risultano disponibili.

La Figura 1.8 mostra la percentuale di beneficiarie di esoneri sul totale delle donne iscritte e di beneficiari sul totale degli uomini iscritti.

Nel grafico si fa riferimento agli esoneri relativi al D. Lgs. n. 68/2012, alla L. n. 232/2016, ed alla compresenza dei due requisiti. Come si evince, le studentesse usufruiscono maggiormente di queste tipologie di esoneri. Inoltre, si osserva come la tipologia di esoneri maggiormente utilizzata sia una quarta, non ricompresa nelle casistiche identificate sulla base della normativa ma legata ad incentivi specifici dell'Ateneo, quali quelli suddetti.

FIGURA 1.8: ESONERI TOTALI PER GENERE, A.A. 2018/2019*



Fonte: Anagrafe Nazionale degli Studenti e Ufficio Statistica MIUR

* a.a. 2018/2019 ultimo anno disponibile

Rispetto al momento del conseguimento della laurea, la Figura 1.9 presenta la distribuzione dei voti di laurea per genere. Si osserva che **le studentesse risultano più performanti**: il 51,1% delle donne ottiene voti superiori al 100. Tuttavia, se si considera la classe di voto di laurea più alta, emerge che **una proporzione leggermente superiore degli uomini** rispetto alle donne (13,69% contro 13,30%) **consegue il titolo con votazione di 110 e lode**.

FIGURA 1.9: COMPOSIZIONE DELLE LAUREATE E DEI LAUREATI PER VOTO DI LAUREA, ANNO 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 6 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

1.4 CORSI DI STUDIO – TASSO DI OCCUPAZIONE DI LAUREATE E LAUREATI

Le Figure 1.10 e 1.11 presentano il tasso di occupazione dei laureati e delle laureate, nonché la loro retribuzione mensile netta nei diversi corsi di studio a 1 e 5 anni dalla laurea.

A 1 anno dal conseguimento del titolo, il tasso di occupazione più elevato per donne e uomini corrisponde alla laurea specialistica/magistrale, mentre minor tasso di occupazione si osserva per coloro che hanno conseguito la laurea a ciclo unico.

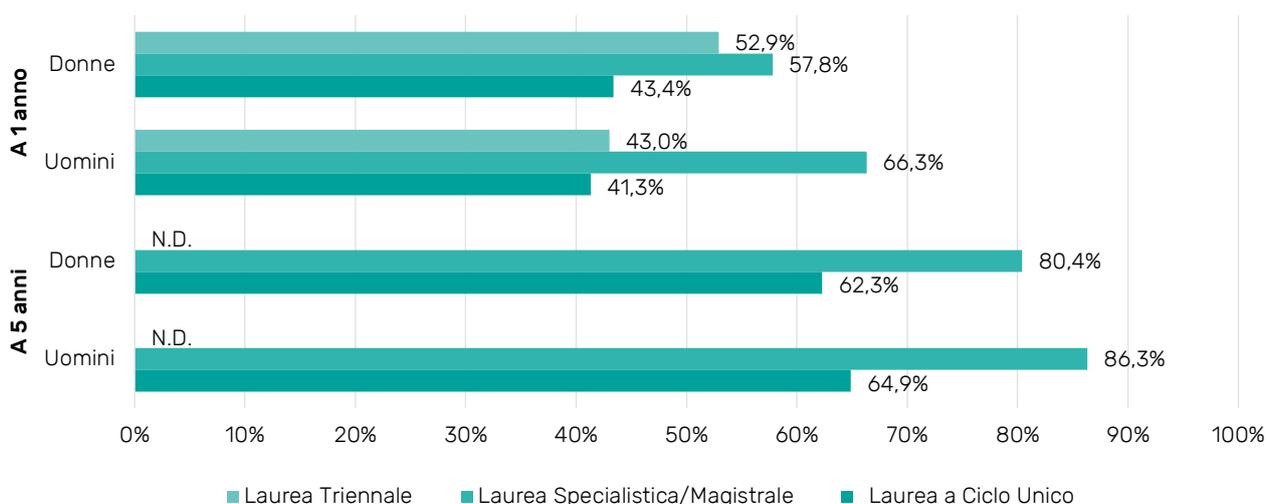
Tuttavia, emergono andamenti diversi per donne e uomini. Nello specifico, a 1 anno dalla laurea, **le laureate nei corsi di laurea triennali e a ciclo unico risultano più occupate dei laureati** negli stessi corsi. La differenza è superiore nei corsi di laurea triennali (9,9%) rispetto a quelli a ciclo unico (2,1%). Al contrario, **gli uomini laureati nei corsi di laurea specialistica/magistrale risultano più occupati delle donne** a 1 anno dalla laurea (con una differenza del 8,5%).

A 5 anni dalla laurea, i tassi di occupazione (non disponibili per la laurea triennale) superano il 80% nelle lauree specialistiche/magistrali (dove il dato è oltre il 85% per gli uomini), ed il 60% nelle lauree a ciclo unico. Risulta per entrambe le tipologie di corsi di laurea un maggiore tasso di occupazione a 5 anni per gli uomini rispetto alle donne.



PER GLI UOMINI IL TASSO DI OCCUPAZIONE A 5 ANNI DALLA LAUREA È MAGGIORE

FIGURA 1.10: TASSO DI OCCUPAZIONE DELLE LAUREATE E DEI LAUREATI A 1 ANNO E 5 ANNI DALLA LAUREA, ANNO 2019*



Fonte: Indagine AlmaLaurea - Ind. 9 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

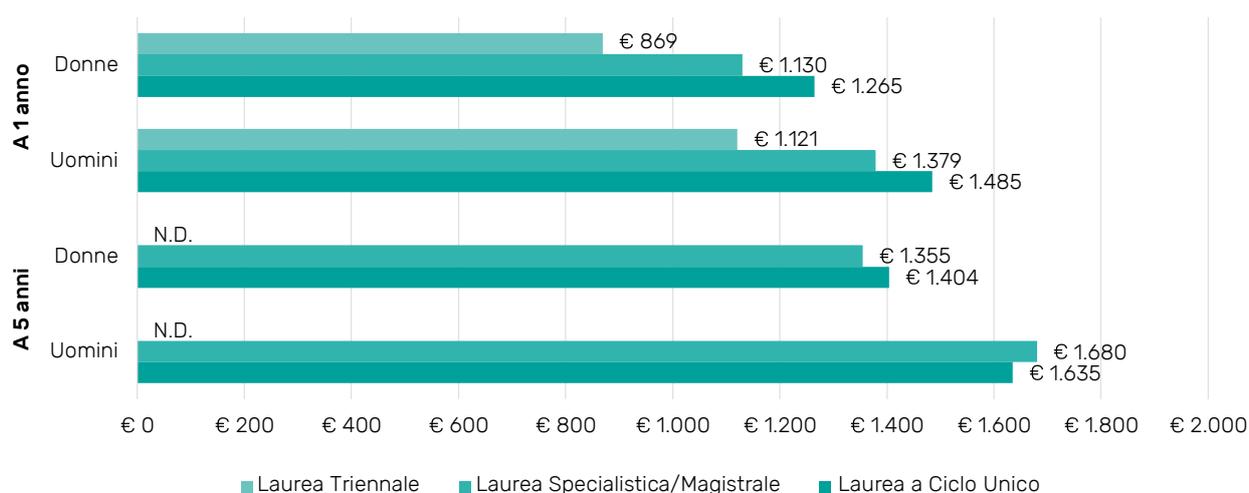
* accesso ai dati il 24/11/2020

I dati sulla retribuzione mensile netta per tipologia di corso a 1 anno e 5 anni dalla laurea presentano un evidente divario di genere a sfavore delle donne. Infatti, le laureate riportano una retribuzione mensile netta che è in media sempre inferiore a quella dei laureati.



RETRIBUZIONE MENSILE NETTA: UN EVIDENTE DIVARIO DI GENERE A SFAVORE DELLE DONNE

FIGURA 1.11: RETRIBUZIONE MENSILE NETTA DELLE LAUREATE E DEI LAUREATI A 1 ANNO E 5 ANNI DALLA LAUREA, ANNO 2019*



Fonte: Indagine Almalaurea - Ind. 10 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

* accesso ai dati il 24/11/2020

1.5 CORSI DI DOTTORATO – COMPOSIZIONE

La Figura 1.12 illustra la misura in cui i dottorandi e le dottorande si distribuiscono tra i diversi settori di studio in Ateneo. **La distribuzione per genere si presenta piuttosto equilibrata, con una leggera prevalenza di uomini (50,9%).**

Considerando i diversi settori, risulta come le dottoresse di ricerca siano maggiormente presenti, nel settore dell'Istruzione (71,4%), nelle Discipline Umanistiche e Artistiche (69,2%) e nel settore delle Attività imprenditoriali, commerciali e diritto (57,1%).

Si osserva invece, con riferimento alla distribuzione dei dottorandi, come il settore dell'Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni sia fortemente dominato dalla presenza di uomini (77,4%). Si può ancora osservare come la proporzione di dottorandi e dottorande nel settore dell'Istruzione sia meno sbilanciata rispetto a quella presente all'interno della componente studentesca (le donne costituiscono il 71,4% contro i valori fra 87,8% e 92,9 riportati nella Figura 1.5). Essendo il percorso di dottorato il primo passo nella carriera accademica, tale dato prelude ad una maggiore presenza degli uomini fra il personale docente e ricercatore all'interno dell'università, mentre il ruolo legato all'educazione nell'ambito della formazione primaria e secondaria, in conseguenza di una prevalenza di laureate nel settore, è maggiormente delegata alle donne.

Per la maggior parte, la distribuzione di genere all'interno dei corsi di dottorato richiama quanto già visto rispetto alla distribuzione della componente studentesca, con riferimento nello specifico alla polarizzazione delle donne nei corsi relativi all'istruzione e all'ambito umanistico, e degli uomini nei corsi di area STEM (*Sciences Technologies, Engineering and Mathematics*).

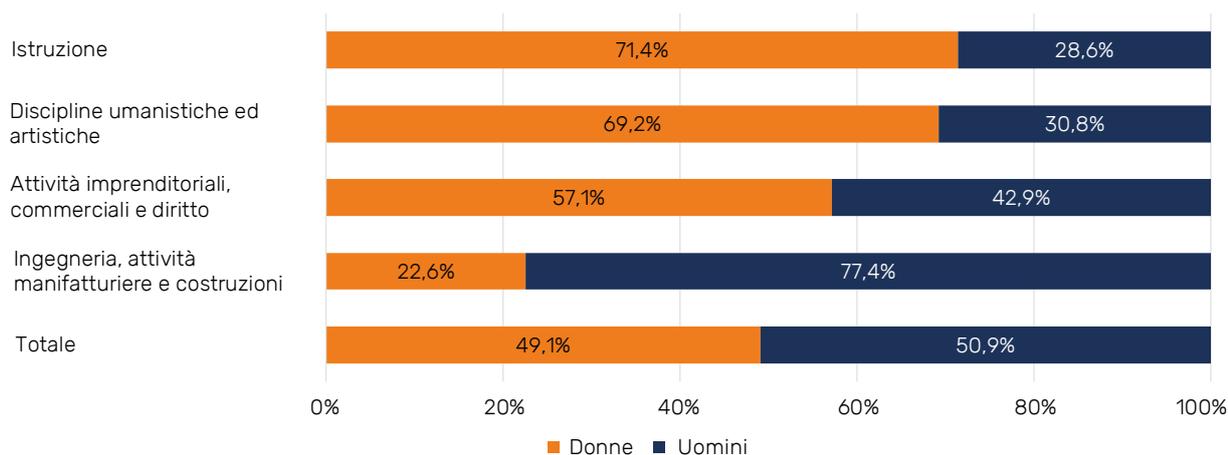


POLARIZZAZIONE DELLE DONNE NEI CORSI RELATIVI ALL'ISTRUZIONE E ALL'AMBITO UMANISTICO



POLARIZZAZIONE DEGLI UOMINI NEI CORSI DI AREA STEM

FIGURA 1.12: PERCENTUALE DI ISCRITTE E ISCRITTI AI CORSI DI DOTTORATO PER AREA DI STUDIO E GENERE, A.A. 2019/2020



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 11 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

I dati presentati si discostano leggermente da quanto rilevato nella media degli atenei italiani. In particolare, la prevalenza di donne riscontrata nel settore dell'Istruzione è simile a quella del contesto nazionale (72,7%); al contrario, la polarizzazione di genere risulta più marcata in Ateneo. Il settore delle Discipline umanistiche ed artistiche a livello nazionale tende ad un maggiore equilibrio di genere (56,1% donne e 45,3% uomini), così come il settore Attività imprenditoriali, commerciali e diritto è sostanzialmente equilibrato nella media italiana (51,0% donne e 49,0% uomini). Risulta meno marcata anche la prevalenza di uomini che si riscontra nel settore Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, nel quale la componente degli uomini si assesta al 65,9% ed è quindi di 12 punti percentuali inferiore al valore rilevato in UniBg.

Attraverso l'analisi delle candidature e delle ammissioni ai corsi di dottorato attivati presso l'Ateneo, anche in convenzione con altre università per gli anni in cui la sede era UniBg, è possibile approfondire gli elementi di segregazione orizzontale osservati precedentemente. A tal proposito, le Figure 1.13 e 1.14 riportano rispettivamente i dati delle candidature e delle ammissioni negli a.a. 2016/2017-2018/2019.

In termini assoluti, **la maggioranza delle candidature proviene da uomini (53,7%)** e presenta la tendenza alla segregazione dei candidati e delle candidate coerentemente con quanto già osservato precedentemente: in tal senso, i corsi di dottorato in area umanistica riportano una prevalenza di candidate, mentre sono prevalentemente gli uomini a candidarsi nei corsi di area STEM (dove la proporzione di candidati si avvicina o supera il 70% del totale).

La Figura 1.14 riporta invece le ammissioni ai corsi di dottorato distinguendo coloro che percepiscono una borsa di studio da coloro che invece frequentano il dottorato senza borsa. Ad eccezione dell'a.a. 2016/2017, **si ha una prevalenza di dottorande sul totale**. Rispetto ai singoli corsi, il numero di iscritte è superiore nei corsi di dottorato in ambito umanistico e, per l'a.a. 2018/2019 anche nel dottorato in Economia e diritto dell'impresa (*Business & Law*), dove rappresentano il 90% del totale. Al contrario, i corsi di area STEM, coerentemente con le candidature, risultano frequentati prevalentemente dagli uomini.

FIGURA 1.13: CANDIDATURE AI CORSI DI DOTTORATO PER GENERE E TIPOLOGIA DI CORSO, AA.AA. 2016/2017-2018/2019



Fonte: interna UniBg

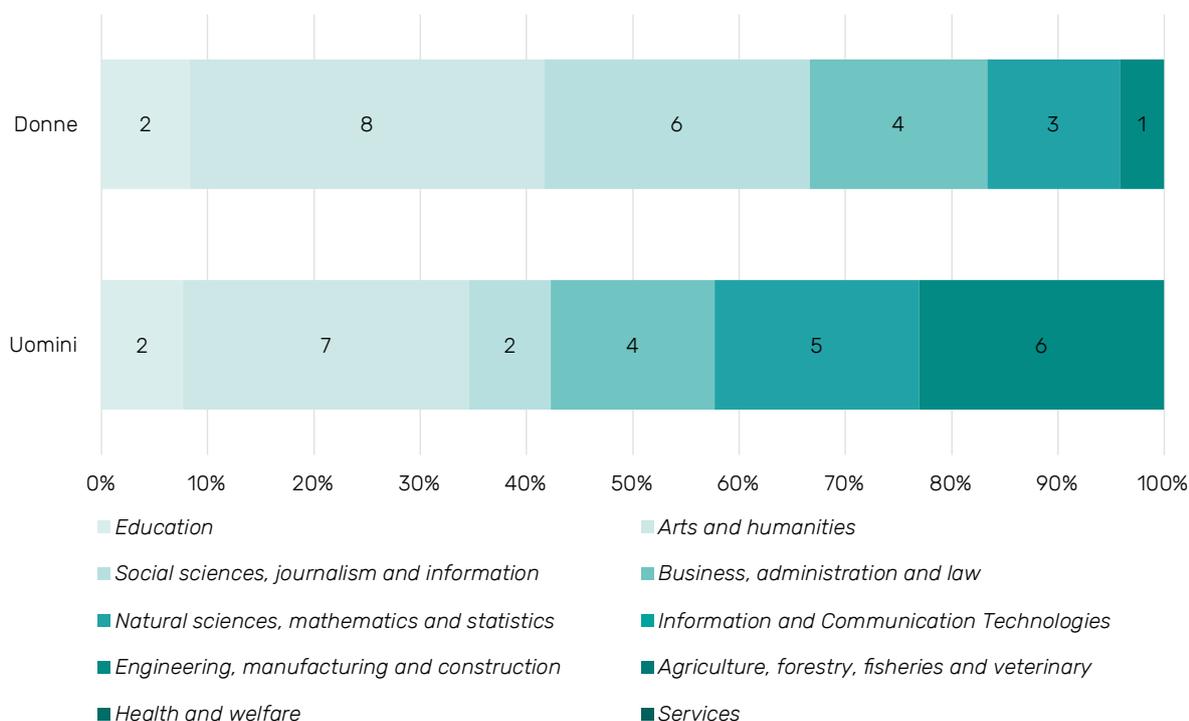
FIGURA 1.14: AMMISSIONI AI CORSI DI DOTTORATO PER GENERE, EVENTUALE BORSA E TIPOLOGIA DI CORSO, AA.AA. 2016/2017-2018/2019



Fonte: interna UniBg

La Figura 1.15 presenta la distribuzione dei dottori e delle dottoresse di ricerca nei diversi FoET. In generale, **la distribuzione di genere nel conseguimento del titolo è equilibrata** nell'anno in esame (24 donne e 26 uomini). Il maggior numero di dottori e dottoresse di ricerca si ha nel FoET Discipline umanistiche ed artistiche (15 in totale, 8 donne e 7 uomini), seguiti da Scienze sociali, giornalismo ed informazione per le donne (6 dottoresse e 2 dottori) e Ingegneria, attività manifatturiere e costruzione per gli uomini (6 dottori e 1 dottoressa). Emergono quindi in questi ultimi settori gli aspetti di segregazione orizzontale già osservati precedentemente per la componente studentesca. Per quanto riguarda l'ulteriore settore relativo alle aree STEM, cioè Scienze Naturali, matematica e statistica si osserva una prevalenza di dottori (5 uomini e 3 donne). Nelle aree Istruzione, e Attività imprenditoriali, commerciali e diritto si ha invece una parità nel numero di persone che hanno conseguito il titolo. In UniBg non sono presenti corsi di dottorato nei settori Tecnologie dell'informazione e della comunicazione, Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria, Salute e benessere, e Servizi.

 FIGURA 1.15: DISTRIBUZIONE DOTTORI E DOTTORESSE DI RICERCA PER FoET E GENERE, ANNO 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 5 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani
 Indicatore presente a pag. 24 del report *She Figures 2018*

2. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Il personale docente e ricercatore comprende:

- Personale docente di prima fascia (PO – Grade A);
- Personale docente di seconda fascia (PA – Grade B);
- Personale ricercatore a tempo indeterminato (RU – Grade C);
- Personale ricercatore a tempo determinato (RTD – Grade C), di tipo A o B (RTDA, RTDB);
- Titolari di assegno di ricerca (AR – Grade D).

2.1 COMPOSIZIONE

Di seguito, nella Figura 2.1 si presenta la distribuzione di genere del personale docente e ricercatore nei diversi ruoli nel periodo 2017-2019.

Le donne in Ateneo nel 2019 compongono il 42,3% del totale, dato simile alla media nazionale, pari al 40,7%.

Le donne in UniBg risultano in numero inferiore agli uomini a tutti i livelli della carriera accademica. In particolare, **le professoresse di prima fascia sono il 34,4%** dato superiore di 10 punti percentuali alla media nazionale; parimenti, **le professoresse di seconda fascia sono il 41,1%** del totale della categoria, dato superiore alla media nazionale (39,3%). La distribuzione del personale ricercatore a tempo indeterminato è equilibrata nella media nazionale (49,5%), così come in Ateneo, nel quale la proporzione delle donne risulta leggermente inferiore (48,3%). Rispetto al personale ricercatore a tempo determinato di tipo B, in UniBg **le ricercatrici sono pari al 42,3%**, dato di due punti percentuali superiore alla media nazionale, mentre **le ricercatrici fra il personale ricercatore a tempo determinato di tipo A sono il 43,9%** del totale, inferiore di due punti rispetto al dato derivante dalla media di tutti gli atenei italiani. Infine, considerando il personale titolare di assegni di ricerca, benché in entrambi i casi il dato sia vicino all'equilibrio di genere, la percentuale di donne è leggermente minore in UniBg (47,8% contro 49,8%). Nel periodo di riferimento **si è assistito ad una crescita del personale in UniBg**: in totale, le donne hanno riportato un incremento del 27%, mentre la crescita degli uomini è stata del 16%.

Si osserva un aumento del personale nei diversi livelli per entrambi i generi, con la sola eccezione dei ricercatori e delle ricercatrici a tempo indeterminato (rispettivamente -26% e -19%). Ciò è coerente con l'andamento nazionale, in quanto tale figura risulta essere in esaurimento a seguito della L. 240/2010, che ha inoltre introdotto i ruoli dei ricercatori e delle ricercatrici a tempo determinato di tipo A e tipo B. I titolari di assegno di ricerca sono aumentati del 60% fra il 2017 e il 2019, con una leggera flessione nel 2019 rispetto al 2018 (48 assegnisti contro 49 l'anno precedente), il numero delle titolari di assegno di ricerca risulta pressoché raddoppiato nel periodo considerato (91%), pur rimanendo inferiore in numero assoluto rispetto al valore degli uomini (44 contro 48).

Rispetto al personale ricercatore a tempo determinato, il cui ruolo, come detto, è stato introdotto a partire dal 2010, si assiste ad un notevole incremento per entrambi i generi: i ricercatori a tempo determinato di tipo A risultano quasi triplicati (da 8 a 23 unità), mentre le ricercatrici nel ruolo sono aumentate del 50% (da 12 a 18). Al contrario, le ricercatrici a tempo determinato di tipo B sono passate da 5 a 11 unità, con un incremento percentuale (+120%) superiore a quello dei colleghi, pari al 88% (da 8 a 15).

Se si considera il personale docente di seconda fascia, si nota **un incremento del 30% delle professoresse associate, contro il solo 2% dei professori**

42,3%

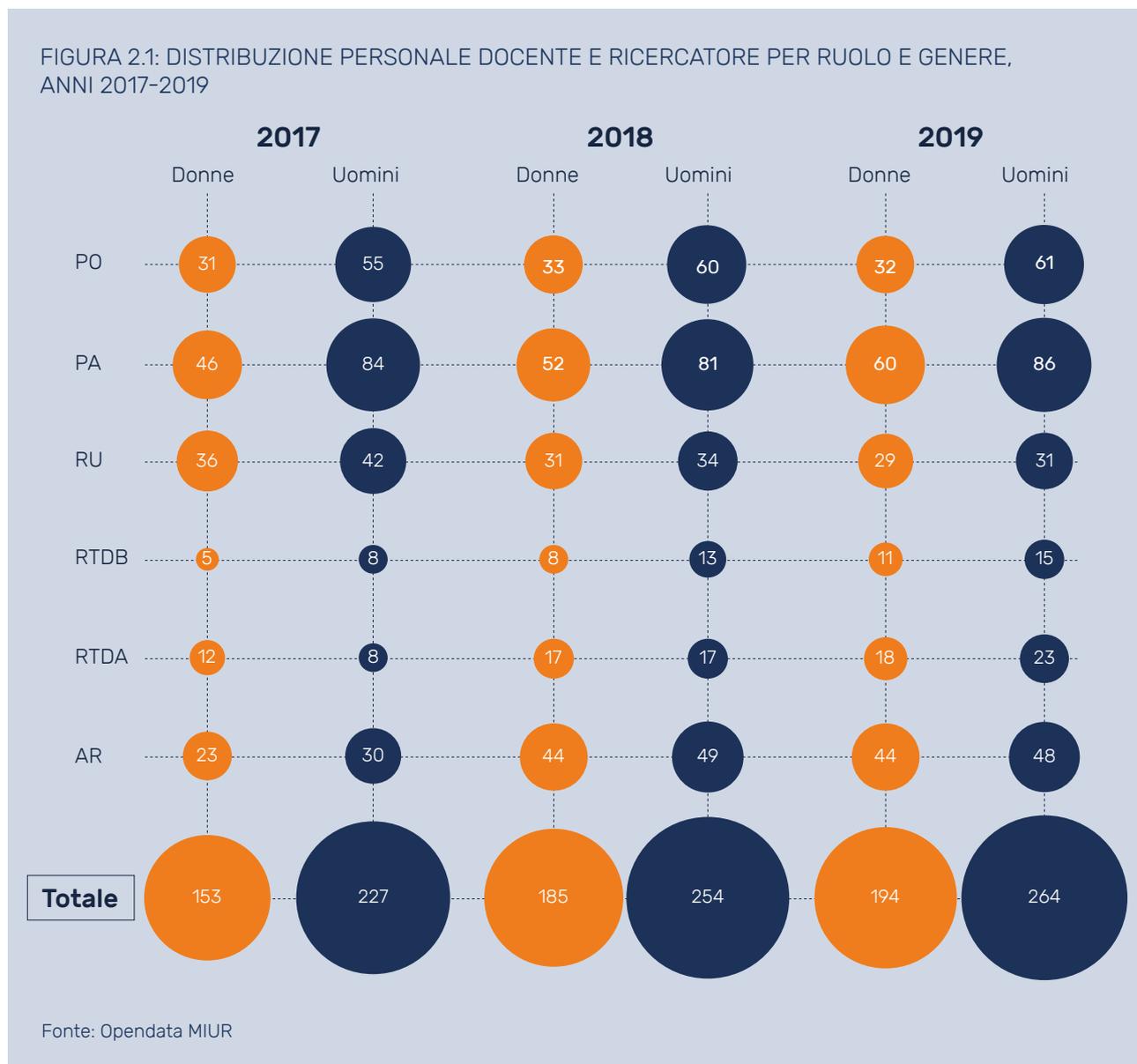
DEL PERSONALE
DOCENTE E
RICERCATORE È DONNA



LE DONNE IN UNIBG
RISULTANO IN NUMERO
INFERIORE AGLI UOMINI
A TUTTI I LIVELLI DELLA
CARRIERA ACCADEMICA

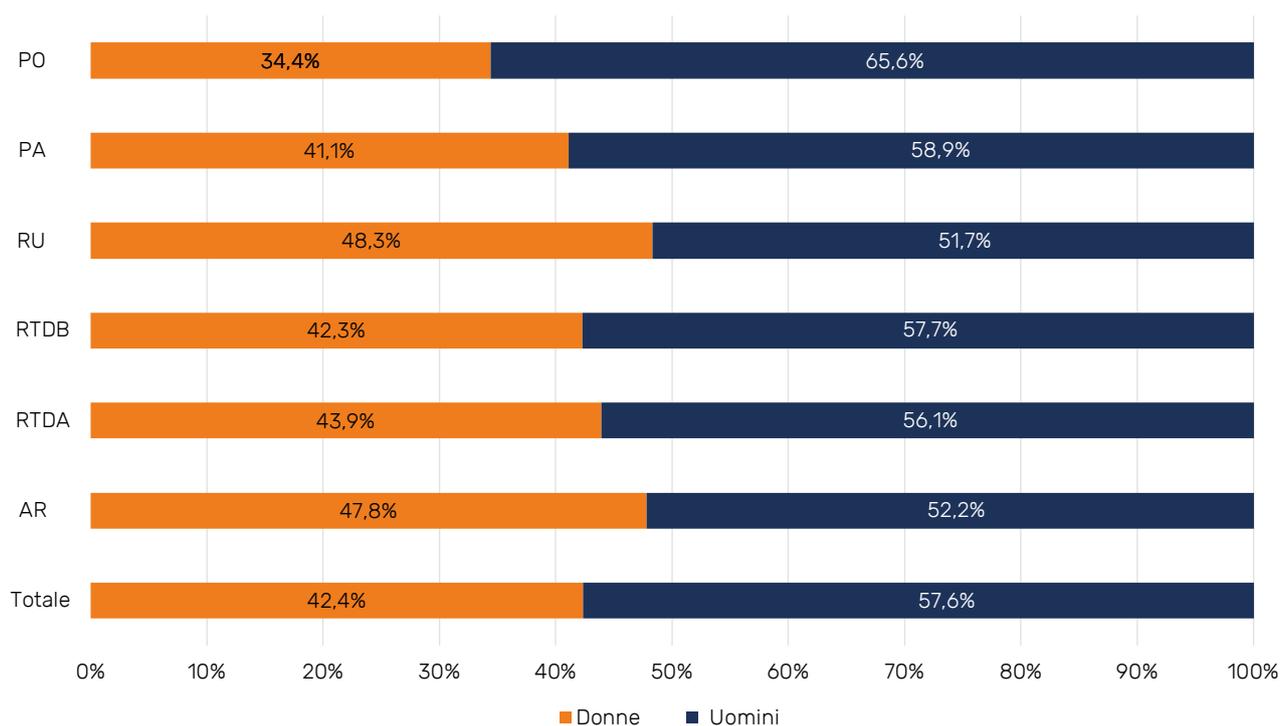
associati. Si può notare, tuttavia, come le docenti nel ruolo nel primo anno considerato nell'analisi (2017) fossero in numero notevolmente inferiore rispetto ai docenti (46 donne e 84 uomini). Infine, la distribuzione di genere del personale docente di prima fascia non risulta particolarmente variata nel triennio. Si è assistito, infatti, ad **una sostanziale stabilità del numero delle professoresse ordinarie (+3%)**, e ad un incremento dei professori ordinari pari al 11%, stante una situazione di partenza di prevalenza dei docenti sulle docenti nel ruolo (55 uomini e 31 donne nel 2017).

FIGURA 2.1: DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER RUOLO E GENERE, ANNI 2017-2019



Analizzando solo il personale docente e ricercatore strutturato (quindi si escludono i titolari e le titolari di assegni di ricerca – figura tradizionalmente diretta allo svolgimento dell'attività di ricerca e quindi esclusa dall'attività didattica), si può vedere come nel complesso vi sia stato un aumento del 11,9% (da 327 a 366 unità). Alla luce del già osservato incremento della componente studentesca, si nota il permanere del fenomeno del sottodimensionamento dei docenti e delle docenti rispetto al numero di iscrizioni. A tal proposito, la relazione annuale del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 2019 ha sottolineato uno sfioramento di ben 6.000 ore effettive di didattica assistita rispetto al numero massimo di ore erogabili in ragione del numero di docenti. Concentrandosi sul 2019, la Figura 2.2 mostra la proporzione di donne e uomini a tutti i livelli del personale docente e ricercatore.

FIGURA 2.2: PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER RUOLO E GENERE, ANNO 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 1 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Nel totale delle componenti, si osserva una prevalenza di uomini (57,6%). Dal confronto con il dato nazionale, emerge **come la rappresentanza fra i generi risulti leggermente più equilibrata rispetto alla media italiana, dove gli uomini rappresentano il 60%**.

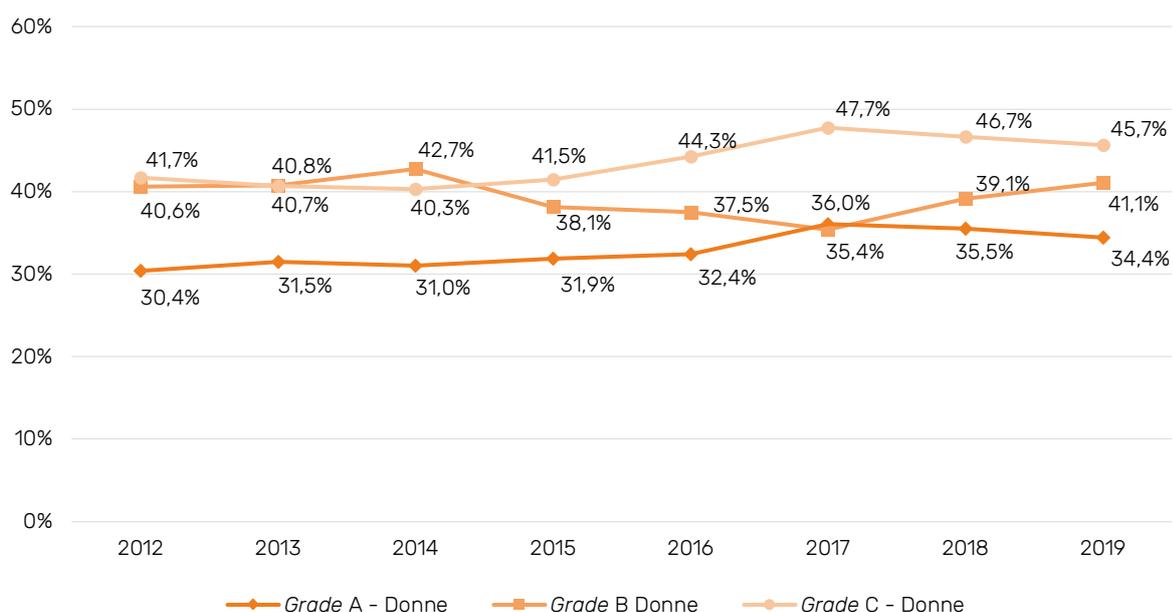
La componente in cui si rileva il maggiore equilibrio fra i generi risulta essere quella del personale ricercatore a tempo indeterminato, in cui le donne sono pari al 48,3% del totale.

Ad eccezione di ciò, si osserva come all'avanzare del livello di carriera da titolari di assegni di ricerca a docenti di prima fascia, si riduce la proporzione di donne a favore degli uomini. Rispetto al personale docente di prima fascia, sebbene le donne occupino poco più di un terzo delle posizioni di PO nell'Ateneo (34,4%), tale proporzione risulta superiore alla media nazionale per la posizione, che vede la quota di professoressse ordinarie al 22,3%.

La Figura 2.3 presenta l'evoluzione storica della percentuale di donne che ricoprono le posizioni di docenti di prima e seconda fascia e di ricercatrici (sia di tipo indeterminato che determinato) dal 2012 al 2019. Rispetto al personale ricercatore, la proporzione di donne è cresciuta, seppur con andamento non costante, di 4 punti percentuali nel periodo considerato (da 41,7% a 45,7%). Lo stesso incremento si è osservato con riferimento alle professoressse ordinarie (da 30,4% a 34,4%), mentre la proporzione di professoressse associate è rimaste pressoché costante (da 40,6% a 41,1%) ma con un andamento variabile, con picco massimo nel 2014 e minimo nel 2017.

ALL'AVANZARE DEL LIVELLO DI CARRIERA DA TITOLARI DI ASSEGNI DI RICERCA A DOCENTI DI PRIMA FASCIA, SI RIDUCE LA PROPORZIONE DI DONNE A FAVORE DEGLI UOMINI

FIGURA 2.3: SERIE STORICA PERCENTUALE DONNE PER RUOLO, ANNO 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 2 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

La Tabella 2.1 evidenzia l'età media del personale docente di prima e seconda fascia e del personale ricercatore a tempo indeterminato. Non si osservano particolari differenze nell'età media di donne e uomini, ad eccezione del personale ricercatore a tempo determinato di tipo A, dove gli uomini mostrano un'età media di 2,1 anni inferiore a quella delle donne. Può risultare utile, pertanto, approfondire l'analisi ed osservare la distribuzione per classi di età ai diversi livelli comprendendo anche i titolari di assegni di ricerca, come riportato nella successiva Figura 2.4.

TABELLA 2.1: ETÀ MEDIA PER RUOLO E GENERE, ANNO 2019

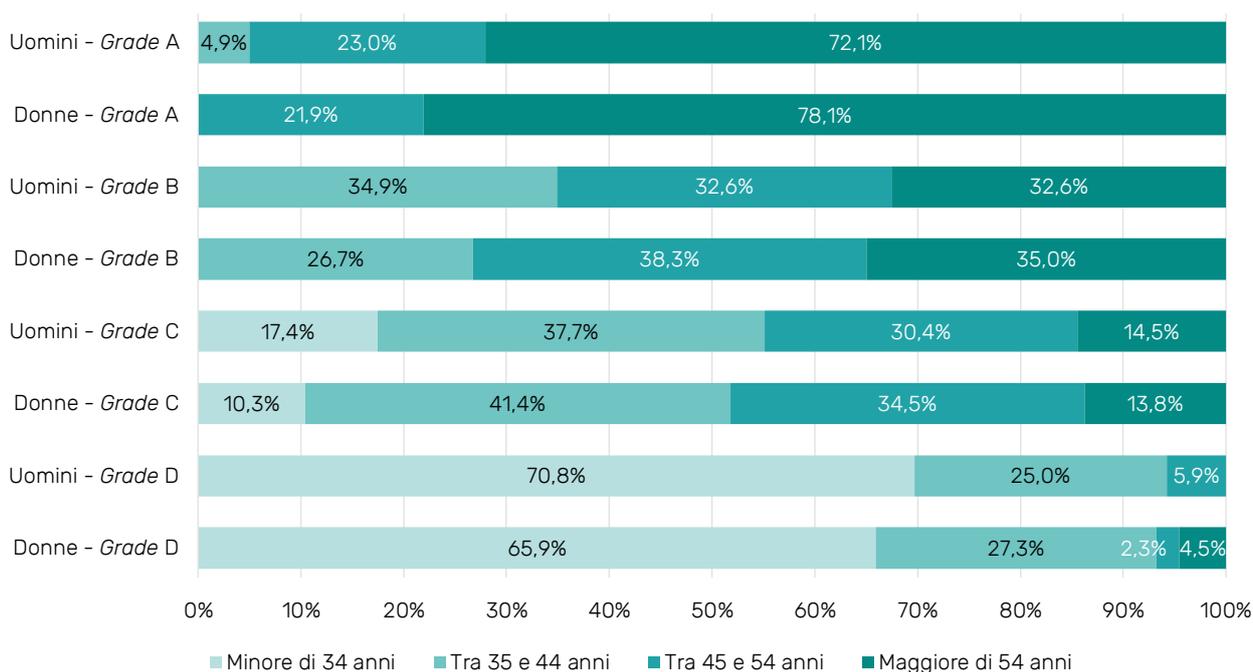
	DONNE	UOMINI
PO	59,6	58,9
PA	50,4	51,0
RU	50,1	50,9
RTDB	39,1	40,6
RTDA	38,8	36,7

Fonte: interna UniBg - Ind. 3b Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

La distribuzione per fasce d'età mostra **la prevalenza di personale docente e ricercatore di età superiore ai 54 anni, in particolare fra le donne** (accentuata per i *grade* A e B). Si osserva inoltre, per tali livelli, coerentemente con i percorsi di carriera universitari, una composizione rilevante di personale, di entrambi i generi, di età superiore ai 45 anni. Tuttavia, una quota vicina al 5% di professori ordinari presenta un'età inferiore, compresa fra i 35 ed i 44 anni, mentre non si hanno donne al di sotto dei 45 anni in tali posizioni.

Per quanto concerne il personale ricercatore, il grafico mostra un'età tendenzialmente inferiore per gli uomini, così come avviene per i titolari e le titolari di assegno di ricerca. Inoltre, si osserva la tendenza, per alcune assegniste di ricerca, a permanere nel ruolo anche dopo i 54 anni, a differenza di quanto avviene per gli uomini.

FIGURA 2.4: DISTRIBUZIONE PERSONALE PER FASCE D'ETÀ E GENERE, ANNO 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 3a Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Con riferimento ad elementi di segregazione orizzontale dei due generi nelle diverse aree, la Figura 2.5 presenta la percentuale di donne nella componente docente per ciascuna area CUN ed il confronto con la media nazionale, la quota di donne sul totale delle aree ed il dettaglio con riferimento alle aree STEM. Le aree STEM comprendono l'area 1 (Scienze matematiche e informatiche), l'area 2 (Scienze fisiche), l'area 3 (Scienze chimiche), l'area 4 (Scienze della terra - non presente in UniBg), l'area 5 (Scienze biologiche - non presente in UniBg), l'area 8 (Ingegneria civile e architettura), l'area 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione), ovvero quelle aree in cui, tradizionalmente, la distribuzione del personale risulta particolarmente a sfavore delle donne.

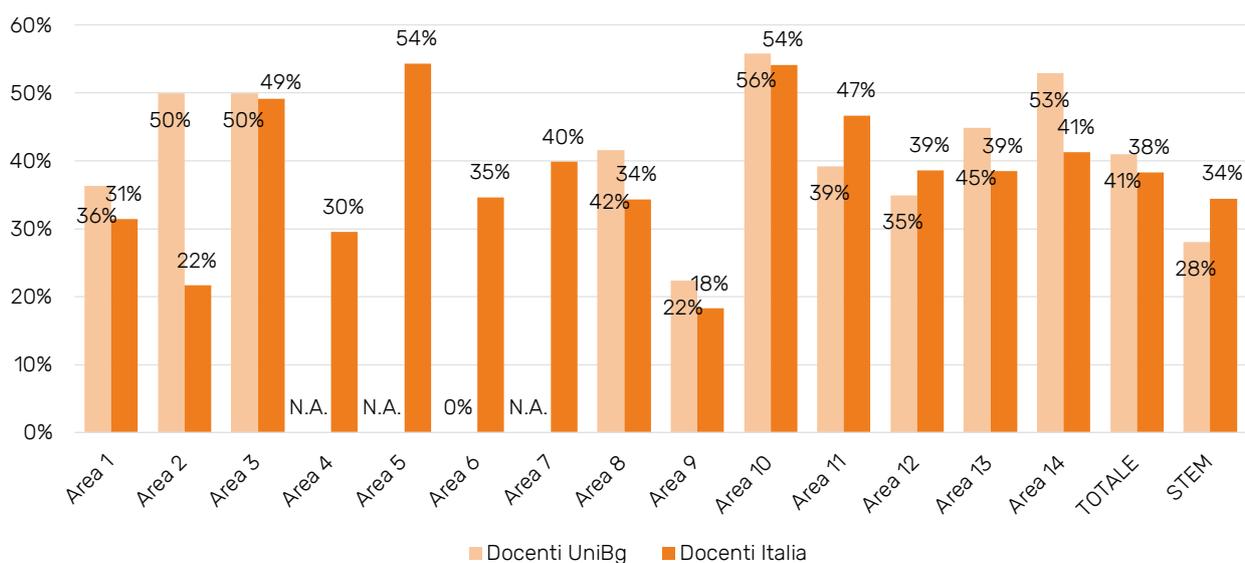
In UniBg, oltre alle aree che compongono le STEM, sono presenti l'area 6 (Scienze mediche), l'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche), l'area 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche), l'area 12 (Scienze giuridiche), l'area 13 (Scienze economiche e statistiche), l'area 14 (Scienze politiche e sociali).

Da un'analisi della quota delle docenti sul totale, il grafico mostra che in Ateneo due aree a leggera prevalenza di professoresses e ricercatrici sono l'area 10 e l'area 14 (rispettivamente 56% e 53% di donne sul totale), mentre si ha un sostanziale equilibrio fra i generi nelle aree 2 e 3. Nelle restanti aree, la proporzione di donne all'interno della componente docente si presenta inferiore al 50%, con valore minimo nell'area 9 (22%).

Confrontando i dati di UniBg con la media italiana, risulta in totale una rappresentanza di donne superiore al dato nazionale (41% contro 38%). Nel dettaglio delle aree, si evince che la proporzione delle docenti è superiore alla media degli atenei italiani nella maggior parte delle aree; la differenza risulta particolarmente marcata nell'area 2 (50% in UniBg rispetto alla media nazionale del 22%), e nell'area 14 (53% rispetto alla media del 41%), dove si osserva in Ateneo un sostanziale equilibrio fra i generi.

La proporzione di donne appare invece inferiore alla media nazionale nell'area 11 (dove per UniBg la proporzione di donne è pari al 39% contro una media di 47%) e dell'area 12 (35% contro 39%). Inoltre, l'area 6 (Scienze mediche) annovera solo uomini all'interno del personale ricercatore (2 ricercatori), che compongono quindi il 100% del personale di tale livello, contro una media nazionale del 35%; in Ateneo, quindi, non si hanno docenti di prima o seconda fascia nell'area specifica. Infine, se si considerano le aree STEM, l'Ateneo presenta una quota di donne di 6 punti percentuali sotto al dato italiano.

FIGURA 2.5: PERCENTUALE DI DONNE NELLA COMPONENTE DOCENTE PER AREA CUN, ANNO 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 4 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Un approfondimento dei dati appena presentati è riportato in Tabella 2.2 la quale propone, per le aree presenti in UniBg la proporzione di donne dettagliata per i diversi livelli (PO, PA, RU e RTD) ed il confronto con la rispettiva media nazionale. In tal modo, è possibile osservare la distribuzione di genere ed eventuali elementi di segregazione verticale.

Nello specifico, l'area 1 riporta un'assenza di donne nel personale docente di prima fascia (2 uomini), ma una prevalenza rispetto al personale di seconda fascia (3 donne e 1 uomo). L'area 8 presenta una situazione simile: la totalità dei 3 docenti di prima fascia è composta da uomini, mentre due dei tre docenti di seconda fascia sono donne. In entrambe le aree la totalità del personale ricercatore a tempo determinato è donna; con riferimento al personale ricercatore a tempo indeterminato, questo è composto totalmente da uomini nell'area 1. Similmente, nell'area 2, che era stata precedentemente indicata fra le aree con equilibrio di genere nella componente docente, la

rappresentanza si concentra fra il personale ricercatore, dove si hanno un ricercatore a tempo indeterminato ed una ricercatrice a tempo determinato. Non sono presenti in Ateneo docenti di seconda e prima fascia appartenenti all'area specifica. L'area 3 riporta una carenza di uomini fra il personale docente di prima e seconda fascia, essendo donne le sole due docenti PO e PA nell'area; al contrario, il personale ricercatore dell'area è totalmente composto da uomini (2 ricercatori, uno a tempo determinato ed uno a tempo indeterminato). L'area 10 risulta essere la seconda per rappresentanza di professoressa di prima fascia (55%): infatti, si rilevano 22 docenti in totale, di cui 12 donne. Rispetto ai professori ed alle professoressa associate, la distribuzione risulta piuttosto equa fra i due generi (14 donne e 15 uomini), mentre il personale ricercatore risulta prevalentemente composto da donne (7 ricercatrici a tempo indeterminato su un totale di 12 e 10 ricercatrici a tempo determinato su un totale di 14).

Se si considera l'area 13, si osserva una tendenza al riequilibrio della proporzione fra i generi all'avanzare dei livelli di carriera: più nel dettaglio, se i ricercatori a tempo determinato risultano essere i quattro quinti del totale della categoria, il personale ricercatore a tempo indeterminato e il personale docente di seconda e prima fascia mostra un sostanziale equilibrio fra donne e uomini.

Oltre alla già citata area 3, l'area 11 e l'area 12 presentano criticità rispetto ad un'equa distribuzione di genere, questa volta a sfavore delle donne. Nello specifico, in entrambe le aree si osserva un disequilibrio di genere sia fra il personale ricercatore a tempo determinato, che fra il personale docente di seconda e prima fascia. Con riferimento a questi ultimi, se i professori ordinari sono il 69% (9 uomini e 4 donne) del totale nell'area 11, la loro proporzione aumenta fino al 82% (9 uomini e 2 donne) nell'area 12. Al contrario, la presenza di donne è ampiamente rilevata fra il personale ricercatore a tempo indeterminato dell'area 12.

TABELLA 2.2: PERCENTUALE DI DONNE PER RUOLO E AREA CUN, ANNO 2019

	AREA	1	2	3	6	8	9	10	11	12	13	14	TOT	STEM
PO	UniBg	0%	-	100%	-	0%	11%	55%	31%	18%	50%	33%	34%	13%
	Italia	19%	14%	30%	18%	24%	11%	44%	37%	27%	25%	30%	25%	21%
	Differenza	-19%	-	70%	-	-24%	0%	11%	-6%	-9%	25%	3%	9%	-8%
PA	UniBg	75%	-	100%	-	67%	17%	48%	42%	29%	49%	60%	41%	30%
	Italia	36%	22%	49%	31%	34%	19%	56%	47%	42%	42%	41%	39%	35%
	Differenza	39%	-	51%	-	33%	-2%	-8%	-5%	-13%	7%	19%	2%	-5%
RU	UniBg	0%	0%	0%	-	40%	33%	58%	50%	78%	50%	50%	48%	24%
	Italia	45%	28%	65%	46%	41%	22%	63%	56%	50%	49%	51%	50%	48%
	Differenza	-45%	-28%	-65%	-	-1%	11%	-5%	-6%	28%	1%	-1%	-2%	-24%
RTD	UniBg	100%	100%	0%	0%	100%	43%	71%	36%	17%	18%	60%	43%	50%
	Italia	27%	26%	54%	48%	44%	25%	54%	51%	43%	47%	46%	23%	38%
	Differenza	73%	74%	-54%	-48%	56%	18%	17%	-15%	-26%	-29%	14%	20%	12%

Fonte: Opendata MIUR - Ind. 4 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Combinando gli elementi di segregazione orizzontale e verticale osservati, le tabelle seguenti presentano un indicatore denominato **"Rapporto di femminilità"**, che evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione di donne in alcuni ruoli e settori. Nello specifico, il rapporto di femminilità calcola il rapporto fra donne e uomini in un certo ruolo per ogni area CUN e il confronto fra due annualità. Come mostrato nella Tabella 2.3 che ne riporta la legenda, esso permette una sintesi dei dati e della loro evoluzione nel tempo attraverso l'uso di un codice di colori: a gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono rapporti di femminilità sempre meno favorevoli alle donne (Rapporto < 1), a colorazioni di arancione sempre più intenso corrispondono invece rapporti di femminilità più favorevoli alle donne (Rapporto > 1), al bianco corrisponde la parità numerica tra donne e uomini (Rapporto = 1).

TABELLA 2.3: LEGENDA RAPPORTO DI FEMMINILITÀ

Rapporto donne/uomini	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
più di 2 donne ogni uomo	>2	

Fonte: Linee Guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani, CRUI

La Tabella 2.4 sottolinea i risultati del calcolo del rapporto di femminilità, permettendo di ottenere una prospettiva complessiva rispetto alla distribuzione del personale docente nelle aree CUN e nei diversi livelli di carriera, fornendo quindi spunti per la discussione di elementi di segregazione orizzontale e verticale e dell'evoluzione nel periodo 2016-2019.

Se si considerano le aree STEM (aree 1, 2, 3, 4, 5, 8 e 9), aree a tradizionale prevalenza di uomini, è interessante osservare come, fra il personale ricercatore a tempo determinato e il personale docente di seconda fascia si abbia avuto un incremento della quota di donne nelle aree 1 e 2, mentre si sia mantenuta o rafforzata la componente di uomini al livello del personale ricercatore a tempo determinato e del personale docente di prima fascia. Le scienze chimiche (area 3) riportano una prevalenza di uomini all'interno del personale ricercatore e di donne nel personale docente di seconda e prima fascia (costante nei due anni considerati). Inoltre, per l'area 8, dal 2016 al 2019 si è osservata una crescita delle docenti e delle ricercatrici, con tendenza alla sotto-rappresentazione degli uomini (specialmente ai livelli RTD e PA), ad eccezione del livello dei docenti di prima fascia, in cui permane una totalità di uomini. Lievi incrementi della proporzione di donne a tutti i livelli possono essere riscontrati anche con riferimento all'area 9 in cui si mantiene prevalente la presenza di uomini.

L'area 10 presenta una costante prevalenza di donne fra il personale ricercatore, e una tendenza alla crescita delle donne verso la parità fra i docenti e le docenti di seconda fascia. In quest'area la rappresentanza risulta a sfavore degli uomini fra i docenti di prima fascia nel 2019, in peggioramento dal 2016 dove il rapporto indicava una parità fra i generi.

L'area 11 mostra una riduzione delle donne a favore degli uomini fra il personale ricercatore a tempo determinato e un equilibrio fra i generi nel periodo osservato fra il personale ricercatore a tempo indeterminato. I professori associati ed ordinari prevalgono sulle professoresse in entrambi gli anni di riferimento.

L'area delle Scienze giuridiche (area 12) presenta una prevalenza di ricercatori a tempo determinato e di ricercatrici a tempo indeterminato; al contrario, esse risultano in minoranza fra il personale docente di seconda e prima fascia.

Con alcune distinzioni, le aree delle Scienze economiche e statistiche (area 13) e delle Scienze politiche e sociali (area 14) presentano un sostanziale equilibrio fra i generi. Fa eccezione in entrambe le aree il personale ricercatore a tempo determinato. Nella sola area 14 emerge uno squilibrio di genere a sfavore dei professori associati (dal sostanziale equilibrio del 2016) e delle professoresse ordinarie (in aumento rispetto al periodo precedente).

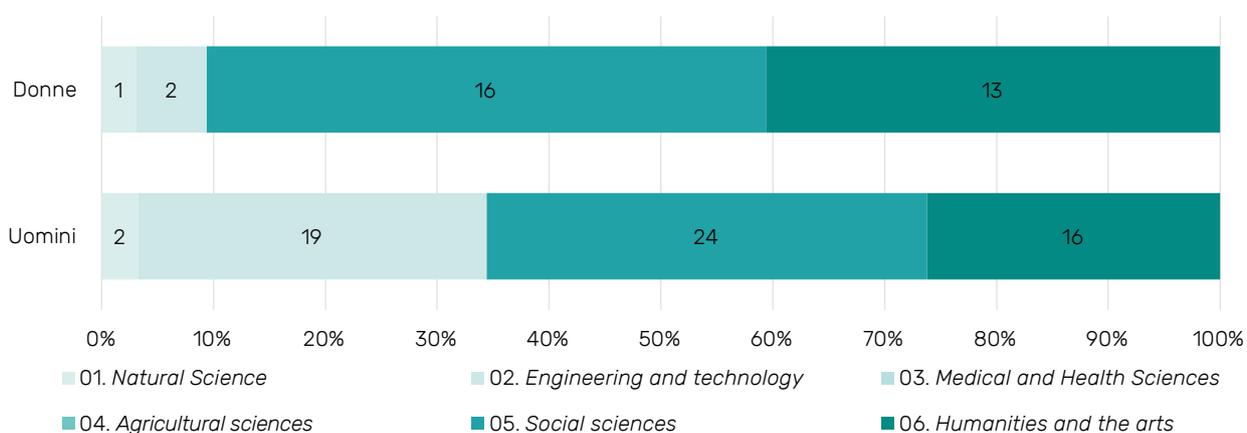
TABELLA 2.4: RAPPORTO DI FEMMINILITÀ PER RUOLO E AREA CUN, ANNI 2016 E 2019

AREE	RTD		RU		PA		PO	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
01. Scienze matematiche e informatiche	-	>2	0,20	0,00	2,00	3,00	0,00	0,00
02. Scienze fisiche	-	>2	0,00	0,00	-	-	-	-
03. Scienze chimiche	-	0,00	0,00	0,00	>2	>2	>2	>2
04. Scienze della terra	-	-	-	-	-	-	-	-
05. Scienze biologiche	-	-	-	-	-	-	-	-
06. Scienze mediche	-	0,00	-	-	-	-	-	-
07. Scienze agrarie e veterinarie	-	-	-	-	-	-	-	-
08. Ingegneria civile e Architettura	0,00	>2	0,33	0,67	1,00	2,00	0,00	0,00
09. Ingegneria industriale e dell'informazione	0,67	0,75	0,33	0,50	0,13	0,21	0,07	0,13
10. Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	> 2	2,50	1,50	1,40	0,71	0,93	1,00	1,20
11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	2,00	0,57	0,70	1,00	0,27	0,71	0,83	0,44
12. Scienze giuridiche	0,00	0,20	2,25	3,50	0,27	0,40	0,33	0,22
13. Scienze economiche e statistiche	0,33	0,22	0,88	1,00	1,38	0,95	0,60	1,00
14. Scienze politiche e sociali	-	1,50	1,00	1,00	1,00	1,50	0,00	0,50

Fonte: Opendata MIUR - Ind. 6 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Concentrando l'analisi sulle professoresse e i professori ordinari, la Figura 2.6 ne presenta la distribuzione nei diversi FoRD (*Field of Research and Development*).

FIGURA 2.6: DISTRIBUZIONE DOCENTI DI PRIMA FASCIA PER FORD E GENERE, ANNO 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 5 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani
Indicatore presente a pag. 123 del report *She Figures 2018*

In UniBg non si hanno docenti di prima fascia nei FoRD 3 (*Medical and Health Sciences*) e 4 (*Agricultural sciences*). Coerentemente con le tendenze alla segregazione orizzontale di donne e uomini in specifici settori, la maggior parte delle professoresse ordinarie (50%) attiene al settore delle Scienze Sociali (FoRD 5), la restante metà delle docenti si concentra per il 40% nel FoRD 6 (*Humanities and the arts*); solo il 10% delle docenti è presente nei settori 1 e 2, afferenti nel complesso all'ambito delle STEM.

Con riferimento agli uomini, rientra nell'ambito delle STEM quasi un terzo dei professori ordinari (33%); di questi, oltre il 90% attiene al FoRD 2 (*Engineering and technology*). I restanti due terzi dei docenti afferiscono al FoRD 5 (39% del totale) e al FoRD 6 (26% del totale).

50%

DELLE PROFESSORESSE ORDINARIE ATIENE AL FoRD 5 (*SOCIAL SCIENCES*)

OLTRE IL

90%

DEI DOCENTI DI PRIMA FASCIA NEL FoRD 2 (*ENGINEERING AND TECHNOLOGY*) È DI GENERE MASCHILE

2.2 CARRIERE

Concentrando l'attenzione sulle progressioni di carriera e nello specifico sulla quota di personale docente di prima fascia, la Figura 2.7 presenta la quota di professoresse ordinarie e professori ordinari sul totale del personale docente e ricercatore dello stesso genere. Le proporzioni fra donne e uomini riportano una differenza del 6,6% e mostrano una maggiore capacità degli uomini di raggiungere il livello più alto della carriera accademica. La stessa tendenza si rileva nel panorama nazionale: tuttavia, in questo caso il divario di genere risulta essere più marcato, in quanto la percentuale di professoresse ordinarie sul totale del personale docente dello stesso genere è 11,9%, mentre la percentuale degli uomini è 24,9%.

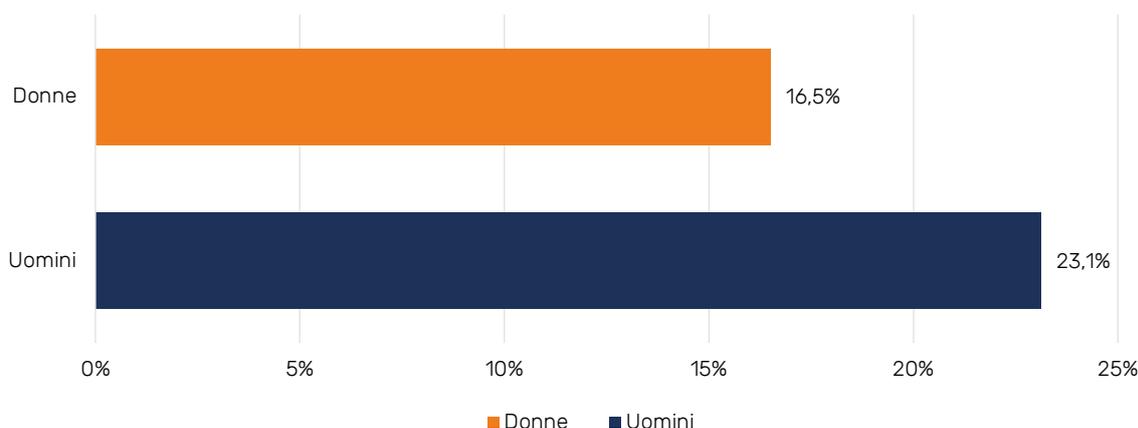
Inoltre, in una prospettiva triennale, e integrando questo dato con quanto presentato all'inizio della sezione nella Figura 2.1, si rileva in UniBg una tendenza alla riduzione per entrambi i generi della proporzione di docenti di prima fascia sul totale, sebbene più marcata per le donne (-3,8% contro il -1,1% degli uomini). Infatti, nel 2017 le professoresse ordinarie erano il 20,3% delle docenti e ricercatrici, e nel 2018 il 17,8%; i professori ordinari costituivano nel primo anno di riferimento il 24,2% del totale degli uomini, ed il 23,6% nel 2018.

Come mostrato anche dai numeri assoluti, **la crescita più marcata delle docenti e ricercatrici in totale si è limitata ai livelli di carriera inferiori** (risultando piuttosto consistenti fino al livello delle professoresse associate) mentre per gli uomini, seppur proporzionalmente inferiore, la crescita numerica si è accompagnata anche ad avanzamenti di carriera fino alla prima fascia.



MAGGIORE CAPACITÀ DEGLI UOMINI DI RAGGIUNGERE IL LIVELLO PIÙ ALTO DELLA CARRIERA ACCADEMICA

FIGURA 2.7: PERCENTUALE DI DOCENTI DI PRIMA FASCIA RISPETTO AL TOTALE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, ANNO 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 7 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani
Indicatore presente a pag. 120 del report *She Figures 2018*

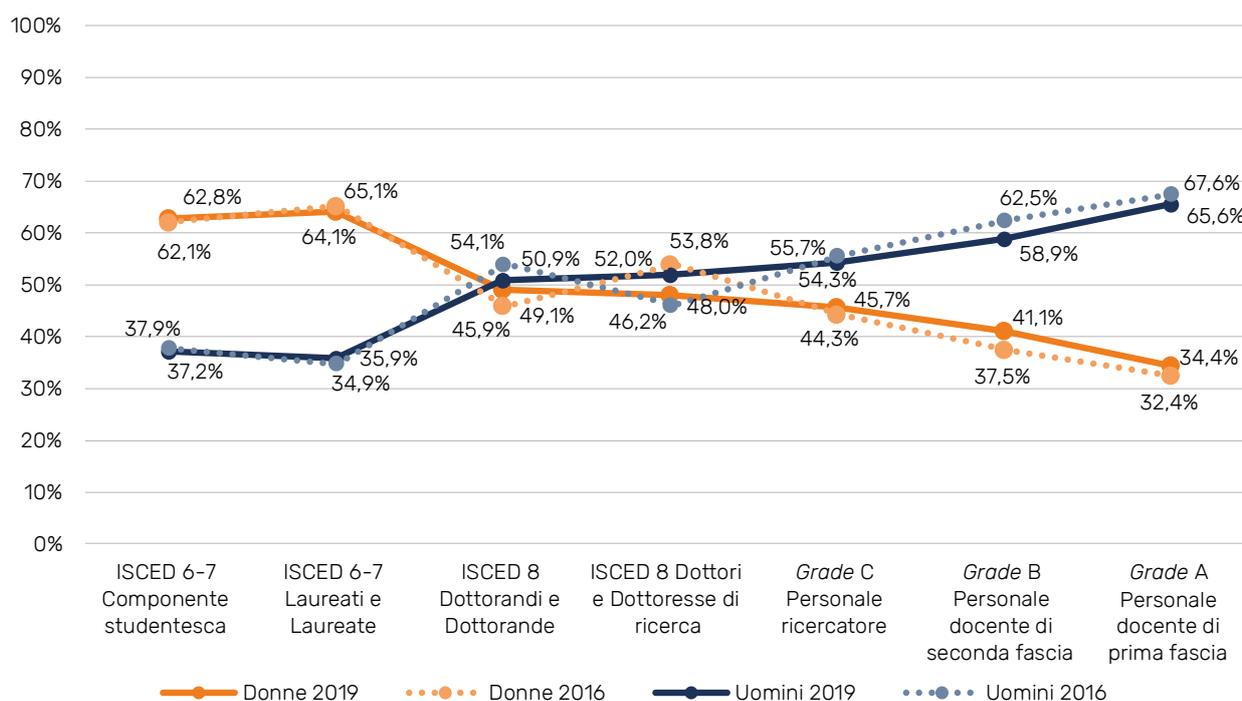
Le Figure 2.8 e 2.9 rappresentano l'evoluzione della proporzione di donne e uomini ai diversi livelli di una tradizionale carriera accademica negli anni 2016 e 2019: componente studentesca, laureati e laureate, studenti e studentesse nei corsi di dottorato, dottori e dottoresse di ricerca, personale ricercatore, personale docente di seconda e prima fascia. I grafici riportano in etichetta anche la classificazione ISCED dei livelli di istruzione e i *grade* con riferimento al personale docente e ricercatore.

La Figura 2.8 prende in considerazione tutti gli ambiti di studio e ricerca: l'anno 2019 mostra quella che è, attualmente, la tradizionale evoluzione della carriera accademica (come rilevabile anche nel Report europeo *She Figures*, che presenta lo stesso grafico con riferimento alla media dei paesi dell'Unione Europea): le studentesse sono la maggioranza all'interno della componente studentesca (62,8%), così come (e in proporzione leggermente superiore) le laureate prevalgono sui laureati (64,1% contro 35,9%). Nei percorsi di dottorato, si osserva una variazione della tendenza: nel dettaglio, se i dottorandi e le dottorande tendono sostanzialmente ad equivalersi in termini numerici (50,9% uomini e 49,1% donne), gli uomini che acquisiscono il titolo di dottori di ricerca sono il 55%, contro il 48% di donne. Successivamente, si nota un progressivo ampliamento della forbice al crescere dei livelli della carriera accademica. Il personale ricercatore è composto per il 54,3% da uomini, mentre i professori associati sono il 58,9% del totale del personale docente di seconda fascia. Il personale docente di prima fascia è composto per quasi i due terzi da uomini (65,6%).

UN PROGRESSIVO
AMPLIAMENTO DELLA
FORBICE AL CRESCERE
DEI LIVELLI DELLA
CARRIERA ACCADEMICA

Il confronto con l'anno 2016 è funzionale all'analisi dell'evoluzione della distribuzione nel periodo considerato. Differenze con la situazione osservata nell'anno 2019 emergono in particolare nel livello ISCED 8 (conseguimento del titolo di dottori e dottoresse di ricerca) in cui si ha una leggera prevalenza di donne (53,8% contro 46,2%). Fra il personale ricercatore e docente, la prevalenza di uomini risulta acuita nel confronto con il 2019, mostrando, seppur in modo limitato, un tendenziale miglioramento dell'equilibrio fra i generi con l'avanzare del tempo.

FIGURA 2.8: QUOTA DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA, ANNI 2016 E 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 8 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani
Indicatore presente a pag. 116 del report *She Figures* 2018

La Figura 2.9 considera la proporzione di donne e uomini con il solo riferimento alle aree STEM. Nella classificazione internazionale, le STEM includono, per la componente studentesca, i seguenti settori di studio (FoET – *Fields of Education and Training*): *Engineering, manufacturing and construction; Information and communication technologies; Natural sciences, mathematics and statistics*. Per il personale docente e ricercatore, le aree STEM comprendono i FoRD 1 e 2 (come presentato in Figura 2.7).

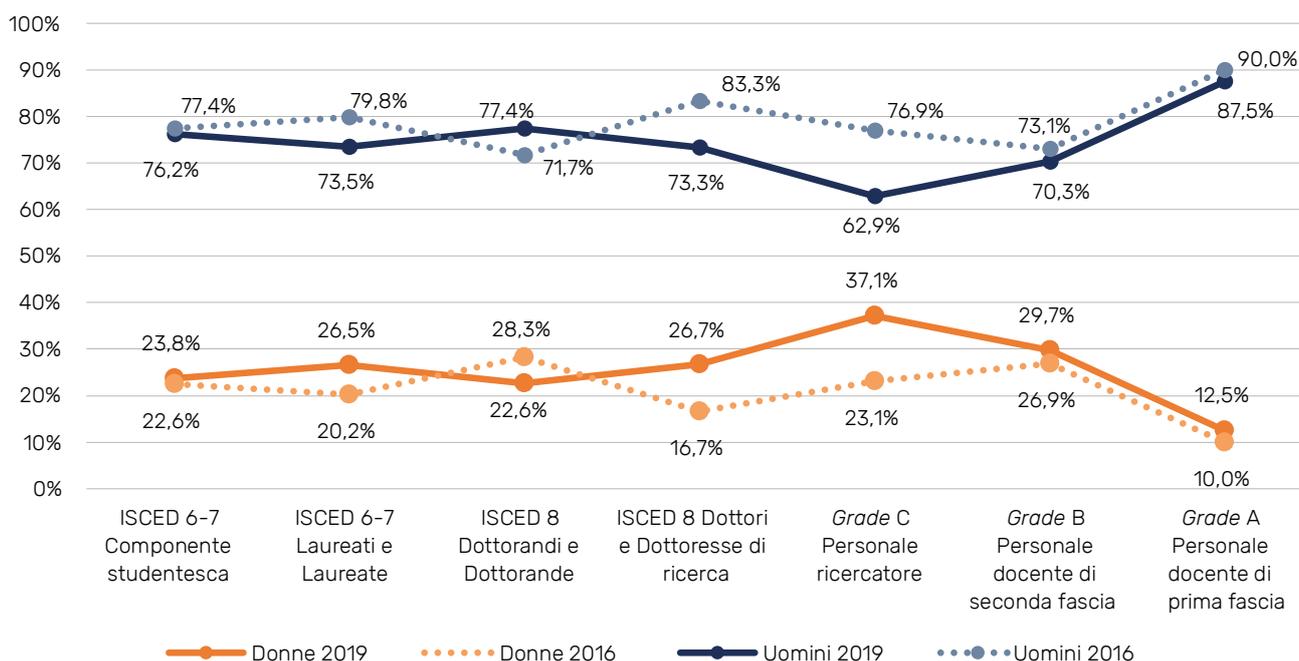
A differenza del grafico precedente, in questo caso non si rilevano intersezioni fra le proporzioni di donne e uomini nei diversi livelli. Coerentemente con i fenomeni di segregazione orizzontale, le donne risultano sempre sotto-rappresentate: esse compongono poco più del 20% ai livelli ISCED 6-7 ed ISCED 8. Nel 2019 si nota una leggera convergenza dei generi a livello di personale ricercatore (62,9% uomini e 37,1% donne), mentre la forbice torna ad allargarsi rispetto al personale docente di seconda fascia e di prima fascia (dove i professori ordinari sono il 87,5%).



LE DONNE
RISULTANO SEMPRE
SOTTO-RAPPRESENTATE

Dal confronto con il 2016 si notano dissomiglianze in particolare rispetto ai dottorandi ed alle dottorande (la cui differenza risulta più marcata nel 2019) e al personale ricercatore. Si tratta, nel primo caso, di una variazione dovuta alla crescita dei dottorandi (da 33 nel 2016 a 48 nel 2019) contro una tendenziale stabilità delle dottorande (13 nel 2016; 14 nel 2019). Nel secondo caso si è avuto un incremento delle ricercatrici di poche unità (da 9 a 13), ma più che proporzionale rispetto all'incremento dei ricercatori (da 22 a 30).

FIGURA 2.9: QUOTA DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA, AREA STEM, ANNI 2016 E 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 8 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani
Indicatore presente a pag. 120 del report *She Figures 2018*

Da ultimo, si propone un indicatore di sintesi noto come **Glass Ceiling Index (GCI)**, ampiamente utilizzato per misurare il fenomeno del "soffitto di cristallo" (*glass ceiling*), che indica in letteratura quelle situazioni in cui si rilevano differenze nella possibilità di avanzamenti di carriera rispetto al genere. Nel dettaglio, il GCI misura la possibilità che hanno le donne, rispetto agli uomini, nel raggiungere posizioni apicali della carriera accademica. Infatti, considera la percentuale di donne sul totale del personale docente di prima fascia

normalizzata attraverso la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, fra il personale docente e ricercatore nei *grade* A, B e C.

Un indice pari a 1 indica l'assenza di differenze, rispetto al genere, nell'avanzamento di carriera. Un indice inferiore a 1 segnala una sovra-rappresentazione delle donne nella posizione di docenti di prima fascia, mentre un valore superiore a 1 riporta una sotto-rappresentazione di donne in tali posizioni.

La Tabella 2.5 confronta il GCI di UniBg nelle annualità 2016 e 2019 e il valore che l'indice assume a livello nazionale nello stesso periodo. In entrambi i casi, **si evidenzia una sotto-rappresentazione delle donne ai livelli più alti della carriera accademica**. In particolare, l'Ateneo presenta una situazione tendenzialmente più equa rispetto alla media italiana: per entrambe le annualità, e con un lieve miglioramento nel tempo, UniBg mostra valori più vicini ad 1.



TABELLA 2.5: GLASS CEILING INDEX (GCI), ANNI 2016 E 2019

	2016	2019
GCI UNIBG	1,20	1,19
GCI ITALIA	1,68	1,55

Fonte: Opendata MIUR - Ind. 9 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani
Indicatore presente a pag. 124 del report *She Figures* 2018

Tuttavia, è importante segnalare che in ragione della limitata numerosità del personale docente di prima fascia, il GCI in Ateneo presenta nel periodo considerato alcune oscillazioni. Infatti, calcolando l'indice per l'anno 2017 si ottiene GCI = 1,10, mentre nell'anno 2018 si ha GCI = 1,15. In tal senso, si riscontra una riduzione del CGI di 0,10 fra il 2016 e il 2017, mentre successivamente è tornata a crescere la difficoltà per le donne nel raggiungere il più alto livello della carriera accademica, a seguito della riduzione delle professoresse ordinarie, ad un aumento dei professori ordinari e all'incremento per entrambi i generi di personale docente e ricercatore ai livelli inferiori.

3. PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Il personale tecnico-amministrativo (PTA) presenta un'articolazione in categorie denominate rispettivamente B, C, D, EP (di cui l'ultima riservata alle elevate professionalità ovvero, Elevate Specifiche Tipologie Professionali). A livello apicale sono presenti posizioni dirigenziali di 2^a fascia e la direzione generale (nella posizione del Direttore o della Direttrice Generale). Alle categorie suddette si aggiungono inoltre i collaboratori e le collaboratrici esperti linguistici (CEL).

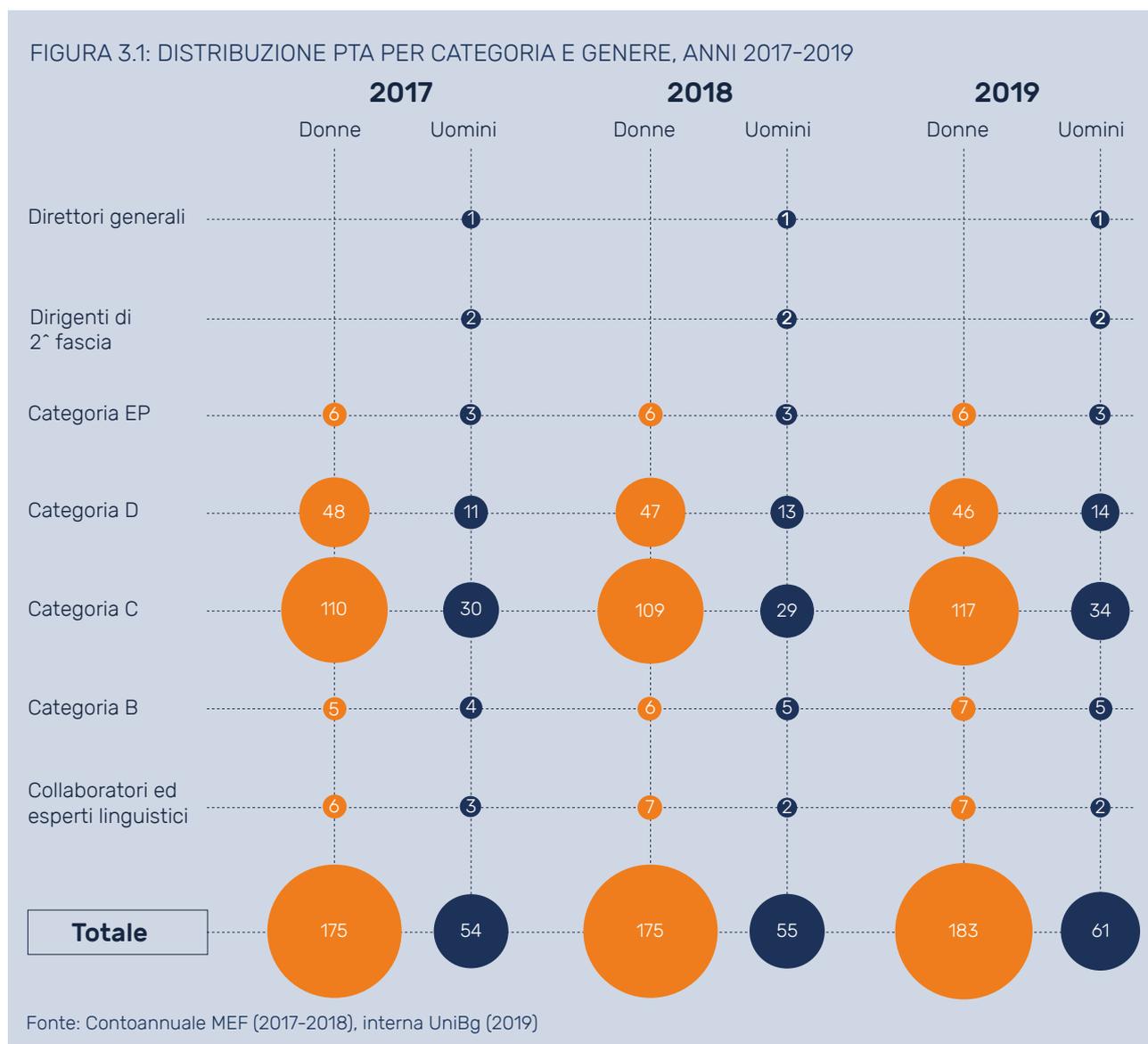
75%

DEL PERSONALE
TECNICO-AMMINISTRATIVO
È DONNA

3.1 COMPOSIZIONE

La Figura 3.1 riporta la distribuzione nelle diverse categorie del personale tecnico-amministrativo nel periodo 2017-2019.

Con riferimento all'anno 2019, si assiste, nel complesso, ad una prevalenza di donne rispetto agli uomini, in quanto le prime rappresenta il 75% del totale. La distribuzione del personale in UniBg risulta essere diversa da quella a livello nazionale, che si presenta maggiormente equilibrata (59,6% donne e 40,4% uomini).



L'ultimo anno nel periodo in oggetto ha mostrato una crescita del 13% per gli uomini (da 54 a 61) e di poco meno del 5% per le donne (da 175 a 183).

Nel triennio considerato, la crescita in totale della componente tecnico-amministrativa è stata pari a 15 unità (6,5%). Si tratta di un incremento che, tuttavia, come segnalato anche dalla relazione annuale del Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'anno 2019, tende a essere ridotta rispetto alla reale necessità di dotazione del personale e rispetto all'incremento delle immatricolazioni (pari al 16,7% nel periodo in oggetto).

Nello specifico periodo 2017-2019 si è avuto **un incremento del personale nelle categorie B, C e D**. Nel dettaglio, nella Cat. B gli uomini sono aumentati del 25% (da 4 a 5 unità), mentre le donne del 40% (da 5 a 7). **All'avanzare dei livelli di carriera, emerge come gli uomini, seppur numericamente inferiori, siano aumentati in proporzione di più delle donne**. Nella Cat. C, l'incremento degli uomini è stato pari a 13,3% (+ 4 unità), per le donne del 6,4% (da 110 a 117 unità). Al livello superiore, nella Cat. D, si è assistito a un incremento degli uomini (da 11 a 14, +27,3%) contro una riduzione del 4,2% del numero delle donne (da 48 a 46). I CEL non sono variati complessivamente nel numero, mentre il numero degli uomini nel ruolo si è ridotto di un'unità (da 3 a 2) ed il numero delle donne è cresciuto corrispondentemente di una persona (da 6 a 7). Non vi sono state variazioni per quanto riguarda la Cat. EP (6 donne e 3 uomini), i Dirigenti di 2^ fascia (2 uomini) e il Direttore Generale.

+27%

UOMINI IN CATEGORIA D

-4%

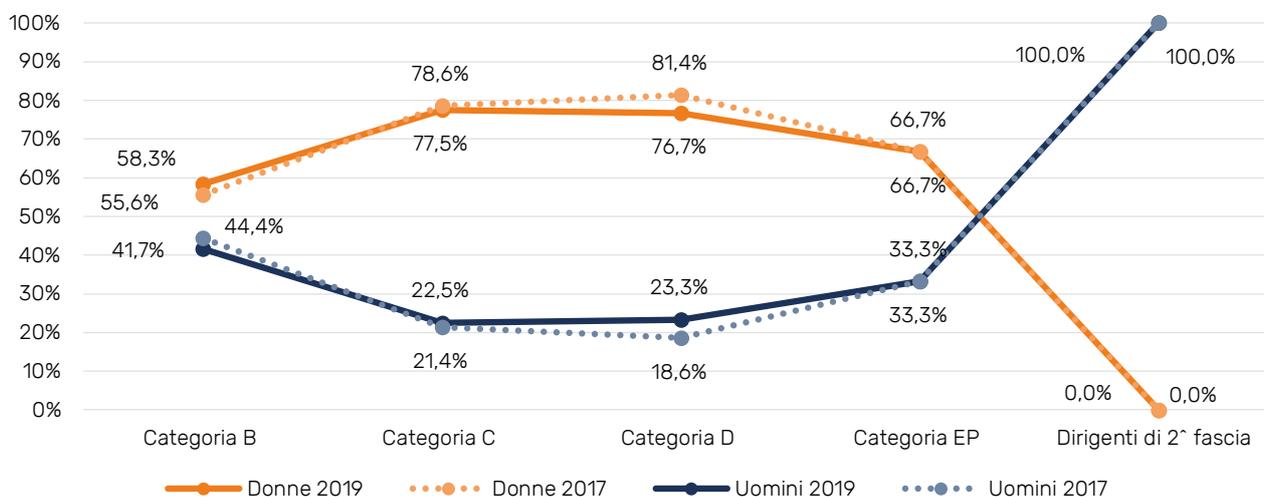
DONNE IN CATEGORIA D

La Figura 3.2 consente di osservare elementi di segregazione verticale fra il PTA. Riporta, infatti la distribuzione di donne e uomini nelle Cat. B, C, D, EP e nei livelli di dirigenza di 2^ fascia e confronta due annualità: 2017 e 2019.

Nei diversi livelli, risulta netta la distinzione fra i generi: nel 2019 le donne sono in proporzione leggermente superiori agli uomini nella Cat. B (58,3% del totale), mentre nelle Cat. C, D, ed EP si avvicinano o superano di due terzi del totale (rispettivamente 77,5%, 76,7%, 66,7%), evidenziando quindi una sotto-rappresentazione degli uomini in tali categorie. Al contrario, sempre con riferimento al 2019, ai livelli più alti della carriera del PTA, nello specifico nelle posizioni di Dirigente di 2^ fascia, e in quella di Direttore Generale gli uomini rappresentano il 100% del totale.

Dal confronto con il 2017, si notano leggere variazioni nella distribuzione di donne e uomini, che tuttavia non modificano significativamente le proporzioni fra i generi: emerge, più nello specifico, un ampliamento della forbice nella Cat. B, e, al contrario una contrazione della distanza fra uomini e donne di poco più di un punto percentuale nella Cat. C e di quasi il 5% nella Cat. D.

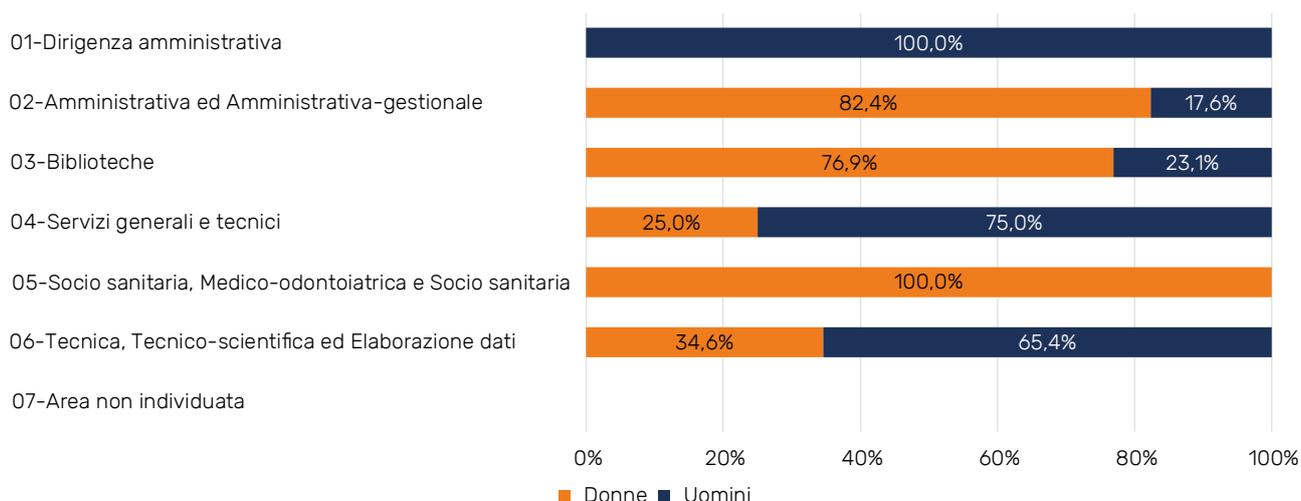
FIGURA 3.2: QUOTA DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA DEL PTA, ANNI 2017 E 2019



Fonte: Opendedata MIUR – Ind. 2 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

La distribuzione di donne e uomini nelle diverse aree funzionali è sottolineata nella Figura 3.3. Coerentemente con la presenza di genere nelle diverse categorie, l'area 1 (Dirigenza amministrativa) riporta una totalità di uomini nella funzione (corrispondenti al Direttore Generale ed ai due Dirigenti di 2^ fascia). Al contrario, si individuano più donne che uomini nelle aree 2 (Amministrativa ed amministrativa gestionale) e 3 (Biblioteche) dove rispettivamente il 82,4% ed il 76,9% del personale è composto da donne. L'area 2 è l'area in cui è impiegato il 80% del totale del personale. Nell'area 5 si ha una totalità di donne, ma l'area è composta, tuttavia, da una sola unità. Aree in cui gli uomini risultano prevalenti sono invece quelle a maggiore vocazione tecnica: l'area 4 (Servizi generali e tecnici), dove gli uomini sono i tre quarti del totale, e l'area 6 (Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati), nella quale gli uomini rappresentano il 65,4%.

FIGURA 3.3: DISTRIBUZIONE DEL PTA PER AREA FUNZIONALE E GENERE, ANNO 2019



Fonte: Opendata MIUR – Ind. 1 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Rispetto all'età media del PTA, si presentano in questa sede i dati del 2018 (ultimi dati disponibili sul sito Contoannuale del MEF) (Tabella 3.1).

L'età media delle donne è leggermente inferiore a quella degli uomini (48,0 contro 49,7). Nel dettaglio, questa tendenza si osserva nella Cat. EP, dove la differenza di età fra uomini e donne (9,2 anni) è la massima riscontrata, nella Cat. B (3,7 anni di differenza) e fra i CEL (1,1 anni). Nella Cat. C l'età media è pari fra i generi (47,3 anni). Al contrario, nella Cat. D le donne presentano un'età media maggiore degli uomini di 1,1 anni (48,6 contro 47,5). Infine, nelle categorie rappresentate da soli uomini l'età media risulta maggiore fra i Dirigenti di 2^ fascia (62,5) rispetto al Direttore Generale (52,5).

TABELLA 3.1: ETÀ MEDIA DEL PTA PER CATEGORIA E GENERE, ANNO 2018*

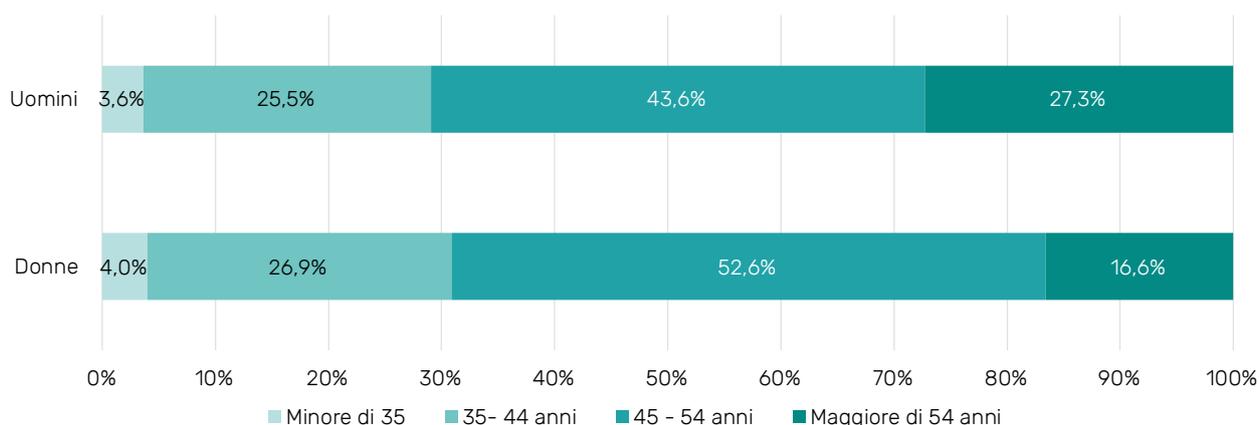
	DONNE	UOMINI
Direttori Generali	-	52,5
Dirigenti di 2^ fascia	-	62,5
Categoria EP	48,3	57,5
Categoria D	48,6	47,5
Categoria C	47,3	47,3
Categoria B	50,8	54,5
Collaboratori ed esperti linguistici	58,9	60,0
Media Ateneo	48,0	49,7

Fonte: Contoannuale MEF - Ind. 4 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

* 2018 ultimo anno disponibile

Approfondendo quanto sopra riportato, la Figura 3.4 rappresenta la distribuzione del PTA nei due generi per fasce d'età. In proporzione, la rappresentanza nelle fasce anagrafiche inferiori risulta simile: il 3,6% degli uomini e il 4,0% delle donne ha meno di 35 anni, mentre il 25,5% degli uomini e il 26,6% delle donne si trova nella fascia fra i 35 ed i 44 anni. Pertanto, in queste prime due categorie rientra il 29,1% degli uomini ed il 30,9% delle donne. Differenze si osservano invece nelle fasce d'età superiore: in particolare, più della metà del totale delle donne ha un'età compresa fra i 45 ed i 54 anni (52,6%), mentre in questa fascia è presente solo il 43,6% degli uomini, anche se essa risulta essere comunque la fascia più rappresentata. Infine, nella fascia d'età più avanzata (superiore ai 54 anni) si colloca più di un quarto degli uomini (27,3%), mentre le donne in tale fascia sono pari solo al 16,6%.

FIGURA 3.4: DISTRIBUZIONE DEL PTA PER FASCE D'ETÀ E GENERE, ANNO 2019

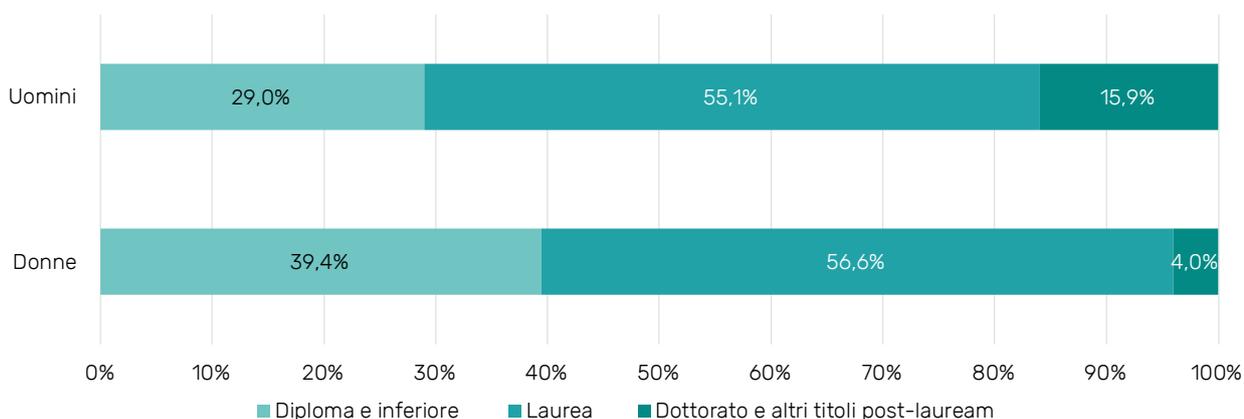


Fonte: interna UniBg - Ind. 3 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

La Figura 3.5 presenta invece la distribuzione del personale per genere per titolo di studio. I dati relativi al titolo di studio posseduto dal PTA evidenziano che **gli uomini sono più qualificati delle donne**. Entrambi i generi mostrano una quota superiore al 60% di personale in possesso di istruzione terziaria, superiore per gli uomini (71% contro il 60,6% delle donne). In particolare, la proporzione di uomini in possesso di dottorato di ricerca o altri titoli successivi alla laurea (come specializzazione o master di II livello) è quasi quadrupla rispetto alle donne (15,9% contro 4,0%).

**OLTRE IL
60%**
PERSONALE IN
POSSESSO DI
ISTRUZIONE TERZIARIA
PER ENTRAMBI I GENERI

FIGURA 3.5: DISTRIBUZIONE DEL PTA PER TITOLO DI STUDIO E GENERE, ANNO 2019

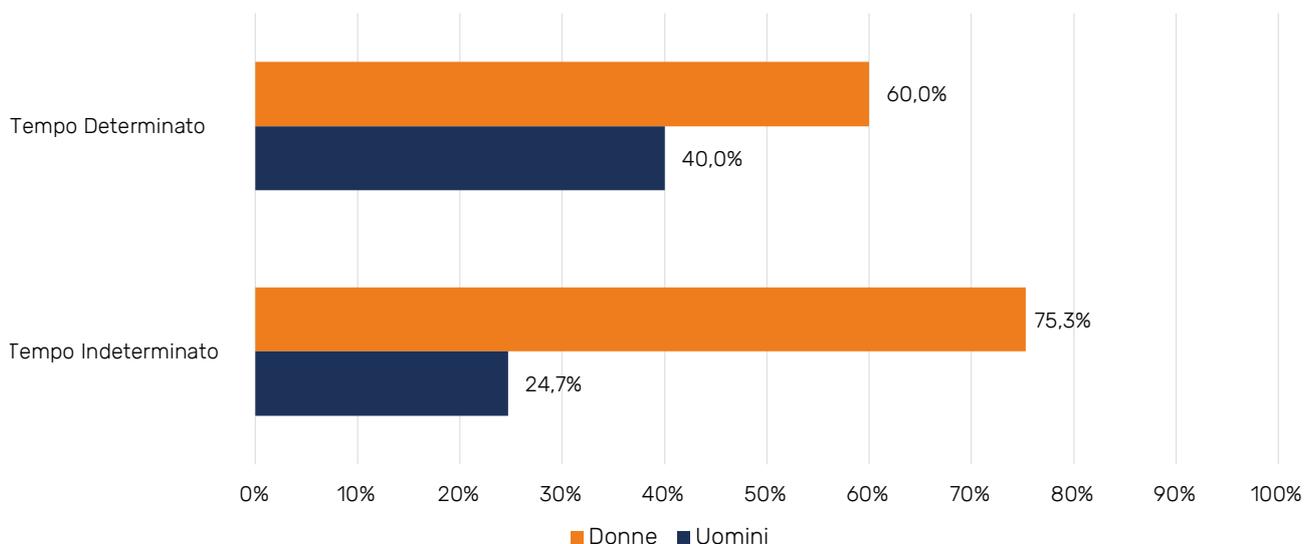


Fonte: interna UniBg - Ind. 5 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

3.2 SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

I seguenti indicatori presentano la situazione occupazionale del PTA. Nello specifico, la Figura 3.6 prende in considerazione la composizione del PTA a tempo determinato e a tempo indeterminato per genere. Coerentemente con l'elevata rappresentanza delle donne fra il personale, i dati evidenziano una sostanziale maggioranza di donne fra il personale a tempo determinato (corrispondente a 3 persone su 5 nel complesso) e a tempo indeterminato. Se invece si considera la quota di donne e uomini per tipologia di contratto sul totale dello stesso genere, emerge come il 2% delle donne e il 3% degli uomini abbia un contratto a tempo determinato.

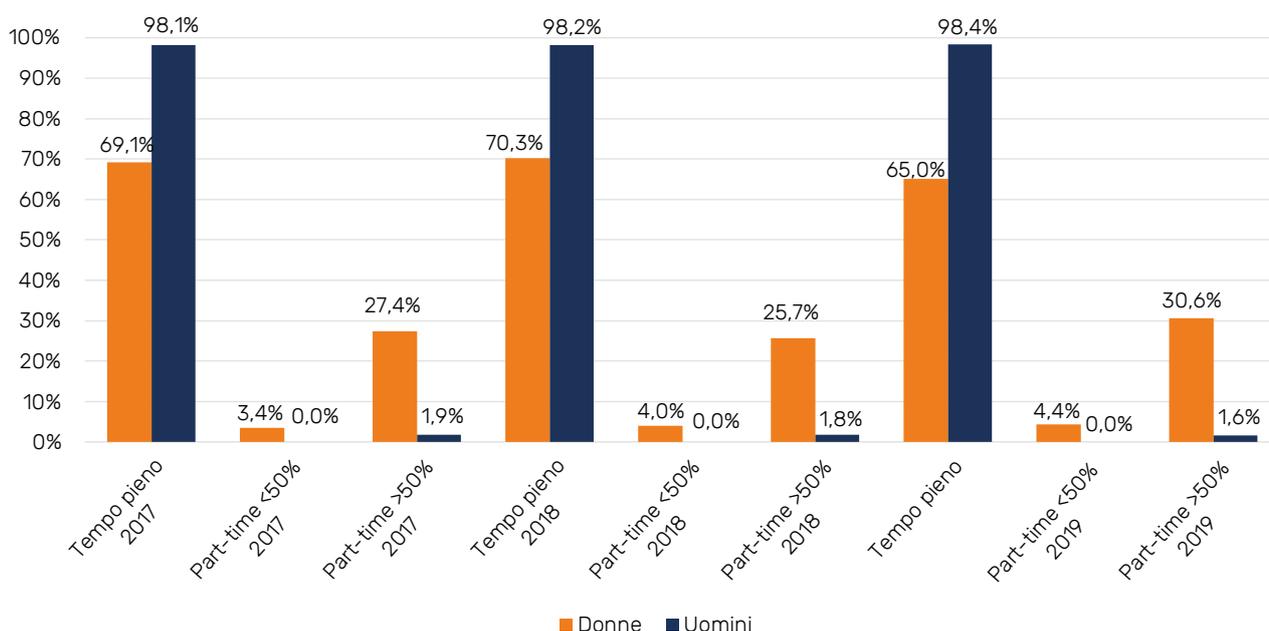
FIGURA 3.6: DISTRIBUZIONE DEL PTA PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE, ANNO 2019



Fonte: Opendata MIUR – Ind. 6 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

La Figura 3.7 sottolinea invece la distribuzione per genere nei contratti a tempo pieno e a tempo parziale (inferiore o superiore al 50%) nel periodo 2017-2019.

FIGURA 3.7: DISTRIBUZIONE DEL PTA PER REGIME DI IMPIEGO E GENERE, ANNI 2017-2019



Fonte: interna UniBg - Ind. 7 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

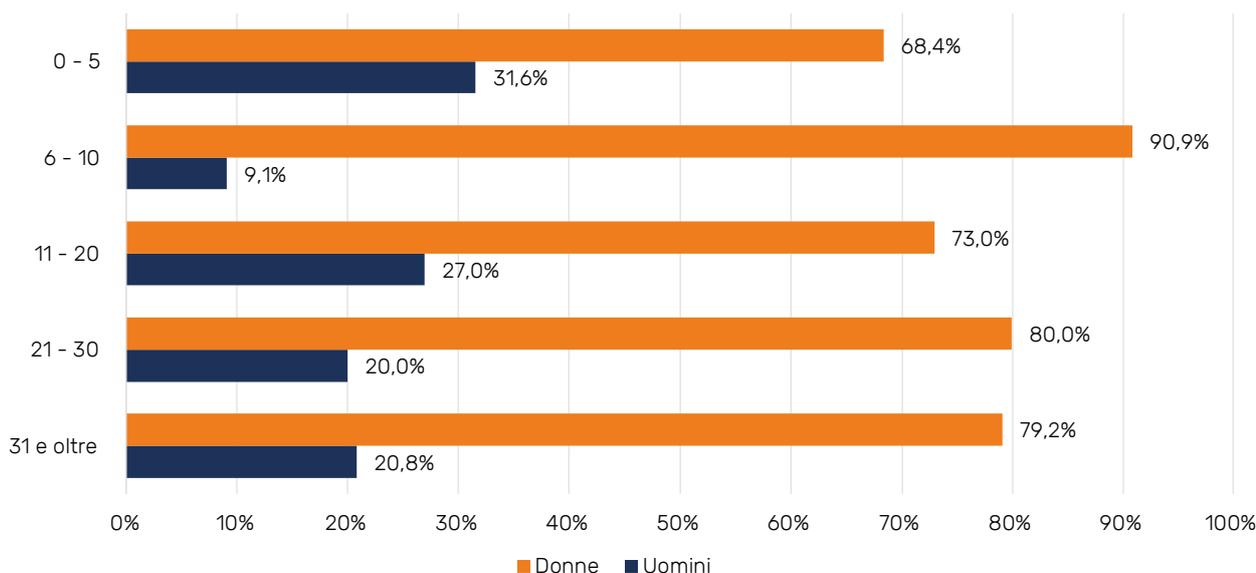
Dai dati presentati, si sottolinea come le donne rappresentino la quasi totalità del personale a tempo parziale. Nel dettaglio del confronto fra il 2017 e il 2019, la proporzione di donne inquadrata con contratto a tempo pieno si è mantenuta tendenzialmente costante nel 2017 e 2018, vicina o di poco superiore al 70%, scendendo al 65% nel 2019. Nel contempo, la quota di donne a tempo parziale inferiore al 50% è cresciuta di un punto percentuale (da 3,4% nel 2017 a 4,4% nel 2019). La quota di donne con contratto part-time superiore al 50% risulta essere in crescita, dal 27,4% al 30,6%. Se si considerano gli uomini afferenti al PTA, nel periodo di riferimento si è assistito a lievi variazioni nella distribuzione del personale. Nello specifico, la quasi totalità degli uomini è inquadrato con contratto a tempo pieno. Non si rilevano uomini con contratto part-time inferiore al 50%, mentre un solo uomo è inquadrato con contratto a tempo parziale superiore al 50% (circa il 2% del totale degli uomini).

Rispetto all'anzianità di servizio, la Figura 3.8 riporta la distribuzione per genere nelle diverse fasce di anzianità. Coerentemente con la prevalenza di donne nella totalità del PTA, esse risultano preponderanti in tutte le fasce, in particolare in quella fra i 6 ed i 10 anni, dove la quota di donne supera il 90%. Gli uomini, invece, si avvicinano o superano il 30% del personale nella fascia fra 0 e 5 anni (31,6%) e fra 11 e 20 anni (27,0%). Nelle fasce di anzianità superiori (fra 21 e 30 anni ed oltre i 30 anni), gli uomini rappresentano un quinto del totale.



LE DONNE
RAPPRESENTANO LA
QUASI TOTALITÀ DEL
PERSONALE
TECNICO-AMMINISTRATIVO
A TEMPO PARZIALE

FIGURA 3.8: DISTRIBUZIONE DEL PTA PER FASCE DI ANZIANITÀ E GENERE, ANNO 2019

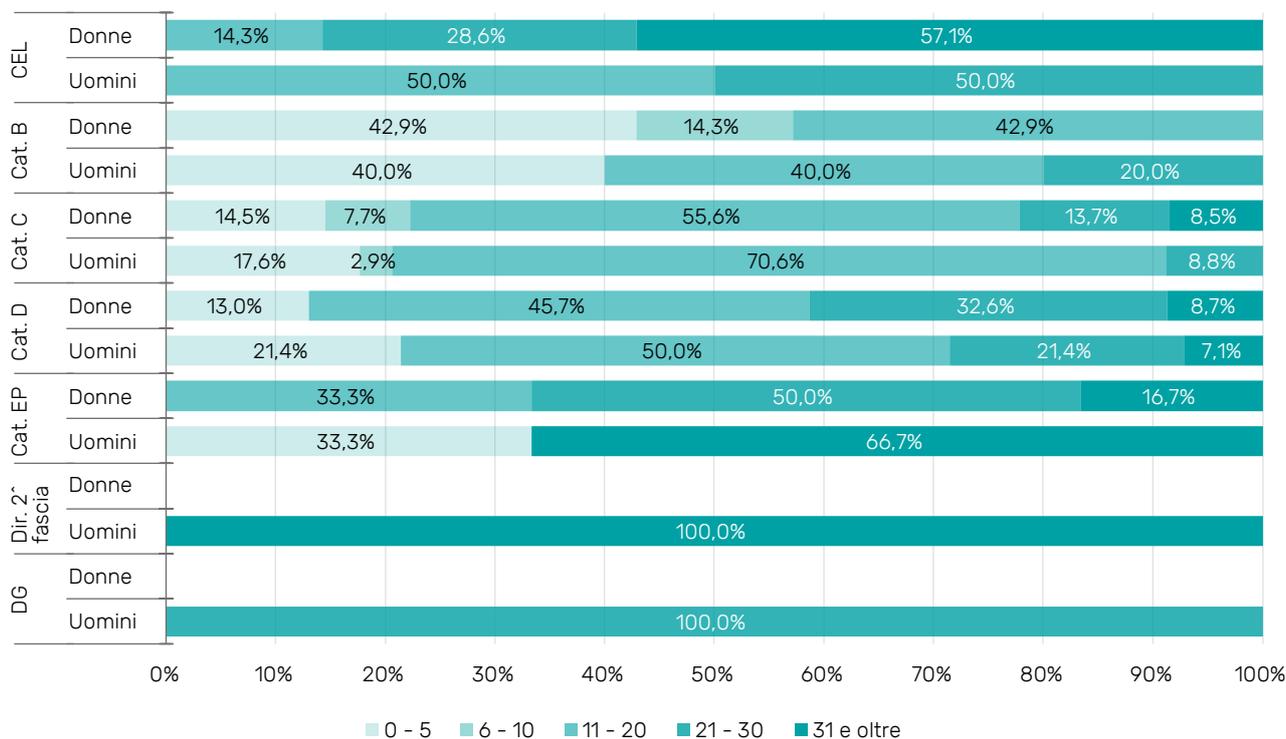


Fonte: interna UniBg - Ind. 8 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Dettagliando quanto presentato nel grafico precedente, la Figura 3.9 riporta la distribuzione di donne e uomini per fasce di anzianità nelle diverse categorie. Per entrambi i generi, la Cat. B emerge come quella con maggiore quota di persone con anzianità ridotta (da 0 a 5 in particolare). Nella Cat. C, l'anzianità prevalente è quella fra gli 11 e i 20 anni: le donne in tale fascia compongono il 55,6% del totale, mentre gli uomini il 70,6%. La quota rimanente di donne è distribuita equamente sia nelle fasce inferiori di anzianità, che in quelle superiori (dove il 8,5% delle donne è occupata in Ateneo da più di 30 anni). Al contrario, la quota rimanente di uomini afferenti alla Cat. C si colloca prevalentemente nelle fasce di anzianità inferiori a 11 anni, e solo il 8,8% degli stessi risulta impiegato da più di 20 anni (ma fino ad un massimo di 30). Nella Cat. D la distribuzione nelle fasce d'anzianità più elevate risulta crescente, in

particolare fra le donne, dove il 32,6% si colloca fra i 20 e i 30 anni di anzianità e il 8,7% presenta un'anzianità superiore ai 30 anni. Per quanto riguarda gli uomini, invece, l'anzianità di servizio si presenta inferiore, in quanto la quota di impiegati fra i 0 e i 5 anni supera un quinto del totale (21,4%). Nella Cat. EP, gli uomini si distribuiscono in due fasce d'anzianità: un terzo rientra nella fascia inferiore (0-5 anni), mentre i due terzi nella fascia oltre i 30 anni. Per le donne, la fascia maggiormente rappresentata è quella fra i 21 e i 30 anni (50%). Il personale nella categoria CEL presenta un'anzianità superiore ai 10 anni sia per gli uomini che per le donne: nello specifico, gli uomini si collocano equamente fra gli 11 e i 20 anni e fra i 21 ed i 30 anni, mentre il 57,1% delle donne risulta impiegata nel ruolo da più di 30 anni. Infine, il personale Dirigente di 2^ fascia, totalmente rappresentato da uomini, ha in totale un'anzianità superiore ai 30 anni, mentre il Direttore Generale riporta un'anzianità fra i 21 e i 30 anni.

FIGURA 3.9: DISTRIBUZIONE DEL PTA PER CATEGORIA, FASCE DI ANZIANITÀ E GENERE, ANNO 2019



Fonte: interna UniBg - Ind. 9 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Fra gli indicatori inerenti la situazione occupazionale del PTA è inoltre presentata la distribuzione delle indennità per posizioni di responsabilità alle categorie EP e D.

La Tabella 3.2 di seguito sintetizza per ogni categoria il numero di indennità ed indica inoltre la proporzione di coloro che ricevono l'indennità sul totale degli appartenenti alla categoria aventi lo stesso genere.

TABELLA 3.2: INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ PER CATEGORIA E GENERE, ANNO 2019

	DONNE	UOMINI	% DONNE SUL TOTALE DELLA CATEGORIA	% UOMINI SUL TOTALE DELLA CATEGORIA
Categoria EP	6	3	100%	100%
Categoria D	17	3	37%	21,4%

Fonte: interna UniBg

La totalità del PTA in categoria EP riceve indennità di posizione. I 3 uomini si distribuiscono rispettivamente nelle tre fasce di indennità (8.500€, 11.500€, 12.500€). Le donne invece si distribuiscono equamente nelle due classi superiori (3 per ognuna).

Rispetto alle indennità per le categorie D, queste sono percepite dal 21,4% degli uomini e dal 37% delle donne della categoria. Le indennità percepite da 5 donne e 1 uomo sono legate a responsabilità di posizione organizzativa (uffici di staff al Rettore, ufficio di staff al Direttore Generale e responsabili di Presidio) e per 12 donne e 2 uomini a responsabilità dei procedimenti o di unità organizzativa.

Infine, si sottolinea che **due donne**, una in categoria EP, e una in categoria D, **pur ricevendo una sola indennità, risultano responsabili di più posizioni, di più procedimenti o unità.**

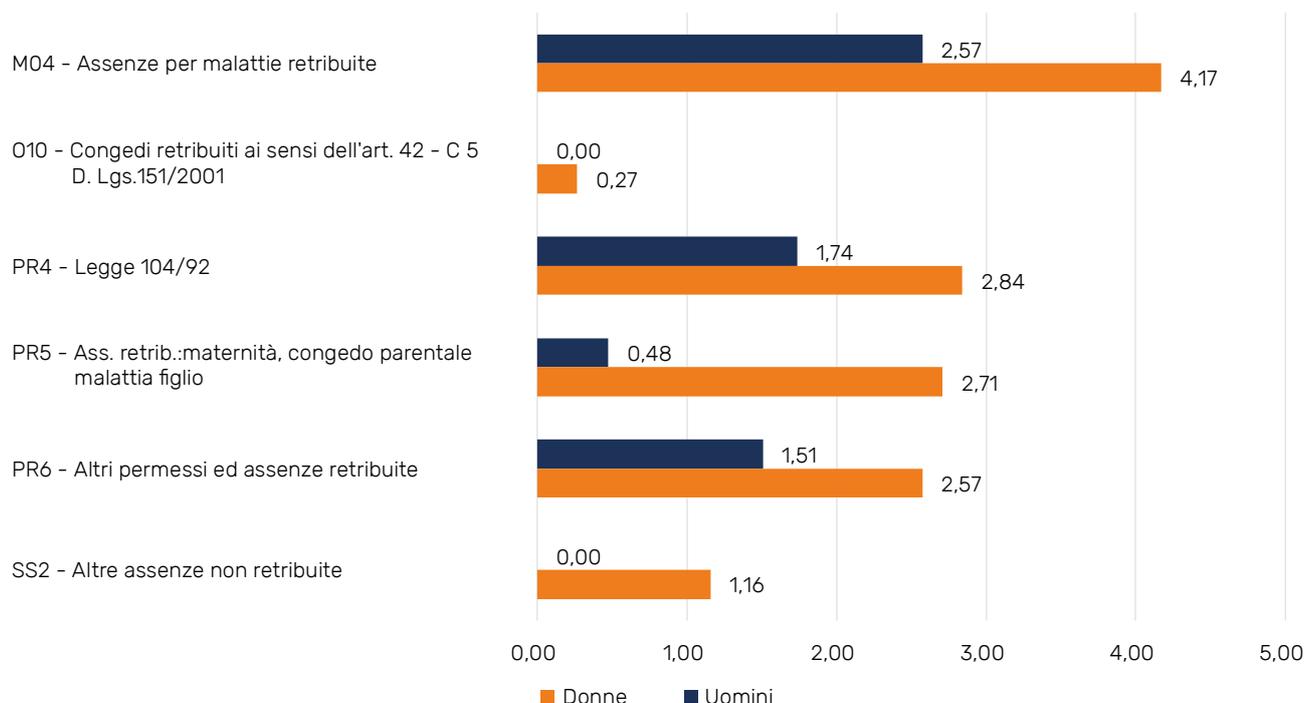
3.3 ASSENZE

Rispetto alle assenze, la Figura 3.10 riporta i dati relativi ai giorni medi di assenza per genere e la tipologia di assenza. Emerge come le donne in media usufruiscano in misura maggiore di assenze legate alla genitorialità (maternità, paternità e congedi parentali - codice PR5): le donne riportano 2,71 giorni di assenza in media contro i 0,48 giorni degli uomini. Inoltre, il dato sottolinea che le donne si assentano in misura maggiore per prendersi cura dei propri familiari con disabilità, identificati attraverso le assenze con codice PR4 (2,84 giorni in media per le donne, contro il 1,74 giorni degli uomini) e O10 (0,27 giorni per le donne, nessuna assenza per gli uomini).



LE DONNE IN MEDIA USUFRUISCONO IN MISURA MAGGIORE DI ASSENZE LEGATE ALLA GENITORIALITÀ E PER LA CURA DEI PROPRI FAMILIARI CON DISABILITÀ

FIGURA 3.10: NUMERO GIORNI MEDI DI ASSENZA PER CAUSA DELL'ASSENZA E GENERE, ANNO 2019



Fonte: interna UniBg - Ind. 10 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

3.4 TURNOVER

Da ultimo, si analizzano aspetti relativi al *turnover* del PTA tramite l'indice di compensazione e l'indice di *turnover* complessivo.

L'indice di compensazione, mostrato in Tabella 3.3 rappresenta il rapporto fra il numero delle assunzioni e delle cessazioni del PTA per genere nelle rispettive categorie di appartenenza. La tabella evidenzia come in UniBg nel 2019 si siano avute assunzioni e cessazioni nelle sole Cat. C e D. Nello specifico, nella Cat. C sono state assunte 10 donne contro le 2 cessate (indice = 5), e sono stati assunti 5 uomini mentre non si sono avuti cessati (indice non calcolabile ma a favore della presenza degli uomini nella categoria). Nella Cat. D, l'indice di compensazioni risulta superiore per gli uomini: si sono avuti infatti 2 assunti e 1 solo cessato (indice = 2). Al contrario, l'indice di compensazione risulta inferiore ad 1 per le donne (pari a 0,50), in quanto, a fronte di una assunzione sono state registrate 2 cessazioni.

TABELLA 3.3: INDICE DI COMPENSAZIONE PER CATEGORIA E GENERE, ANNO 2019

	DONNE	UOMINI
Direttori generali	-	0,00
Dirigenti di 2^ fascia	-	0,00
Categoria EP	-	0,00
Categoria D	0,50	2,00
Categoria C	5,00	Nessun cessato
Categoria B	0,00	0,00
Collaboratori ed esperti linguistici	0,00	0,00
Media Ateneo	2,75	7,00

Fonte: interna UniBg - Ind. 11 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Infine, si presenta **l'indice di turnover complessivo per l'anno 2019**. Tale indice è calcolato come il rapporto tra le variazioni nell'organico (date dalla differenza fra le assunzioni e le cessazioni) e il totale del personale del genere specifico nella categoria. Pertanto, questo indice consente di comprendere più approfonditamente il fenomeno di aumento e diminuzione dell'organico. La Tabella 3.4 mostra **l'incremento di entrambi i generi nella Cat. C, più che doppio per gli uomini rispetto alle donne** (14,7% per gli uomini, 6,8% per le donne). Con riferimento alla Cat. D, all'aumento degli uomini (7,1%) si è accompagnata una riduzione delle donne (-2,2%). In media, la crescita delle donne è stata vicina al 4%, mentre per gli uomini di poco inferiore al 10%: a fronte del maggior numero di assunzioni per le donne rispetto agli uomini, la maggiore numerosità delle prime rispetto ai secondi risulta in un aumento che appare, in proporzione, maggiore per gli uomini.

TABELLA 3.4: INDICE DI TURNOVER COMPLESSIVO CATEGORIA E GENERE, ANNO 2019

	DONNE	UOMINI
Direttori generali	-	0,0%
Dirigenti di 2^ fascia	-	0,0%
Categoria EP	0,0%	0,0%
Categoria D	-2,2%	7,1%
Categoria C	6,8%	14,7%
Categoria B	0,0%	0,0%
Collaboratori ed esperti linguistici	0,0%	0,0%
Media Ateneo	3,8%	9,8%

Fonte: interna UniBg - Ind. 12 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

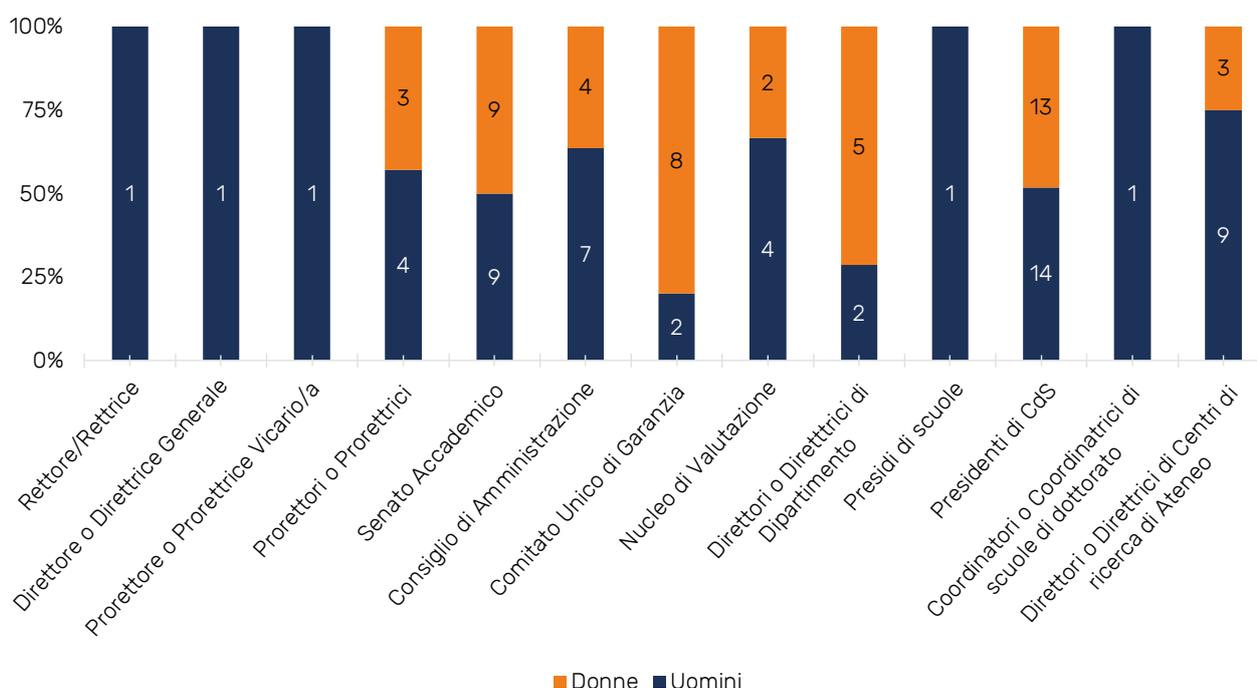
4. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

Gli incarichi istituzionali e di governo attengono alla composizione degli organi di Ateneo ed alle posizioni apicali di Ateneo e quindi alla presenza di donne e uomini in ruoli decisionali. In questa sezione si presenta il confronto fra gli anni 2019 e il 2020.

La Figura 4.1 sintetizza la composizione di genere totale nei principali organi di *governance* dell'Ateneo per l'anno 2019. Risulta evidente la maggiore presenza degli uomini nell'anno oggetto di analisi per tutti gli organi e le posizioni considerate, ad eccezione dei Direttori e Direttrici di Dipartimento e del Comitato Unico di Garanzia, per i quali la presenza di donne è prevalente.

Il Senato Accademico risulta invece composto per il 50% da donne e per il 50% da uomini.

FIGURA 4.1: COMPOSIZIONE DI GENERE NELLA GOVERNANCE DI ATENE0, ANNO 2019



Fonte: interna UniBg - Ind. 1 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

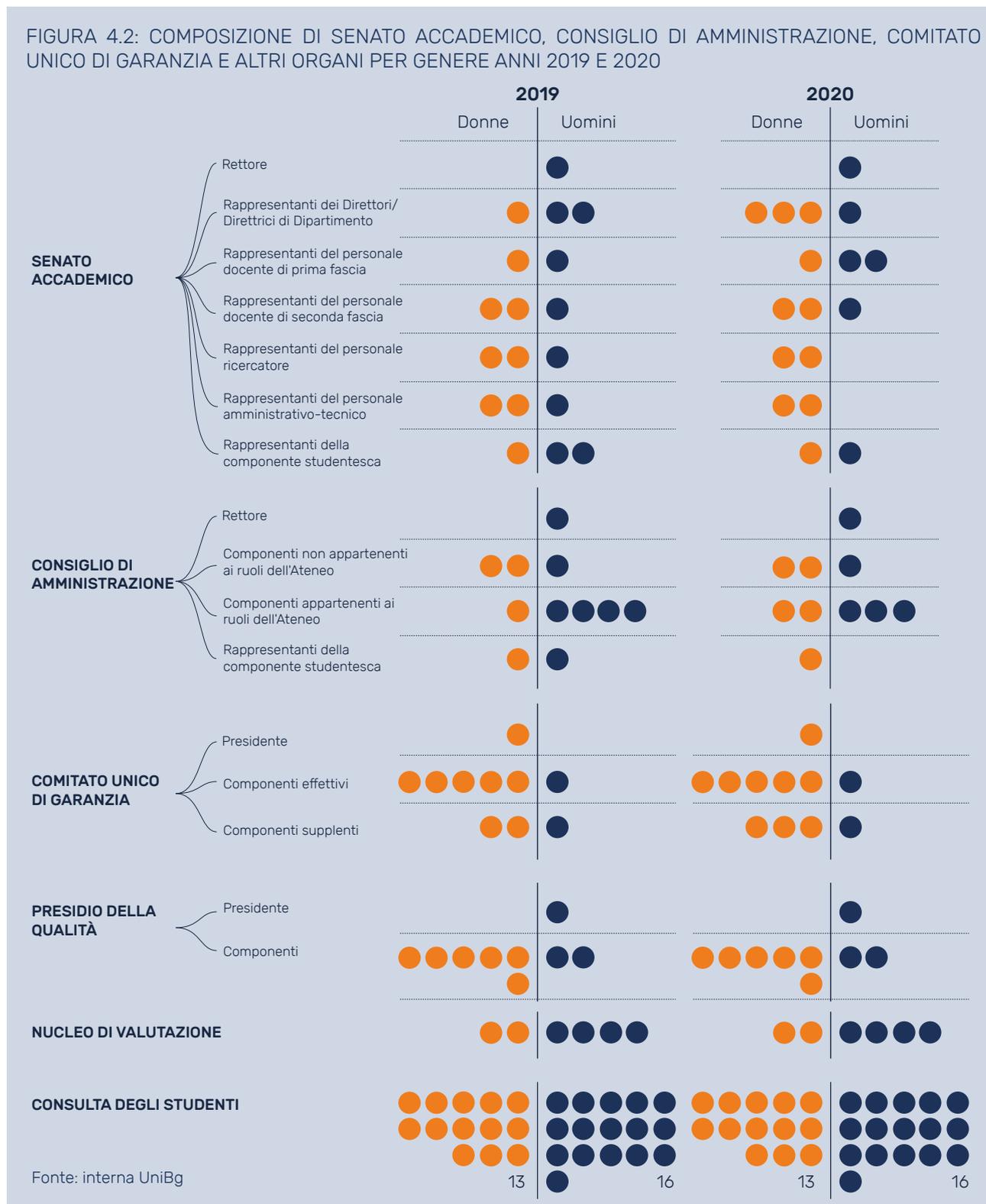
Al fine di approfondire il dato sopra presentato e osservarne l'evoluzione, si propone il confronto fra gli anni 2019 e 2020.

La Figura 4.2 evidenzia il dettaglio della composizione del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione al termine di ognuno dei due anni considerati. Con riferimento al Senato Accademico, si può notare come la presenza di genere in termini numerici fosse paritaria nel 2019 (9 donne e 9 uomini), mentre risultasse a favore delle donne al termine del 2020 (11 donne e 6 uomini). In quest'ultimo anno, la maggiore presenza di donne è dovuta in particolare al numero di Direttrici elette in rappresentanza delle direzioni di Dipartimento (in crescita dal 2019) e delle rappresentanti del personale docente di seconda fascia, ricercatore, e del personale tecnico-amministrativo (costante dal 2019).

La composizione del Consiglio di Amministrazione, che riporta una prevalenza di uomini nel 2019, presenta una sostanziale parità di genere nel 2020. In entrambi gli anni considerati, gli uomini sono prevalenti fra le figure in rappresentanza dell'Ateneo, mentre le donne fra le componenti esterne e (per il 2020) in rappresentanza della componente studentesca.

Il CUG mostra nell'anno 2019 una prevalenza di donne, confermata anche nell'anno 2020. Dei 10 componenti nel 2019 e degli 11 nel 2020 sono presenti solo 2 uomini (uno come componente effettivo ed uno come componente supplente). Il Presidio di Qualità mostra una prevalenza di donne (due terzi del totale).

FIGURA 4.2: COMPOSIZIONE DI SENATO ACCADEMICO, CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, COMITATO UNICO DI GARANZIA E ALTRI ORGANI PER GENERE ANNI 2019 E 2020



Il Nucleo di Valutazione e la Consulta degli studenti mostrano una composizione stabile nei due anni in oggetto. Rispetto al **Nucleo di Valutazione, i due terzi dei componenti sono uomini, mentre nella Consulta degli studenti gli uomini sono leggermente superiori alla metà (55%).**

La Tabella 4.1 presenta la squadra del personale docente che affianca il Rettore nella gestione dell'Ateneo nel periodo 2015-2021 (con composizione costante, quindi, nel biennio di riferimento). **Si registra una presenza di donne pari al 37,5%.**

TABELLA 4.1: PRORETTORI E PRORETRRICI, ANNI 2019 E 2020

	DONNE	UOMINI
Vicario/Vicaria		1
Rapporti con enti e istituzioni pubbliche del territorio		1
Ricerca scientifica di Ateneo e Comunicazione istituzionale di Ateneo		1
Trasferimento tecnologico, innovazione e valorizzazione della ricerca		1
Internazionalizzazione e relazioni internazionali		1
Didattica e servizi agli studenti	1	
Politiche di equità e diversità	1	
Attività di orientamento, tutorato e politiche di raccordo con il mondo del lavoro	1	
Totale	3	5

Fonte: interna UniBg

TABELLA 4.2: DIRETTORI E DIRETTRICI DI DIPARTIMENTO, ANNI 2019 E 2020

	2019		2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Giurisprudenza	1		1	
Ingegneria e Scienze Applicate	1		1	
Ingegneria Gestionale, dell'Informazione e della Produzione	1			1
Lettere, Filosofia e Comunicazione		1		1
Lingue, Letterature e Culture Straniere	1		1	
Scienze Aziendali, Economiche e Metodi Quantitativi (2019)	1			
Scienze Aziendali (2020)			1	
Scienze Economiche (2020)				1
Scienze Umane e Sociali		1		1
Totale	5	2	4	4

Fonte: interna UniBg

La Tabella 4.2 presenta invece la distribuzione di donne e uomini nelle cariche di direzione dei Dipartimenti. Emerge una prevalenza di donne nel ruolo per l'anno 2019, anche con riferimento a Dipartimenti che afferiscono alle aree STEM (quali Ingegneria e Scienze Applicate ed Ingegneria Gestionale, dell'Informazione e della Produzione). Nell'anno 2020, avvicendamenti nel ruolo di direzione e la scissione del Dipartimenti di Scienze Aziendali, Economiche e Metodi Quantitativi nei Dipartimenti di Scienze Aziendali e Scienze Economiche hanno modificato il rapporto fra direttrici e direttori verso una parità di genere (4 donne e 4 uomini)

Infine, nella Tabella 4.3 sono riportati ulteriori incarichi di *governance* di cui si ritiene sia importante dare notizia. In tal senso, si presenta la composizione per genere del totale dei Direttori o Direttrici dei Centri di Ricerca di Ateneo: se nel 2019 il 75% dei Centri era diretto da uomini, nel 2020 tale quota era scesa al 63,6%.

In Ateneo è presente una sola scuola (la Scuola di Ingegneria), che sia nel 2019 che nel 2020 è stata presieduta da un uomo.

Se si considerano invece **i docenti e le docenti Presidenti di Corsi di Studio, nei due anni in analisi emerge una sostanziale parità fra donne e uomini.**

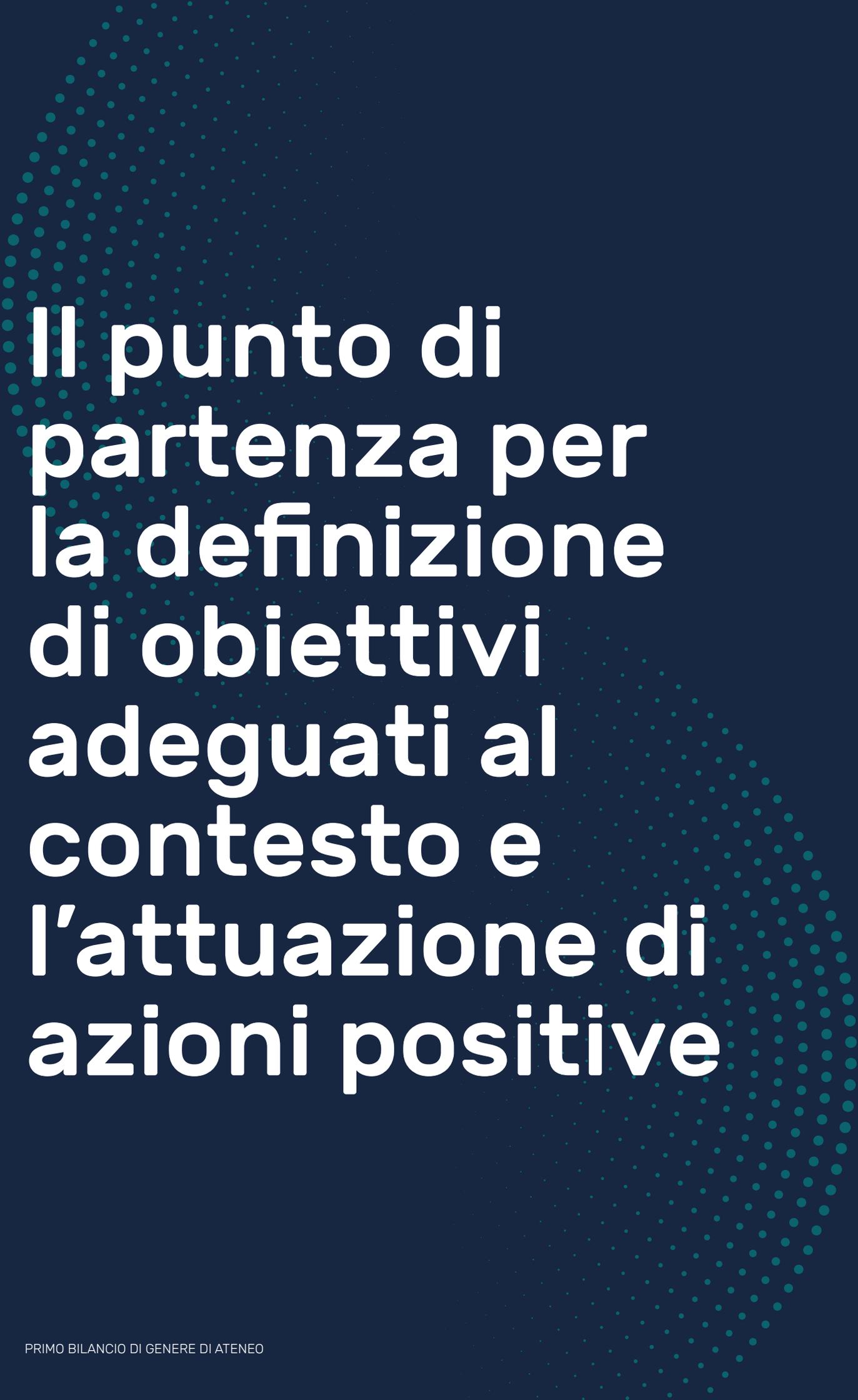
Ancora, con riferimento alla formazione nell'ambito dei corsi di dottorato, la tabella riporta il dato sulla direzione della Scuola di Alta Formazione Dottorale (diretta da un uomo nei due anni di riferimento) e presenta il totale dei Coordinatori e delle Coordinatrici dei corsi di dottorato aventi sede in UniBg, per i quali si osserva una prevalenza di uomini in entrambi gli anni in oggetto.

TABELLA 4.3: ALTRI INCARICHI DI GOVERNANCE PER GENERE, ANNI 2019 E 2020

	2019		2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Direttori o Direttrici di Centri di Ricerca di Ateneo	3	9	4	7
Presidi di Scuole		1		1
Presidenti di Corsi di Studio	13	14	14	13
Direttore o Direttrice della Scuola di Alta Formazione Dottorale		1		1
Coordinatori o Coordinatrici corsi di dottorato	2*	5	2	5*

* Comprende una persona che coordina in UniBg un corso con sede amministrativa presso un altro ateneo.

Fonte: interna UniBg



**Il punto di
partenza per
la definizione
di obiettivi
adeguati al
contesto e
l'attuazione di
azioni positive**

CONCLUSIONI

Il Bilancio di Genere è un documento che ha il potenziale di contribuire in modo rilevante al processo strategico dell'università. La rilevazione dei bisogni connessi alla mancata uguaglianza di donne e uomini e le diverse difficoltà incontrate dagli stessi nei propri percorsi di studio e di lavoro sono il punto di partenza per la definizione di obiettivi che siano realmente calati sul contesto e per l'attuazione di azioni positive che possano contribuire in modo efficace a colmare le disuguaglianze.

A tal fine, questa prima edizione del Bilancio di Genere ha mostrato la distribuzione di donne e uomini a tutti i livelli di tutte le componenti di Ateneo per l'anno 2019. Trattandosi del Primo Bilancio di Genere di Ateneo, **l'analisi del contesto presentata costituisce il primo necessario passaggio per la corretta attuazione di misure volte a migliorare, nel lungo termine, la vita delle donne e degli uomini in UniBg.**

Attraverso gli indicatori presentati con riferimento alla componente studentesca, al personale docente e ricercatore, al personale tecnico-amministrativo ed agli organi di governo, si è potuto fare luce sulla presenza di fenomeni di segregazione verticale ed orizzontale a tutti i livelli. Questi afferiscono rispettivamente alle differenti possibilità per i due generi di accedere ai livelli più alti della carriera ed alla differente distribuzione negli ambiti di lavoro e nei settori di studio o di ricerca.

Dai dati presentati, emerge come le studentesse rappresentino il 63% del totale della componente studentesca, con un andamento in aumento rispetto agli studenti nel triennio 2017-2019 (28,8% contro 20,9%). Si possono tuttavia osservare elementi di segregazione orizzontale: le donne sono principalmente iscritte nei settori dell'istruzione e delle scienze umane, mentre gli uomini sono maggiormente presenti nei settori dell'ingegneria, della produzione e delle costruzioni. La stessa distribuzione si può osservare tra i dottorandi. Per quanto riguarda le opportunità lavorative, gli uomini che conseguono una laurea in UniBg riportano tassi di occupazione più elevati rispetto alle colleghe e percepiscono inoltre salari maggiori.

Il personale docente e ricercatore riporta una composizione a favore degli uomini, che rappresentano il 58% del personale accademico. La totalità del personale è aumentata fra il 2017 e il 2019; le donne sono cresciute del 27% e gli uomini del 16%. Tuttavia, tale crescita ha contribuito in modo limitato a riequilibrare il fenomeno di segregazione verticale: gli uomini rappresentano infatti il 66% dei docenti di prima fascia, il 59% dei docenti di seconda fascia, il 52% del personale ricercatore a tempo indeterminato, il 58% e il 56% rispettivamente del personale ricercatore a tempo determinato di tipo B e di tipo A, e il 52% dei titolari di assegno di ricerca. La maggiore distribuzione delle donne ai livelli inferiori della carriera accademica è dimostrata anche dalla percentuale del personale docente di prima fascia sulla totalità del personale dello stesso genere: solo il 17% delle accademiche in UniBg ricopre il ruolo di professoressa ordinarie, contro il 23% degli uomini. Tuttavia, si osserva una tendenza, seppur lenta, al riequilibrio di genere: l'indice di *glass ceiling* è pari a 1,19, in riduzione in confronto agli anni precedenti. Emerge anche un fenomeno di segregazione orizzontale, in quanto le docenti e le ricercatrici afferiscono prevalentemente ai settori delle scienze sociali e umanistiche e artistiche, mentre gli uomini si collocano principalmente nelle scienze sociali e nei settori dell'ingegneria e della tecnologia.

Il personale tecnico-amministrativo è prevalentemente composto da donne, che raggiungono il 75% del totale. In proporzione, gli uomini sono aumentati più delle donne tra il 2017 e il 2019 (13% rispetto al 5%) e si collocano inoltre ai livelli più alti della carriera. Infatti, seppur dal 2020 il vertice è ricoperto da una Direttrice Generale, i dati del 2019 mostrano che sia il Direttore Generale che i due dirigenti di seconda fascia sono uomini. In generale, gli uomini presentano livelli di istruzione più alti rispetto alle donne (il 16% degli uomini ha un dottorato di ricerca o una laurea specialistica, contro il solo 4% delle donne).

I dati sulle tipologie di contratto e sulle assenze del PTA permettono di approfondire elementi legati alla conciliazione della vita lavorativa con la vita privata, dai quali emerge come le donne siano prevalentemente impegnate in attività di cura e necessitino quindi di orari di lavoro ridotti o permessi. Solo il 65% delle donne afferenti al personale tecnico-amministrativo è infatti impiegata a tempo pieno, contro il 98% degli uomini. Inoltre, la maggior parte delle assenze sono attribuibili a donne e dovute a congedi di maternità, malattia dei figli e delle figlie, o attività di cura di persone con disabilità.

Rispetto all'incremento in termini assoluti delle persone nelle tre componenti, emerge che, a fronte dell'elevata crescita degli studenti e delle studentesse, sono aumentate anche le risorse umane impiegate nell'Ateneo. Tuttavia, come riportato più volte in questo volume, **permane un generale sottodimensionamento del personale rispetto alla componente studentesca.**

Da ultimo, gli organi di governo presentano una composizione in prevalenza maschile nell'anno 2019, che non è cambiata nel 2020 ad eccezione della direzione generale. Nel 2019 i ruoli di Rettore, Direttore generale e Rettore Vicario sono ricoperti da uomini, e sul totale dei prorettori e delle prorettrici la maggior parte è di genere maschile (57%). Il Senato Accademico, invece, presenta un'equa distribuzione per genere, mentre nel Consiglio di Amministrazione gli uomini sono ancora una volta in numero maggiore e rappresentano il 64% del totale. Al contrario, i dipartimenti nell'anno 2019 risultano prevalentemente diretti da donne (71% del totale).

Benché i dati presentati si riferiscano al 2019 e siano quindi stati in parte già soggetti a variazioni (ad esempio, come già segnalato, dal 2020 la Direttrice Generale è una donna, mentre l'avvicinarsi delle direzioni dei dipartimenti ha portato ad un incremento della proporzione di uomini nel ruolo di direttori, che ad oggi superano le donne), questi evidenziano criticità strutturali che richiedono adeguate azioni strategiche.

Rispetto alle caratteristiche dei dati presentati, e al fine di uno sviluppo futuro del lavoro e del suo miglioramento, si propongono **due riflessioni principali.** La prima è legata alla necessità di ulteriori approfondimenti attraverso l'adozione di diverse prospettive di analisi. Nello specifico, il presente documento adotta la prospettiva binaria uomo/donna, comune ai modelli dei bilanci di genere sviluppati sia a livello nazionale che internazionale. Essa si pone come necessario e irrinunciabile **punto di partenza per approfondimenti ulteriori, in grado di cogliere le necessarie intersezioni con altre condizioni di diversità,** allo scopo di integrare prospettive diverse e programmare nel futuro un bilancio delle diversità, che è ancora tutto da progettare e implementare.

La seconda riflessione riguarda il fatto che la distribuzione di genere del personale è ad oggi limitata a coloro che sono afferenti all'Ateneo ed **esclude quindi lavoratrici e lavoratori dipendenti di Ateneo Bergamo SpA e delle cooperative di servizi.** Poiché forniscono servizi essenziali al funzionamento della macchina universitaria, in prospettiva, l'analisi dovrà estendersi anche a queste categorie al fine di risultare più completa e realistica.

Queste considerazioni propongono inoltre spunti per la definizione delle strategie future dell'Ateneo. La lettura critica dei dati proposti e gli incontri svolti con le direzioni dei dipartimenti e le persone da loro delegate, nonché con le persone che hanno fatto parte degli organi di parità negli anni recenti e le rappresentanze della componente studentesca, hanno posto l'accento su una serie di aspetti che si ritiene di valore nell'ottica del superamento delle disuguaglianze di genere.

Il primo aspetto riguarda la **segregazione orizzontale**. Con riferimento alla componente studentesca, si è sottolineato in questo documento che sono presenti due tipi di segregazione orizzontale: un sottodimensionamento delle donne nel settore ingegneristico e un sottodimensionamento degli uomini nei settori umanistici e dell'istruzione. Tale distribuzione genera conseguenze innanzitutto in termini di accesso al mondo del lavoro e di reddito. Infatti, il settore ingegneristico presenta un elevato tasso di occupazione dopo il conseguimento della laurea e remunerazioni sopra la media; la scarsa presenza di donne nei corsi dei dipartimenti di ingegneria, pertanto, ne limita le opportunità in questo senso. Per contro, la ridotta presenza di uomini nel settore dell'istruzione, con il conseguente sviluppo di figure educative prevalentemente di genere femminile, circoscrive alle sole donne il ruolo educativo nei primi anni di vita. Senza contare che dal punto di vista remunerativo e di sviluppo in termini di carriera, i lavori in ambito educativo e di cura offrono minori prospettive. La mancanza di modelli di genere diversi da quelli tradizionalmente presentati alle giovani generazioni può contribuire al permanere di stereotipi che influiscono sulla distribuzione di donne e uomini nei diversi settori di studio. In questo senso **l'università può mettere in atto azioni volte a studenti e studentesse delle scuole di ogni ordine e grado al fine di presentare modelli professionali diversi** o sviluppare incentivi per l'iscrizione di donne e uomini nei settori in cui risultano essere tradizionalmente sottorappresentati.

Un secondo aspetto da indagare fa riferimento alla **segregazione verticale** riscontrata sia fra il personale docente e ricercatore, sia fra il personale tecnico-amministrativo. La difficoltà di avanzamento nella carriera accademica ed amministrativa sottolinea il permanere di una cultura che identifica la donna con il ruolo di madre. Il difficile bilanciamento vita lavorativa-vita privata tende, sia per le docenti e le ricercatrici, sia per le donne afferenti al personale tecnico-amministrativo, a **limitarne il pieno sviluppo professionale ed evidenzia l'urgenza di misure efficaci in tal senso**.

Il terzo aspetto attiene al superamento del concetto di maternità a favore di quello più ampio di genitorialità, con il coinvolgimento di entrambi i generi nell'attività di cura della prole e quindi **la necessità di adeguare le politiche di conciliazione in un'ottica di equa distribuzione dei ruoli nel contesto familiare**.

Infine, ma non ultima, una riflessione riguarda la necessità di superare il bilanciamento fra vita lavorativa e vita privata come inerente il solo equilibrio fra attività professionale e vita familiare, al fine di contemplare nel paradigma della conciliazione anche il concetto di "tempo libero" come quel **tempo dedicato al perseguimento dei propri interessi** e delle proprie passioni.

Il Comitato Scientifico



APPENDICE

ACRONIMI E ABBREVIAZIONI

A.A. Anno Accademico
AA.AA. Anni Accademici
AR Assegnisti/Assegniste di ricerca
Art. Articolo

BdG Bilancio di Genere

co. Comma
Cat. Categoria
CdS Corso di Studio
CEL Collaboratori e collaboratrici Esperti Linguistici
Cfr. Confronta
CRUI Conferenza dei Rettori delle Università Italiane
CUG Comitato Unico di Garanzia
CUN Consiglio Universitario Nazionale

D. Lgs Decreto legislativo
DG Direttore/Direttrice Generale
DIGIP Dipartimento di Ingegneria Gestionale, dell'Informazione e della Produzione
DGIURI Dipartimento di Giurisprudenza
DLFC Dipartimento di Lettere, Filosofia, Comunicazione
DLLCS Dipartimento di Lingue, Lettere e Culture Straniere
DIPSA Dipartimento di Scienze Aziendali
Dir. Dirigenti
DISA Dipartimento di Ingegneria e Scienze Applicate
Dott./Dott.ssa Dottore/Dottoressa
DSA Disturbi Specifici dell'Apprendimento
DSE Dipartimento di Scienze Economiche
DSUS Dipartimento di Scienze Umane e Sociali

EP Elevate Specifiche Tipologie Professionali

FoET *Field of Education and Training* (settori di educazione e formazione)
FoRD *Field of Research and Development* (settori di ricerca e sviluppo)

GCI *Glass Ceiling Index*

Ind. Indicatore
ISCED *International Standard Classification of Education* (classificazione internazionale standard dell'istruzione)

L. Legge
LCU Laurea a Ciclo Unico
LS/M Laurea Specialistica/Magistrale
LT Laurea Triennale
LVO Laurea Vecchio Ordinamento

MEF Ministero dell'Economia e delle Finanze
MIUR Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

n. Numero
n.d. Dato non disponibile

PA Professore Associato/Professoressa Associata
PAP Piano Azioni Positive
PO Professore Ordinario/Professoressa Ordinaria
Prof./Prof.ssa Professore/Professoressa
Prof.ssa aggr. Professoressa aggregata
PTA Personale Tecnico-Amministrativo

Rep. Repertorio
RTD Personale Ricercatore a tempo determinato
RTDA Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo A
RTDB Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo B
RU Personale Ricercatore Universitario a tempo indeterminato

SSD Settore Scientifico Disciplinare
STEM *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (scienze, tecnologie, ingegneria e matematica)

UniBg Università degli Studi di Bergamo

Vs Verso

TABELLE DI CORRISPONDENZA

TABELLA 1: CORRISPONDENZA FRA SETTORI SSD, AREE CUN E FoRD

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

TABELLA 2: CORRISPONDENZA FRA LA CLASSIFICAZIONE EUROPEA (ISCED) E ITALIANA DELLA COMUNITÀ STUDENTESCA

CLASSIFICAZIONE ISCED 2011	CLASSIFICAZIONE DEL LIVELLO	LIVELLO DI EDUCAZIONE DEL SISTEMA ITALIANO
ISCED 6	Bachelor's or equivalent	Laurea triennale
ISCED 7	Master's or equivalent	Laurea specialistica/magistrale
ISCED 8	Doctor or equivalent level	Dottorato di ricerca

TABELLA 3: CORRISPONDENZA FRA CAMPI DI STUDIO, AREE CUN E FoET

CAMPO DI STUDIO	AREA CUN	FoET
Agraria	07 - Scienze agrarie e veterinarie	08 - Agriculture, forestry, fisheries and veterinary
Architettura e Ingegneria civile	08 - Ingegneria civile e Architettura	07 - Engineering, manufacturing and construction
Artistica	03 - Scienze chimiche 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	02 - Arts and humanities
Economica	13 - Scienze economiche e statistiche 14 - Scienze politiche e sociali	04 - Business, administration and law
Informatica	01 - Scienze matematiche e informatiche 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	06 - Information and Communication Technologies (ICTs)
Scienze della formazione	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	01 - Education science
Ingegneria dell'informazione	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	07 - Engineering, manufacturing and construction
Ambientale	04 - Scienze della terra 05 - Scienze biologiche	05 - Natural sciences, mathematics and statistics
Medica	06 - Scienze mediche	09 - Health and welfare
Umanistica	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	02 - Arts and humanities
Giornalismo ed informazione	10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche 14 - Scienze politiche e sociali	03 - Social sciences, journalism and information
Giuridica	12 - Scienze giuridiche	04 - Business, administration and law
Scienze naturali	03 - Scienze chimiche 05 - Scienze biologiche	05 - Natural sciences, mathematics and statistics
Ingegneria industriale	08 - Ingegneria civile e Architettura	07 - Engineering, manufacturing and construction
Matematica e Statistica	01 - Scienze matematiche e informatiche 02 - Scienze fisiche 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione 13 - Scienze economiche e statistiche	05 - Natural sciences, mathematics and statistics
Servizi alla persona	05 - Scienze biologiche 06 - Scienze mediche 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	10 - Services
Fisica	02 - Scienze fisiche 03 - Scienze chimiche 04 - Scienze della terra	05 - Natural sciences, mathematics and statistics
Servizi per la sicurezza	14 - Scienze politiche e sociali	10 - Services
Sociale	11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche 13 - Scienze economiche e statistiche 14 - Scienze politiche e sociali	03 - Social sciences, journalism and information

Servizi sociali	14 - Scienze politiche e sociali	09 - Health and welfare
Servizi per i trasporti	01 - Scienze matematiche e informatiche 02 - Scienze fisiche 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	10 - Services
Veterinaria	07 - Scienze agrarie e veterinarie	08 - Agriculture, forestry, fisheries and veterinary

TABELLA 4: CORRISPONDENZA FRA LA CLASSIFICAZIONE EUROPEA E ITALIANA DEL PERSONALE DOCENTE

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

The gender sensitive analysis is the first step towards the development of a gender responsive budgeting process in the university

EXECUTIVE SUMMARY

The gender-sensitive analysis is the first step towards the development of a gender-responsive budgeting process in the university.

This document provides an overview of the distribution of women and men at all levels of the academic career. This analysis is requested by the Positive Action Plan 2020-2022, which included among its objectives the institutionalization of a gender-responsive budgeting at UniBg. To achieve this, this document supports the identification of gender gaps to define consistent and tailored strategic objectives and positive actions.

The definition of gender-sensitive indicators included in the analysis was based on the CRUI guidelines. This supports benchmarking among universities and allows collecting gender-based data in public databases (e.g., MIUR or MEF). Some indicators are aligned with She Figures indicators and are marked with the EU flag, to support international comparisons.

This document exhibits the distribution of women and men among students, academic staff, technical and administrative staff and governance bodies. It allows to shed light on vertical and horizontal segregation phenomena.

The number of students has grown by 25% between academic years 2017/2018 and 2019/2020. Female students account for 63% of the overall student population. The increase was slightly higher for women (28.8%) than for men (20.9%). Patterns of horizontal segregation can be observed: women are mainly enrolled in Education, Humanities and arts fields, while men are more present in Engineering, production and construction fields. The same distribution can be observed among PhD students.

Concerning working opportunities, male graduates have higher employment rates than women and perceive higher salaries.

With regards to the academic staff, men account for 58% of the academic staff. Professors and researchers increased between 2017 and 2019; women by 27% and men by 16%. However, vertical segregation emerges, as male account for 66% of full professors, 59% of associate professors, 54% of researchers, and 52% of research fellows. Furthermore, female grade A account for 17% of the total female academic staff, while male grade A account for 23% of the total male academic staff. Glass ceiling index is 1.19, lower than previous years. Even horizontal segregation emerges, with women mainly working in Social sciences and Humanities and arts fields, while men working mainly in Social sciences and Engineering and technology fields.

Among technical and administrative staff, women are 75% of the total. Men increased more than women between 2017 and 2019 (13% compared to 5%). Despite the higher proportion of women, they are not present at the highest levels of the career: the general director and the top managers were all male in 2019. In general, men present higher education levels compared to women (16% of men have PhD or postgraduate degrees compared to 4% of women). Considering work-life balance, only 65% of women are employed full time, compared with 98% of men. In addition, most of the days of leave have been required by women as maternity leave, children's diseases or to take care of relatives with disabilities.

Governance bodies presented a prevalent male composition in 2019. Rector, General Director and Vice-Rector are men, deputy rectors are mainly men (57%). The Academic Senate presents an equal gender distribution, while in the Board of Directors male account for 64%. On other hand, Department directors are mainly women (71%).





www.unibg.it