



CRUI

Conferenza dei Rettori
delle Università Italiane

Il Bilancio di Genere negli Atenei italiani

19 Settembre 2019

*Il contesto di riferimento
(without numbers, the gender question does not exist)*

In a scenario of gender equality, women and men are expected to participate proportionally to their share of the population. In many areas, however, women participate less than what would be expected based on the sex distribution in the population (underrepresentation of women), while men participate more than expected (overrepresentation of men).

(European

Parliament,

2016)

L'approccio europeo

- **Gender equality** (valore fondamentale per l’Europa, inserito nei Trattati)
- **Gender mainstreaming** (integrazione della prospettiva di genere nella preparazione e nella valutazione delle politiche europee)



Horizon 2030:

genere come obiettivo trasversale e come tema di programmi specifici (*Science with and for society*)



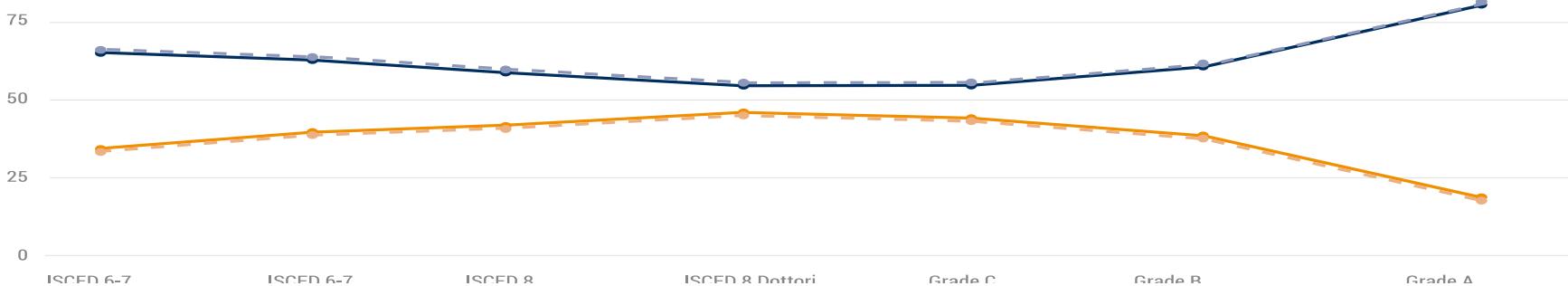
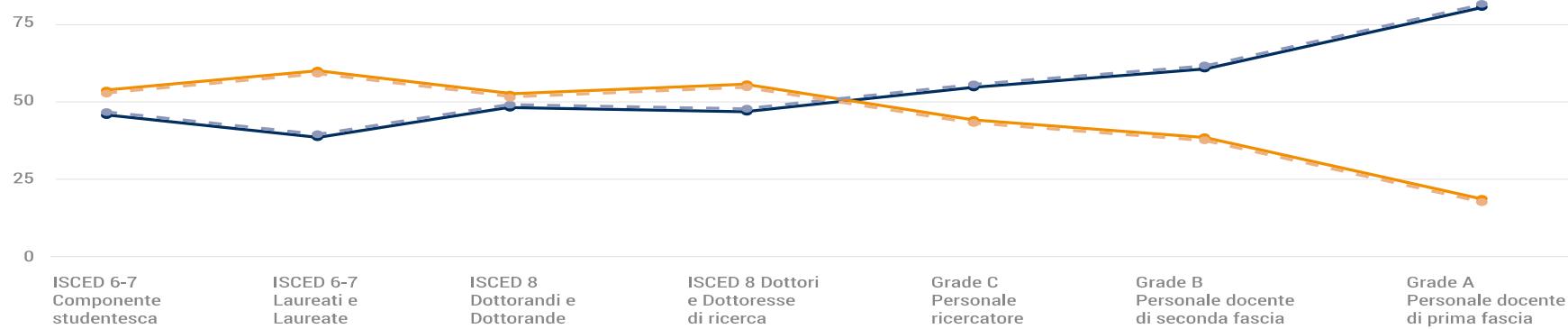
<https://ec.europa.eu> › Home › Publications › She Figures 2018

SheFigures2018 Research Outputs

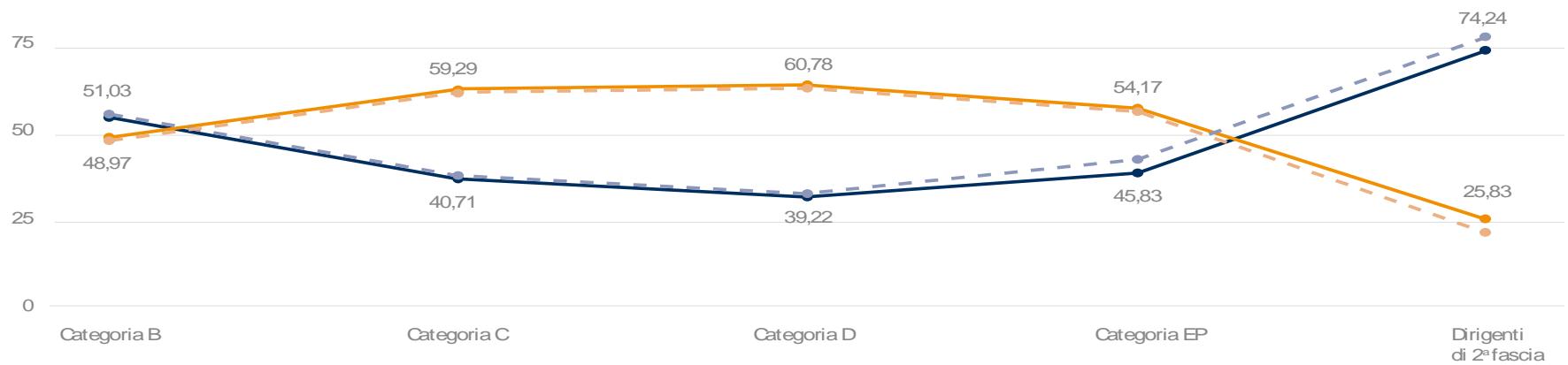
- Le donne assunte con contratti di lavoro precario sono più degli uomini
- Il gender pay gap permane ed aumenta con l'aumentare dell'età
- Ai livelli più elevati della carriera accademica, le donne restano sottorappresentate rispetto agli uomini
- Le donne sono tuttora sottorappresentate come autrici di ricerche scientifiche in tutti paesi EU-28
- Le donne sono fortemente sottorappresentate come proprietarie di brevetti. In tutti i paesi si osserva una forte gap di genere nella composizione dei team di ricerche brevettabili
- Nella maggioranza dei Paesi esaminati, le donne che coordinano gruppi di ricerca hanno più difficoltà degli uomini a reperire fondi per i loro progetti

La situazione di genere negli Atenei europei

– componente studentesca e componente docente, in generale
e nei settori STEM –
(Fonte: SheFigures 2018)



- componente PTA -
(Fonte: SheFigures 2018)



Segregazione Orizzontale



Rapporti di Femminilità – Dati Italiani
Fonte: Linee Guida per Il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani - CRUI

Segregazione Verticale



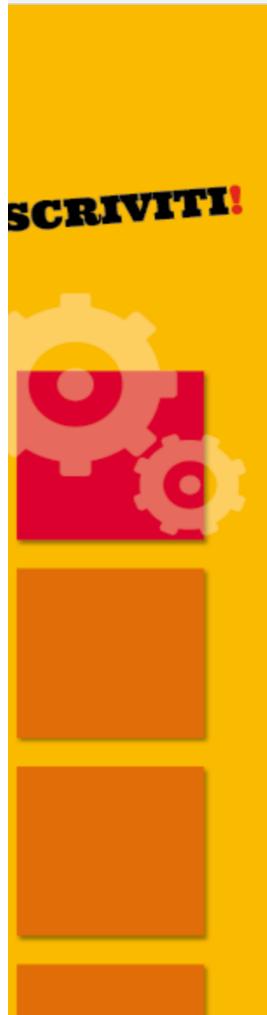
	RTD	RU	PA	PO				
	2014	2017	2014	2017	2014	2017	2014	2017
01. Scienze matematiche e informatiche	0,53	0,41	0,66	0,78	0,66	0,54	0,22	0,25
02. Scienze fisiche	0,33	0,28	0,36	0,36	0,23	0,28	0,12	0,14
03. Scienze chimiche	0,81	1,15	1,38	1,67	0,73	0,89	0,27	0,34
04. Scienze della terra	0,74	0,38	0,47	0,54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



CRUI

Conferenza dei Rettori
delle Università Italiane

L'azione della CRUI



Qui
Bilancio di genere, bene così | [I rettori: le università devono pubblicare il «bilancio di genere»](#)

www.flcgil.it/rassegna-stampa/nazionale/i-rettori-le-universita-devono-pubblicare-il-bilancio-di-genere.flc

Home » Rassegna stampa » Nazionale » *I rettori: le università devono pubblicare il «bilancio di genere»*

I rettori: le università devono pubblicare il «bilancio di genere»

Le Università italiane si impegnano formalmente per il riequilibrio di genere: forse già dal prossimo anno accademico, dovranno dichiarare quante donne ci sono tra i loro professori, quante sono ai vertici e le politiche che hanno sviluppato per favorire la parità.

21/01/2017 A A

[!\[\]\(944a625e8c278c86cfb157c66711df44_img.jpg\) Tweet](#) [!\[\]\(efad3d183f43fb67bdb37eecb61ed062_img.jpg\) Condividi](#) [!\[\]\(9ad6b80c4773a5c8b1c819444f580e8f_img.jpg\) Stampa](#) [!\[\]\(f179625b25f599a772e84d6f9b612b5a_img.jpg\) Invia ad un amico](#)

CORRIERE DELLA SERA

Gianna Fregonara

Le Università italiane si impegnano formalmente per il riequilibrio di genere: forse già dal prossimo anno accademico, dovranno dichiarare quante donne ci sono tra i loro professori, quante sono ai vertici e le politiche che hanno sviluppato per favorire la parità. Dopo la clamorosa decisione della Normale di Pisa di introdurre una norma nel proprio regolamento così concreta da riguardare addirittura le assunzioni — in caso di parità di curriculum si deve scegliere il professore donna almeno finché non sarà colmata la disparità — si è mossa anche la conferenza dei rettori che giovedì ha approvato una mozione per promuovere l'ingresso di donne tra i professori. Un adempimento che le Università, come del resto la pubblica amministrazione, dovrebbe già fare in virtù della legge 150 del 2009 che impone la diffusione del documento in cui la singola istituzione analizza e valuta le proprie scelte di gestione e gli impegni economico-finanziari in relazione alla presenza di uomini e donne nel proprio organico. E infatti alcune esperienze ci sono, come a Bologna e a Napoli. Come dice il presidente della Crui Gaetano Manfredi, «si tratta di una decisione che coinvolge tutto il sistema universitario, e deve portare anche a modifiche di legge o delle singole politiche se sarà il caso». Giovedì è stato istituito un tavolo presieduto dalla rettrice dell'Università dell'Aquila Paola Inverardi, che insieme alle colleghi Cristina Messa della Bicocca di Milano e Aurelia Sole dell'Università della Basilicata ha proposto l'iniziativa. È importante, come

Il Gruppo CRUI per le questioni di genere

(Rettifici responsabili: P. Inverardi, M.A. Sole, M.C. Messa
Coordinamento: F. Caroccia)

LINEE STRATEGICHE

- Bilancio di genere
- Linguaggio
- Accesso alle carriere STEM
- Formazione

“gender budgeting does not aim to produce separate budgets for women, but rather to influence public budgets, since they are not gender-neutral, as they have a different impact on women and men both from the revenue and from the expenditure perspective; with this in mind gender budgeting implies that in all budget programmes, measures and policies, revenue or expenditure in all programmes and actions should be assessed and restructured in order to ensure that women's priorities and needs are taken into account on an equal basis to those of men, the final aim being to achieve equality between men and women”.

(Risoluzione Parlamento UE 2003)

“public budgets are not mere financial and economic tools, but are the basic framework within which the model of socio-economic development is shaped, criteria of income redistribution are set and political aims are prioritised”

Il quadro normativo essenziale

- Risoluzione del Parlamento EU, *Gender budgeting - building public budgets from a gender perspective* (2003)
- Risoluzione del Parlamento EU, *Gender mainstreaming in the work of the European Parliament* (2011)
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2007, *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150 – Art. 10: Bilancio di Genere come parte essenziale del Piano della Performance

Il Bilancio di genere in rapporto agli obiettivi di sostenibilità

(Horizon 2030)





CRUI

Conferenza dei Rettori
delle Università Italiane

Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani

Obiettivi delle Linee Guida

Diffusione

Strumento modulare e flessibile

- utile per gli Atenei che redigono il BdG per la prima volta
- utile per quelli che lo hanno già realizzato

Comparabilità

Set di indicatori e rappresentazioni che consentano la comparabilità

- storica,
- nazionale,
- internazionale

Contestualizzazione

- Spazio per specifiche analisi locali
- Adattabilità alle risorse di cui ciascun Ateneo dispone per la realizzazione del bilancio

Parte I:

- Il Processo di Redazione del Bilancio di Genere

Parte II:

- Il Contenuto del Bilancio di Genere

Parte III:

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

Parte I

*Processo di redazione del Bilancio di
Genere*



Parte II

Il contenuto del Bilancio di Genere

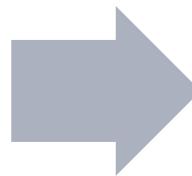
Il contenuto del Bilancio di Genere



Il contenuto del Bilancio di Genere I

Contenuto del BdG

- **Analisi di contesto**
fotografia della distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Università e della partecipazione di donne e uomini negli organi di governance



Strumento fornito dalle Linee Guida

- Elenco sistematico di ambiti/fenomeni da analizzare con identificazione dei corrispondenti indicatori e delle relative rappresentazioni

Analisi di contesto

Componente studentesca	Personale Docente e Ricercatore	PTA	Incarichi istituzionali e di governo
<p><u>Categorie</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Corsi di studio• Dottorati e scuole di specializzazione <p><u>Ambiti di analisi</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Composizione• Mobilità• Risultati negli studi• Tasso occupazionale laureati	<p><u>Categorie</u></p> <ul style="list-style-type: none">• AR• RTDA, RTDB• RU• PA• PO <p><u>Ambiti di analisi</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Composizione• Carriere• Ricerca• Didattica	<p>PTA</p> <p><u>Categorie:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Personale tecnico amministrativo in servizio <p><u>Ambiti di analisi</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Composizione• Congedi e Cessazioni• Formazione• Carriere• Retribuzione	<p><u>Categorie</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Rettore/Rettrice• Direttore/Diretrice Generale• Prorettore/Prorettrice• Vicario o Vice-rettore• Altre deleghe del Rettore• Senato Accademico• Consiglio di Amministrazione• Comitato Unico di Garanzia.• Nucleo di Valutazione di Ateneo• Direzione di Dipartimento• Vice-direzione di Dipartimento• Presidenza CdS• Coordinamento delle Scuole di Dottorato• Altri organi (Consiglio studenti, Consulta personale TA) <p><u>Ambiti di analisi:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Composizione

Parte II: Indicatori di Contesto – Il Tutorial

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

Flag Indicatore She Figures			
AMBITO	INDICATORI	FONTE	NOTE
B. CARRIERE	 9. Glass Ceiling Index (GCI).	http://dati.ustat.miur.it/dataset	Indicatore di segregazione verticale utile ai fini della comparazione con i dati europei del rapporto <i>She Figures</i> . Si suggerisce di riportare anche il dato italiano come termine di confronto con quello locale.
	10. Passaggi di ruolo per Ruolo per genere e area CUN.	FONTE INTERNA	
	11. Percentuale candidature alle abilitazioni per genere, percentuale abilitazioni per genere.	http://abilitazione.miur.it/public/candidati_2016.php?sersel=105	Elenchi nominali per anno e settore concorsuale del personale abilitato Dato aggregato da richiedere al MIUR/ ANVUR o, in alternativa, reperibile da FONTE INTERNA.

Ambito B: Carriere

Per ogni indicatore →

Scheda contenente:

- **definizione**
- **rappresentazione**
- **cadenza suggerita**
- **fonte dei dati**
- **procedure**

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

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

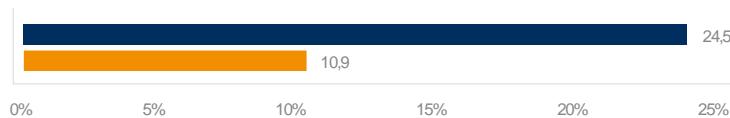
$$\frac{N_{\text{donne}}^A}{(N_{\text{donne}}^A + N_{\text{donne}}^B + N_{\text{donne}}^C + N_{\text{donne}}^D)} ; \frac{N_{\text{uomini}}^A}{(N_{\text{uomini}}^A + N_{\text{uomini}}^B + N_{\text{uomini}}^C + N_{\text{uomini}}^D)}$$

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

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

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

- Donne
- Uomini



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

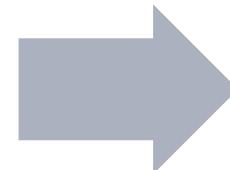
Filtri da attivare: Ateneo, Genere, Qualifica; Sommare su tutte le aree_SD e su tutti i grade per il dato cumulativo del personale.

Risorsa di calcolo scaricabile
nella versione online

Risorsa di calcolo (disponibile online): [genere ruolo](#)

Il contenuto del Bilancio di genere II

Contenuto del BdG



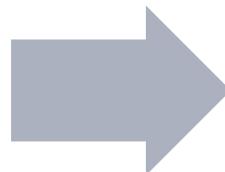
- **Azioni per la parità di genere**
 - monitoraggio delle azioni dell'Ateneo a favore dell'eguaglianza di genere

Strumento fornito dalle Linee Guida

- Check list
- Reportistica delle azioni
- Indicatori di risultato ed impatto delle azioni

Il contenuto del Bilancio di genere III

Contenuto del BdG



Strumento fornito dalle Linee Guida

- **Analisi degli impegni economico-finanziari dell'ateneo in ottica di genere**

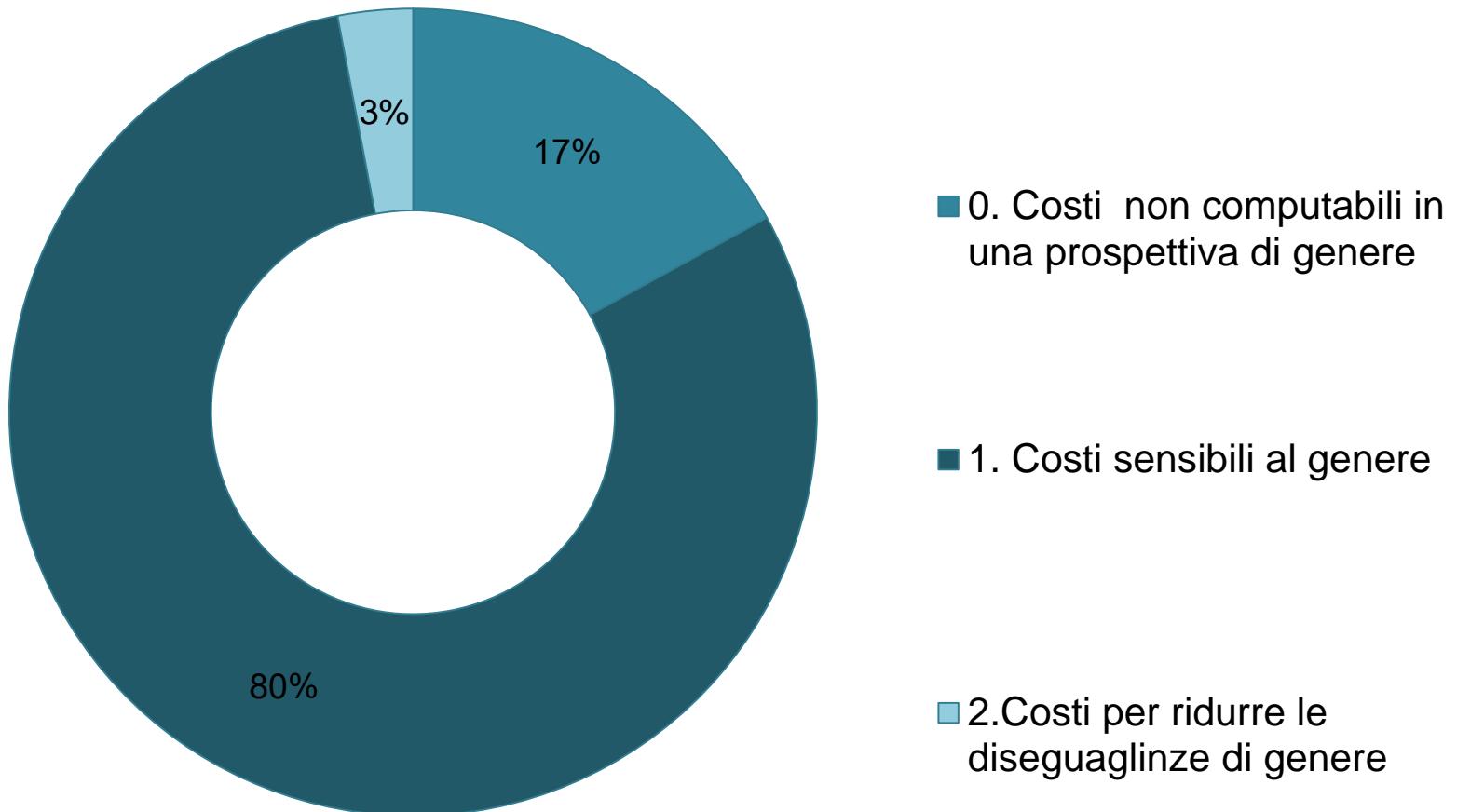
- Relazione tra il Ciclo del Bilancio di Genere e il ciclo del Bilancio di Ateneo.
- Criteri di classificazione delle voci del bilancio in relazione all'impatto di genere
- Confronto degli impegni assunti con il Bilancio di previsione annuale e quanto rendicontato nel Bilancio Consuntivo, per gli obiettivi di parità di genere

Il contenuto del Bilancio di genere III

Riclassificazione delle componenti di costo

Categorie	Definizioni	Categorie di costo ed esempi
0. Costi non computabili in una prospettiva di genere	Non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere	Ammortamenti e svalutazioni; Accantonamenti per rischi e oneri. <u>Esempi:</u> Le spese per il funzionamento delle strutture in senso stretto (riferite ad esempio ai fitti, ai canoni e alle utenze, sicurezza e sorveglianza sui luoghi di lavoro, ammortamenti).
1. Costi sensibili al genere	Costi per la produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso.	Costo del personale e alcune voci di costo della gestione corrente. <u>Esempi:</u> - retribuzioni del personale - risorse destinate alla formazione; - risorse destinate a borse di studio.
2. Costi per ridurre le diseguaglianze di genere	Costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive	Azioni previste per la parità di genere: distinguendo <i>stakeholder</i> interni ed esterni all'Ateneo. <u>Esempi (Stakeholder interni)</u> - misure di conciliazione lavoro/famiglia - formazione della componente studentesca nell'ottica di genere nelle diverse discipline <u>Esempi (Stakeholder esterni)</u> - ricerca scientifica con impatti sul genere (es. medicina di genere); - orientamento nelle scuole per incrementare l'equilibrio di genere nelle diverse discipline.

Il contenuto del Bilancio di genere III



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

Ciclo del Bilancio di Genere e ciclo del Bilancio di Ateneo

Codice 2: Confronto degli impegni assunti con il Bilancio di previsione annuale e quanto effettivamente speso e rendicontato nel Bilancio Consuntivo.

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

Parte III

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

Mappatura dei documenti di programmazione e rendicontazione con suggerimenti per l'integrazione negli stessi dei dati rilevati mediante il BdG.



Scheda sintetica contenente:

- fonte normativa
- definizione
- modalità di redazione
- connessione con il BdG

Obiettivo:

che il BdG diventi parte integrante della governance d' Ateneo, interloquendo con i principali documenti gestionali, e condizionandone la predisposizione.



Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere

Antonella Liccardo

Silvia Borelli

Claudia Canali

Madia D'Onghia

Mirella Damiani

Cristina Di Letizia

Martina Gianecchini

Chiara Oppi

Nadia Pisanti

Annalisa Rosselli

Benedetta Siboni

Patrizia Tomio

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

bilanciodigenere@crui.it