



BILANCIO DI GENERE

2022

Realizzazione a cura del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università per Stranieri di Perugia:

Presidente

Stefania Tusini

Componenti

Luca Biancalana

Viola Buonomori

Simonetta Farinelli

Catia Marcantonini

Francesca Massa

Siriana Sgavicchia

Alessandro Simoncini

Luisa Adalgisa Santa Peluso

Nadia Perini

Hanno collaborato alla raccolta dei dati:

l'Area Risorse Umane; il Servizio Sistemi Informativi; il Servizio Didattica e Segreteria studenti corsi di laurea; la U.O. Terza Missione e Job Placement; il Servizio Interdipartimentale Ricerca Nazionale e Internazionale”

Il documento è stato approvato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università per Stranieri di Perugia nella seduta del 27 novembre 2023.

SOMMARIO

1 . INTRODUZIONE	4
2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	6
3. ORGANI DELL'ATENEO PREPOSTI A GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E A PREVENIRE LE DISCRIMINAZIONI	8
4. IL PIANO DI AZIONI POSITIVE	10
5. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ATENEO: STUDENTESSE E STUDENTI	14
6 PERSONALE DOCENTE	24
7. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	33
8. GOVERNANCE DI ATENEO	45
9. CONCLUSIONI	47

1. INTRODUZIONE

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università per Stranieri di Perugia ha, per la prima volta, redatto il Bilancio di Genere nel 2020 (dati 2019) e, in base al proprio Regolamento, lo ripresenta oggi aggiornato ai dati 2022. Si tratta non solo di un adempimento necessario previsto dalle normative, ma di un'azione tesa a costruire un percorso di crescita culturale al quale la nostra comunità è chiamata a partecipare.

In base alle Linee Guida redatte dalla CRUI, il Bilancio di Genere ha il compito di descrivere la distribuzione di genere nelle varie componenti della nostra Università e di evidenziare l'eventuale presenza di gap e disuguaglianze nei ruoli, nelle performance e nelle retribuzioni tra uomini e donne. In questo senso, è un documento strategico in grado di portare alla luce pratiche inconsapevolmente discriminatorie, progettare azioni e valorizzare l'efficacia degli interventi adottati.

In quanto tale il Bilancio di Genere è quindi destinato, prima di tutto, agli Organi di governo dell'Ateneo, ma ha l'ambizione di "parlare" anche a tutte le altre componenti in modo tale che possano acquisire sempre maggiore consapevolezza ed elaborare proposte per eliminare eventuali disparità tra donne e uomini.

In questa direzione, e in quella della massima cooperazione tra docent*, student* e PTA, sono andate le iniziative organizzate fino a qui, spesso in collaborazione con la Commissione Differenze e Inclusione. Di conseguenza, gli sforzi compiuti non hanno riguardato solo la parità di genere ma, più in generale, sono stati rivolti alla realizzazione di un ambiente massimamente inclusivo per tutti e tutte.

Il nostro Ateneo, infatti, in virtù delle sue caratteristiche, è costantemente impegnato anche su tematiche inerenti all'orientamento e all'identità sessuale, all'accoglienza e all'integrazione degli studenti internazionali, dei rifugiati e richiedenti asilo, alle esigenze delle persone con disabilità o con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA).

Ciò che si intende perseguire va in un'ottica di intersezionalità, considerando che ciascuno opera all'incrocio di molteplici assi gerarchici che possono contribuire a creare condizioni differenti di disuguaglianza e di potere che si producono a vari livelli: istituzionale, identitario e simbolico (che rappresenta, forse, il terreno più insidioso).

In questa cornice il CUG si è dato il compito di provare a fornire stimoli e occasioni perché nel nostro Ateneo cresca la consapevolezza su tali tematiche e, insieme a questa, prendano sempre più forma gli strumenti personali e collettivi necessari per agire nella direzione dell'equità nel rispetto delle differenze.

Prima di chiudere voglio inviare un ringraziamento non rituale al gruppo di lavoro CUG che si è occupato di organizzare e redigere il Bilancio di genere 2022 e che è composto da Francesca Massa, Luisa Peluso, Siriana Sgavicchia e Alessandro Simoncini. Insieme a loro ringrazio tutti gli Uffici che hanno collaborato, fornendo dati e supporto.

Prof.ssa Stefania Tusini

Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università per Stranieri di Perugia

2. **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

L'**art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183** (recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”), novellando l'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 ha disposto, per le Pubbliche Amministrazioni, l'obbligo di costituire, 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. Il Comitato unico di garanzia (**CUG**) contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico nell'obiettivo di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo, nel contempo, un ambiente di lavoro caratterizzato da rispetto dei principi di pari opportunità e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Successivamente, con la **direttiva del 4 marzo 2011, il Ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le Pari opportunità** hanno fornito le “Linee guida sulle modalità di funzionamento e sui criteri di composizione dei Comitati unici di garanzia”.

I Comitati Unici di Garanzia (CUG) sono comitati paritetici costituiti all'interno delle Amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorendo l'affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per le lavoratrici e per i lavoratori.

Come precisato nelle citate linee-guida, i Comitati Unici di Garanzia e la Consigliera Nazionale di Parità collaborano anche per realizzare un significativo scambio di informazioni sulle reciproche attività e funzioni svolte.

Con decreto del 30 gennaio 2018 del Capo Dipartimento della Funzione Pubblica e del Capo

Dipartimento delle Pari Opportunità è stato ricostituito il Gruppo interministeriale di lavoro e supporto dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), previsto dalla direttiva 4 marzo 2011. Il Gruppo è incaricato a svolgere le seguenti attività:

- fornire supporto alle pubbliche amministrazioni destinatarie della direttiva per le problematiche concernenti l'attività dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, predisponendo risposte a quesiti o a richieste di chiarimenti attinenti al funzionamento dei predetti Comitati;
- operare il monitoraggio dell'implementazione della citata direttiva da parte delle pubbliche amministrazioni destinatarie e proseguire l'attività di modifica e integrazione della direttiva medesima.

Il 26 giugno 2019 il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, hanno emanato la **direttiva 2/19** (recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"), con la quale sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le PP.AA. in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del **d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 modificato con la L. 5 novembre 2021, n. 162** ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, sostituendo la **direttiva 23 maggio 2007** recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". Sono inoltre aggiornati alcuni indirizzi forniti con la **direttiva 4 marzo 2011** sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

3. ORGANI DELL'UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI PERUGIA PREPOSTI A GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E A PREVENIRE LE DISCRIMINAZIONI

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELL'UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI PERUGIA

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università per Stranieri di Perugia si compone di dodici membri, di cui sei effettivi e sei supplenti. La composizione attuale è stata stabilita con Decreto Rettorale n. 258/2022 del 04/07/2022 ed integrato con Decreti Rettorali n. 108/2023 del 16/05/2023 e n. 152/2023 del 15/06/2023.

Il Comitato promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione della pari dignità tra uomo e donna, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione di genere e orientamento sessuale e assicura sostegno alle vittime di violazioni e sopraffazioni. Il Comitato vigila altresì che non siano intraprese azioni di vessazione (c.d. *mobbing*) all'interno dell'Università.

COLLEGIO DEI RAPPRESENTANTI DEGLI STUDENTI DELL'UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI PERUGIA

È l'organo di rappresentanza degli studenti dei corsi di laurea, laurea magistrale, master e dottorato. Si compone dei rappresentanti degli studenti in Senato Accademico, in Consiglio di Amministrazione, nei Consigli di Dipartimento e in ogni altro soggetto istituzionale in cui sia prevista una rappresentanza degli studenti sopradetti. Esprime pareri agli organi dell'Università quando previsto dalla normativa di Ateneo, su esplicita richiesta di questi, ovvero di propria iniziativa, in ordine a tutte le materie di interesse degli studenti, e in particolare su attività didattica, servizi agli studenti, diritto allo studio, contributi e tasse a carico degli studenti, modalità di collaborazione degli studenti alle attività di servizio. Nomina i rappresentanti degli studenti nel Comitato per lo Sport Universitario, adotta il proprio Regolamento interno, ed esercita ogni altra attribuzione conferitagli dalle leggi, dallo Statuto o dai Regolamenti dell'Università.

GARANTE DEGLI STUDENTI DEI CORSI DI LINGUA E CULTURA ITALIANA PER STRANIERI DELL'UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI PERUGIA

È l'organo di garanzia e tutela degli studenti dei corsi di lingua e cultura italiana per stranieri. Nominato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore, tra soggetti di provata competenza in tema di tutela dei diritti, il Garante esercita le proprie funzioni d'ufficio o su istanza degli studenti e dura in carica tre anni.

4. IL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il Piano di Azioni Positive dell'Università per Stranieri di Perugia è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, intesi come strumento per una migliore conciliazione tra la vita privata e il lavoro, al fine di migliorare il benessere lavorativo, oltre che per la prevenzione e rimozione di qualsiasi forma di discriminazioni dirette ed indirette, in particolare se fondate sul genere.

Il Piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, in base al quale le Amministrazioni dello Stato predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Con riferimento all'Università per Stranieri di Perugia, sono state svolte diverse iniziative nel biennio 2021/2023. Di seguito, una breve sintesi.

- a. Importante per il CUG è consolidare le proprie competenze per poter capire l'ambiente organizzativo e lavorativo all'interno dell'Ateneo. **Per essere più visibili, si sono mantenuti un link e un numero telefonico dedicato, già istituiti nel biennio precedente**, ai quali il personale si può rivolgere per eventuali problematiche;
- b. Per aggiornarsi e aumentare le proprie conoscenze il Comitato, ha preso parte ai seguenti eventi formativi:
 - Partecipazione seminario "Sterotipi di genere. Cosa sono e come ci influenzano", 17 ottobre 2023, Università per Stranieri di Perugia
 - Partecipazione al convegno "Carriere ALIAS nelle Università Italiane", 22 giugno 2023, Politecnico di Milano, nell'ambito delle iniziative della Pride Week.
 - Partecipazione al convegno "Alle radici delle disuguaglianze di genere: il ruolo degli stereotipi nelle transizioni" del 23 maggio 2023. [Vai alla registrazione video dell'evento](#)
 - Partecipazione al seminario dal titolo "La rappresentazione di donne e uomini nel linguaggio della P.A." organizzato dall'Università di Modena e Reggio Emilia il 7 ottobre 2022.

- Partecipazione al Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane dal titolo 'PNRR: generi, generazioni e territori. Il ruolo dell'università per una società più equa e inclusiva' svoltosi ad Ancona presso l'Università Politecnica delle Marche Facoltà di Economia "G. FUÀ" il 6 e 7 ottobre 2022.

e ha aggiornato il sito con i seguenti documenti, prendendone visione:

- State of the Period 2023, Commissioned by Thinx, Inc. & PERIOD,
<https://www.unistrapg.it/sites/default/files/docs/ateneo/231016-sotp-2023.pdf>
- Misure dell'UE per porre fine alla violenza contro le donne, in
<https://www.consilium.europa.eu/it/policies/eu-measures-end-violence-against-women/>
- Global Gender Gap Report 2023 del World Economic Forum, INSIGHT REPORT JUNE 2023,
https://www.unistrapg.it/sites/default/files/docs/documentazione/cug/230622-wef_gggr_2023.pdf
- Global Gender Gap Report 2022 del World Economic Forum, INSIGHT REPORT JULY 2022,
https://www.unistrapg.it/sites/default/files/docs/documentazione/cug/230623-wef_gggr_2022.pdf
- 2021 Report on gender equality in the EU - European Commission,
<https://commission.europa.eu/select-language?destination=/node/9>
- UN WOMEN - Global Database on Violence against Women, <https://evaw-global-database.unwomen.org/en>
- UN WOMEN - Ending Violence against women and girls: If not you, who?,
https://www.youtube.com/watch?v=W_ZPHPutN-c
- Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni",
<https://www.unistrapg.it/sites/default/files/docs/documentazione/cug/linee-guida-parita-di-genere.pdf>

- Linee guida per il bilancio di genere negli atenei italiani - CRUI,
[https://www2.cruai.it/cruai/Linee Guida Bilancio di Genere negli Atenei italiani.pdf](https://www2.cruai.it/cruai/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf)
- Linee guida per le pari opportunità di genere negli eventi scientifici - UniStraPg,
<https://www.unistrapg.it/sites/default/files/docs/statuto-regolamenti/linee-guida-pari-opportunita-di-genere-negli-eventi-scientifici.pdf>
- "Il ruolo dell'Università in contrasto alla violenza di genere" - atti del convegno,
<https://www.unistrapg.it/sites/default/files/docs/ateneo/210510-atti-convegno-universita-genere.pdf>
- Global Gender Gap Report 2021,
<https://www.unistrapg.it/sites/default/files/docs/documentazione/global-gender-gap-report-2021.pdf>
- Newsletter Consiglieria di Parità Regione Umbria, Settembre 2023,
<https://www.unistrapg.it/sites/default/files/docs/inclusione/CON/CON-parita-Ed4-09-2023-1.pdf>

Il comitato ha poi promosso, nelle sedi interne all'Ateneo, i seguenti eventi:

Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, Venerdì, 24 novembre 2023 – 11.00, Palazzina Valitutti

Stereotipi di genere. Cosa sono e come ci influenzano, Martedì, 17 ottobre 2023 - 14:00, Aula 3 della Palazzina Lupattelli

Concorso fotografico "Decostruire gli stereotipi di genere", ottobre 2023

Giornate delle mestruazioni, da Giovedì, 25 maggio 2023 - 00:00 a Mercoledì, 31 maggio 2023 - 23:55, Palazzo Gallenga – Palazzina Valitutti

Presentazione del libro di Paola Rudan "Donna. Storia e critica di un concetto polemico", Lunedì, 15 maggio 2023 - 15:00, Online sul canale generale RICS s2

Concorso fotografico "Donna vita libertà. L'8 marzo della Stranieri", 8 marzo 2023 – 11.00, Palazzina Valitutti

Giornata nazionale della cura della vita delle persone e del pianeta, 1 marzo 2023 - 10.00, Aula magna di Palazzo Gallenga

Presentazione del libro "Vulnerabili. Cura e convivenza dopo la pandemia", di Caterina Botti, 1 marzo 2023 – 11.00 Palazzo Gallenga

Premio di Laurea "Monia Andreani" e cerimonia di premiazione, 1 marzo 2023 – 13, Palazzo Gallenga

Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, Venerdì, 25 novembre 2022 - 10:30, Aula V palazzo Gallenga

"Panchine rosse", iniziativa contro la violenza sulle donne, 8 marzo 2022, Palazzina Valitutti

5. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ATENEO: STUDENTESSE E STUDENTI

COMPOSIZIONE DI GENERE: STUDENTESSE E STUDENTI

L'analisi relativa alla componente studentesca dell'Università per Stranieri di Perugia è stata effettuata, oltre che attraverso il reperimento dei dati all'interno dell'Ateneo, seguendo, anche, le "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" elaborate dal gruppo di lavoro istituito presso la CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane), il quale ha avuto l'intento di fornire un valido supporto agli Atenei nella compilazione del Bilancio di Genere. La composizione studentesca dell'Università per Stranieri di Perugia è divisa tra i corsi di laurea triennale, magistrale, corsi di dottorato, master, corsi di lingua e cultura italiana, corsi di certificazione di conoscenza della lingua italiana e glottodidattica.

Le tabelle sottostanti riguardano i corsi di laurea triennale e magistrale, dove sono indicati gli iscritti divisi per tipologia di corso e genere con riferimento agli anni accademici 2020-2021 e 2021-2022.

A.A. 2020-2021

	Laurea triennale			Laurea specialistica/magistrale		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Discipline umanistiche ed ...	62	78	140	219	54	273
Scienze sociali, giornalismo e ...	203	129	332	173	58	231
Attività imprenditoriali, ...	49	27	76	1		1
Servizi	69	28	97			0
Totale	383	262	645	393	112	505

A.A. 2021-2022

	Laurea Triennale			Laurea Specialistica/Magistrale		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Discipline umanistiche ed ...	47	76	123	151	54	205
Scienze sociali, giornalismo e ...	210	118	328	196	57	253
Attività imprenditoriali, ...	47	34	81			0
Servizi	69	28	97			0
Totale	373 (59,3%)	256	629	347 (75,7%)	111	458

Dal raffronto delle tabelle si evidenzia che il genere femminile supera quello maschile sia nell'anno accademico 2020-2021 che in quello successivo, soprattutto nelle lauree magistrali.

Anche per quanto riguarda i dati della componente studentesca dei Corsi di lingua e cultura italiana relativi al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2022, il genere femminile raggiunge una percentuale significativa (63,4%).

	Numeri assoluti	Percentuali
Corsi di Lingua e Cultura italiana	3406	
Componente femminile	2158	63.4%
Componente maschile	1248	36.6%

Per quel che riguarda i Corsi di certificazione della Lingua Italiana e di Didattica dell'Italiano Lingua Straniera emessi da Unistrapg e riferiti al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2022, si nota che i due generi sono rappresentati quasi in maniera paritaria.

	Numeri assoluti	Percentuali
Corsi di certificazioni di Lingua Italiana e Didattica	33 287	
Componente femminile	16 305	48.98%

Componente maschile	16 982	51.02%
----------------------------	--------	--------

Di seguito le tabelle relative, sempre con riferimento agli anni accademici, 2020-2021 e 2021-2022, in cui compare la percentuale dei corsi di studio in Didattica dell'italiano a prevalenza maschile o femminile. Le classi neutre sono invece quelle in cui nessuno dei due generi raggiunge il 60%.

A.A. 2020-2021

	Numeri assoluti	Percentuali
Totale corsi	8	
Classi a prevalenza femminile	4	50,00%
Classi a prevalenza maschile	1	12,50%
Classi neutre rispetto al genere	3	37,50%

A.A. 2021-2022

	Numeri assoluti	Percentuali
Totale corsi	16	
Classi a prevalenza femminile	9	56,25%
Classi a prevalenza maschile	1	6,25%
Classi neutre rispetto al genere	6	37,50%

Di seguito si è analizzata la componente studentesca di tutti i corsi di laurea nel corso di vari anni accademici, partendo dal 2014-2015.

Anno accademico	Uomini	Donne	Totale
2014/2015	362	629	991
2015/2016	365	527	892
2016/2017	330	551	881
2017/2018	324	617	941
2018/2019	379	671	1050
2019/2020	374	710	1084
2020/2021	374	776	1150

2021/2022	367	720	1087
-----------	-----	-----	------

I dati della tabella mettono in evidenza che nel corso degli anni il genere femminile risulta sempre di gran lunga superiore a quello maschile.

Nella sezione successiva è analizzata la percentuale di iscritte e iscritti per area geografica di provenienza, tipologia di corso e per genere. I dati si riferiscono agli anni accademici 2020/2021 e 2021/2022.

A.A. 2020-2021

NUMERI ASSOLUTI							
A.A.	Provenienza	Laurea Triennale			Laurea Specialistica/Magistrale		
		Donne LT	Uomini LT	Totale	Donne LS/M	Uomini LS/M	Totale
2020/2021	Dalla stessa regione	239	140	379	141	46	187
	Da fuori regione	144	122	266	252	66	318
	Totale	383	262		393	112	
				645			505

A.A. 2021-2022

NUMERI ASSOLUTI								
A.A.	Provenienza	Laurea Triennale			Laurea Specialistica/Magistrale			
		Donne LT	Uomini LT	Totale	Donne LS/M	Uomini LS/M	Totale	
2021/2022	Dalla stessa regione	213	127	340		118	39	157
	Da fuori regione	140	131	271		229	72	301
	Totale	353	258			347	111	
				611			458	

I dati analizzati dimostrano che, nell'anno accademico 2020/2021, il genere femminile proveniente dalla stessa regione è di poco superiore a quello maschile sia nei corsi di laurea triennale, che in quelli della laurea magistrale. La stessa situazione si verifica anche nell'anno accademico 2021/2022. Si nota inoltre che nelle lauree triennali prevalgono gli student* provenienti dall'Umbra, mentre nelle magistrali la maggioranza viene da fuori regione.

Per quanto riguarda la mobilità, nelle tabelle sottostanti sono riportate le percentuali degli studenti e delle studentesse in programmi di scambio internazionali, in particolare dei programmi Erasmus in uscita relativi agli anni accademici 2020/2021 e 2021/2022.

NUMERI ASSOLUTI		Donne	Uomini	Totale
In uscita	2020/2021	47	14	61
	2021/2022	13	65	78
		60	79	139

Come si vede, a seconda dell'a.a. considerato, sono studentesse oppure studenti ad usufruire in prevalenza dei programmi di mobilità internazionale, come il programma Erasmus.

Le tabelle che seguono riguardano la performance negli studi; sarà presa in considerazione la percentuale di laureati e laureate per voto di laurea e genere.

Dati relativi all'anno 2021

	Uomini	Donne	Totale
Voto compreso tra 66 e 90	10	10	20
Voto compreso tra 91 e 100	31	27	58
Voto compreso tra 101 e 105	20	37	57
Voto compreso tra 106 e 110	31	66	97
110 e Lode	36	146	182
Totale	128	286	414

Dati relativi all'anno 2022

NUMERI ASSOLUTI			
	Uomini	Donne	Totale
Voto compreso tra 66 e 90	15	5	20
Voto compreso tra 91 e 100	19	19	38
Voto compreso tra 101 e 105	17	42	59
Voto compreso tra 106 e 110	21	59	80
110 e Lode	33	133	166
Totale	105	258	363

L'analisi dei dati evidenzia che nel 2021 vi è stata una maggioranza di laureate con una votazione superiore al 100; e anche nel 2022 si è riproposto il medesimo dato.

Vale la pena notare che nel 2021 il 51% delle studentesse è uscita con 110 e lode a fronte del 28% degli studenti; nel 2022 le studentesse hanno confermato la medesima % a fronte di un miglioramento del dato degli studenti (31,4%).

Le tabelle seguenti si riferiscono alla percentuale di laureati e laureate per tipologia di corso e

genere. Questi sono dati aggregati che si riferiscono a tutto il territorio nazionale ed elaborati dall'Anvur su dati dell'Anagrafe Nazionale degli studenti nell'anno 2021.

PERCENTUALI LAUREATI PER TIPOLOGIA DI CORSO		
	Donne	Uomini
	67,9	32,1
Laurea	75,5	24,5
Specialistica/Magistrale		
Laurea a Ciclo Unico	0	0

L'analisi per genere evidenzia come la quota di titoli rilasciati alle studentesse sia sempre maggiore. Il tasso crescente di femminilizzazione nel conseguimento del titolo di studio superiore va di pari passo con l'aumento progressivo delle iscrizioni all'Università da parte delle donne.

Si esamina ora il tasso di occupazione dei laureati e delle laureate a 1 anno e a 5 anni dalla laurea per tipologia di corso e genere. I dati analizzati sono relativi all'indagine Almalaurea effettuata nel 2021. La carriera delle studentesse e degli studenti dopo avere terminato il percorso universitario mostra delle differenze (si noti che a 5 anni l'indagine non distingue tra laureati triennali e magistrali).

Anno 2021			
PERCENTUALI TASSO DI OCCUPAZIONE			
		Laurea Triennale	Laurea Specialistica/Magistrale
A 5 anni	Uomini	84,6	84,6
	Donne	77,8	77,8
A 1 anno	Uomini	30,8	77,3
	Donne	28	63,6

Come si può notare, dopo un anno dalla laurea triennale il 30,8% dei laureati dell'Ateneo e il 28% delle laureate lavora; tale percentuale ovviamente aumenta quando si analizzano i dati relativi a 5 anni dalla laurea (84,6% studenti occupati e 77,8% studentesse occupate). Confrontando i dati per genere, emerge che esiste un divario tra il genere femminile e quello maschile, il quale è ancora oggi avvantaggiato nel trovare un'occupazione, nonostante il voto di laurea delle studentesse sia mediamente migliore rispetto a quello degli studenti.

Le tabelle successive analizzano i dati relativi alla retribuzione mensile netta dei laureati e delle laureate a 1 anno e a 5 anni dalla laurea per tipologia di corso e genere.

Anno 2022			
RETRIBUZIONE NETTA MENSILE			
		Laurea Triennale	Laurea Specialistica/Magistrale
A 5 anni	Donne	€ 1.479	€ 1.479
	Uomini	€ 1.569	€ 1.569
A 1 anno	Donne	€ 1.271	€ 1.007
	Uomini	€ 1.279	€ 1.161

I dati mostrano un fenomeno purtroppo diffuso. Il gender gap in questo caso si manifesta osservando che la retribuzione media delle donne è inferiore rispetto agli uomini, sia che si sia laureati triennali o magistrali (gap salariale).

Di seguito viene analizzata la percentuale di iscritti e iscritte ai corsi di dottorato per area di studio e genere. I dati si riferiscono agli anni accademici 2020-2021 e 2021-2022.

A.A. 2020-2021

Dottorato			
NUMERI ASSOLUTI			
	Donne	Uomini	Totale
Discipline umanistiche ed artistiche	14	17	31
Totale	14	17	31

= per i dottorati è stato molto difficile avere i dati dagli uffici. La dicitura DISCIPLINE UMANISTICHE E ARTISTICHE è quella che appare anche dai dati estrapolati dalla banca dati Mur

A.A. 2021-2022

Dottorato			
NUMERI ASSOLUTI			
	Donne	Uomini	Totale
Discipline umanistiche ed artistiche	15	18	33
Totale	15	18	33

Come si può notare la percentuale di donne e uomini è costante nel tempo.

Sia nell'anno accademico 2020/2021 che nell'a.a. 2021/2022 i dottorandi superano, anche se di poco, il numero delle dottorande. Il fenomeno è noto: man mano che ci sia avvicina ai livelli più elevati, le donne si trovano bloccate da un "soffitto di cristallo" (glass ceiling) che, invisibile ma altrettanto difficile da abbattere, impedisce che vengano valorizzate le loro competenze e conoscenze (provate dai risultati di laurea che sono mediamente migliori dei loro colleghi maschi).

Per quel che riguarda gli assegni di ricerca il dato si riequilibra: dal 2018 ad oggi hanno usufruito di un assegno di ricerca 48 donne e 47 uomini,

NUMERI ASSOLUTI ASSEGNI DI RICERCA			
	Donne	Uomini	Totale
2021/2022	8	9	17
2020/2021	11	14	25
2020/2019	13	13	26
2019/2018	16	11	27

L'analisi degli studenti diversamente abili, negli anni dal 2021 al 2023, mostra un numero maggiore di genere femminile, in linea con la composizione delle iscrizioni.

Studenti diversamente abili

A.A. 2021-2022

Laurea Triennale			Laurea Specialistica/Magistrale		
Donne LT	Uomini LT	Totale	Donne LS/M	Uomini LS/M	Totale
6	5	11	3	2	5

A.A. 2022-2023

Laurea Triennale			Laurea Specialistica/Magistrale		
Donne LT	Uomini LT	Totale	Donne LS/M	Uomini LS/M	Totale
12	10	22	5	1	6

6. PERSONALE DOCENTE

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE

Il personale docente dell'Università per Stranieri di Perugia è così strutturato (al 31.12.2022):

- *n. 13 unità di professoresse e professori di prima fascia*
- *n. 32 unità di professoresse e professori di seconda fascia*
- *n. 5 unità di ricercatrici e ricercatori a tempo indeterminato*
- *n. 19 unità di ricercatrici e ricercatori a tempo determinato*

per un totale di n. 69 unità di personale accademico, con oscillazioni di genere che non evidenziano divaricazioni tali da presumere una penalizzazione del ruolo della donna. (=40 uomini e 29 donne; 57.98% uomini e 42.02% donne).

Piuttosto, in decisa controtendenza con i dati nazionali, a mano a mano che si procede verso il ruolo apicale, il ruolo della donna è equamente rappresentato, così da lasciar intendere che il fenomeno della "segregazione verticale" non operi nell'Ateneo.

La quasi totalità dei docenti di ogni ruolo, in riferimento sia al genere maschile sia a quello femminile, ha compiuto la scelta del tempo pieno (per specifiche ulteriori si veda il paragrafo "Il fascia").

I fascia

Il bilancio di genere nell'ambito dei docenti di prima fascia è sostanzialmente in equilibrio tra genere femminile e genere maschile (7 uomini e 6 donne). Quello che rileva è la preponderante appartenenza della categoria all'Area 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (il 61,5% di ordinari appartiene a quest'area).

Fascia	Genere	S.S.D.	S.C.	AREA CUN
Ordinario	M	SPS/02	14/B1	14
Ordinario	F	L-LIN/02	10/G1	10
Ordinario	F	L-FIL-LET/12	10/F3	10
Ordinario	M	M-STO/04	11/A3	11
Ordinario	M	SPS/04	14/A2	14
Ordinario	F	L-LIN/07	10/I1	10
Ordinario	F	L-LIN/01	10/G1	10
Ordinario	M	SPS/08	14/C2	14
Ordinario	M	IUS/01	12/A1	12
Ordinario	M	L-FIL-LET/13	10/F3	10
Ordinario	F	L-LIN/01	10/G1	10
Ordinario	F	L-FIL-LET/10	10/F1	10
Ordinario	M	L-LIN/10	10/L1	10

II fascia

Al 31.12.2022 il numero totale delle professoresse e dei professori associati è pari a 32 unità. L'analisi di genere nell'ambito dei docenti di seconda fascia vede prevalere il genere maschile (19 uomini e 13 donne; 59.4% uomini e 40.6% donne).

La distribuzione di genere per Aree CUN è la seguente:

AREA 8 Ingegneria civile e architettura (2 unità – 1 donna ed 1 uomo)

AREA 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (18 unità -9 donne e 9 uomini)

AREA 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (4 unità – 4 uomini)

AREA 12 Scienze giuridiche (2 unità – 1 donna ed 1 uomo)

AREA 13 Scienze umane e sociali internazionali (2 unità – 2 uomini)

AREA 14 Scienze politiche e sociali (4 unità – 2 donne e 2 uomini)

Osservando la distribuzione del Personale docente in termini di regime di impegno si nota come l'opzione del tempo definito è esercitata da n. 1 docente uomo, appartenente all'Area CUN 12 Scienze giuridiche.

Fascia	Genere	S.S.D.	S.C.	AREA CUN
Associato	M	M-FIL/06	11/C5	11
Associato	F	ICAR/02	08/A1	8
Associato confermato	F	L-FIL-LET/10	10/F1	10
Associato	M	L-FIL-LET/10	10/F1	10
Associato confermato	M	L-ART/06	10/C1	10
Associato confermato	M	L-ART/03	10/B1	10
Associato confermato	F	L-LIN/01	10/G1	10
Associato confermato	M	L-LIN/02	10/G1	10
Associato T.DEF	M	IUS/21	12/E2	12
Associato	F	L-FIL-LET/13	10/F3	10
Associato	M	L-ART/06	10/C1	10
Associato confermato	F	SPS/13	14/B2	14
Associato confermato	M	L-ART/01	10/B1	10
Associato	F	L-FIL-LET/12	10/F3	10
Associato	F	IUS/13	12/E1	12
Associato	M	L-FIL-LET/14	10/F4	10
Associato	M	M-GGR/01	11/B1	11
Associato	M	ICAR/02	08/A1	8
Associato	M	SPS/06	14/B2	14
Associato	F	L-FIL-LET/12	10/F3	10
Associato	M	M-STO/04	11/A3	11
Associato	F	L-LIN/02	10/G1	10
Associato	M	SECS-P/12	13/C1	13
Associato confermato	F	L-LIN/01	10/G1	10

Associato	F	L-LIN/07	10/I1	10
Associato	M	SECS-P/08	13/B2	13
Associato	F	L-FIL-LET/11	10/F2	10
Associato	M	SPS/01	14/A1	14
Associato	M	M-STO/04	11/A3	11
Associato	M	L-LIN/12	10/L1	10
Associato	F	SPS/07	14/C1	14
Associato	M	L-FIL-LET/12	10/F3	10

Ricercatori a tempo indeterminato

Il rapporto di genere è nettamente sbilanciato verso il genere maschile nell'ambito del ruolo preso in esame (4 uomini e 1 donna, di cui 2 appartenenti all'area di Scienze economiche e statistiche.

Si ricorda che il ruolo ricade tra quelli cd "ad esaurimento", difatti con la legge 240/2010 la figura del ricercatore universitario è stata definitivamente soppressa.

Fascia	Genere	S.S.D.	S.C.	AREA CUN
Ricercatore	M	ING-INF/05	09/H1	9
Ricercatore	M	SPS/04	14/A2	14
Ricercatore	M	SECS-P/08	13/B2	13
Ricercatore	M	L-LIN/01	10/G1	10
Ricercatore	F	SECS-P/08	13/B2	13

Ricercatori a tempo determinato

Al 31.12.2022 i ricercatori a tempo determinato sono 19. La distribuzione percentuale per genere è la seguente: 52.6% uomini (10) e 47.4% donne (9)

L'analisi di genere mostra un lieve sbilanciamento a favore del genere maschile nell'ambito della figura presa in esame. Rispetto alle Aree CUN di appartenenza, i numeri degli appartenenti all'Area 10 tornano ad essere i maggiormente significativi pur affacciandosi un sufficiente numero di appartenenti all'Area 14 a rappresentanza delle Scienze politiche e sociali.

La distribuzione per area CUN è la seguente:

AREA 8 Scienze umane e sociali internazionali (2 unità maschili)

AREA 9 Ingegneria industriale e dell'informazione (2 unità – 1 donna ed 1 uomo)

AREA 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (8 unità - 5 donne e 3 uomini)

AREA 11 Lingua, letteratura e arti italiane nel mondo (1 unità femminile)

AREA 12 Scienze giuridiche (1 unità maschile)

AREA 13 Scienze economiche e statistiche (1 unità maschile)

AREA 14 Scienze politiche e sociali (4 unità – 2 donne e 2 uomini)

Fascia	Genere	S.S.D.	S.C.	AREA CUN
Ricercatore a t.d. - t.defin. (art. 24 c.3-a L. 240/10)	M	ICAR/02	08/A1	8
Ricercatore a t.d. - t.defin. (art. 24 c.3-a L. 240/10)	M	SECS-P/12	13/C1	13
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-a L. 240/10)	M	ICAR/02	08/A1	8
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	F	ING-INF/05	09/H1	9
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	M	L-OR/21	10/N3	10
Ricercatore a t.d. - t.defin. (art. 24 c.3-a L. 240/10)	M	SPS/13	14/B2	14
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	F	L-LIN/02	10/G1	10
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-a L. 240/10)	F	L-LIN/01	10/G1	10
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	F	M-PED/03	11/D2	11
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	F	L-LIN/01	10/G1	10
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	M	SPS/08	14/C2	14
Ricercatore a t.d. - t.defin. (art. 24 c.3-a L. 240/10)	F	SPS/07	14/C1	14
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-a L. 240/10)	M	L-FIL-LET/10	10/F1	10
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	M	L-ART/06	10/C1	10
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	M	IUS/13	12/E1	12
Ricercatore a t.d. - t.defin. (art. 24 c.3-a L. 240/10)	F	L-FIL-LET/13	10/F3	10
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	F	L-LIN/07	10/I1	10
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	M	ING-INF/05	09/H1	9
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	F	SPS/04	14/A2	14

Composizione per genere delle commissioni di concorso

L'Ateneo si attiene scrupolosamente alle "disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.", di cui alla Legge 23 novembre 2012, n. 215.

L'articolo 5 della citata legge va a modificare l'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che assumendo la seguente formulazione:

"Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

- a) *riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso (...)*;

impone specifiche regole che l'Università adotta, comunicandone il rispetto alla Consiglieri di Parità della Regione Umbria.

7. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Oggetto dell'analisi di questa sezione sono le dinamiche di genere per quanto concerne il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo effettuata utilizzando dati, relativi all'anno 2022, raccolti e rielaborati anche sulla base dei criteri indicati dalle "Linee guida per il Bilancio di Genere", elaborate dal gruppo di lavoro della CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane).

Composizione del Personale tecnico amministrativo per genere ed Area funzionale

(TABELLA 1)

Il PTA ammonta a 175 persone di cui 116 donne e 59 uomini. La tabella sotto riportata indica come le posizioni di responsabilità del personale di Ateneo siano equamente distribuite tra donne e uomini, con alcuni distinguo.

Di questa distribuzione, la posizione di Responsabile di Area è rivestita per il 50% da personale maschile ed il 50% di quello femminile (ma: 2 uomini su 59 e 2 donne su 116). Scendendo di livello il 73,9% dei dipendenti che rivestono la funzione di Responsabile di Servizio è attribuito a personale femminile mentre il 26,1% a quello maschile. Scendendo ancora aumenta il divario fra percentuale di personale femminile, che sale all'80% rispetto al personale maschile (20%) che ricopre la funzione di Responsabile di U.S./U.O.

TABELLA 1

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Responsabile di Area	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
Responsabile di Servizio	6	26,09%	17	73,91%	23	100,00%
Responsabile di U.S./U.O.	1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%
Totale personale		0,00%	23	71,88%	32	100,00%
% sul personale complessivo	59	0,00%	116	13,14%	175	18,29%

Personale Tecnico amministrativo ripartito per genere e anzianità nei livelli di inquadramento

(TABELLA 2)

I dati forniti, utili ai fini del Bilancio di Genere relativi all'anno 2022, mostrano la prevalenza di personale femminile rispetto al personale maschile nella misura del 66,4%.

L'incarico apicale di Direttore Generale è svolto da un uomo.

All'interno dei livelli di inquadramento B, C e D si registra la prevalenza di personale appartenente alla categoria femminile mentre la proporzione è perfettamente uguale quando si passa alla categoria EP.

Considerando la figura del collaboratore esperto linguistico (CEL) si osserva una netta prevalenza di personale femminile.

Dall'analisi in base all'età media emerge che in tutte le categorie di inquadramento il personale di età più avanzata appartiene al genere femminile, mentre per entrambi i generi la percentuale più alta di dipendenti si colloca nelle fasce di età compresa fra i 51 e i 60 anni.

Per quanto riguarda i Collaboratori esperti linguistici è il personale femminile a ricoprire la fascia di età più avanzata, sia quella compresa fra 51 e 60 anni sia quella superiore ai 60 anni.

TABELLA 2

Dati al 31/12/2022

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Direttore Generale a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
CEL	0	0	1	2	3	0	0	5	13	7
EP	0	0	0	3	0	0	1	0	2	0
D	0	1	3	2	4	0	0	7	10	5
C	0	2	3	8	7	0	1	16	16	5
B	0	2	1	9	1	0	0	7	9	1
Totale personale	0	5	8	25	15	0	2	35	50	18
% sul personale complessivo	0,00%	3,16%	5,06%	15,82%	9,49%	0,00%	1,27%	22,15%	31,65%	11,39%

Distribuzione del Personale tecnico amministrativo di genere in base alla permanenza nei livelli (turn over)

(TABELLA 3)

Nella tabella riportata di seguito, viene indicata la durata di permanenza in ciascun profilo di livello del Personale tecnico amministrativo dell'Ateneo in base al genere e all'età sulla base dei dati acquisiti.

Il dato che accomuna uomini e donne, e che permane come elemento comune a ciascuna categoria da B a EP e CEL, è la durata di permanenza nel profilo di livello superiore a 10 anni.

Nella cat. B, tra il personale maschile, 10 dipendenti su 13, sono nella stessa categoria da più di dieci anni; in particolare, 9 su 10 appartengono alla fascia di età compresa tra i 51 e 60 anni.

Anche per il personale femminile, la permanenza nella stessa categoria per più di 10 anni, riguarda ben 16 dipendenti su 17; la classe di età prevalente è quella compresa tra i 51 e 60 anni cui appartengono la metà di tali dipendenti.

Nella cat. C, tra il personale maschile, 16 dipendenti su 20, permangono nella stessa categoria per più di dieci anni; in particolare, la classe di età più rappresentata è quella superiore ai 60 anni.

Anche per il personale femminile, la permanenza nella stessa categoria per più di 10 anni, riguarda ben 36 dipendenti su 39; la classe di età prevalente è quella compresa tra i 51 e 60, seguita dalla classe di età 41 e 50 anni.

Nella cat. D, tra il personale maschile 9 dipendenti su 10 sono nella stessa categoria da più di dieci anni; in particolare, la fascia di età più rappresentata è quella superiore ai 60 anni.

Per quanto riguarda il personale femminile, la permanenza nella stessa categoria per più di 10 anni, riguarda ben 19 dipendenti su 22; la classe di età prevalente è quella compresa tra i 51 e 60 anni cui appartengono poco meno della metà di tali dipendenti.

Nella cat. EP, tra il personale maschile, il 60% dei dipendenti (2 su 3) permangono nella stessa categoria per più di dieci anni; tra questi la fascia di età più rappresentata è quella compresa tra i 51 e 60 anni.

Per quanto riguarda il personale femminile nella Categoria EP, le 3 dipendenti presenti, sono nella categoria da meno di 3 anni, 2 nella classe di età 51-60 anni e una nella classe di età 31-40 anni.

Per quanto riguarda i Collaboratori esperti linguistici (CEL), tra il personale maschile 5 dipendenti su 6 sono stati assunti da più di dieci anni, mentre per quanto riguarda il genere femminile, 18 su 25 sono assunte da più di 10 anni.

TABELLA 3

		UOMINI							DONNE						
	Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
	Permanenza nel profilo e livello														
CE L	Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	1	1	0	2	0,00%
	Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	33,33%	0	0	0	1	1	2	66,67%
	Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	1	2	0	3	100,00%
EP	Superiore a 10 anni	0	0	0	2	3	5	21,74%	0	0	3	9	6	18	78,26%
	Inferiore a 3 anni	0		0	0	0	0	0,00%	0	1	0	2	0	3	100,00%
	Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
D	Tra 5 e 10 anni	0	0		1	0	1	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
	Superiore a 10 anni	0	0	0	2	0	2	100,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
	Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	1	0	0	1	0,00%
C	Tra 3 e 5 anni	0		1	0	0	1	100,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
	Tra 5 e 10 anni	0		0	0	0	0	0,00%	0	0	2	0	0	2	100,00%
	Superiore a 10 anni	0	1	2	2	4	9	32,14%	0	0	4	10	5	19	67,86%
B	Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
	Tra 3 e 5 anni	0	1	0	1	0	2	66,67%	0	0	1	0	0	1	33,33%
	Tra 5 e 10 anni	0	1	0	1	0	2	50,00%	0	0	2	0	0	2	50,00%
B	Superiore a 10 anni	0	0	3	6	7	16	30,77%	0	1	14	16	5	36	69,23%
	Inferiore a 3 anni	0	1	1	0	0	2	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
	Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
B	Tra 5 e 10 anni	0	1	0	0	0	1	50,00%	0	0	1	0	0	1	50,00%
	Superiore a 10 anni	0	0	0	9	1	10	38,46%	0	0	6	8	2	16	61,54%
	Totale	0	5	8	24	15	52	32,91%	0	2	36	49	19	106	67,09%
	Totale %	0,00%	9,62%	15,38%	46,15%	28,85%	100,00%		0,00%	1,89%	33,96%	46,23%	17,92%	100,00%	

Distribuzione del personale tecnico amministrativo maschile e femminile in base al titolo di studio

(TABELLA 4)

I dati della tabella di seguito allegata, relativi al conseguimento del titolo di studio da parte del personale tecnico amministrativo a tempo pieno.

Per quanto riguarda i Collaboratori esperti linguistici, si rileva un sostanziale equilibrio di livello di preparazione universitaria con leggera prevalenza di Dottorato di ricerca per il genere femminile.

Il Direttore generale possiede un titolo di studio di laurea magistrale.

Per quanto concerne la categoria EP, nell'equilibrio del numero di 3 donne e 3 uomini a ricoprire tale incarico, si riscontra un'omogeneità nell'acquisizione di titoli di studio di laurea magistrale.

Per quanto invece riguarda la categoria D, le appartenenti al genere femminile sono più del doppio rispetto al genere maschile (22 a 10). I titoli di studio si distribuiscono come segue: diploma 4 donne e 1 uomo, laurea triennale 3 donne e 2 uomini, laurea magistrale 15 donne e 7 uomini.

La categoria C è formata da 28 donne e 20 uomini. 2 donne hanno un titolo di studio inferiore al Diploma di scuola superiore. 29 sono diplomati (11 uomini e 18 donne), 6 laureati triennali (3 e 3) e 21 laureati magistrali (6 uomini e 15 donne).

Per quanto riguarda la Cat. B, la differenza di genere risulta meno marcata che in altre categorie (uomini 13 – donne 17), si rileva però che in percentuale, le donne possiedono un titolo di studio superiore rispetto agli uomini. 6 hanno titoli di studio inferiori al diploma (4 uomini e 2 donne), 11 sono diplomati (4 uomini e 7 donne), 3 laureati triennali (2 uomini e 1 donna), 10 laureati magistrali (3 uomini e 7 donne).

TABELLA 4

DIRIGENTI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolo di studio						
Laurea	0		0			
Laurea magistrale	1	100	0		1	100
Master di I livello	0		0			
Master di II livello	0		0			
Dottorato di ricerca	0		0			
Totale personale	1		0		1	100,00
						%
% sul personale complessivo	100,00		0,00%			
	%					

TABELLA 4.1

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
CEL	Inferiore al Diploma sup.		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Diploma di scuola superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Laurea		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Laurea magistrale	4	66,67%	20	76,92%	24	75,00%
	Master di I livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Master di II livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Dottorato di ricerca	2	33,33%	6	23,08%	8	25,00%
	<i>Totale CEL</i>	6	100,00%	26	100,00%	32	100,00%
	<i>% sul personale complessivo</i>		11,54%		24,53%		20,25%
Personale TA cat. EP	Inferiore al Diploma sup.		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Diploma di scuola superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Laurea		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Laurea magistrale	3	100,00%	3	100,00%	6	100,00%
	Master di I livello		0,00%		0,00%	0	0,00%

	Master di II livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Totale EP	3	100,00%	3	100,00%	6	100,00%
	<i>% sul personale complessivo</i>		5,77%		2,83%		3,80%
Personale TA cat. D	Inferiore al Diploma sup.		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Diploma di scuola superiore	1	10,00%	4	18,18%	5	15,63%
	Laurea	2	20,00%	3	13,64%	5	15,63%
	Laurea magistrale	7	70,00%	15	68,18%	22	68,75%
	Master di I livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Master di II livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Totale D	10	100,00%	22	100,00%	32	100,00%
	<i>% sul personale complessivo</i>		19,23%		20,75%		20,25%
Personale TA cat. C	Inferiore al Diploma sup.		0,00%	2	5,26%	2	3,45%
	Diploma di scuola superiore	11	55,00%	18	47,37%	29	50,00%
	Laurea	3	15,00%	3	7,89%	6	10,34%
	Laurea magistrale	6	30,00%	15	39,47%	21	36,21%
	Master di I livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Master di II livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Totale C	20	100,00%	38	100,00%	58	100,00%
	<i>% sul personale complessivo</i>		38,46%		35,85%		36,71%
Personale TA cat. B	Inferiore al Diploma sup.	4	30,77%	2	11,76%	6	20,00%
	Diploma di scuola superiore	4	30,77%	7	41,18%	11	36,67%
	Laurea	2	15,38%	1	5,88%	3	10,00%
	Laurea magistrale	3	23,08%	7	41,18%	10	33,33%
	Master di I livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Master di II livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Totale B	13	100,00%	17	100,00%	30	100,00%
	<i>% sul personale complessivo</i>		25,00%		16,04%		18,99%
	Totale personale	52	100,00%	106	100,00%	158	100,00%

Retribuzione del personale tecnico amministrativo per genere di appartenenza

(TABELLA 5)

La tabella di seguito mostra un sostanziale squilibrio retributivo a favore del genere maschile, segno di un'anzianità maggiore nel ruolo o dell'attribuzione di ruoli aggiuntivi. L'unica eccezione si rileva nella Cat. B, per la quale la retribuzione femminile è superiore di circa il 2,1% rispetto a quella maschile.

Nelle altre categorie, la retribuzione maschile resta costantemente al di sopra di quella femminile, con divario che aumenta all'aumentare della categoria.

Nel dettaglio per quanto riguarda la Cat. C il divario è pari al 1,7%, per la Cat. D al 4,4%, per la Cat. D al 5,7%, sempre a favore del genere maschile.

Per quanto riguarda i CEL, la retribuzione maschile è di nuovo superiore del 4,9% rispetto a quella femminile.

TABELLA 5

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello		
	numero personale t. pieno	Retribuzione netta media	numero personale t. pieno	Retribuzione netta media	TOT. numero personale t. pieno	Valori assoluti	%
CEL	6	31.642,17	25	30.811,59	31	-830,58	4,88%
EP	1	51.038,62	2	38.113,85	4	-	-5,73%
D	10	32.235,76	21	31.036,13	31	-1.199,63	4,43%
C	20	26.678,42	34	26.237,37	54	-441,05	1,70%
B	12	20.681,25	16	23.210,64	28	2.529,40	-2,12%
Totale personale TEMPO PIENO	50	162.276,21	99	149.409,58	149		

Personale tecnico amministrativo ripartito in base al genere per regime di impiego in servizio ed età di fruizione del regime part-time

Nel corso dell'anno 2022, la tabella sottostante mostra un contenuto numero di dipendenti in regime di part time. La netta maggioranza del personale presta servizio in regime di tempo pieno nella misura del 96,15% degli uomini e del 93,4% delle donne.

Del regime di part-time si è avvalso prevalentemente il personale femminile anche se in misura non molto superiore a quello maschile.

I dati indicano inoltre che il 6,6% delle donne hanno un regime part-time <50%, mentre nessuna ha un regime part-time >50%; al contrario tra gli uomini, il 3.85% ha un regime part-time >50%, mentre nessuno ha un regime part-time <50%.

TABELLA 6

Classi età	UOMINI							DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	
Tipo Presenza															
Tempo Pieno	0	5	8	23	14	50	96,15%	0	2	32	47	18	99	93,40%	
Part Time >50%	0	0	0	1	1	2	3,85%	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	4	2	1	7	6,60%	
Totale	0	5	8	24	15	52	100,00%	0	2	36	49	19	106	100,00%	
Totale %	0,00%	9,62%	15,38%	46,15%	28,85%	100,00%		0,00%	1,89%	33,96%	46,23%	17,92%	100,00%		

Dall'esame della tabella 6.1 si può osservare che il personale che ha usufruito di un part time in orizzontale è così distribuito:

- al 50% = 0% del personale;
- al 83,3% = 5,77% del personale (sesso femminile e fascia di età tra 41 e 60 anni);
- al 91,7% = 1,92% del personale (sesso femminile e fascia di età superiore a 60 anni).

Mentre il personale che ha usufruito di un part time in verticale è così distribuito:

- al 50% = 14,42% del personale (sesso maschile e femminile fasce d'età da 41 a 60);
- al 66,66% = 3,85% del personale (sesso femminile e fascia d'età tra 41 e 50 anni).

Osservando la suddetta tabella si può notare che il personale non ha usufruito del telelavoro, mentre ben l'87,5% degli uomini e l'82,7% delle donne hanno usufruito del lavoro agile e 2 dipendenti di genere femminile usufruisce di orari flessibili.

TABELLA 6.1

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta:														
orizz. 50%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
orizz. 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	1	2	0	3	5,77%
orizz. 91,66 %	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	1	1	1,92%
vert. 50%	0		0	1	1	2	12,50%	0	0	1	0		1	1,92%
vert. 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	2	0	0	2	3,85%
Personale che fruisce di telelavoro							0,00%							0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile		3	3	6	2	14	87,50%		1	21	14	7	43	#####
Personale che fruisce di orari flessibili							0,00%			2				0,00%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)							0,00%							0,00%
Totale	0	3	3	7	3	16	100,00%	0	1	27	16	8	52	#####
Totale %	0,00%	#####	18,75%	43,75%	#####	#####	100,00%	0,00%	####	####	#####	#####	#####	#####

Analisi delle percentuali di assenze per conciliare vita e lavoro in base al genere di appartenenza

(TABELLA 7)

I dati riportati nella tabella sotto riportata rivelano un sensibile squilibrio. Infatti, come si può vedere, il lavoro di cura collegato alla L. 104 grava quasi esclusivamente sul personale femminile:

- il 28,3% del personale di sesso maschile ha fruito di permessi giornalieri L. 104/1992, mentre la percentuale di personale di sesso femminile è pari al 71,7%;
- la percentuale di personale di sesso femminile che ha fruito di permessi orari L.104/1992 è pari al

100% degli aventi diritto;

- il 13,2% del personale di sesso maschile ha fruito di permessi giornalieri per congedi parentali mentre la percentuale nel personale di sesso femminile sale al 86,8% degli aventi diritto.

TABELLA 7

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	262	28,32%	663	71,68%	925	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00%	76	100,00%	76	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	10	13,16%	66	86,84%	76	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti		0,00%	85,3	100,00%	85,3	100,00%
Totale	272	23,40%	890,3	76,60%	1162,3	100,00%

8. GOVERNANCE DI ATENEEO

COMPOSIZIONE DI GENERE NELLA GOVERNANCE DI ATENEEO

Nella composizione di genere degli Organi di Governo dell'Università per Stranieri di Perugia si rileva come le cariche verticistiche, Rettore, Prorettore e Direttore Generale, siano rappresentati dal genere maschile.

La perfetta parità di genere è presente sia nel senato Accademico che nelle Direzioni di Dipartimento, che nelle Direzioni dei Centri di Ricerca di Ateneo (Cvcl e COSP sono diretti da 2 donne; Warredoc e Centro Turismo Letterario da 2 uomini). In CdA invece gli uomini sono il doppio delle donne.

Nel Comitato Unico di Garanzia prevale nettamente il genere femminile (8 a 2), mentre nel NdV siedono solo uomini, così come i Presidenti di CdS sono 6 uomini e 1 donna.

GOVERNANCE DI ATENEEO		
COMPOSIZIONE DI GENERE NELLA GOVERNANCE DI ATENEEO		
	DONNE	UOMINI
CONSIGLIERI CDA	3	6
SENATORI	8	8
DIRETTORE DI DIPARTIMENTO	1	1
DIRETTORE GENERALE	0	1
PRORETTORE	0	1
RETTORE	0	1
COMITATO UNICO DI GARANZIA	8	2
NUCLEO DI VALUTAZIONE	0	6
PRESIDENTI CDS	1	6
COORDINATORI O COORDINATRICI DI SCUOLE DI DOTTORATO	0	1
DIRETTORI O DIRETTRICI DI CENTRI DI RICERCA DI ATENEEO	2	2

Le Deleghe rettorali sono sostanzialmente in equilibrio essendo state attribuite a 11 donne e 9 uomini.

DELEGATI RETTORALI	
Comunicazione	M
Didattica	F
DSA e disabilità	F
Editoria	M
Erasmus e mobilità internazionale	F
Master, alta formazione e formazione	F
Ricerca e progettazione	F
Innovazione tecnologica e flussi informativi	M
Orientamento e promozione dell'offerta formativa	M
Politiche per la sostenibilità	F
Politiche per l'inclusione	F
Progetto Alumni	F
Relazioni internazionali	3F +1 M
Servizi agli studenti	M
Stage e job placement	M
Terza missione	M
Valorizzazione del patrimonio documentale d'Ateneo	M
REFERENTI	
Runipace (Rete delle Università per la pace)	M
Rapporti con il Consorzio "Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica" Villa Umbra	M
RUS (Rete delle Università Sostenibili)	F
Rapporti con A.Gi.Mus. e con ANBIMA	M

9. CONCLUSIONI

Il Bilancio di Genere 2023 dell'Università per Stranieri di Perugia permette di rilevare un **contesto generale** nel quale **non sembra esservi una sensibile disparità di genere**.

Dall'analisi dei dati degli a.a. 2020-2021 e 2021-2022 è emerso, in particolare, che il genere femminile è quantitativamente benrappresentato in quanto le donne sono la maggioranza della popolazione universitaria complessiva.

I dati relativi alle **diverse componenti** dell'Ateneo (studentesca, personale docente e personale tecnico amministrativo) indicano una distribuzione di genere non sempre uniforme ma tale da non evidenziare significativi squilibri o discriminazioni.

Nella **componente studentesca** il genere femminile è quantitativamente più rappresentato di quello maschile. In linea con la tendenza degli anni precedenti (vedi tabella), il genere femminile supera quello maschile sia nell'anno accademico 2020-2021 che nell'anno accademico 2021-2022.

Anno accademico	NUMERI ASSOLUTI		Totale
	Uomini	Donne	
2014/2015	362	629	991
2015/2016	365	527	892
2016/2017	330	551	881
2017/2018	324	617	941
2018/2019	379	671	1050
2019/2020	374	710	1084
2020/2021	374	776	1150
2021/2022	367	720	1087

Anche per quanto riguarda i dati della componente studentesca dei Corsi di lingua e cultura italiana relativi al periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2022, il genere femminile raggiunge una

percentuale del 63,4%.

I dati raccolti per gli anni 2020/2021 e 2021/2022 permettono di rilevare che le studentesse provenienti dalla stessa regione sono in numero di poco superiore a quello degli uomini e che le studentesse usufruiscono al pari degli studenti dei programmi di mobilità internazionale come il programma Erasmus. Le studentesse si laureano con voti migliori degli studenti e con voti più spesso superiori al 100. Tuttavia, in base ai dati Almamaurea, il genere maschile è ancora avvantaggiato nel trovare una occupazione con retribuzione media superiore rispetto alle donne, a confermare un trend ben noto.

Sia nell'a.a. 2020/2021 che nell'a.a. 2021/2022 il numero dei dottorandi e degli assegnisti supera quello delle dottorande e delle assegniste.

Infine, in linea con la distribuzione per genere degli iscritti*, le studentesse diversamente abili sono più degli studenti.

Nell'ambito del **personale tecnico amministrativo**, negli anni presi in esame, si rileva uno squilibrio numerico tra i due generi con netta prevalenza di quello femminile. E diversamente dal passato, le posizioni di responsabilità appaiono ora più equamente distribuite tra donne e uomini, con alcuni distinguo specie per quel che riguarda le posizioni di responsabilità.

Per quanto concerne la distribuzione del Personale Tecnico amministrativo maschile e femminile in base al titolo di studio, si osserva che tra i Collaboratori esperti linguistici si rileva un sostanziale equilibrio di livello di preparazione universitaria (sono più però gli uomini ad avere ottenuto un Dottorato di ricerca). Anche tra gli EP si rileva un'omogeneità nell'acquisizione di titoli di studio. Nella Cat. B, invece, si rileva che in percentuale le donne possiedono un titolo di studio superiore rispetto a quello degli uomini.

Un dato rilevante ci indica che nel nostro Ateneo, ad eccezione della Categoria B, per la quale la retribuzione femminile è superiore di circa il 2.1% rispetto a quella maschile, la retribuzione maschile è superiore a quella femminile: il divario aumenta all'aumentare della categoria.

I dati indicano anche che il personale femminile si è avvalso del regime di part-time (di permessi e congedi) in misura molto superiore a quello maschile e sembrano quindi confermare la

maggior esigenza delle donne a conciliare vita e lavoro in una condizione generale nella quale sono ancora loro a farsi maggiormente carico del lavoro riproduttivo e di cura della famiglia.

Nell'ambito del **personale docente**, composto da 69 unità, si registrano oscillazioni di genere che non evidenziano divaricazioni tali da presumere una penalizzazione del ruolo della donna. Secondo i dati, nell'ambito dei docenti di prima fascia si registra equilibrio tra genere femminile e genere maschile. Nell'ambito dei docenti di seconda fascia l'equilibrio di genere è inclinato verso il genere maschile (59,4% uomini, 19, e 40,6% donne, 13) e la distribuzione per area disciplinare è la seguente:

AREA 8 Ingegneria civile e architettura (2 unità – 1 donna ed 1 uomo)

AREA 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (18 unità - 9 donne e 9 uomini)

AREA 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (4 unità – 4 uomini)

AREA 12 Scienze giuridiche (2 unità – 1 donna ed 1 uomo)

AREA 13 Scienze umane e sociali internazionali (2 unità – 2 uomini)

AREA 14 Scienze politiche e sociali (4 unità – 2 donne e 2 uomini)

Complessivamente, questi dati evidenziano equilibrio tra i generi.

Nell'ambito dei ricercatori a tempo determinato si rileva un lieve sbilanciamento (maggiore negli anni precedenti) a favore del genere maschile: 52.6% uomini (10) e 47.4% donne (9).

La distribuzione per aree disciplinari è la seguente:

AREA 8 Scienze umane e sociali internazionali (2 unità maschili)

AREA 9 Ingegneria industriale e dell'informazione (2 unità – 1 donna ed 1 uomo)

AREA 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (8 unità - 5 donne e 3 uomini)

AREA 11 Lingua, letteratura e arti italiane nel mondo (1 unità femminile)

AREA 12 Scienze giuridiche (1 unità maschile)

AREA 13 Scienze economiche e statistiche (1 unità maschile)

AREA 14 Scienze politiche e sociali (4 unità – 2 donne e 2 uomini)

Complessivamente, questi dati evidenziano equilibrio tra i generi in alcune aree e qualche squilibrio in aree precedentemente più collegate a generi ascritti.

Nell'ambito della governance si rileva come solo nel Comitato Unico di Garanzia prevalga il genere femminile, mentre in tutti gli altri organi è maggiormente rappresentato il genere maschile. Attualmente le cariche verticistiche, in particolare (Rettore, Prorettore e Direttore Generale), sono tutte rappresentate dal genere maschile. Mentre c'è equilibrio nel senato Accademico, nella Direzione dei Dipartimenti e dei Centri di Ricerca di Ateneo.

Attualmente le cariche verticistiche, in particolare (Rettore, Prorettore e Direttore Generale), sono tutte rappresentate dal genere maschile. Mentre c'è equilibrio nel senato Accademico, nella Direzione dei Dipartimenti e dei Centri di Ricerca di Ateneo.