



Università
per Stranieri
di Perugia

BILANCIO DI GENERE **20 19**

DELL'UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI PERUGIA



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni

BILANCIO DI GENERE

dell'Università per Stranieri di Perugia

Anno 2019

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:

dott.ssa **Paola Attanasio** - Presidente
dott. **Antonello Belli** – Vice Presidente
dott. **Silvio Pietro Cerri** – Segretario
dott.ssa **Francesca Massa** – Componente
dott.ssa **Barbara Pirisinu** – Componente
dott. **Marco Ramazzotti** - Componente

Hanno collaborato alla raccolta dei dati:

l'”Area Risorse Umane”,
il “Servizio Segreteria Corsi di Laurea e Didattica”,
il “Servizio Sistemi Informativi”,
il “Centro per la Valutazione e le Certificazioni Linguistiche”,
il “Dipartimento di Scienze Umane e Sociali”.

Il documento è stato approvato

dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università per Stranieri di Perugia
nella seduta del 16 dicembre 2020.

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE	1
2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
3. ORGANI DELL'ATENEO PREPOSTI A GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E A PREVENIRE LE DISCRIMINAZIONI	5
4. IL PIANO DI AZIONI POSITIVE	7
5. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ATENEO: STUDENTESSE E STUDENTI	10
6. PERSONALE DOCENTE	23
7. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	32
8. GOVERNANCE DI ATENEO	41
9. CONCLUSIONI	44

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, i cui dati si riferiscono all'anno 2019.

La normativa riguardante la redazione del Bilancio di Genere sottolinea l'importanza di questo documento all'interno delle Amministrazioni.

La Direttiva del 2007 sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni", del Ministero della Funzione Pubblica e del Ministero delle Pari Opportunità, dichiarava la "necessità di redigere i bilanci di genere" con la speranza che diventassero una pratica comune nelle Pubbliche Amministrazioni. Inoltre, il Bilancio di Genere risulta essere uno dei contenuti obbligatori della Relazione sulla performance che le Amministrazioni devono presentare entro il 30 giugno di ogni anno. Infatti, ciò viene richiamato dal decreto legislativo n. 150/2009, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", dove, all'art. 10, in seguito, modificato dall'art.8 del decreto legislativo n. 74/2017, secondo cui la relazione annuale sulla performance "evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato". L'art. 38-septies, comma 1, sul Bilancio di Genere, della legge n. 196/2009, modificato dall'art. 8 del decreto legislativo n. 116/2018 afferma che il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, avvia un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, anche al fine di perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse.

Nel 2018, la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane ha stilato le "Linee Guida e Smart Guide per il Bilancio di genere delle Università", frutto di un lavoro iniziato nel 2017 e pubblicate nel volume "*Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismo di parità universitari a sostegno dei potenziali*" a cura di Renata Kodilja e Patrizia Tomio, Edizioni ETS, 2018.

La CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) ha formato un gruppo di lavoro, nel 2018, sulle tematiche di genere, il quale si è adoperato per far adottare agli Atenei un Bilancio di genere che fosse accettato in modo unanime dalle Università per divulgare la cultura di genere. A tale proposito, la CRUI ha realizzato le "Linee Guida per il Bilancio di Genere", alle quali le Università possono fare riferimento per la compilazione di questo documento e che sono state presentate, nel novembre 2019, presso l'allora MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca), ora MUR (Ministero dell'Università e della Ricerca).

Il Bilancio di Genere descrive la distribuzione di genere nelle varie componenti che si trovano all'interno dell'Università e la partecipazione di donne e uomini negli organi gestionali, controlla, inoltre, le azioni a favore dell'uguaglianza di genere e il loro impatto sulle politiche di Ateneo, anche a livello economico e finanziario.

Il Bilancio di Genere evidenzia il fatto che tra donne e uomini vi sono differenze riscontrabili nelle carriere, nelle opportunità di vita e lavoro; ma, non è facile arrivare alle pari opportunità, poiché si incontrano ostacoli di varia natura, come alcuni stereotipi ormai radicati nella nostra cultura. Il superamento di tali ostacoli non è semplice e si basa nell'adottare misure di conciliazione tra vita e lavoro, di azioni culturali che possano contrastare i pregiudizi che si rilevano sia nel linguaggio che nella società. Il Bilancio di Genere parte dall'analisi del contesto per analizzare ogni singola componente di Ateneo, in modo da verificare se le uguaglianze di genere siano state rispettate. A tal fine, vengono esaminate le tre componenti che studiano e lavorano nell'Università: componente studentesca, componente del personale docente e componente del personale tecnico amministrativo, oltre, agli organi di governo. Il Bilancio di Genere è destinato, prima di tutto, agli organi di governo dell'Ateneo, ma anche a tutte le componenti universitarie e alla sezione amministrativa, in modo tale che possano essere elaborare proposte per eliminare eventuali disparità tra donne e uomini.

dott.ssa Paola Attanasio

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 di 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** ("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. 77/2018 del 2 marzo 2018 per il quadriennio 2018-2022, ai sensi dell'art. 16 dello Statuto di Ateneo e degli artt. 18 e 49 del Regolamento di Ateneo, in attuazione della L. 4 novembre 2010, n. 183.

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 sopraddetti. 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, molteplici sono state le iniziative svolte nel biennio 2018/2019 delle quali si descrive una sintesi.

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, è stato istituito un link e un numero telefonico dedicato, ai quali il personale si può rivolgere per eventuali problematiche.

Il Comitato, per aumentare le proprie conoscenze ha preso parte ad eventi formativi.

Il CUG ha partecipato al Convegno Nazionale "Dal Gender mainstreaming all'approccio intersezionale. Nuove sfide per gli Organismi di Parità universitari" che si è svolto a Genova, presso l'Università degli Studi, nei giorni 3 e 4 maggio 2018, organizzato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e alla quale il CUG dell'Università per Stranieri aderisce. Il Convegno ha trattato del concetto di intersezionalità e delle relative discriminazioni sociali viste da molteplici aspetti. L'Università ha una missione sociale e civile, che si applica in diversi ambiti: formazione, didattica e ricerca. In tale ottica, i CUG hanno il compito di porre l'attenzione sulle varie forme di discriminazione, occupandosi non solo di tematiche di genere, ma anche di orientamento sessuale, religioso ed etnico e di qualità della vita lavorativa, anche in rapporto alla vita familiare.

I membri del Comitato hanno partecipato al Corso di formazione che si è svolto il 29 e 30 novembre 2018 presso l'Università degli Studi di Macerata; tale Corso ha fornito una conoscenza di base sulle funzioni del Comitato Unico di Garanzia, su come valorizzare la diversità e promuovere il benessere organizzativo.

Poiché il CUG fa parte del Gruppo tematiche di genere della CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università italiane), la Presidente, in qualità di delegata, ha partecipato a due riunioni nell'anno 2018 e tre riunioni nel 2019, che hanno riguardato le linee guida per la redazione dei bilanci di genere, il lavoro agile, il problema della componente femminile nelle carriere, il linguaggio di genere.

Nei giorni 5 e 6 dicembre 2019 il CUG di Ateneo ha partecipato al Convegno Nazionale "Diversity Management. Nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i CUG universitari" che si è svolto presso l'Università degli Studi di Napoli "Federico II", organizzato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane. Il tema è risultato di rilevante interesse, soprattutto, per i Comitati Unici di Garanzia, poiché si è parlato di diversity management all'interno delle Università, cioè di tutte le pratiche e le politiche che cercano di valorizzare la diversità in un ambiente di lavoro, la quali possono essere di genere, di cultura, di orientamento sessuale, di etnie, di abilità fisiche.

Un altro tema di cui si è occupato il Comitato è stato quello della sicurezza e riservatezza dei dati personali nei social media, poiché le insidie nella rete internet coinvolgono tutti coloro che navigano nel web. A tale scopo, il 24 ottobre 2018, il CUG ha organizzato il Convegno "Privacy and Security in Social Media", in collaborazione con la Polizia Postale e delle Comunicazioni dell'Umbria e con l'Associazione Nazionale Cavalieri di Merito della Repubblica Italiana. Il Convegno ha avuto una larga partecipazione da parte dell'Ateneo, ma anche da parte delle Istituzioni della città di Perugia, visto il tema di grande attualità e di impatto sociale. Sono, infatti, intervenuti Giuseppe Bisogno, Questore di Perugia, Claudio Sbaraglia, Prefetto di Perugia; Anna Lisa Lillini, Dirigente della Polizia Postale dell'Umbria; Mario Formisano, Sostituto Procuratore della Repubblica di Perugia; Marco Valerio Cervellini, Responsabile della Polizia Postale delle campagne sui rischi e pericoli della rete per i minori. Il convegno è stato concluso dalla dott.ssa Laura Bononcini, Responsabile di Facebook per i rapporti istituzionali in Italia, Grecia, Cipro e Malta.

Per quanto riguarda i temi relativi alla discriminazione, la violenza e la molestia di genere, il CUG ha organizzato seminari per mettere in evidenza questi argomenti, ma anche per fare un bilancio sulle misure adottate per contrastare questi aspetti.

Il primo di questi eventi è stata la presentazione del libro "Non toccarmi, storie di donne violate" che si è svolta il 23 gennaio 2018 presso l'Università per Stranieri di Perugia, alla presenza dell'autrice Antonella Gargiulo; si è parlato non solo di violenza fisica, ma anche di quella psicologica sulle donne.

Il Comitato ha collaborato alla realizzazione di due seminari che si sono svolti il 17 ottobre 2018, presso l'Università per Stranieri di Perugia "Approccio di genere nella cooperazione allo sviluppo" e "Donne pace e sicurezza: politiche internazionali e nuovo piano d'azione nazionale dell'Italia". Ai seminari, introdotti dalla prof.ssa Federica Guazzini, docente di Storia e Istituzioni dell'Africa, presso l'Università per Stranieri di Perugia, è intervenuta la

dott.ssa Luisa Del Turco Direttrice del Centro Studi di Difesa Civile di Roma ed esperta in Politiche di Genere, Pace e Sicurezza.

Il CUG ha organizzato in collaborazione con la sezione di Foligno dell'Associazione Nazionale degli Insigniti all'Ordine al Merito della Repubblica Italiana, il Convegno "Dalla discriminazione alla diversità culturale, biologica e sociale" che si è svolto il 24 ottobre 2019, presso l'Università per Stranieri di Perugia. Si è focalizzata l'attenzione sulla discriminazione dalla quale scaturisce la diversità che può essere culturale, biologica e sociale. Un contributo europeo è giunto dal Generale della Guardia di Finanza, Alessandro Butticè, delegato per il Belgio, l'Unione Europea ed il Consiglio Atlantico, il quale ha ricordato ai tanti giovani presenti in sala che il mondo che le Nazioni Unite rappresentano appartiene a loro.

Il Comitato ha partecipato al Convegno "Progettare percorsi di apprendimento inclusivi. DSA e studio universitario" che si è svolto l'11 dicembre 2019, presso l'Università per Stranieri di Perugia. Il Convegno ha affrontato il tema degli studenti con disabilità che, volendo frequentare corsi all'Università, a volte trovano difficoltà di inserimento, di apprendimento e di inclusione nella comunità universitaria. I lavori sono stati aperti dalla prof.ssa Stefania Tusini, docente dell'Università per Stranieri di Perugia, la quale ha fornito i dati ministeriali relativi agli studenti con DSA. Successivamente sono intervenute la dott.sse Marina Enza Locatelli e Antonella Trentin entrambe dell'Associazione Italiana Dislessia. La conclusione dei lavori è stata affidata al prof. Giuseppe Calabrò, docente presso l'Università della Tuscia, il quale ha portato la propria esperienza di ex studente con DSA, spiegando come ha potuto utilizzarla nel suo ruolo di insegnante.

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

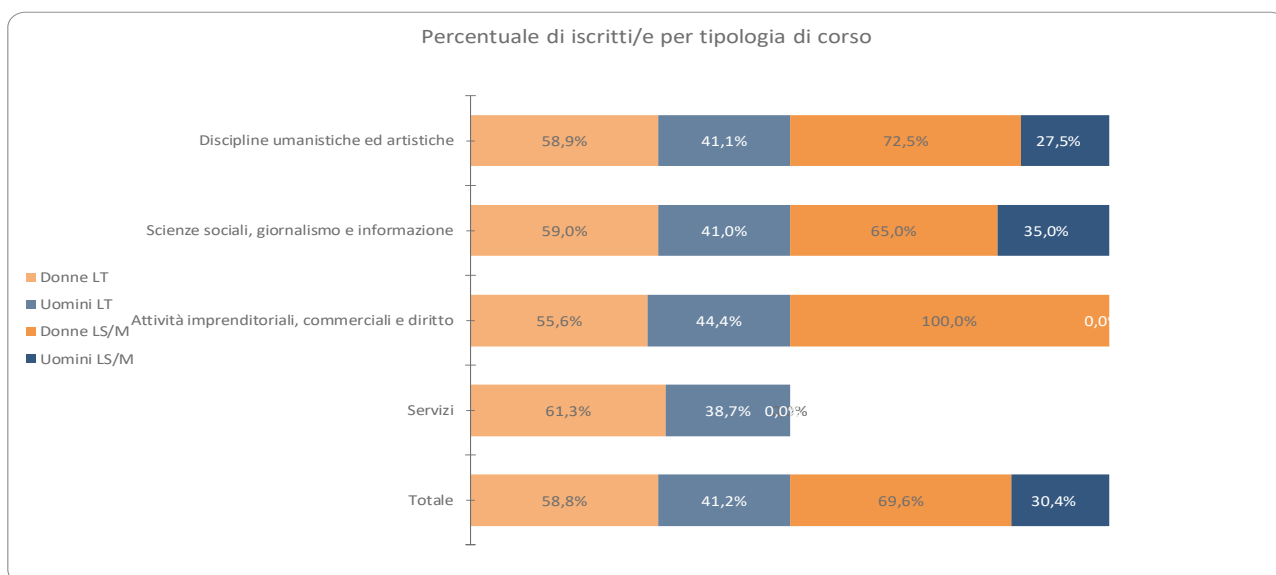
COMPOSIZIONE DI GENERE: STUDENTESSE E STUDENTI

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 2018-2019 e 2019-2020.

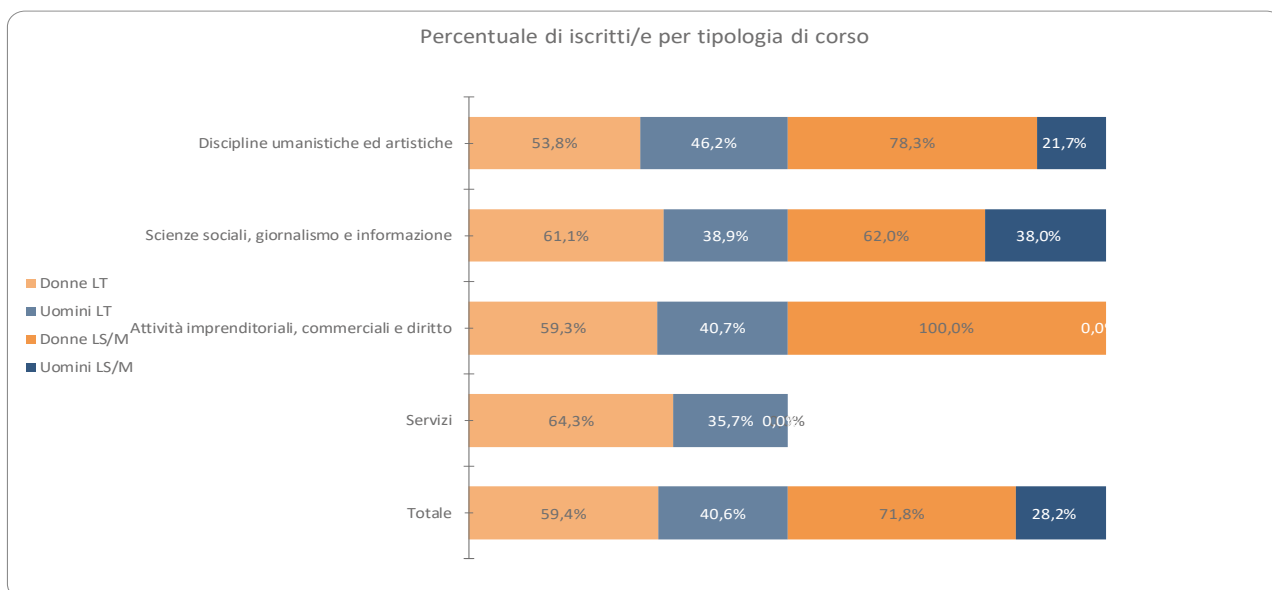
Dati relativi all'anno accademico 2018-2019

NUMERI ASSOLUTI	Laurea Triennale			Laurea Specialistica/Magistrale		
	Donne LT	Uomini LT	Totale	Donne LS/M	Uomini LS/M	Totale
Discipline umanistiche ed	83	58	141	214	81	295
Scienze sociali, giornalismo e	204	142	346	130	70	200
Attività imprenditoriali,	20	16	36	1	0	1
Servizi	19	12	31	0	0	0
Totale	326	228	554	345	151	496



Dati relativi all'anno accademico 2019-2020

NUMERI ASSOLUTI	Laurea Triennale			Laurea Specialistica/Magistrale		
	Donne LT	Uomini LT	Totale	Donne LS/M	Uomini LS/M	Totale
Discipline umanistiche ed	71	61	132	249	69	318
Scienze sociali, giornalismo e	193	123	316	134	82	216
Attività imprenditoriali,	35	24	59	1	0	1
Servizi	27	15	42	0	0	0
Totale	326	223	549	384	151	535



Dal raffronto delle tabelle si evidenzia che il genere femminile supera di poco quello maschile nell'anno accademico 2018-2019, ma in quello successivo la percentuale del genere femminile è superiore al 60%.

Anche per quanto riguarda i dati della componente studentesca dei Corsi di lingua e cultura italiana relativi al periodo 1° gennaio -31 dicembre 2019, il genere femminile raggiunge una percentuale del 60%.

	Numeri assoluti	Percentuali
Corsi di Lingua e Cultura italiana	2257	
Componente femminile	1361	60,3%
Componente maschile	896	39,7%

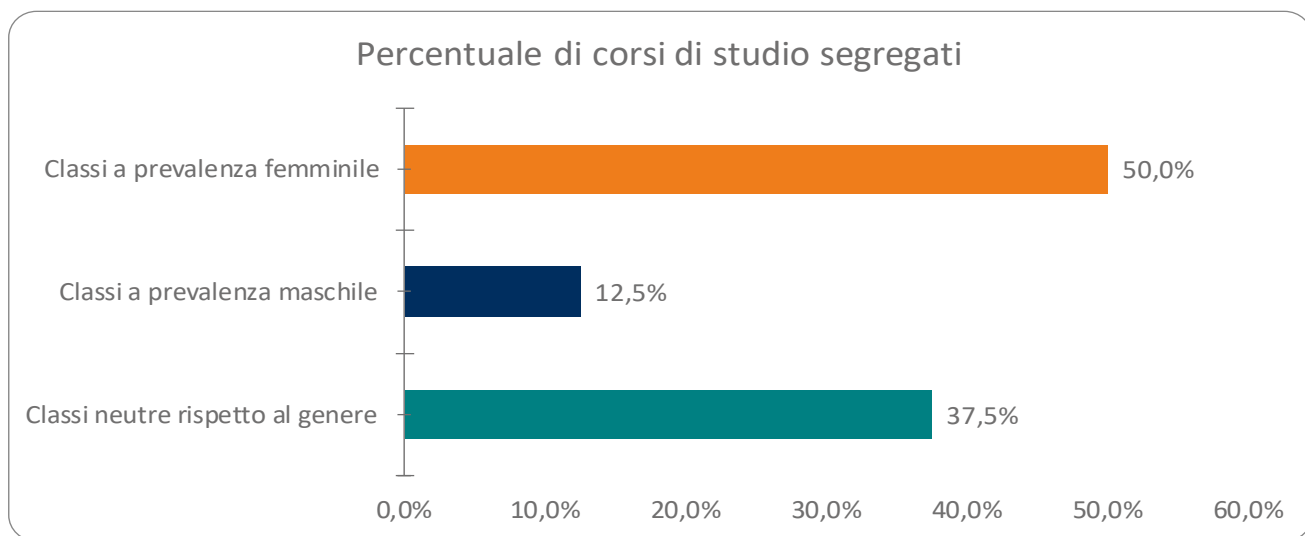
L'Università per Stranieri di Perugia rilascia certificati di conoscenza della Lingua Italiana e di Didattica dell'Italiano Lingua Straniera; nella tabella sottostante si riportano i dati degli studenti dei corsi suddetti riferiti al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2019. Si nota che i due generi sono rappresentati quasi in maniera paritaria.

	Numeri assoluti	Percentuali
Corsi di certificazioni di Lingua Italiana e Didattica	33287	
Componente femminile	16.305	49,0%
Componente maschile	16.982	51,0%

Di seguito le tabelle relative, sempre con riferimento agli anni accademici, 2018-2019 e 2019-2020, in cui compare la percentuale dei corsi di studio segregati (a prevalenza maschile o femminile). Per segregato si intende un corso di studio in cui la percentuale di un genere è pari o superiore al 60%. Le classi neutre sono quelle in cui nessuno dei generi raggiunge il 60% sul numero totale dei corsi di studio.

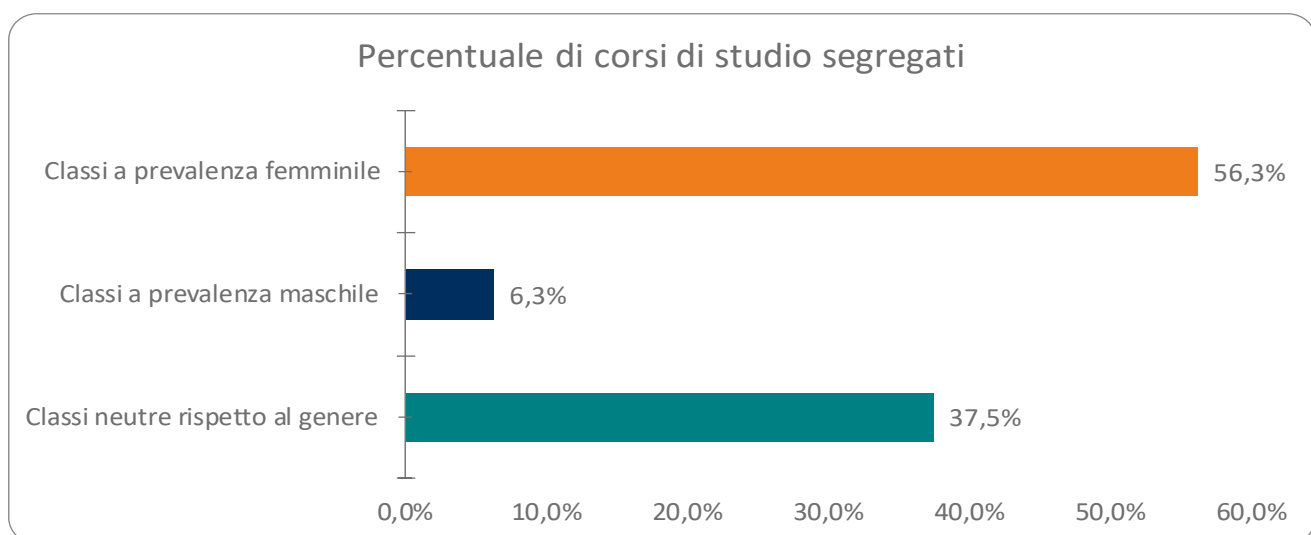
Dati relativi all'anno accademico 2018-2019

	Numeri assoluti	Percentuali
Totale corsi	8	
Classi a prevalenza femminile	4	50,0%
Classi a prevalenza maschile	1	12,5%
Classi neutre rispetto al genere	3	37,5%



Dati relativi all'anno accademico 2019-2020

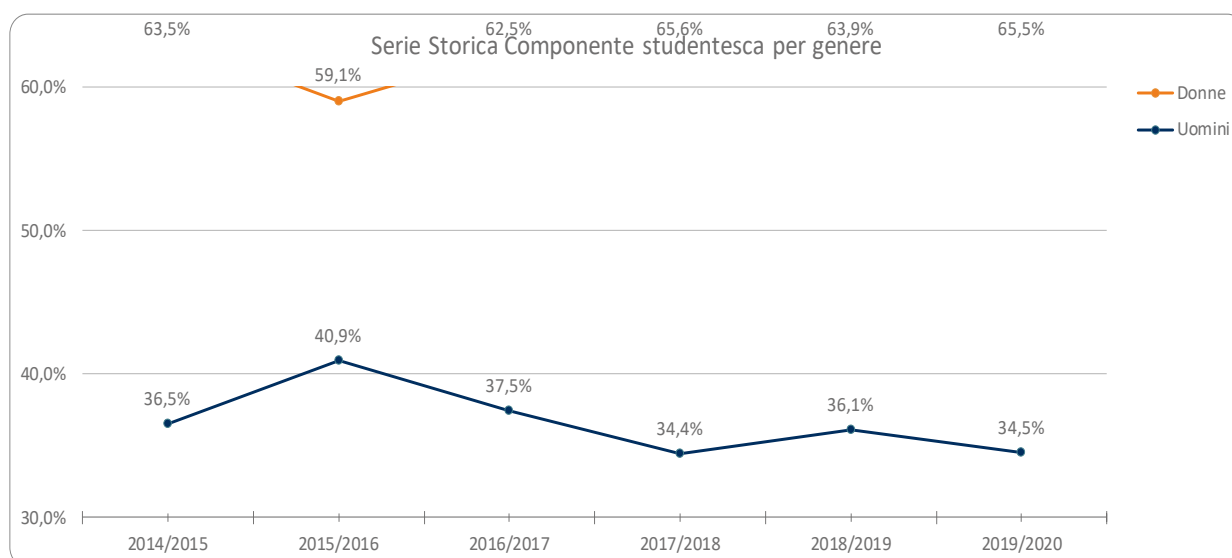
	Numeri assoluti	Percentuali
Totale corsi	16	
Classi a prevalenza femminile	9	56,3%
Classi a prevalenza maschile	1	6,3%
Classi neutre rispetto al genere	6	37,5%



Le tabelle, che si riferiscono a due anni accademici, mostrano che presso l'Ateneo non sono presenti corsi di studio segregati.

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	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

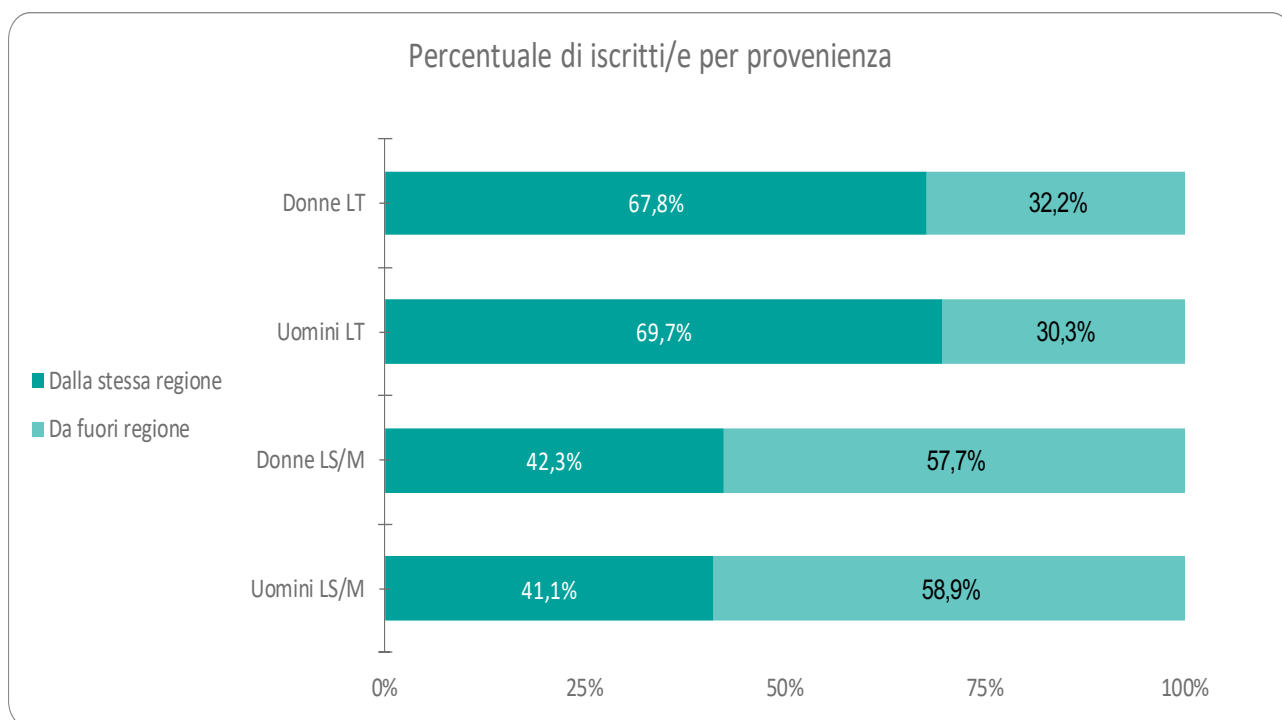


I dati della tabella mettono in evidenza che nel corso degli anni il genere femminile risulta sempre superiore a quello maschile.

Nella sezione successiva è analizzata la percentuale di iscritte e iscritti per area geografica di provenienza, tipologia di corso e per genere. Sono stati utilizzati i seguenti indicatori: il **numero 0** indica la stessa regione, cioè la regione di residenza coincide con la regione sede didattica del corso di studio; il **numero 1** indica fuori regione, cioè la regione di residenza non coincide con la regione sede didattica del corso di studio. I dati si riferiscono agli anni accademici 2018-2019 e 2019-2020.

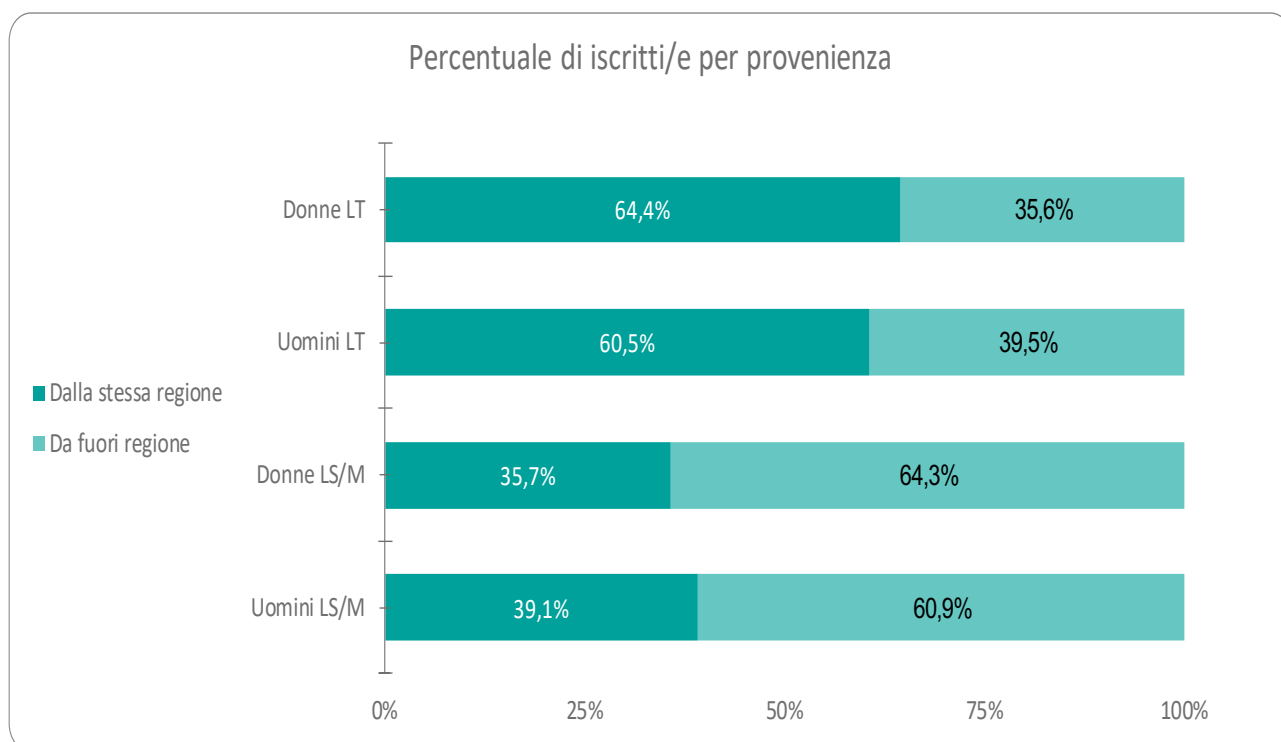
Dati relativi all'anno accademico 2018-2019

NUMERI ASSOLUTI							
A.A.	Provenienza	Laurea Triennale			Laurea Specialistica/Magistrale		
		Donne LT	Uomini LT	Totale	Donne LS/M	Uomini LS/M	Totale
2018/2019	Dalla stessa	221	159	380	146	62	208
	Da fuori regione	105	69	174	199	89	288
	Totale	326	228	554	345	151	496



Dati relativi all'anno accademico 2019-2020

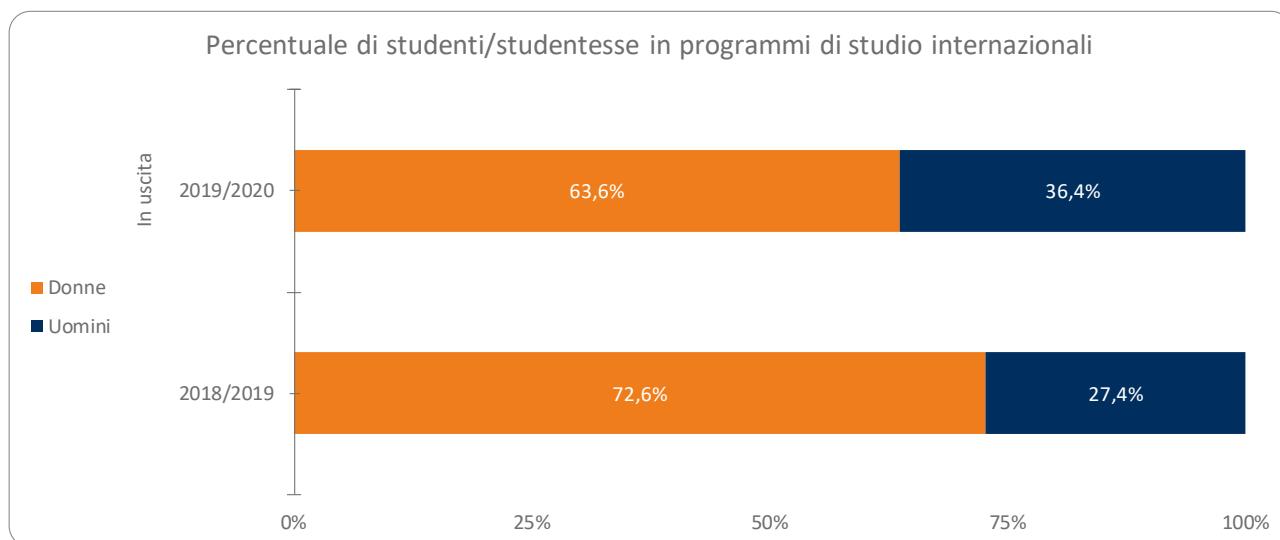
NUMERI ASSOLUTI							
A.A.	Provenienza	Laurea Triennale			Laurea Specialistica/Magistrale		
		Donne LT	Uomini LT	Totale	Donne LS/M	Uomini LS/M	Totale
2019/2020	Dalla stessa	210	135	345	137	59	196
	Da fuori regione	116	88	204	247	92	339
	Totale	326	223	549	384	151	535



I dati analizzati, dimostrano che, nell'anno accademico 2018-2019, il genere maschile, proveniente dalla stessa regione, è di poco superiore a quello femminile nei corsi di laurea triennale, mentre si equivalgono in quelli della laurea magistrale, sempre con riferimento alla provenienza dalla stessa regione. Invece, nell'anno accademico 2109-2020, il genere femminile, nei corsi di laurea triennale, proveniente dalla stessa regione, supera il genere maschile; ma quest'ultimo, risulta essere superiore nei corsi di laurea magistrale, considerata la provenienza dalla stessa regione.

Per quanto riguarda la mobilità, nelle tabelle sottostanti vi sono le percentuali degli studenti e delle studentesse in programmi di scambio internazionali, in particolare dei programmi Erasmus in uscita negli anni accademici 2018-2019 e 2019-2020.

NUMERI ASSOLUTI		Donne	Uomini	Totale
In uscita	2018/2019	69	26	95
	2019/2020	42	24	66

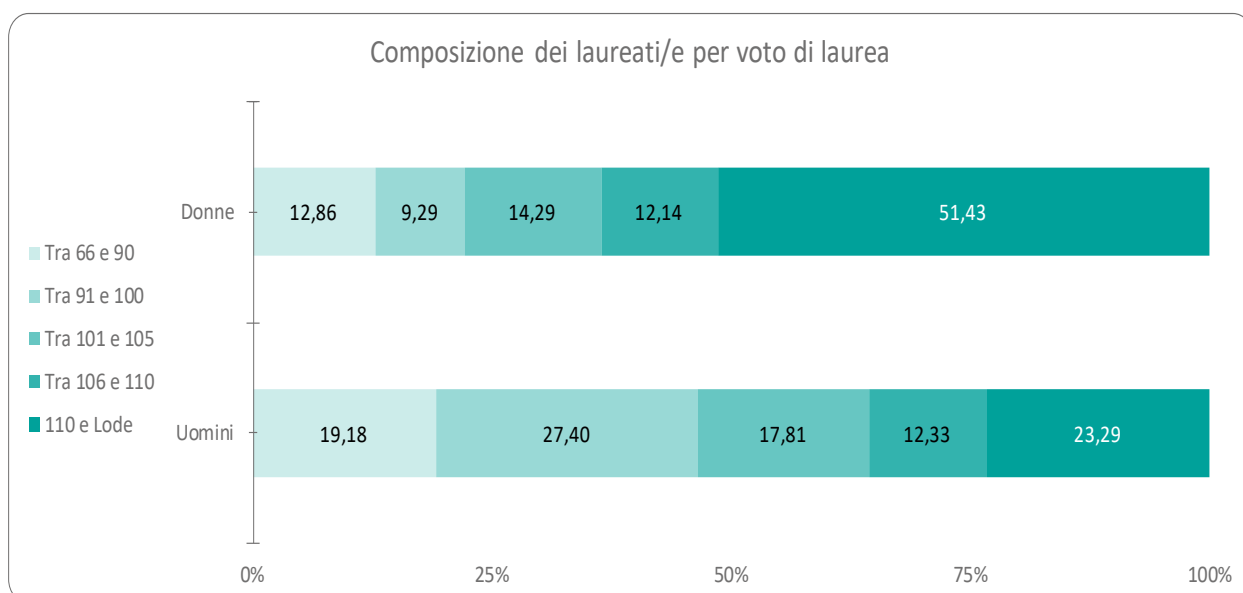


Contrariamente a ciò che si potrebbe credere, per cui, solitamente, gli studenti viaggiano di più fuori dell'Italia, invece, come si evince dal grafico, sono le studentesse ad usufruire, in prevalenza, dei programmi di mobilità internazionale, come il programma Erasmus, quindi a impiegare una parte dei loro studi all'estero.

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.

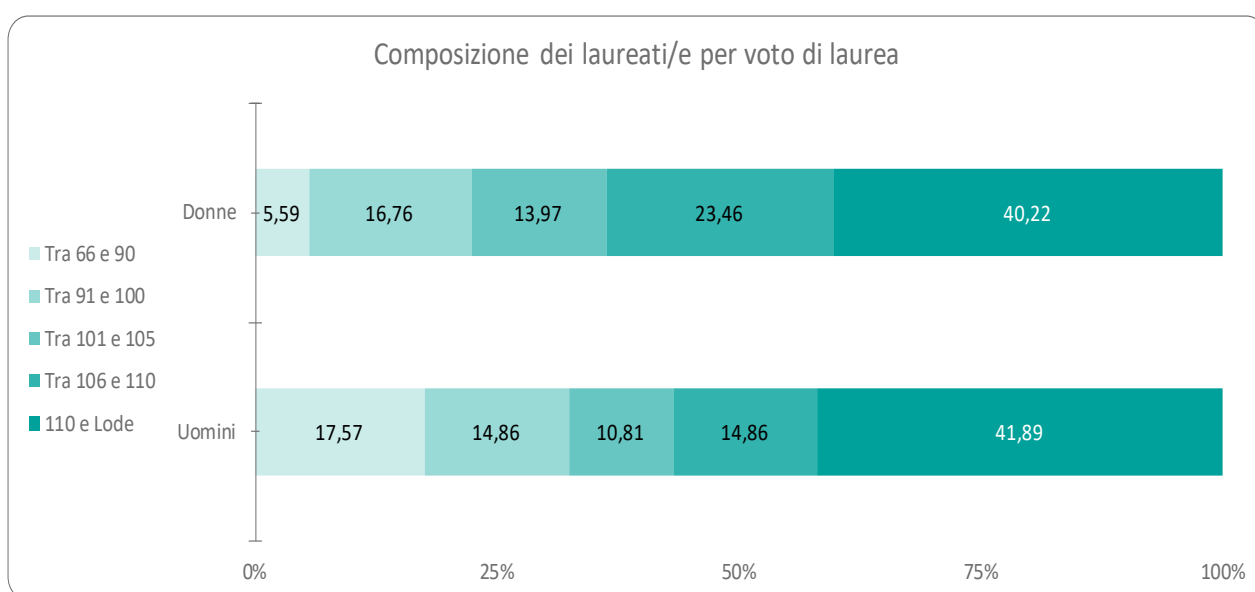
Dati relativi all'anno 2018

NUMERI ASSOLUTI			
	Uomini	Donne	Totale
Voto compreso tra 66 e 90	14	18	32
Voto compreso tra 91 e 100	20	13	33
Voto compreso tra 101 e 105	13	20	33
Voto compreso tra 106 e 110	9	17	26
110 e Lode	17	72	89
Totale	73	140	213



Dati relativi all'anno 2019

NUMERI ASSOLUTI			
	Uomini	Donne	Totale
Voto compreso tra 66 e 90	13	10	23
Voto compreso tra 91 e 100	11	30	41
Voto compreso tra 101 e 105	8	25	33
Voto compreso tra 106 e 110	11	42	53
110 e Lode	31	72	103
Totale	74	179	253

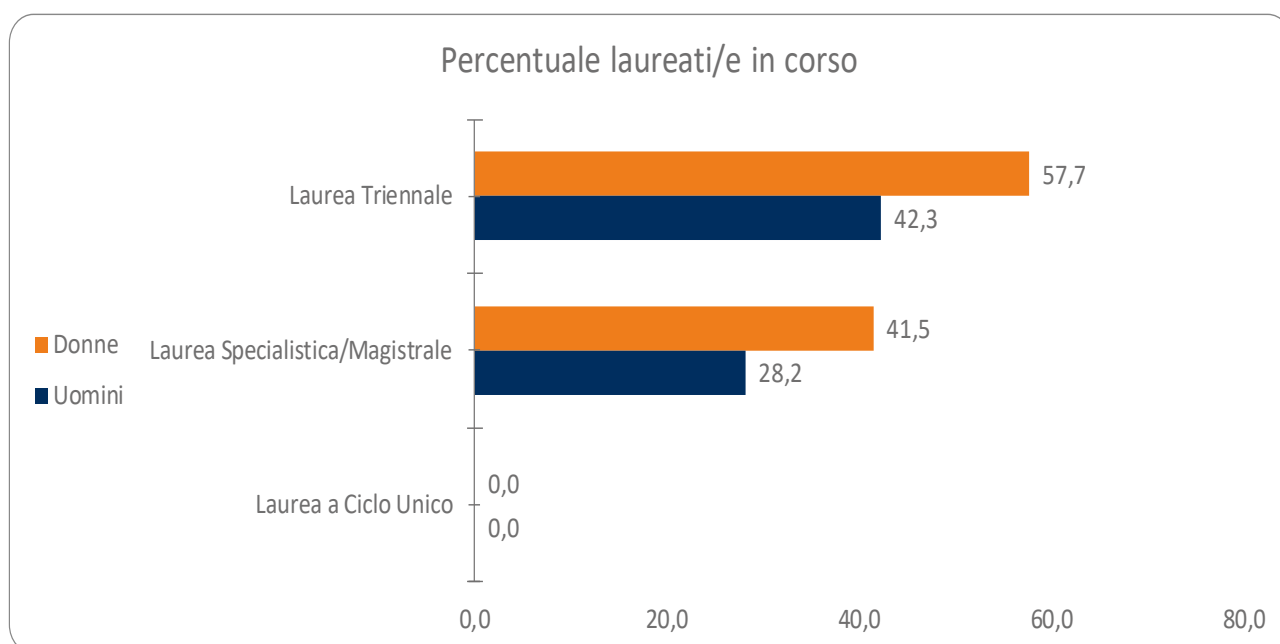


L'analisi dei dati evidenzia che nel 2018 vi è stata una maggioranza di laureate con una votazione superiore nelle diverse tipologie di voto; nel 2019, il genere maschile risulta superiore nella votazione più alta, anche se sostanzialmente si riscontra una certa parità nelle altre classi di voto.

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 2018.

PERCENTUALI

	Donne	Uomini
Laurea Triennale	57,7	42,3
Laurea Specialistica/Magistrale	41,5	28,2
Laurea a Ciclo Unico	0,0	0,0

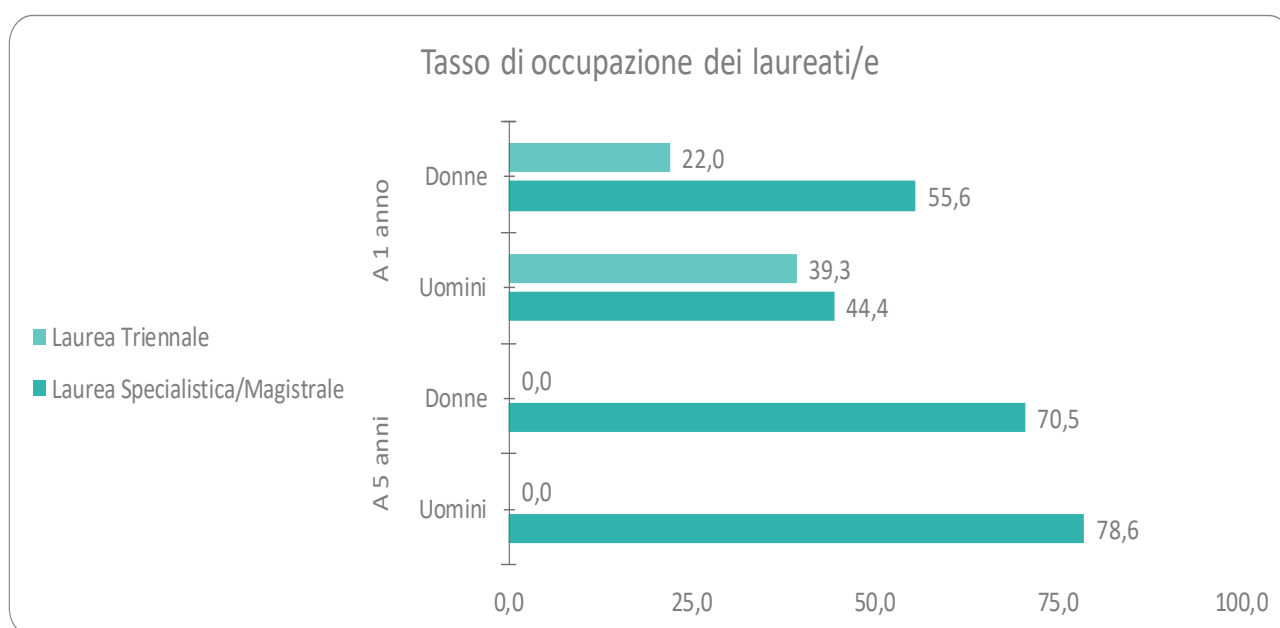


Fonte: Indagine Anvur 2018

L'analisi per genere evidenzia come la quota di titoli rilasciati alle donne sia sempre maggiore. Il tasso crescente di femminilizzazione nel conseguimento del titolo di studio 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. La carriera delle studentesse e degli studenti dopo avere terminato il percorso universitario è diversa per genere. I dati analizzati sono relativi all'indagine Almalaurea effettuata nel 2019 in cui si evidenzia il tasso di occupazione degli intervistati.

PERCENTUALI			
		Laurea Triennale	Laurea Specialistica/Magistrale
A 5 anni	Uomini	0,0	78,6
	Donne	0,0	70,5
A 1 anno	Uomini	39,3	44,4
	Donne	22,0	55,6

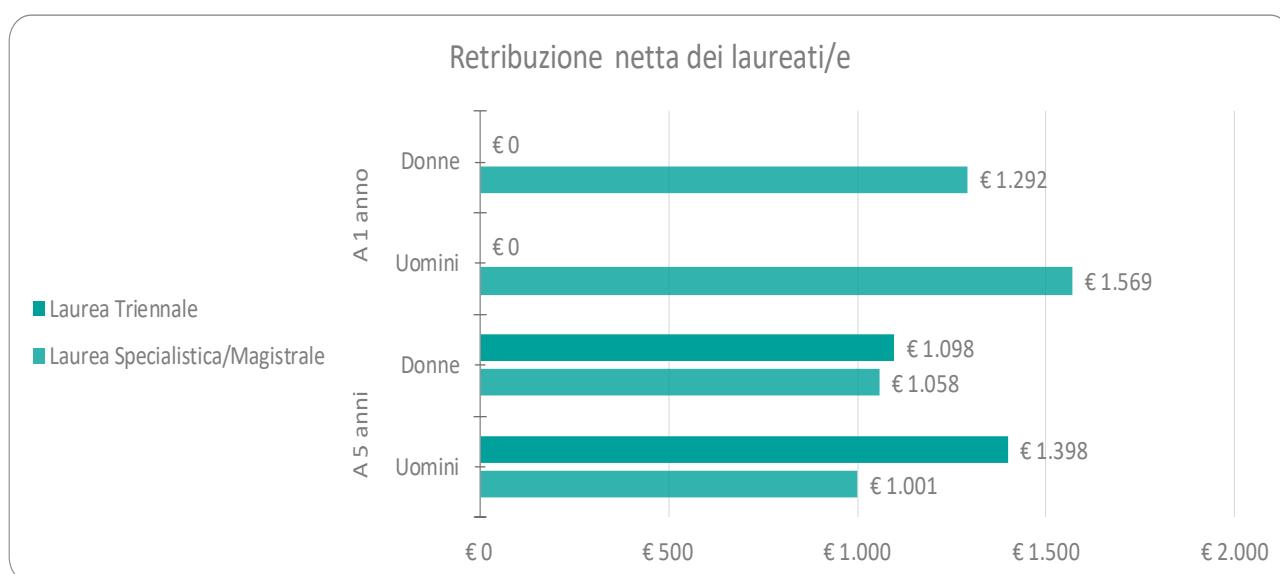


Fonte: Indagine Almalaurea 2019

Come si può notare dopo un anno dalla laurea triennale il 39,3% dei laureati dell'Ateneo e il 22,0% delle laureate lavora; tale percentuale aumenta quando si analizzano i dati relativi a 5 anni dalla laurea. Confrontando, però, il genere, emerge che esiste un divario tra il genere femminile e quello maschile, il quale è ancora oggi avvantaggiato nel trovare una occupazione, anche se le donne laureate, presso l'Università per Stranieri di Perugia, risultano essere in numero maggiore.

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.

		Laurea Triennale	Laurea Specialistica/ Magistrale
A 5 anni	Donne	€ 0	€ 1.292
	Uomini	€ 0	€ 1.569
A 1 anno	Donne	€ 1.098	€ 1.058
	Uomini	€ 1.398	€ 1.001



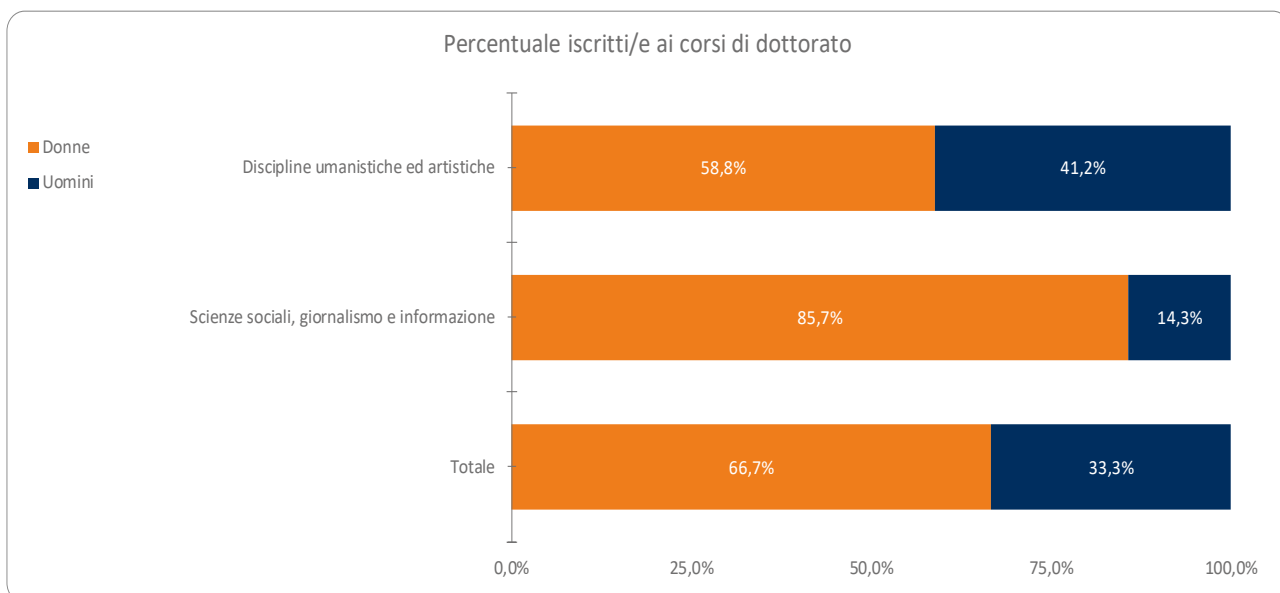
Fonte: Indagine Almalaurea 2019

La retribuzione media è inferiore per le donne anche non considerando il tipo di titolo di studio; è risaputo, che, generalmente, le donne, secondo uno stereotipo ormai consolidato, “devono” guadagnare meno degli uomini, e i dati relativi ai laureati e alle laureate dell’Ateneo sembrano confermare questo trend.

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 2018-2019 e 2019-2020.

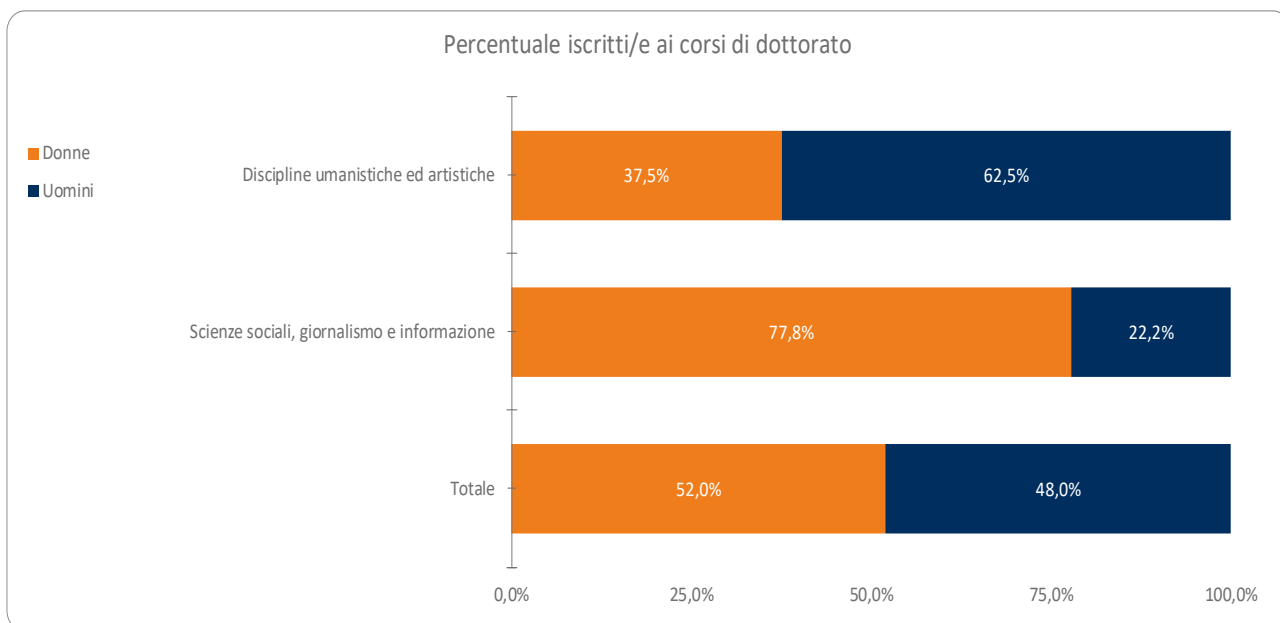
Dati relativi all’anno accademico 2018-2019

NUMERI ASSOLUTI	Dottorato		
	Donne	Uomini	Totale
Discipline umanistiche ed artistiche	10	7	17
Scienze sociali, giornalismo e informazione	6	1	7
Totale	16	8	24



Dati relativi all'anno accademico 2019-2020

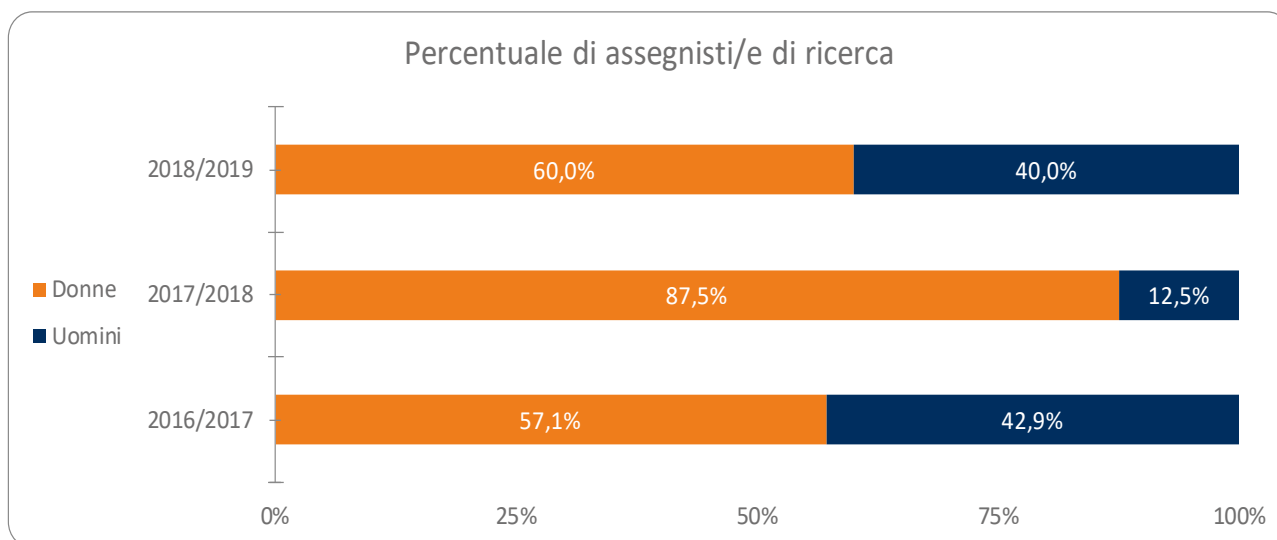
NUMERI ASSOLUTI	Dottorato		
	Donne	Uomini	Totale
Discipline umanistiche ed artistiche	6	10	16
Scienze sociali, giornalismo e informazione	7	2	9
Totale	13	12	25



Come si può notare la percentuale di donne e uomini non è costante nel tempo; nell'anno accademico 2018-2019 la presenza femminile supera quella maschile, ma successivamente, si arriva quasi ad un regime di parità fra i due generi.

Anche tra gli assegnisti e assegniste di ricerca il genere femminile supera quello maschile a mano a mano che si procede con gli anni.

NUMERI ASSOLUTI			
	Donne	Uomini	Totale
2018/2019	3	2	5
2017/2018	7	1	8
2016/2017	4	3	7



L'esame della componente studentesca dell'Università per Stranieri di Perugia ha mostrato che i due generi, maschile e femminile, sono ben rappresentati, anche se c'è una leggera superiorità del genere femminile.

6. PERSONALE DOCENTE

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE

Il personale docente dell'Università per Stranieri di Perugia è così strutturato:

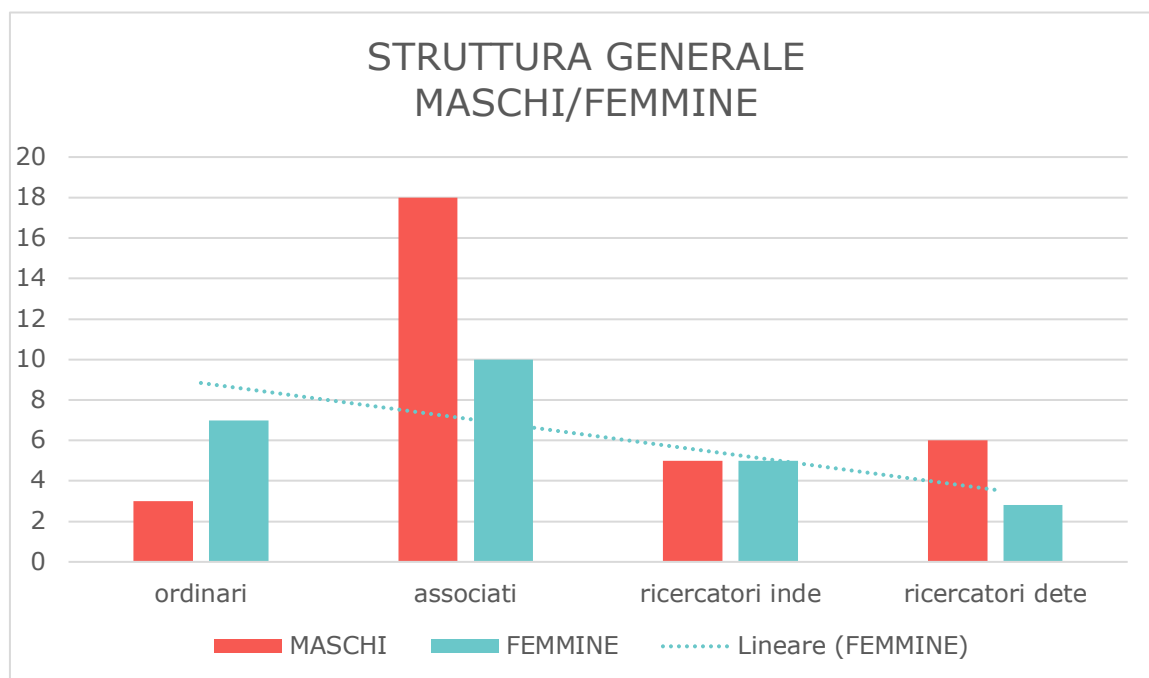
- n. 10 unità di professoresse e professori di prima fascia
- n. 28 unità di professoresse e professori di seconda fascia
- n. 10 unità di ricercatrici e ricercatori a tempo indeterminato
- n. 8 unità di ricercatrici e ricercatori a tempo determinato
-

per un totale di n. 56 unità di personale accademico, con oscillazioni di genere che non evidenziano divaricazioni tali da presumere una penalizzazione del ruolo della donna.

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

NdA: La segregazione verticale è il fenomeno per cui le donne sono presenti prevalentemente nei ruoli più bassi della scala gerarchica con una progressiva riduzione in termini percentuali via via che la scala gerarchica aumenta.

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”).

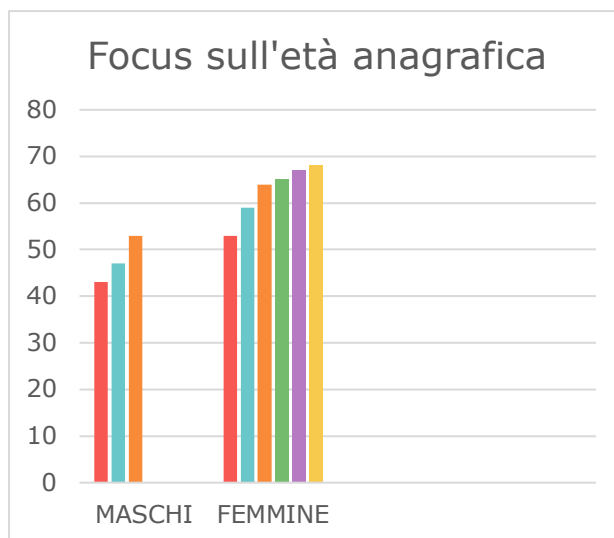


I fascia

L'equilibrio di genere nell'ambito dei docenti di prima fascia è decisamente sbilanciato a favore del genere femminile. Quello che rileva è la quasi totale appartenenza della categoria all'Area CUN 10 *Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche*, dato che trova la sua giustificazione nel carattere tradizionalmente umanistico dell'Ateneo.

Nella categoria sono presenti le fasce d'età più alte tant'è che in un orizzonte temporale di 5 anni sono previste "uscite" dal ruolo per limiti ordinamentali di 5 unità, tra le 10 totali presenti.

NdA: Il limite ordinamentale prevede il collocamento a riposo dei professori ordinari al 1° novembre successivo al compimento del 70mo anno di età



L'analisi dei nuovi ingressi di Personale docente, frutto di entrate dall'esterno e di scorrimenti di Personale interno per progressione di carriera, tuttavia rileva una tendenza pressoché assoluta a favore del genere maschile, in una fascia di età compresa tra i 40 e i 50 anni d'età, nell'ultimo periodo (3-5 anni).

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-LIN/01	10/G1	10
Ordinario	F	L-FIL-LET/12	10/F3	10
Ordinario	F	L-LIN/07	10/I1	10
Ordinario	F	L-LIN/01	10/G1	10
Ordinario	F	L-LIN/01	10/G1	10
Ordinario	M	L-FIL-LET/13	10/F3	10
Ordinario	M	L-LIN/10	10/L1	10
Ordinario	F	L-FIL-LET/14	10/F4	10

DATO AL 31.12.2019

ANALISI

10 PROFESSORI ORDINARI

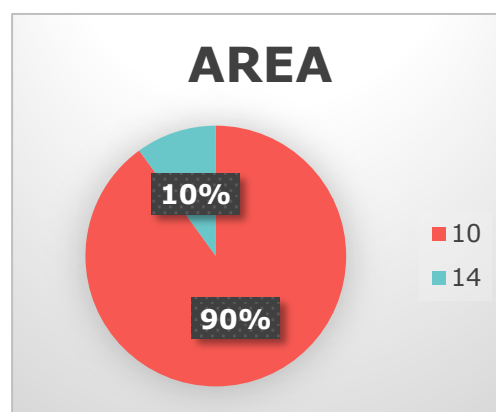
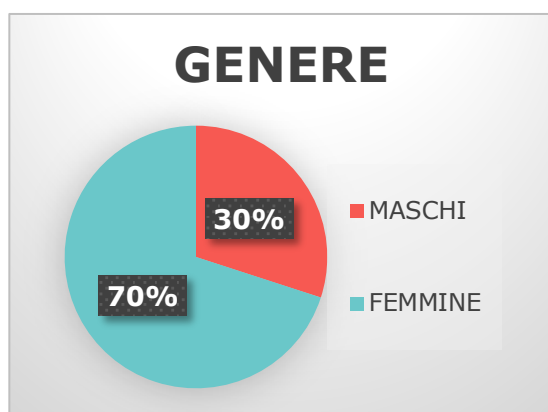
DISTRIBUZIONE PER GENERE

30% MASCHI E 70% FEMMINE

DISTRIBUZIONE PER AREA

AREA 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche 90% (9 unità)

AREA 14 Scienze politiche e sociali 10% (1 unità)



Il fascia

L'equilibrio di genere è fortemente inclinato verso il genere maschile nell'ambito dei docenti di seconda fascia. Si evidenzia una "apertura" nei confronti di Aree CUN diverse dalla tradizionale 10, frutto di una politica innovatrice dell'Ateneo che abbraccia discipline connesse e complementari.

Le aree tecniche/giuridiche/politiche rimangono appannaggio (anche se non assoluto) del genere maschile. L'attuale disuguaglianza potrebbe trovare la sua ragione nella differente partecipazione di uomini e donne alla formazione universitaria di tipo tecnico negli ultimi decenni del secolo scorso.

Osservando la distribuzione del Personale docente in termini di regime di impegno si nota che nella categoria di osservazione ricadono i docenti che hanno compiuto la scelta del tempo definito. L'opzione del tempo definito è esercitata solo da docenti uomini (n. 2), essa è legata anche alla possibilità di esercitare una seconda attività libero professionale in termini autonomi, ricoprendo incarichi esterni altrimenti incompatibili con l'attività accademica.

Significativa è la circostanza per cui le due unità a tempo definito appartengono 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	08
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	M	M-STO/04	11/A3	11
Associato confermato	F	L-LIN/01	10/G1	10
Associato confermato	M	SPS/04	14/A2	14
Associato confermato	M	L-LIN/02	10/G1	10
Associato	M	IUS/21	12/E2	12
Associato confermato	M	IUS/13	12/E1	12
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 confermato	M	SPS/08	14/C2	14
Associato	M	L-FIL-LET/14	10/F4	10
Associato	M	ICAR/02	08/A1	08
Associato confermato	M	L-FIL-LET/11	10/F2	10
Associato	F	L-FIL-LET/12	10/F3	10
Associato	M	M-STO/04	11/A3	11

Associato confermato	F	L-LIN/01	10/G1	10
Associato	F	L-LIN/07	10/I1	10
Associato	F	L-FIL-LET/11	10/F2	10
Associato	F	L-LIN/01	10/G1	10
Associato	M	M-STO/04	11/A3	11
Associato	M	L-FIL-LET/04	10/D3	10
Associato	M	L-FIL-LET/12	10/F3	10

DATO AL 31.12.2019

ANALISI

28 PROFESSORI ASSOCIATI

DISTRIBUZIONE PER GENERE

64% MASCHI E 36% FEMMINE

DISTRIBUZIONE PER AREA

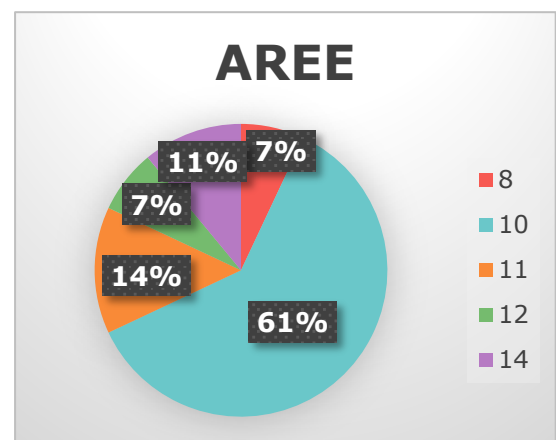
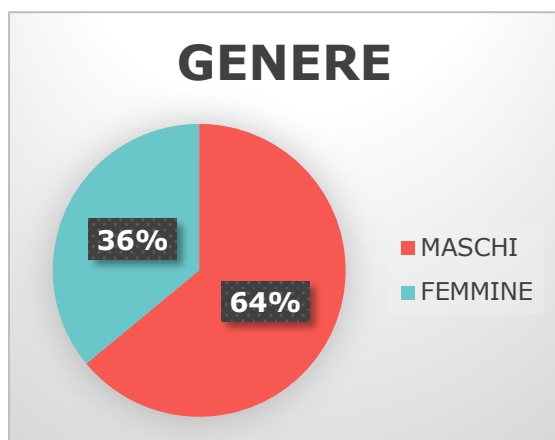
AREA 8 Ingegneria civile e architettura (2 unità)

AREA 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (17 unità)

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

AREA 12 Scienze giuridiche (2 unità)

AREA 14 Scienze politiche e sociali (3 unità)



Ricercatori a tempo indeterminato

L'equilibrio di genere è perfettamente realizzato nell'ambito del ruolo preso in esame.

La composizione tuttavia perde l'appartenenza preponderante all'Area CUN 10 (2 unità su 10 totali) a favore di discipline delle aree tecniche (informatiche-economiche-sociali tra tutte).

Il ruolo ricade tra quelli cd "ad esaurimento", difatti con la legge Gelmini (240/2010) la figura del ricercatore universitario è stata definitivamente soppressa e sostituita con:

- il ricercatore a tempo determinato di tipo A (cosiddetto RTD-A) con contratto triennale rinnovabile una sola volta per ulteriori due anni;
- il ricercatore a tempo determinato di tipo B (cosiddetto RTD-B) con contratto triennale non rinnovabile, con opzione di chiamata a professore associato in caso di conseguimento dell'ASN e di valutazione positiva dell'Ateneo chiamante.

Gli ultimi reclutamenti risalenti al periodo ante 2010 influenzano l'età anagrafica degli appartenenti alla categoria, maggiormente collocati nella fascia d'età over 45.

Fascia	Genere	S.S.D.	S.C.	AREA CUN
Ricercatore	M	ING-INF/05	09/H1	09
Ricercatore	M	SPS/04	14/A2	14
Ricercatore	M	SECS-P/08	13/B2	13
Ricercatore	F	L-FIL-LET/13	10/F3	10
Ricercatore	M	L-LIN/01	10/G1	10
Ricercatore	F	IUS/13	12/E1	12
Ricercatore	F	SPS/07	14/C1	14
Ricercatore	F	SECS-P/08	13/B2	13
Ricercatore	M	SECS-P/08	13/B2	13
Ricercatore	F	SPS/07	14/C1	14

DATO AL 31.12.2019

ANALISI

10 RICERCATORI A TEMPO INDETERMINATO

DISTRIBUZIONE PER GENERE

50% MASCHI E 50% FEMMINE

DISTRIBUZIONE PER AREA

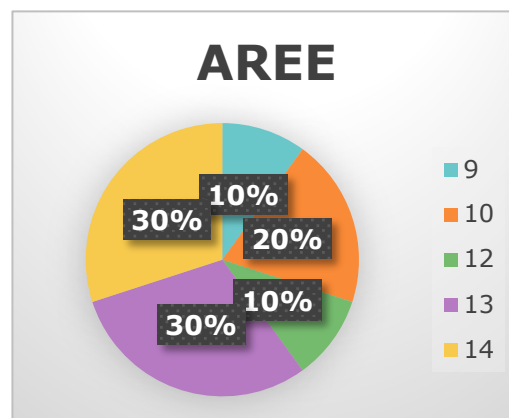
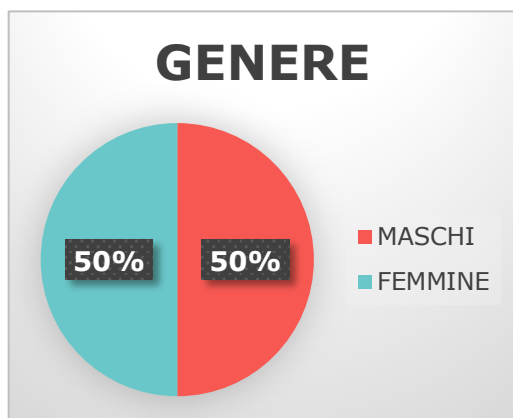
AREA 9 Ingegneria industriale e dell'informazione (1 unità)

AREA 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (2 unità)

AREA 12 Scienze giuridiche (1 unità)

AREA 13 Scienze economiche e statistiche (3 unità)

AREA 14 Scienze politiche e sociali (3 unità)



Ricercatori a tempo determinato

L'equilibrio di genere subisce un forte sbilanciamento a favore del genere maschile nell'ambito della figura presa in esame. Le Aree CUN di appartenenza si ripetono in considerazione della necessaria connessione con i settori di inquadramento della popolazione accademica dei ruoli superiori; gli appartenenti all'Area 10, seppur in numero esiguo, tornano ad essere i maggiormente rappresentativi.

Fascia	Genere	S.S.D.	AREA CUN
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	F	IUS/01	12
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	M	L-ART/06	10
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	M	SPS/06	14
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	F	L-LIN/02	10
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-a L. 240/10)	M	ING-INF/05	09
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	M	SECS-P/12	13
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	M	SPS/01	14
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	M	L-LIN/12	10

DATO AL 31.12.2019

ANALISI

8 RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO

DISTRIBUZIONE PER GENERE

75% MASCHI E 25% FEMMINE

DISTRIBUZIONE PER AREA

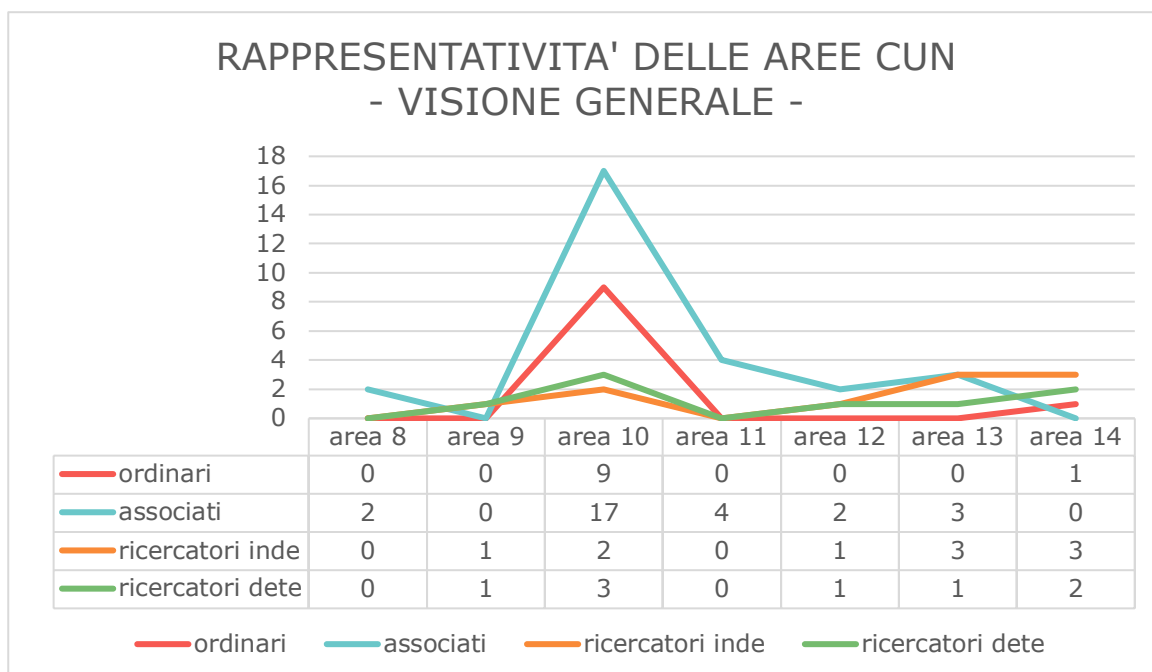
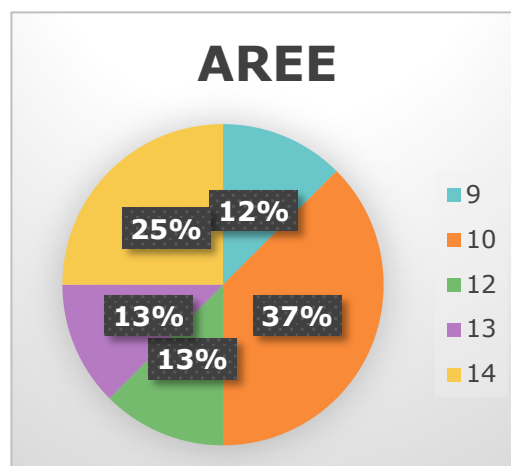
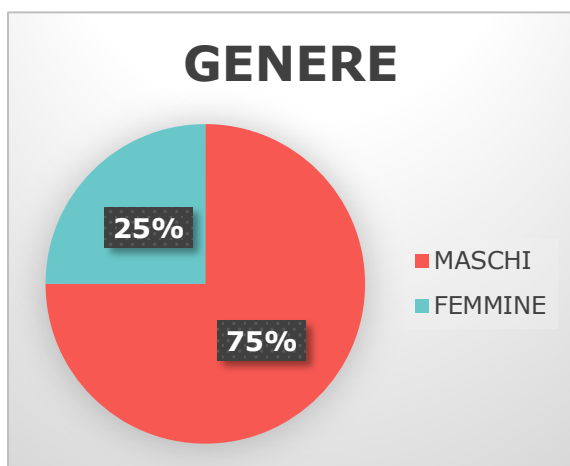
AREA 9 Ingegneria industriale e dell'informazione (1 unità)

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

AREA 12 Scienze giuridiche (1 unità)

AREA 13 Scienze economiche e statistiche (1 unità)

AREA 14 Scienze politiche e sociali (2 unità)



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 Consigliera 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 2019, 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)

La tabella sotto riportata indica come il 20% del personale di Ateneo ricopra ruoli di responsabilità. La maggioranza numerica di posizioni di responsabilità è, in generale, attribuita al personale femminile nella misura del 12,57% ed al personale maschile nella misura del 7,43%.

Di questa distribuzione, la posizione di Responsabile di Area è rivestita per il 60% da personale maschile ed il restante 40% di quello femminile. Scendendo di livello si inverte la situazione, il 57,14% dei dipendenti che rivestono la funzione di Responsabile di Servizio è attribuito a personale femminile mentre il 42,68% a quello maschile. Scendendo ancora aumenta il divario fra percentuale di personale femminile all'88,89% rispetto al personale maschile 11,11% che ricopre la funzione di Responsabile di U.S./U.O.

TABELLA 1

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori Assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabile di Area	3	60,00%	2	40,00%	5	100,00%
Responsabile di Servizio	9	42,86%	12	57,14%	21	100,00%
Responsabile di U.S./U.O.	1	11,11%	8	88,89%	9	100,00%
Totale personale	13	37,14%	22	62,86%	35	100,00%
% sul personale complessivo	59	7,43%	116	12,57%	175	20,00%

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 2019, mostrano la prevalenza di personale femminile rispetto al personale maschile nella misura del 66,29%.

All'interno dei livelli di inquadramento B, C e D si registra la prevalenza di personale appartenente alla categoria femminile mentre la proporzione si inverte quando si passa alla categoria EP, ruolo ricoperto per la maggioranza da personale maschile.

Considerando la figura del collaboratore esperto linguistico che, sebbene disciplinato contrattualmente come personale tecnico amministrativo svolge attività di supporto didattico, si osserva una netta prevalenza di personale femminile.

L'incarico apicale di Direttore Generale è svolto da un soggetto appartenente alla categoria maschile.

Dall'analisi in base all'età media emerge che in tutte le categorie di inquadramento, ad eccezione della "C", il personale di età più avanzata appartiene al genere femminile.

Si può dedurre dall'analisi generica dei dati una perdita di potenziale femminile nel percorso verso i livelli più elevati di carriera.

Per entrambi i generi di appartenenza 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.

Si può dedurre che la potenzialità in entrata di personale femminile abbia subito un progressivo rallentamento per varie ragioni fra cui quelle legate alla difficoltà della conciliazione vita-lavoro.

TABELLA 2

Dati al 31/12/2019

Classi età Inquadramento	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	2	2	3	0	0	5	16	6
EP	0	1	0	3	0	0	0	0	1	1
D	0	2	2	4	4	0	0	2	13	9
C	0	5	2	11	5	0	5	20	17	3
B	1	0	2	8	1	0	2	7	8	1
Totale personale	1	8	8	29	13	0	7	34	55	20
% sul personale complessivo	0,57%	4,57%	4,57%	16,57%	7,43%	0,00%	4,00%	19,43%	31,43%	11,43%

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 acquisti.

Il dato che accomuna sia le due principali categorie, femminile e maschile, e che permane come elemento comune a ciascuna categoria da B a EP e CEL è sicuramente la durata di permanenza nel profilo di livello superiore a 10 anni.

Appartengono al personale maschile 10 dipendenti su 12, la prevalenza dei quali di fascia di età che oscilla fra 51 e 60, rimangono più di 10 anni nella cat. B, mentre fra il personale femminile la prolungata permanenza per 16 dipendenti su 18 prevale nelle fasce di età fra 41-50 e 51-60.

Nella cat. C rimane analoga la proporzione ma si intensificano i dati numerici. Infatti, per il personale maschile 18 dipendenti su 23, la maggioranza dei quali di età compresa fra 51 e 60 anni, permane nello stesso livello per oltre 10 anni, mentre per il personale femminile 40 dipendenti su 45 principalmente di età compresa fra 41 e 50 anni. Salendo alla cat. D, su 12 dipendenti, 10 permangono più di 10 anni al medesimo livello, la maggior parte dei quali della fascia di età superiore a 60 anni, mentre il numero totale di personale femminile della cat. D ricopre tale posizione per oltre 10 anni con prevalenza di fascia di età compresa fra 51 e 60 anni. Arrivando alla cat. EP cambia il quadro sia per il personale maschile che femminile e si distribuiscono i numeri dei dipendenti fra le diverse fasce di età e durata di permanenza. Infine, analizzando la cat. CEL, ci si riavvicina ai dati iniziali per cui 6 dipendenti su 7 del personale maschile prevalentemente della fascia di età che supera i 60, permane da oltre 10 anni nel medesimo profilo, così come 22 dipendenti di categoria femminile su 27 per la maggioranza appartenenti alla fascia di età che va da 51 a 60 anni.

TABELLA 3

Classi età nel	UOMINI							DONNE							Tot. M/F	
	<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	%	Tot	%
CEL																
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	33,33%	0	0	0	2	0	2	66,67%	3	100,00%
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	1	2	0	3	100,00%	3	100,00%
Superiore a 10 anni	0	0	1	2	3	6	21,43%	0	0	4	13	5	22	78,57%	28	100,00%
EP																
Inferiore a 3 anni	0	1	0	1	0	2	66,67%	0	0	1	0	0	1	33,33%	3	100,00%
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	100,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%	1	100,00%
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%
Superiore a 10 anni	0	0	0	1	0	1	50,00%	0	0	0	0	1	1	50,00%	2	100,00%
D																
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	0	0	1	100,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%	1	100,00%
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	100,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%	1	100,00%
Superiore a 10 anni	0	1	1	2	6	10	29,41%	0	0	3	12	9	24	70,59%	34	100,00%
C																
Inferiore a 3 anni	0	1	0	1	0	2	100,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%	2	100,00%
Tra 3 e 5 anni	0	2	0	1	0	3	60,00%	0	0	2	0	0	2	40,00%	5	100,00%
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	1	2	0	0	3	100,00%	3	100,00%
Superiore a 10 anni	0	2	2	10	4	18	31,03%	0	5	17	14	4	40	68,97%	58	100,00%
B																
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	1	1	100,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%	1	100,00%
Tra 5 e 10 anni	1	0	0	0	0	1	33,33%	0	0	1	1	0	2	66,67%	3	100,00%
Superiore a 10 anni	0	0	2	8	0	10	38,46%	0	3	6	6	1	16	61,54%	26	100,00%
Totale	1	8	9	26	14	58	33,33%	0	9	37	50	20	116	66,67%	174	100,00%
Totale %	1,72%	13,79%	15,52%	44,83%	24,14%	100,00%		0,00%	7,76%	31,90%	43,10%	17,24%	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, nulla potendo analizzare in merito all'unico soggetto che ricopre l'incarico dirigenziale, mostrano un equilibrio quasi perfetto del livello di preparazione universitaria fra personale femminile e maschile appartenente alla categoria dei Collaboratori ed esperti linguistici, nonostante il netto squilibrio numerico fra rappresentanza del genere femminile e maschile.

Per quanto concerne la categoria EP nonostante si rilevi uno squilibrio numerico di appartenenza di genere, 2 donne e 4 uomini a ricoprire tale incarico, si riscontra un'omogeneità nell'acquisizione di titoli di studio.

Per quanto invece riguarda la categoria D nonostante gli appartenenti al genere femminile numericamente sono esattamente il doppio rispetto al genere maschile, le percentuali che indicano il titolo di studio raggiunto da ciascuna categoria di genere sono identiche.

Scendendo alla categoria C alla maggioranza numerica di personale femminile si associa un bilanciamento in percentuale dei titoli di studio raggiunti dai componenti dei due generi.

Mentre per la categoria B la maggioranza di personale appartiene al genere femminile che, dall'analisi percentuale, è in possesso di titolo di studio di livello più alto rispetto al personale maschile.

TABELLA 4

DIRIGENTI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
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

PERSONALE TA E CEL		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Inquadramento	Titolo di studio	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	5	71,43%	21	77,78%	26	76,47%
	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	28,57%	6	22,22%	8	23,53%
	Totale CEL	7	100,00%	27	100,00%	34	100,00%
	<i>% sul personale complessivo</i>		12,07%		23,28%		19,54%
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%	1	50,00%	1	16,67%
	Laurea magistrale	4	100,00%	1	50,00%	5	83,33%
	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 EP	4	100,00%	2	100,00%	6	100,00%

	<i>% sul personale complessivo</i>		6,90%		1,72%		3,45%
Personale TA cat. D	Inferiore al Diploma sup.		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Diploma di scuola superiore	3	25,00%	6	25,00%	9	25,00%
	Laurea	2	16,67%	4	16,67%	6	16,67%
	Laurea magistrale	7	58,33%	14	58,33%	21	58,33%
	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 D	12	100,00%	24	100,00%	36	100,00%
	<i>% sul personale complessivo</i>		20,69%		20,69%		20,69%
Personale TA cat. C	Inferiore al Diploma sup.		0,00%	2	4,44%	2	2,94%
	Diploma di scuola superiore	12	52,17%	20	44,44%	32	47,06%
	Laurea	4	17,39%	4	8,89%	8	11,76%
	Laurea magistrale	7	30,43%	19	42,22%	26	38,24%
	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	23	100,00%	45	100,00%	68	100,00%

	<i>% sul personale complessivo</i>		39,66%		38,79%		39,08%
Personale TA cat. B	Inferiore al Diploma sup.	5	41,67%	3	16,67%	8	26,67%
	Diploma di scuola superiore	2	16,67%	7	38,89%	9	30,00%
	Laurea	2	16,67%	1	5,56%	3	10,00%
	Laurea magistrale	3	25,00%	7	38,89%	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	12	100,00%	18	100,00%	30	100,00%
	<i>% sul personale complessivo</i>		20,69%		15,52%		17,24%
	Totale personale	58	100,00%	116	100,00%	174	100,00%

Retribuzione del personale tecnico amministrativo per genere di appartenenza (TABELLA 5)

La tabella di seguito mostra un sostanziale equilibrio retributivo fra i diversi generi di appartenenza che viene garantito nelle fasce di inquadramento intermedie. La retribuzione della categoria C, confrontata con la retribuzione media, lascia un margine del 5,24% favore del personale femminile rispetto a quello maschile mentre per l'inquadramento nella cat. B la differenza è del 2,18%.

Salendo alle categorie D ed EP si nota un'inversione per cui è il personale maschile ad essere maggiormente retribuito per un divario dello 0,12% per l'inquadramento nella cat. D e un più significativo 5,32% per l'inquadramento nella cat. EP.

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	%
EP	1	31.060,62	2	29.491,77	3	1.568,86	5,32%
D	12	24.974,99	22	24.945,44	34	29,55	0,12%
C	23	20.471,36	41	20.926,76	64	- 455,40	-2,18%
B	11	19.460,55	16	20.536,32	27	-1.075,77	-5,24%
Totale personale TEMPO PIENO	47	95.967,52	81	95.900,28	128	67,24	

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

(TABELLA 6)

Nel corso dell'anno 2019, 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 94,92% degli uomini ed del 93,10% delle donne.

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

I dati indicano il 6,9% di donne di età compresa fra 41 e 50 anni rispetto al 5,08% di uomini della fascia di età che si pone fra 51 e 60 anni.

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	%
Tempo Pieno	1	7	8	27	13	56	94,92%	0	7	30	53	18	108	93,10%
Part Time >50%						0	0,00%			2	2	1	5	4,31%
Part Time <50%		1		2		3	5,08%			2		1	3	2,59%
Totale	1	8	8	29	13	59	100,00%	0	7	34	55	20	116	100,00%
Totale %	1,69%	13,56%	13,56%	49,15%	22,03%	100,00%		0,00%	6,03%	29,31%	47,41%	17,24%	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% = 12,50% del personale (sesso femminile e fascia di età tra 41 e 50 anni);
- al 83,33% = 25,00% del personale (sesso femminile e fascia di età tra 51 e 60 anni);
- al 91,66% = 12,50% 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% = 12,50% del personale (sesso maschile e femminile fasce d'età da 31 a 40, 41 a 50 e 51 a 60);
- al 66,66% = 12,50% del personale (sesso femminile e fascia d'età tra 41 e 50 anni).

Osservando la suddetta tabella possiamo anche notare che il personale non ha usufruito del telelavoro e del lavoro agile, ma un 25% del personale ha usufruito di orari flessibili (sono di entrambi i sessi e nella fascia di età fra i 31 e 40 anni).

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	1	0	0	1	12,50%
orizz. 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	2	0	2	25,00%
orizz. 91,66 %	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	1	1	12,50%
vert. 50%	0	1	0	2	0	3	75,00%	0	0	1	0	0	1	12,50%
vert. 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	1	0	0	1	12,50%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Personale che fruisce di orari flessibili	0	1	0	0	0	1	25,00%	0	1	0	1	0	2	25,00%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Totale	0	2	0	2	0	4	100,00%	0	1	3	3	1	8	100,00%
Totale %	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	12,50%	37,50%	37,50%	12,50%	100,00%	100,00%

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 a favore del genere femminile, infatti si analizza come:

- il 27,89% del personale di sesso maschile ha fruito di permessi giornalieri L. 104/1992, mentre la percentuale di personale di sesso femminile è pari al 72,11%;
- la percentuale di personale di sesso femminile che ha fruito di permessi orari L.104/1992 è pari al 100% degli aventi diritto;
- lo 0,66% del personale di sesso maschile ha fruito di permessi giornalieri per congedi parentali mentre la percentuale nel personale di sesso femminile sale al 100% degli aventi diritto.

TABELLA 7

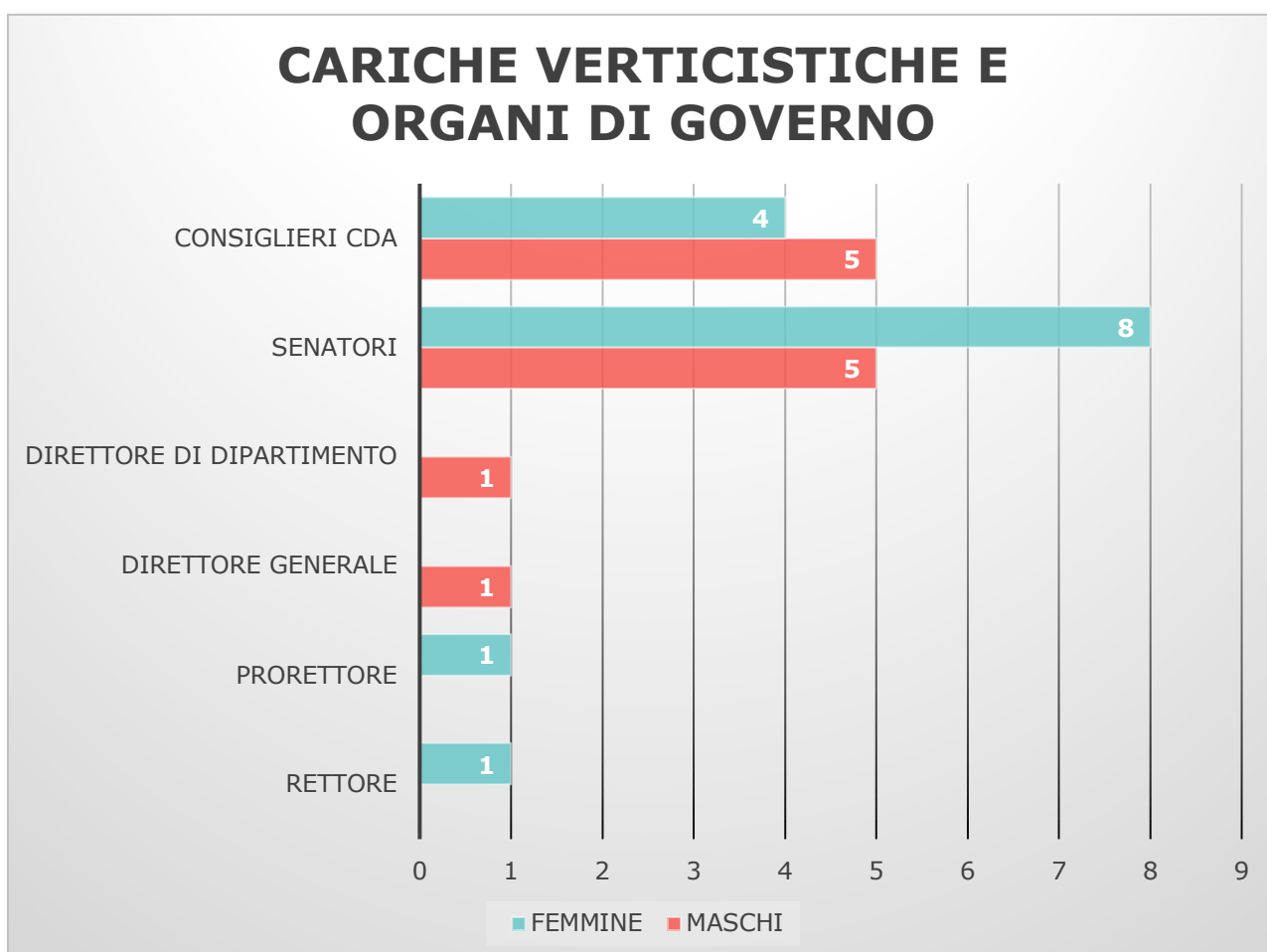
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	229	27,89%	592	72,11%	821	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00%	1736	100,00%	1736	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	7	0,66%	1048	99,34%	1055	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	69	100,00%	69	100,00%
Totale	236	6,41%	3445	93,59%	3681	100,00%

8. GOVERNANCE DI ATENEEO

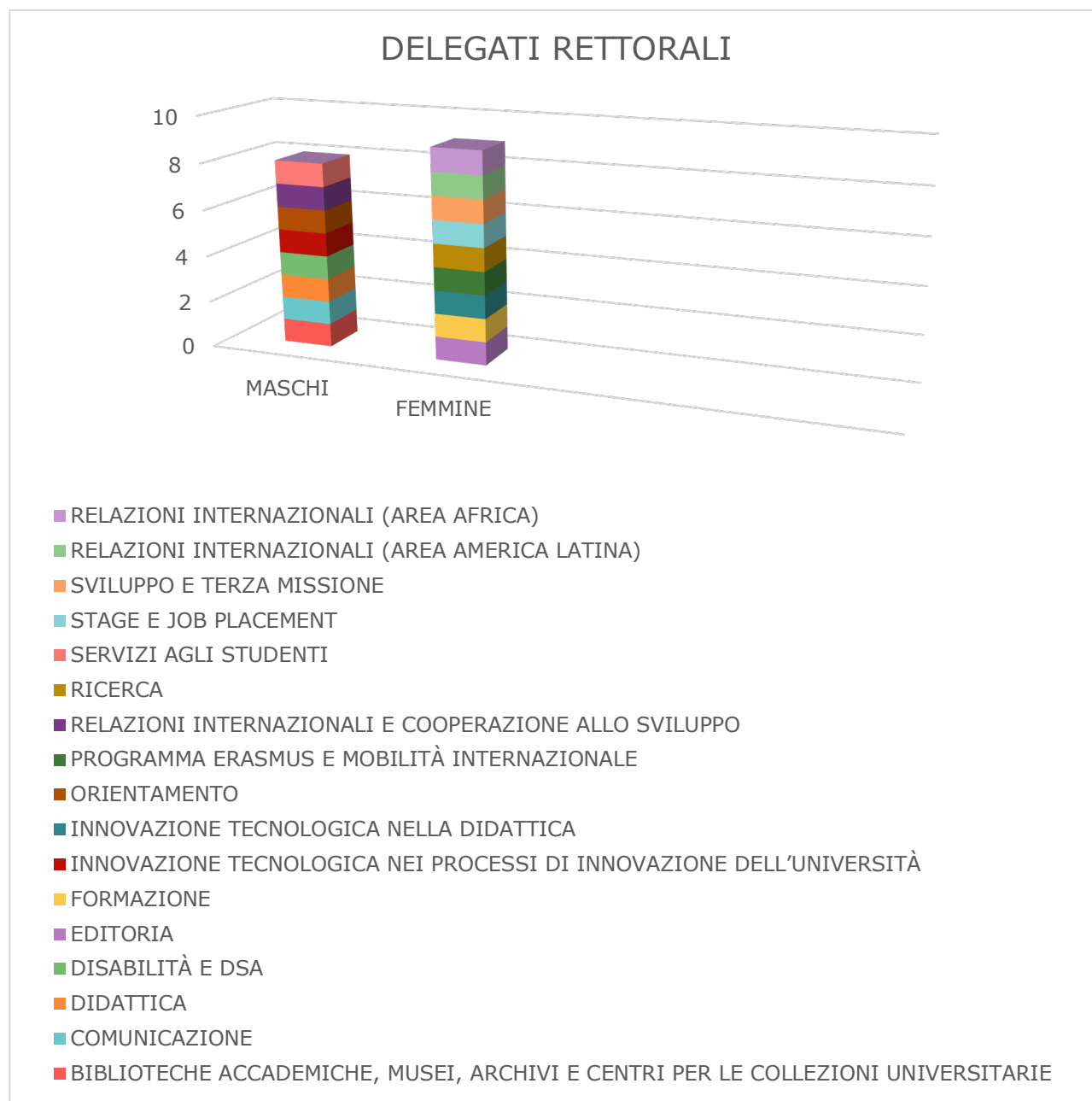
COMPOSIZIONE DI GENERE NELLA GOVERNANCE DI ATENEEO

Nella composizione di genere degli Organi di Governo dell'Università per Stranieri di Perugia, in particolare, nelle cariche verticistiche, si nota che la carica di Rettore e di Prorettrice sono femminili, quella di Direttore Generale e di Direttore di Dipartimento sono maschili, c'è, quindi, equità di genere. Per quanto riguarda, invece, i componenti del Consiglio di Amministrazione si rileva una leggera maggioranza del genere maschile. Nel Senato Accademico la componente femminile risulta essere di numero superiore.

Merita di essere sottolineato che l'Università per Stranieri di Perugia è tra le pochissime, in Italia, ad essere rappresentata da una donna.

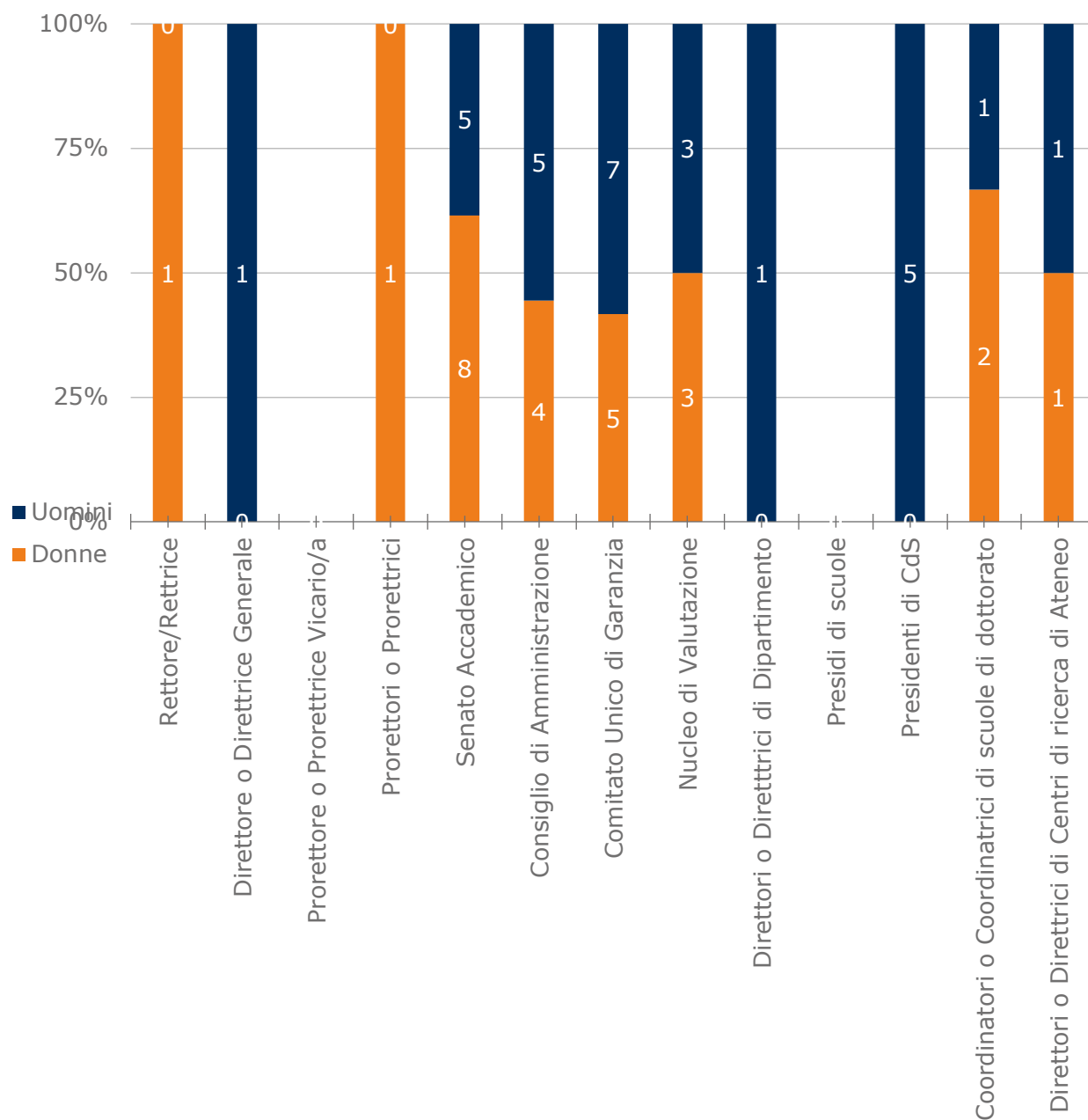


La tabella sottostante mette in evidenza la maggioranza del genere femminile tra i delegati rettorali.



L'esame della tabella sottostante mette in evidenza, in generale, una leggera preponderanza del genere maschile. Da notare come, nel Comitato Unico di Garanzia, prevalga la componente maschile. Anche nella voce, Presidenti dei Consigli di Corso, la totalità è maschile, indicando un trend che si rileva essere comune negli Atenei, l'affidamento a uomini di cariche nel settore della didattica.

Composizione di Genere nella Governance di Ateneo



9. CONCLUSIONI

Il primo Bilancio di Genere dell'Università per Stranieri di Perugia dimostra una realtà nella quale il problema della discriminazione di genere non risulta essere presente in maniera molto evidente, tale da condizionare le scelte, la presenza e il lavoro di tutte le persone che afferiscono all'Ateneo.

Dall'analisi dei dati è emerso, in particolare, che il genere femminile è quantitativamente ben rappresentato: nel 2019, le donne sono state la maggioranza della popolazione universitaria complessiva. Tuttavia, i dati relativi alle diverse componenti, studentesca, personale docente e personale tecnico amministrativo, indicano una distribuzione per genere non uniforme. Infatti, il genere femminile è maggiore di quello maschile nella componente studentesca e nell'ambito del personale tecnico amministrativo; mentre la proporzione si allinea quando si prende in considerazione il personale docente.

Quest'ultimo è composto di 56 unità, con oscillazioni che non mettono in evidenza differenze tali da ipotizzare una penalizzazione del ruolo delle donne. Si rileva che, in controtendenza con i dati nazionali, a mano a mano che si sale verso il ruolo apicale, il genere femminile è fortemente rappresentato, in modo tale da evidenziare come il fenomeno della "segregazione verticale" non sia presente nell'Ateneo.

La distribuzione per qualifica conferma, però, alcuni stereotipi radicati all'interno degli Atenei e, quindi, riscontrabili a livello nazionale; infatti, nella Prima fascia vi è la maggioranza di genere femminile (70% donne e 30% uomini), spiegabile con il carattere umanistico dell'Ateneo, il quale, notoriamente, trova particolare riferimento in capo alle docenti.

Nella Seconda fascia, invece, si assiste ad una preponderanza del genere maschile (64% uomini e 36% donne), dovuta alle aree tecniche, giuridiche e politiche, le quali, di solito, sono una prerogativa degli interessi dei docenti di genere maschile.

Per quanto riguarda i Ricercatori, è presente l'uguaglianza di genere tra quelli a tempo indeterminato, dove si registra il 50% di donne e il 50% di uomini. I dati relativi ai Ricercatori a tempo determinato registrano una significativa diminuzione delle donne (75% di uomini e 25% di donne), che potrebbe avere inevitabili ripercussioni nell'equilibrio futuro delle componenti di genere del corpo docente e ricercatore.

Sembra così trovare conferma l'ipotesi secondo la quale situazioni di impiego e di carriera precarie penalizzino le donne più degli uomini.

La questione relativa al genere sembra avere un impatto rilevante anche sull'assetto del personale tecnico amministrativo; come già evidenziato, in quest'area le donne sono più numerose; esse vantano, in media, titoli di studio più alti, hanno un'età media simile a quella degli uomini e scelgono modalità di lavoro (part-time e orari flessibili in genere) sostanzialmente uniformi a quelle dei loro colleghi.

La componente maschile resta più alta ai livelli apicali della carriera, ove anche le progressioni di carriera appaiono più facili per gli uomini. Tuttavia, quando si scende ai livelli inferiori di responsabilità, come responsabili di servizio, il genere femminile è più presente (57,14% di donne e 42,68% di uomini), e scendendo ancora, unità specialistiche e operative, si ha l'88,89% di donne e l'11,11% di uomini.

Si registrano pochissime domande di congedo parentale da parte degli uomini: nonostante il livello di istruzione elevato, e nonostante gli interventi attuati anche a livello legislativo, la funzione di cura della famiglia è ancora prevalentemente affidata alle donne, riscontrandosi il 93,59% di domande da parte di donne e il 6,41% di domande da parte di uomini.

Nonostante le criticità rilevate, il calcolo dell'indice di *glass ceiling* consente di svolgere un'ultima considerazione positiva. Nel periodo temporale considerato, infatti, l'indice si allinea su un livello del tutto comparabile a quello nazionale.

Quanto alla componente studentesca, si conferma la tendenza delle donne a studiare di più e più a lungo degli uomini: le iscritte ai dottorati sono più numerose degli iscritti, così come le iscritte a corsi di laurea magistrale e con migliori risultati; anche per quanto riguarda gli assegnisti e le assegniste di ricerca, i numeri sottolineano risultati di profitto maggiori nel caso del genere femminile.

Quanto infine alla *governance*, è possibile constatare che, per il 2019, la presenza delle donne negli organi di Ateneo è ben equilibrata, pari quasi al 50%. Ciò premesso, merita però di essere evidenziato che l'Università per Stranieri di Perugia è tra i pochissimi atenei, in Italia, in cui l'incarico di Rettore è ricoperto da una donna.

Alla luce dell'analisi sin qui riportata, pertanto, può concludersi come il Bilancio di Genere costituisca certamente un primo, importante passo per prendere consapevolezza della rilevanza del genere in capo alle varie componenti della comunità accademica complessivamente intesa. Si tratta quindi di un importante documento che, ove redatto ed aggiornato con cadenza periodica almeno annuale, costituisce importante supporto per il monitoraggio delle politiche di parità e per la valutazione delle strategie volte ad incrementare la sostenibilità.

L'augurio è, dunque, che il processo avviato non solo prosegua come già auspicato, ma anche e soprattutto che le attività sottese possano trovare costante miglioramento, fino ad arrivare a garantire supporto per questo ateneo come per altri.