



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA

BILANCIO DI GENERE

2021

ISBN 978-88-944980-7-3



9 788894 498073

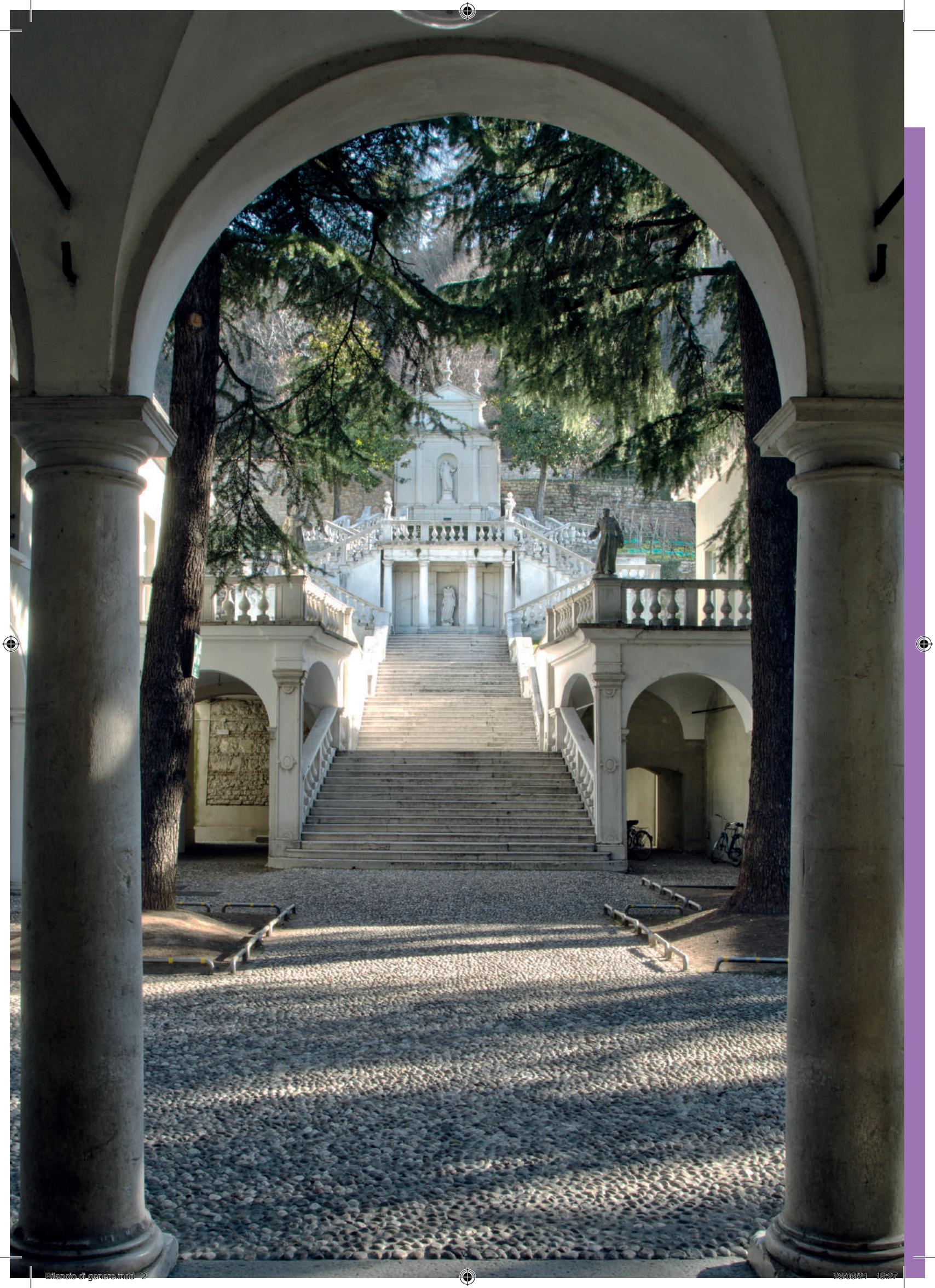


BRIXIA UNIVERSITY PRESS



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

BILANCIO DI GENERE



Sommario

Saluti istituzionali	7
Prefazione	7
Introduzione	9
Presentazione	11
Nota Metodologica	13
I Analisi di contesto	15
1. Componente studentesca	15
1.1. <i>Il numero degli iscritti: una lettura di genere</i>	15
1.2. <i>Gli abbandoni dopo il primo anno</i>	17
1.3. <i>La distribuzione degli iscritti e delle iscritte</i>	17
1.4. <i>Le evidenze della segregazione orizzontale</i>	18
1.4.1. <i>I corsi di laurea triennale e specialistica/magistrale</i>	18
1.5. <i>La carriera universitaria</i>	19
1.5.1. <i>Lauree in corso, voti di laurea</i>	19
1.5.2. <i>La mobilità internazionale</i>	21
1.6. <i>Il periodo post-laurea</i>	22
1.6.1. <i>Il tasso di occupazione</i>	22
1.6.2. <i>Le retribuzioni</i>	23
1.6.3. <i>I dottorati</i>	24
1.6.4. <i>Le scuole di specializzazione</i>	26
2. Personale Docente e Ricercatore	26
2.1. <i>La composizione per genere del personale docente e ricercatore</i>	26
2.1.1. <i>I dati relativi ai ricercatori e alle ricercatrici</i>	28

2.1.2. I dati relativi ai/alle docenti di prima e seconda fascia	29
2.1.3. Età e progressione di carriera	30
2.1.4. La distribuzione per genere nelle aree disciplinari	31
2.1.5. La composizione delle commissioni di concorso	33
2.1.6. I finanziamenti per progetti nazionali e internazionali	33
3. Incarichi istituzionali e di governo	35
4. Il personale tecnico amministrativo: analisi dei dati	37
4.1. <i>La composizione per genere del PTA nell'Università di Brescia</i>	37
4.2. <i>La composizione per età del PTA nell'Università di Brescia</i>	38
4.3. <i>La tipologia del rapporto di lavoro</i>	40
4.4. <i>Le assenze dal lavoro</i>	42
4.5. <i>Retribuzioni e indennità del personale tecnico amministrativo</i>	42
II Azioni per la parità di genere	47
1. Azioni per la parità di genere adottate negli anni 2019 e 2020	47
1.1. <i>Azioni per la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio</i>	47
1.1.1. I contributi per l'accesso dei figli dei dipendenti agli asili nido	47
1.1.2. I centri estivi	48
1.1.3. Il lavoro agile	48
1.1.4. La trasformazione rapporto di lavoro da full-time a part-time	49
1.1.5. Le agevolazioni per i trasporti	49
1.2. <i>Azioni volte a promuovere il benessere organizzativo</i>	50
1.2.1. L'indagine sul benessere organizzativo	50
1.3. <i>Il genere nella didattica</i>	50
1.3.1. I corsi dedicati al tema della parità e delle pari opportunità	50
1.4. <i>Genere, inclusione e benessere nella ricerca</i>	51
1.5. <i>Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni</i>	52
2. Azioni per la parità di genere programmate per il periodo 2021-2022-2023	52
2.1. <i>Azioni per la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio</i>	52
2.1.1. Azioni di cui si chiede la conferma e l'estensione ad altri casi	52
2.1.2. Nuove iniziative	54

<i>2.2. Azioni volte a promuovere il benessere organizzativo</i>	54
2.2.1. L'indagine sul benessere organizzativo	54
<i>2.3. Contrasto alla Segregazione orizzontale</i>	55
2.3.1. Orientamento presso scuole primarie e secondarie di I grado	55
2.3.2. Azioni di orientamento per le scuole superiori	56
2.3.3. Incentivi economici per l'iscrizione delle studentesse e degli studenti nei percorsi di studio dove sono sottorappresentate/i	56
2.3.4. Indagine sulle motivazioni che limitano la partecipazione delle studentesse a percorsi di studio all'estero	56
2.3.5. Campagna per la parità retributiva e le politiche di reclutamento	57
<i>2.4. Contrasto alla segregazione verticale</i>	57
2.4.1. Azioni di contrasto all'abbandono dei dottorati di ricerca	57
2.4.2. Azioni volte ad assicurare l'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso	58
2.4.3. Interventi per il riequilibrio di genere negli organismi di Governance	58
<i>2.5. Il genere nella didattica</i>	59
2.5.1. Corsi di sensibilizzazione sulle tematiche del genere	59
2.5.2. Corsi di formazione su leadership, autostima, gestione di gruppi di lavoro	59
2.5.3. Organizzazione di un corso di formazione sul Bilancio di Genere	60
<i>2.6. Genere, inclusione e benessere nella ricerca</i>	60
2.6.1. La ricerca sulle tematiche di genere in Ateneo	60
2.6.2. Ricerche condotte dal gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere	61
<i>2.7. Contrasto a mobbing, molestie, discriminazione</i>	61
2.7.1. La Consigliera di Fiducia	61

III **Ciclo del Bilancio di genere e ciclo del Bilancio di Ateneo**

1. L'integrazione della prospettiva di genere nella Governance di Ateneo	63
2. La riclassificazione del bilancio in una prospettiva di genere	65
2.1. <i>Analisi dei costi e proventi operativi del bilancio di esercizio 2019</i>	65
2.2. <i>Previsioni economiche volte a ridurre le disuguaglianze di genere, 2021-2022-2023</i>	73



Saluti istituzionali

Prefazione



È con grande soddisfazione che presento alla comunità accademica il primo Bilancio di Genere della nostra università. Frutto dell'iniziativa del Comitato Unico di Garanzia (d'ora in avanti CUG) e dell'analisi ed elaborazione dei dati del Gruppo di Lavoro appositamente costituito, approvato all'unanimità dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato accademico nelle sedute di gennaio 2021, il Bilancio di genere è una tappa fondamentale per l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo. Dopo l'adozione delle "Linee guida per promuovere l'equilibrio fra i generi negli eventi scientifici", la nostra Università realizza una nuova iniziativa a favore della parità di genere, nel solco dell'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n. 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU (Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze), nella convinzione che la parità di genere rappresenti non soltanto un diritto umano fondamentale, ma anche un presupposto necessario alla pace, alla prosperità e alla sostenibilità.

La redazione del Bilancio di genere si colloca nel quadro delle iniziative da tempo intraprese dalla Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI) a favore dell'uguaglianza tra uomini e donne nelle Università, iniziative che si sono concretizzate, nel 2019, con la pubblicazione delle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani. Nelle linee guida si sottolinea, in particolare, come il Bilancio di Genere debba essere uno strumento di governance dell'Ateneo, integrato con gli altri documenti di programmazione e rendicontazione, nella logica del mainstreaming di genere. In questa prospettiva, il nostro Bilancio di genere vuole essere il primo passo in questa direzione.

Come indicato dalle linee guida della CRUI, anche il Bilancio di genere del nostro Ateneo è partito dall'analisi di tutte le componenti della comunità accademica – studenti, docenti e personale tecnico amministrativo – attraverso una valutazione della loro composizione per genere, per poi individuare le aree di criticità e progettare le azioni di intervento più opportune. Infine, l'analisi ha riguardato anche il Bilancio dell'università, attraverso la riclassificazione delle voci delle singole componenti di costo e provento dell'Ateneo in considerazione del loro diverso impatto sul genere, in modo da mettere in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi, come indicato nella direttiva del Dipartimento della funzione pubblica n. 2/2019.

Le indicazioni che emergono dal Bilancio di Genere delineano un quadro con diverse criticità, ma anche con alcuni punti di forza, tra i quali vorrei ricordare l'attenzione emergente alla prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica del nostro Ateneo, testimoniata dalla presenza di centri di ricerca dedicati al tema, dalla partecipazione a progetti europei in materia e, più in generale, dalla adesione ai documenti, italiani ed europei, che impegnano ad adottare i principi di parità e pari opportunità in ogni ambito di azione. Le dichiarazioni, tuttavia, vanno accompagnate da iniziative concrete, come quelle previste dal Bilancio di genere in relazione alle aree di debolezza del

nostro Ateneo, iniziative che confido verranno via via attuate con il contributo di tutte e di tutti.

Vorrei sottolineare, infine, che con l'adozione del Bilancio di genere il nostro Ateneo muove un passo deciso verso la realizzazione del Gender Equality Plan, uno strumento, secondo quanto ha affermato Jean-Eric Paquet, il Direttore Generale dell'area della ricerca e dell'innovazione della Commissione europea, di cui ciascun ente di ricerca dovrà dotarsi per poter accedere al programma quadro "Horizon 2021-2027" e il cui processo di adozione è descritto minuziosamente nei documenti dell'European Institute for Gender Equality (EIGE). Secondo quanto si ricava dai documenti europei, il Gender Equality Plan costituisce sostanzialmente una sintesi tra il Piano di azioni positive e il Bilancio di genere, e deve avere diversi obiettivi, tra i quali l'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa, l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, nonché misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali. Mi sembra che tutti questi profili trovino attenzione all'interno dei documenti adottati dall'Ateneo, primo tra tutti il Bilancio di genere. Ora si tratta di proseguire nel cammino intrapreso per arrivare a un'università più inclusiva, più sostenibile, più equa.

Maurizio Tira

Rettore dell'Università degli Studi di Brescia

Introduzione



La pubblicazione del Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Brescia è un grande passo verso la Gender Equality. Il primo passo è sempre prendere atto di dove ci troviamo, di dove vogliamo arrivare per poi tracciare una strada, un piano da seguire per riuscire in tempi ragionevoli a raggiungere gli obiettivi che ci proponiamo tutti/e. Sì, tutti e tutte, perché la parità di genere non è una questione che riguarda solamente le donne, bensì tutti e tutte noi. Riuscire ad arrivare all'equilibrio di genere, ad un equilibrio tra vita e lavoro per tutti e tutte è qualcosa che migliorerebbe la società nella sua totalità.

Per raggiungere questo anelato equilibrio, uno dei punti cruciali credo sia proprio l'inquadramento del *lavoro di cura* nella società di oggi. Un lavoro che in questo ultimo periodo è stato esacerbato per via delle conseguenze della pandemia. Le nuove modalità di organizzazione del lavoro, la chiusura forzata e la mancanza di un adeguato sostegno per le famiglie, hanno costretto le famiglie stesse a ripensare al "*lavoro*" di cura dei bambini e degli anziani. Un lavoro che ricade ancora oggi troppo spesso sulle donne, rendendo ancora più difficile per loro la conciliazione del lavoro con la famiglia. Una situazione, questa, che può modificarsi solo se vi sarà una vera condivisione dei compiti familiari, che coinvolga allo stesso modo uomini e donne. Non bisogna avere paura del tempo passato ad allevare, a crescere, *indipendentemente dal nostro genere*, anzi si tratta di tempo investito nel formare nuove generazioni. Generazioni future per le quali, mi auguro, il lavoro di cura sarà ripartito equamente tra i componenti della famiglia, senza sottostare a regole più o meno esplicitate dalla società e dallo Stato, corrispondenti a un modello familiare ormai non più accettabile. Per arrivare a questo punto abbiamo bisogno di azioni da parte della società e delle istituzioni; come Università di Brescia possiamo coadiuvare e promuovere questo cambiamento. Ci sarà, spero presto, un futuro dove lo Stato e le istituzioni metteranno la famiglia nella condizione di crescere in modo sostenibile. Dove la cura dalla famiglia non dovrà necessariamente richiedere la rinuncia o il ritardo nella realizzazione delle aspirazioni individuali, dei propri talenti, della soddisfazione individuale.

Vorrei anche sottolineare che i cambiamenti della società sono quelli che sono prima compresi e poi promossi dalla società nella sua interezza. Si deve partire sempre da una presa di coscienza condivisa, sia delle specificità che delle differenze. La dimensione di genere, spesso dimenticata, è un fattore di arricchimento e non di impoverimento, deve diventare un metodo da seguire in generale nella vita sociale ed in particolare in ogni fase di quella accademica e della ricerca scientifica. Tant'è che considerare la dimensione di genere aumenta la produttività e il benessere lavorativo oltre alla qualità della ricerca scientifica, com'è dimostrato da numerose ricerche.

Oggi possiamo già rilevare qualche cambiamento nella società e soprattutto nei giovani di entrambi i generi, ma c'è bisogno di accelerare questo processo. Dobbiamo costruire, uomini e donne, uno spazio che preveda entrambi, che includa e sfrutti le potenzialità delle diverse modalità di lavoro, di gestione, di potere e di esistenza di tutti in modo inclusivo e non esclusivo.

Spero che la presa di coscienza testimoniata da questo Bilancio di Genere possa essere un punto di partenza per la promozione del *gender equality* almeno per il personale della nostra università.

Prof.ssa Elisabetta Comini

Presidente del Comitato Unico di Garanzia



Presentazione



Il Bilancio di genere che presentiamo è il primo per l'Università degli Studi di Brescia e rappresenta il risultato dell'impegno del CUG del nostro Ateneo rispetto all'attuazione della direttiva n. 2/2019 del Ministro per la P.A., che auspica che la predisposizione dei bilanci di genere diventi una "pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni". Il Bilancio di genere, sperimentato per la prima volta negli anni '80, viene ufficialmente riconosciuto come strumento necessario alla realizzazione del gender mainstreaming nella Conferenza di Pechino del 1995, per poi trovare una definizione a livello europeo nella Risoluzione del Parlamento europeo del 3 luglio 2003 sulla costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere (2002/2198 INI). La Risoluzione sottolinea che il "gender budgeting può essere identificato come un'applicazione del gender mainstreaming nella procedura di bilancio e, in quanto tale, pone l'accento sull'analisi dell'impatto delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, inserisce la prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di costruzione dei bilanci pubblici e mira a ristrutturare le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi". Come si legge in un recente documento del CUN, il Parlamento Europeo, con la risoluzione citata, "incoraggia la redazione di Bilanci di Genere allo scopo di indirizzare la politica delle istituzioni che, evidentemente, non è stata finora, e non è ancora, neutrale, ma ha un impatto diverso su uomini e donne".

Per quanto riguarda il nostro ordinamento, l'art. 38-septies della legge n. 196/2009, cui la direttiva n. 2/2019 rinvia, sottolinea che il Bilancio di genere ha la funzione precipua di valutare il "diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, anche al fine di perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse". Il bilancio, in questa prospettiva, non è uno strumento neutro, dal momento che costituisce il riflesso delle decisioni programmatiche dell'Ateneo e, dunque, può avere effetti diversi a seconda del genere. La redazione del Bilancio di genere si colloca, inoltre, nel quadro delle iniziative per la parità di genere previste dall'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU, cui il nostro Ateneo ha aderito.

Il Bilancio di genere, nel caso dell'Università, deve partire, come suggeriscono le Linee guida della CRUI, dall'analisi di tutte le componenti della comunità accademica: studenti, docenti e personale tecnico amministrativo, attraverso una valutazione della loro composizione per genere, per poi individuare le aree di criticità e progettare le azioni di intervento più opportune. All'indagine così svolta si deve affiancare quella orientata a far emergere dai valori del bilancio, preventivo e consuntivo, nonché da tutti gli strumenti di programmazione dell'Ateneo l'attenzione dedicata al riequilibrio delle disparità di genere. Per questa ragione l'elaborazione del bilancio di genere richiede un approccio multidisciplinare, nel quale si intrecciano competenze diverse.

Il CUG ha pertanto costituito appositamente un gruppo di lavoro, formato da alcune componenti del CUG stesso e da docenti, ricercatori e studenti dell'Ateneo che hanno dato la loro disponibilità a collaborare alla ricerca e all'elaborazione dei dati, alle indagini qualitative e alla stesura del testo del Bilancio di genere, che costituisce il punto di partenza per l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo. La redazione del Bilancio di genere, inoltre, non sarebbe stata possibile senza la collaborazione e la disponibilità dimostrata dal personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, che ha fornito tempestivamente e puntualmente tutte le informazioni necessarie per

l'elaborazione dei dati e la stesura del Bilancio, ci ha assistito nella comprensione dei dati stessi e ha risolto tutte le questioni che abbiamo sottoposto alla sua attenzione.

Il Bilancio che presentiamo rappresenta solo il primo tassello di un mosaico molto più complesso. Le linee guida emanate dalla CRUI, infatti, descrivono il Bilancio di genere come un ciclo che comporta un monitoraggio costante dei risultati prodotti e del suo impatto, nonché la sua revisione su base triennale. Il cammino, dunque, è lungo e articolato, come del resto quello dell'uguaglianza, ma si può dire, con una punta di orgoglio, che per il nostro Ateneo un passo importante è stato completato.

Cristina Alessi

Coordinatrice del Gruppo di Lavoro sul Bilancio di Genere

Il **Gruppo di lavoro** è composto da: Cristina Alessi (coord.), Mariasole Bannò, Marzia Barbera, Assunta Beatrice, Niccolò Casnici, Simona Franzoni, Luciana Guaglianone, Matteo Macconi, Alessandra Majorana, Susanna Pozzolo, Helga Ravelli, Michela Tabaglio, Marika Vezzoli.

All'elaborazione del Bilancio ha partecipato con grande attenzione e disponibilità il personale TA dell'Ateneo, che ha fornito i dati necessari all'analisi di contesto e all'analisi del Bilancio di Ateneo.

Si ringraziano, in particolare: Elena Bazzoli, Laura Benazzoli, Monica Bonfardini, Davide Fantoni, Fabiana Farro, Elisa Fontana, Valeria Marini, Tiziana Milani, Domenico Panetta, Daniela Paoloni, Matilde Parenti, Fausto Piazza, Clara Romano, Aiko Terao, Stefania Varni, Stefania Venturi, Veronica Villa, Antonio Zuccaro.

IL CUG – COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nell'Università degli Studi di Brescia le azioni dirette a promuovere le pari opportunità di genere sono promosse e attuate principalmente dal CUG (Comitato Unico di Garanzia), istituito nell'Ateneo bresciano nel 2011, sulla base delle previsioni dell'art. 57 del d. lgs. n. 165/2011, come modificato dalla legge n. 183/2010. In precedenza nell'Università degli Studi di Brescia era stato istituito il Comitato Pari opportunità, le cui competenze sono state trasmesse al CUG. Il CUG ha iniziato a operare in Ateneo nel maggio del 2011 e da allora ha svolto un'intensa attività di iniziativa in materia di pari opportunità e benessere organizzativo, secondo le funzioni previste dalla legge e dal regolamento sul suo funzionamento, approvato il 14 dicembre 2011 e modificato nel 2019 per l'adeguamento alla direttiva n. 2/2019 del MIUR in materia di parità.

COMPOSIZIONE DEL CUG (Decreto Rettorale n. 241 del 1 aprile 2019)

Per la parte pubblica

Prof.ssa Elisabetta Comini – Presidente

Prof. Francesco Donato; Prof. Riccardo Nascimbeni; Dott.ssa Paola Trebeschi

Per la parte sindacale

Dott.ssa Isabella D'Indri; Sig. Fabrizio Dalogli; Sig.ra Marialuisa Tagliani; Dott.ssa Michela Tabaglio;

Componenti supplenti

Per la parte pubblica: Prof. Daniele Alberti; Prof.ssa Cristina Alessi, Prof.ssa Mariasole Bannò; Prof.ssa Luciana Guaglianone

Per la parte sindacale: Sig.ra Assunta Beatrice; Sig. Fabio Fornari; Sig.ra Laura Iannotti; Sig.ra Maria Luisa Massardi

Nota metodologica

La metodologia adottata si fonda sulle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani" a cura della Fondazione CRUI pubblicate nel settembre 2019. La CRUI invita le Università italiane ad adottare il bilancio di genere allo scopo di costruire un modello comune, che renda i dati facilmente accessibili e comparabili e contribuisca a diffondere la cultura delle pari opportunità nell'ambiente della ricerca.

Nelle linee guida si precisa che non si tratta di pubblicare un Bilancio "per le donne", ma di leggere il Bilancio di ogni Ateneo in una prospettiva attenta anche alle questioni di genere: il gender budgeting non moltiplica gli strumenti di programmazione e rendicontazione, ma consente di analizzare l'allocazione delle risorse economiche di ogni istituzione, valutandone l'impatto in termini di miglioramento, indifferenza o peggioramento rispetto all'obiettivo dell'eguaglianza di genere".

Il bilancio di genere è strutturato in tre sezioni, rispettivamente dedicate a:

- Sezione I: L'analisi di contesto;
- Sezione II: Le azioni per la parità di genere;
- Sezione III: Il ciclo del bilancio di genere e il ciclo del bilancio di ateneo.

Il ciclo del bilancio di genere prende avvio dall'analisi del contesto (sezione I) necessaria per rendere più consapevole le scelte operate e orientare le azioni da intraprendere (sezione II) che troveranno corrispondenza nei documenti della Governance di Ateneo (sezione III).

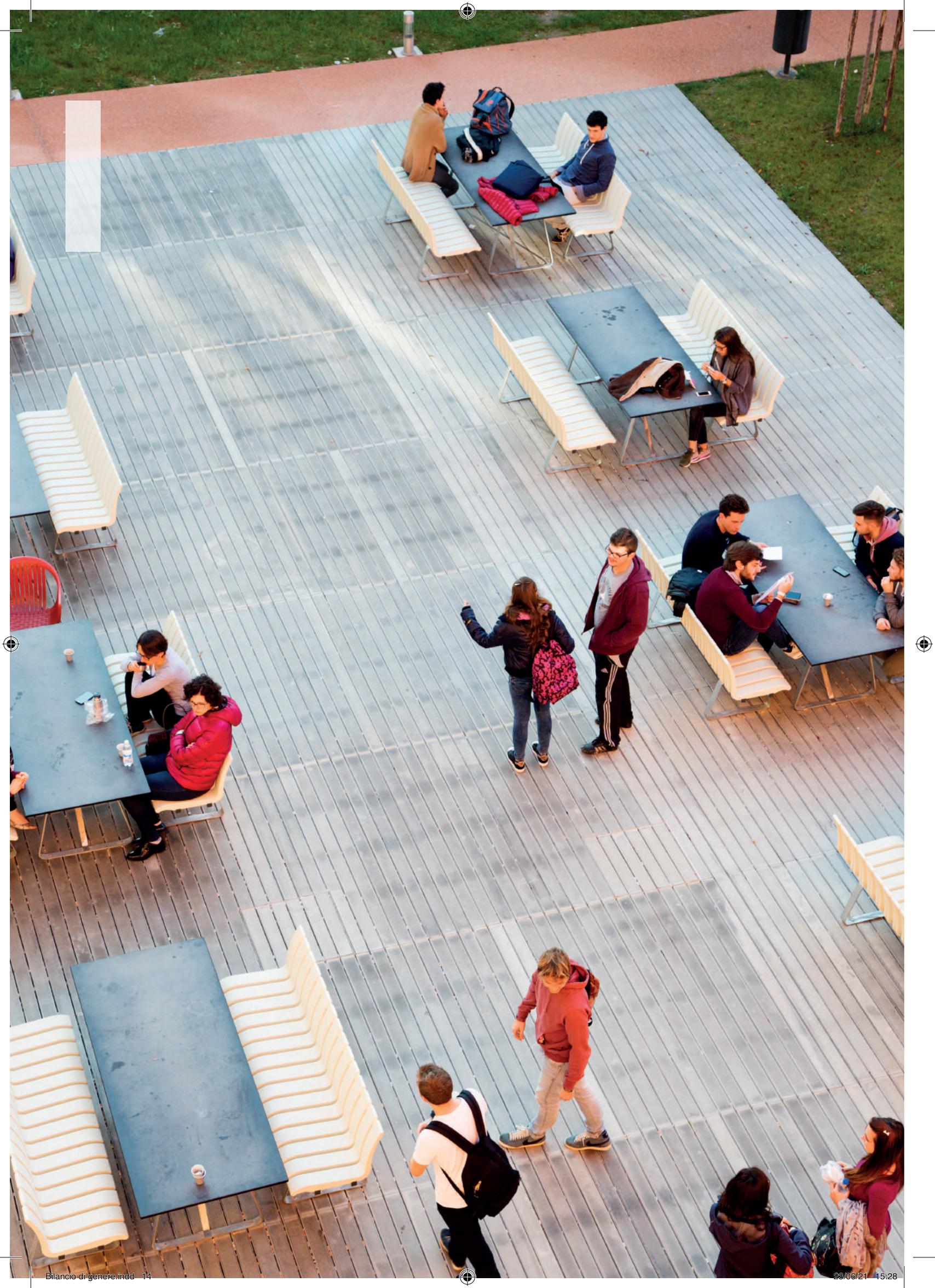
La prima sezione si pone l'obiettivo, da un lato, di fornire un'analisi del contesto mediante la rappresentazione di un insieme di informazioni che consentono la comparabilità storica, nazionale e internazionale. Dall'altro lato, di evidenziare alcune aree critiche rispetto all'obiettivo della parità di genere che verranno correlate alle richieste di intervento presentate nelle sezioni successive.

L'analisi si basa sui dati relativi alla composizione del personale, docente e tecnico amministrativo, e della componente studentesca dell'Università degli Studi di Brescia, raccolti sia da fonti esterne (MUR, MEF, Cine-

ca, Almalaurea) che da fonti interne all'Ateneo (Amministrazione – Ufficio Stipendi, Contabilità, Statistica –, portale di Ateneo, Relazione annuale 2019 del Comitato Unico di Garanzia - CUG). La sezione si articola in quattro sottosezioni: 1. Componente studentesca; 2. Personale Docente e Ricercatore; 3. Incarichi istituzionali e di governo; 4. Personale Tecnico Amministrativo.

Nella seconda sezione "Azioni per la parità di genere", sulla base delle criticità emerse dall'analisi del contesto, si illustrano le azioni che l'Ateneo dovrebbe attuare al fine di perseguire gli obiettivi riconducibili alla parità di genere e alla tutela dei soggetti potenzialmente discriminati. Le azioni che si propongono si aggiungono a quelle già previste del Piano Triennale delle Azioni Positive adottato dall'Ateneo. La sezione è suddivisa in due parti: la prima interessa le azioni per la parità attuate negli anni 2019 e 2020; la seconda quelle di cui si ritiene opportuna l'attuazione nel corso del periodo 2021-2023.

La terza sezione evidenzia in che modo il Bilancio di genere interloquisce con i principali documenti gestionali di Ateneo e ne condiziona la predisposizione. La sezione è strutturata in due parti: la prima considera la riclassificazione del bilancio di esercizio 2019 mediante l'analisi delle singole componenti di costo e di provento della gestione operativa secondo la prospettiva di genere. La seconda evidenzia le risorse economiche necessarie per il mantenimento e lo sviluppo delle azioni menzionate nella sezione II volte a ridurre la disuguaglianza di genere e quelle di nuova attivazione per l'esercizio 2021 nonché una sintesi delle previsioni economiche per il triennio 2021-2023.



Sezione I.

ANALISI DI CONTESTO

La presente sezione si pone l'obiettivo, da un lato, di fornire uno strumento per la realizzazione dell'analisi del contesto mediante la definizione di un insieme di informazioni e loro rappresentazioni che consentono la comparabilità storica, nazionale e internazionale. Dall'altro lato, di evidenziare alcune aree critiche rispetto all'obiettivo della parità di genere che verranno correlare alle richieste di intervento presentate nelle sezioni successive.

L'analisi si basa sui dati relativi alla composizione del personale, docente e tecnico amministrativo, e della componente studentesca dell'Università degli Studi di Brescia, raccolti sia da fonti esterne (MUR, MEF, Cine-

ca, Almalaurea) che da fonti interne all'Ateneo (Amministrazione, portale di Ateneo, Relazione annuale 2019 del Comitato Unico di Garanzia - CUG, in particolare).

Questa sezione si articola nelle seguenti quattro sottosezioni:

1. Componente Studentesca
2. Personale Docente e Ricercatore
3. Incarichi istituzionali e di governo
4. Personale Tecnico Amministrativo

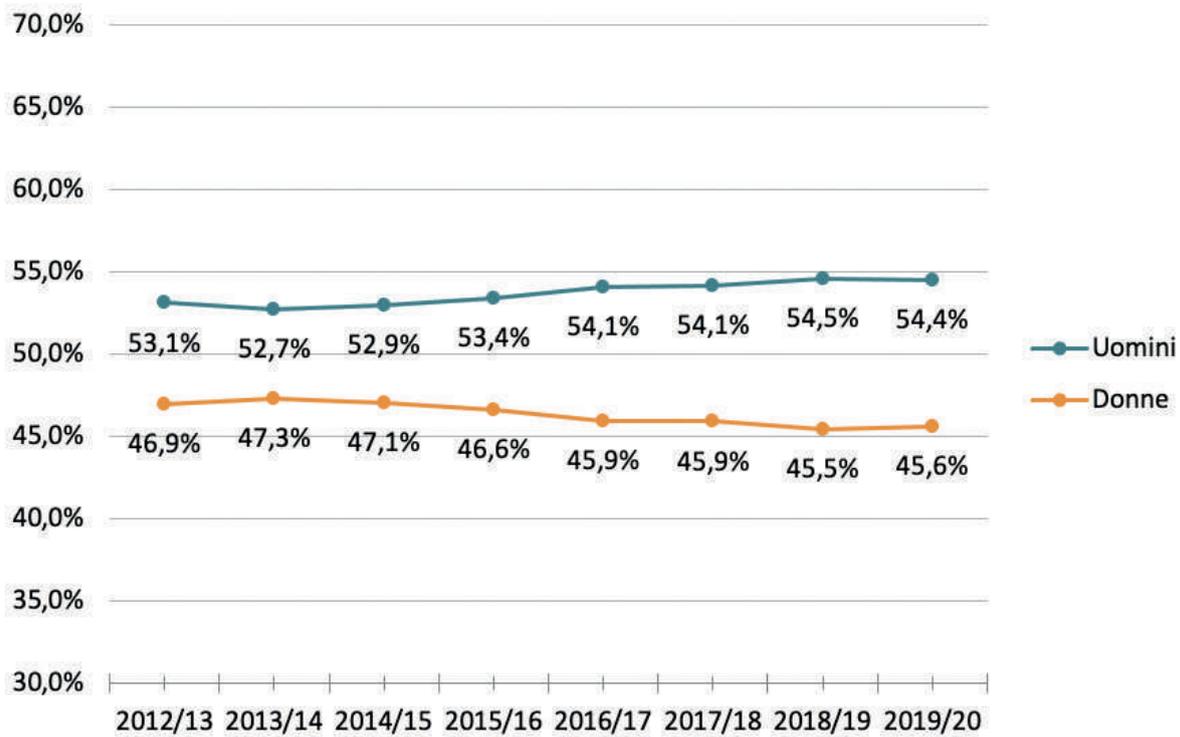
1. Componente studentesca

1.1. Il numero degli iscritti: una lettura di genere

Lo storico del numero degli iscritti all'Università degli Studi di Brescia nel periodo che va dall'a.a. 2013/2014 all'anno 2019/2020 mostra una costante variazione tra studenti e studentesse (fig. 1). La percentuale delle iscritte, negli anni, va da un massimo del 45,9% ad un minimo del 45,6% e, risulta stabile negli ultimi 3 anni esaminati (2017/18; 2018/19; 2019/20) attestandosi in media intorno al 45,7%. Gli studenti hanno visto la loro percentuale aumentare dal 53,1% (anno 2012/13) al 54,4% (anno 2019/20), dato, peraltro, sostanzialmente analogo anche nei due anni precedenti. Nell'a.a. 2019/2020 la composizione per genere degli studenti e delle studentesse dell'Ateneo era la seguente: studenti 54,4%; studentesse 45,6%. I dati sono aggregati per anno e comprendono studenti e studentesse iscritti/e a lauree triennali (LT), specialistiche/magistrali (LS/M) e a ciclo unico (LU).

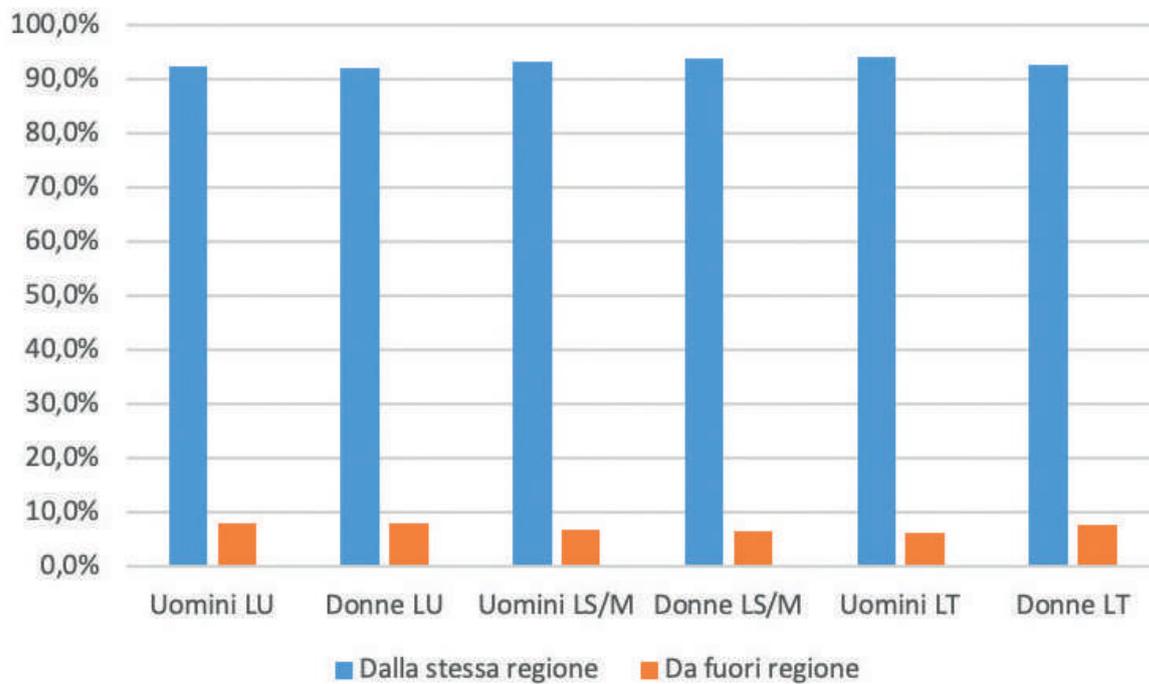
La popolazione studentesca dell'Ateneo bresciano, indipendentemente dal genere, proviene nella sua quasi totalità, e con riferimento a tutti i Corsi di laurea, dalla regione Lombardia (fig. 2).

Figura 1. Serie storica componente studentesca per genere (dall'a.a. 2013/2014 all'a.a. 2019/2020).



Fonte: Opendata MUR <http://dati.ustat.miur.it/>. Ateneo, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting

Figura 2. Percentuale di iscritti/e per provenienza geografica, a.a. 2019/2020.



Fonte: Ateneo, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting

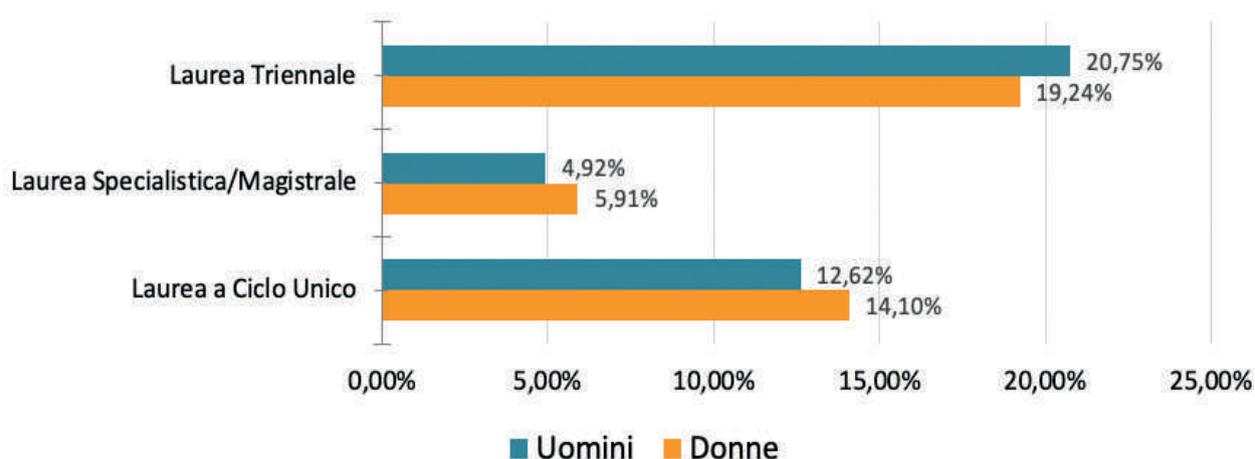
1.2. Gli abbandoni dopo il primo anno

I dati aggregati di abbandoni nell'arco temporale che va dal 2016 al 2019 mostrano una prevalenza di abbandoni sia espliciti che impliciti (mancate iscrizioni agli anni successivi) da parte delle studentesse (Fig. 3). Se si scorporano i dati per tipologia di Corso di studio (lauree triennali, magistrali e specialistiche) si evince che nei Corsi di laurea triennali, in tutto il periodo esaminato, sono gli studenti che abbandonano più frequentemente il Corso di studio. Per le studentesse,

la percentuale di abbandono è maggiore nei Corsi di laurea specialistica/magistrale e a ciclo unico.

Il risultato sopra indicato sembra collegato ad una maggiore resilienza delle studentesse iscritte ai Corsi di studio triennali visto che, con attenzione al dato aggregato, queste sono numericamente inferiori agli studenti uomini (all'a.a. 2018/19 si hanno 3.872 studentesse e 5.080 studenti).

Figura 3. Abbandoni dopo il primo anno di studio, valori medi, percentuali del triennio dall'a.a. 2016/2017 all'a.a.2018/2019.



Fonte: Ateneo, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting

1.3. La distribuzione degli iscritti e delle iscritte

L'analisi della distribuzione degli studenti nel periodo dal 2015/16 al 2018/19 mostra una netta predominanza di iscritti ai Corsi di laurea triennali (8.952) rispetto a quelli che hanno scelto Corsi magistrali o specialistici (1.763) ovvero Lauree a ciclo unico (3.244). Gli studenti prevalgono nei Corsi triennali (5.080 uomini rispetto alle 3.872 donne) e nelle lauree specialistiche e magistrali (1.151 uomini rispetto alle 612 donne). La situazione cambia se si valutano i dati degli iscritti ai corsi di Laurea a ciclo unico, là dove il numero degli studenti è pari a 1.356, mentre quello delle studentesse è pari a 1.888.

Se si valutano i risultati analizzando le aree di studio, secondo la classificazione di Fields of Education and Training (ISCED-F-2013), si nota che il maggior numero di studenti iscritti alle Lauree triennali si trova nelle aree di Ingegneria, Attività Manifatturiera e Costruzioni (2.591), seguono Economia e Giurisprudenza (1.471). Il maggior numero di studentesse, invece, si iscrive ai Corsi triennali di Economia e Giurisprudenza (1.668) e, in

misura inferiore, ai corsi triennali delle aree Sanitarie e di Assistenza Sociale.

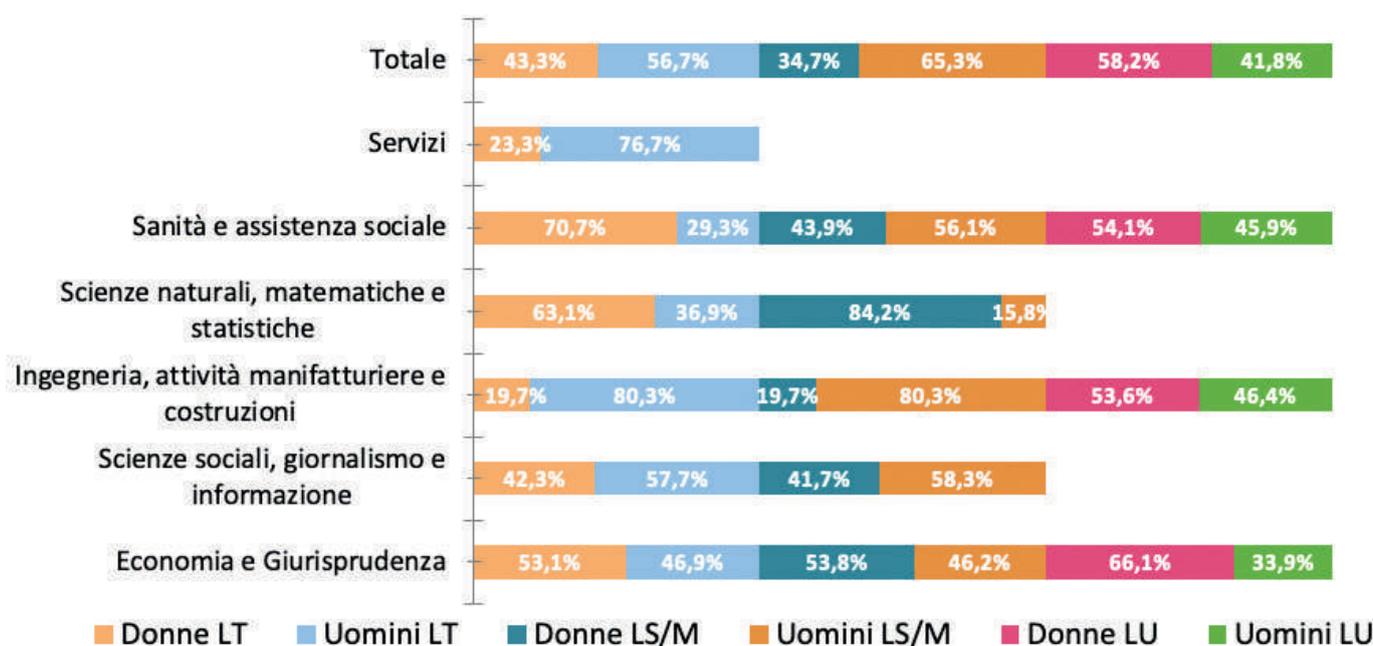
Se si analizzano le scelte compiute dagli studenti e dalle studentesse per quanto riguarda i Corsi di laurea specialistici e magistrali, il dato non cambia per gli studenti (i preferiti rimangono sempre i Corsi di Ingegneria, Attività Manifatturiera e Costruzioni, seguono quelli di Economia e Giurisprudenza), mentre non è così per quanto riguarda le studentesse. I preferiti si confermano i Corsi di Economia e Giurisprudenza (226), seguiti da quelli di Ingegneria, Attività Manifatturiera e Costruzioni (184).

Le lauree a ciclo unico che, come già detto, hanno una maggiore presenza femminile, vedono sia le studentesse sia gli studenti preferire quelle dell'area Sanità e Assistenza Sociale: in questo settore, comunque, continuano a prevalere le studentesse (991 rispetto a 840 studenti).

L'area di Economia e Giurisprudenza incomincia a profilarsi con forte presenza femminile (740 rispetto a 380 uomini) mentre l'area di Ingegneria, Attività Manifatturiera e Costruzioni vede una maggiore presenza delle studentesse, ma con una differenza più contenuta (157 rispetto a 136 uomini).

I dati analizzati, pertanto, dimostrano come la segregazione orizzontale si manifesti per le donne rispetto ad alcuni corsi di laurea e per gli uomini rispetto ad altri, in ragione di diversi fattori che si evidenzieranno di seguito.

Figura 4. Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, a.a. 2018/2019.



Fonte: MUR, Anagrafe nazionale studenti, <http://dati.ustat.miur.it/>

1.4. Le evidenze della segregazione orizzontale

1.4.1. I corsi di laurea triennale e specialistica/magistrale

Entrando nel dettaglio dei Corsi di laurea riconducibili alle diverse aree, una prima lettura dei dati disponibili per l'a.a. 2019/2020 mostra la presenza di Corsi di studio segregati: 27 sono quelli a prevalenza maschile, 15 quelli a prevalenza femminile, mentre 7 sono neutri rispetto al genere (fig. 5).

Per meglio comprendere il fenomeno è necessario effettuare un'esposizione dettagliata scorporando i risultati.

a) Corsi a prevalenza maschile:

- I corsi offerti dall'area ingegneristica hanno una popolazione prevalentemente, se non quasi esclusivamente maschile (la percentuale oscilla dal 93% di ingegneria elettronica al 63% di inge-

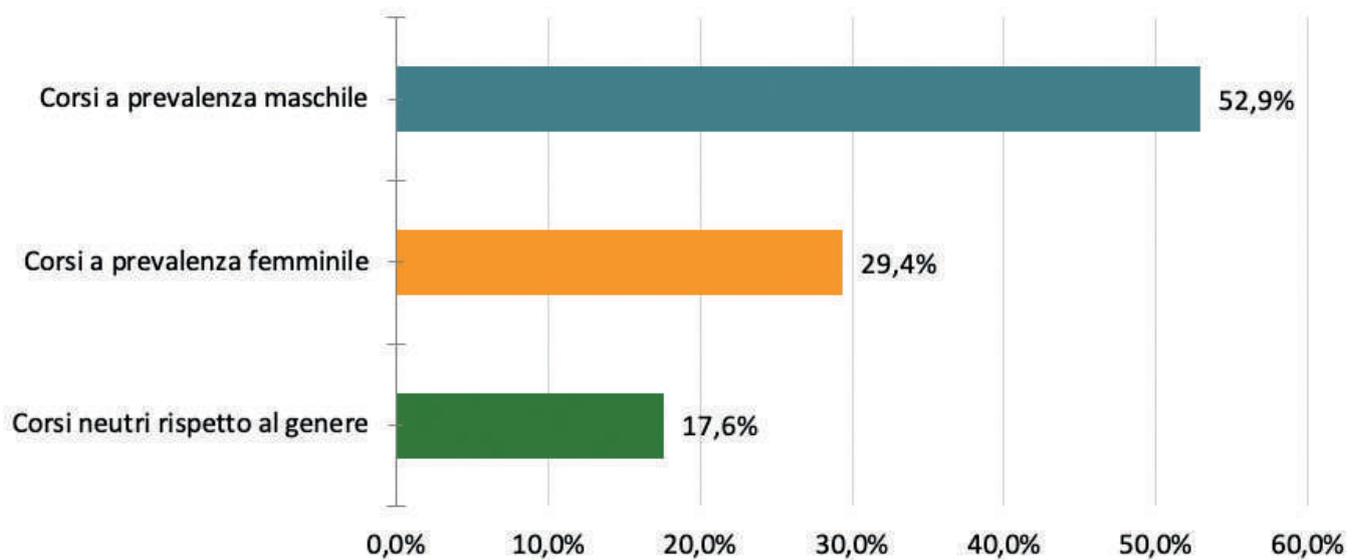
gneria civile). Sono presenti, però, corsi quali Ingegneria industriale in cui vi è una sovrarappresentazione femminile o Biotecnologie che ha un equilibrio di genere;

- Scienze economiche (Classe di laurea 28) (75%);
- Scienze delle attività motorie e sportive (76%).

b) Corsi a prevalenza femminile:

- Scienze giuridiche (60%);
- Scienze dei servizi giuridici (69%);
- Magistrali in giurisprudenza (65%);

Figura 5. Percentuale corsi di studio a prevalenza maschile, femminile o neutri, a.a. 2019/2020.



Fonte: Ateneo, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting

- La maggior parte di quelle riconducibili all'area delle professioni sanitarie (ad esclusione di quelle legate alla riabilitazione), infermieristiche, ostetriche, sanitarie tecniche e sanitarie della prevenzione (percentuali che oscillano tra il 61% ed il 67%);
- Biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche (67%);
- c) Corsi di studio neutri rispetto al genere:
 - Scienza dell'economia e della gestione aziendale (Classe di laurea L-18); Scienze economiche (Classe di laurea L-33); Professioni sanitarie della riabilitazione; Medicina e chirurgia; Odontoiatria e protesi dentaria; Scienze dell'economia (Classe di laurea LM-33); Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate; Scienze economico-aziendali (Classe di laurea LM-77); Architettura e ingegneria edile – architettura.

1.5. La carriera universitaria

1.5.1. Lauree in corso, voti di laurea

Nella carriera universitaria sono, in generale, le donne che raggiungono risultati migliori e sono loro che, in prevalenza, si laureano in corso (fig. 6).

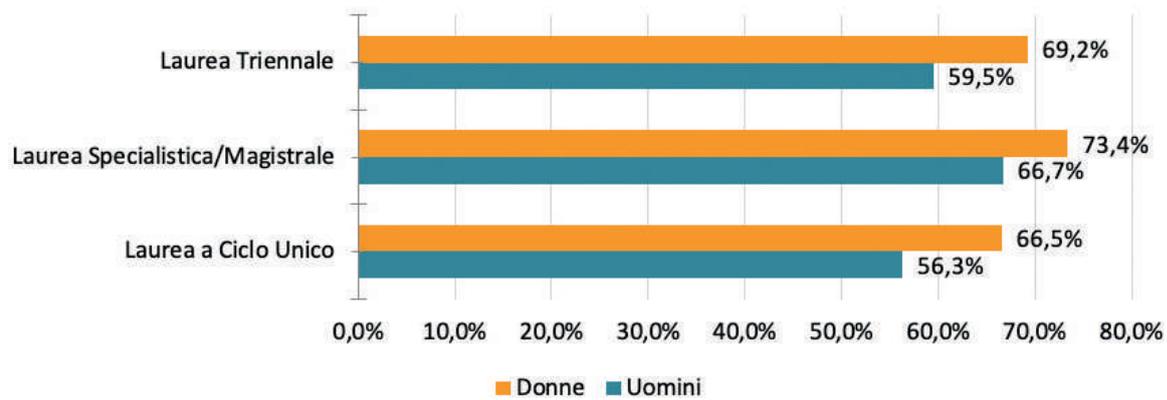
La fig. 7 indica le differenze tra i vari Corsi di studio. Le laureate prevalgono nei Dipartimenti di Giurisprudenza, Ingegneria civile, Ingegneria meccanica, Medicina molecolare e Scienze cliniche. Per i corsi di studio delle aree ingegneristiche influisce la selettività della scelta iniziale del Corso di studio.

La differenza nei risultati ottenuti durante la carriera universitaria si vede anche analizzando i dati relativi ai voti di laurea. Sono le studentesse che si laureano con

la media più alta e lo scostamento percentuale tra i due gruppi è notevole (fig. 8).

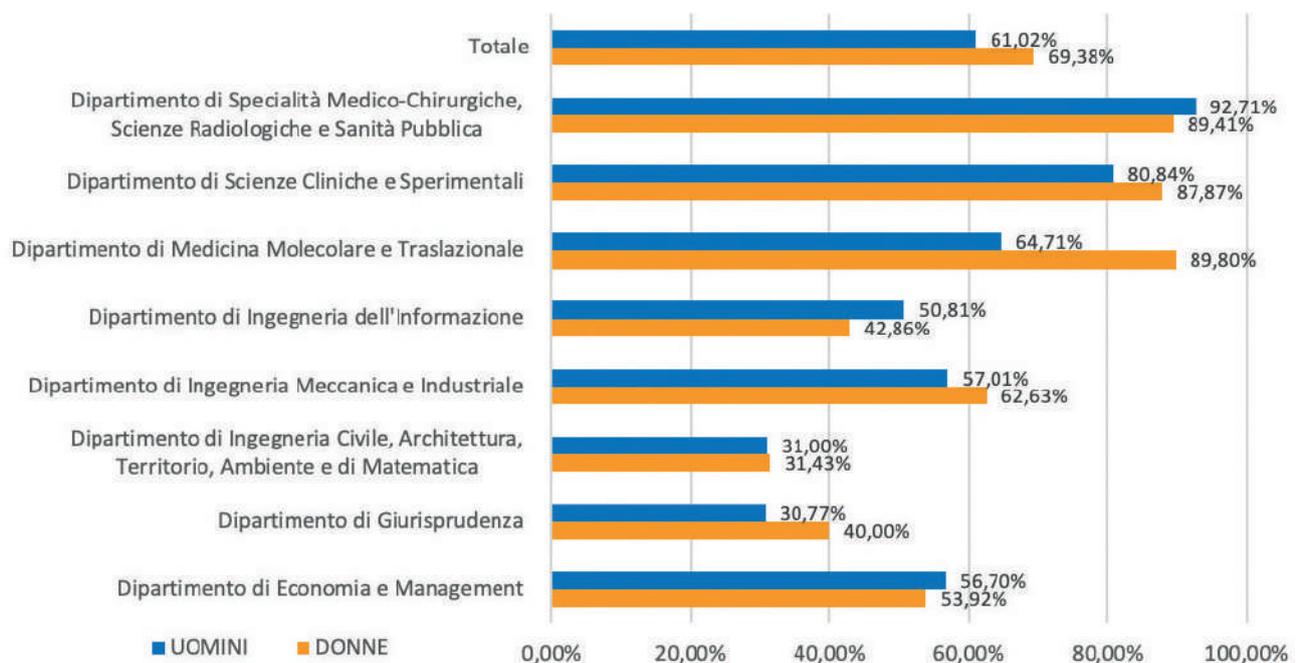
Un dettagliato esame dei dati relativi ai corsi di laurea, complessivamente riferibili all'area ingegneristica (fig. 9), mostra, inoltre, che anche in questa area i risultati migliori (ad eccezione di quelli relativi alla fascia di votazione ricompresa tra 106 e 110) sono quelli conseguiti dalle studentesse.

Figura 6. Percentuale di laureati/e in corso, per tipologia di corso di studio, a.a. 2018/2019.



Fonte: MUR, Anagrafe nazionale studenti, <http://dati.ustat.miur.it/>

Figura 7. Percentuale laureati/e in corso per Dipartimento, a.a. 2018/2019.



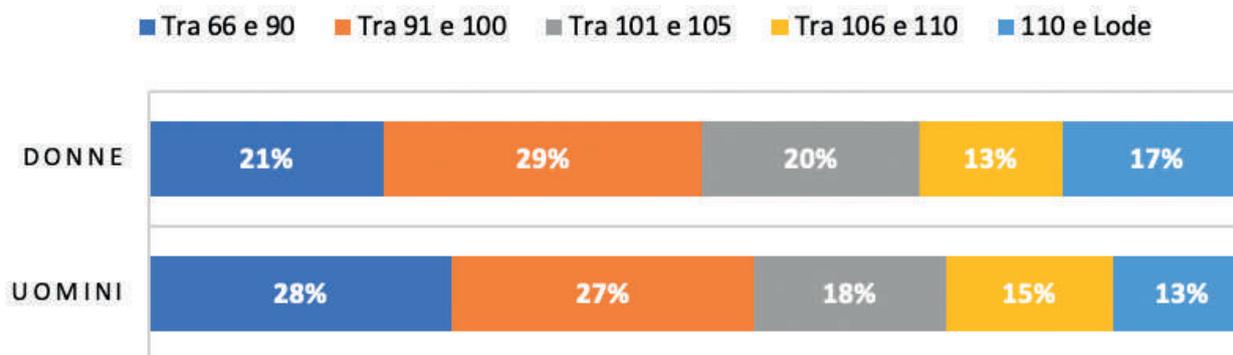
Fonte: Ateneo, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting

Figura 8. Composizione laureati/e per voto di laurea, a.a. 2018/2019.



Fonte: Ateneo, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting

Figura 9. Composizione dei laureati/e per voto di laurea, area di Ingegneria, a.a. 2018/2019.



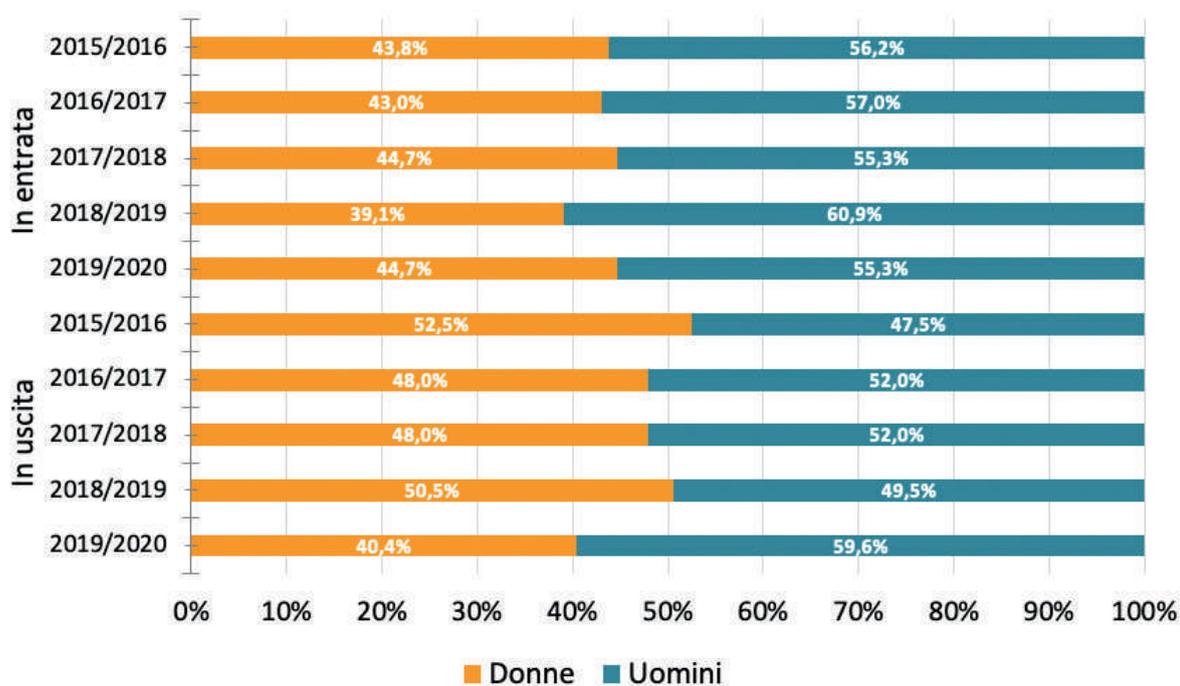
Fonte: Ateneo, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting

1.5.2. La mobilità internazionale

Una diversità per genere nella costruzione della carriera lavorativa incomincia a profilarsi quando si riflette sulle percentuali di studenti/studentesse che hanno usufruito di programmi di studio internazionali.

I dati che riguardano gli anni accademici dal 2015/16 al 2019/20 (fig. 10), anche se con leggere flessioni a seconda del periodo esaminato, indicano un diverso comportamento tra studenti e studentesse nei percorsi di formazione internazionale.

Figura 10. Percentuale studenti/esse impegnati/e in programmi internazionali, a.a. 2015/16-2019/20.



Fonte: Ateneo, U.O.C. Mobilità Internazionale Studenti

1.6. Il periodo post-laurea

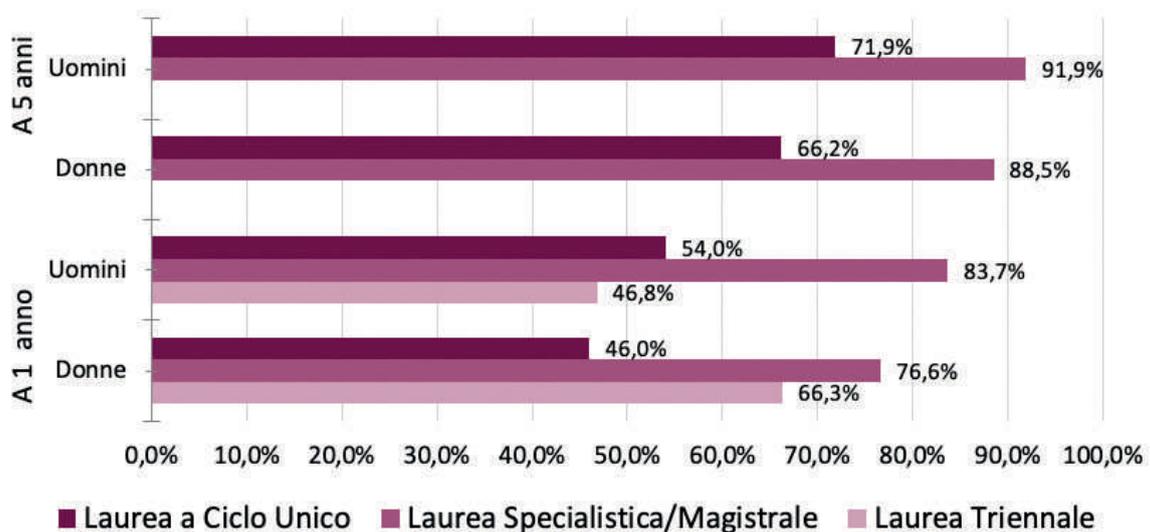
1.6.1. Il tasso di occupazione

La fig. 11 mostra il tasso di occupazione degli studenti e delle studentesse ad un anno ed a cinque anni dalla laurea per tipologia di Corso di studio.

Nelle lauree a ciclo unico, ad un anno dalla laurea, risulta occupato il 54,0% di uomini rispetto al 46,0% di donne. La differenza nel tasso di occupazione tra uomini e

donne è analoga anche per quanto riguarda le lauree specialistiche o magistrali: (83,7% di uomini rispetto al 76,6% di donne). Il dato cambia completamente quando si osservano i risultati ottenuti dalle studentesse delle lauree triennali. Ad un anno dalla laurea sono occupate il 66,3% di donne rispetto al 46,8% di uomini.

Figura 11. Tasso di occupazione laureati/e a un anno e a cinque anni dalla laurea, a.a. 2016/2017.



Fonte: Almalaurea, <https://www.almalaurea.it/>

A cinque anni dalla laurea (a ciclo unico o specialistica/magistrale) crescono i tassi di occupazione sia degli uomini che delle donne, con una crescita maggiore per queste ultime. In particolare, gli uomini occupati provenienti da una laurea a ciclo unico sono il 71,9%, da una laurea specialistica o magistrale sono il 91,9%. Quanto alle donne lavora il 66,2% di quelle con lauree a ciclo unico e l'88,5% di quelle provenienti da lauree specialistiche o magistrali.

Se si analizzano i risultati per Dipartimento si osserva che alcuni titoli di studio consentono la piena occupazione. Quelli in cui non c'è differenza in relazione al genere sono riferibili al Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione (a 5 anni, 100% di occupati) e al Dipartimento di Specialità Medico Chirurgiche, Scienze Radiologiche e Sanità Pubblica (ad un anno 100% di occupati). Se si verifica quali siano quelli in cui la percentuale di occupazione femminile è più alta si ottengono i seguenti risultati:

- *a un anno dalla laurea*

Dipartimento di Specialità Medico chirurgiche, scienze radiologiche e Sanità Pubblica (100% - laurea specialistica/magistrale); Dipartimento di Medicina molecolare e traslazionale (100% - laurea specialistica/magistrale); Dipartimento di Ingegneria Meccanica e industriale (93,8% - laurea specialistica /magistrale); Dipartimento di Ingegneria Civile, Architettura, Territorio, Ambiente, Matematica (86,4% - laurea a ciclo unico); Dipartimento di Economia e Management (73,3% - laurea specialistica /magistrale).

- *a cinque anni dalla laurea*

Con riferimento a questi dati la prima cosa da valutare è se, a cinque anni dalla laurea, il tasso di occupazione di uomini e donne sia rimasto invariato rispetto a quello registrato a un anno dalla laurea. I risultati riferibili al Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione restano invariati (a 5 anni 100% di occupati), in calo, invece, quelli

degli studenti provenienti dal Dipartimento di Specialità Medico Chirurgiche, Scienze Radiologiche e Sanità Pubblica (100% di occupati uomini, ma la percentuale di donne diminuisce e si attesta all'88,9%). Una flessione si registra anche per le laureate provenienti dal Dipartimento di Medicina Molecolare e Traslazionale, il cui tasso di occupazione passa dal 100% al 57,1%. Aumenta, invece, la percentuale di donne occupate con lauree riportabili ai seguenti Dipartimenti: Scienze Cliniche e Sperimentali (si arriva al 100% di occupazione); Ingegneria dell'Informazione (100%); Ingegneria Meccanica e Industriale (100%); Ingegneria Civile, Architettura, Territorio, Ambiente, Matematica (90,9%); Giurisprudenza (79,45); Economia e Management (94,5%).

Per semplificare si possono ordinare i dati nel modo seguente:

- maggiore incremento del tasso di occupazione

1.6.2. Le retribuzioni

L'esame dei dati relativi alle retribuzioni percepite (fig. 12) mostra che già ad un anno dalla laurea esiste, in prevalenza, uno svantaggio economico per le donne. Fanno eccezione i corsi di studio triennali che, ad un anno dalla laurea, non mostrano differenziazioni. Per i suddetti corsi, peraltro, non sono disponibili i dati sulle retribuzioni percepite a cinque anni dalla laurea.

Come si vede dalla fig. 12, il passare del tempo acuisce questa differenza: anche nei casi in cui non ci sia

femminile: Scienze Cliniche e Sperimentali; Ingegneria Meccanica e Industriale; Ingegneria Civile, Architettura, Territorio, Ambiente, Matematica;

- maggiore incremento occupazionale maschile: Specialità Medico Chirurgiche, Scienze Radiologiche e Sanità Pubblica; Giurisprudenza; Economia e Management.

In conclusione, come si è accennato, le aree di studio meno scelte dalle donne, ad esempio, tutte quelle riferibili ai percorsi STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), se paragonate con quelle di Economia e Giurisprudenza, in cui la percentuale femminile è ben più alta, offrono migliori prospettive occupazionali alle donne. Ciò dipende anche, tuttavia, dal fatto che il mercato del lavoro richiede in prevalenza competenze riferibili alle aree STEM.

un differenziale retributivo sensibile nell'impiego ad un anno dalla laurea, tale differenziale cresce con il passare degli anni.

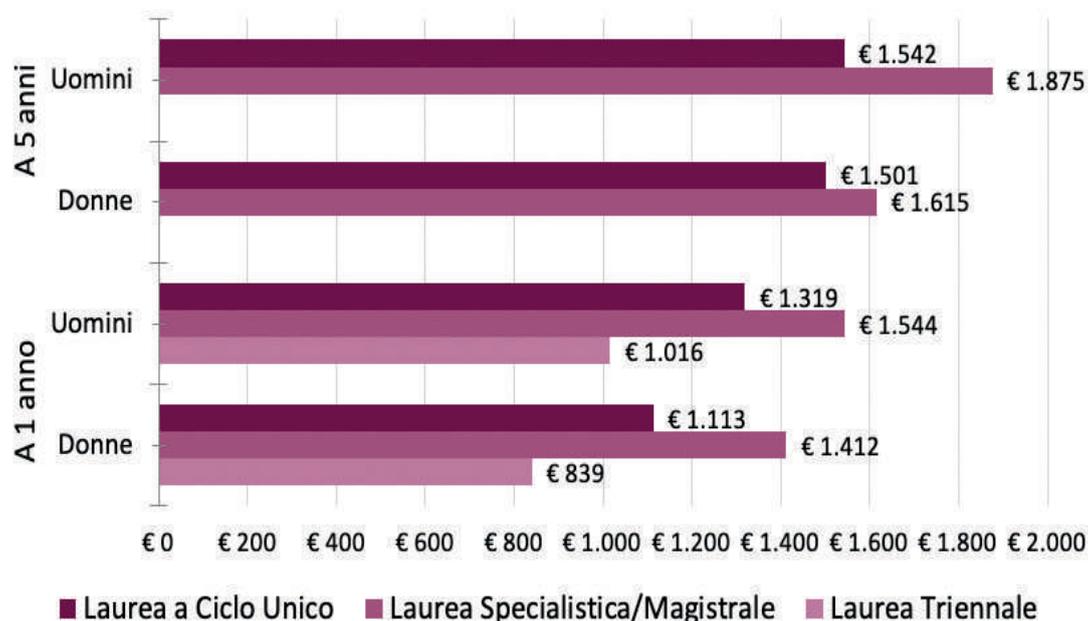
Se si analizzano i livelli retributivi correlandoli con i Dipartimenti di afferenza dei Corsi di studio, si osserva che anche in quelli in cui sia gli uomini che le donne raggiungono la piena (o quasi) occupazione esistono, però, differenze legate al genere. La fig. 13 illustra il caso di Ingegneria.

Figura 12. Retribuzione dei laureati/e a un anno e a cinque anni dalla laurea, a.a. 2016/2017.



Fonte: Almalaurea, <https://www.almalaurea.it/>

Figura 13. Retribuzione netta dei laureati in Ingegneria a un anno e a cinque anni dalla laurea, a.a. 2016/2017.



Fonte: Almalaurea, <https://www.almalaurea.it/>

Sintetizzando i risultati enunciati nei punti 6.1 e 6.2 si potrebbe dire che l'ingresso nel mercato del lavoro, anche nei settori STEM, non sembra presentare maggiori ostacoli per le donne rispetto agli uomini, mentre

si registra una differenza rilevante nella retribuzione delle lavoratrici, che risulta inferiore rispetto a quella riservata agli uomini.

1.6.3. I dottorati

L'Ateneo bresciano ha attivato dottorati riportabili alle aree di Economia e Giurisprudenza, Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni e Sanità e assistenza sociale.

Nel complesso, come si evince dalla fig. 14, la maggior parte degli iscritti sono uomini (62,3% rispetto al 37,7%). Disaggregando il risultato per genere si evince che il Dottorato riferibile all'area Sanità e assistenza sociale ha una popolazione femminile più numerosa (63,5% contro il 36,5%) mentre gli altri due hanno una prevalenza di popolazione maschile (Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni: donne 29,5% - uomini 70,5%; Economia e Giurisprudenza donne: 36,8% - uomini 63,2%).

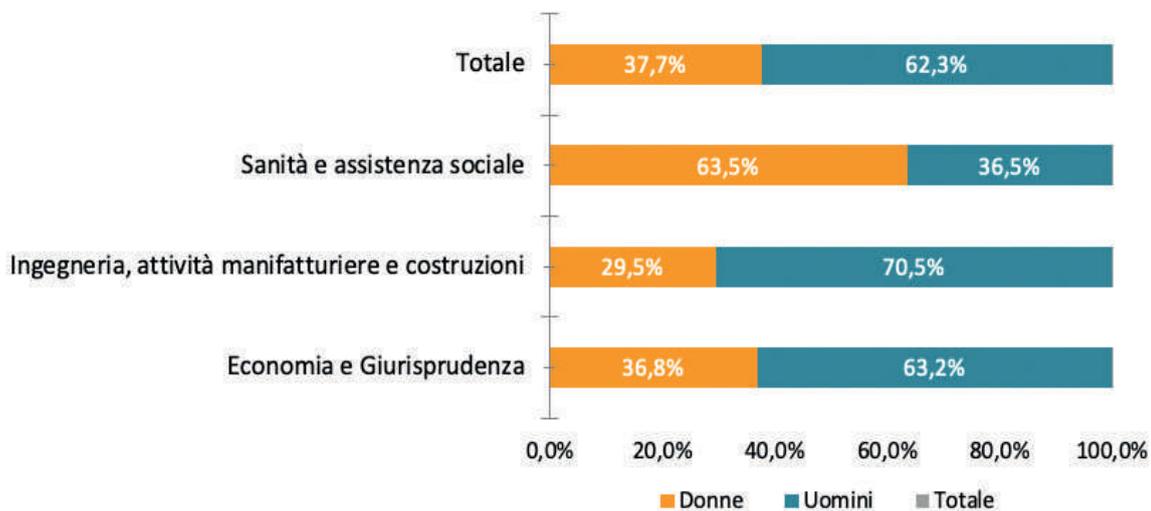
Se la prevalente presenza maschile nei dottorati dell'area ingegneristica è correlata alla maggiore presenza di uomini nei percorsi di studio di provenienza, stupisce che la stessa prevalenza si registri nei dottorati dell'area giuridica ed economica, vista la sostanziale parità di genere nei corsi di studio.

Tenendo presente che i dottorati raccolgono studenti non solo del nostro Ateneo, la differenza di genere nei dottorati delle aree ingegneristiche ed economico-giuridiche sembra rispondere ad un *trend* nazionale, il cui risultato farebbe presumere che la ricerca in alcuni settori è prevalentemente affidata al genere maschile.

La scarsa partecipazione delle donne ad alcuni percorsi di ricerca è aggravata dal tasso di abbandoni dei Corsi di dottorato dopo il primo anno; pur con un'inversione di tendenza nell'a.a.2018/19, il numero di abbandoni delle donne nel periodo considerato è pari al doppio di quello degli uomini (Tab.1 e Fig. 15).

Occorre segnalare, in quanto tra i possibili fattori che incidono sulla decisione di abbandonare il corso, il numero e la suddivisione per genere dei congedi parentali presi. Dall'a.a. 2015/2016 ad oggi, in particolare, le dottorande che hanno usufruito di congedi parentali sono 5.

Figura 14. Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato, a.a. 2019/2020.



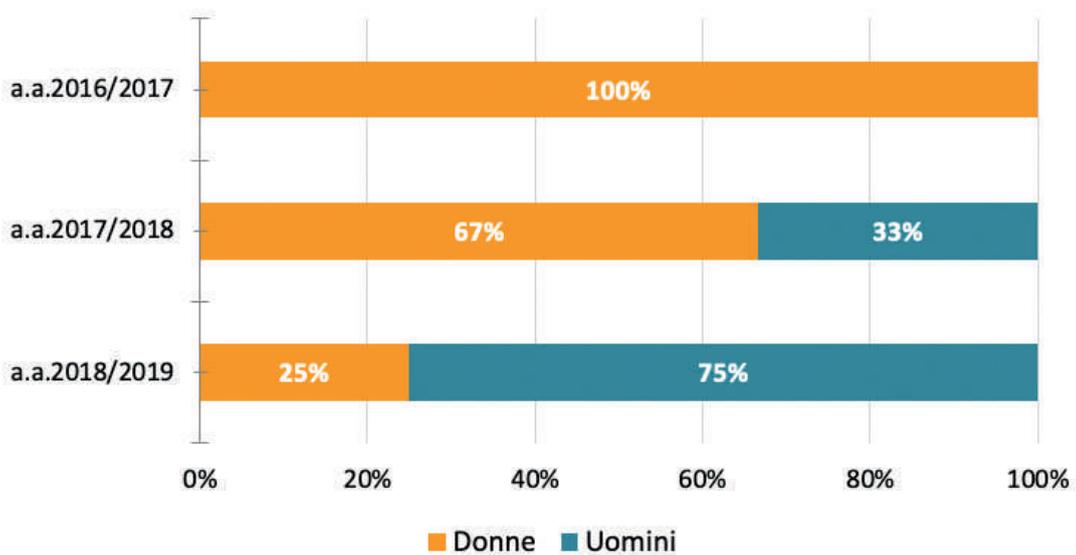
Fonte: Opendata Mur, <http://dati.ustat.miur.it/>

Tabella 1. Abbandoni dottorati divisi per genere.

Anno accademico	Donne	Uomini
2016/2017	5	0
2017/2018	4	2
2018/2019	1	3

Fonte: Ateneo, Servizio Diritto allo Studio e Post-Laurea

Figura 15. Percentuale di abbandono dei dottorati.



Fonte: Ateneo, Servizio Diritto allo Studio e Post-Laurea

1.6.4. Le scuole di specializzazione

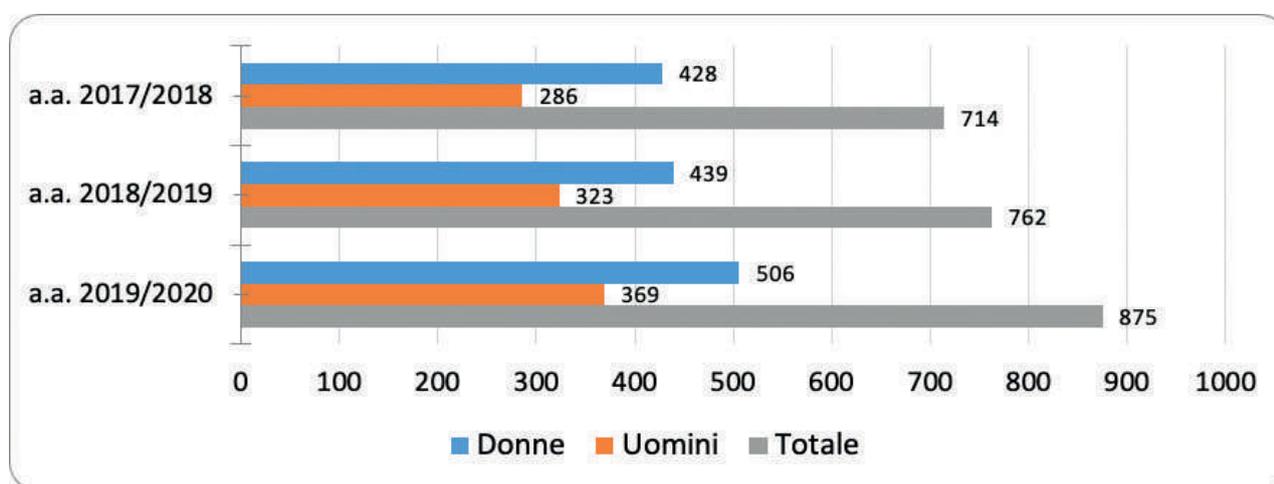
Nel nostro Ateneo sono in funzione 37 scuole di specializzazione di area medica, 3 di area sanitaria, 3 di area odontoiatrica e una dedicata alle professioni legali (magistratura, avvocatura, notariato).

Per la professione medica, l'iscrizione a una scuola di specializzazione è indispensabile per ottenere la qualificazione di medico specialista. La frequenza della scuola di specializzazione di area giuridica, invece, è finalizzata al parziale assolvimento del periodo di praticantato obbligatorio per l'accesso alla professione di

avvocato ed è finalizzata alla preparazione per il concorso per l'accesso alla magistratura ordinaria o per l'esame per l'iscrizione all'albo degli avvocati.

Dalla fig. 16 si desume come le percentuali di presenza maschile e femminile nei corsi di specializzazione rifletta la composizione per genere dei percorsi di laurea di provenienza.

Figura 16. Percentuale di iscritti/e alle scuole di specializzazione, a.a. 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020.



Fonte: Ateneo, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting

2. Personale Docente e Ricercatore

2.1. La composizione per genere del personale docente e ricercatore

Il personale docente dell'Ateneo bresciano al 31.12.2019 contava 505 tra PO, PA e RU, cui si aggiungono 42 RTDb. Sommando i/le RTDa e gli assegni di ricerca, si raggiunge un totale di 717 unità. Nel 2020 il numero di PO, PA e RU scende a 499, ma cresce il numero di RTDb, RTDa e assegnisti/e di ricerca, per arrivare al totale complessivo di 740 unità al 31.12.2020, come si può vedere nel dettaglio della tabella seguente (Tab. 2).

Nell'Ateneo di Brescia si possono facilmente rilevare alcune dinamiche riscontrate a livello nazionale, che mostrano la segregazione verticale dei generi, come si rileva dalla fig. 17, divisa per genere, ovvero una maggiore presenza delle donne ai livelli più bassi dell'organigramma istituzionale rispetto ai livelli apicali.

In particolare, occorre considerare gli assegnisti di ricerca

e gli RTDa che si caratterizzano per essere contratti che prevedono un numero limitato di anni, non ulteriormente rinnovabili. Sebbene anche i contratti RTDb abbiano la stessa connotazione temporale, di fatto rappresentano la modalità di ingresso strutturale in accademia, con un diretto passaggio al ruolo di professore/essa associato/a.

Se si osservano nel dettaglio le percentuali presenti nella fig. 17, si nota che a fronte di una divisione quasi indistinta nei ruoli, intorno al 60/40%, le donne sono presenti in misura paritaria, o anche in leggero aumento, solo nel ruolo oggi disattivato delle ricercatrici a tempo indeterminato e fra le assegniste di ricerca e raggiungono la parità fra gli RTDa. Tolto il ruolo dei/delle RU, le donne sono presenti nella fase iniziale della carriera, ma la loro presenza decresce progressivamente con l'avanzare della carriera stessa fino ad essere meno del 23% a livello di PO.

Tabella 2. Distribuzione personale docente per genere e ruolo, anni 2019 e 2020.

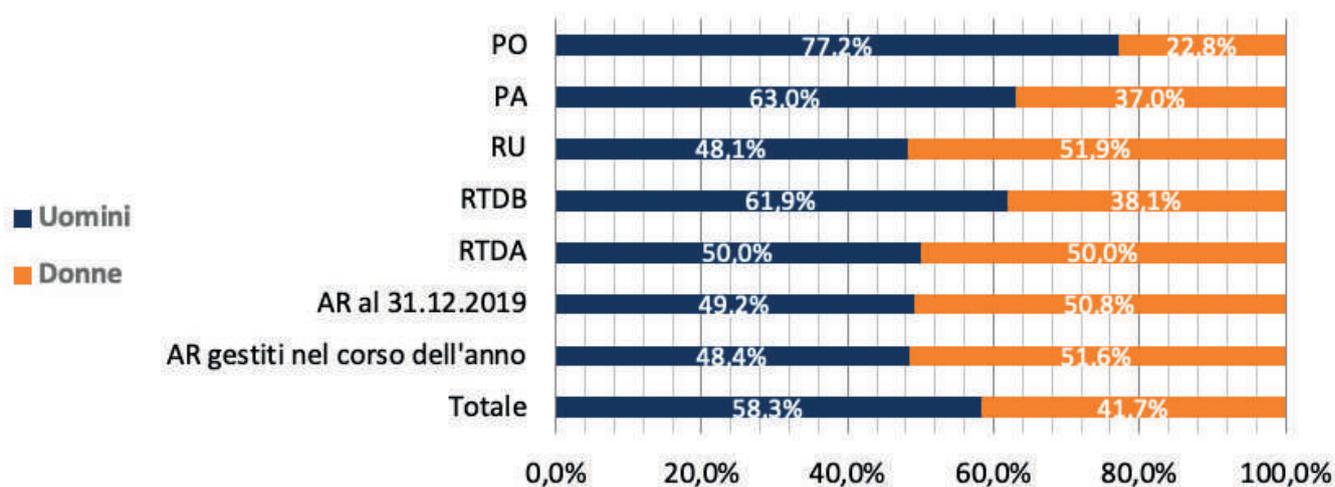
Personale		31.12.2019			31.12.2020		
		U	D	TOT	U	D	TOT
Professore/ssa Ordinario/a (personale docente di prima fascia) = Grade A	PO	129	38	167	136	44	180
Professore/ssa Associato/a (personale docente di seconda fascia) = Grade B	PA	145	85	230	141	85	226
Ricercatore/ricercatrice a tempo indeterminato (RU), a tempo determinato di tipo B (RTDb), a tempo determinato di tipo A (RTDa) = Grade C	RU	52	56	108	43	50	93
	RTDb	26	16	42	33	19	52
	RTDa	25	25	50	31	30	61
Titolare di assegno di ricerca = Grade D	AR al 31.12	59	61	120	70	58	128
	AR gestiti nel corso dell'anno	89	95	184	94	86	180
Totale		436*	281*	717*	454*	286*	740*

Fonte: Ateneo, U.O.C. Personale Docente

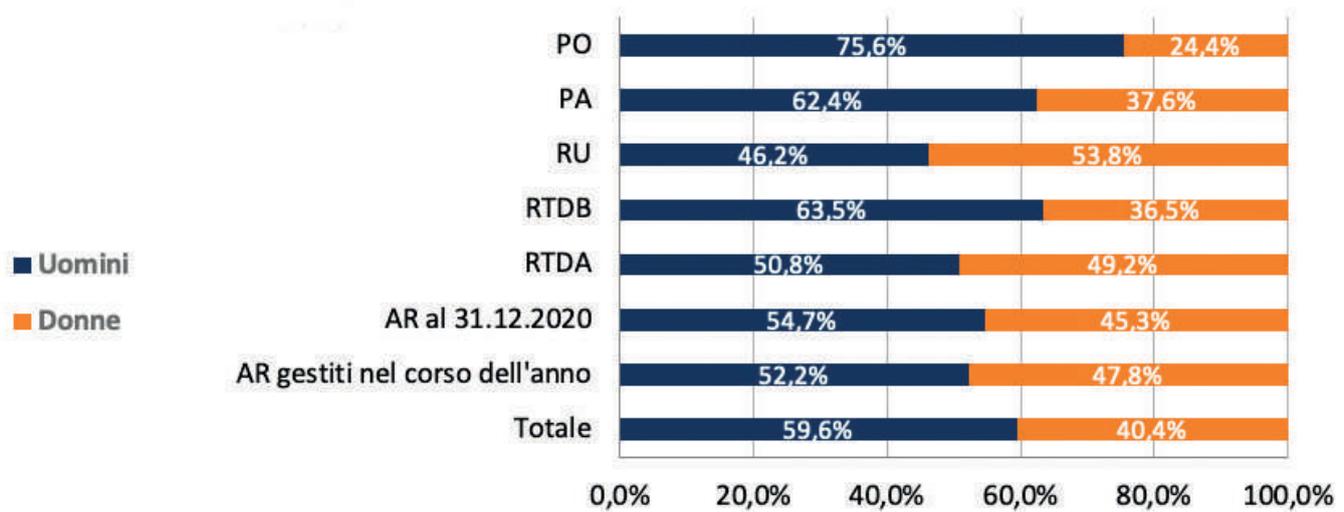
*Il totale considera gli AR al 31.12.

Figura 17. Percentuale personale docente e ricercatore diviso per genere, anni 2019 e 2020.

Dati al 31.12.2019



Dati al 31.12.2020



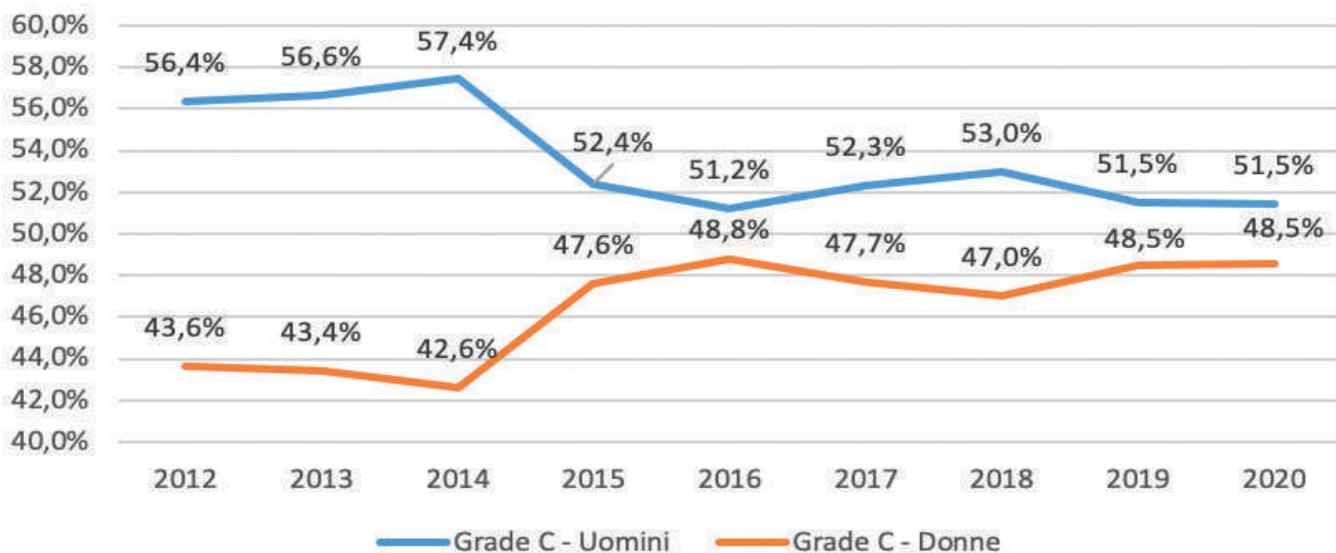
Fonte: Ateneo, U.O.C. Personale Docente

2.1.1. I dati relativi ai ricercatori e alle ricercatrici

Osservando la serie storica dal 2012 al 2020 rappresentata nella fig. 18, che tuttavia non distingue fra RTDA ed RTDb, parrebbe notarsi una convergenza verso la parità nel ruolo dei ricercatori. Date le premesse sopra

esposte, tuttavia, si può presumere che la riduzione della forbice interessi soprattutto gli/le RTDA piuttosto che gli RTDb.

Figura 18. Serie storica Grade C (ricercatori/trici), dal 2012 al 2020.

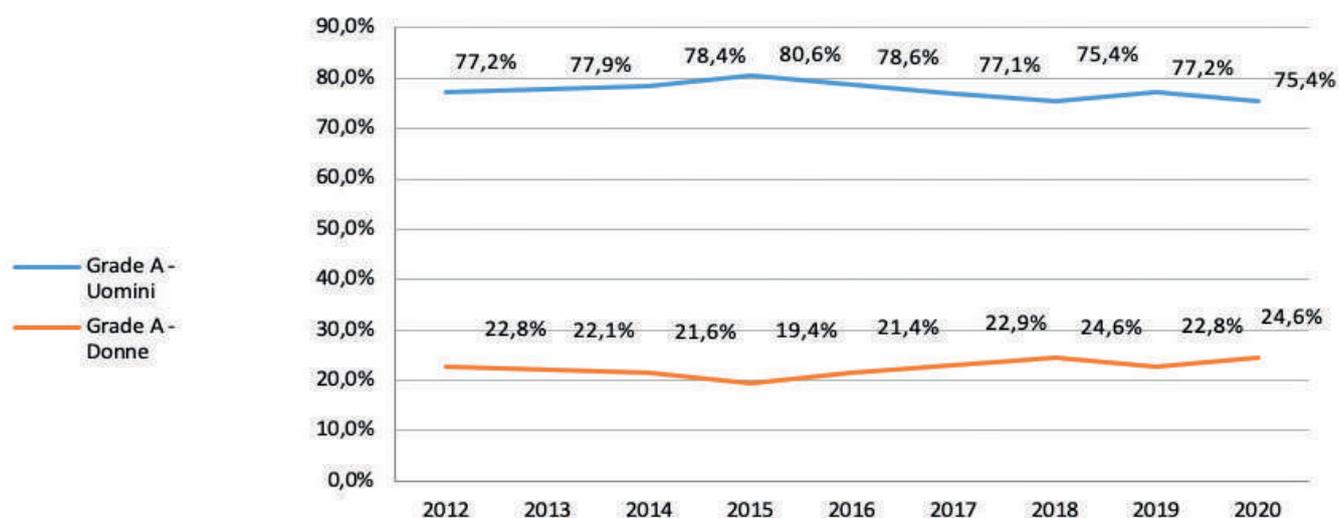
Fonte: Open data MUR, <http://dati.ustat.miur.it/>. Ateneo, U.O.C. Personale Docente

2.1.2. I dati relativi ai/alle docenti di prima e seconda fascia

Se si osservano le serie storiche di PO (fig. 19) e PA (fig. 20) si nota il dato costante dell'andamento. Benché all'inizio della carriera vi sia una presenza pressoché paritaria di uomini e donne, successivamente la percentuale delle donne sul totale si riduce, fino ad arrivare al 77,2% di

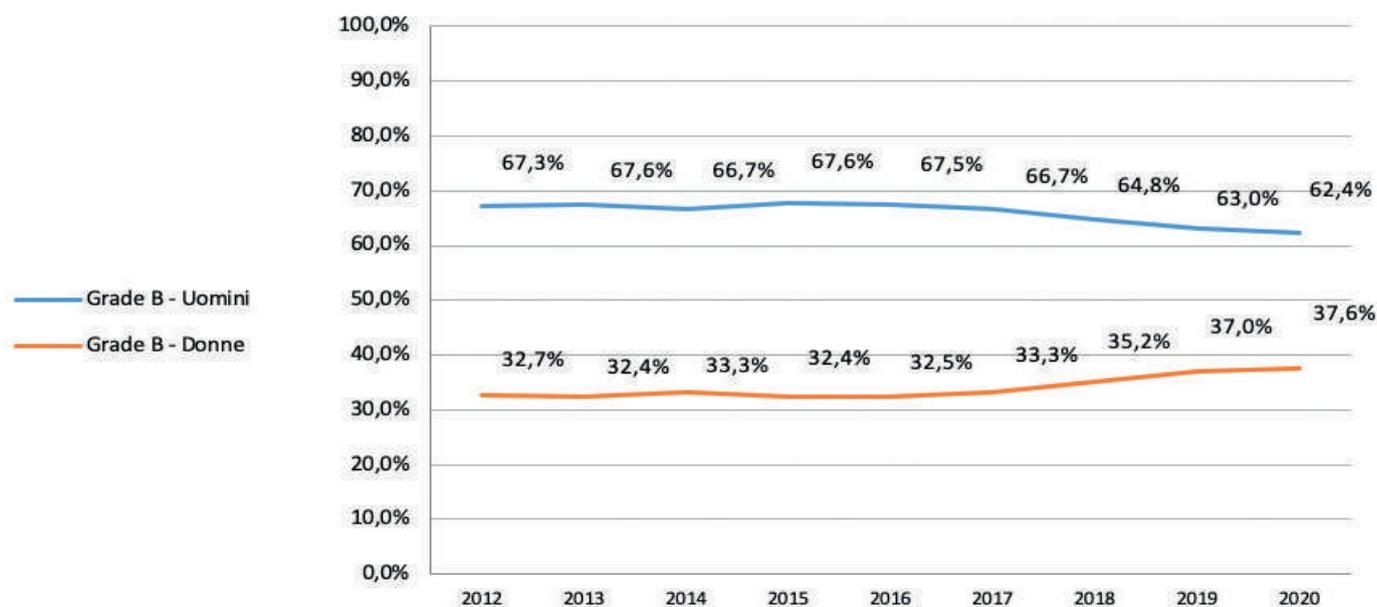
PO uomini a fronte di un 22,8% di PO donne (sul totale le donne crescono a circa il 37%). Il dato rimane costante osservando la serie storica (come nelle figure 21 e 22) e nell'anno solare 2019 si conferma, con il passaggio da PA a PO di 3 donne a fronte di 14 uomini.

Figura 19. Serie storica professori/esse ordinari/e, dal 2012 al 2020.



Fonte: Open Data MUR, <http://dati.ustat.miur.it/>. Ateneo, U.O.C. Personale Docente

Figura 20. Serie storica professori/esse associati/e, dal 2012 al 2020.



Fonte: Open Data MUR, <http://dati.ustat.miur.it/>. Ateneo, U.O.C. Personale Docente

2.1.3. Età e progressione di carriera

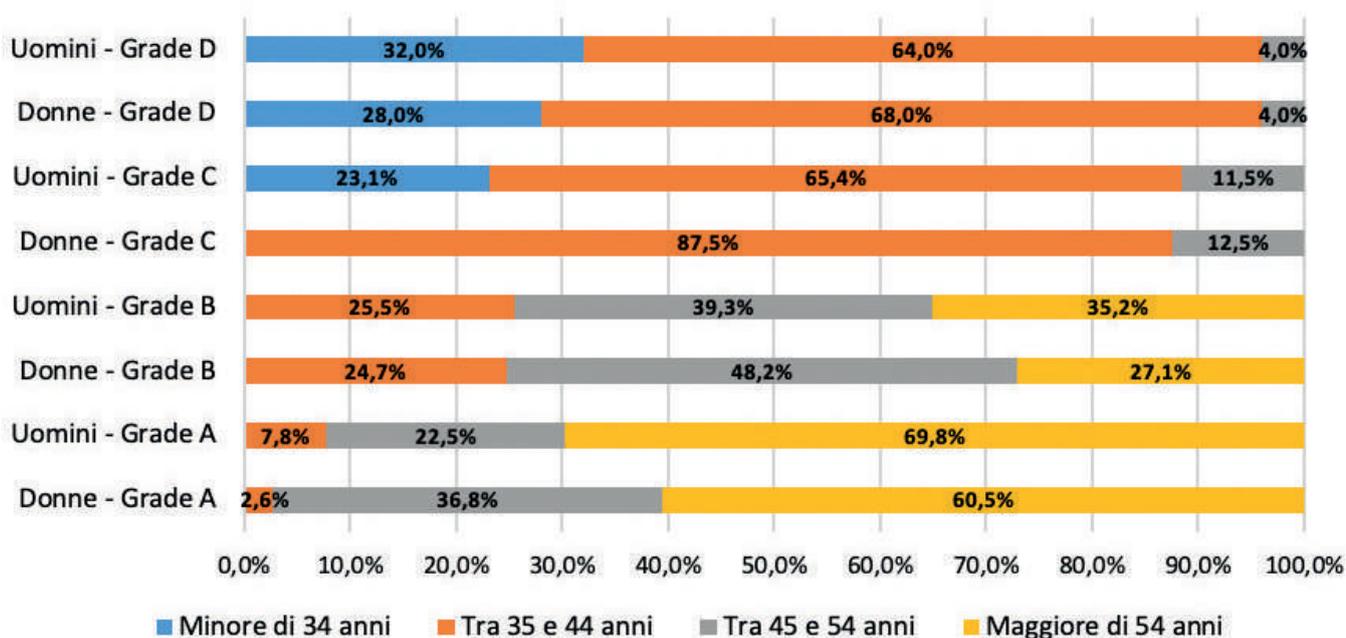
Considerando l'età del personale docente dell'Ateneo (fig. 21), si può notare come le donne, benché meno presenti nei ruoli apicali, raggiungano detti ruoli a un'età inferiore rispetto a quella degli uomini.

Come risulta dagli studi in materia, sul fenomeno della segregazione verticale pesano vari fattori; fra questi la maternità e le esigenze di cura dei familiari anziani ral-

lentano la progressione delle donne, dal momento che coincidono con il momento di maggiore impegno e di accelerazione nella carriera accademica.

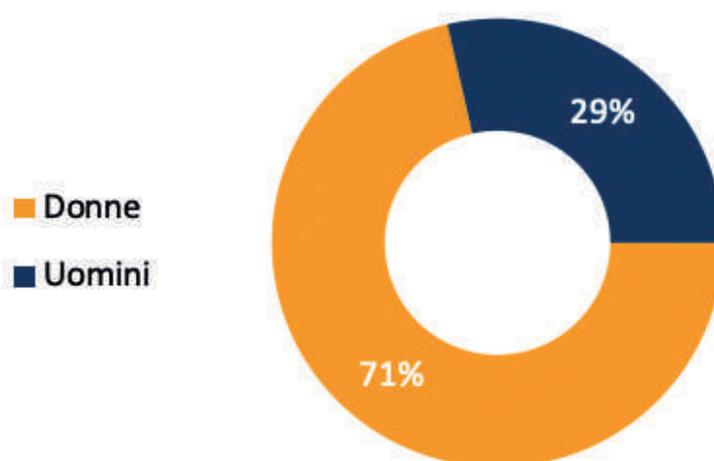
È da notarsi anche il dato relativo alle richieste di anno sabbatico (Fig. 22) che vede una netta prevalenza femminile, fatto che meriterebbe un maggiore approfondimento.

Figura 21. Percentuale di docenti divisi per genere, età e grade accademico, anno 2019.



Fonti: Open Data MUR, <http://dati.ustat.miur.it/>; MEF, <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta>

Figura 22. Percentuale di fruizione anno sabbatico, anno 2019.



Fonte: Open Data MUR, <http://dati.ustat.miur.it/>

2.1.4. La distribuzione per genere nelle aree disciplinari

La distribuzione dei docenti non è omogenea sulle diverse aree disciplinari. Si nota anche nell'Ateneo bresciano il fenomeno riscontrabile a livello nazionale della diversa distribuzione tra generi, alla base della c.d. segregazione orizzontale.

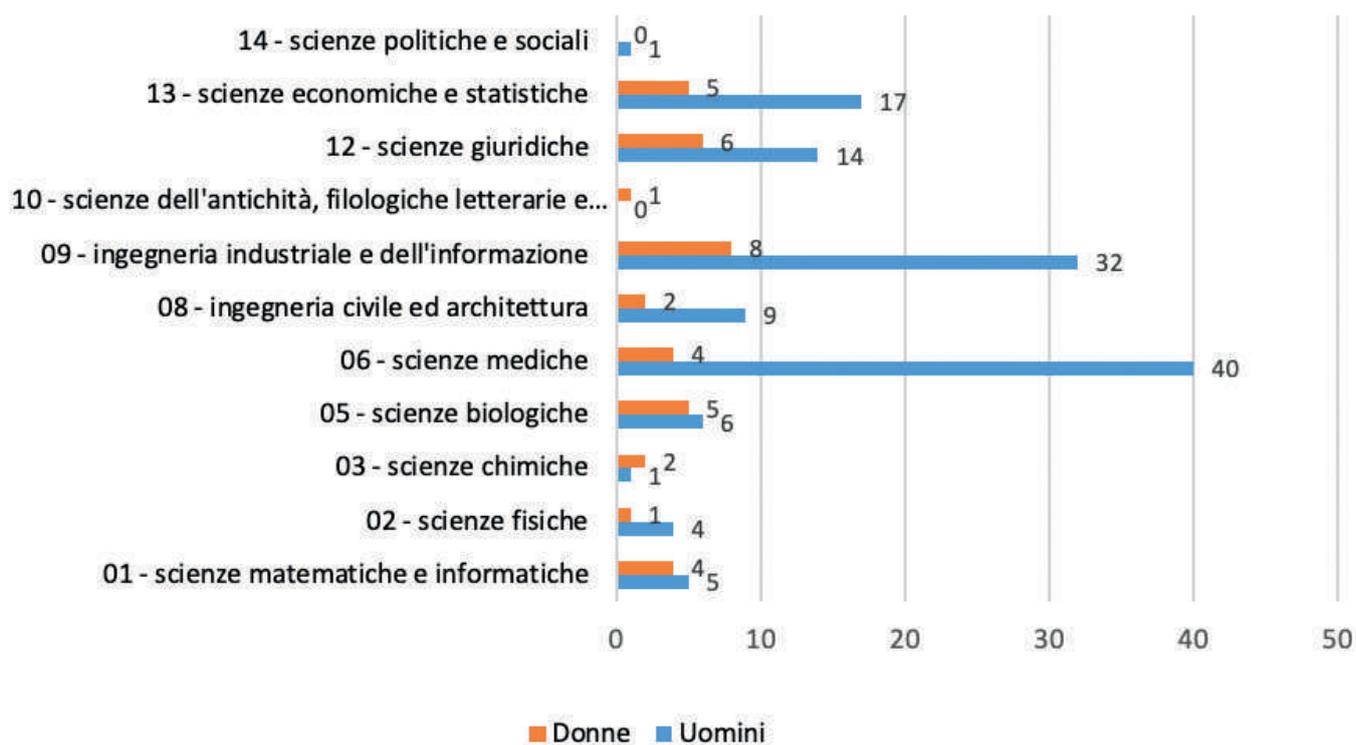
Rispetto al dato nazionale, nell'Ateneo di Brescia occorre osservare come nell'area medica, considerata tipicamente femminile, sono presenti solo 1/10 di donne fra i PO (fig. 23).

Con una maggiore o minore intensità nella biforcazione, il dato è dunque comune a tutte le aree scientifiche (fig. 24). Portando l'attenzione sulla distribuzione per aree di ricerca, è interessante osservare i livelli iniziali della carriera e il periodo di studio precedente giacché quest'ultimo si riflette sulle carriere accademiche.

Su questi fenomeni agisce senza dubbio il dato culturale che spinge uomini e donne verso le diverse discipline.

Il rapporto donne/uomini in area STEM nell'Ateneo di Brescia evidenzia una presenza femminile intorno al 27%, leggermente maggiore rispetto al dato nazionale, che si attesta al 24% (tab. 3). Il dato che inverte il rapporto 60D/40U si rintraccia nell'area 5 (scienze biologiche), che appare più alto del dato nazionale, più vicino al 50%. In questo senso il dato dell'Ateneo bresciano migliora, in un caso, e accentua, nell'altro, i dati della divisione per genere che si riscontrano a livello nazionale.

Figura 23. Distribuzione PO per genere nei diversi campi di ricerca in Unibs. Anno 2019.



Fonte: Ateneo, U.O.C. Personale Docente

Figura 24. Forbice uomini-donne nei diversi campi di studi.

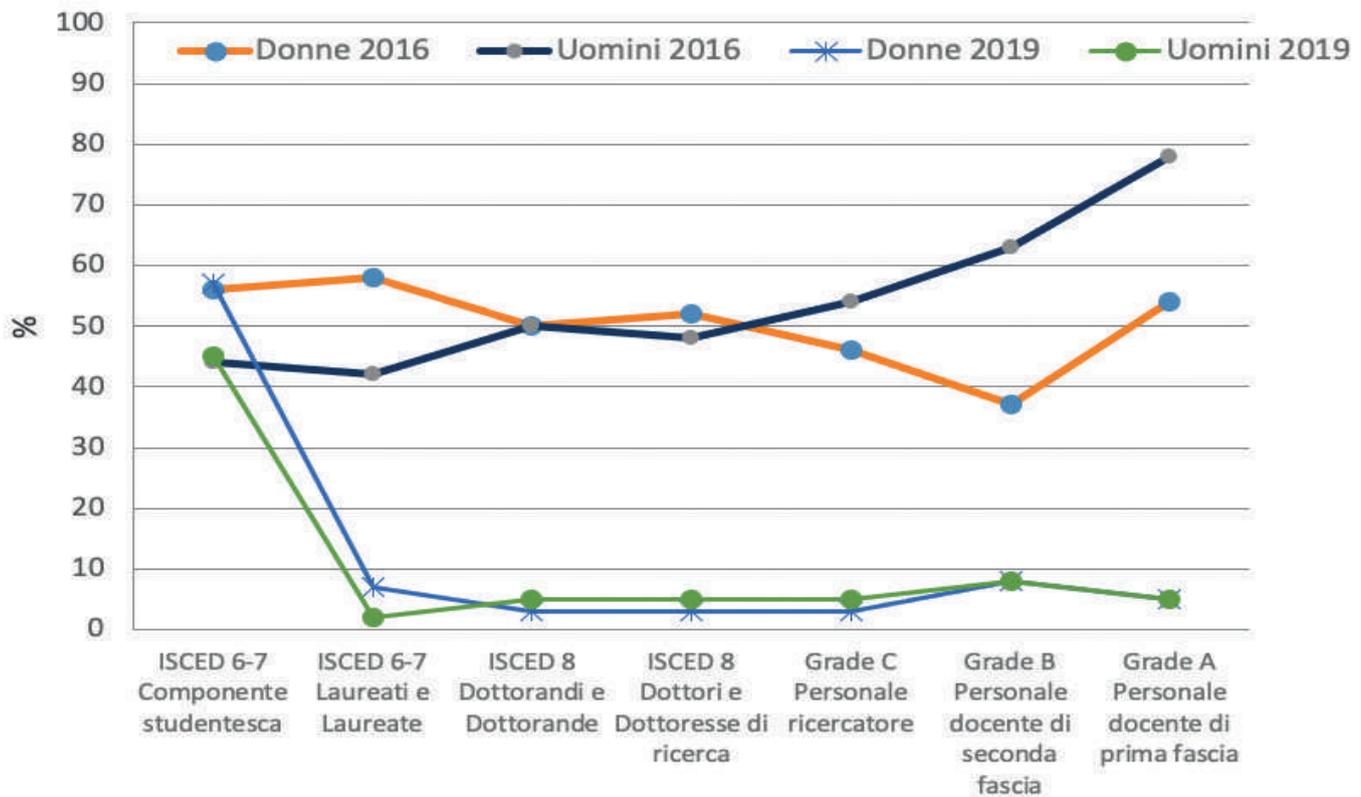
Fonte: Open Data MUR, <http://dati.ustat.miur.it/>

Tabella 3: Docenti e ricercatori/trici area Stem UNIBS e Italia, aprile 2020.

AREA	TOTALE	STEM
RU UNIBS	105	24
RTD UNIBS	102	44
RU + RTD UNIBS	207	68
di cui DONNE RU UNIBS	54	5
di cui DONNE RTD UNIBS	47	15
di cui DONNE RU + RTD UNIBS	101	20
TOT RU ITA	12.065	2.516
TOT RTD ITA	6.787	2.218
TOT RU + RTD ITA	18.852	4.644
di cui DONNE RU ITA	5.963	867

AREA	TOTALE	STEM
di cui DONNE RTD ITA	2.868	589
di cui DONNE RU+RTD ITA	8.831	1.456
TOT PA UNIBS	230	86
di cui DONNE PA UNIBS	86	24
TOT PA ITA	19.613	5.599
di cui DONNE PA ITA	7.530	1.464
TOT PO UNIBS	166	65
di cui DONNE PO UNIBS	38	15
TOT PO ITA	12.234	3.535
di cui DONNE PO ITA	2.936	523
TOT DOCENTI UNIBS	603	219
di cui DONNE DOCENTI UNIBS	225	59
TOT DOCENTI ITA	50.699	13.778
di cui DONNE DOCENTI ITA	19.292	3.442

Fonte: CINECA, <http://cercauniversita.cineca.it/>. Ateneo, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting

2.1.5. La composizione delle commissioni di concorso

Le differenze di genere si manifestano fortemente anche nella composizione delle commissioni di concorso per l'accesso ai ruoli del personale docente e ricercatore. Come si nota dal grafico sotto riportato la proporzione è nettamente sbilanciata al maschile (fig. 25).

Scendendo più nel dettaglio, la composizione delle commissioni di concorso per PO, PA, RTDb, RTDa (tab. 4) si può notare che in un considerevole numero di commissioni non è stata rispettata la previsione dell'art. 57, comma 1, lett a) del d. lgs. n. 165/2001, che richiede, per le commissioni di concorso, la presenza

di almeno un componente per ciascun genere.

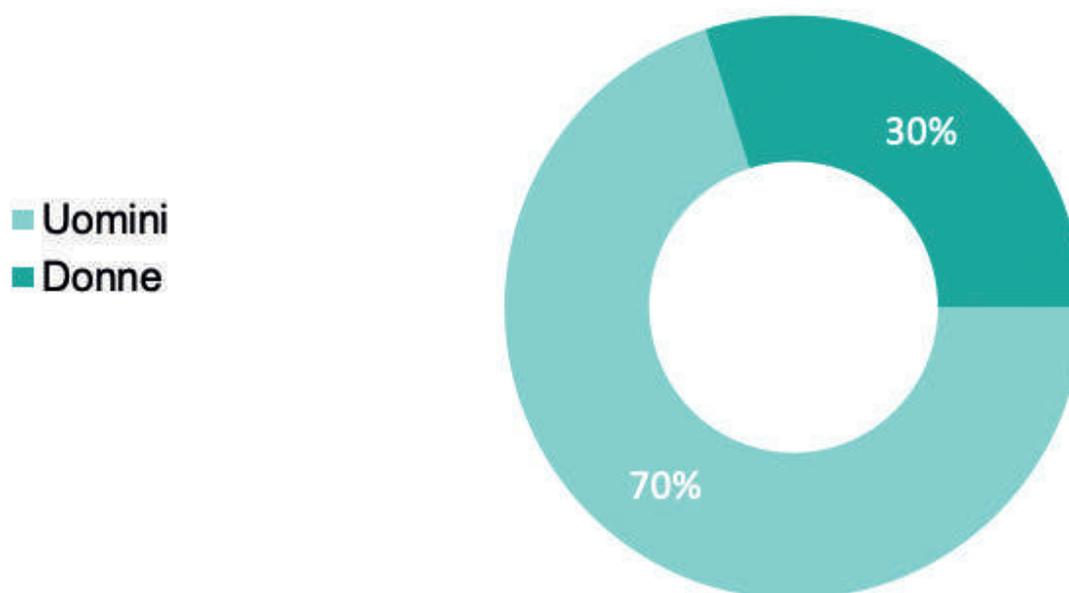
Come risulta dalla tab. 4, infatti, in ciascuna delle fasce considerate la commissione di valutazione è composta da soli uomini per il 50% circa dei casi. Tale percentuale aumenta all'aumentare del ruolo per il quale è indetta la procedura valutativa. Solo in una commissione la situazione risulta ribaltata (tre donne) su un totale di 108 commissioni. Questa disparità della distribuzione di genere nella composizione delle commissioni è una situazione diffusa nelle Università Italiane e ne andrebbero indagate le ragioni.

2.1.6. I finanziamenti per progetti nazionali e internazionali

Il quadro delineato ha dei riflessi di tipo sistemico, sicché si evidenziano le percentuali di maggior finanzia-

mento di progetti diretti da un uomo (tab. 5).

Figura 25. Divisione per genere nelle commissioni di concorso anno 2019.



Fonte: Ateneo, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting

Tabella 4: Composizione commissioni di concorso PO, PA, RTDb, RTDa, anno 2019.

Tipologia personale	Composizione maschile (3 uomini)	Composizione femminile (3 donne)	Composizione prevalentemente maschile (2 uomini e 1 donna)	Composizione prevalentemente femminile (2 donne e 1 uomo)	Totale
PO	17	0	13	2	32
PA	13	1	16	4	34
RTDb	11	0	8	3	22
RTDa	8	0	9	3	20
TOTALE	49	1	46	12	108

Fonte: Relazione annuale CUG 2019

Tabella 5. Distribuzione percentuale finanziamenti progetti nazionali e internazionali anno 2019.

TUTTE LE AREE	uomo	71,4%
	donna	28,6%
	totale	100,0%
SH – Scienze sociali e Umanistiche	uomo	100,0%
	donna	0%
	totale	100,0%
PE - Matematica, scienze fisiche, informazione e comunicazione, ingegneria, scienze della terra e dell'universo	uomo	84,4%
	donna	15,6%
	totale	100,0%
LS - Scienze della vita	uomo	61,9%
	donna	38,1%
	totale	100,0%

Fonte: Ateneo, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting

3. Incarichi istituzionali e di governo

La situazione appena descritta per il personale docente, che mostra una ridotta presenza femminile nelle posizioni di prima fascia, si riflette anche sulla composizione degli Organi di governo dell'Ateneo e sugli incarichi istituzionali. Com'è noto, infatti, l'accesso a molte delle cariche previste dallo Statuto richiede la posizione di ordinario/a.

Per quanto gli Organi di Governo dell'Ateneo e gli incarichi istituzionali nella fig. 26 e nella tab. 6 è riportata la composizione per genere.

Si segnala che nel Senato Accademico e nel Consiglio di Amministrazione è conteggiato anche il Rettore, che li presiede, secondo le previsioni dello Statuto.

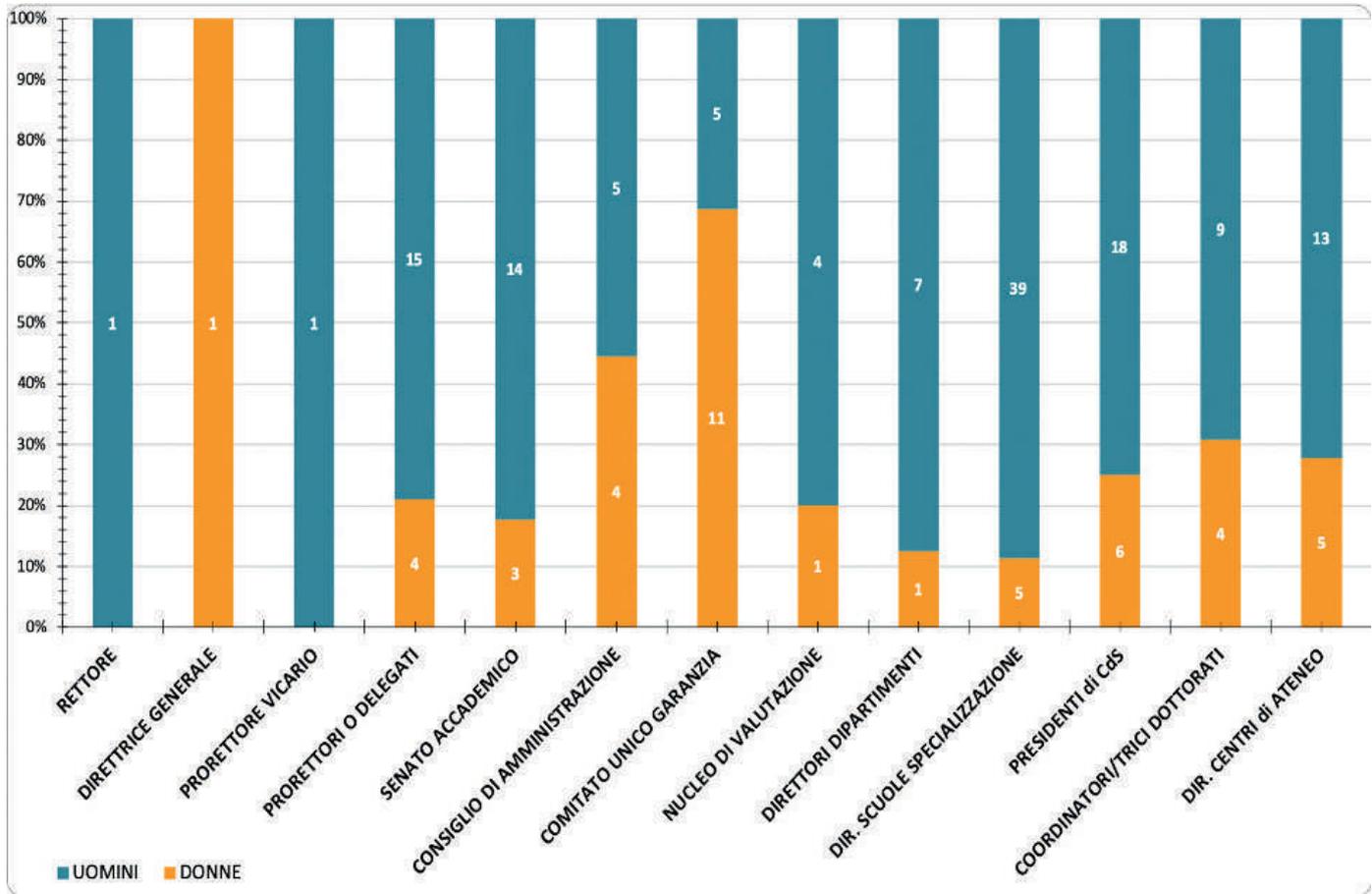
Come appare evidente, la presenza delle donne è maggioritaria solo nel CUG, mentre in tutti gli altri organi la componente maschile è assolutamente prevalente. Questo aspetto vale non solo per le cariche elettive, ma anche per quelle che vengono conferite direttamente, come nel caso dei delegati del Rettore.

Come risulta dalla tab. 15, gli organismi di *Governance* sono a composizione prevalentemente maschile, fatta eccezione per il CUG, dove prevalgono le componenti donne. Fino a giugno 2020, l'Ateneo aveva una Rettore Vicaria, che è stata sostituita, a seguito della sua

rinuncia, da un Rettore Vicario. Anche tra i Direttori/Direttrici di Dipartimento fino a ottobre 2020 si registrava una sola donna, sostituita alla scadenza del suo mandato da un Direttore.

Nello Statuto in vigore fino a settembre 2020, l'unica clausola di parità era contenuta nell'art. 9, comma 7, che imponeva di rispettare, nella nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione, il principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne, in ottemperanza all'obbligo previsto dalla legge n. 240/2010 (art. 2, comma 1, lett. l), il che aveva portato a una composizione del CdA sostanzialmente paritaria (5 uomini e 4 donne, si ricordi che il CdA è presieduto dal Rettore). La clausola citata non risulta, invece, presente nel nuovo Statuto emanato con d.r. 14 settembre 2020. Anche il nuovo consiglio di Amministrazione, tuttavia, nominato con d.r. n. 959 del 27 novembre 2020, risulta composto da 5 uomini e 4 donne.

Per quanto riguarda la Direzione Amministrativa, la situazione, come si è visto, è diversa. La Direzione Generale è stata affidata a una donna, che tuttavia ha cessato il suo incarico nell'ottobre del 2020 ed è stata sostituita, ad interim, da una Dirigente.

Figura 26. Composizione per genere della Governance di Ateneo, 2020.

Fonte: Ateneo, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting

Tabella 6. Composizione per genere della Governance di Ateneo, anno 2020.

ORGANO/INCARICO	DONNE	UOMINI
Rettore	0	1
Direttrice generale	1	0
Prorettore vicario	0	1
Prorettori o delegati	4	15
Senato accademico	3	14
Consiglio di amministrazione	4	5
Comitato unico garanzia	11	5
Nucleo di valutazione	1	4
Direttore/direttrici dipartimenti	1	7
Direttore/direttrici di Scuole di Specializzazione	5	39
Presidenti di CDS	6	18
Coordinatori dottorati	4	9
Dir. Centri di Ateneo	5	13

Fonte: Ateneo, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting

4. Il personale tecnico amministrativo: analisi dei dati

4.1. La composizione per genere del PTA nell'Università di Brescia

L'analisi condotta sul PTA ha interessato le variabili che riguardano, oltre al sesso, l'età, l'anzianità di servizio, il titolo di studio posseduto, l'utilizzo di congedi e altre ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro, la tipologia di rapporto di lavoro (a tempo pieno/part-time; a tempo indeterminato/a tempo determinato).

Cominciando dalla composizione per genere del personale TA, come si può ricavare dalla tabella 7, nell'anno 2019 l'Università di Brescia conta 490 dipendenti appartenenti ai ruoli del PTA, di cui 320 donne e 170 uomini.

Il PTA vede una netta prevalenza del genere femminile in quasi tutte le aree, tranne in quella tecnico-scientifica e di elaborazione dati, dove la presenza maschile è prevalente (fig. 27).

Di particolare rilievo è la presenza maggioritaria, nella dirigenza amministrativa, del personale femminile (2 donne e 1 uomo), che corrisponde alla percentuale di uomini e donne nel PTA (rispettivamente, 34,7 e 65,3% nel 2019; fig. 27).

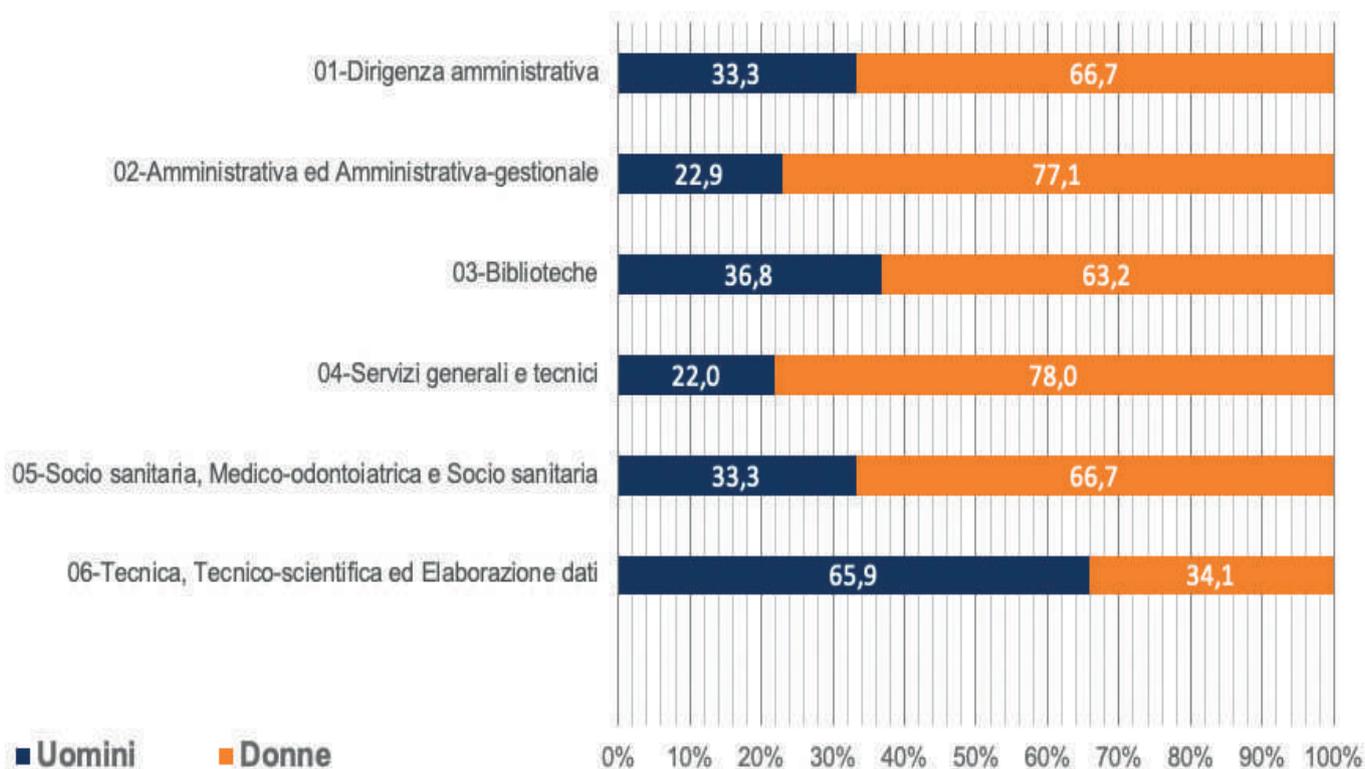
Tabella 7. Composizione del PTA per genere e area, anno 2019.

Anno 2019 Personale PTA per genere e area d'impiego (numeri assoluti)	Uomini	Donne	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	1	2	3
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	58	219	277
03-Biblioteche	7	12	19
04-Servizi generali e tecnici	9	32	41
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	4	8	12
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	91	47	138
Totale	170	320	490
Anno 2019 Personale PTA per genere e area d'impiego (%)	Uomini	Donne	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	33,3	66,7	100,0
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	20,9	79,1	100,0
03-Biblioteche	36,8	63,2	100,0
04-Servizi generali e tecnici	22,0	78,0	100,0

Anno 2019 Personale PTA per genere e area d'impiego (numeri assoluti)	Uomini	Donne	TOTALE
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	33,3	66,7	100,0
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	65,9	34,1	100,0
Totale	34,7	65,3	100,0

Fonte: Relazione annuale CUG 2019

Figura 27. Composizione del PTA per genere e area, anno 2019.



Fonte: MUR, <http://dati.ustat.miur.it/>

4.2. La composizione per età del PTA nell'Università di Brescia

Per quanto riguarda l'età dei dipendenti PTA, i dati più recenti sono stati ricavati dalla relazione annuale del CUG del 2019.

Come si può vedere dalla tab. 8 e dalla fig. 28, l'età media del personale TA è di circa 50 anni, dal momento che le fasce di età più numerose sono quelle che si collocano tra i 41 e i 60 anni. Il dato, comunque, corrisponde alla media nazionale relativa ai dipendenti universitari.

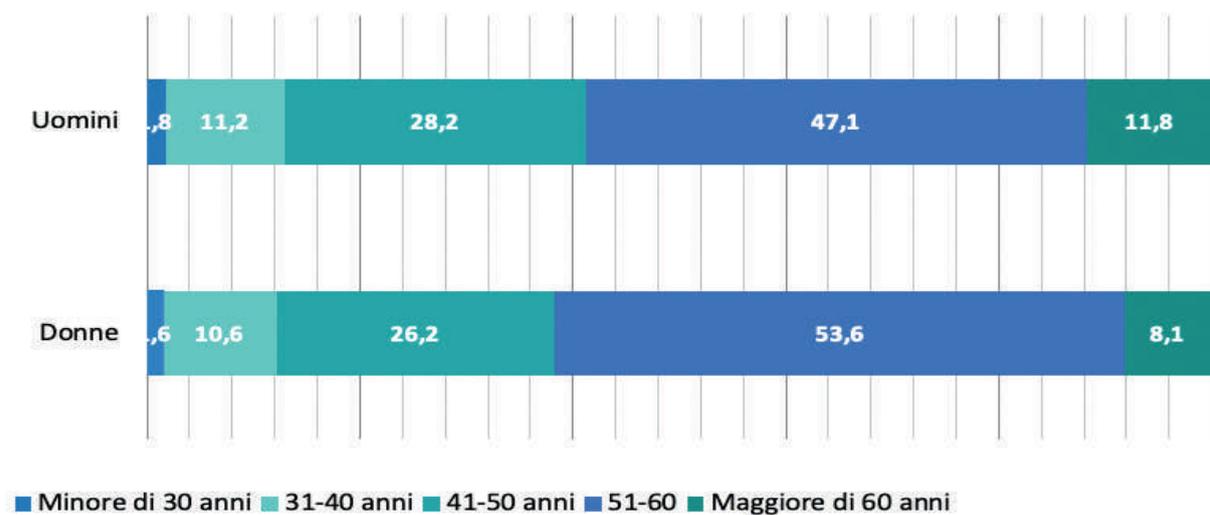
Il dato relativo all'età deve essere tenuto in considerazione nella progettazione e nell'attuazione di iniziative formative volte all'aggiornamento delle competenze del PTA e al miglioramento della produttività, ma non mostra significative differenze tra uomini e donne.

Tabella 8. Composizione del PTA per età, anno 2019.

Inquadramento \ Classi età	Uomini					Donne				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
Direttore generale									1	
Dirigenti II fascia				1				2		
cat. EP – TI			2	7	2			3	8	4
cat. D – TI		8	12	25	7		12	15	41	4
cat. C – TI	3	8	29	39	10	2	17	53	79	10
cat. B – TI		3	3	8	1		1	9	41	8
cat. EP – TD										
cat. D – TD			2				1	1		
cat. C – TD						3	3	1	1	
cat. B – TD										
Totale personale	3	19	48	80	20	5	34	84	171	26
% sul personale complessivo	0,61	3,87	9,78	16,30	4,03	1,02	6,93	17,11	34,89	5,30

Fonte: Relazione annuale CUG 2019

Figura 28. Composizione del PTA per età, anno 2019.



Fonte: Relazione annuale CUG 2019

4.3. La tipologia del rapporto di lavoro

Scendendo più nel dettaglio nell'analisi dei dati, occorre ora tener conto delle tipologie flessibili di lavoro, in particolare del ricorso al contratto a tempo determinato e al part-time, in un'ottica di genere.

Secondo i dati disponibili, nel 2019 il PTA vedeva la presenza di 12 dipendenti assunti a tempo determinato, di cui 10 donne e 2 uomini, come si può vedere nella figura 29.

Pur trattandosi di numeri molto contenuti, occorre segnalare che la maggiore percentuale di donne coinvolte in contratti di lavoro a tempo determinato corrisponde a un *trend* del mercato del lavoro, sia nel settore privato che nel pubblico. Nell'impiego alle dipendenze della p.a. il ricorso al lavoro a tempo determinato è limitato sia da vincoli normativi che di bilancio, almeno per quanto riguarda il PTA (com'è noto, la questione è diversa per il personale docente e ricercatore, come si ricava dal paragrafo 2).

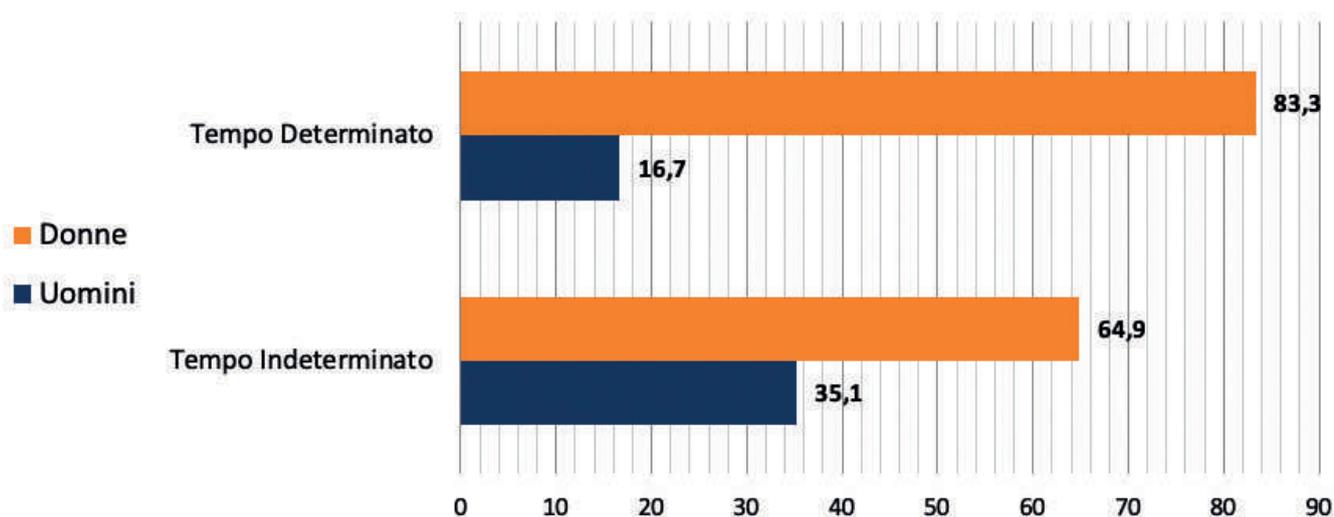
Per quanto riguarda la composizione per sesso delle tipologie di rapporti di lavoro attivati dal nostro Ateneo una netta prevalenza della presenza femminile si ha nel caso del lavoro a tempo parziale (tab. 9). I dati, ricavati dal sito del MEF fino al 2018 e integrati da fonti interne, mostrano una netta prevalenza del personale femminile assunto a tempo parziale, tanto nell'ipotesi in cui l'orario di lavoro sia pari o al di sotto del 50% dell'orario normale di lavoro quanto in quella in cui l'orario, pur ridotto, è comunque superiore al 50% di quello normale. Come si evince dalla

tab. 9, il numero dei lavoratori uomini assunti con un contratto di lavoro a tempo parziale non supera, in nessuno degli anni considerati, le 15 unità, mentre il numero delle donne supera sempre le 80 unità. Guardando infatti il numero complessivo del personale PTA, le donne con contratto di lavoro part-time rappresentano circa il 33% del totale delle donne occupate e circa il 20% del totale dei dipendenti, mentre gli uomini impiegati con contratto di lavoro a tempo parziale rappresentano circa il 7% del complesso dei dipendenti di sesso maschile e circa il 2,5% del totale del personale PTA.

Le ragioni che spiegano una diversa propensione al lavoro a tempo parziale tra uomini e donne sono diverse: com'è noto, la motivazione principale risiede ancora oggi nell'inequale ripartizione del lavoro di cura all'interno della famiglia tra uomo e donna, confermata dalle ricerche in materia.

Come si può vedere nella fig. 30, la ripartizione del lavoro di cura è ancora oggi nettamente squilibrata tra uomini e donne, anche a parità di lavoro retribuito. Nel caso degli occupati a tempo pieno, infatti, la percentuale di tempo dedicato al lavoro non retribuito dalle donne è più del doppio di quella degli uomini. In totale, sempre secondo la ricerca ISTAT sopra richiamata, mentre per gli uomini il 62,4% del tempo di lavoro totale è assorbito dal lavoro retribuito, per le donne la percentuale scende al 25%. I dati confermano che la società italiana è ancora lontana dal modello di conciliazione condivisa prevalente in altri Paesi europei e

Figura 29. Percentuale di dipendenti per tipologia di rapporto di lavoro (determinato/indeterminato), anno 2019.



Fonte: MUR, <http://dati.ustat.miur.it/>

promosso anche dalle più recenti politiche europee in materia. Il modello culturale è, insomma, ancora quello del male *breadwinner-female caregiver*.

richiedere il *part-time* siano più spesso relative alle esigenze di congiunti anziani, conviventi o meno, oppure alla necessità di accudire i nipoti.

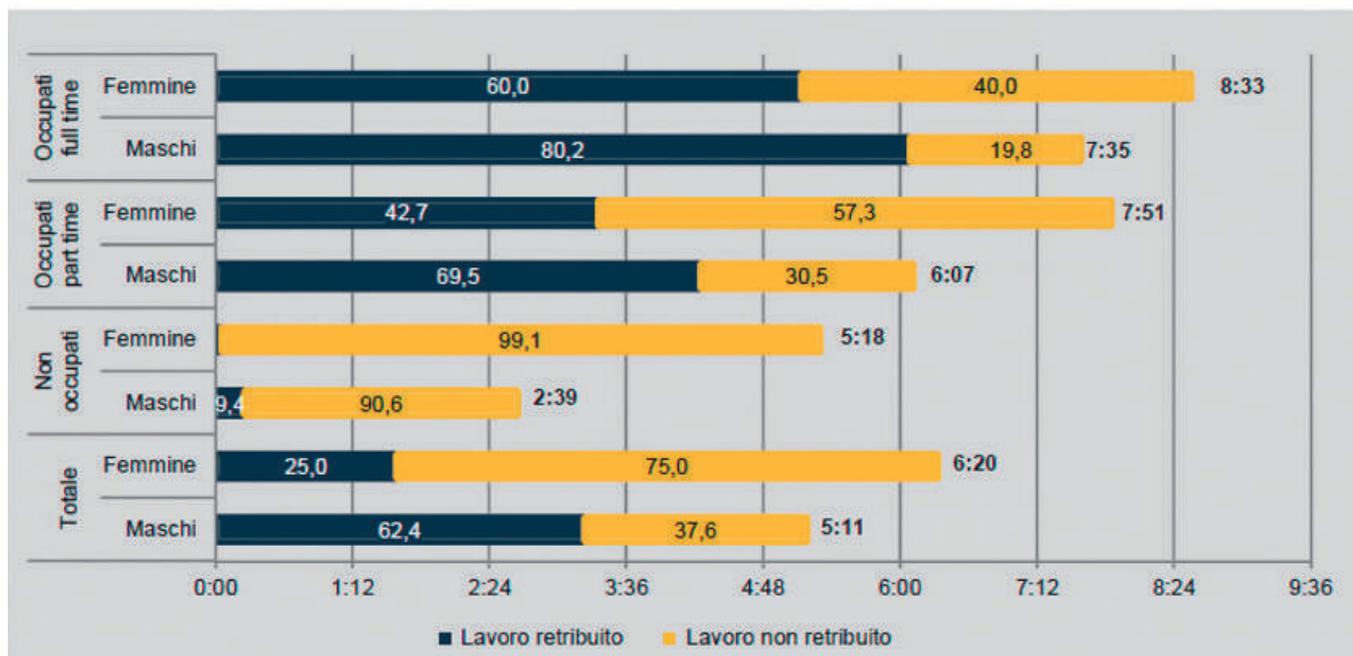
Nel caso del personale TA dell'Università di Brescia, data l'età media piuttosto elevata, è ragionevole pensare che le esigenze di cura che spingono le donne a

Tabella 9. Personale PTA a tempo pieno e a tempo parziale, anni 2015-2019.

ANNO	TIPOLOGIA LAVORO	UOMINI	DONNE
2015	Tempo pieno	169	218
	Part-time	13	106
	TOTALE	182	324
2016	Tempo pieno	166	218
	Part-time	12	102
	TOTALE	178	320
2017	Tempo pieno	162	214
	Part-time	13	97
	TOTALE	175	311
2018	Tempo pieno	157	221
	Part-time	13	96
	TOTALE	170	317
2019	Tempo pieno	158	222
	Part-time	12	98
	TOTALE	170	320
2020	Tempo pieno	154	238
	Part-time	9	85
	TOTALE	163	323

Fonte: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/>. Ateneo, Ufficio Trattamento Economico e Previdenziale del Personale

Figura 30. Ore di lavoro totale e composizione tra tempi di lavoro retribuito e tempi di lavoro non retribuito per genere e condizione - Anni 2013-2014.



Fonte: ISTAT, Indagine sull'uso del tempo

4.4. Le assenze dal lavoro

La lettura dei dati relativi alle assenze dal lavoro nel 2018 (fig. 31) sembrano confermare, in effetti, quanto appena detto. I dati disponibili, infatti, mostrano una netta prevalenza delle assenze delle donne per le causali collegate ad esigenze di cura, come quelle legate all'utilizzo dei congedi parentali e per malattia del figlio, nonché dei permessi previsti dalle l. 104/92 per la disabilità. Sostanzialmente paritaria, invece, risulta la richiesta dei congedi previsti dall'art. 42, somma 5, d. lgs.

151/2001 (congedi per assistenza soggetti conviventi con disabilità grave)

Nel 2019, secondo i dati di Ateneo, la situazione cambia un po', almeno per quanto riguarda i permessi per l'assistenza a familiari disabili, mentre si conferma la prevalenza delle richieste delle donne per i congedi collegati alla cura dei figli (fig. 32).

4.5. Retribuzioni e indennità del personale tecnico amministrativo

La presenza di eventuali differenze di genere nella retribuzione deve necessariamente tener conto delle indennità collegate alla responsabilità di un settore/servizio o di un ufficio/unità ovvero alla posizione, quest'ultima collegata esclusivamente ai dipendenti della categoria EP (Elevata Professionalità).

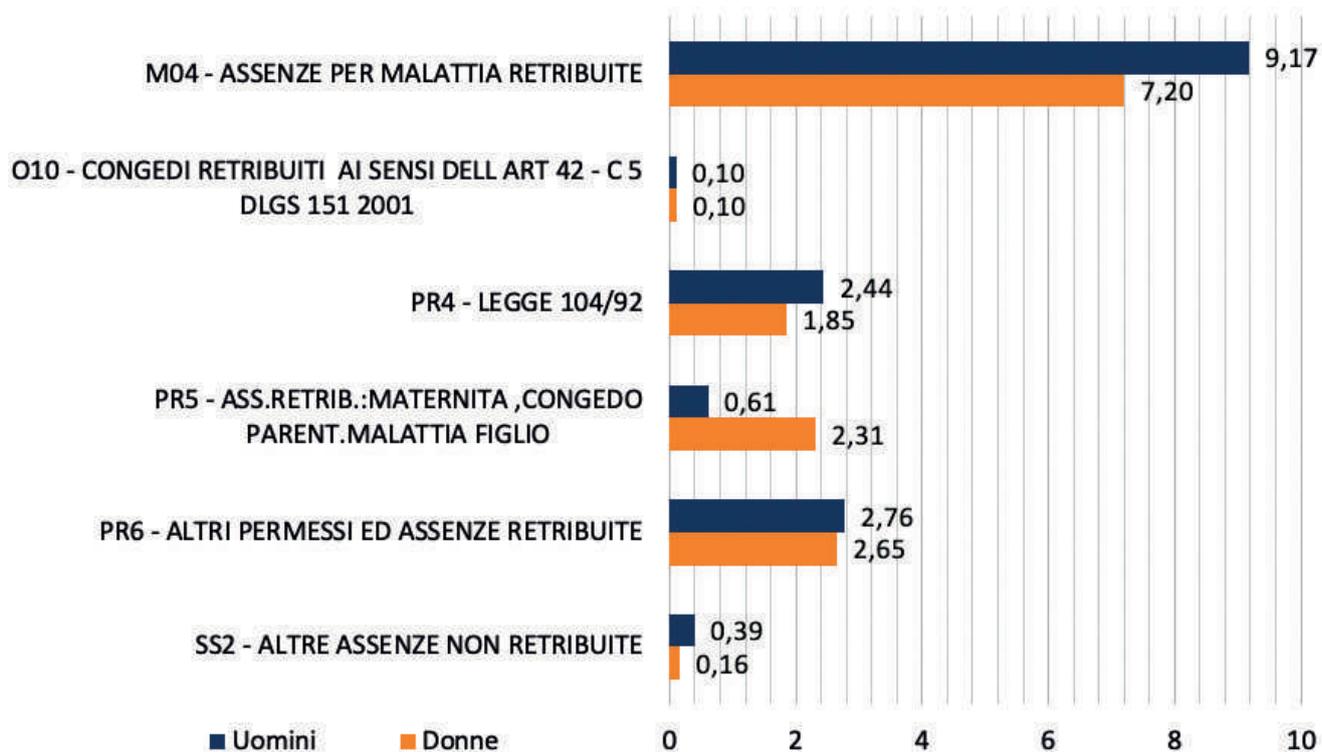
Per quanto riguarda l'indennità collegate alla responsabilità di un ufficio o di un'unità (non risultano erogate indennità collegate alla responsabilità di settore, dal momento che può essere titolare della responsabilità di un "Settore/Servizio" soltanto il personale Dirigente o EP che però non percepisce l'indennità di responsabilità in quanto già beneficiario di indennità di posizione EP), la tab. 10 mostra che l'importo complessivo delle indennità erogate (circa 154.000 €) è distribuito per il

64,9% alle donne e per il 35,1% agli uomini.

Il dato corrisponde, in effetti, alla distribuzione per genere del personale tecnico amministrativo nelle diverse fasce di classificazione del personale, ma l'analisi effettuata nel 2019 dal CUG sulla base dei dati forniti dall'Amministrazione mostra un divario tra le retribuzioni di uomini e donne in quasi tutti i livelli di inquadramento, tranne nella categoria D, per il periodo che va dal 2012 al 2019 (tab. 11).

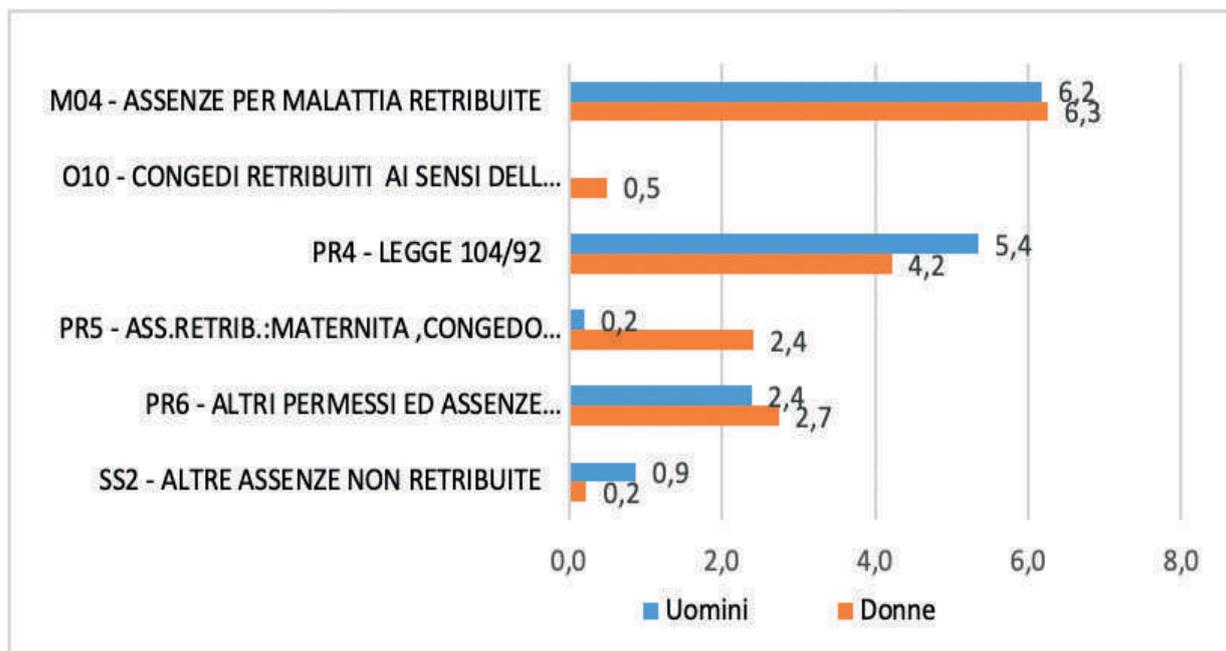
Si tratta dunque di una situazione che va tenuta costantemente sotto controllo, al fine di comprenderne le motivazioni e adottare le soluzioni più opportune al fine del riequilibrio delle posizioni retributive di uomini e donne.

Figura 31. Giorni medi annui di assenza dal lavoro secondo la causale dell'assenza, anno 2018.



Fonte: MEF <https://www.contoannuale.mef.gov.it/>

Figura 32. Giorni medi annui di assenza dal lavoro secondo la causale dell'assenza, anno 2019.



Fonte: Ateneo, Ufficio Trattamento Economico e Previdenziale del Personale

Tabella 10. Indennità per responsabilità di ufficio/unità operativa anno 2019. Ammontare complessivo e distribuzione percentuale tra uomini e donne.

Indennità di responsabilità (€)	2019	
	Donne	Uomini
Ufficio/Unità operativa	100.099,96	54.178,41
Totale complessivo	100.099,96	54.178,41
Indennità di responsabilità (%)	2019	
	Donne	Uomini
Ufficio/Unità operativa	64,9 %	35,1%
Totale complessivo	64,9%	35,1%

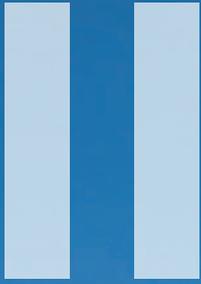
Fonte: Ateneo, UOC Trattamento Economico e Previdenziale del Personale.

Tabella 11. Divario retribuzioni personale PTA, dal 2012 al 2019.

Inquadramento	Retribuzione netta media		Divario economico %	Retribuzione netta media (ruoli con posizione organizz.)		Divario economico %
	Uomini	Donne		Uomini	Donne	
Categoria EP	37.374	36.220	-3.09	37.374	36.220	-3.09
Categoria D	29.925	31.750	5.75	32.735	31.692	-3.19
Categoria C	25.059	23.349	-0.23	27.638	26.803	-3.10
Categoria B	22.639	22.588	-0.95			

Fonte: Relazione annuale CUG, anno 2019





Sezione II.

AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

Nella seconda sezione, sulla base delle criticità emerse dall'analisi del contesto sopra delineata, si riportano le azioni che l'Ateneo pone in essere al fine di perseguire gli obiettivi riconducibili alla parità di genere e alla tutela dei soggetti potenzialmente discriminati.

Le azioni che si propongono e si aggiungono a quelle già previste del Piano Triennale delle Azioni Positive adottato dall'Ateneo e sono in linea con gli obiettivi per

lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 (Goal 5 - Parità di genere) cui l'Università di Brescia ha aderito.

In questa sezione del Bilancio di genere si riportano, dunque, le azioni per la parità attuate negli anni 2019 e 2020 per iniziativa dell'Ateneo, del CUG, del LOG e, in generale, da parte di docenti e ricercatori/trici (paragrafo 1) e quelle di cui si ritiene opportuna l'attuazione nel corso del periodo 2021-2023 (paragrafo 2).

1. Azioni per la parità di genere adottate negli anni 2019 e 2020

Le misure sottoindicate sono state adottate sulla base del Piano Triennale di Azioni Positive o per iniziativa del

CUG. Si riportano i dati disponibili alla data di redazione del presente Bilancio.

1.1. Azioni per la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

1.1.1. I contributi per l'accesso dei figli dei dipendenti agli asili nido

Per il 2019 è stato stanziato un fondo per l'erogazione di un contributo a sostegno delle spese sostenute dai dipendenti per la fruizione del servizio di asilo nido. Si tratta, anche in questo caso, di un'iniziativa già collaudata, nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che rientra nell'ambito del piano triennale delle Azioni Positive a favore del personale.

L'Università degli Studi di Brescia ogni anno bandisce un avviso pubblico per l'erogazione di un contributo per le spese per gli asili nido previa presentazione di una domanda da parte degli interessati. I contributi vengono erogati nei sei mesi successivi per cui l'am-

montare erogato nel 2019 corrisponde ai periodi settembre-dicembre 2018 e gennaio-luglio 2019.

Destinatari: Docenti, Ricercatori/trici, PTA

Soggetto proponente: CUG

Soggetto attuatore: Ateneo

Nella tab. 12 sono riportati i dati relativi ai beneficiari, al numero di docenti, ricercatori/trici e al numero di bambini coinvolti.

Tabella 12. Beneficiari asili nido sett-dic 2018 e gen-lug 2019.

Periodo	Bambini	Personale coinvolto			Contributo mensile		Costi totali
		PTA	Ricercatori	Docenti	Min	Max	
set-dic 2018 (4 mesi)	16	8	4	4	€ 176,87	€ 282,99	€ 12.666,94
gen-lug 2019 (7 mesi)	23	9	4	9	€ 153,56	€ 245,70	€ 27.000,71

Fonte: Relazione annuale CUG 2019

1.1.2. I centri estivi

Nel 2019, come avviene ormai da molti anni, sono state attivate le Convenzioni con i Centri estivi per i figli dei/delle dipendenti dai 4 ai 16 anni. L'iniziativa è volta a favorire l'accesso alle strutture ai figli dei/delle dipendenti del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, durante il periodo di chiusura delle scuole. Si tratta di una iniziativa già collaudata, nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che privilegia, tuttavia, i/le dipendenti residenti a Brescia o nella zona circostante.

L'Università degli Studi di Brescia ogni anno raccoglie, attraverso un avviso pubblico, le manifestazioni di inte-

resse delle strutture che sul territorio erogano il servizio di cui sopra, stipulando poi le Convenzioni nelle quali vengono regolati i rapporti e i costi del servizio.

Destinatari: Docenti, ricercatori, PTA

Soggetto proponente: CUG

Soggetto attuatore: Ateneo/CUS

Nella tab. 13 sono riportate le informazioni circa beneficiari, numero di settimane e costi.

Tabella 13. Beneficiari dei centri estivi nel 2019.

Anno	Settimane richieste		Settimane erogate		Adesioni		Bambini coinvolti		Costi totali
	PTA	Doc/Ric	PTA	Doc/Ric	PTA	Doc/Ric	PTA	Doc/Ric	
2019	300	304	290	283	49	55	64	90	€ 41.996

Fonte: Relazione annuale CUG, 2019

1.1.3. Il lavoro agile

Il lavoro agile, secondo la definizione di cui all'art. 18, l. 81/2017, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che può essere attivata tramite accordo tra le parti e che consente di svolgere l'attività lavorativa in parte all'esterno e in parte all'interno del luogo di lavoro, favorendo così la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Com'è noto, la PA, come stabilito dall'art. 14 della l. n. 124/2015 (c.d. Legge Madia), come modificata da ultimo dal d.l. n. 34/2020, conv. in L. 77/2020, ha come obiettivo di arrivare a svolgere il 60% dell'attività lavorativa ordinaria in modalità agile, per le mansioni per

le quali è possibile lo svolgimento a distanza. Nel periodo dell'emergenza legata alla diffusione del COVID-19, il lavoro agile è infatti divenuto una delle modalità ordinarie di svolgimento dell'attività lavorativa.

L'Ateneo ha adottato il Regolamento sul lavoro agile con D.R. n. 522 del 2 luglio 2019, sul quale il CUG è stato chiamato ad esprimere il suo parere. In seguito all'adozione del regolamento sono state avviate le prime sperimentazioni, che hanno riguardato il PTA e hanno avuto un impatto molto contenuto in termini numerici

(tab. 14). Nel periodo successivo al c.d. *lockdown*, invece, il lavoro agile ha riguardato circa il 50% del personale.

Si intende avviare, come proposto dal CUG, un'indagine conoscitiva per verificare il fabbisogno di lavoro agile e le motivazioni che stanno alla base delle richieste di accesso a tale tipologia di lavoro (si v. la parte 2. di questa sezione).

Destinatari: PTA

Soggetto proponente: Ateneo/CUG

Soggetto attuatore: Direzione Generale e Amministrativa, UOC Personale tecnico-amministrativo

Tabella 14. Lavoro agile 2019.

	Domande pervenute	Domande accolte
Uomini	7	7
Donne	15	14
Totale	22	21

Fonte: Ateneo, relazione annuale 2019 CUG

1.1.4. La trasformazione rapporto di lavoro da full-time a part-time

L'Ateneo nel corso del 2019 ha dato la possibilità a 110 dipendenti PTA, di cui 12 uomini e 98 donne, di ottenere una riduzione dell'orario di lavoro. Tale riduzione prevede 7 tipologie di *part-time* orizzontale, 7 di *part-time* verticale più una fascia mista. In particolare, le soluzioni preferite sono state il *part time* orizzontale (tra il 70% e 80%) adottato da 64 donne (nella fascia tra i 40 e 60 anni) e 3 uomini e il *part-time* verticale (tra il 50% e 80%) adottato da 25 donne e 3 uomini. Da notare come la fascia d'età tra i 40 e 60 anni sia proprio quella in cui si

registrano le principali esigenze di cura sia dei figli sia dei familiari anziani.

Destinatari: PTA (12 uomini, 98 donne)

Soggetto proponente: Ateneo/CUG

Soggetto attuatore: Direzione Generale e Amministrativa, UOC Personale tecnico-amministrativo

1.1.5. Le agevolazioni per i trasporti

L'Università degli Studi di Brescia ha rinnovato anche per il 2019 la Convenzione Mobilità Brescia Trasporti "Ticket Trasporto" a favore del personale. A tal proposito, l'Università mette a disposizione dei propri dipendenti la possibilità di stipulare abbonamenti annuali o semestrali a prezzi scontati per l'utilizzo del trasporto pubblico locale. Attraverso questa iniziativa il personale interessato ha ricevuto un voucher del valore di 100 € per l'abbonamento annuale e di 50 € per quello mensile.

Gli abbonamenti rilasciati nel 2019 sono stati 108: 33 a uomini e 75 a donne.

In questo numero sono compresi n. 2 abbonamenti gratuiti rilasciati a 2 persone (uomini) che hanno fatto un tirocinio lavorativo e n. 6 abbonamenti (2 uomini e 4 donne) i cui costi sono stati coperti con fondi 2018.

Nel 2019 sono stati rilasciati abbonamenti convenzionati anche al personale docente e ricercatore, abbonamenti che non prevedono contributi da parte dell'Amministrazione. I beneficiari sono stati 5 uomini e 1 donna.

Destinatari: PTA, Docenti, Ricercatori/trici

Soggetto proponente: Ateneo/CUG

Soggetto attuatore: Direzione Generale e Amministrativa, UOC Risorse Umane

1.2. Azioni volte a promuovere il benessere organizzativo

1.2.1. L'indagine sul benessere organizzativo

Il CUG da tempo segue con attenzione le indagini che hanno ad oggetto il benessere organizzativo in Università; per questo negli ultimi anni ha fatto inserire alcune domande supplementari nell'indagine che, in ottemperanza agli obblighi di legge, l'Amministrazione svolge annualmente sul PTA (dal 2020 anche sul personale docente e ricercatore), utilizzando il questionario proposto dall'ANAC (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche). L'Università di Brescia ha a disposizione sette indagini (dal 2013 al 2019) sul benessere lavorativo.

La più recente indagine sul benessere lavorativo del personale tecnico-amministrativo è del maggio 2019 ed è stata svolta utilizzando il questionario proposto dall'ANAC (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) e già impiegato dall'Università di Brescia, con l'aggiunta di alcune domande rispetto alle indagini svolte ogni anno dal 2013 al 2018.

In totale hanno risposto 329 persone. I risultati, riportati nella Relazione annuale del CUG per il 2019, alla quale si rinvia per informazioni più dettagliate, evidenziano alcuni aspetti critici in ambiti determinati, quali:

1. l'applicazione di principi di equità nell'assegnazione di carichi di lavoro e di responsabilità e soprattutto per gli aspetti retributivi;

2. il percorso di sviluppo professionale e la carriera;

3. l'investimento dell'organizzazione sulle persone, con adeguate attività di formazione e di circolazione delle informazioni all'interna dell'ente;

4. gli aspetti relativi e strategie e risultati ottenuti dall'amministrazione;

5. gli aspetti relativi ai meccanismi di valutazione e premialità dell'amministrazione.

Il CUG insediatosi nel 2019 ha nominato un gruppo di lavoro per l'analisi dei risultati emersi dalle ultime indagini e per la proposizione di azioni correttive laddove si evidenzino aree di criticità. Per informazioni più dettagliate si rinvia ai dati riassuntivi dell'indagine presenti in: <https://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo>.

Destinatari: PTA.

Soggetto proponente: CUG

Soggetto attuatore: Ateneo

1.3. Il genere nella didattica

1.3.1. I corsi dedicati al tema della parità e delle pari opportunità

Nell'Ateneo di Brescia risultano attivati, per iniziativa di singoli/e docenti, alcuni corsi o moduli dedicati specificamente all'ottica di genere. Nel Dipartimento di Giurisprudenza, ad esempio, da anni il modulo di Diritto Antidiscriminatorio è parte integrante di un corso obbligatorio per gli studenti del terzo anno del ciclo unico in Giurisprudenza (Corso di Diritto del Lavoro e di Diritto Antidiscriminatorio).

Nel Dipartimento di Specialità Medico-Chirurgiche, Scienze Radiologiche e Sanità Pubblica, all'interno del corso di Patologia Cardiovascolare è presente un modulo dedicato alle patologie cardiovascolari di genere. È noto, infatti, che in ambito medico si è sviluppato da tempo un approccio volto allo sviluppo della Medicina di genere, cioè che, secondo la definizione datane dal Ministero per la Salute, studia le differenze biologiche e

socioculturali tra uomini e donne e l'influenza di questi fattori sullo stato di salute e di malattia, nonché sulla risposta alle terapie. Tale approccio è oggi valorizzato anche a livello normativo, dal momento che la legge n. 3/2018 ha previsto la predisposizione di un piano per l'applicazione e la diffusione della medicina di genere nelle politiche sanitarie.

Altre iniziative didattiche rilevanti nell'ambito del tema della parità di genere sono:

- la winter school organizzata dal LOG su "Uguaglianza, differenza. Le donne nella scienza e nella società" (28-29 febbraio 2019);
- gli incontri sul *diversity management* e sulla parità di genere svolti nell'ambito del *Contamination Lab*

dell'Università di Brescia;

- il seminario "Gender in Science", organizzato e promosso dal CUG per gli studenti dei corsi di dottorato di Brescia.

Nell'ambito delle attività didattiche, un ruolo importante è rivestito dalle iniziative formative promosse dal CUG sulle tematiche della parità e delle pari opportunità.

Nel corso del 2019 il CUG ha organizzato corsi di formazione specifica per il personale docente e non do-

cente, tra i quali si ricordano:

- corso "Riconoscere gli atteggiamenti". È stata organizzata una prima edizione di quattro lezioni nel periodo novembre-dicembre 2019 (13, 20 e 27 Novembre e 4 Dicembre);
- corso "Risorse e strategie per lavorare con efficacia e creare un buon clima organizzativo e relazionale". Sono state organizzate 3 edizioni (8 ore di lezione divise in 2 moduli da 4 ore per ciascuna edizione).

1.4. Genere, inclusione e benessere nella ricerca

In Università sono presenti alcuni Osservatori e Laboratori che si occupano di genere e di benessere, in particolare:

- **Laboratorio Osservatorio sugli studi di Genere (LOG).** Nel 2019 il LOG è diventato formalmente un centro di ricerca interdisciplinare di Ateneo. Il LOG ha la finalità di svolgere attività di ricerca in materia di studi di genere e di uguaglianza, di promuovere azioni per la parità e le pari opportunità, anche in collaborazione con enti, associazioni e istituzioni del territorio, nonché di organizzare seminari e convegni di studio e di svolgere attività di carattere formativo.
- **Centro Universitario Interdipartimentale di Ricerca per la salute della donna (Camillo Golgi).** Il Centro si propone come principale obiettivo la promozione di programmi di ricerca, informazione e di educazione per favorire la conoscenza della salute della donna negli ambiti dei progressi delle Scienze biomediche e in particolare nell'ambito delle Neuroscienze, Immunologia, Oncologia e Ginecologia. Il Centro per la Salute della Donna si propone inoltre di diffondere la conoscenza delle problematiche relative alla salute della donna e alla medicina di genere.
- **Osservatorio per la farmacologia di genere.** L'Osservatorio si propone di "promuovere, sostenere e potenziare la ricerca nell'ambito della farmacologia di genere", dal momento che la ricerca biomedica, la farmacologia e la sperimentazione clinica sono sempre state orientate al genere maschile creando disuguaglianze di genere nella gestione della salute.
- **Osservatorio sul Benessere Organizzativo e promozione della salute.** L'Osservatorio si propone, tra l'altro, di indagare sulle fonti di rischio psicosociale, sul mobbing e sulle patologie relazionali in ambiente di lavoro e sulle politiche di work life balance, quali politiche volte a migliorare l'equilibrio tra vita personale e professionale dei lavoratori anche in

un'ottica di *diversity management*.

- **Osservatorio sul mercato del lavoro e sulle relazioni collettive (OSMER).** L'Osmer promuove, coordina e sostiene attività di ricerca sui temi del mercato del lavoro, delle relazioni collettive e della disciplina dei rapporti di lavoro, con attenzione alla dimensione di genere e con particolare riguardo al territorio bresciano. All'interno dell'Osmer operano due organismi, il **Tavolo sulla Disabilità**, che ha promosso ricerche in materia di inserimento lavorativo dei disabili in un'ottica di genere, e l'**Osservatorio sulla contrattazione collettiva nel territorio bresciano**, che raccoglie e cataloga gli accordi di secondo livello stipulati a Brescia e provincia. I due organismi citati vedono la presenza, al loro interno, delle parti sociali, nonché di enti e istituzioni del territorio.
- **Brixia Accessibility Lab (BrAL).** Il BrAL si propone di rappresentare un punto di riferimento per soggetti pubblici, privati e del terzo settore nel campo della ricerca di base e applicata, della formazione e della consulenza sull'accessibilità ambientale per lo sviluppo umano a livello locale, là dove per accessibilità si intende l'attitudine di un habitat a garantire ad ogni persona una vita indipendente, a prescindere dall'età, dal genere, dal background culturale e dalle abilità fisiche, sensoriali e cognitive.
- **Centro Universitario Interdipartimentale di Ricerca - Modelli Integrati di Studio per la Tutela della Salute e la Prevenzione negli Ambienti di Vita e di Lavoro (MISTRAL).** Secondo il Regolamento del MISTRAL, l'attività del Centro ha, quale principale finalità scientifica, lo sviluppo di approcci, che, su rigorose basi metodologie e tecnico-scientifiche, portino alla promozione, sostegno e diffusione di studi e di ricerche volti al miglioramento dell'interazione tra l'uomo, la sua attività lavorativa ed il suo ambiente di vita, con particolare riferimento al territorio in cui l'Università di Brescia opera.

Per quanto riguarda i progetti di ricerca direttamente collegati con le tematiche di genere, si segnalano, tra gli altri:

- Il progetto SAGE, finanziato nell'ambito del programma H2020, che ha lo specifico obiettivo di accrescere la partecipazione delle donne alla ricerca. Nell'ambito del progetto SAGE, il nostro Ateneo ha adottato la Carta dei principi per la parità di genere.
- Il progetto RISE-WISE, (*Women with Disabilities in Social Engagement*) nato per rafforzare le possibilità di integrazione sociale delle donne con disabilità, che ha dato l'avvio a una molteplicità di azioni di contrasto alla discriminazione verso le persone con disabilità più in generale (ad esempio il tavolo della disabilità nell'ambito dell'Osservatorio OSMER), affiancandosi al Brixia Accessibility Lab.

- Con riguardo alla discriminazione LGBTQI, l'Ateneo ha partecipato e ha in atto diversi progetti europei con forti interventi sul territorio, anche nazionale. Si possono rammentare i progetti europei *Call It Hate: Raising Awareness of Anti-LGBT Hate Crime*, che segue il progetto *Come Forward: Empowering and Supporting Victims of Anti-LGBT Hate Crime*.

Sempre nell'ambito delle iniziative di ricerca collegate alle tematiche della parità di genere, si segnala anche un assegno di ricerca dedicato al tema del *digital divide*, intitolato "Nuove tecnologie, diritto e disuguaglianze", che ha come obiettivo, tra l'altro, l'analisi del gap di genere in ambito STEM e specificamente informatico, al fine di una più profonda conoscenza delle cause del fenomeno per offrire strumenti d'intervento e correzione.

1.5. Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni

L'istituzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia è prevista nel Codice di condotta per la tutela della dignità della persona emanato con D.R. n. 272/2016. I compiti del/della Consigliere/a sono definiti dalla Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94 e dal CCNL del comparto Università e sono riferibili alle azioni di contrasto a comportamenti lesivi della dignità e integranti casi di discriminazione, molestie sessuali,

molestie morali o psicologiche o mobbing.

La Consigliera di Fiducia è stata nominata per la prima volta nel 2017 e l'incarico è stato rinnovato nel 2019. Nel corso del 2019, la Consigliera si è occupata di 14 casi (10 riguardanti donne, 4 riguardanti uomini) per questioni collegate a discriminazioni, molestie, mobbing o fattori organizzativi.

2. Azioni per la parità di genere programmate per il periodo 2021-2022-2023

2.1. Azioni per la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

2.1.1. Azioni di cui si chiede la conferma e l'estensione ad altri casi

Nel periodo 2021-2022-2023 vanno confermate le azioni indicate nei punti 1.1.1. (Asili nido), 1.1.2. (Centri estivi), 1.1.5 (Agevolazioni per i trasporti). Si tratta di iniziative tradizionalmente adottate e finanziate dall'Ateneo su proposta del CUG, e che hanno dato risultati positivi. A tali azioni, tuttavia, potrebbero essere apportate alcune modifiche, anche alla luce di quanto emerso dall'analisi dei dati sulla composizione del personale. Si indicano di seguito le integrazioni/modifiche delle azioni sopra menzionate:

Asili nido - contributi per sostegno alla cura di familiari fragili

L'erogazione di un voucher per l'iscrizione dei/delle figli/e a un asilo nido riguarda, come risulta dai dati disponibili, un numero circoscritto del personale, sia TA che docente e ricercatore. Guardando alle esigenze manifestate da altre categorie di possibili beneficiari (si pensi alle dottorande di ricerca, che hanno usufruito di congedi parentali nel corso del dottorato), si intende estendere la fruizione anche oltre il personale dipendente, ricomprendendovi per esempio dottorande/i, assegniste/i di ricerca. Inoltre, alla luce dei dati circa la

composizione per età del personale, sembra opportuno richiederne l'estensione a esigenze di cura diverse, come quelle correlate alla presenza nel nucleo familiare di una persona in condizioni di fragilità, che cioè necessita di assistenza. Un'azione di questo genere è stata avviata dal CUG nel corso del 2020, a budget invariato. Si richiede perciò un incremento del budget dedicato a questa azione, modificandone anche la destinazione.

Destinatari: Docenti, Ricercatori/trici, PTA, dottorandi/e, assegnisti/e

Soggetto proponente: CUG

Soggetto attuatore: Ateneo, Ufficio Formazione, Pianificazione e Sviluppo del Personale, CUG

Budget previsto: € 50.000,00

Indicatori di risultato: N. personale fruitore del servizio.

Indicatori di impatto: supportare il personale a conciliare i tempi di vita, di lavoro, di studio.

Centri estivi

L'erogazione di contributi per l'iscrizione dei/delle figli/e ai centri estivi, come si è visto (punto 1.1.2.) privilegia i dipendenti residenti a Brescia o nelle zone limitrofe. Un'iniziativa volta a favorirne la fruizione anche ai/alle dipendenti residenti in zone più lontane potrebbe consistere nella conversione in *voucher*, spendibili presso le strutture scelte dai/dalle dipendenti, delle somme finora erogate direttamente dall'Ateneo. Come per i voucher per gli asili nido, anche in questo caso la richiesta e l'utilizzo del voucher dovrebbero essere supportati da adeguata documentazione. Per le ragioni illustrate nel paragrafo precedente, anche in questo caso sarebbe opportuna l'estensione dell'iniziativa a dottorandi/i e assegnisti di ricerca.

Destinatari: Docenti, ricercatori/trici, PTA, dottorandi/e, assegnisti/e

Soggetto proponente: CUG

Soggetto attuatore: Ateneo, Ufficio Formazione, Pianificazione e Sviluppo del Personale, CUG

Budget previsto: € 55.000,00

Indicatori di risultato: N. personale dipendente fruitore del servizio.

Indicatori di impatto: supportare il personale a conciliare i tempi di vita, di lavoro, di studio.

Iniziativa in materia di riduzione dell'orario di lavoro (trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part-time)

Le iniziative assunte dall'Ateneo nel senso di consentire il passaggio dal lavoro a tempo pieno a quello a tempo parziale sono apprezzabili nell'ottica della conciliazione. È però opportuno, nella prospettiva dell'incentivazione a una più equa condivisione dei ruoli familiari, monitorarne l'utilizzo da parte di entrambi i generi e far sì che la riduzione dell'orario di lavoro non si traduca in minori prospettive di carriera e/o di partecipazione a iniziative di formazione e/o riqualificazione organizzate dall'Ateneo per i/le dipendenti. Si propone pertanto di coinvolgere il CUG nella definizione di criteri per l'accoglimento delle domande presentate, nell'individuazione di modalità di formazione che tengano conto delle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici a tempo parziale e nella definizione di criteri di progressione in carriera che non siano penalizzanti per questi/e ultimi/e.

Destinatari: PTA

Soggetto proponente: Ateneo, Direzione Generale, CUG

Soggetto attuatore: Direzione Generale e Amministrativa, Servizio Risorse Umane

Non sono previste risorse finanziarie dedicate

Indicatori di risultato: N. personale dipendente fruitore del servizio.

Agevolazione per i trasporti

L'Università degli Studi di Brescia intende rinnovare l'iniziativa anche per gli anni 2021-2022-2023 mediante la Convenzione Mobilità Brescia Trasporti "Ticket Trasporto" a favore del personale.

Destinatari: PTA, Docenti, Ricercatori/trici

Soggetto proponente: Ateneo/CUG

Soggetto attuatore: Direzione Generale e Amministrativa, Servizio Risorse Umane

Budget previsto: € 10.000,00.

Indicatori di risultato: N. personale dipendente fruitore del servizio.

2.1.2. Nuove iniziative

Iniziative in materia di lavoro agile

Il lavoro agile, come il *part-time*, è considerato una tipologia contrattuale che consente la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, come del resto prevede la stessa legge n. 81/2017. Perché sia realmente così, tuttavia, è necessario ripensarne le modalità organizzate in un'ottica di maggiore flessibilità, da un lato, e nel rispetto dei principi di non discriminazione, dall'altro.

Anche in questo caso, come per il *part-time*, occorre evitare che siano in maggioranza le donne a ricorrervi. Le possibilità di azioni in questo ambito sono diverse:

- è necessaria, anzitutto, l'individuazione delle mansioni che possono essere svolte a distanza, all'interno del POLA (Piano Organizzativo sul Lavoro Agile), la cui stesura è resa obbligatoria dalla recente modifica all'art. 14 della L. 124/2015 (legge Madia) introdotta dal d.l. n. 34/2020;
- occorre che il lavoro agile non sia penalizzante per quanto riguarda il trattamento retributivo e le prospettive di carriera, come del resto prevede il D.M. 19.10.2020 della Ministra per la P.A.;
- l'utilizzo del lavoro a distanza, fra l'altro, con una sapiente flessibilizzazione dell'orario di lavoro, permetterebbe anche di ridurre le assenze dal lavoro

collegate ad esigenze di cura dei/delle figli/e e dei familiari in situazioni di fragilità

Nel periodo dell'emergenza dovuta alla diffusione del COVID-19, il lavoro agile è stato utilizzato da circa il 50% del PTA, non solo nel nostro Ateneo, e ha rappresentato un esperimento (sia pure forzato) circa le potenzialità dell'istituto anche in una situazione di normalità organizzativa.

Il nostro Ateneo ha adottato, con l'ausilio del CUG, il Regolamento sul Lavoro Agile. Occorre ora avviare, come proposto dal CUG, un'indagine conoscitiva per verificare il fabbisogno di lavoro agile e le motivazioni che stanno alla base delle richieste di accesso a tale tipologia di lavoro, in modo da adottare, alla luce dei risultati emersi, le iniziative più opportune per favorirne un utilizzo rispettoso dei principi di parità di genere.

Destinatari: PTA

Soggetto proponente: CUG

Soggetto attuatore: Ateneo – CUG

Non sono previste risorse finanziarie dedicate

Indicatore di risultato: N. personale dipendente fruitore del servizio. Indagine conoscitiva.

2.2. Azioni volte a promuovere il benessere organizzativo

2.2.1. L'indagine sul benessere organizzativo

Come si è visto nel punto 1.2.1, la ricerca svolta sul benessere organizzativo del personale dell'Ateneo ha evidenziato alcune aree di criticità, in particolare per quanto riguarda assegnazioni di carichi di lavoro e di responsabilità, nonché per quanto attiene ai meccanismi premiali.

Alcune azioni per rimediare a queste criticità sono proposte in altre parti di questo bilancio. Occorre proseguire nell'indagine sul benessere, per valutare se le azioni intraprese hanno avuto un esito positivo sulle aree critiche, in particolare per quanto riguarda i me-

canismi retributivi premiali.

Destinatari: PTA

Soggetto proponente: CUG

Soggetto attuatore: Ateneo - CUG

Non sono previste risorse finanziarie dedicate.

Indicatore di risultato: indagine conoscitiva.

2.3. Contrasto Alla Segregazione Orizzontale

Il dato della segregazione orizzontale, che emerge dalle analisi riportate nella prima sezione, non è specifico dell'Ateneo bresciano ma corrisponde ad un trend nazionale e internazionale. Le motivazioni sono profonde e radicate nella diversa socializzazione primaria e nel conseguente modello educativo basato sul ruolo di genere. Lo squilibrio di genere si avverte soprattutto nelle aree di studio riconducibili alle STEM, dove la presenza maggioritaria è maschile, ma anche nell'ambito delle professioni sanitarie, dove prevale la presenza di donne.

Le ipotesi di intervento vanno dalle azioni sistemiche a quelle che riguardano più direttamente le politiche di indirizzo dell'Ateneo.

Con riferimento alle prime si propone che gli eventi di orientamento, pensati per le classi della scuola secondaria, mettano in luce le possibilità occupazionali delle lauree STEM ed illustrino i buoni risultati che conseguono le studentesse che li frequentano. Si ricorda che incentivare le donne a scegliere lauree STEM è anche funzionale a aumentare il loro livello occupazionale (v. punto 1.6); questo è un aspetto certamente da sottolineare durante i momenti di sensibilizzazione.

È molto utile, inoltre, avere come *testimonial* studentesse di questi corsi e anche giovani laureate già occupate.

Per le aree in cui la presenza femminile è predominante, occorre agire in maniera analoga, attraverso presentazioni mirate che mettano in luce le buone prospettive occupazionali e di carriera delle professioni di riferimento, in modo da favorirne la scelta anche da parte degli uomini.

Dal momento che, come si è detto, sulla scelta dei percorsi di studio influiscono in maniera determinante pregiudizi e valutazioni che si formano nel periodo precedente all'accesso alla scuola secondaria, è importante studiare strumenti di intervento specifici per la scuola primaria e per la scuola secondaria di primo grado, che vanno progettati insieme alle istituzioni scolastiche competenti.

2.3.1. Orientamento presso scuole primarie e secondarie di I grado

Considerato che le ragioni della scarsa partecipazione delle donne e degli uomini ai percorsi di studio dell'area STEM (maggiore presenza maschile) e delle professioni sanitarie (maggiore presenza femminile) sono profondamente radicate nella differenza di educazione di bambini e bambine, è opportuno, in un'ottica di medio-lungo termine, strutturare un progetto per definire l'approccio di genere nella relazione educativa con l'intento di avviare percorsi e azioni sui modelli educativi

Per quanto riguarda gli interventi che riguardano direttamente le politiche di indirizzo dell'Ateneo, si propongono incentivi economici o agevolazioni economiche (es. riduzione di tasse) per l'iscrizione delle studentesse alle aree dove sono sottorappresentate. È inoltre importante individuare percorsi di collaborazione con le aziende che operano nella provincia nel settore STEM perché, a loro volta, progettino percorsi di avvicinamento alle proprie attività lavorative e perché privilegino, sia erogando borse di studio, sia attraverso tirocini formativi mirati, le studentesse rispetto agli studenti. Tutte queste misure orientate a favorire l'avvicinamento alle professioni sottorappresentate sono legittime in quanto finalizzate a recuperare un preesistente svantaggio dell'uno o dell'altro genere nei percorsi di studio e nel mercato del lavoro.

Un altro dato che emerge dai dati disponibili riguarda la scarsa partecipazione delle studentesse a percorsi di studio all'estero (Erasmus, doppi titoli etc.). In questo caso è importante svolgere, per progettare azioni mirate, un'indagine conoscitiva sulle ragioni che limitano la partecipazione delle donne a esperienze di questo tipo, che possono accrescerne la professionalità e la competitività sul mercato del lavoro.

Un dato preoccupante, che peraltro emerge da tutte le ricerche in materia di *gender pay gap*, è riferito al diverso trattamento retributivo delle studentesse e degli studenti al loro ingresso nel mercato del lavoro e dopo 5 anni di attività, per mansioni di pari contenuto professionale. Ciò che emerge dai dati disponibili per l'Ateneo di Brescia è che le studentesse hanno risultati migliori nel percorso di studi, si laureano in tempi più brevi, ma all'ingresso nel mercato del lavoro ottengono retribuzioni più basse. Un'azione efficace per cercare di ridurre il gap retributivo deve partire dalla collaborazione con imprese e associazioni imprenditoriali del territorio per promuovere la parità retributiva.

Alla luce delle osservazioni svolte, si propongono le seguenti iniziative:

e la lotta alle molestie di genere nelle scuole. Gli interventi possono essere pensati anche in forma di laboratori sulla parità di genere.

Destinatari: Scuole di I grado della città e della Provincia di Brescia

Soggetto Proponente: Ateneo - LOG-CUG

Soggetto Attuatore: Ateneo - LOG-CUG Scuole di I grado /Uffici scolastici territoriali/Direzioni didattiche

Budget previsto: € 10.000,00

Indicatori di risultato: studio condiviso con le scuole per la definizione di azioni da avviare in una prospettiva di educazione alla dimensione di genere.

2.3.2. Azioni di orientamento per le scuole superiori

Si propone di affiancare all'orientamento normalmente svolto nelle scuole superiori un *focus* specifico sulle tematiche di genere, mettendo in luce le possibilità occupazionali delle lauree STEM ed illustrando i buoni risultati che conseguono le studentesse che li frequentano (anche con la partecipazione di laureate STEM già occupate in qualità di *testimonial*). Azioni analoghe possono essere svolte anche con riferimento ai percorsi di studio con maggiore presenza femminile, con l'obiettivo di favorire la partecipazione degli studenti. Gli interventi possono essere pensati anche in forma di laboratori sulla parità di genere.

Destinatari: Istituti superiori della città e della Provincia di Brescia

Soggetto Proponente: Ateneo - CUG

Soggetti Attuatori: CUG - LOG - UOC Orientamento - Scuole superiori della città e della provincia di Brescia - Uffici scolastici territoriali

Budget previsto: €10.000,00

Indicatori di risultato: N. istituti coinvolti e popolazione studentesca coinvolta.

2.3.3. Incentivi economici per l'iscrizione delle studentesse e degli studenti nei percorsi di studio dove sono sottorappresentate/i

Come già argomentato, una delle azioni volte a ridurre la segregazione orizzontale nei percorsi di studio dove le studentesse o gli studenti sono sottorappresentate/i potrebbe basarsi su un'incentivazione economica collegata all'iscrizione ai corsi suddetti, come individuati nell'analisi di contesto (parte I). Si fa presente che un'azione del genere è perfettamente legittima da punto di vista del rispetto dei divieti di discriminazione tra uomini e donne, trattandosi di un'azione positiva, volta cioè a rimuovere una situazione di disuguaglianza, in questo caso accertata, come si è visto, sulla base di dati statistici.

Destinatari: Studenti/studentesse delle scuole di II grado della Provincia

Soggetto Proponente: Ateneo - CUG

Soggetto Attuatore: Ateneo-UOC Segreteria studenti - Scuole superiori della città e della provincia di Brescia

Budget previsto: Contributi o agevolazioni (riduzione tasse) per studenti/studentesse = € 10.000,00

Indicatori di risultato: N. studentesse delle scuole superiori della provincia di Brescia iscritte ai percorsi di laurea STEM (dove le studentesse sono sottorappresentate). N. studenti iscritti a percorsi di studio riferibili alle professioni sanitarie (dove gli studenti sono sottorappresentati).

2.3.4. Indagine sulle motivazioni che limitano la partecipazione delle studentesse a percorsi di studio all'estero

La minore disponibilità delle studentesse ad affrontare percorsi di studio all'estero influisce sulla loro formazione e si ripercuote sulla loro professionalità e sulla loro occupabilità. La minore propensione ad effettuare percorsi di studio all'estero è probabilmente da ricercare nell'educazione familiare e negli stereotipi sociali.

Per comprendere le ragioni alla base del diverso atteggiamento nella scelta di percorsi di studio all'estero, si

intende proporre a studenti e a studentesse un questionario per individuarne i fattori condizionanti e per valutare il differente approccio dei due generi. Dopo avere verificato le graduatorie degli ultimi anni e le percentuali di domande fatte dagli studenti e dalle studentesse, inoltre, si possono studiare iniziative mirate per migliorare la partecipazione delle studentesse ai percorsi di studio all'estero, anche attraverso la riserva di un certo numero di posti alle donne.

Destinatari: Studentesse dell'Università degli Studi di Brescia

Soggetto Proponente: Ateneo – CUG

Soggetto Attuatore: CUG - UOC Mobilità Internazionale

Non sono previste risorse finanziarie dedicate

Indicatori di risultato: N. questionari compilati

Indicatori di impatto: incremento domande di partecipazione delle studentesse ai percorsi di studio all'estero

2.3.5. Campagna per la parità retributiva e le politiche di reclutamento

L'Ateneo dovrebbe incentivare e sostenere una campagna per la parità retributiva e nell'avanzamento di carriera dei suoi laureati e laureate, nonché per l'utilizzo di criteri di reclutamento improntati alla parità di genere (anche in un'ottica di *diversity management*), ad esempio attraverso la sottoscrizione di protocolli con imprese e/o associazioni imprenditoriali del territorio. A tal fine, si può pensare al coinvolgimento dell'OSMER (si v. sopra), centro di ricerca sul mercato del lavoro, all'interno del quale sono rappresentate le parti sociali, per lo studio e la progettazione delle azioni citate e per la promozione della stipula di protocolli d'intesa sulle materie sopra indicate. La progettazione delle azioni di intervento mirato sulle politiche di reclutamento, retributive e di carriera può partire da un'indagine quali-quantitativa sull'occupazione delle donne nelle aziende bresciane.

Destinatari: Imprese della Provincia di Brescia - Associazioni di categoria - Centri per l'Impiego - Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

Soggetto Proponente: Ateneo - CUG - OSMER

Soggetto Attuatore: Ateneo - OSMER

Non sono previste risorse finanziarie dedicate

Indicatori di risultato: coinvolgimento di un numero elevato di imprese e associazioni datoriali del territorio

Indicatori di impatto: riduzione/azzeramento, nel medio-lungo periodo, delle differenze retributive tra uomini e donne

2.4. Contrasto alla segregazione verticale

L'analisi dei dati relativi al personale docente ha evidenziato che il problema generale consiste nella persistenza della segregazione verticale, che accentua i problemi già originati da quella orizzontale.

Anche sulla segregazione verticale incidono stereotipi sociali che agiscono fin dalla tenera età, sui quali l'Università ha il compito di intervenire decostruendoli e rimodulando le opportunità per tutte e tutti. A livello di Ateneo, oltre a sviluppare un lavoro di intervento sul territorio e di progettazione con le scuole di primo e di secondo grado, si può agire sia nella direzione di stimolare l'attenzione per il genere negli studi, sia nella direzione di introdurre misure atte a ricalibrare le diffi-

coltà e i vantaggi, per esempio incentivando i congedi di paternità, monitorando la composizione delle commissioni, fissando orari per le riunioni che tengano conto degli impegni di cura, favorendo il sesso meno rappresentato in caso di parità di merito per l'accesso alle posizioni di responsabilità. A ciò vanno accompagnate azioni più decise, come la costituzione di un gruppo di lavoro/commissione con la specifica finalità di studiare le possibili azioni correttive delle disuguaglianze e di proporre l'adozione all'Ateneo, anche attraverso norme regolamentari ad hoc o la modifica di norme già esistenti (di Statuto o di Regolamenti).

2.4.1. Azioni di contrasto all'abbandono dei dottorati di ricerca

Dai dati di Ateneo si desume che sono prevalentemente le dottorande ad abbandonare il corso di studi. Le motivazioni possono essere diverse, ma si può ipotizzare che il fenomeno sia dovuto alle maggiori difficoltà di conciliare tempi di vita e di studio, come succede anche con il lavoro. Questa interpretazione è confermata dall'ulteriore dato, sempre di fonte interna, che

evidenzia che nel periodo dal 2016 ad oggi i congedi parentali sono stati goduti solo da donne.

Si propone, pertanto, di svolgere un'indagine sulle ragioni legate all'abbandono del percorso di dottorato, in modo da definire le azioni volte a ridurre il numero degli abbandoni. Si potrebbe pensare, ad esempio, alla

creazione di stanze di *baby pit stop*, nonché di ludoteche in modo che non solo le dottorande ma anche le studentesse possano frequentare le lezioni, che si aggiungano ai voucher per l'iscrizione all'asilo nido o ai centri estivi, di cui al punto 2.1.1.

Destinatari: Dottorandi/e dell'Università degli Studi di Brescia

Soggetto Proponente: Ateneo - CUG - LOG

Soggetto Attuatore: CUG - LOG

Non sono previste risorse finanziarie dedicate

Indicatore di risultato: indagine conoscitiva

Indicatore d'impatto: riduzione/azzeramento del numero degli abbandoni

2.4.2. Azioni volte ad assicurare l'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso

Come si è visto, spesso la composizione delle Commissioni di concorso non appare sempre in linea con la previsione dell'art. 57, comma 1, lett a) del d. lgs. n. 165/2001, secondo il quale le PPAA. sono tenute a riservare "alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso". Occorre dunque invitare tutti i soggetti che, a vario titolo, sono titolari del potere di nomina delle Commissioni di concorso al rigoroso rispetto della norma in parola e a motivare l'eventuale impossibilità. Nelle ricerche svolte sull'applicazione della norma in questione, infatti, si è evidenziato il ruolo positivo della presenza di un commissario donna in tutte le commissioni sulla probabilità di una candidata di vincere un concorso e compensare in questo modo lo svantaggio iniziale: in tutti i casi in cui vince un candidato uomo non sono presenti donne in commissione, mentre in presenza di almeno un commissario donna il

concorso viene vinto da un candidato donna una volta su tre.

Destinatari: Ateneo, PTA, Docenti

Soggetto Proponente: Ateneo - CUG

Soggetto Attuatore: Direzione generale - Ufficio concorsi personale docente - Ufficio concorsi personale tecnico amministrativo

Non sono previste risorse finanziarie dedicate

Indicatori di risultato: incremento del numero di commissioni con composizione mista.

Indicatori di impatto: equilibrio di genere tra coloro che vincono il concorso.

2.4.3. Interventi per il riequilibrio di genere negli organismi di Governance dell'Ateneo

L'analisi dei dati sugli organismi di Governance dell'Ateneo ha evidenziato una presenza femminile estremamente limitata. Il dato della segregazione verticale, riscontrabile in modo generalizzato nel panorama nazionale, si specifica negli Atenei, giacché il *tetto di cristallo* è qui particolare in ragione della composizione del personale accademico che è diviso in base a tipologie contrattuali peculiari. Nel caso dell'Ateneo di Brescia, come si è visto (sezione I, punto 3), dal 1° novembre 2020 i Direttori di Dipartimento sono tutti uomini e il Senato Accademico, a seguito delle elezioni del 16 novembre 2020, risulta composto da 15 uomini e 7 donne, di cui una sola nella fascia dei professori ordinari. Il Rettore Vicario è dal giugno del 2020 un uomo, che ha sostituito la precedente Rettrice Vicaria. A ciò si aggiunga che la composizione dei delegati e delle delegate del Rettore vede attualmente la presenza di 15 uomini e 4 donne. Tra i delegati e le delegate, inoltre, non risulta nessu-

na delega specificamente dedicata alla parità e alle pari opportunità, come invece avviene in altri prestigiosi Atenei, in alcuni dei quali si è anche costituito un Consiglio di Parità che affianca il lavoro del CUG.

Le azioni di riequilibrio della parità di genere sono diverse, alcune delle quali già indicate nelle azioni trasversali. In particolare, si segnala l'urgenza, alla luce dei dati appena richiamati, di individuare specifici strumenti di intervento sia per le cariche elettive che per quelle su designazione. Si ricorda che per le cariche elettive interventi di questo genere si collocano nel quadro delineato dall'art. 51 della Costituzione, che prevede l'adozione di azioni volte a consentire ai cittadini di entrambi i sessi di "accedere agli uffici pubblici ed alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge". Appare quindi opportuna la costituzione di una commissione (alla cui costituzione è opportuno che

partecipi il CUG) che, sulla base di un'indagine conoscitiva sulle ragioni che frenano la partecipazione femminile agli organismi di *Governance*, proponga gli interventi da adottare, anche a livello statutario o regolamentare. Si tratta, peraltro di un'azione attuativa degli impegni assunti dall'Ateneo con la sottoscrizione del Protocollo di principi sulla parità di genere nell'ambito del progetto SAGE, nonché in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile.

Destinatari: Personale docente e ricercatore

Soggetto Proponente: Ateneo - CUG

Soggetto Attuatore: Ateneo - CUG

Non sono previste risorse finanziarie dedicate

Indicatori di risultato: Revisione delle norme statutarie e regolamentari di Ateneo.

Indicatori di impatto: incremento della partecipazione delle donne agli organismi di *Governance* dell'Ateneo.

2.5. Il genere nella didattica

Come si è visto, nell'Università di Brescia sono presenti alcuni corsi curriculari e percorsi formativi, inseriti nel quadro dei dottorati o di altre iniziative promosse dai Centri/Osservatori dedicati alle tematiche di genere. Iniziative formative in materia di parità e pari opportunità, inoltre, sono organizzate dal CUG e dal LOG oppure per iniziativa di singoli/e docenti. Iniziative come queste vanno mantenute e potenziate. La prospettiva di genere può riguardare molti dei corsi erogati dall'Ateneo, dal momento che tutte le aree disciplinari presenti possono essere affrontate anche dal punto di vista delle differenze di genere (dal diritto all'economia, dalla medicina all'ingegneria e all'architettura). Per questa ragione, va incoraggiato l'inserimento nei curricula dei diversi percorsi di studio di corsi, curriculari o extracurriculari, dedicati alle tematiche di genere.

È poi opportuno proseguire con le iniziative formative dedicate a parità e pari opportunità, in particolar modo

attraverso i Centri di ateneo che, a vario titolo e da diverse prospettive, si occupano di questioni di genere.

Un'attenzione particolare va dedicata all'utilizzo del linguaggio di genere nei documenti, negli atti amministrativi e nella comunicazione verso l'esterno dell'Ateneo. Il CUG ha proposto un'indagine sul linguaggio di genere negli atti amministrativi, in attuazione delle linee guida del MUR in materia, che dovrebbe essere attuata nei prossimi mesi e presentata all'Ateneo. Occorre dunque proseguire nell'azione di sensibilizzazione in materia dei competenti organi di Ateneo e richiedere l'applicazione integrale, in ogni atto/documento dell'Ateneo, delle linee guida MUR.

Alcune delle criticità emerse dall'analisi dei dati svolta nella sezione I del bilancio sembrano richiedere interventi formativi ad hoc, che si propongono di seguito.

2.5.1. Corsi di sensibilizzazione sulle tematiche del genere

Si propone l'attivazione di due lezioni obbligatorie per tutti/e gli/le studenti neo-immatricolati/e a partire dall'a.a. 2021-2022, nonché la progettazione e l'attivazione di un corso interdipartimentale che dia diritto a crediti extracurriculari.

Destinatari: Studenti neo immatricolati/e dell'Università di Brescia

Soggetto Proponente: Ateneo - CUG

Soggetto Attuatore: Ateneo - CUG-LOG - Servizio Didattica, Internazionalizzazione e Segreteria studenti

Budget previsto: € 5.000,00

Indicatori di risultato: N. matricole coinvolte. N. studenti iscritti/e al corso extracurriculare

2.5.2. Corsi di formazione su leadership, autostima, gestione di gruppi di lavoro

La limitata presenza delle donne nei ruoli apicali (sia per personale docente che del PTA), nonché negli organismi di *Governance* dell'Ateneo può essere dovuta a diversi fattori. Oltre alle iniziative indicate nel paragrafo 1.3, si ritiene opportuno la progettazione e l'attuazione di corsi di formazione, rivolti prioritariamen-

te alle donne, volta a sviluppare e consolidare qualità collegate a leadership - autostima - gestione di gruppi di lavoro, con un approccio di genere. Si ricorda che i corsi di formazione specificamente collegati a tematiche di genere, organizzati negli scorsi anni per iniziativa del CUG, hanno registrato una buona partecipazione

del personale docente e tecnico-amministrativo (si v. la Relazione annuale CUG 2019), il che dimostra che in Ateneo esiste un diffuso interesse per l'approfondimento delle suddette tematiche.

Destinatari: Personale docente e tecnico-amministrativo dell'Università di Brescia

Soggetto Proponente: Ateneo - CUG

Soggetto Attuatore: Ateneo - CUG - LOG

Budget previsto: € 10.000,00

Indicatori di risultato: N. partecipanti

Indicatori di impatto: incremento della partecipazione delle donne alla Governance di Ateneo e a ruoli apicali del PTA

2.5.3. Organizzazione di un corso di formazione sul Bilancio di Genere

L'esperienza maturata nell'elaborazione del Bilancio di genere e le competenze interne in materia di parità e pari opportunità devono essere messe a disposizione di enti e istituzioni che, come l'Ateneo, sono tenuti a predisporlo. Per questa regione si ritiene opportuno organizzare un corso di formazione, specificamente rivolto agli enti locali del territorio, sulle tematiche di genere e sulla preparazione del bilancio, in collaborazione con organismi di Ateneo che hanno competenza interdisciplinari in materia. L'iniziativa sarà proposta come corso di formazione nell'ambito dell'offerta formativa dell'Ateneo.

Destinatari: Comuni della Provincia di Brescia / Asso-

ciazione Comuni Bresciani

Soggetto Proponente: Ateneo - CUG - LOG

Soggetto Attuatore: Ateneo - CUG - LOG

Non sono previste risorse finanziarie dedicate

Indicatori di risultato: N. partecipanti

Indicatori di impatto: N. comuni della Provincia di Brescia che adottano il Bilancio di genere

2.6. Genere, inclusione e benessere nella ricerca

2.6.1. La ricerca sulle tematiche di genere in Ateneo

Nel corso dei prossimi anni occorre proseguire nei percorsi di ricerca intrapresi dai Centri di Ateneo che adottano approccio di genere indicati nel punto 1.4. L'esperienza dei Centri deve essere valorizzata e promossa, per diffondere una maggiore consapevolezza della trasversalità delle tematiche collegate al genere rispetto a tutti gli ambiti disciplinari presenti in Ateneo.

Nei prossimi anni, accanto all'attuazione dei progetti di ricerca richiamati sempre al punto 1.4. e di nuova attivazione deve essere promossa la partecipazione a bandi di ricerca in materia di parità e pari opportunità, nonché valorizzato l'approccio di genere nei progetti, nazionali e internazionali, proposti dai docenti e ricercatori dell'Ateneo in qualunque ambito disciplinare. Occorre ricordare, infatti, che detto approccio è considerato ai fini della valutazione e dunque dell'attribuzione del punteggio dei progetti di ricerca (specie a livello europeo).

Nella selezione dei progetti di ricerca da presentare come Ateneo per la partecipazione a bandi esterni che

limitino il numero di progetti da sottoporre a valutazione ai fini del finanziamento, inoltre, occorre utilizzare, tra gli altri criteri, la presenza o meno della prospettiva di genere nei progetti medesimi, attribuendole un punteggio significativo.

Destinatari: Centri di ricerca di Ateneo

Soggetto Proponente: Ateneo - CUG

Soggetto Attuatore: Ateneo - CUG - Centri di ricerca di Ateneo

Budget previsto: € 130.000,00

Indicatori di risultato: N. progetti di ricerca che adottino una prospettiva di genere

Indicatori di impatto: incremento del numero progetti di ricerca approvati e finanziati

2.6.2. Ricerche condotte dal Gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere

Nell'ambito del Gruppo di Lavoro sul Bilancio di genere si è formato un sottogruppo per lo svolgimento di ricerche di tipo qualitativo su studenti e personale dell'Ateneo, con particolare riguardo alle tematiche di genere. Ciò permetterà di arricchire i risultati dell'analisi condotta attraverso il presente Bilancio e, in un'ottica di *triangolazione*, di far emergere schemi interpretativi potenzialmente affiancabili alle analisi quantitative. L'ottica di questo lavoro è di affrontare un tema complesso – come le differenze di genere – con un approccio cross-metodologico, al fine di elaborare ipotesi esplicative a fenomeni di non facile lettura: sarà necessario non solo rilevare inclinazioni e percezioni individuali, ma collocare queste ultime all'interno di un contesto più ampio, in cui norme sociali, variabili organizzative, fattori culturali e assetti istituzionali giocano un ruolo fondamentale.

Lo strumento individuato per condurre l'analisi è il questionario *online*, poiché consente al contempo di raggiungere un numero significativo di soggetti e di mantenere condizioni di privacy e anonimato, condizioni importanti per mettere il più possibile a proprio agio i/le rispondenti, anche di fronte a tematiche complesse e – in certi casi – delicate.

In particolare, gli obiettivi della ricerca sono i seguenti:

- ottenere una fotografia generale di come le tematiche di interesse sono percepite da docenti, PTA e studenti/studentesse appartenenti all'Ateneo;

- studiare i fattori psico-sociali che influenzano la scelta di avviare un percorso di studi dottorali, e valutare l'eventuale esistenza di differenze di genere;
- comprendere meglio percezioni/motivazioni/aspettative/esigenze/aspirazioni sul futuro lavorativo dei/lle giovani ricercatori/trici e del PTA operanti nell'Ateneo. Indagare su questo versante pare particolarmente rilevante, perchè può consentire di ampliare il ragionamento sulle differenze di genere, includendo nel quadro d'analisi anche fattori socio-culturali legati alla famiglia e ai modelli di welfare che caratterizzano il nostro paese.

Le analisi qualitative condotte dal gruppo di lavoro, che potrà avvalersi delle risorse umane ed eventualmente economiche messe a disposizione dall'Ateneo e dal CUG, sono strumentali alla realizzazione di alcune delle attività proposte in questo Bilancio e indispensabili per la progettazione di iniziative di riequilibrio di genere nei settori dove sono emerse criticità e funzionali anche alla valutazione dei risultati ottenuti attraverso le stesse iniziative.

Destinatari: Personale docente e ricercatore/ici, PTA-e studenti/studentesse

Soggetto Proponente: Ateneo - CUG

Soggetto Attuatore: Ateneo - CUG

Non sono previste risorse finanziarie dedicate

Indicatori di risultato: indagini conoscitive

2.7. Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni

2.7.1. La Consigliera di Fiducia

La nomina della Consigliera di Fiducia e l'attività svolta nel periodo 2017-2020 ha dimostrato che la presenza di un soggetto terzo cui rivolgersi per la trattazione di questioni legate a molestie, mobbing e discriminazioni è vista con interesse da tutte le persone presenti in università (docenti, PTA, studenti). Nel corso del 2020 il CUG ha organizzato tre incontri per far conoscere ruolo, funzioni e ambiti di intervento della Consigliera, incontri che hanno riscosso un buon successo in termini di partecipazione e che sono stati registrati e messi a disposizione di tutti/e sul sito del CUG. Si richiede, pertanto, di riproporre, al termine del mandato dell'attuale Consigliera, il bando per la selezione di tale figura.

Destinatari: Personale docente e ricercatore/ici e PTA, Studenti/esse

Soggetto Proponente: Ateneo - CUG

Soggetto Attuatore: Ateneo - CUG

Budget previsto: € 6.000,00

Indicatori di risultato: N. accessi all'ufficio della Consigliera di fiducia. N. casi trattati e risolti positivamente.



Sezione III.

CICLO DEL BILANCIO DI GENERE E CICLO DEL BILANCIO DI ATENEO

1. L'integrazione della prospettiva di genere nella Governance di Ateneo

Il ciclo del bilancio di genere prende avvio dall'analisi del contesto (sezione I) necessaria per rendere più consapevoli le scelte operate e orientare le azioni da intraprendere (sezione II) che troveranno corrispondenza nei documenti della Governance di Ateneo (sezione III).

La finalità della terza sezione, nella sua prima edizione, è quella di illustrare la coerenza del bilancio di genere con l'insieme dei documenti di programmazione di Ateneo. Nelle edizioni successive alla prima sarà prevista una specifica sezione in cui saranno confrontati gli impegni assunti e quanto effettivamente realizzato.

Il bilancio di genere, in sostanza, diventa parte integrante degli strumenti di programmazione e rendicontazione di Ateneo (fig. 33) che interloquisce con i principali documenti gestionali e ne condiziona la predisposizione.

Lo sforzo della prima edizione va nella direzione di rafforzare l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche di Ateneo mediante l'attuazione di

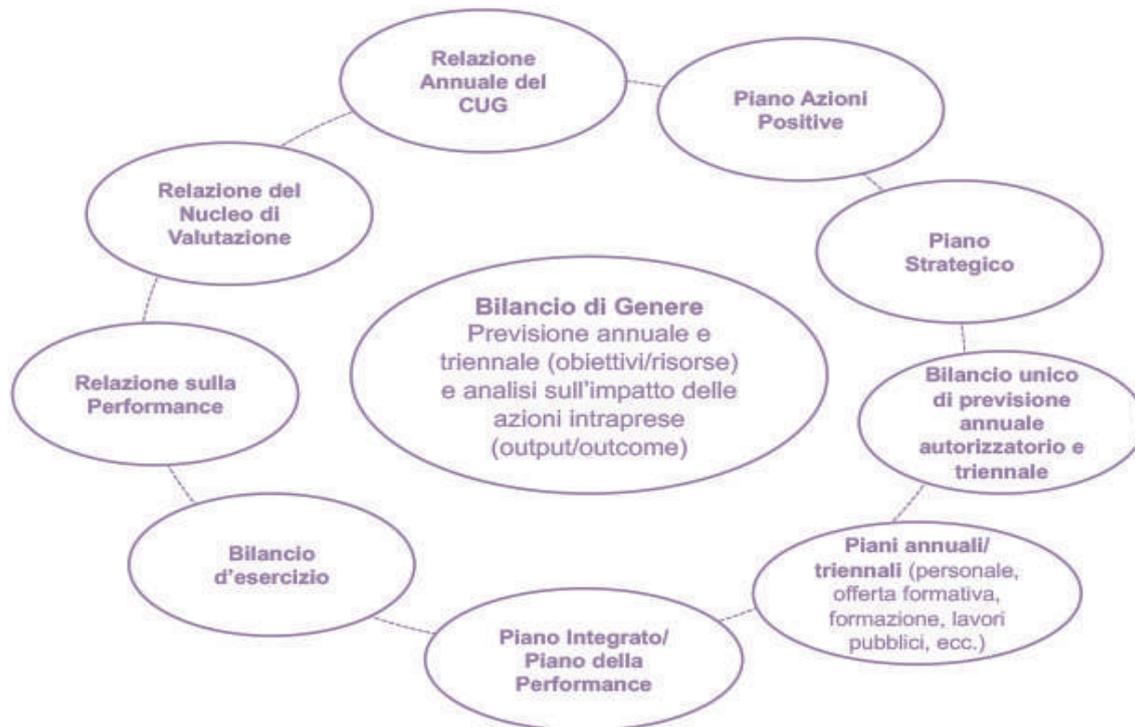
azioni, trasversali e sistematiche, da realizzare grazie al personale dell'Ateneo impegnato negli organismi/uffici descritti nelle sezioni precedenti e alla fruttuosa collaborazione delle Istituzioni e aziende del territorio.

In sostanza, il bilancio di genere, pur essendo un documento autonomo, vuole essere parte integrante degli strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Università di Brescia che, in questa prima edizione, oltre al Piano delle Azioni Positive, sono rappresentati da:

- il Bilancio Unico di Previsione annuale autorizzatorio e triennale;
- il Piano Integrato/Piano delle performance;
- il Piano annuale della formazione del personale di Ateneo.

Nei documenti sopra citati sono evidenziati gli obiettivi da perseguire e le risorse finanziarie necessarie al raggiungimento dei medesimi.

Figura 33. L'integrazione della prospettiva di genere nel governo dell'Ateneo.



In particolare, al fine di facilitare l'integrazione tra Bilancio di genere e Bilancio unico di previsione annuale (che è indubbiamente lo strumento che assume un ruolo rilevante nel ciclo di programmazione dell'Ateneo) è necessario operare una "classificazione" delle singole componenti di costo e provento dell'Ateneo in considerazione del loro diverso impatto sul genere.

Si precisa infine che la Direttiva del Dipartimento della funzione pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" obbliga le pubbliche amministrazioni a evidenziare, nei propri bilanci annuali, le attività e le risorse destinate all'attuazione delle stesse "mettendo in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi".

Nella direttiva, infatti, si evince che, "le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, devono tra l'altro: f) promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento, si auspica, quindi, che la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica con-

solidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni".

La classificazione è la seguente:

- *costi/proventi finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere*: costi/proventi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive. Per i costi, si rilevano, ad esempio: i contributi per l'accesso dei figli dei dipendenti agli asili nido e per il sostegno alla cura di familiari fragili, ecc. oppure i costi del personale coinvolto nei progetti di ricerca direttamente collegati con le tematiche di genere. Per i proventi, si considerano, ad esempio: i proventi da ricerche, in tali ambiti, finanziate dall'Unione Europea, ecc.
- *costi/proventi sensibili al genere*: costi/proventi relativi alle misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne. Più precisamente:
 - costi per la produzione di servizi individuali ossia fruiti direttamente dalle persone (ad esempio, costo del personale dedicato alla ricerca, alla didattica, alle pratiche amministrative, risorse destinate alla formazione, alle borse di studio, ecc.).
 - proventi per l'offerta di servizi individuali (ad esempio, le tasse universitarie, ecc.).
- *costi/proventi non computabili in una prospettiva di genere*: costi/proventi che non hanno impatto diret-

to sul genere e/o che non sono connessi al genere. Per i costi, si menzionano, ad esempio: i costi di funzionamento delle strutture (utenze, canoni per il

noleggio di attrezzature, ecc.); ammortamenti e svalutazioni, accantonamenti per rischi. Per i proventi, si considerano, ad esempio: i contributi del MUR, ecc.

2. La riclassificazione del bilancio in una prospettiva di genere

In sede di analisi delle singole componenti di costo e di provento dell'Ateneo, secondo la prospettiva di genere, si è considerato dapprima la riclassificazione del bilancio di esercizio 2019 (non si è considerato il bilancio di esercizio 2020 perché in corso di elaborazione

al momento della stesura del Bilancio di Genere) e, successivamente, la definizione delle previsioni economiche 2021-2022-2023 necessarie per realizzare le azioni menzionate nella sezione II.

2.1. Analisi dei costi e proventi operativi del bilancio di esercizio 2019

La riclassificazione dei costi operativi

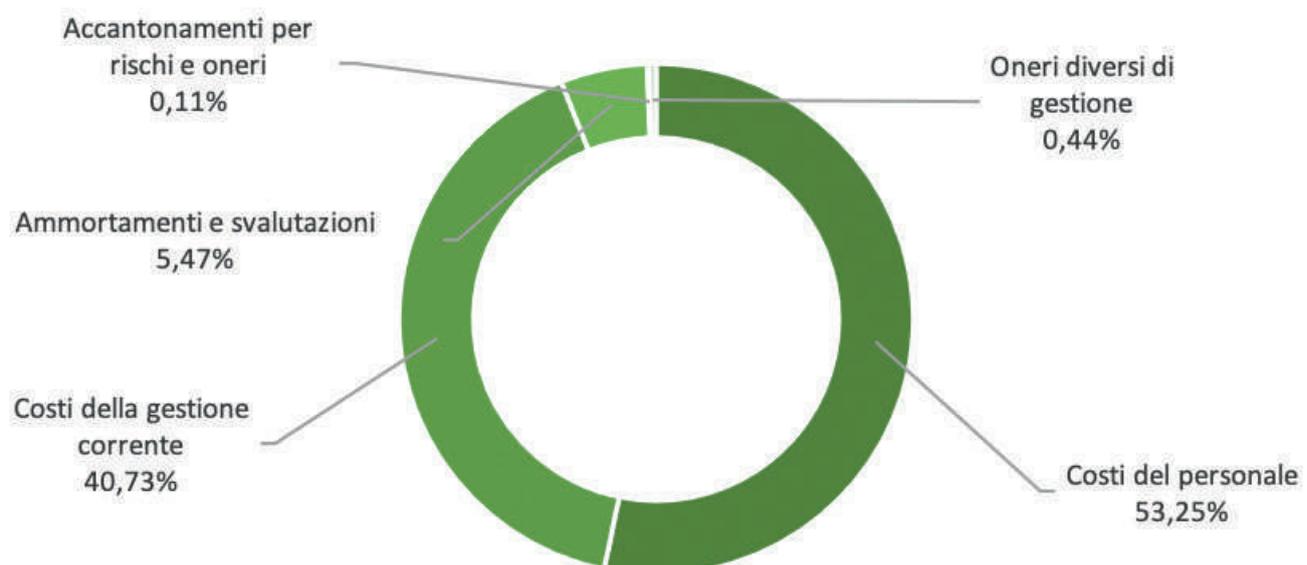
L'analisi dei costi operativi del bilancio di esercizio 2019 (fig. 34) rileva che le principali voci sono rappresentate da:

- il 53,25% dai costi del personale: docenti e ricercatori; dirigenti e tecnici amministrativi; collaboratori, assegnisti, docenti a contratto, ecc.;
- il 40,73% dai costi della gestione corrente: costi per il sostegno alla componente studentesca (erogazione di borse di studio, attività di orientamento e

placement, ecc.); costi per l'attività editoriale e acquisto di materiali di consumo per laboratori e materiale bibliografico; costi per la gestione mensa e ristorazione universitaria; costi per la rete telematica, telefonia e utenze; costi per le manutenzioni ordinarie; costi per il noleggio di attrezzature; costi per il funzionamento degli organi istituzionali, costi sostenuti per la formazione; ecc.

Seguono, i costi di ammortamento e svalutazioni (5,47%), gli oneri diversi di gestione (0,44%) e, infine, gli accantonamenti per rischi e oneri (0,11%).

Figura 34. Costi operativi, 2019.



Tipologia di costi operativi (*)	Euro	%
Costi del personale	68.318.683	53,25
Costi della gestione corrente	52.254.027	40,73
Ammortamenti e svalutazioni	7.015.338	5,47
Accantonamenti per rischi e oneri	144.072	0,11
Oneri diversi di gestione	567.880	0,44
Totale	128.300.000	100,00

(*) Composizione dei costi operativi di Ateneo (rappresentazione secondo le Linee guida CRUI)

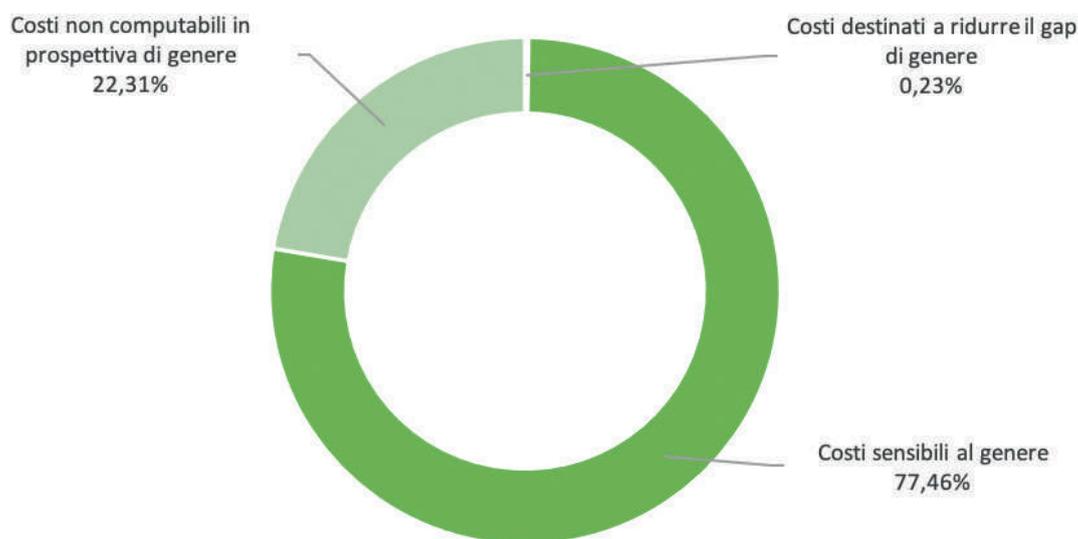
Riclassificando le voci di costo dell'Ateneo, sopra menzionate, in considerazione del loro diverso impatto sul genere, si evince dalla fig. 35, la seguente suddivisione: i costi destinati a ridurre le disuguaglianze di genere sono pari allo 0,23% dei costi operativi, il 77,46% è rappresentato dai costi operativi sensibili al genere e, infine, il 22,31% è rappresentato dai costi non computabili in prospettiva di genere.

Nel dettaglio, la fig. 36 evidenzia la ripartizione dei costi

finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere. Trattasi, da un lato, di risorse relative alle iniziative del CUG, per le quali si è consolidato un ammontare annuale pari a circa 100.000 Euro (circa il 34% dei costi destinati al genere). Dall'altro, di costi sostenuti (costi del personale, costi per missioni internazionali, ecc.) per l'attività di ricerca su tematiche di genere (circa il 66% dei costi destinati al genere).

Più precisamente:

Figura 35. Costi operativi riclassificati nella prospettiva di genere, 2019.



Costi operativi riclassificati	Euro	%
Costi destinati a ridurre il gap di genere	291.664	0,23
Costi sensibili al genere	99.380.145	77,46
Costi non computabili in prospettiva di genere	28.628.191	22,31
Totale	128.300.000	100,00

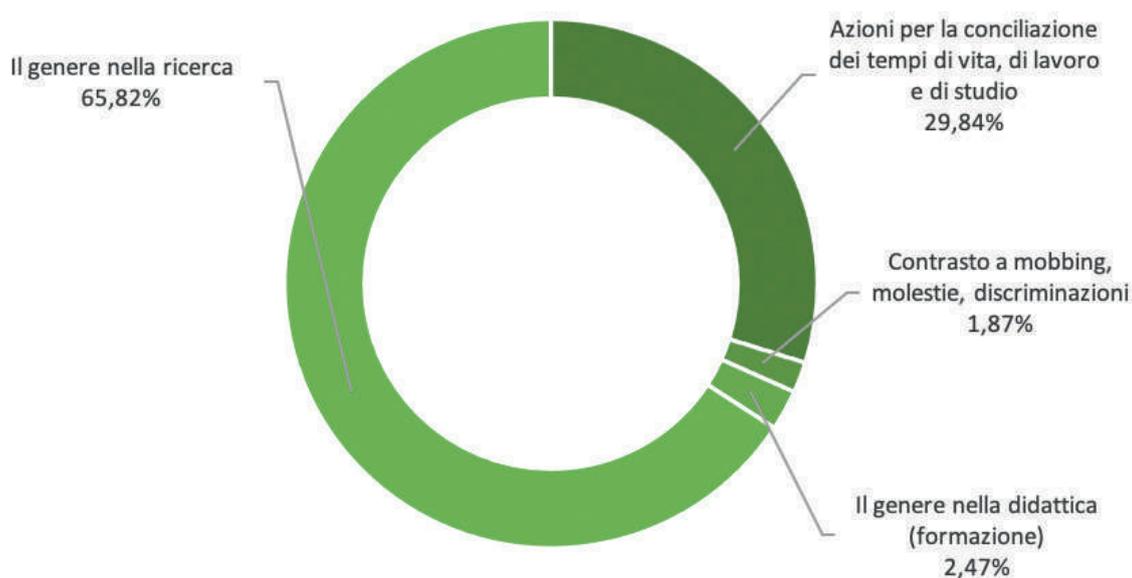
- 29,84% è destinato a supportare le azioni per la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio. Si tratta di: contributi per l'accesso agli asili nido, per il sostegno alla cura di familiari fragili e per i centri estivi, ecc.;
- 2,47% è impiegato per la gestione dei corsi di formazione sulle tematiche di genere rivolto al personale di Ateneo;
- 1,87% è utilizzato per il contrasto alle violenze e discriminazioni. Si tratta principalmente del compenso alla Consigliera di fiducia;
- 65,82% è rappresentato dai costi (costo del personale, costi per le missioni internazionali e nazionali, costi per l'organizzazione di convegni, ecc.) per l'attività di ricerca finalizzata a ridurre la disuguaglianza di genere.

Per comprendere in che modo sono state utilizzate tali risorse si rinvia alla "Sezione II" del Bilancio di Genere relativa alle "Azioni per la parità di genere adottate nel 2019".

Nella fig. 37 è rappresentata la ripartizione dei costi sensibili al genere. Trattasi in prevalenza di costi del personale pari al 68,68% e costi per il sostegno alla popolazione studentesca (costi per le borse di studio e per le attività di orientamento e placement) pari al 22,50%.

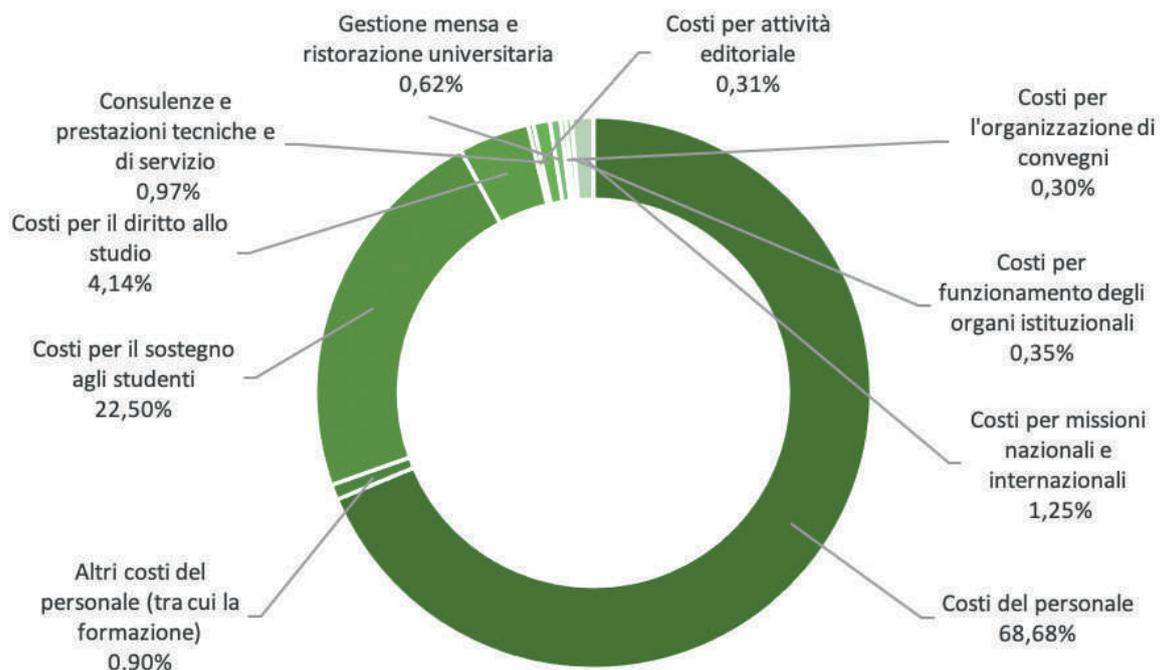
Il costo del personale rappresenta indubbiamente il costo principale della tipologia dei costi sensibili al genere. Per comprendere in che modo tali costi sono distribuiti si rinvia alle Tabelle 15, 16 e 17.

Figura 36. Costi finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere, 2019.



Costi destinati a ridurre il gap di genere	Euro	%
Azioni per la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio	87.037	29,84
Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni	5.461	1,87
Il genere nella didattica (formazione)	7.206	2,47
Il genere nella ricerca	191.960	65,82
Totale	291.664	100,00

Figura 37. Costi sensibili al genere, 2019.



Costi sensibili al genere	Euro	%
Costi del personale	68.254.214	68,68
Altri costi del personale (tra cui la formazione)	894.546	0,90
Costi per il sostegno agli studenti	22.356.481	22,50
Costi per il diritto allo studio	4.110.713	4,14
Costi per attività editoriale	304.129	0,31
Consulenze e prestazioni tecniche e di servizio	961.119	0,97
Gestione mensa e ristorazione universitaria	615.757	0,62
Costi per l'organizzazione di convegni	293.324	0,30
Costi per funzionamento degli organi istituzionali	345.329	0,35
Costi per missioni nazionali e internazionali	1.244.533	1,25
Totale	99.380.145	100,00

Tabella 15. Costi del personale docente e ricercatori, 2019.

Ruolo	Totale		Donne		Uomini	
	N.*	Costi ** (Euro)	Costi (Euro)	Costi /costi totali	Costi (Euro)	Costi / costi totali
Professore/ssa Ordinario/a - PO	167	15.351.760	3.436.262	22,38%	11.915.498	77,62%

Professore/ssa Associato/a - PA	230	14.787.760	4.895.850	33,11%	9.891.910	66,89%
Ricercatore/trice a tempo indeterminato - RU	108	6.527.450	3.090.991	47,35%	3.436.459	52,65%
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B - RTD b	42	1.974.838	772.715	39,13%	1.202.123	60,87%
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A - RTD a	50	1.451.060	772.336	53,23%	678.724	46,77%

(*) Il dettaglio (N. donne e N. uomini) è riportato nella sezione I

(**) Costo al netto degli oneri sociali (fonte: Ateneo, U.O.C.C. Trattamento Economico e Previdenziale del Personale)

Tabella 16. Costi per assegnisti/e di ricerca, docenti a contratto, esperti linguistici, 2019.

Collaborazioni	Totale		Donne		Uomini	
	N.*	Costi ** (Euro)	Costi (Euro)	Costi / costi totali	Costi (Euro)	Costi / costi totali
Assegnisti/e di Ricerca al 31.12.2019	120	1.939.846	1.009.328	52,03%	930.518	47,97%
Assegnisti/e di Ricerca gestiti nel corso dell'anno	184	2.488.475	1.248.160	50,16%	1.240.315	49,84%
Docenti a contratto	836	893.018	333.843	37,38%	559.175	62,62%
Esperti linguistici	4	73.520	34.835	47,38%	38.685	52,62%

(*) Il dettaglio (N. donne e N. uomini) è riportato nella sezione I

(**) Costo al netto degli oneri sociali (fonte: Ateneo, U.O.C.C. Trattamento Economico e Previdenziale del Personale)

Tabella 17. Costi del personale tecnico e amministrativo, 2019.

Categoria	Totale		Donne		Uomini	
	N.*	Costi ** (Euro)	Costi (Euro)	Costi / costi totali	Costi (Euro)	Costi / costi totali
Dirigente di I fascia	0	0	0	0	0	0
Dirigente di II fascia	3	193.260	89.535	46,33%	103.725	53,67%
Categorie EP	26	1.114.423	707.407	63,48%	407.016	36,52%
Categorie D	128	4.377.902	2.683.213	61,29%	1.694.689	38,71%
Categorie C - B	333	8.284.554	5.520.339	66,63%	2.764.215	33,37%

(*) Il dettaglio (N. donne e N. uomini) è riportato nella sezione I

(**) Costo al netto degli oneri sociali (fonte: Ateneo, U.O.C.C. Trattamento Economico e Previdenziale del Personale)

Con riferimento ai costi non computabili alla dimensione di genere che rappresentano circa il 22,31% dei costi operativi, si menzionano, in particolare, i costi riferibili a: ammortamenti e svalutazioni, utenze, manutenzione e riparazioni, costi per materiale vario; costi per godimento di servizi (ad esempio, i canoni per il noleggio di attrezzature).

La riclassificazione dei proventi operativi.

I proventi operativi, evidenziati nella fig. 38, sono rappresentati principalmente da:

- il 74,09% da contributi erogati dal MUR e da altre amministrazioni centrali, regionali e locali; dall'Unione Europea nonché da soggetti pubblici e privati;
- il 21,00% da proventi propri ovvero da proventi per la didattica, da ricerche commissionate e derivanti dal trasferimento tecnologico nonché da proventi relativi a ricerche finanziate su bandi competitivi promossi da: l'Unione Europea, il MUR, la Regione, gli Enti di ricerca (pubblici e privati), i soggetti pubblici e privati, ecc.

Si evidenziano, in via residuale, i seguenti proventi operativi: i proventi per la gestione diretta per il diritto allo studio (1,28%); altri proventi e ricavi diversi (2,42%); contributi agli investimenti (1,21%).

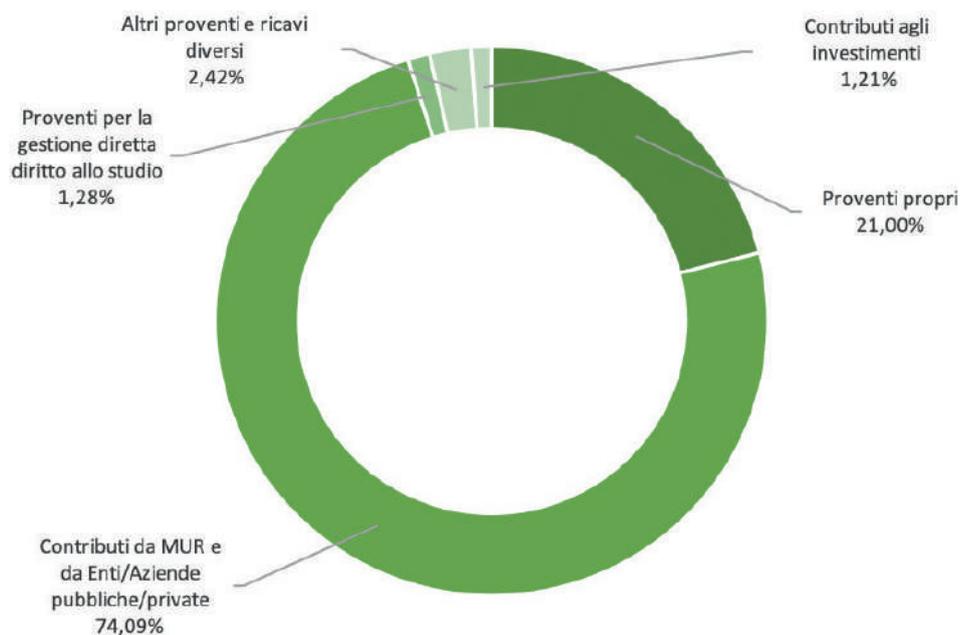
Nella fig. 39 sono rappresentati i proventi operativi 2019 riclassificati in una prospettiva di genere dove si evince che: i proventi destinati a ridurre il gap di genere sono pari allo 0,22%, i proventi sensibili al genere sono pari al 33,07% e quelli non computabili in prospettiva di genere sono pari al 66,71%.

Nella fig. 40 sono rappresentati i proventi operativi destinati a ridurre le disegualianze di genere relativi all'anno 2019. Trattasi di contributi del MUR rappresentati dal fondo di finanziamento ordinario (FFO) che l'Ateneo destina per le attività del CUG (34,19%) e di proventi da ricerche derivanti da finanziamenti su bandi competitivi (65,81%).

Nella fig. 41 sono rappresentati i proventi operativi sensibili al genere relativi all'anno 2019.

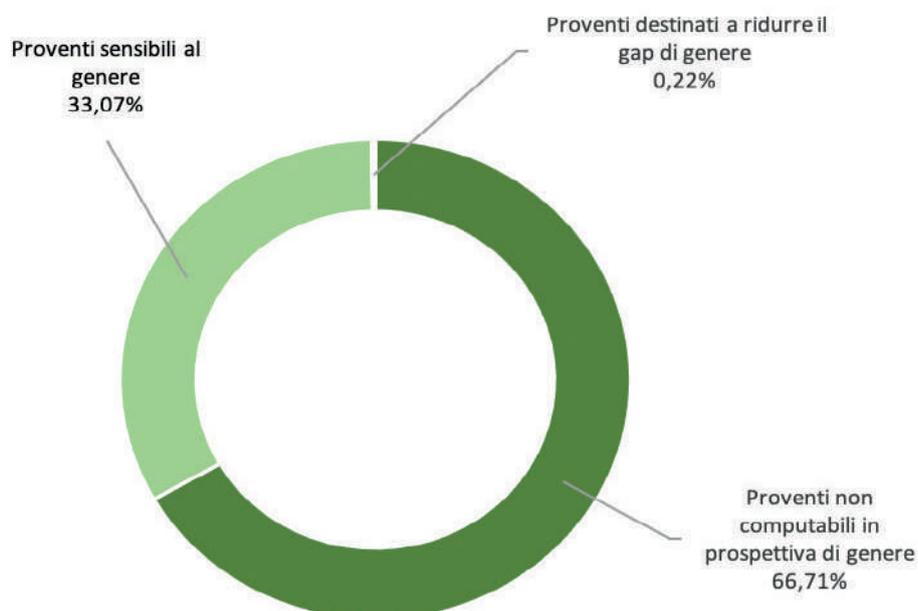
Con riferimento ai proventi non computabili alla dimensione di genere che rappresentano il 66,71% dei proventi operativi, si menzionano i proventi riferibili a: i contributi dal MUR e da Enti/Aziende pubbliche/private (84,50%), i proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico (3,10%), i proventi da ricerche con finanziamenti competitivi (7,10%) e da altri ricavi per proventi diversi (5,30%).

Figura 38. Proventi operativi, 2019.



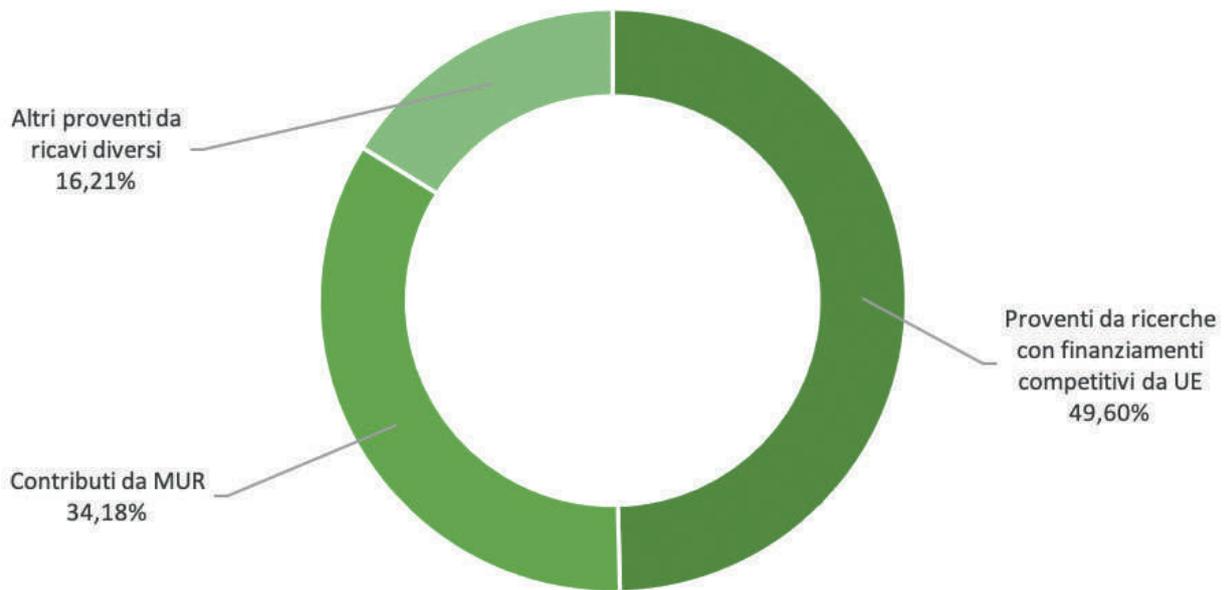
Proventi operativi	Euro	%
Proventi propri	27.275.045	21,00
Contributi da MUR e da Enti/Aziende pubbliche/private	96.204.623	74,09
Proventi per la gestione diretta diritto allo studio	1.665.581	1,28
Altri proventi e ricavi diversi	3.138.756	2,42
Contributi agli investimenti	1.569.025	1,21
Totale	129.853.030	100,00

Figura 39. Proventi operativi riclassificati in una prospettiva di genere, 2019.



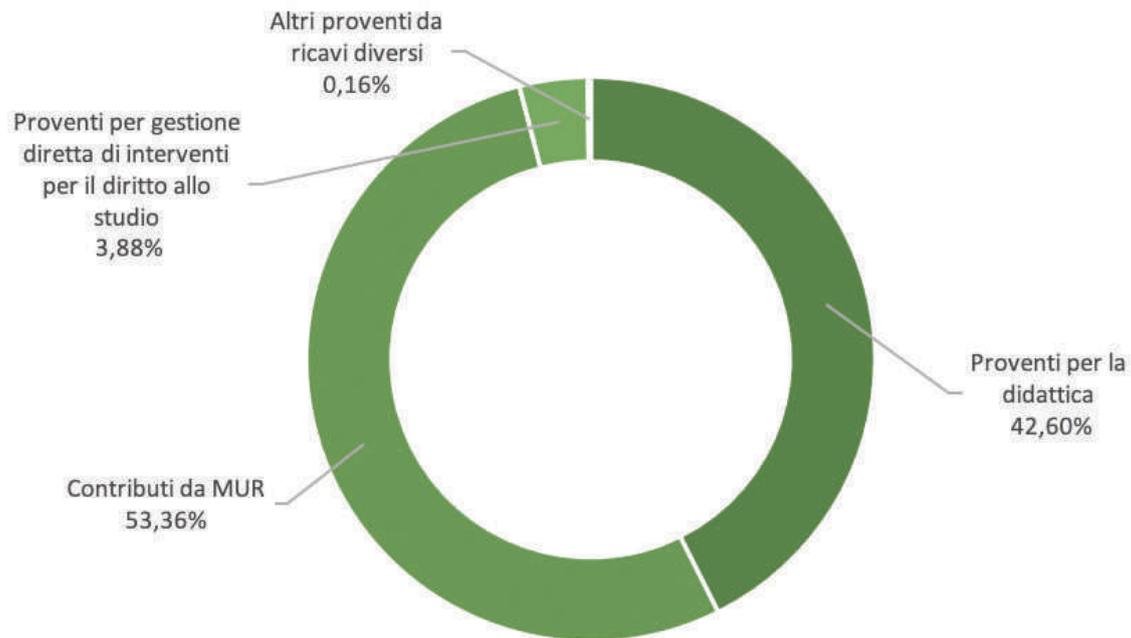
Proventi operativi riclassificati	Euro	%
Proventi destinati a ridurre il gap di genere	291.664	0,22
Proventi sensibili al genere	42.939.000	33,07
Proventi non computabili in prospettiva di genere	86.622.366	66,71
Totale	129.853.030	100,00

Figura 40. Proventi destinati a ridurre il gap di genere, 2019.



Proventi destinati a ridurre il gap di genere	Euro	%
Proventi da ricerche con finanziamenti competitivi da UE	144.675	49,60
Altri proventi da ricavi diversi (recuperi e rimborsi del personale per attività di ricerca con finanziamenti da UE)	47.284	16,21
Contributi da MUR(*)	99.705	34,19
Totale	291.664	100,00

(*) Quota FFO destinata dall'Ateneo per le attività del CUG

Figura 41. Proventi operativi sensibili al genere, 2019.

Proventi operativi sensibili al genere	Euro	%
Proventi per la didattica	18.293.531	42,60
Contributi da MUR	22.910.925	53,36
Proventi per gestione diretta di interventi per il diritto allo studio	1.665.581	3,88
Altri proventi da ricavi diversi	68.963	0,16
Totale	42.939.000	100,00

2.2. Previsioni economiche volte a ridurre le disuguaglianze di genere, 2021-2022-2023

Nella tabella 18 si evidenziano le risorse economiche necessarie per il mantenimento delle azioni volte a ridurre la disuguaglianza di genere menzionate nella sezione II – paragrafo 2 (risorse previste nel bilancio unico previsionale annuale autorizzatorio 2021), nonché le richieste delle risorse necessarie per lo sviluppo delle azioni già in essere e per le azioni di nuova attivazione.

Nella tabella 19 si presenta la sintesi delle previsioni economiche per il triennio 2021-2023. Si precisa che, nei prospetti di seguito riportati, sono previste solo le azioni indicate nella sezione II che richiedono risorse per la realizzazione delle medesime.

Tabella 18. Risorse economiche necessarie per attuazione azioni, anno 2021.

Tipologia di azione	Azioni	Soggetto attuatore	
Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio	Contributi per l'accesso agli asili nido e per il sostegno alla cura di familiari fragili	CUG	De
	Centri estivi	CUG	De
	Agevolazione per i trasporti	CUG	De
	Totale azione		
Contrasto alla segregazione orizzontale	Orientamento all'educazione di genere	CUG-LOG	Sc gr Uf
	Orientamento per incentivare le iscrizioni a percorsi di studio nelle aree sottorappresentate	CUG-LOG/UOC orientamento	Sc Pr
	Incentivi economici per l'iscrizione delle studentesse e degli studenti nei percorsi di studio dove sono sottorappresentate/i	CUG/Segreteria studenti	Sc Pr
	Totale azione		
Il genere nella didattica	Corsi di sensibilizzazione sulle tematiche di genere (lezioni obbligatorie matricole e corso interdipartimentale)	CUG	St de Br
	Corsi di formazione volti a sviluppare e consolidare qualità collegate a leadership / gestione di gruppi di lavoro, con un approccio di genere	CUG	De
	Totale azione		
Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni	Consigliera di fiducia	CUG	De
	Totale azione		
Il genere nella ricerca	Ricerche UE/nazionali	Centri di ricerca di Ateneo	
	Totale azione		
TOTALE AZIONI			

e	Stakeholder coinvolti	Previsioni economiche 2021			
		Mantenimento	Sviluppo	Nuova attivazione	Totale
	Docenti, ricercatori/trici, PTA	40.000,00	10.000,00		50.000,00
	Docenti, ricercatori/trici, PTA	45.000,00	10.000,00		55.000,00
	Docenti, ricercatori/trici, PTA	10.000,00			10.000,00
		95.000,00	20.000,00		115.000,00
	Scuole primarie e secondarie di I grado della Provincia di Brescia / Ufficio scolastico territoriale			10.000,00	10.000,00
	Scuole secondarie di II grado della Provincia di Brescia			10.000,00	10.000,00
	Scuole secondarie di II grado della Provincia di Brescia			10.000,00	10.000,00
				30.000,00	30.000,00
	Studenti/studentesse dell'Università degli Studi di Brescia			5.000,00	5.000,00
	Docenti, ricercatori/trici, PTA	5.000,00		5.000,00	10.000,00
		5.000,00		10.000,00	15.000,00
	Docenti, ricercatori/trici, PTA	6.000,00			6.000,00
		6.000,00			6.000,00
		130.000,00			130.000,00
		130.000,00			130.000,00
		236.000,00	20.000,00	40.000,00	296.000,00

Tabella 19. Risorse economiche necessarie per attuazione azioni, triennio 2021-2023.

Tipologia di azione	Azioni	Soggetto attuatore	
Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio	Contributi per l'accesso agli asili nido e per il sostegno alla cura di familiari fragili	CUG	
	Centri estivi	CUG	
	Agevolazioni per i trasporti	CUG	
	Totale azione		
Contrasto alla segregazione orizzontale	Orientamento all'educazione di genere	CUG-LOG	S g U
	Orientamento per incentivare le iscrizioni a percorsi di studio nelle aree sottorappresentate	CUG-LOG/UOC orientamento	S d
	Incentivi economici per l'iscrizione delle studentesse e degli studenti nei percorsi di studio dove sono sottorappresentate/i	CUG/Segreteria studenti	S
	Totale azione		
Il genere nella didattica	Corsi di sensibilizzazione sulle tematiche di genere (lezioni obbligatorie matricole e corso interdipartimentale)	CUG	S d B
	Corsi di formazione volti a sviluppare e consolidare qualità collegate a leadership/ gestione di gruppi di lavoro, con un approccio di genere	CUG	D
	Totale azione		
Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni	Consigliera di fiducia	CUG	D
	Totale azione		
Il genere nella ricerca	Ricerche UE/Nazionali	Centri di ricerca di ateneo	
	Totale azione		
TOTALE AZIONI			

Stakeholder coinvolti	Previsioni economiche		
	2021	2022	2023
Docenti, ricercatori/trici, PTA	50.000,00	50.000,00	50.000,00
Docenti, ricercatori/trici, PTA	55.000,00	55.000,00	55.000,00
Docenti, ricercatori/trici, PTA	10.000,00	10.000,00	10.000,00
	115.000,00	115.000,00	115.000,00
Scuole primarie e secondarie di I grado della Provincia di Brescia/ Ufficio scolastico territoriale	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Scuole secondarie di II grado della Provincia di Brescia	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Scuole secondarie di II grado della Provincia	10.000,00	10.000,00	10.000,00
	30.000,00	30.000,00	30.000,00
Studenti/studentesse dell'Università degli Studi di Brescia	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Docenti, ricercatori/trici, PTA	10.000,00	10.000,00	10.000,00
	15.000,00	15.000,00	15.000,00
Docenti, ricercatori/trici, PTA	6.000,00	6.000,00	6.000,00
	6.000,00	6.000,00	6.000,00
	130.000,00	130.000,00	130.000,00
	130.000,00	130.000,00	130.000,00
	296.000,00	296.000,00	296.000,00



Questo volume è il quarto della collana "Documenti" che pubblica gli atti più significativi della vita dell'Università.

Si ritiene così di adempiere a una funzione significativa che consenta di condividere con le altre Istituzioni del territorio e con l'intera comunità accademica gli obiettivi che l'Ateneo intende perseguire.

L'Università degli Studi di Brescia ha istituito Brixia University Press nel 2011 con la finalità di attivare iniziative editoriali in forma autonoma.

Le prime e più significative pubblicazioni sono state le stampe anastatiche di due volumi: il primo dedicato all'opera di Lucrezio, il De Rerum Natura, e il secondo agli Statuta Civitatis Brixiae, entrambi stampati nel 1473 dal bresciano Tommaso Ferrando.

Nel 2019 si è dato avvio alla collana "Quaderni", dedicata agli eventi più significativi dell'Università e, successivamente, alla collana "Documenti".

Nel 2021 si è avviata la collana "Studi e ricerche", con una prima pubblicazione nell'area di Giurisprudenza.

Nuove collane seguiranno sia in ambiti specialistici che didattici e di alta cultura.

Volumi pubblicati nella Collana "Documenti"

- Piano Strategico dell'Università degli Studi di Brescia 2020-2022
- Rapporto di Sostenibilità 2017-2019
- Statuto dell'Università degli Studi di Brescia
- Bilancio di genere dell'Università degli Studi di Brescia

Responsabile della Collana "Documenti"

Prof. Giulio Maternini

Foto

Archivio fotografico di Ateneo

Finito di stampare nel mese di Giugno 2021