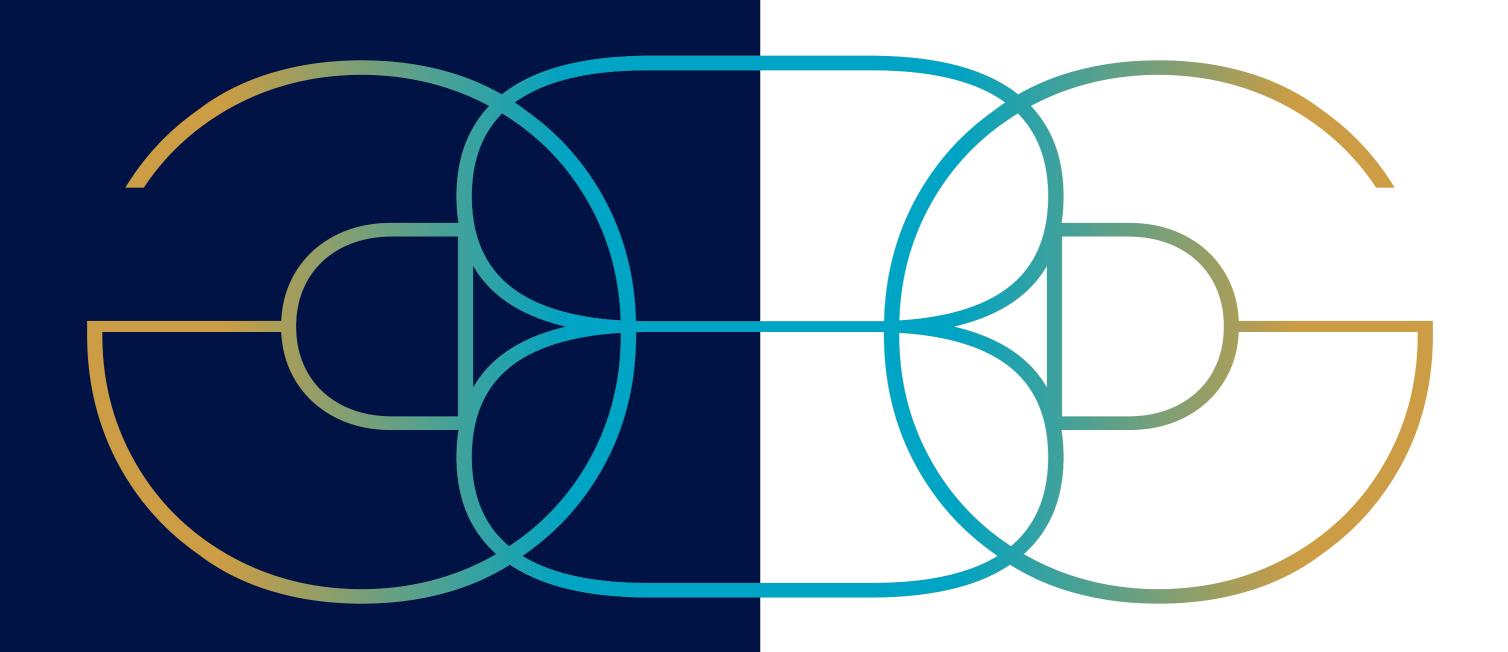


PRIMO BILANCIO DI GENERE LINKUNIVERSITY CAMPUS



PRIMO BILANCIO DI GENERE LINKUNIVERSITY CAMPUS

INDICE

Stampa Artegraf, C	Città di Castello	(PG
--------------------	-------------------	-----

La riproduzione del materiale qui pubblicato, totale o parziale, con qualunque mezzo (compresi PDF, copie fotostatiche e altro) e per qualsiasi fine, è proibita salvo specifico consenso scritto di Link Campus University. Ogni abuso è perseguibile a termine di legge.

- 6 Componenti gruppo di lavoro
- 8 Presentazione
- 10 Nota metodologica
- 14 Introduzione del comitato scientifico

19 SEZIONE I - L'Ateneo

- 20 Offerta formativa
- 34 Il quadro normativo delle politiche di genere
- 34 Contesto europeo
- 38 Contesto nazionale e quadro normativo interno

43 SEZIONE II - Iniziative realizzate

- 44 Ricerca
- 44 Progetti terminati
- 45 Progetti di ricerca in corso
- Progetti in fase di presentazione e valutazione

9 SEZIONE III - L'analisi di contesto

- Componente studentesca iscritti/e per ambito, ciclo e genere composizione percentuale (a.a. 2021/22)
- 51 Personale docente e ricercatore
- 51 Personale tecnico e amministrativo
- 52 Incarichi istituzionali e di governo

SEZIONE IV - Obiettivi specifici e misurazioni per aree chiave

- 6 AREA 1 Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi
- AREA 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- AREA 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti. Formazione e capacità di rapportarsi trasversalmente e tra istituzioni
- 57 AREA 5 Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

9 SEZIONE V - Conclusione

Le misure del piano di eguaglianza di genere

5 Appendice

- 65 Acronimi utilizzati
- 66 Indice delle tabelle
- 67 Indice delle figure

componenti GRUPPO DI LAVORO

COORDINATRICE

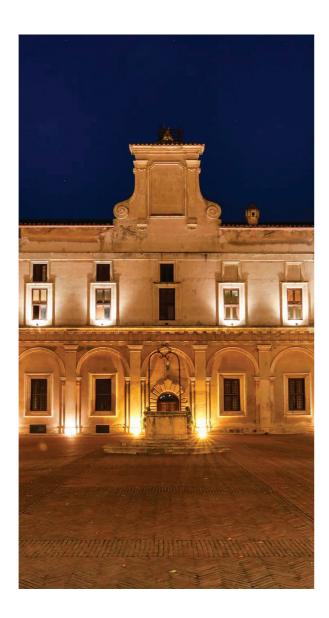
Prof.ssa Desirée Sabatini

Professoressa associata in Discipline dello Spettacolo e Delegata del Rettore alle tematiche di genere e DSA. L'ambito di ricerca riguarda la drammaturgia contemporanea, l'uso delle tecnologie digitali per la storia del teatro e, in particolare, l'interazione fra ricerca scientifica e tecnologica e gli studi sul teatro.

COMPONENTE

Prof.ssa Manuela Minozzi

Ricercatrice in Fisica della materia e docente di Mathematics for Management and Economic Applications nel Corso di Laurea in Economia aziendale internazionale e di Elementi di Fisica e Stati d'Emergenza nel corso di Laurea in scienza della difesa e della sicurezza. È stata coordinatrice del Corso di Laurea L/DS, partecipa a diversi progetti di ricerca in ambito di trasferimento tecnologico, sicurezza e didattica innovativa.



COMPONENTE

Prof.ssa Stefania Nirchi

Professoressa associata di Applied Games e Direttrice della rivista di fascia A, QTimes – Journal of Education, Technology and Social Studies. Autrice di moltissime pubblicazioni tra volumi e papers su riviste nazionali e internazionali, conduce da anni studi e ricerche sui temi della valutazione, dell'apprendimento tradizionale ed e-learning e sulle tecnologie applicate alla dimensione educativa.

COMPONENTE

Dott.ssa Marianna Palmisano

Psicologa Psicoterapeuta Referente per la partecipazione attiva degli studenti con disabilità e con DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento). Componente "SOQ" - Servizio Orientamento e Qualità. Collabora alla redazione dei documenti sulle tematiche di genere in coordinamento con la delegata del Rettore.

COMPONENTE

Prof. Marco Veronese Passarella

Professore associato di Economia Politica. Coordina inoltre la Leeds University Unit nel progetto europeo JUST2CE, incentrato sulla transizione ad un'economia circolare. Si interessa prevalentemente di macroeconomia, modelli economici dinamici, economia monetaria e teoria del valore e della distribuzione.

PRESENTAZIONE

Il Bilancio di Genere rappresenta uno strumento fondamentale per ogni strategia di Ateneo che intende proporre azioni decisive volte al superamento delle disparità di genere nell'ottica del gender mainstreaming, con una "considerazione sistematica della prospettiva di genere e quindi delle differenze tra le donne e gli uomini in termini di punti di vista, condizioni, situazione e necessità in tutte le politiche e le azioni" (EIGE). Si tratta di un documento composito che non solo rendiconta la distribuzione di genere e la partecipazione di donne e uomini nei diversi ambiti del Campus, ma promuove la pianificazione di un percorso virtuoso per la prospettiva di genere.

La nostra giovane istituzione, che ha visto un rapido sviluppo nell'ultimo decennio, ha accolto questa urgente sfida e intende affrontare la problematica utilizzando tutti i mezzi a disposizione e con una condivisione dei processi di rilevazione e analisi dei dati da parte dell'intera comunità accademica. La mia speranza è di vedere attuare un programma che non solo garantisca l'uguaglianza di genere, le misure e le azioni in linea con modalità di lavoro e impegni familiari, ma che sia in grado di sviluppare processi politici che inglobano il personale accademico, tecnico- amministrativo nella loro totalità senza dimenticare la componente studentesca, creando un dialogo circolare tra tutte le parti.

Questo primo bilancio di genere ha visto il coinvolgimento non solo del Gruppo di Lavoro, ma di tanti colleghi che da tempo portano avanti attività di ricerca e iniziative volte all'educazione contro le diseguaglianze, le discriminazioni, le violenze di genere. L'attenzione da parte dei Coordinatori dei Corsi di Laurea, dei referenti del Dipartimento di Ricerca e di Terza Missione e naturalmente da parte delle cariche istituzionali, ha reso possibile un arricchimento ulteriore nella messa a fuoco delle attuali problematiche del Campus e delle misure più adeguate ad apportare un cambiamento sostanziale, in tutti gli ambiti evidenziati dal documento che presentiamo.

Leggendo l'analisi che segue emerge chiaramente una piccola comunità che, nonostante le attuali azioni di contrasto alle diseguaglianze di genere, mostra delle criticità come, ad esempio, un leggero sottodimensionamento delle donne in tutti gli ambiti nelle carriere lavorative e nel reclutamento; allo stesso tempo però vanta dei requisiti che la differenziano da altri Atenei più grandi e che sono favorevoli per un lavoro di monitoraggio e pianificazione delle azioni: la costante e rapida crescita nei numeri della comunità e la programmazione strutturale in corso. Proprio quest'ultima prevede una importante riorganizzazione generale, a partire dalle disposizioni del nuovo Statuto entrato in vigore il 31 dicembre 2021, sia per gli Organi di Governo che per la composizione dei dipartimenti e delle strutture di ricerca, che quindi rappresentano un'opportunità per agire con attività di eguaglianza integrate dentro tutti i processi di variazione in corso.

Alle colleghe e ai colleghi impegnati in questo improrogabile cammino di sensibilizzazione va il riconoscimento di tutto l'Ateneo.

A tutta la comunità voglio assicurare un sostegno sempre maggiore sul fronte intellettuale, economico e strumentale. L'augurio è che il Bilancio di Genere sia lo strumento adatto, insieme al Piano delle Azioni Positive e il Gender Equality Plan, a rafforzare il Piano Integrato della Link Campus University, nell'obiettivo di respingere ogni forma di discriminazione e raggiungere una parità di donne e uomini.

CARLO ALBERTO GIUSTI

Rettore Università degli Studi Link Campus University

nota metodologica

L'articolo 3 della nostra Costituzione e l'articolo 23 della Carta dei Diritti fondamentali a livello europeo affermano il valore fondamentale dell'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne, un obiettivo questo per la cui concretezza si è ricorsi negli ultimi decenni a livello sia internazionale che europeo, al gender mainstreaming¹: una strategia importante per poter riconoscere il peso della variabile genere in ogni fase dell'intervento sociale. Un esempio di tale rilevanza è dato dalla sua inclusione come quinto obiettivo dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, Achieve gender equality and empower all women and girls, interamente dedicato all'uguaglianza di genere, come volano per la realizzazione di una società sostenibile. Uno dei principali strumenti di analisi e intervento adottati nell'ambito della strategia di gender mainstreaming è il Bilancio di Genere (BdG). Introdotto con il d.lgs 150/2009, risulta estremamente utile per poter assumere misure per il miglioramento dell'equità, anche e soprattutto in relazione all'adozione del Gender Equality Plan (GEP), uno strumento di cambiamento strutturale, attraverso il quale università ed enti di ricerca possono promuovere la parità di genere in tutti gli ambiti della società (Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, (2012). A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth, COM 0392 final).

In coerenza con quanto previsto dal quadro normativo, con il presente documento la Link Campus University, attraverso la raccolta e l'analisi di dati di tipo quali-quantitativi, si incam-

[1] Lo strumento del *gender sensitive budgeting analysis*, sperimentato per la prima volta in Australia negli anni Ottanta, è stato ripreso successivamente dall'agenda di Pechino delle Nazioni Unite nel 1995 e fatto proprio dall'Unione europea all'inizio degli anni duemila.

mina in questo percorso di redazione del primo Bilancio di Genere (BdG), che porta a leggere i dati della gestione, non solamente dal punto di vista dell'uso delle risorse economiche, ma in relazione agli effetti che esse producono in termini di accesso delle donne e degli uomini alla vita dell'Ateneo. In quest'ottica la Link Campus University ha saputo individuare in questa azione di trasparenza e comunicazione una politica importante verso un processo di social accountability che permette di indagare: la presenza di donne e uomini all'interno dell'Ateneo, le risorse anche economiche loro dedicate, le politiche istituzionali per affrontare le disuguaglianze (fase di auditing); le aree di bilancio che sono rivolte alle pari opportunità, le aree che hanno impatto sul genere e le aree neutre (fase di riclassificazione); una fase di budgeting, in cui si definisce il Piano di Azioni Positive (art. 48 D.lgs. 198/2006) e la riallocazione delle risorse in modo da rispondere adeguatamente alle necessità o criticità individuate. Il presente Bilancio di Genere si sofferma in particolare sulla fase di auditing e l'analisi di contesto, come base di partenza indispensabile per l'ampio processo appena descritto.

Ai fini della redazione del Bilancio di Genere (BdG) su proposta del Rettore, il Senato Accademico dell'Università degli Studi "Link Campus University", nella seduta del 6 dicembre u.s., ha istituito il *Gruppo di coordinamento del Bilancio di Genere*, in conformità a quanto stabilito dalle Linee guida della CRUI (settembre 2019). Fra i suoi obiettivi principali il P.A.P. prevede infatti lo sviluppo di azioni per la raccolta e analisi di dati disaggregati per genere, oltre che azioni per la formazione e la promozione di una cultura inclusiva e rispettosa delle differenze fra donne e uomini.

Il Gruppo di coordinamento del Bilancio di Genere ha lavorato ad un'analisi del contesto, ovvero all'analisi della popolazione maschile e femminile delle tre anime che caratterizzano il sistema universitario (componente studentesca, personale docente e ricercatore e il personale tecnico amministrativo), con un approfondimento sul coinvolgimento di donne e uomini negli incarichi istituzionali e di governo.

La complessa attività di raccolta e analisi delle informazioni quali-quantitative è stata portata avanti estrapolando i dati da diverse fonti. I dati si riferiscono alla situazione al 31 dicembre 2021.

Per quanto riguarda gli aspetti quantitativi:

1. Componente studentesca

2. Personale docente e ricercatore

- a. Professori ordinari (F e M)
- b. Professori associati (F e M)
- c. Ricercatori a tempo indeterminato (F e M)
- d. Ricercatori a tempo determinato (F e M)

3. Personale tecnico e amministrativo

Le informazioni qualitative sono state ricavate invece da documenti istituzionali (Statuto, Codice etico, Piano strategico).

Il grande insieme di fonti di dati utilizzato mette in luce la necessità di avere a disposizione quante più informazioni possibili, per poter riuscire a redigere un documento così complesso qual è il Bilancio di Genere, e al tempo stesso la necessità di avere banche dati integrate che permettano il monitoraggio continuo delle azioni di genere intraprese dalla Link Campus University.

Per poter descrivere adeguatamente il contesto di riferimento e riuscire a monitorare lo sviluppo dei rapporti di genere all'interno dell'Ateneo, un passaggio delicato nella stesura del Bilancio di Genere riguarda la scelta di indicatori. A tale riguardo il *Gruppo di coordinamento del Bilancio di Genere* si è ispirato a all'*European Institute for Gender Equality* (EIGE), secondo cui le politiche di uguaglianza di genere dell'UE dovrebbero essere valutate in base al loro impatto su sei ambiti o 'domini': lavoro, denaro, conoscenza, tempo, salute e potere, cui si aggiunge l'intersezione fra disparità e violenza. Per la stesura di questo bilancio si è provveduto ad individuare i domini più pertinenti al contesto universitario.



Introduzione del comitato scientifico

La Link Campus University intende intraprendere un cammino che prevede, attraverso il nostro lavoro di analisi del contesto e la raccolta e l'analisi di dati di tipo quali-quantitativi, l'assegnazione delle risorse necessarie a ridurre i divari di genere presenti nell'Ateneo.

La redazione del primo Bilancio di Genere (BdG) è indirizzato ai decisori politici in quanto protagonisti della futura riorganizzazione delle risorse e delle attività destinate a diminuire l'impatto di genere e a tutta la comunità di Ateneo al fine di informare sui servizi specifici al tema e sulle azioni programmate, finalizzate allo sviluppo del contesto lavorativo.

Siamo consapevoli che la redazione del documento è solo una base di partenza, anche perché la nostra istituzione ha preso avvio in quest'ultimo decennio e conta ancora una ridotta collettività, ma è nostra intenzione monitorare costantemente attraverso gli strumenti a disposizione le politiche di salvaguardia e rispetto e il livello di qualità della vita dell'intera comunità. Infine dobbiamo considerare l'importante influenza esercitata dall'emergenza sanitaria, iniziata a marzo 2020, legata alla pandemia da Covid-19, che ha intaccato indubbiamente l'assetto sociale dell'Università, considerando soprattutto la sua forte vocazione internazionale realizzata attraverso gli accordi con numerose università estere al fine di favorire la mobilità di docenti e studenti.

I numeri limitati dei corsi di laurea, della comunità studentesca, del personale docente, del personale tecnico e amministrativo e degli organi di ateneo, coerenti con la giovane storia dell'Ateneo, se da un lato evidenziano maggiormente determinate criticità, dall'altro permettono una azione correttiva di facile applicazione e ben delineata al fine di garantire una ottimale tutela dei diritti.

Il nostro auspicio è che questo documento sia un valido e indispensabile strumento per evidenziare complessivamente la composizione, fra uomini e donne, della comunità, per valutare nel tempo l'impegno dell'Ateneo rispetto al piano di Azioni Positive per promuovere e garantire il diritto di uguaglianza.

Il documento si presenta nel seguente modo: dopo un'introduzione iniziale del Rettore, indispensabile per una necessaria contestualizzazione del tema, e una presentazione del consiglio scientifico che ha lavorato alla raccolta e alla redazione del primo Bilancio di Genere, si chiarisce la metodologia adottata al fine di offrire una lettura chiara ma anche in linea con la struttura di Ateneo, per comprenderne i dati alla luce della tipologia dei componenti che lo rappresenta, sia studenti che studentesse, sia il personale docente e ricercatore che il personale tecnico-amministrativo.

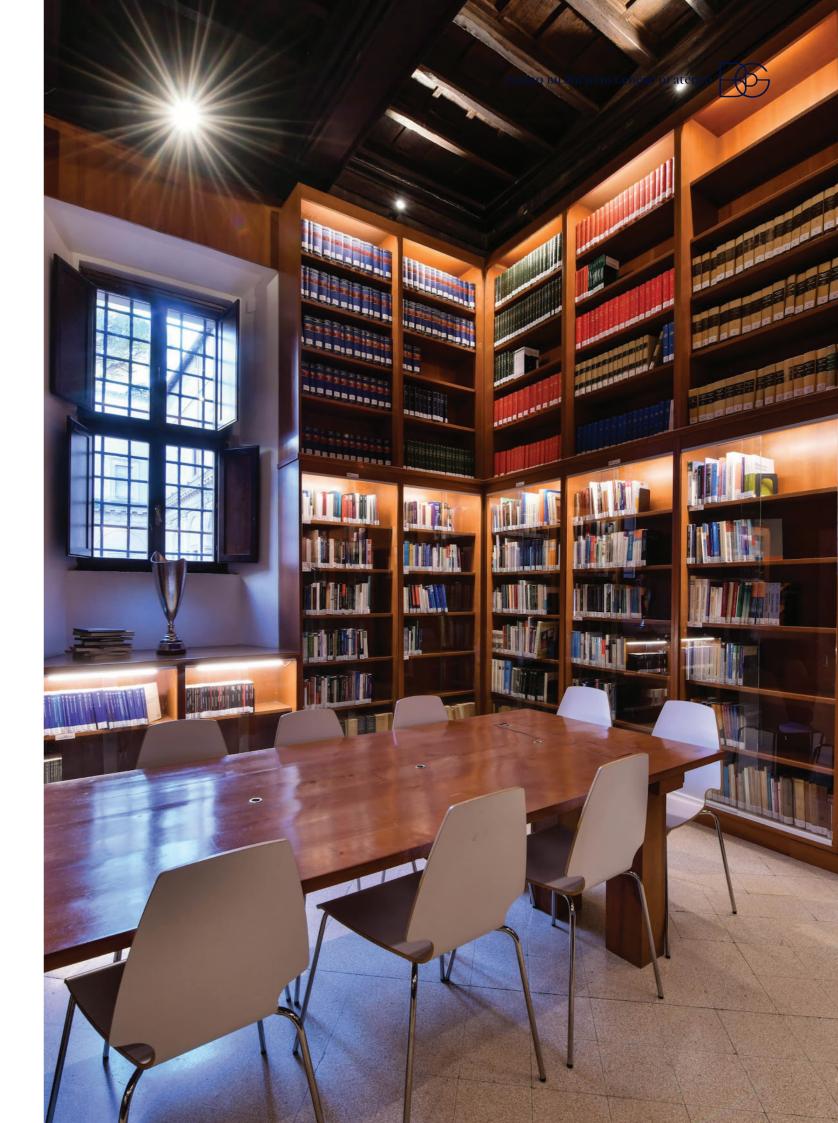
Di seguito si procede con una ricognizione sul quadro normativo di riferimento interno all'Ateneo, nazionale e internazionale per le pari opportunità. Uno ampio spazio è dedicato alle attività di promozione, formazione e divulgazione per la tutela dell'uguaglianza di genere al fine di mostrare il legame con tutte le azioni programmate dell'Università e mostrare la continuità delle azioni proposte negli ultimi anni e per quelli a venire. Le successive sessioni sono interessate a mostrare i dati conoscitivi di Ateneo per esaminare poi in dettaglio la composizione di genere e tutti gli indicatori utili all'analisi finale.

Il documento si chiude con la presentazione delle misure necessarie per una equa rappresentanza femminile nella comunità universitaria e per mantenere una costante attenzione su queste tematiche e impedire ogni forma e causa di discriminazione.

Questo primo bilancio di genere è il risultato di un processo di analisi impegnativo realizzato da un gruppo di docenti e

personale tecnico amministrativo che comprendono le complessità interne al processo di eguaglianza e pari opportunità e di conseguenza l'importanza di investire con forza e costanza in azioni volte a contrastare gli stereotipi di genere; per questo il nostro impegno è di vigilare con costanza il raggiungimento degli obiettivi proposti nel Piano Strategico di Università e nel Piano delle Azioni Positive al fine di valorizzare e tutelare la vita professionale e l'individualità di tutti i componenti della nostra comunità Accademica.

Chiudono il Bilancio di Genere gli allegati relativi al glossario degli acronimi utilizzati.



L'ateneo sezione i

offerta formativa

Fotografia dell'Offerta formativa e della composizione e struttura dell'Università degli Studi Link Campus University

CORSI DI LAUREA







CORSI DI LAUREA MAGISTRALE



CORSI DI LAUREA magistrale a Ciclo Unico

Figura 1 - Corsi di laurea

CORSI DI LAUREA

L/DS Scienze della difesa e della sicurezza L-18 International business administration - Economia aziendale internazionale

L-20 Innovative technologies for digital communication

L-3 DAMS Produzione audiovisiva e teatrale. Discipline delle arti, della musica e dello spettacolo
 L-36 Scienza della politica e dei rapporti internazionali

corsi di laurea magistrale

LM-52/62 Studi strategici e scienze diplomatiche LM-56 Consulenza del lavoro e gestione delle risorse umane

LM-59 Tecnologie e linguaggi di comunicazione LM-77 Business management - Gestione aziendale

CORSI DI LAUREA MAGISTRALE a CICLO UNICO

LMG-01 Giurisprudenza

master



Figura 2 - Master

master i livello

- Cybersecurity
- MBA in Diritto e management dello sport
- Service innovation & digital transformation
- Smart public administration



master II LIVELLO

- Anticorruzione e appalti pubblici
- Crime science and investigation
- Cultura 4.0: valorizzazione, tecnologia, finanza. Gestione del patrimonio nella storia e in futuro
- Gestione dei beni culturali
- Globalisation, governance and international understanding
- Governance dei processi di internazionalizzazione e comunicazione del sistema paese
- Intelligence specialist
- Intelligence and security
- Politiche attive, di direzione e gestione delle risorse umane
- Programmazione e progettazione dei finanziamenti europei 2021-2027. Next generation Italia
- Scientific intelligence
- Sicurezza ambientale: te<mark>cnologie inn</mark>ovative, droni e geomatica per la tutela dell'ambiente e del territorio

CORSI DI FORMAZIONE



2

Cyber security Bodyguard

Figura 3 - Corsi di formazione

cariche istituzionali

Cariche istituzionali				
Presidente		Pietro Luigi Polidori	0%	
Direttore Generale		Roberto Russo	0%	
Rettore		Carlo Alberto Giusti	0%	
	Rettore dell'Ateneo	Carlo Alberto Giusti		
	Prorettore dell'Ateneo	Antonio Giovannoni		
Presidente della Scuola di Ateneo per le attività Undergraduate e graduate		Carlo Alberto Giusti ad interim	20%	
Presidente della Scuola di Ateneo per le attività Postgraduate Direttore del Dipartimento per la Ricerca	Roberto Russo			
	Paola Giannetakis			
Presidente del Consiglio di Amministrazione Componenti del Consiglio di Amministrazione della Fondazione "Link Campus University" Consiglio di	Pietro Luigi Polidori			
	Amministrazione della Fondazione	Roberto Bottoli, Roberta Burini, Gianfilippo Clemen- te, Luigi Congedo, Raffaele Corazzi, Silvio Cristiano, Guido Iannaccone, Ilario Lo- sito, Alfonso Lovito, Salvato- re Palmeri, Francesco Pietro Polidori, Maurizio Polidori, Francesca Trentinella	15%	
Amministrazione	Rettore dell'Ateneo	Carlo Alberto Giusti	. ,	
	Presidente della Società di Gestione GEM S.p.A.	Bruno Bellini		
	Segretario Generale della Fondazione "Link Campus University"	Stefano Bellucci		
	Direttore Generale di LCU	Roberto Russo		
	Due docenti eletti all'interno del	Maria Elena Castaldo		
Corpo docenti di LCU		Eliseo Sciarretta		
	Presidente	Massimo Castagnaro	_	
Componente		Silvia Cristofori		
Nucleo di Valutazione	Componente	Flaminia Musella	40%	
	Componente	Emilio Greco		
	Componente	Vincenzo Tucci		

Tabella 1 - Cariche istituzionali

cariche istituzionali

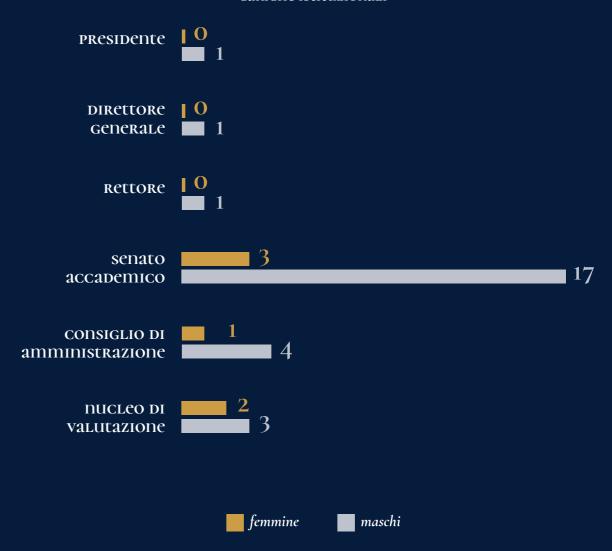


Figura 4 - Cariche istituzionali

composizione corpo docente

Fascia	F	m	tot	%F
Ordinari	1	5	6	16,67%
Associati	18	19	37	48,65%
Straordinari	3	10	13	23,08%
Ricercatori	2	1	3	66,67%
RTDB/A	1	1	2	50,00%
totale docenti	25	36	61	40,98%

Tabella 2 - Composizione corpo docente

scienze umane fascia	F	m	tot	%F
Ordinari	1	5	6	16,67%
Associati	13	15	28	46,43%
Straordinari	2	5	7	28,57%
Ricercatori	2	0	2	100,00%
RTDB/A	1	1	2	50,00%
totale docenti	19	26	45	42,22%

Tabella 3 - Composizione corpo docente Scienze umane fascia

scienze della vita e della salute fascia	F	m	tot	%F
Ordinari	o	0	0	0,00%
Associati	5	4	9	55,56%
Straordinari	1	5	6	16,67%
Ricercatori	0	1	1	0,00%
RTDB/A	0	0	0	0,00%
totale docenti	6	10	16	37,50%

Tabella 4 - Composizione corpo docente Scienze della vita e della salute fascia

composizione corpo docente



Figura 5 - Composizione corpo docente

composizione corpo docente scienze umane

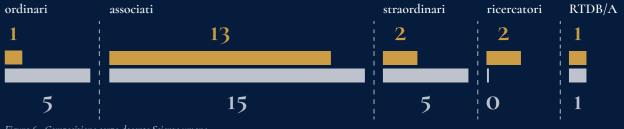


Figura 6 - Composizione corpo docente Scienze umane

COMPOSIZIONE CORPO DOCENTE SCIENZE DELLA VITA E DELLA SALUTE



Figura 7 - Composizione corpo docente Scienze della vita e della salute

femmine maschi



CORSI DI LAUREA STUDENTI

tipo di corso di laurea (per sigla)	F	m	tot	%F
L-3	9	10	19	47,37%
L-18	26	53	79	32,91%
L-20	15	92	107	14,02%
L-36	11	29	40	27,50%
L/DS	21	58	79	26,58%
LM-52	5	14	19	26,32%
LM-56	4	2	6	66,67%
LM-59	9	16	25	36,00%
LM-77	9	33	42	21,43%
LMG-01	22	31	53	41,51%
totale studenti nei corsi di laurea	131	338	469	27,93%

Tabella 5 - Corsi di laurea studenti (per sigla)

tipo di corso di laurea (aggregato)	F	m	tot	%F
Laurea (L)	82	242	324	25,31%
Laurea magistrale (LM)	49	96	145	33,79%
totale studenti nei corsi di laurea	131	338	469	27,93%

Tabella 6 - Corsi di laurea studenti (aggregato)

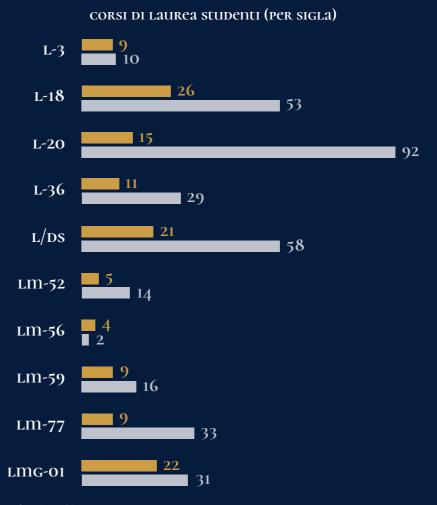


Figura 8 - Corsi di laurea studenti (per sigla)

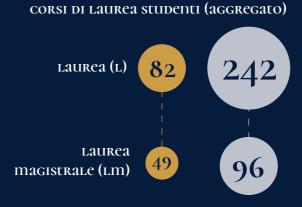


Figura 9 - Corsi di laurea studenti (aggregato)

femmine maschi



area master direttori

area	F	m	tot	%F
Master I livello	2	3	5	40,00%
Master II livello	3	8	11	27,27%
tot	5	11	16	31,25%

Tabella 7 - Area Master Direttori



Figura 10 - Area Master Direttori

femmine maschi

area master studenti

master i livello	F	m	tot	%F
Cybersecurity ed.5	3	10	13	23,08%
Cybersecurity ed.6	2	10	12	16,67%
MBA in Diritto e management dello sport ed. 9	7	6	13	53,85%
MBA in Diritto e management dello sport ed. 10	5	9	14	35,71%
Service innovation & digital transformation	3	3	6	50,00%
Smart public administration	2	6	8	25,00%
tot	22	44	66	33,33%

Tabella 8 - Studenti area Master I livello

master II LIVELLO	F	m	tot	%F
Anticorruzione e appalti pubblici ed. 5	5	3	8	62,50%
Anticorruzione e appalti pubblici ed. 6	2	3	5	40,00%
Crime science and investigation	2	5	7	28,57%
Cultura 4.0: valorizzazione, tecnologia, finanza. Gestione del patrimonio nella storia e in futuro	6	3	9	66,67%
Gestione dei beni culturali	7	4	11	63,64%
Globalisation, governance and international understanding	5	5	10	50,00%
Governance dei processi di internazionalizzazione e comunicazione del sistema paese	4	1	5	80,00%
Intelligence and security	2	14	16	12,50%
Intelligence specialist	3	10	13	23,08%
Politiche attive, di direzione e gestione delle risorse umane ed. 7	9	5	14	64,29%
Politiche attive, di direzione e gestione delle risorse umane ed. 8	9	2	11	81,82%
Programmazione e progettazione dei finanziamenti europei 2021- 2027. Next generation Italia	3	6	9	33,33%
Scientific intelligence	3	9	12	25,00%
Sicurezza ambientale: tecnologie innovative, droni e geomatica per la tutela dell'ambiente e del territorio ed. 4	2	5	8	25,00%
Sicurezza ambientale: tecnologie innovative, droni e geomatica per la tutela dell'ambiente e del territorio ed. 5	3	4	7	42,86%
tot	65	79	145	44,83%

Tabella 9 - Studenti area Master II livello

studenti area master i livello

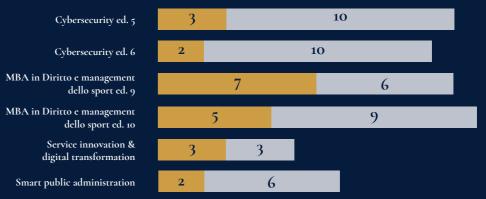
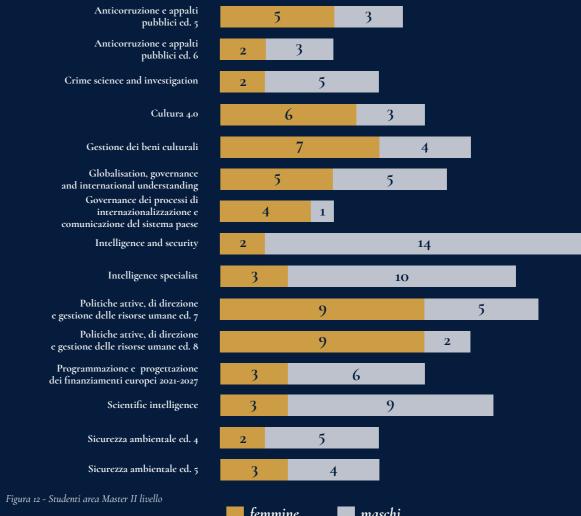


Figura 11 - Studenti area Master I livello

studenti area master ii livello







Personale tecnico amministrativo

area	F	m	tot	%F
Area prima: servizi amministrativi, tecnici e ausiliari (ATA)	32	29	61	52,46%
Area terza: servizi direttivi	12	2	25	85,71%
CCNL giornalisti	0	1	1	0,00%
CCNL edilizia: operai	0	5	5	0,00%
CCNL edilizia: quadri	1	0	1	100,00%
tot	45	37	82	54,88%

Tabella 10 - Personale tecnico amministrativo

Personale tecnico amministrativo

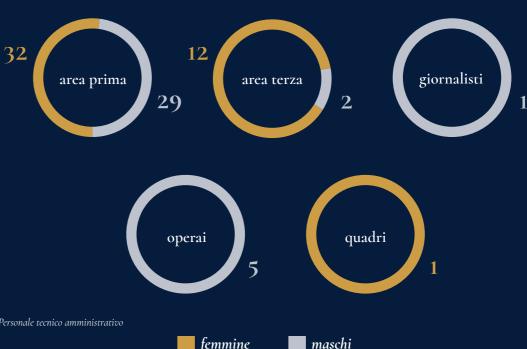


Figura 13 - Personale tecnico amministrativo

femmine maschi

IL QUADRO NORMATIVO DELLE POLITICHE DI GENERE

Contesto europeo

La Link Campus University in materia di uguaglianza di genere e promozione delle pari opportunità, fa riferimento a fonti e normative nazionali e internazionali. Secondo quanto previsto dall'ONU e dall'Unione Europea, infatti, il tema dell'equità di genere è un criterio da assumere e rispettare a livello di progettazione, realizzazione e valutazione delle politiche pubbliche.

I diritti delle donne sono stati oggetto di un lungo cammino normativo iniziato con:

i *Trattati di Roma* del 1957 (art. 119 Trattato CEE), seppur limitatamente all'aspetto retributivo la nascita della Commissione per i diritti delle donne e le pari opportunità nel 1984, che ha contribuito significativamente al rafforzamento delle disposizioni sulle pari opportunità e sulla non-discriminazione la Dichiarazione sull'uguaglianza delle donne e degli uomini, documento con il quale l'Unione europea, attraverso la Convenzione CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - Consiglio d'Europa del 16 novembre 1988) sancisce che l'uguaglianza tra sessi si inserisce nel più ampio concetto dei diritti della persona e che pertanto essa rappresenta un principio fondamentale per ogni Stato democratico

La tematica dell'uguaglianza di genere è stata posta al centro dell'agenda dell'Organizzazione delle Nazioni Unite a partire dal 1975, quando a Città del Messico si è svolta la prima Conferenza mondiale sulle donne durante la quale è stata posta l'attenzione sulla necessità di dotarsi di un nuovo strumento giuridico per tutelarne i diritti. Inoltre l'Unione fa proprie le risoluzioni adottate nella Quarta Conferenza Mondiale sulle donne dell'O.N.U (Pechino 1995) relativamente all'empowerment¹ e al gender mainstreaming², che sancisce il principio universale di pari opportunità tra i generi, oltre al divieto di discriminazione della donna in ogni campo della vita pubblica e privata. Tuttavia, perché questi diritti si impongano in maniera definitiva nell'agenda politica europea, dobbiamo attendere l'entrata in vigore di diversi Trattati:

il Trattato di Maastricht

sull'Unione Europea del 1993 e successivamente il Trattato di Amsterdam del 1997 (artt. 2, 3, 13, 118, 119) sottolineano il principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici a parità di mansione. Ogni Stato può autonomamente stabilire misure e interventi specifici e migliorativi per sostenere le donne in ambito lavorativo e professionale

il *Trattato di Nizza e la Direttiva 2000/43/CE* che si sono espressi contro la discriminazione basata sull'età nei luoghi di lavoro

il *Trattato di Lisbona* del 2009 che decreta la parità tra donne e uomini come uno dei valori dell'Unione Europea.

^[1] L'Empowerment comprende una serie di misure finalizzate a mettere il soggetto in condizione di valorizzare le proprie capacità, ad affrontare le difficoltà e a trovare possibili soluzioni che ne accrescano l'autonomia anziché la dipendenza da altre persone o dall'assistenza sociale (Cfr. Dallago, Che cos'è l'empowerment, Carocci, Roma, 2006).

^[2] Come già indicato nella nota metodologica con gender mainstreaming ci si riferisce alla «strategia che ha come obiettivo l'inserimento dell'ottica di genere nelle politiche, nei programmi e nelle pratiche organizzative, al fine di raggiungere la parità.

A tal riguardo, al fine di vietare le discriminazioni dirette (ovvero quelle basate esplicitamente sul sesso) e le discriminazioni indirette (ovvero le misure che, pur essendo apparentemente neutre, producono l'effetto di svantaggiare i lavoratori di un determinato sesso, e le molestie), l'Unione ha adottato una serie di direttive rivolte agli Stati membri, tra le quali:

direttiva 79/7/CEE, del 19 dicembre 1978, che impone la graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale direttiva 92/85/CEE, del 19 ottobre 1992, che introduce misure per migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento direttiva 2004/113/ CE, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura

direttiva 2006/54/CE, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

direttiva 2010/41/CE, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma direttiva 2019/1158/UE, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 e stabilisce prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro

Contestualmente la Commissione Europea ha promosso l'approccio del *gender mainstreaming* negli stati membri attraverso una serie di strumenti. Alcuni esempi di particolare interesse sono:

l'Impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019 nel quale si sottolinea la necessità di integrare una prospettiva di parità in tutte le attività e le politiche dell'Unione europea la Strategia per la parità di genere 2020-2025 (pubblicata il 5 marzo 2020), che definisce le azioni della Commissione in materia di parità di genere e stabilisce gli obiettivi politici per il quinquennio, in linea anche con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile

il Recovery Fund, detto anche *Next Generation EU*, strumento europeo per la ripresa, (approvato dal Consiglio Europeo straordinario del 21 luglio 2020) che si pone a contrasto di ogni diseguaglianza, anche di genere

Nonostante siano molte le norme a favore della questione di genere, in realtà dalle recenti ricerche, portate avanti dall'*European Institute for Gender Equality* (EIGE), emerge, invece, che le disparità di genere continuano ad essere presenti con ricadute negative a livello sociale ed economico. Se come dimostrano questi studi, le pari opportunità di genere rappresentano una delle condizioni necessarie per il raggiungimento di obiettivi europei di crescita, occupazione e coesione sociale, diventa allora sempre più urgente avere a disposizione strumenti di analisi e di valutazione che orientino le politiche pubbliche, quali il *gender budgeting*, ovvero la stesura dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere per politiche eque e paritarie.

Contesto nazionale e quadro normativo interno

La Costituzione italiana può, almeno sotto il profilo dei principi ispiratori, essere considerata antesignana delle Pari Opportunità contemporanee (artt. 3, 37, 51 e 117) e del principio di uguaglianza, sia da un punto di vista formale, come uguaglianza davanti alla legge, sia sostanziale, come rimozione degli ostacoli che ostacolano il pieno sviluppo della persona umana e la sua partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (art. 3, c. 1 e 2). Tematiche queste che in Italia sono state regolamentate nel corso del tempo da una serie di misure, tra le quali:

D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, nel quale si stabilisce che le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel

trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno (art. 7, c. 1)

L. 28 novembre 2005, n. 246, in materia di Semplificazione e riassetto normativo, ha previsto la riorganizzazione delle disposizioni vigenti anche in materia di pari opportunità (art. 6), cui si è provveduto con il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, che ha stabilito il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, successivamente modificato

D.Lgs. n. 198/2006 ha adottato disposizioni in materia di non discriminazione, uguaglianza e promozione delle pari opportunità, tra le quali è basilare la predisposizione, da parte delle pubbliche amministrazioni, di piani di azioni positive "tendenti ad assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" (art. 42 e ss., spec. art. 48)

L. 4 novembre 2010, n. 183, nello specifico l'art. 21 che stabilisce Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, ha modificato l'art. 57 del D. Lgs. n. 165, istituendo il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Direttiva n. 2/2019 contenente Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche ha aggiornato gli indirizzi contenuti nella Direttiva del 4 marzo 2011 (che rimanda alla Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG)

In questo scenario normativo si inserisce l'esigenza di adozione di un Bilancio di genere come già raccomandato dalla *Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007* e indicato come strumento essenziale nel piano della performance dal *Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.*

Coerentemente con il quadro regolamentare finora delineato, la Link Campus University in materia di non discriminazione, parità di genere e pari opportunità, ispirandosi a fonti normative internazionali, nazionali adotta politiche dedicate, rintracciabili in una serie di documenti interni. A tale proposito le disposizioni generali sono previste nello Statuto (D.R. 30/03/2012), modificato e integrato con D.P.n 353 del 2/10/2014 e D.P.n 363 del 12/02/2015; nonché nella versione ultima dello Statuto (D.R 03/12/2021) e nel Codice etico (D.R. 489 del 2020).

Lo Statuto dispone in materia di non discriminazione, uguaglianza e pari opportunità l'istituzione di un comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 20).

Il Codice Etico è lo strumento di riferimento per regolare, dal punto di vista etico, le relazioni interne ed esterne dell'Università. In quest'ottica, la Link Campus University individua i valori fondamentali dell'intera comunità universitaria, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti e delle libertà individuali precisa i doveri e le responsabilità etico-sociali nei confronti dell'Istituzione di appartenenza e sottolinea l'importanza dell'obiettivo di prevenire e combattere i fenomeni di molestie sessuali, morali, mobbing, abuso della propria posizione, nepotismo, favoritismi e ogni forma di violazione della dignità della persona (artt. 6, 7, 8, 9). Le funzioni legate alle tematiche di genere sono state attribuite dal Magnifico Rettore attraverso specifica delega alla Prof.ssa Desirée Sabatini.



L'ateneo sezione ii

RICERCA

La Link Campus University ha svolto nel corso degli ultimi anni progetti nazionali e internazionali che rispondono alle problematiche che riguardano le tematiche di genere per studiare e monitorare come nelle aree specifiche di ricerca si evolvono e si modificano i vecchi assetti culturali.

Progetti terminati

L'altra metà del Calcio Campagna informativa e di sensibilizzazione per la prevenzione degli stereotipi di genere nel calcio dilettantistico giovanile, finanziata dalla Presidenza del Consiglio/Dipartimento Pari Opportunità e della durata di 21 mesi.

comizi d'amore

Il cinema e la questione sessuale in Italia (1948-1978), progetto di ricerca finanziato dal MIUR nell'ambito del Programma PRIN – Progetti di ricerca di Rilevante Interesse Nazionale (Bando PRIN 2015). Il progetto, di durata triennale (2017-2020), ha avuto come principale obiettivo comprendere quale ruolo abbia avuto il cinema nei processi di ridefinizione delle identità di genere e nei conflitti culturali

intorno alla questione sessuale ampiamente intesa, nel più generale processo di modernizzazione della società italiana del dopoguerra.

Principal Investigator: Tomaso Subini (Università degli Studi di Milano). Co-investigator: Francesco Di Chiara (Università Telematica E-Campus), Valentina Re (Università degli Studi Link Campus University), Federico Vitella (Università degli Studi di Messina).

Progetti di ricerca in corso

LINKS, strengthening Links between technologies and society for european disaster resilience Progetto Europeo il cui obiettivo è capire come i social media possono essere impiegati durante situazioni di emergenza (disastri ambientali e causati dall'uomo). L'ateneo è leader del WP sull'explotation che vede coinvolte il Responsabile scientifico prof. Antonio Opromolla

nel working group del progetto che si occupa di "Diversity Awareness", il cui obiettivo è quello di fornire linee guida e indicazioni su come rendere operativi e comunicare alcuni risultati sull'etica e la diversità realizzati dal progetto.

TETRIS - TEachers'
TRaining to combat
gender-based violence In
Sports

Progetto Erasmus+ (Agenzia INDIRE), Responsabile scientifico: Dott. Camillo Carlini. L'obiettivo generale del progetto è quello di sviluppare le capacità ed aumentare la consapevolezza tra gli insegnanti di educazione fisica e gli stessi giovani per quanto riguarda la prevenzione e la lotta alla violenza di genere nel

settore sportivo. Il progetto si basa in gran parte sui dati più recenti, come quelli presentati da 2020 EC "Study on Gender-based Violence in Sports", che fornisce preziosi spunti e riferimenti in merito al verificarsi di violazioni dei diritti e fenomeni di intolleranza nello sport professionistico.

DIVERSITY+

Progetto finanziato nell'ambito del programma Erasmus+, responsabile scientifico: Brunella Botte. LCU è partner, la finalità è di raggiungere obiettivi quali la promozione dell'uguaglianza, dell'inclusione sociale e del rispetto della diversità; la rimozione di pregiudizi e stereotipi che generano discriminazione, segregazione e razzismo; la promozione proattiva, la promozione di empatia, tolleranza, compassione e consapevolezza in relazione alla diversità. In particolare, l'ambito su cui si focalizza il progetto è quello del settore ECEC.

Progetti in fase di presentazione e valutazione

CERV (Citizens, Equality, Rights and Values Programme)

Progetto europeo presentato in collaborazione con la Fondazione Villa Montesca propone una ricerca/azione, finalizzata da una parte a studiare la rappresentazione mediale delle gender identities e agli effetti di tali rappresentazioni sui giovani europei, dall'altra a proporre ai giovani delle scuole coinvolte nel progetto percorsi di awareness e communication funzionale al contrasto degli stereotipi e delle discriminazioni sul tema. Il Team Link comprende Marica Spalletta, Valentina Re, Nicola Ferrigni, Paola De Rosa, Antonio Opromolla.

AGATHA – Approaching Gender & Age THrough Audiovisual media Progetto presentato con il bando FIS, finalizzato a sostenere lo sviluppo delle attività di ricerca fondamentale. Il quadro metodologico innovativo e interdisciplinare del progetto combina metodi qualitativi e quantitativi per affrontare l'uguaglianza di genere da una prospettiva più ampia in cui una maggiore diversità influisce positivamente sulle industrie creative e porta a narrazioni sullo schermo più ricche

e varie. Principal Investigator: Valentina Re.





analisi di contesto sezione iii

L'analisi di contesto è volta ad evidenziare i principali gap di genere che l'organizzazione è chiamata a prendere in considerazione ed affrontare tramite l'implementazione di azioni specifiche.

Componente studentesca

iscritti/e per ambito, ciclo e genere composizione percentuale (a.a. 2021/22)

In termini generali, la quota femminile della popolazione studentesca nei corsi di laurea è di poco inferiore al trenta percento.

Vi sono differenze significative tra i diversi corsi di laurea. In particolare, il corso di scienze della comunicazione presenta la quota più bassa (14 percento). La ragione è verosimilmente da ricercare nel particolare oggetto del corso di laurea, incentrato sui videogiochi.

Tra i corsi con un numero complessivo di studenti superiore a cinquanta, la quota femminile più elevata si registra nel corso di laurea in giurisprudenza a ciclo unico (LMG-01).

La quota femminile nei corsi di laurea magistrale (34 percento) è superiore a quella dei corsi di laurea triennale (25 percento). In modo simile, la percentuale femminile nei corsi di master di secondo livello (46 percento) è superiore a quella registrata nell'ambito dei master di primo livello (33 percento).

Ovviamente, tutte le percentuali riportate risentono del basso numero di studenti iscritti, per cui l'analisi dei dati richiede cautela.

quota remminile

Corsi di laurea

30[%]

Corso di laurea in Scienze della comunicazione **14**[%]

Corso di laurea in Giurisprudenza >50[%]

Corsi di laurea magistrale

~%

Corsi di laurea

-0/

Master II livello

46′

Master I livello

33[%]

Personale docente e ricercatore

In termini generali, la componente femminile di professori ordinari e straordinari è ancora piuttosto bassa (il 17 e il 23 percento, rispettivamente). Per contro, la quota femminile sul totale dei professori associati è del 41 percento. Lo stesso vale per la quota femminile di ricercatori e assegnisti, ma il numero assoluto è in questo caso troppo basso per trarre conclusioni. Non si registrano differenze significative tra i due dipartimenti invece.

quota remminile

Professori ordinari **17**%

Professori straordinari **23**[%]

Professori associati 41

Personale tecnico e amministrativo

La quota femminile sul totale del personale tecnico e amministrativo è vicina al 55 percento. Si tratta della presenza femminile più rilevante. Significativamente, si tratta anche del settore caratterizzato da maggiore rigidità della giornata lavorativa. Per questo, è importante garantire un equilibrio tra vita privata e vita lavorativa in questo settore.

quota remminile

Personale tecnico e amministrativo

55[%]

Incarichi istituzionali e di governo

Per quanto riguarda gli incarichi istituzionali la quota femminile è significativamente bassa.

Assente nelle più alte cariche: Presidente, Direttore Generale e Rettore, debolmente presente nel Senato Accademico e nel Consiglio di Amministrazione, la presenza di donne risulta importante, anche se minoritaria, all'interno del Nucleo di Valutazione.

quota remminile

Senato Accademico 20

Consiglio di Amministrazione **15**[%]

Nucleo di valutazione 40%





OBIETTIVI SPECIFICI e misurazioni per aree chiave sezione iv

+ area 1

equilibrio vita privata vita Lavorativa, cultura Dell'organizzazione e LOTTA AGLI STEREOTIPI

+ area 2

equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi **Decisionali**

OBICTIVI

Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità ed al lavoro di cura familiare

Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere, sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo

Incremento della presenza femminile nei processi decisionali

Incremento della componente femminile nelle posizioni apicali

azioni

Redazione di un Bilancio di Genere

Istituzione della delega per la parità di genere

Adozione di un calendario ed un orario lavorativo family friendly

Analisi di studio e fattibilità per l'evenutale adozione delle procedura per carriere alias

Formazione del PTA, docenti e studenti/esse per un uso corretto del linguaggio rispetto al genere

Monitoraggio e report per una composizione di genere equa nelle commissioni di concorso

→ area 3

uguaglianza di genere nel reclutamento e **NELLE PROGRESSIONI DI** carriera

→ area 4

integrazione della Dimensione di Genere nella ricerca e nei PROGRAMMI DEGLI insegnamenti; FORMAZIONE E CAPACITÀ DI RAPPORTARSI trasversalmente tra **ISTITUZIONI**

→ area 5

contrasto alla violenza DI Genere, comprese Le molestie sessuali

OBICTIVI

Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico

Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca

Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei settori disciplinari

Favorire la partecipazione del genere meno rappresentato nei corsi di studio segregati

azioni

Azioni di monitoraggio e reportistica al fine digarantire pari opportunità nei processi di assunzione e nella carriera

Progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere su scienza e tecnologia

Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca

Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica

Progettazione e pianificazione di attività di formazione e sensibilizzazione sui temi di genere

Inserimento delle tematiche di genere nei programmi di insegnamento

Sensibilizzazione sul tema della molestia e della violenza sessuale

Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo

Adozione di procedure per la gestione dei casi di molestie

Adozione di linee guida per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere

Adozione delle linee guida in tutti i documenti istituzionali

CONCLUSIONI sezione v

Le misure del piano di eguaglianza di genere

Il Bilancio di Genere è un documento in grado di dare un apporto fondamentale alla Strategia che l'Università intende proporre per rispondere ai bisogni connessi alle problematiche di uguaglianza tra donne e uomini all'intero della comunità d'Ateneo.

Il processo di realizzazione di questo documento, pertanto, ha visto la partecipazione diretta di figure di riferimento nei diversi settori rappresentati, dal Direttore Generale, che ha supervisionato la raccolta dei dati, al Rettore e il suo Delegato, che hanno coordinato lo stato dei lavori, ai componenti del Consiglio Scientifico e il personale tecnico-amministrativo, partecipi nella lettura dei dati. In generale, nel corso della stesura del documento, il Gruppo di lavoro ha coinvolto il più possibile la componente accademica, al fine di rendere questo tipo di riflessione interna alla struttura dei processi universitari.

L'analisi dei dati evidenzia l'utilità di garantire un equilibrio tra vita privata e vita lavorativa. Ciò vale sia per la componente tecnico-amministrativo, che è quella che fronteggia la maggiore rigidità del tempo di lavoro, che per la componente studentesca, dato che ciò favorisce un ambiente accogliente ed inclusivo, incentivando le iscrizioni e in generale la partecipazione femminile alle attività del campus.

Alcuni fattori inerenti alle caratteristiche dell'Ateneo hanno determinato prepotentemente l'andamento del bilancio finale, primo fra tutti la composizione e la proposta formativa dell'Università in atto fino al 31 dicembre 2022, che mostra chiaramente la natura giovane e poco numerosa del Campus.

Proprio a partire da questo ultimo aspetto la valutazione delle percentuali ha tenuto conto della continua crescita della struttura che rappresenta un elemento positivo perché consente una pianificazione delle azioni future che si evincono anche dal Piano delle Azioni Positive e dal Gender Equality Plan.

Altro fattore determinante è l'introduzione del nuovo Statuto di autonomia dell'Università in vigore dal 1º gennaio 2022, il quale prevede una trasformazione dell'organigramma di governo e Accademico, nella composizione delle cariche istituzionali e nella conformazione dei dipartimenti, da completarsi nell'anno in corso e che ha portato ad una valutazione dei dati soggetta a specifiche riflessioni:

a) L'attuale equilibrio tra i due generi nei settori indicati subirà cambiamenti nel corso dell'anno che allo stato attuale non sono ancora prevedibili. Per questo le azioni proposte mirano tutte in generale a considerare già all'origine i sottodimensionamenti della percentuale femminile nei diversi ambiti evidenziati, al fine di trovare il giusto equilibrio nella fase di riorganizzazione.

b) Alcuni indicatori, alla luce dei futuri cambiamenti di Statuto che prevedono anche l'assorbimento o la trasformazione di alcune componenti del personale accademico e amministrativo, non sono stati presi in considerazione perché non utili alla rilevazione finale.

È importante sottolineare come questo documento rappresenti un punto di partenza e che sarà implementato con ulteriori approfondimenti attraverso delle analisi future che mirano ad integrare e arricchire le azioni proposte in Università.

Possiamo affermare che le piccole dimensioni dell'ateneo consentono un'osservazione capillare delle relazioni tra studenti, docenti e personale tecnico amministrativo, ad esempio ad oggi non sono stati rilevati episodi di violenza di genere all'interno del campus, ma evidenziano anche chiaramente, nonostante l'attenzione alla parità di genere, un leggero sotto-

dimensionamento delle donne in tutti gli ambiti. Ad esempio, per quanto concerne il reclutamento, questo è avvenuto in modo sostanzialmente paritario e tuttavia la quota femminile sul totale dei professori ordinari e straordinari è ancora troppo bassa.

Il Bilancio di genere rappresenta uno strumento importante e necessario, non solo come raccolta dati, ma soprattutto come documento che permette il monitoraggio costante dei cambiamenti positivi e di quegli aspetti che richiedono invece maggiore attenzione, per elaborare, a partire da un'analisi quali-quantitativa, le strategie più efficaci.

Il nostro bilancio indica che sono stati fatti importanti passi avanti e che tanto ancora bisogna fare.

È nostro auspicio dunque, approfittando delle dimensioni dell'Ateneo e della grande partecipazione dell'intera comunità, proporre e attivare ulteriori specifiche azioni di monitoraggio finalizzate alla costruzione di un piano d'integrazione che risponda in tempi brevi agli obiettivi proposti dall'Ateneo.



appendice

acronimi

AGATHA - Approaching Gender & Age Through Audiovisual Media

BDG - Bilancio di Genere

CEDAW - Convention on the Elimination

of All Forms of Discrimination Against Women

CEE - Comunità Economica Europea

CERVE - Citizens Equality Rights and Values Programme

CRUI - Conferenza dei Rettori delle Università Italiane

CUG - Comitato Unico di Garanzia

EIGE - European Institute for Gender Equality

FIS - Fondo Italiano per la Scienza

GEP - Gender Equality Plan

LINKS - Strengthening links between technologies and society for european disaster resilience

ONU - Organizzazione Nazioni Unite

PAP - Piano di Azioni Positive

PRIN - Progetti di Ricerca di rilevante Interesse Nazionale

PTA - Persona Tecnico Amministrativo

TETRIS - TEachers' TRraining to combat

Gender-based violence In Sports

UE - Unione Europea

WP - Work Package

INDICE DELLE tabelle

Tabella 1 - Cariche istituzionali

Tabella 2 - Composizione corpo docente

Tabella 3 - Composizione corpo docente Scienze umane fascia

Tabella 4 - Composizione corpo docente Scienze della vita e della salute fascia

Tabella 5 - Corsi di laurea studenti (per sigla)

Tabella 6 - Corsi di laurea studenti (aggregato)

Tabella 7 - Area Master Direttori

Tabella 8 - Studenti area Master I livello

Tabella 9 - Studenti area Master II livello

Tabella 10 - Personale tecnico amministrativo

INDICE DELLE FIGURE

Figura 1 - Corsi di laurea

Figura 2 - Master

Figura 3 - Corsi di formazione

Figura 4 - Cariche istituzionali

Figura 5 - Composizione corpo docente

Figura 6 - Composizione corpo docente Scienze umane

Figura 7 - Composizione corpo docente Scienze della vita e della salute

Figura 8 - Corsi di laurea studenti (per sigla)

Figura 9 - Corsi di laurea studenti (aggregato)

Figura 10 - Area Master direttori

Figura 11 - Studenti area Master I livello

Figura 12 - Studenti area Master II livello

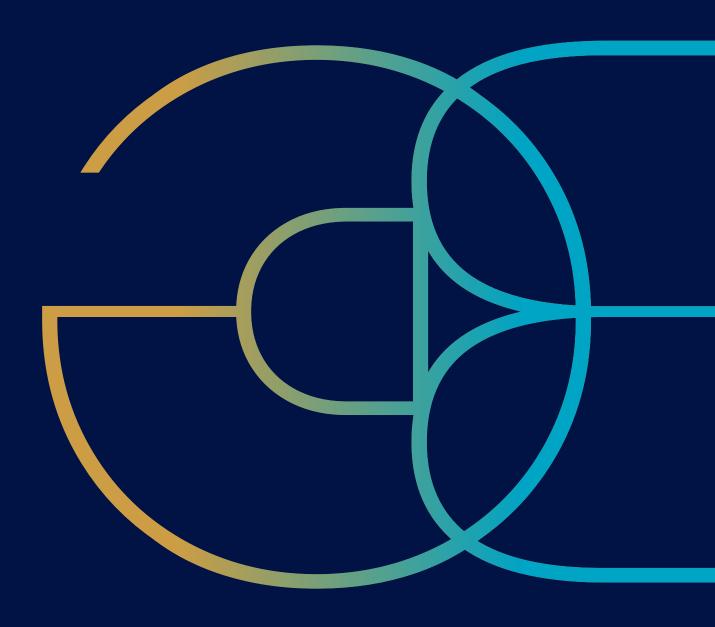
Figura 13 - Personale tecnico amministrativo

Bilancio di Genere a cura di: Link Campus University Comitato scientifico Bdg

Progetto grafico: Fabrizio Manis Simona Pontremolesi

Foto:

Marino Paoloni, pagg. 6 - 17 TheisisEngineering RAEng on Unsplash, pag. 13 Rodolfo Quirós da Pexels, pag. 41 Eugene Chystiakov on Unsplash, pag. 53



Link Campus Università degli Studi Roma | Via del Casale di San Pio V, 44 info@unilink.it | www.unilink.it

