



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

BILANCIO DI GENERE 2024

SOMMARIO

SOMMARIO	2
INTRODUZIONE E NOTA METODOLOGICA	3
STATUTI, CODICI E REGOLAMENTI DELLA SCUOLA	4
PRINCIPI GENERALI	4
ORGANI E FIGURE PER LA TUTELA DI IDENTITÀ E DIFFERENZE DI GENERE	6
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	15
<i>Le attività svolte dalla Scuola</i>	9
COMPONENTE STUDENTESCA	11
<i>Corsi Ordinari</i>	12
<i>Mobilità</i>	14
<i>Performance negli studi</i>	14
<i>Tassi di abbandono</i>	15
<i>Corsi di Dottorato</i>	16
DOCENTI	18
<i>Distribuzione percentuale per genere e ruolo</i>	18
<i>Serie storiche complessive</i>	19
<i>Serie storiche per ruolo</i>	19
<i>Distribuzione percentuale per genere e classe d'età</i>	20
<i>Percentuale di donne per ruolo: confronto con il dato nazionale</i>	21
<i>Percentuale personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere</i>	22
<i>Progetti di ricerca</i>	22
<i>Indicatori attività Faculty</i>	22
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	24
<i>Età</i>	24
<i>Distribuzione delle responsabilità</i>	26
<i>Distribuzione per genere e titolo di studio</i>	27
ORGANI DI GOVERNO	28
CONCLUSIONI	29

INTRODUZIONE E NOTA METODOLOGICA

Questo di seguito presentato è il Bilancio di Genere per l'anno 2023, con il quale si prosegue l'opera di analisi delle attività della Scuola al fine di perseguire politiche di genere con la messa in campo di azioni e obiettivi che riducano eventuali squilibri presenti.

In attesa dei cambiamenti innescati dal Piano Strategico approvato nel corso del 2021 e confermati dal nuovo documento approvato nell'autunno 2023, per l'anno 2023 la Scuola ha reputato opportuno confermare la forma di *addendum* dei precedenti Bilanci di Genere, evidenziando solo quegli indicatori e quei dati che hanno subito delle variazioni.

Questo documento è stato redatto seguendo le Linee guida per la redazione del Bilancio di Genere negli Atenei italiani della CRUI. I dati utilizzati sono stati estratti dai database della Scuola o dalla piattaforma messa a disposizione dal MEF.

Richiamando tutto quanto già descritto nelle precedenti edizioni del Bilancio di Genere, siamo a porre in evidenza le principali novità della realtà IUSS poste in essere nel 2023 e l'analisi dei dati più rappresentativi.

STATUTI, CODICI E REGOLAMENTI DELLA SCUOLA.
PRINCIPI GENERALI



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia



BILANCIO DI GENERE 2024

L'impianto normativo della Scuola non ha subito modifiche significative nel corso del 2023, procede l'aggiornamento dei singoli documenti in base al nuovo impianto di *governance* delineato dallo Statuto emanato con D.R. n. 46 del 9 marzo 2022.

Si rimanda alla sezione Normativa del sito istituzionale per la consultazione dei diversi documenti, in particolare ricordiamo:

lo Statuto della Scuola che prevede che la Scuola assicuri la piena attuazione del principio delle pari opportunità (art. 3, co 1) e che il Rettore assicuri il perseguimento delle finalità della Scuola secondo gli principi di efficacia, di efficienza, di trasparenza, di promozione del merito e di pari opportunità (art. 9, co 2 lett. c) e riconosce alla massima figura della Scuola il dovere di vigilare sull'osservanza del codice etico della Scuola IUSS (lett. w). Lo Statuto prevede poi la nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 22).

il Codice etico e di comportamento che precisa i valori fondamentali della comunità che compone la Scuola Universitaria Superiore IUSS, promuovendo il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza e definisce le regole di condotta nell'ambito di tale comunità.

A vigilanza sul rispetto dei principi della Scuola e a curare l'eventuale irrogazione di sanzioni, il Codice etico e di comportamento prevede tre figure che intervengono, con diversi ruoli e compiti, a presidio dei principi etici:

- [Consigliere/Consigliera di fiducia](#) che presta la sua assistenza e la sua attività di ascolto a tutela di chi si ritenga vittima di una delle condotte di cui agli articoli 3, 4 e 5 da parte di un altro componente della Scuola, o di altra persona che presta la propria attività a favore della Scuola. Si tratta, in particolare, delle norme relative al rifiuto di ogni discriminazione, abusi, molestie e fastidi sessuali e le altre condotte lesive.
- [Consiglieri confidenziali](#) che prestano la loro assistenza e la loro attività di ascolto a tutela di chi, nell'ambito della vita accademica, soffra una situazione di disagio all'interno della Scuola ovvero si ritenga vittima di una condotta scorretta da parte di un altro componente o di altra persona che presta la propria attività a favore della Scuola.
- [Comitato garante](#) che è l'organo che affianca il Rettore per le attività istruttorie e si compone di tre suoi delegati. La sua funzione è quella di svolgere l'attività istruttoria utile sentendo gli interessati e chiunque nella Scuola sia a conoscenza dei fatti. Al termine delle attività redige una relazione che sarà inviata al Rettore.

Il [Comitato Unico di Garanzia](#) ha cambiato composizione, per scadenza del mandato, in aprile 2023 e il nuovo gruppo di lavoro si è riunito per la prima volta a maggio 2023.

Dal 2022 sono stati nominati tra i [Prorettori](#) delegati la Prorettrice delegata alle pari opportunità e la Prorettrice delegata per la disabilità.

Per i nominativi e gli atti di nomina si rimanda alle rispettive pagine del sito istituzionale.



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia



BILANCIO DI GENERE 2024

IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Il Piano Triennale di azioni positive viene elaborato ogni anno dal CUG e presentato al Senato per la delibera di competenza; per il Triennio 2024/2026 il CUG ha approvato il documento nella seduta del 23 gennaio 2024 e il Senato accademico ha provveduto all'approvazione con inserimento nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione deliberato nella seduta del 30 gennaio 2024.

Le misure e gli interventi previsti nel Piano sono di norma rivolti a tutte le componenti della Scuola (personale docente e ricercatore, personale amministrativo dirigente e non dirigente, allievi, titolari di assegni di ricerca, collaboratori, titolari di borse di ricerca) e, in generale, le azioni che richiedono oneri finanziari sono a carico delle risorse della Scuola, tra cui in particolare i fondi stanziati annualmente in bilancio per le attività del CUG.

Il Piano 2024/2026 individua le seguenti aree tematiche su cui vengono sviluppate le azioni positive:

- Benessere Organizzativo, Salute e Sicurezza (Azioni 1a, 1b, 1c, 1d)
- Conciliazione Vita-Lavoro (Azioni 2a, 2b)
- Cultura della parità (Azioni 3a, 3b, 3c, 3d, 3e)
- Inclusività, disabilità ed altri bisogni speciali (Azione 4a, 4b)
- Contrasto della discriminazione, molestie sessuali, violenza di genere, mobbing (Azione 5a)

Per il dettaglio delle azioni si rimanda al documento pubblicato sul [sito](#) istituzionale.

Le attività svolte dalla Scuola

Tutto il Personale tecnico amministrativo della Scuola fruisce della flessibilità oraria, al 31 dicembre 2023 solo una dipendente fruisce di un contratto part-time. Per quanto attiene i permessi/congedi per disabilità propria o parentale nel corso del 2023 sono stati usufruiti sia da dipendenti donne che uomini, in particolare nel monte totale fruibile sono stati richiesti (e fruiti) 4 permessi giornalieri (0,81%) e permessi orari per 486 ore (99,19%).

- Conciliazione famiglia-lavoro

Per quanto attiene alla modalità di lavoro in regime di *smart working*, la Scuola ha emanato con DR n. 125/2021 del 23 luglio 2021 il Regolamento in materia. A norma di tale Regolamento tutto il PTA della Scuola può svolgere l'attività lavorativa in modalità agile sottoscrivendo un apposito contratto. Al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale, il/la dipendente deve presentare il progetto individuale di *smart working*, contenente l'identificazione delle attività da svolgere e gli obiettivi da aggiungere in modalità agile e l'articolazione delle giornate. Il progetto è concordato con il/la Responsabile di U.O. e approvato dal/la Responsabile di Area. Per i/le Responsabili di U.O. viene concordato con e approvato dal/la Responsabile di Area e per i/le Responsabili di Area viene concordato con e approvato dal Direttore Generale. Dal 2022 la procedura di richiesta del servizio è stata informatizzata: il/la dipendente accedendo all'apposita piattaforma può compilare *online* la richiesta e rendicontare gli obiettivi raggiunti.

- Sportello di supporto psicologico

Fino a ottobre 2023 la comunità IUSS ha fruito del servizio di sportello psicologico in convenzione con l'Università degli Studi di Pavia. In particolare, la Scuola IUSS aveva previsto che il servizio non fosse limitato ai soli dipendenti, ma che la platea di destinatari fosse più ampia comprendendo le seguenti categorie: Professori ordinari e associati della Scuola, Ricercatori della Scuola, Personale tecnico amministrativo, Assegnisti di ricerca, Dottorandi di ricerca e Borsisti di ricerca. Nell'autunno 2023 la Scuola ha deciso di dotarsi di uno sportello psicologico indipendente e quindi ha iniziato la procedura per affidare l'incarico a un professionista/studio che garantisca lo svolgimento dei colloqui in inglese e a distanza, così da rispondere alle esigenze di tutte le componenti della Scuola, inclusi gli Allievi.

- Attività di formazione e informazione, Benessere e qualità della vita

Il CUG ha organizzato nell'ambito delle proprie attività nel corso del 2023 due incontri:

“Nella testa delle donne” seminario tenuto dalla Prof.ssa Raffaella Rumiati, ordinaria di Neuroscienze Cognitive presso la Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati (SISSA), il 18 ottobre 2023;

“CUG-Day IUSS 2023 – Questione di Genere?” tenutosi il 27 novembre 2023 con la presentazione del Bilancio di Genere e con l’intervento della Dott.ssa Alessandra Minello, Ricercatrice in Demografia presso il Dipartimento di Scienze Statistiche dell’Università degli Studi di Padova.

COMPONENTE STUDENTESCA



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia



BILANCIO DI GENERE 2024

Corsi Ordinari

L'esame della serie storica relativa alla composizione studentesca dei Corsi Ordinari all'interno della Scuola, evidenzia che le componenti maschile e femminile tendono a essere equamente rappresentate su tutto il periodo analizzato (*Figura 1*), seppur con una lieve prevalenza della componente femminile, confermata anche nell'anno 2023/2024.

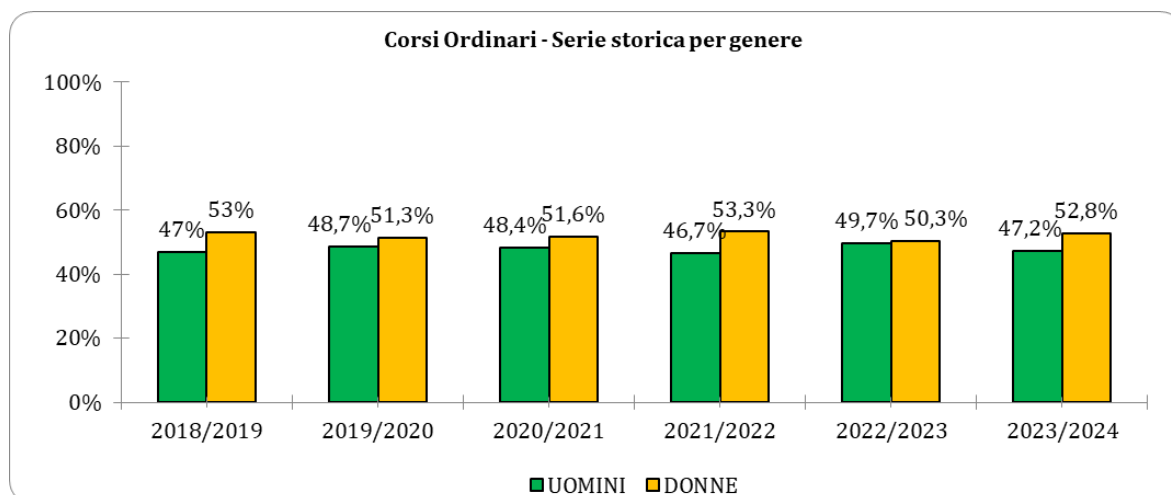


Figura 1. Componente Studentesca dei Corsi Ordinari 2023/2024 – Serie Storica Rapporto Uomini/Donne

Tale equilibrio in aggregato, tuttavia, cela una situazione molto più eterogenea se si analizza la distribuzione delle due componenti tra i percorsi di studio offerti dalla Scuola (Tabella 1), allo scopo di valutare la segregazione orizzontale degli iscritti. Solo nei corsi di 2° livello la percentuale di donne e uomini sul totale degli iscritti appare relativamente bilanciata (46,9% donne, 53,1% uomini). Al contrario, i corsi di 1° livello e i percorsi a ciclo unico mostrano nel loro complesso una marcata segregazione, sebbene di segno opposto, con una prevalenza di uomini (70,1%) nei primi e una prevalenza di donne nei secondi (66,1%), equiparabile sia in termini percentuali che in numeri assoluti.

Tale squilibrio sembra essersi inasprito rispetto all'anno precedente, portando la differenza percentuale tra le due componenti dal 26% al 40,2% per i corsi di 1° livello e dal 29,2% al 32,2% per i corsi di 2° livello.

	2023/2024		2022/2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Corsi 1° Livello	70,1%	29,9%	63,00%	37%
Corsi 2° Livello	53,1%	46,9%	48,60%	51,4%
Corsi Ciclo Unico	33,90%	66,1%	35,40%	64,60%

Tabella 1. Componenti Studentesche dei Corsi Ordinari 2022/2023 e 2023/2024
Confronto Uomini/Donne per tipologia di corso

La Figura 2 offre un ulteriore livello di disaggregazione permettendo di analizzare la distribuzione degli iscritti alla luce dei singoli percorsi formativi. Ancora una volta i dati disaggregati restituiscono una situazione più sbilanciata di quanto i dati aggregati non facciano supporre, sebbene gli stessi vadano interpretati con cautela, considerato il basso numero di iscritti che caratterizza diversi corsi di laurea all'interno della Scuola. È questo il caso, ad esempio, dei corsi di 1° e 2° livello in Scienze Biomediche e Scienze Sociali il cui numero di iscritti varia tra 3 e 7. Sebbene i corsi in Scienze Biomediche mostrino una predominanza di uomini e quelli in Scienze Sociali una predominanza di donne, lo scarto assoluto tra le due componenti è di una o due unità rendendo quindi inappropriato trarre indicazioni significative sui dati in questione.

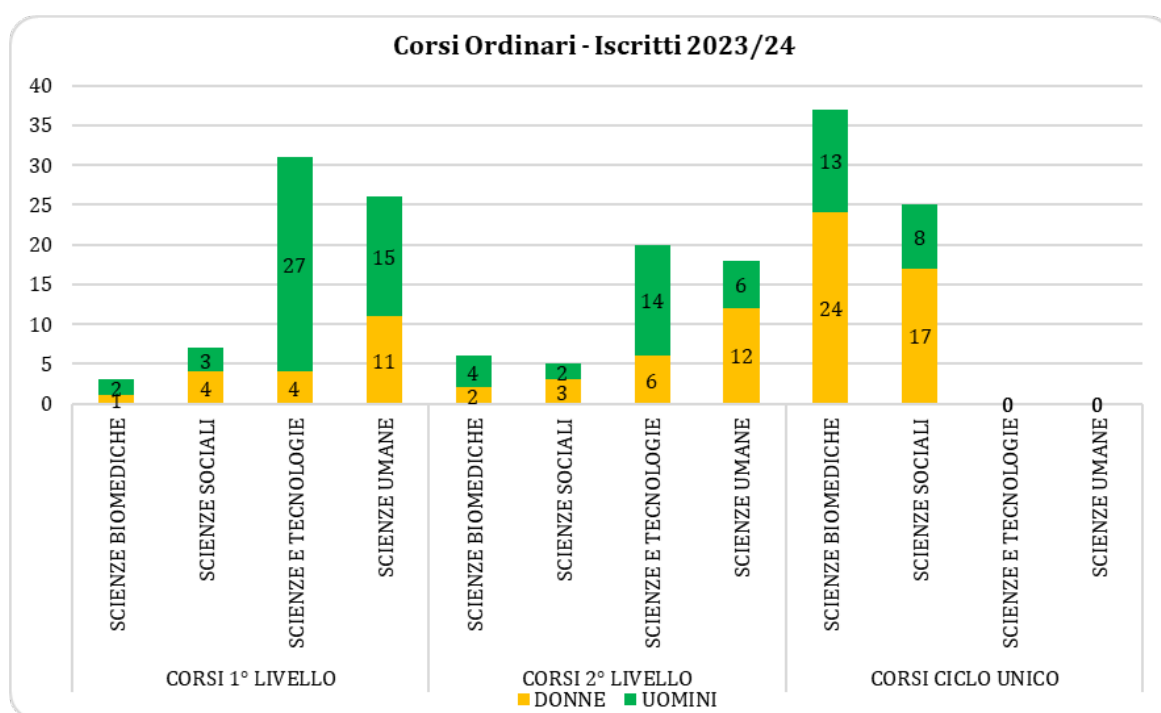


Figura 2. Componente Studentesca dei Corsi Ordinari 2023/2024
Rapporto Uomini/Donne per ambito e tipologia di corso

Adottando l'indicazione del MIUR di considerare "segregati" i corsi in cui una componente risulta essere rappresentata per una quota maggiore o uguale al 60% della popolazione, quasi tutti i corsi mostrano un marcato livello di segregazione orizzontale. In particolare, i corsi in Scienze e Tecnologie sono caratterizzati da una significativa predominanza di uomini che rappresentano l'87,1% degli iscritti nel 1° livello e il 70% 2° livello. Viceversa, il corso di 2° livello in Scienze Umane è caratterizzato da una predominanza di donne che costituiscono il 66,7% degli iscritti. Guardando infine ai corsi a ciclo unico, sia il percorso in Scienze Biomediche che quello in Scienze Sociali rivelano livelli di segregazione simili, entrambi caratterizzati da una predominanza delle donne, pari rispettivamente al 64,9% e 68% del totale.

Mobilità

Relativamente alla provenienza della componente studentesca dei corsi ordinari iscritta all'A.A. 2023/2024, si conferma quanto già evidenziato negli anni precedenti. La maggior parte della componente studentesca della Scuola IUSS, sia in aggregato che all'interno di ciascuna tipologia di corso, proviene da fuori regione. Ciò testimonia la buona attrattività della Scuola a livello nazionale, anche grazie al collegamento tra la Scuola e il sistema dei Collegi delle città di Pavia e Milano. Non si osservano marcate differenze di provenienza geografica tra uomini e donne. Complessivamente, la percentuale di allieve provenienti da fuori regione (61,9%) non si discosta troppo da quella degli allievi (64,9%). Tale osservazione, così come l'equilibrio sul totale degli iscritti, sembra suggerire che sia la Scuola, sia il sistema dei Collegi che offre servizi residenziali agli studenti, accolgano un ugual numero di allieve e allievi iscritti alla Scuola provenienti da fuori regione.

Si veda la *Figura 3* per un dettaglio della distribuzione di uomini e donne secondo la provenienza.

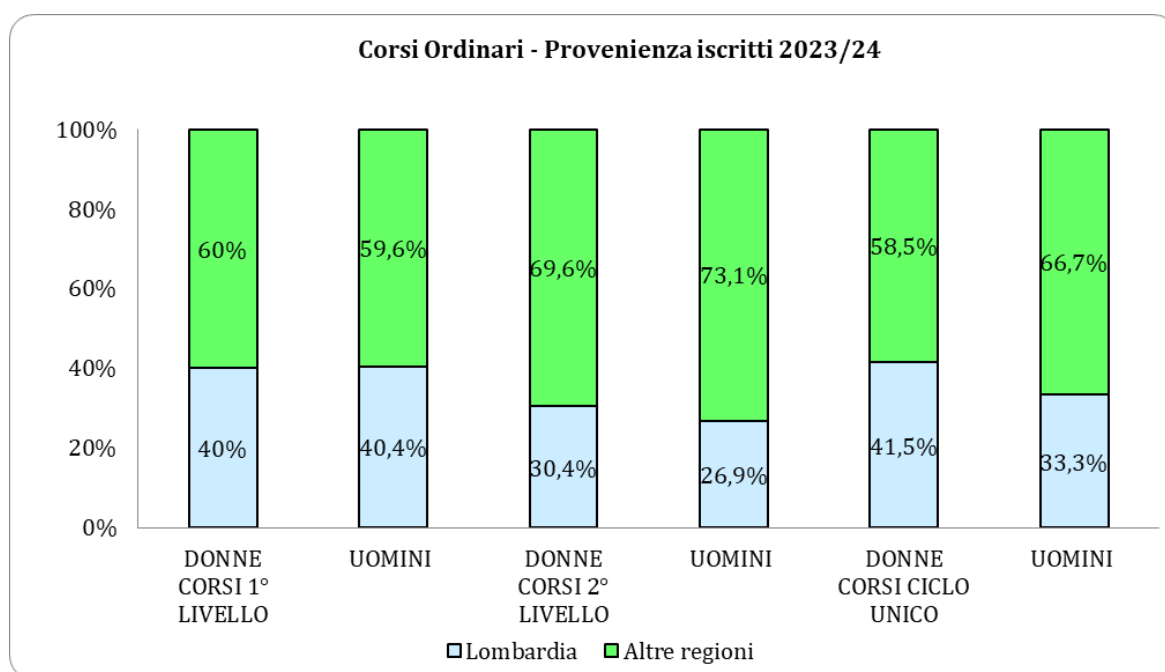


Figura 3. Componente Studentesca dei Corsi Ordinari 2023/2024
Rapporto Uomini/Donne per provenienza e corso

Performance negli studi

L'analisi della Componente Studentesca per voto di diploma mostra che, come nell'anno precedente, tutti i diplomati nell'A.A. 2023/2024 hanno conseguito valutazioni molto alte, al di sopra di 90/100, attestandosi sempre nelle due classi più elevate (*Figura 4*). Di questi, la quasi totalità sia tra gli uomini che tra le donne ha ottenuto il voto massimo pari a 100/100 con lode. Tale risultato, per molti versi eccezionale, è principalmente spiegabile alla luce

dell'elevata selezione all'ingresso degli allievi IUSS e degli stringenti requisiti, in termini di numero di esami sostenuti e di media voto, richiesti per la loro permanenza sia nella Scuola che nei Collegi. Per la prima volta da quando è iniziata la rilevazione, è la componente maschile a mostrare una *performance* relativamente migliore nell'A.A. 2023/2024, sebbene la differenza non sia particolarmente marcata e i risultati per entrambe le componenti non si discostano molto dai loro valori storici riportati nelle precedenti registrazioni del Bilancio di Genere.

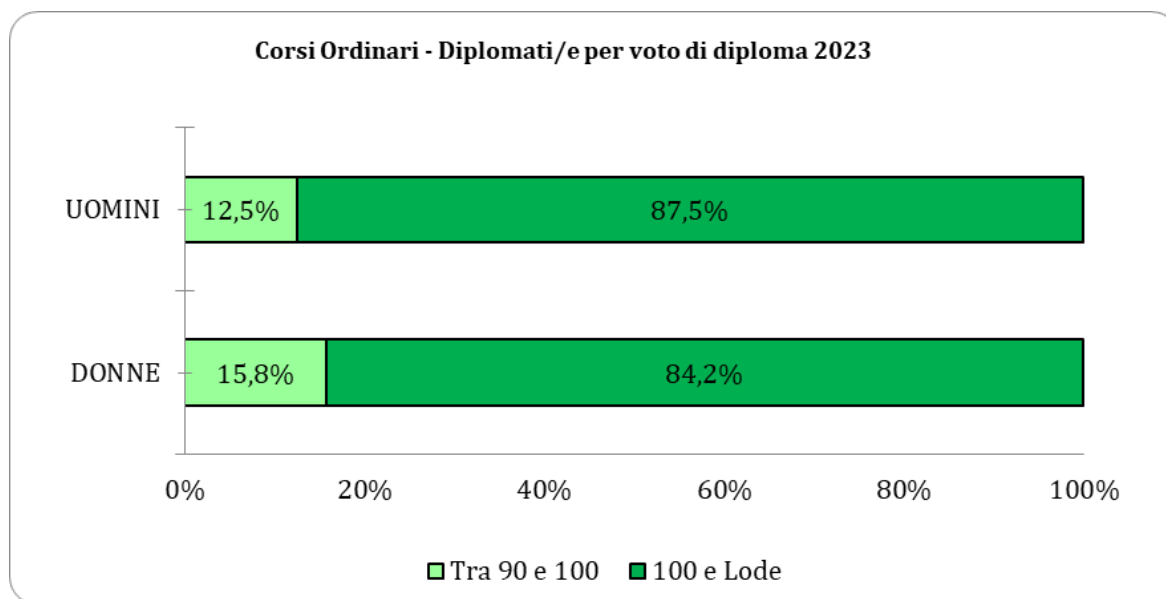


Figura 4. Componente Studentesca dei Corsi Ordinari 2023/2024
Rapporto Uomini/Donne per voto di diploma

Tassi di abbandono

Anche per l'A.A. 2023/2024 non sono state rilevate criticità significative relativamente a rinunce e decadenze di allieve e allievi dei Corsi Ordinari. In questo A.A., infatti, non è stata registrata alcuna rinuncia né per i corsi offerti dalla Classe di Scienze, Tecnologie e Società, né all'interno della Classe di Scienze Umane e della Vita, mentre si è verificata una sola decadenza nella prima Classe per mancato soddisfacimento dei requisiti. Questi dati rappresentano un miglioramento rispetto alla situazione, già estremamente positiva, dell'anno precedente, in cui erano state registrate solo 3 rinunce e 3 decadenze.

Corsi di Dottorato

Così come per l'anno precedente, nell'A.A. 2023/2024 si documenta un sostanziale equilibrio complessivo nel numero di allievi e allieve iscritti ai Corsi di Dottorato di Ricerca offerti dalla Scuola. Le donne ricoprono il 50,5% della Componente Studentesca dei Corsi di Dottorato (contro il 48,6% della precedente rilevazione). Si veda la *Figura 5* per dettaglio della serie storica.

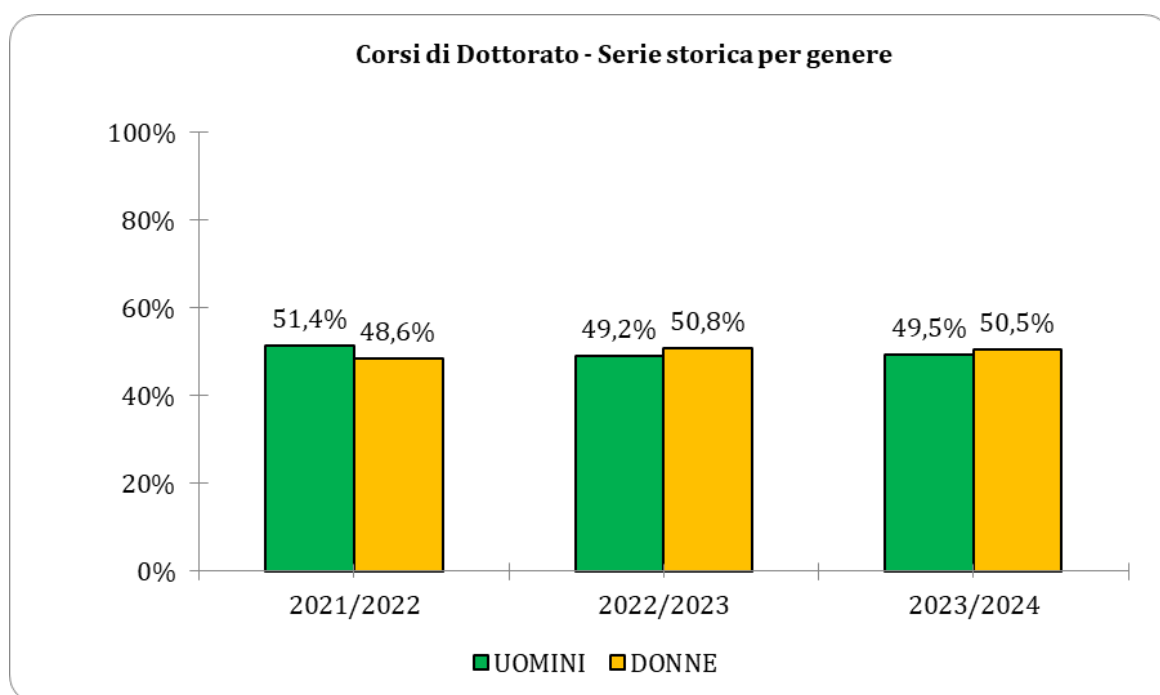


Figura 5. Componente Studentesca dei Corsi di Dottorato 2023/2024
Serie Storica Rapporto Uomini/Donne

Tale risultato è tuttavia fortemente influenzato dai numeri del Dottorato in Sviluppo Sostenibile e Cambiamenti Climatici (SDC) che presenta una sostanziale parità tra uomini e donne e che costituisce il 76% circa ($n=317$) dell'intera componente studentesca dei Corsi di Dottorato della Scuola ($n=418$). Tra gli altri Corsi di Dottorato, solo i Corsi di Dottorato in Neuroscienze Cognitive e Filosofia della Mente (NCFM) e Theoretical and Experimental Linguistics (TEL), entrambi con 7 iscritti, mostrano una situazione relativamente bilanciata. Il Corso di Dottorato in Scienze Biomolecolari e Biotecnologie (SBB), secondo per dimensione con i suoi 37 iscritti, mostra una situazione squilibrata in cui predominano le donne (64,9%). Il Corso di Dottorato in Comprensione e Gestione delle Situazioni Estreme (UME), terzo per dimensione con 22 iscritti, è invece caratterizzato da uno sbilanciamento per prevalenza degli uomini (77,3%). I restanti Corsi di Dottorato inaugurati dalla Scuola negli ultimi due anni accademici, ovvero Cognitive Brain Sciences (CBS), The Hadron Academy: Risk and Complexity in High-Tech Medical Innovation (HDR), e Earthquake Engineering (ROSE), mostrano tutti significativi squilibri tra le componenti maschili e

femminili. I numeri relativamente piccoli delle componenti studentesche di questi ultimi Corsi di Dottorato (CBS n=14; HDR n=9; ROSE n=5) non consentono tuttavia di trarre significative conclusioni in merito. Si veda la *Figura 6* per un dettaglio della distribuzione percentuale tra uomini e donne nei singoli Corsi di Dottorato.

Considerando solo i nuovi iscritti, la distribuzione risulta essere leggermente più sbilanciata rispetto all'anno precedente, con 77 nuovi dottorandi uomini e 69 dottorande donne, a fronte del perfetto equilibrio registrato nell'anno accademico precedente. Guardando invece ai tassi di abbandono nel corso del primo anno di Dottorato, i dati confermano l'assenza di criticità di rilievo. Solamente due allievi (1 uomo e 1 donna), su un totale di 146 nuovi iscritti, hanno abbandonato il proprio Corso di Dottorato. Questo dato suggerisce un *trend* di miglioramento rispetto ai due anni precedenti, in cui gli abbandoni erano stati 4 (1 donna e 3 uomini) su 152 nuovi iscritti nel 2022/2023, e 7 (2 donne e 5 uomini) su 133 nuovi iscritti nel 2021/2022.

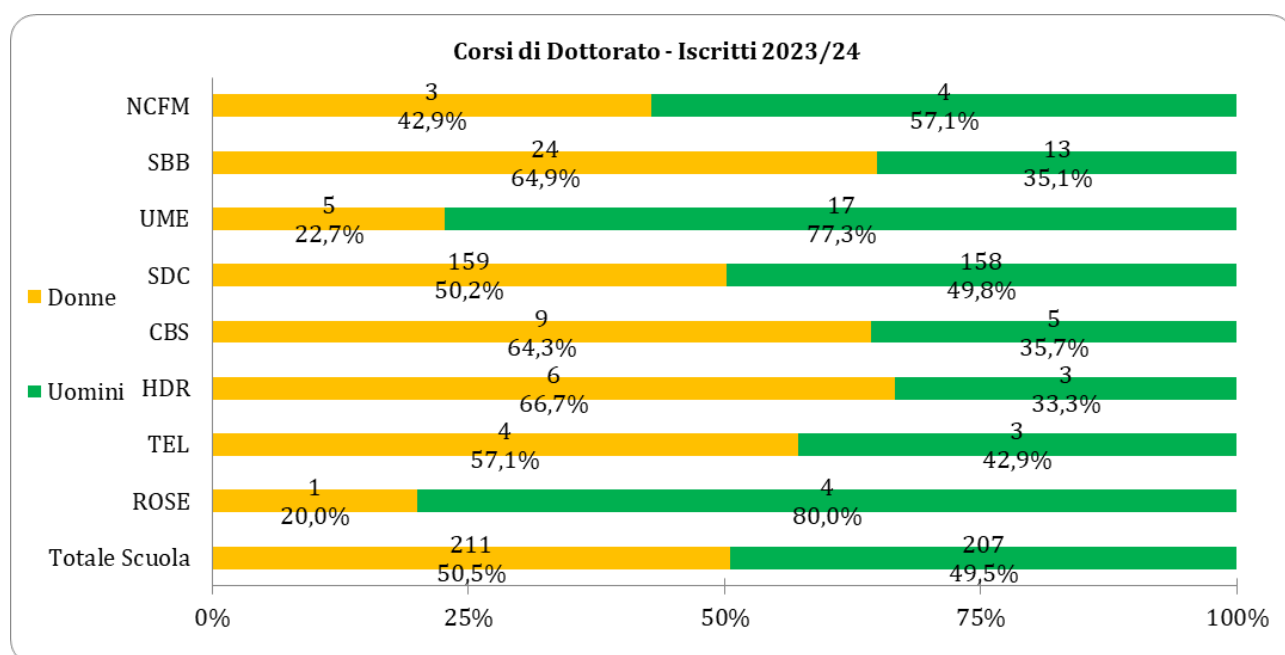


Figura 6. Componente Studentesca dei Corsi di Dottorato 2023/2024
Rapporto Uomini/Donne per corso

DOCENTI

Distribuzione percentuale per genere e ruolo

La composizione totale del personale docente mostra, analogamente a quanto riportato lo scorso anno, uno sbilanciamento a favore degli uomini (2 uomini per ogni donna). Lo sbilanciamento è particolarmente evidente per i ruoli apicali. Nessuna variazione è infatti visibile nel ruolo di professore ordinario, ove vi è la costante presenza di una sola donna su un totale di 14 professori. Sebbene lievemente meno marcato, anche nel ruolo di professore associato si ripropone uno squilibrio importante, con sole 4 donne a fronte di 14 uomini. I ruoli di ricercatore, sebbene molto meno rappresentati (3 RTDB e 8 RTDA), mostrano complessivamente un sostanziale equilibrio (6 donne e 5 uomini).

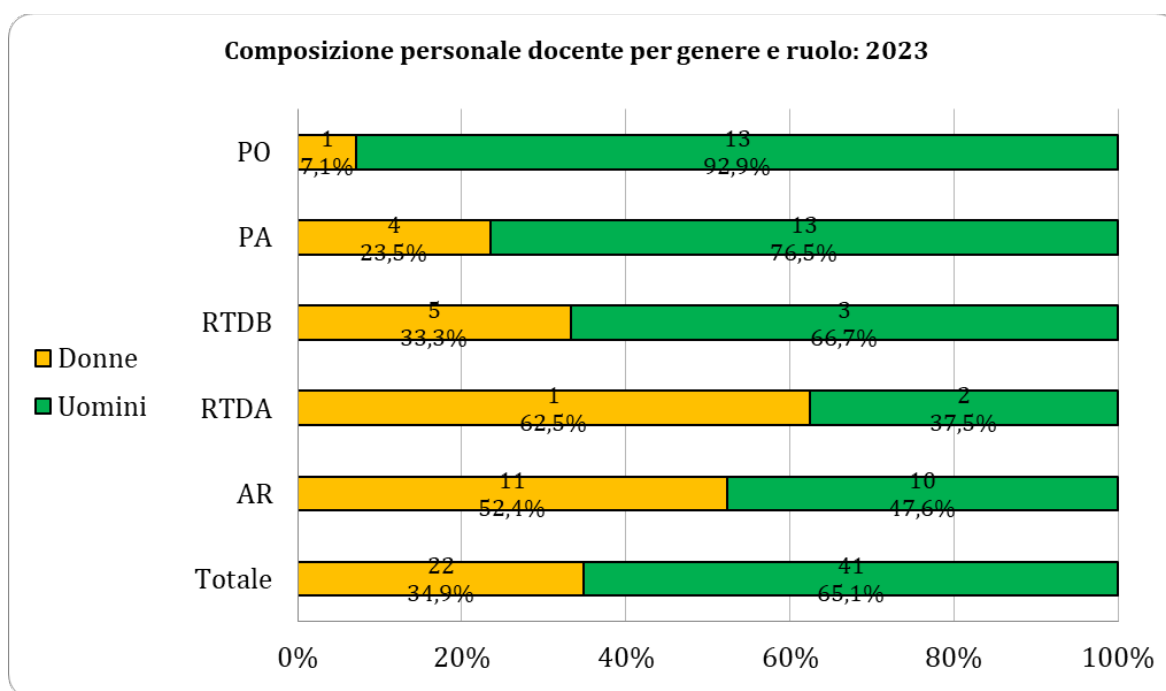


Figura 7: Composizione personale docente per genere e ruolo – anno 2023

Serie storiche complessive

A partire dal 2018 lo sbilanciamento tende ad assottigliarsi, attestandosi a un rapporto di circa 1 donna ogni due uomini a partire dal 2022.

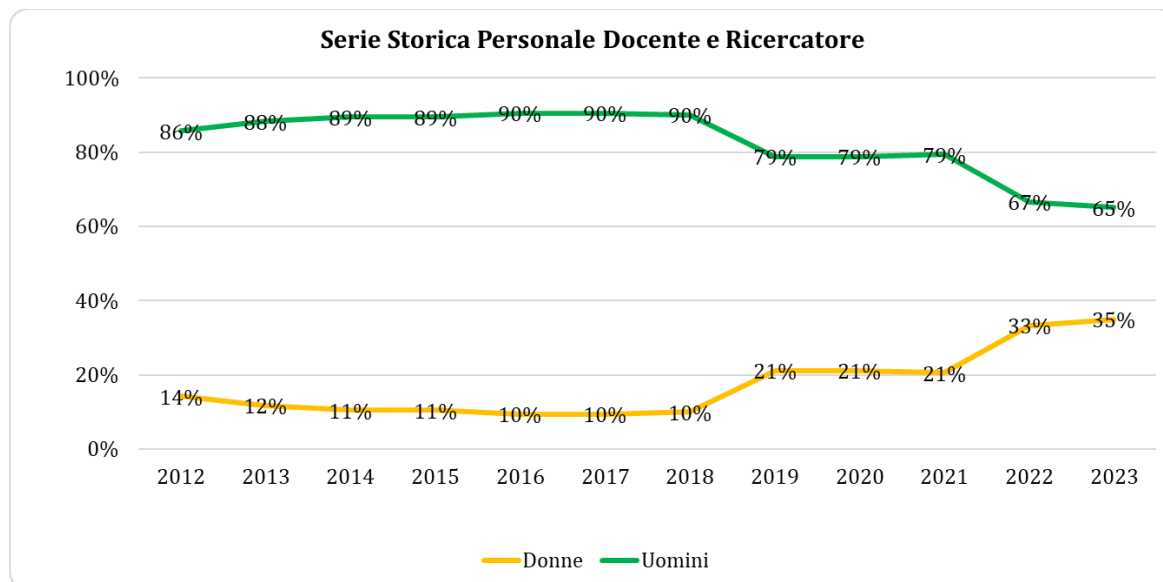


Figura 8: Serie storica personale docente e ricercatore per genere

Serie storiche per ruolo

La tendenza in atto dal 2018 è stata guidata essenzialmente dal progresso nel ruolo di ricercatrice, mentre il progresso nel ruolo di professoressa appare più lento. Si nota che l'unica professoressa ordinaria è presente solo dal 2022.

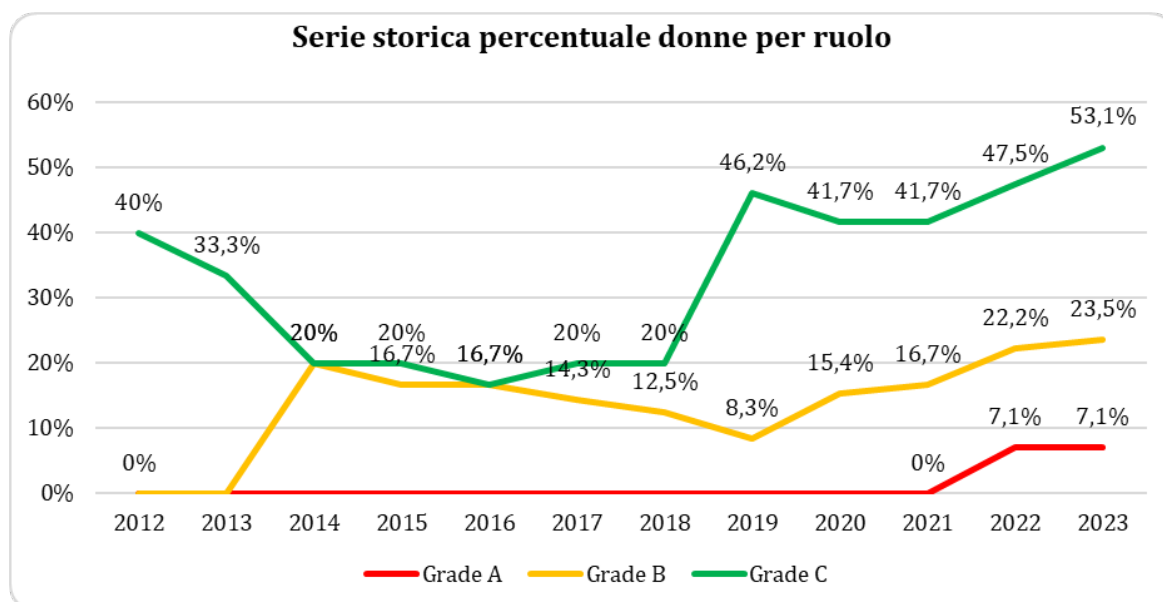


Figura 9: Serie storica della percentuale di donne per ruolo

Distribuzione percentuale per genere e classe d'età

Non sorprendentemente, la distribuzione per ruolo e classe d'età mostra, sia per gli uomini che per le donne, una concentrazione dei ruoli *senior* nelle classi d'età più alte.

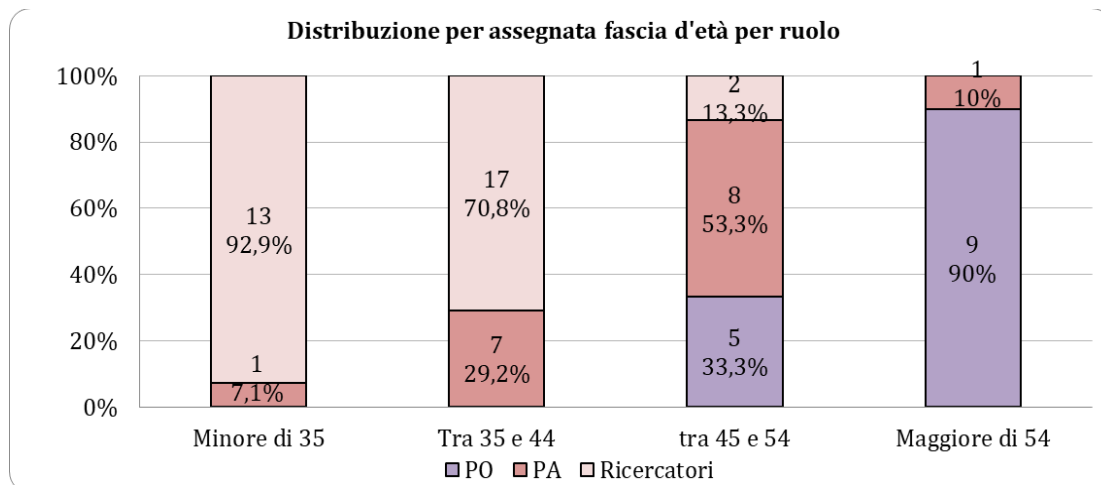


Figura 10: Percentuale generale per ruolo e fascia d'età

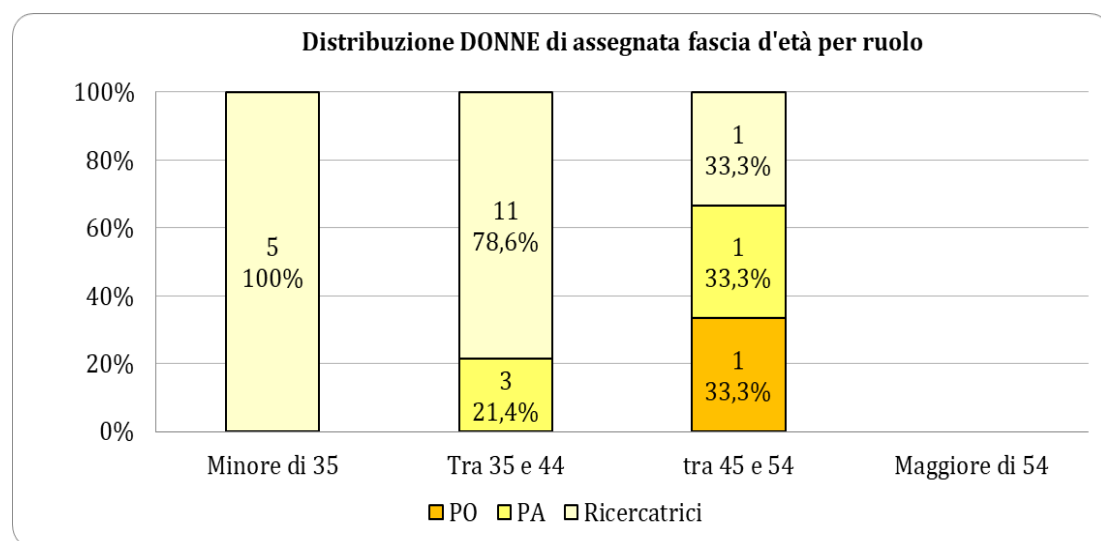


Figura 11: Percentuale di donne per ruolo e fascia d'età

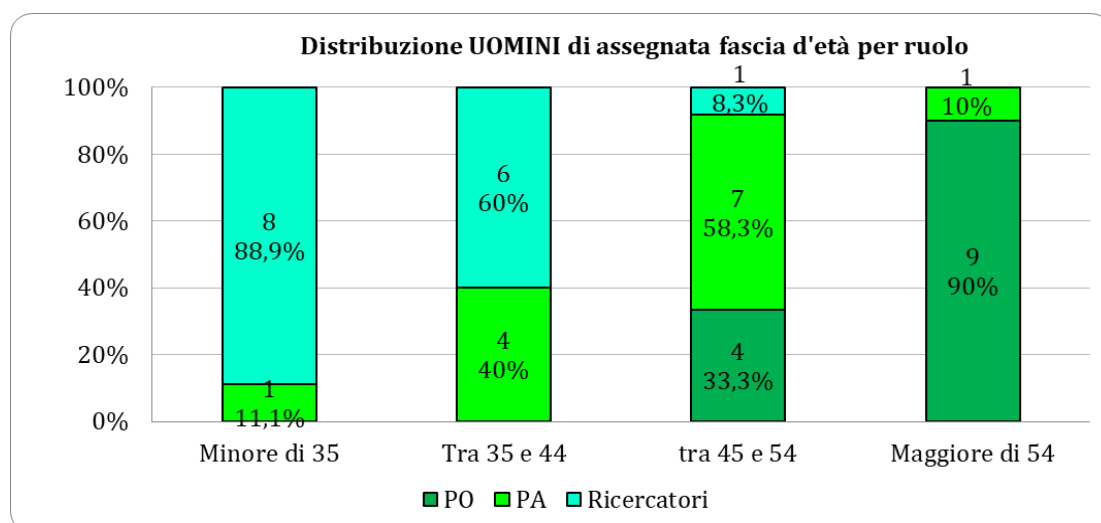
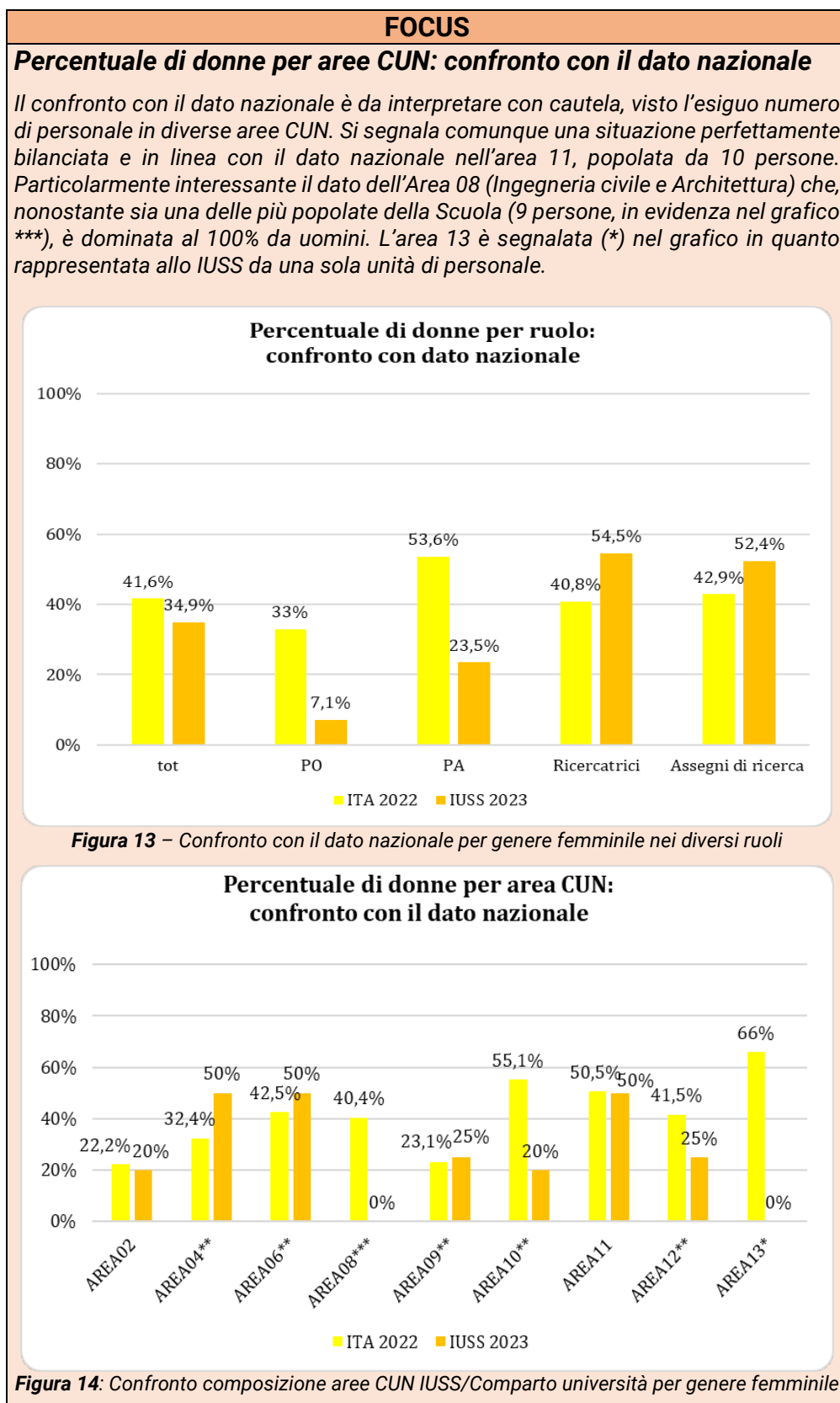


Figura 12: Percentuale di uomini per ruolo e fascia d'età

Percentuale di donne per ruolo: confronto con il dato nazionale

Sebbene la percentuale di donne docenti non sembri discostarsi molto dal dato nazionale, un'ispezione in base al ruolo evidenzia un netto decremento nei ruoli di Professore Ordinario e Associato delle donne allo IUSS.



Percentuale personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere

Il 42% degli uomini (13 su un totale di 31 uomini che ricoprono i ruoli di Professore Ordinario, Professore Associato e Ricercatore di tipo A e B) ha un ruolo di Professore Ordinario, percentuale in aumento rispetto allo scorso anno (36% nel 2022). Solo una donna (su un totale di 11) assume il ruolo di Professoressa Ordinaria. Questo dato può essere in parte spiegato dal fatto che 9 Professori ordinari su 14 hanno un'età superiore ai 54 anni, mentre non ci sono donne in questa fascia d'età. In generale, nonostante il primo passaggio al ruolo di Professoressa Ordinaria da parte di una donna avvenuto nel 2022, il rapporto tra uomini e donne permane comunque molto squilibrato.

Progetti di ricerca

Nel corso del 2023 le donne hanno presentato un maggior numero di progetti, considerando il rapporto con il numero di docenti per genere (1,27 per le donne e 0,87 per gli uomini).

Indicatori attività Faculty

Nell'anno 2022 la Scuola ha approvato il documento "Linee Guida sui criteri di assegnazione delle risorse alle Classi e ai Docenti e Ricercatori della Scuola", finalizzato ad individuare una metodologia per assegnare fondi e risorse alle Classi con riferimento alle attività svolte ogni anno da docenti e ricercatori. Il processo prevede la raccolta dei dati relativi alle attività di Didattica, Ricerca, Terza Missione e Attività Istituzionali svolte durante l'anno solare precedente attraverso delle schede compilate dai singoli docenti.

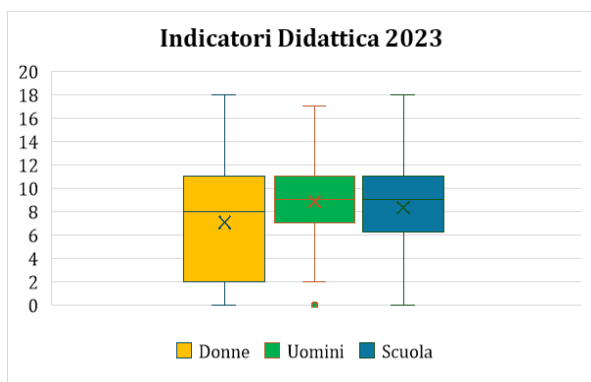


Figura 15

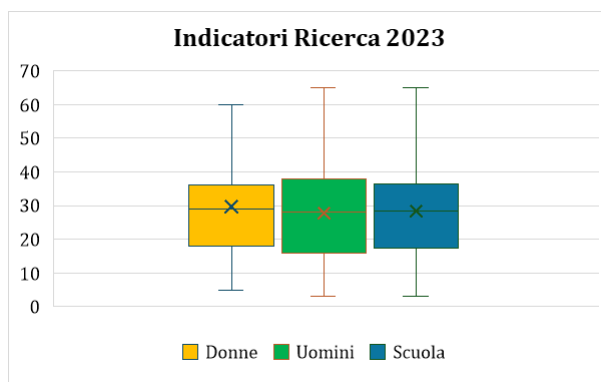


Figura 16

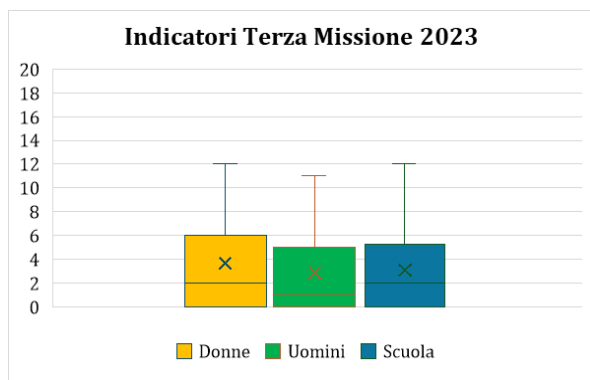


Figura 17

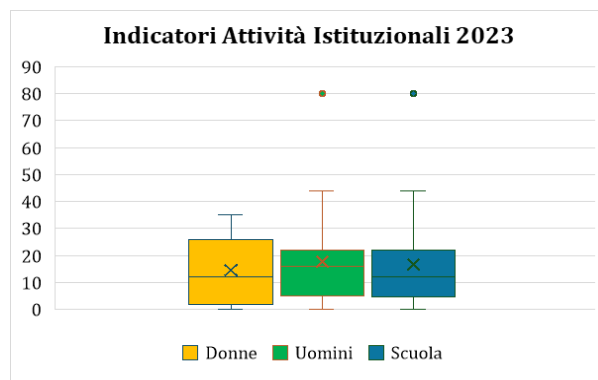


Figura 18

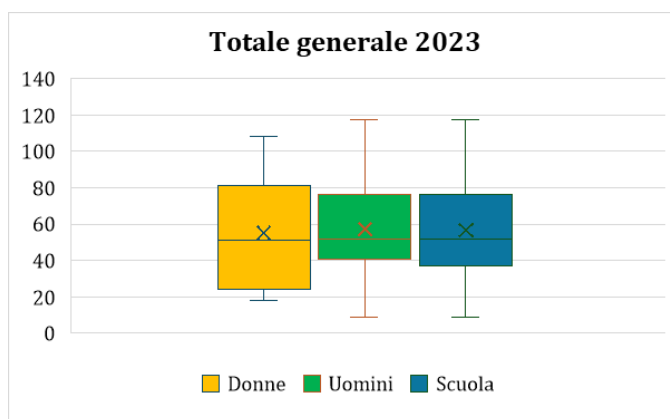


Figura 19

Figure dalla 15 alla 19: Distribuzione dei valori degli indicatori relativi alle attività di Didattica, Ricerca, Terza Missione e Attività Istituzionali, e totale degli indicatori, per le donne (in giallo), gli uomini (in verde) e la totalità del personale Docente e Ricercatore (in blu). Le croci indicano le medie, le linee orizzontali indicano le mediane, le box rappresentano il secondo e terzo quartile, le barre verticali comprendono l'intera distribuzione dei valori, gli outliers (ove presenti) sono rappresentati da punti.

Non è stato possibile fare il confronto con l'anno precedente in quanto, a seguito della delibera del Senato Accademico del 27 marzo 2024, il sistema di punteggio e pesature è stato modificato. L'analisi dei risultati denota che vi è una sostanziale equipollenza dei risultati fra i due generi. Le differenze rilevate, seppure di minima entità, vedono gli uomini con dei risultati migliori nella Didattica e nelle Attività Istituzionali: in tali contesti probabilmente incide la maggiore numerosità dei docenti di sesso maschile. Per le donne, invece, si rileva un migliore risultato nelle attività di Ricerca e di Terza Missione.

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Nell'anno 2023 la Scuola ha proceduto con il reclutamento di diverse nuove figure fra il Personale Tecnico Amministrativo, con un incremento percentuale significativo pari a circa il 44%: dalle 27 unità del 2022 si è passati alle 39 del 2023; di queste le donne rappresentano il 76,9% (30) mentre gli uomini il 23,1% (9). Di seguito si riportano i grafici degli indicatori scelti dalla Scuola ritenuti più interessanti per la rappresentazione delle differenze di genere fra il Personale Tecnico Amministrativo. Al fine di avere una visione completa dell'andamento dei dati, in genere viene effettuato il confronto sul triennio; in alcuni casi, laddove significativo, il focus è stato effettuato sul biennio.

Età

Nel corso del 2023 è aumentato il numero di uomini nella fascia d'età inferiore ai 35 anni. Dall'analisi dei dati emerge positivamente un aumento della percentuale di personale rientrante nella fascia di età più bassa (fino a 35 anni, in particolare per gli uomini), che porta a un parziale riallineamento delle percentuali fra i due generi in tale fascia d'età.

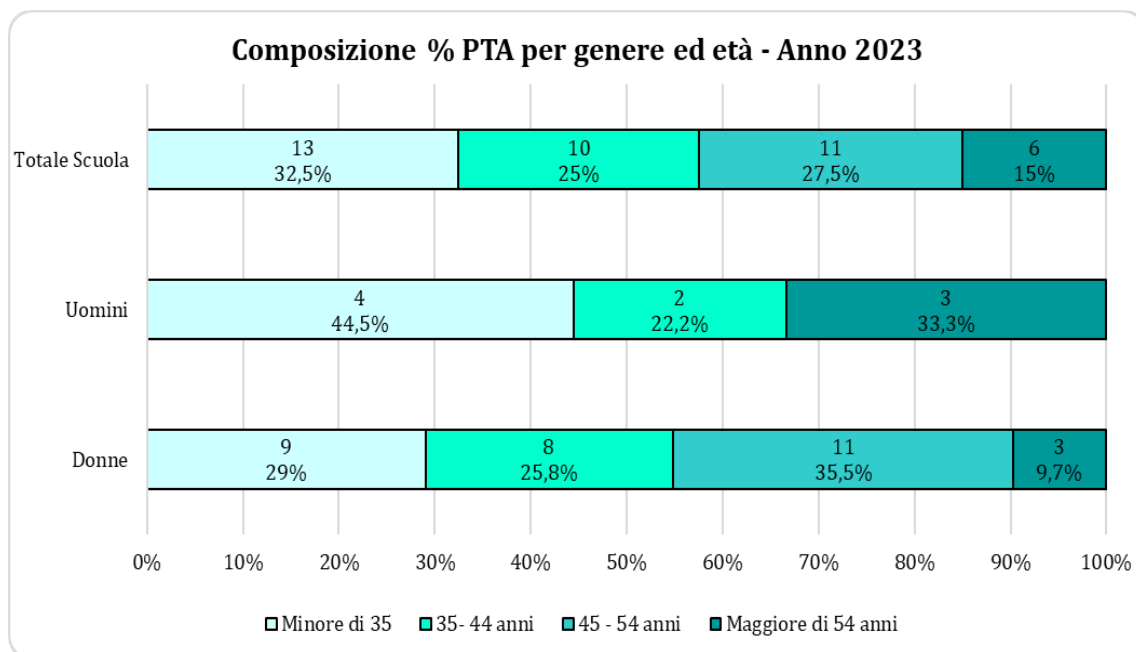


Figura 20: Composizione per genere e fasce d'età - anno 2023

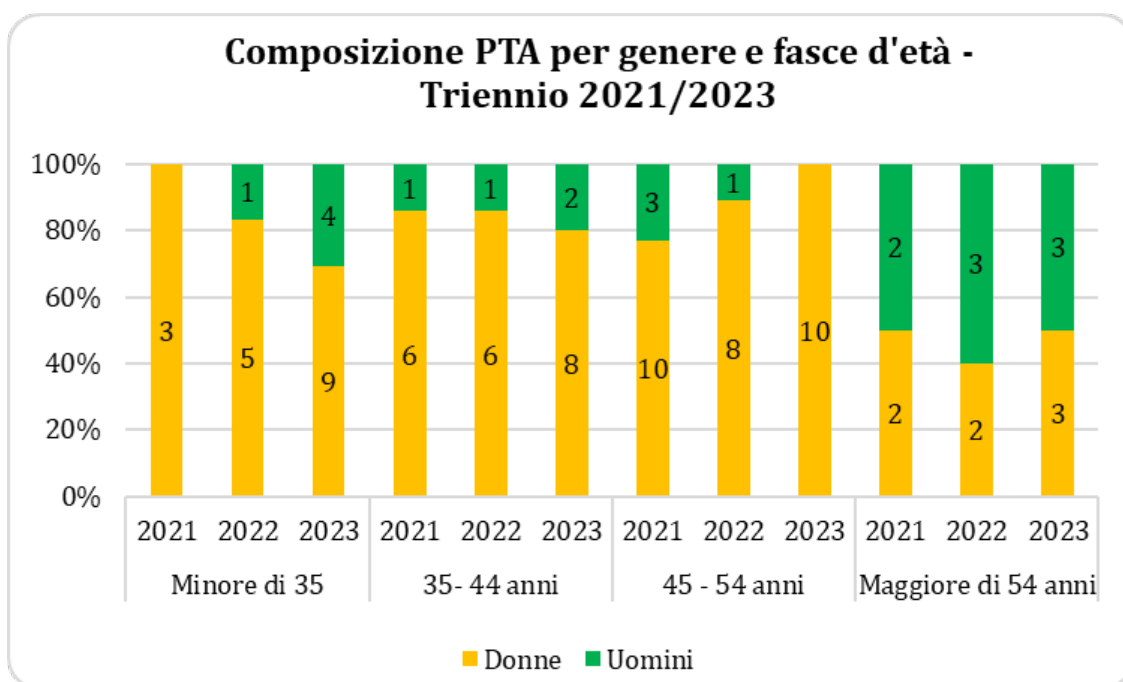


Figura 21: Composizione per genere e fasce d'età – Triennio 2021/2023

Di seguito la *tabella 2* di confronto dell'età media per genere e categoria del triennio:

	2021		2022		2023	
Età media	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>
CATEGORIA B		57		58		57
CATEGORIA C	46	53	43	44	42	38
CATEGORIA D	44	47	43	49	42	42
CATEGORIA EP	43	x	44	x	45	31
DIRETTORI GENERALI		49		50		51
Media Ateneo	44	51	44	44	43	42

Tabella 2: Età media per genere del triennio

Da tali analisi si evince un generale abbassamento dell'età del personale tecnico amministrativo iniziato a partire dal 2022, e che ha interessato in particolar modo gli uomini. Nel 2023 tale tendenza è proseguita, pur se in misura inferiore, lasciando comunque allineate le medie fra i due generi.

FOCUS

Dal confronto con i dati nazionali del comparto Università, la Scuola risulta posizionata al di sotto della media, e nel 2022 la differenza risulta particolarmente significativa: la media IUSS è di 44 anni (sia per gli uomini che per le donne), contro la media nazionale di 52 anni per gli uomini e 51 per le donne. Il grafico riporta il confronto sul biennio, dando evidenza del dato particolarmente positivo della Scuola.

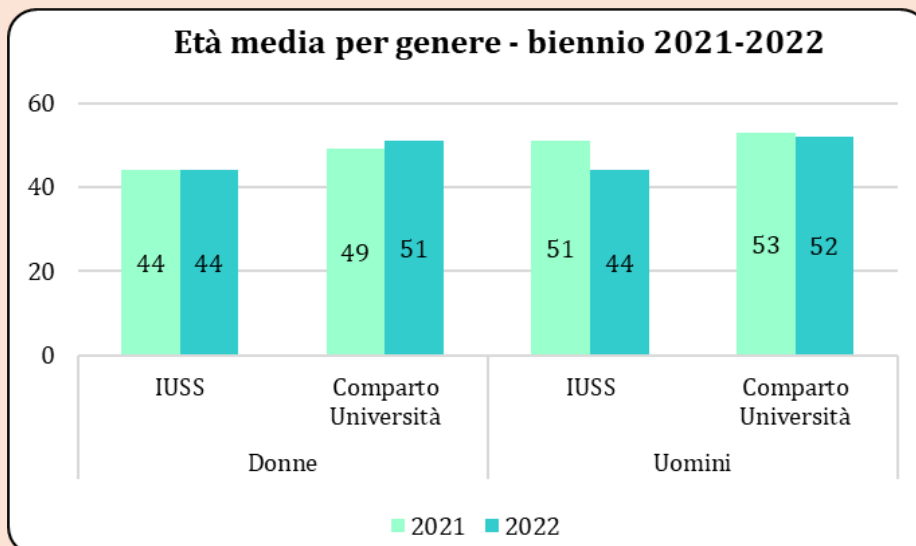


Figura 22: Confronto età media per genere IUSS/Comparto Università
Fonte dati Comparto Università: MEF Conto unico annuale

Distribuzione delle responsabilità

Nel 2023, a seguito dell'istituzione di una terza area amministrativa, vi è stato l'ingresso di un nuovo responsabile di categoria EP ed il conseguente parziale bilanciamento della distribuzione delle responsabilità. Per quanto riguarda invece le Unità Organizzative, rimane un forte squilibrio che vede la maggioranza assoluta delle responsabilità assegnate alle donne.

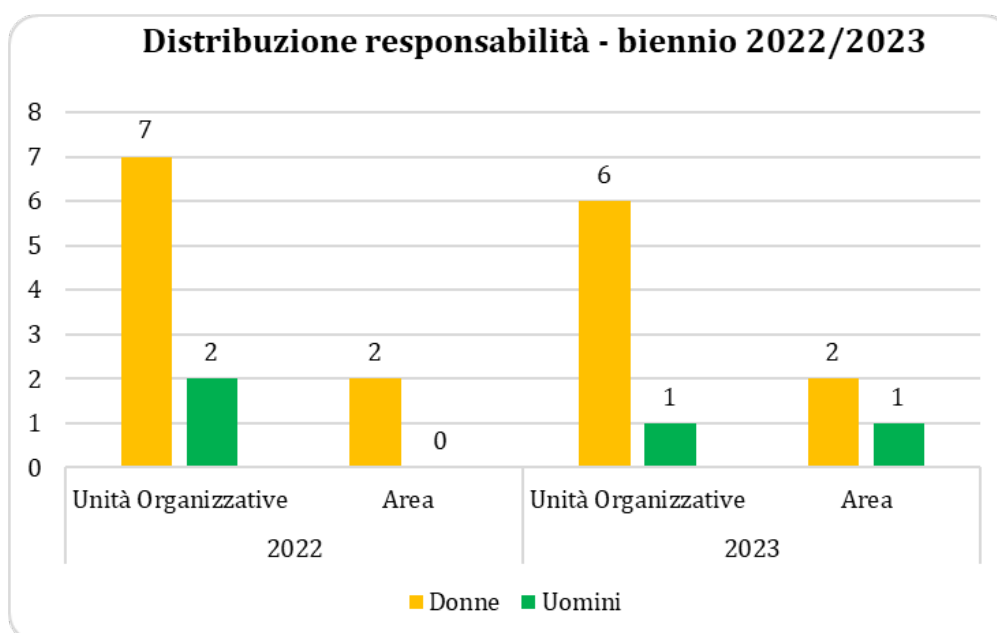


Figura 23: Distribuzione e delle responsabilità di Area e di U.O. per genere

Distribuzione per genere e titolo di studio

Dall'analisi dei dati relativi ai titoli di studio, nel triennio non si segnalano differenze significative per quanto riguarda le donne, che dopo i nuovi reclutamenti presentano percentuali di laureate e diplomate in linea con quelle degli anni precedenti. Un aumento significativo, invece, si segnala per quanto attiene al numero di laureati uomini, che passa ad una percentuale del 66,7%, avvicinandosi a quella delle donne.

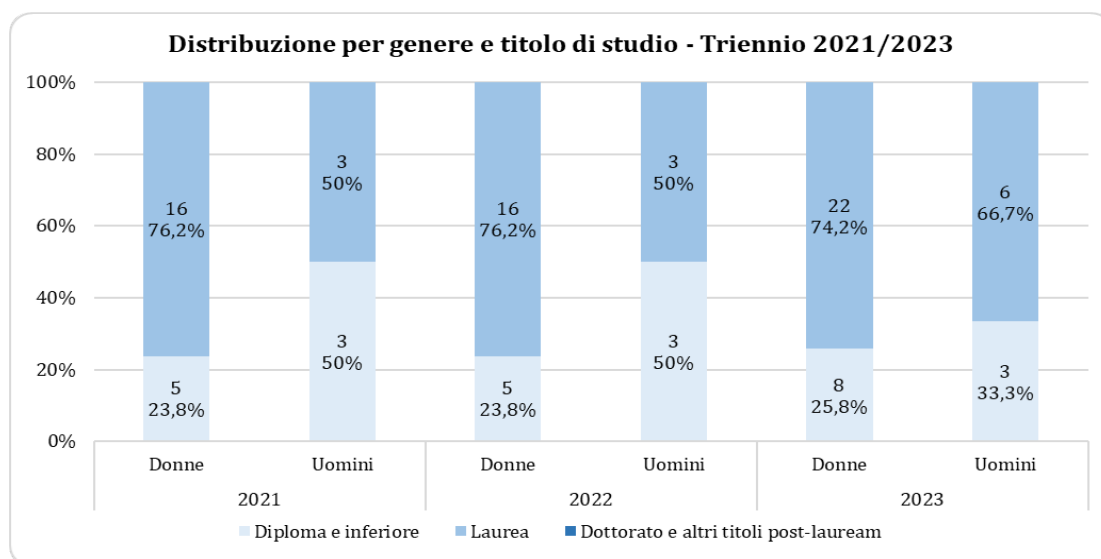
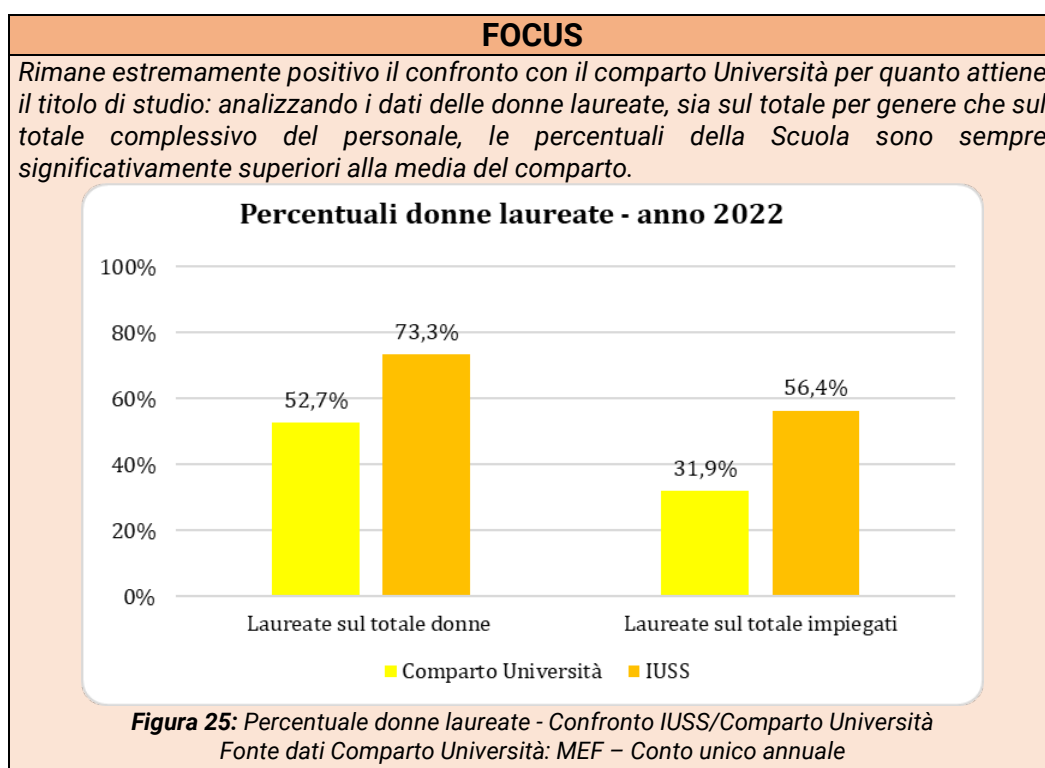


Figura 24: Distribuzione per genere e titolo di studio nel triennio



ORGANI DI GOVERNO

Dall'analisi dei dati relativi alle cariche istituzionali e di governo, non si segnalano variazioni rispetto al 2022, con uno squilibrio che permane solo nella composizione del Consiglio Direttivo e di Sorveglianza.

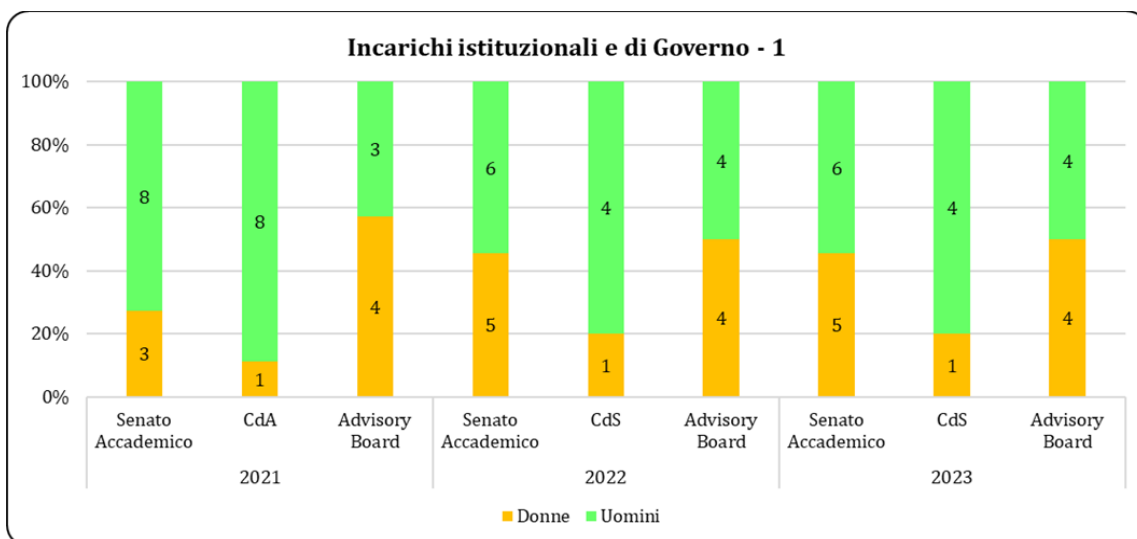


Figura 26: Incarichi istituzionali per genere (numeri assoluti) - 1

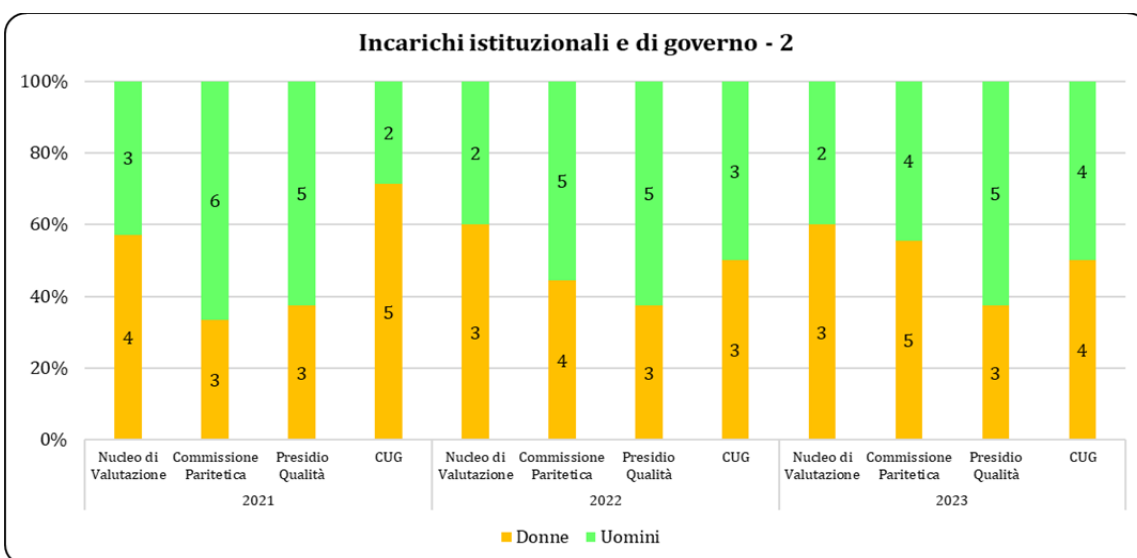


Figura 27: Incarichi istituzionali per genere (numeri assoluti) - 2

CONCLUSIONI

Nel 2023, la Scuola IUSS ha continuato il suo percorso di crescita. In particolare, si è registrato un aumento significativo sia nel personale docente e ricercatore, sia nel personale amministrativo. Anche gli allievi dei Corsi Ordinari hanno visto un incremento moderato, mentre per gli studenti dei Dottorati offerti dalla Scuola, l'aumento è stato cospicuo. Anche questa quarta edizione del Bilancio di Genere evidenzia una situazione molto eterogenea in termini di bilanciamento di genere, a seconda degli ambiti considerati e degli indicatori utilizzati. Per quanto riguarda gli allievi, pur confermando un sostanziale equilibrio tra uomini e donne nell'insieme, permangono forti sbilanciamenti all'interno dei singoli percorsi di studio offerti dalle due Classi, sia nei diversi cicli di studio sia negli ambiti tematici. Solo i corsi di secondo livello mostrano un equilibrio tra le due componenti di genere, mentre i corsi di primo livello e quelli a ciclo unico sono caratterizzati da un forte squilibrio, seppur in direzioni opposte (70,1% di allievi maschi nei corsi di primo livello, a fronte del 66,1% di allieve in quelli a ciclo unico). Inoltre, la quasi totalità dei Corsi maggiormente frequentati offerti dalla Scuola evidenzia una significativa segregazione orizzontale, con una prevalenza maschile nei corsi in ambito STEM (Scienze e Tecnologie), e una prevalenza femminile nei corsi in ambito medico e sociale (Scienze Umane, Scienze Sociali e Scienze Biomediche a ciclo unico), confermando a livello di Scuola il gender gap osservato a livello nazionale tra tali ambiti. Considerazioni simili emergono anche per i Corsi di Dottorato. Da un lato, i numeri aggregati mostrano un sostanziale equilibrio, in gran parte grazie al Dottorato Nazionale SDC che, anche in virtù della sua ampia copertura tematica, ha mantenuto anche nel 2023 un bilanciamento sostanziale tra componenti femminili e maschili. Dall'altro lato, si osserva un notevole gender gap tra i Dottorati nelle Scienze Umane, dove c'è una significativa prevalenza femminile (nell'ordine del 65% circa per i Dottorati SBB, CBS, HDR), e i Dottorati in ambito STEM, in particolare quelli ingegneristici fortemente sbilanciati a favore degli uomini (attorno all'80% per i Dottorati UME e ROSE). Le maggiori criticità emergono dall'analisi della composizione di genere del personale docente. Sebbene un segnale positivo sia la conferma della tendenza di riduzione del "gender gap" a sfavore delle donne, già rilevato nelle precedenti due rilevazioni, permane tuttavia un significativo squilibrio a favore degli uomini nella composizione complessiva del personale docente (2 uomini per ogni donna), in particolare nei ruoli apicali. Questo squilibrio risulta evidente non solo in termini assoluti, ma anche in confronto con la media nazionale. Tuttavia, due aspetti interessanti per comprendere sia la situazione attuale sia le prospettive di sviluppo della

Faculty sono il sostanziale bilanciamento tra uomini e donne recentemente entrati nella Scuola come ricercatori (RTDa e RTDb), che rappresenta un miglioramento rispetto alla tendenza nazionale, e l'età mediamente più bassa della componente femminile, che risulta interamente sotto i 54 anni. Inoltre, si osserva che nei ruoli di Ricercatore e Assegnista di ricerca il dato della Scuola è superiore alla media nazionale. Dopo il notevole miglioramento evidenziato nel precedente Bilancio di Genere riguardo al bilanciamento negli organi di governo della Scuola, in particolare nel Senato Accademico, dove la rappresentanza femminile era passata dal 20% al 45,5% nell'arco del triennio, la situazione è rimasta invariata per il 2023. Si registra uno squilibrio solo nel Consiglio di Sorveglianza, mentre si osserva un sostanziale equilibrio nel Senato e nell'Advisory Board. Infine, per quanto riguarda il personale PTA, la componente femminile continua a essere largamente preponderante, rappresentando il 76,9% del totale. Il significativo reclutamento avvenuto nel 2023, che ha portato a un aumento del 44% del personale amministrativo rispetto all'anno precedente, non sembra aver contribuito a un riequilibrio di genere, poiché solo il 25% delle nuove assunzioni ha riguardato uomini. Tale squilibrio complessivo si riflette anche nella distribuzione delle responsabilità, in particolare delle Unità Organizzative, una sola delle quali, su un totale di 7, risulta essere in capo a un uomo, mentre un parziale ribilanciamento è avvenuto nell'attribuzione della responsabilità di Area, con la creazione di una nuova area e l'ingresso di un nuovo responsabile di categoria EP. Dal punto di vista delle azioni volte a promuovere il benessere dei membri della Comunità, anche nel 2023 sono state confermate tutte le figure di riferimento per il benessere dei lavoratori e degli studenti, previste dai codici e regolamenti della Scuola: un/a Consigliere/a di fiducia, i/le Consiglieri/e confidenziali e il Comitato Garante. È stato inoltre rinnovato il Comitato Unico di Garanzia, il cui nuovo gruppo di lavoro si è insediato a maggio 2023, procedendo all'aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive, approvato dal Senato e integrato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione a gennaio 2024. Oltre alla conferma delle misure già in vigore per promuovere la flessibilità oraria e favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia, come l'accesso allo smart working (regolato dalla Scuola con DR n. 125/2021 del 23 luglio 2021), un'importante iniziativa è stata l'istituzione di uno sportello di ascolto e supporto psicologico autonomo, in sostituzione di quello scaduto a ottobre 2023, in convenzione con l'Università di Pavia. L'obiettivo è fornire una risposta più ampia ed efficace alle esigenze di supporto terapeutico dei membri della Comunità IUSS. Il nuovo sportello, oltre a rivolgersi a una comunità più estesa che include, oltre ai dipendenti IUSS, anche gli studenti e il personale non strutturato, offrirà la possibilità di accedere al servizio anche in inglese e in modalità a distanza.