



# **BILANCIO DI GENERE**

## **Scuola Normale Superiore**

### **2023**



SCUOLA  
NORMALE  
SUPERIORE





# Indice

PREFAZIONE.....	4
INTRODUZIONE .....	5
SEZIONE 1 .....	10
REGOLAMENTI E ORGANI DELLA NORMALE A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ .....	10
1.1 I DOCUMENTI STRATEGICI DELLA NORMALE .....	11
1.1.1 <i>Lo Statuto e il Codice etico della Scuola Normale Superiore</i> .....	11
1.1.2 <i>Il Codice di comportamento del personale e il Regolamento per la vita collegiale</i> .....	14
1.1.3 <i>Il Piano programmatico di sviluppo 2019-2024</i> .....	15
1.2 ORGANI E FIGURE PREPOSTI ALLA TUTELA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE .....	16
1.2.1 <i>Il Comitato Unico di Garanzia</i> .....	16
1.2.2 <i>La/il Consigliera/e di fiducia</i> .....	17
1.2.3 <i>Il Comitato Garante del Codice Etico</i> .....	17
SEZIONE 2 .....	19
FOTOGRAFARE IL PRESENTE. L'ANALISI DI CONTESTO .....	19
2.1 A CHE PUNTO SIAMO. UNO SGUARDO D'INSIEME.....	20
2.2 LA POPOLAZIONE STUDENTESCA.....	21
2.3 LA POPOLAZIONE DEI CORSI DI PERFEZIONAMENTO .....	28
2.4 IL PERSONALE DOCENTE, RICERCATORE E NON STRUTTURATO.....	31
2.4.1 <i>La composizione del personale docente, ricercatore e non strutturato</i> .....	31
2.4.2 <i>Le carriere</i> .....	35
2.5 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO .....	38
2.6 LE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	43
2.7 INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO .....	45
SEZIONE 3 .....	49
LE AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE .....	49
3.1 IL GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA DELLA NORMALE .....	50
3.2 IL PIANO DI AZIONI POSITIVE .....	52
3.2.1 <i>Formazione e rilevamento dei bisogni</i> .....	52
3.2.2 <i>Conciliazione vita, famiglia e lavoro</i> .....	53
3.2.3 <i>Cultura della parità e linguaggio inclusivo</i> .....	54
3.2.4 <i>Monitoraggio e ascolto</i> .....	55
3.2.5 <i>Benessere e qualità della vita</i> .....	55
3.3 LE CARRIERE ALIAS .....	56
3.4 LO SPORTELLLO ANTIVIOLENZA INTERUNIVERSITARIO .....	56

<b>SEZIONE 4</b> .....	58
<b>FOCUS: IL GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024</b> .....	58
4.1 I PRESUPPOSTI E IL PROCESSO DI STESURA .....	60
4.2 LE AREE E LE AZIONI .....	61
4.2 VALUTAZIONE E MONITORAGGIO .....	65
<b>SEZIONE 5</b> .....	69
<b>IL GENERE DEI NUMERI. RIPENSARE IL BILANCIO ECONOMICO-FINANZIARIO</b> .....	69
5.1 FONDI DI RICERCA DOCENTI E INDENNITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO .....	70
5.2 RICLASSIFICARE I COSTI IN OTTICA DI GENERE .....	71
<b>CONCLUSIONI</b> .....	73
<i>Appendice</i> .....	76

# PREFAZIONE

Il primo Bilancio di Genere della Scuola Normale non nasce dal nulla, grazie a esperienze già consolidate svolte all'interno del Comitato Unico di Garanzia, ma prende ora finalmente una forma più definitiva, coerentemente con le linee guida CRUI, grazie all'aiuto di una professionalità specifica. Vorrei quindi in primo luogo ringraziare la dottoressa Maddalena Cannito per il non semplice lavoro di pianificazione e coordinamento svolto in questi mesi, poi la professoressa Manuela Caiani, Presidente del CUG, infine tutte e tutti coloro che sia all'interno del CUG che all'interno dell'Amministrazione hanno collaborato alla stesura di questo documento.

Il Bilancio di Genere ci fornisce una fotografia fedele dello stato dell'arte alla Scuola, articolata per temi: assetto normativo, analisi di contesto, azioni positive, correlazione con il Gender Equality Plan, del quale il Bilancio stesso costituisce una fondamentale componente. Nell'ultima sezione sono inoltre indicate ulteriori prospettive di sviluppo, sempre in linea con le indicazioni CRUI, volte a leggere almeno alcune componenti del Bilancio nell'ottica dell'equilibrio di genere.

Il mio auspicio e il mio impegno sono che la lettura di questo documento, e della sua evoluzione nel tempo, possano fornirci utili indicazioni per migliorare la composizione delle componenti della nostra comunità caratterizzata, inutile nasconderselo, da importanti squilibri. E il fatto che questi squilibri siano condivisi da istituzioni anche molto simili alla nostra non deve costituire un alibi per non impegnarsi a fondo. Visti i limiti oggettivi delle azioni di governance in alcune aree specifiche, questo sarà impossibile senza un processo *bottom-up*, quindi con la collaborazione e la consapevolezza di tutti e tutte.

Il Direttore

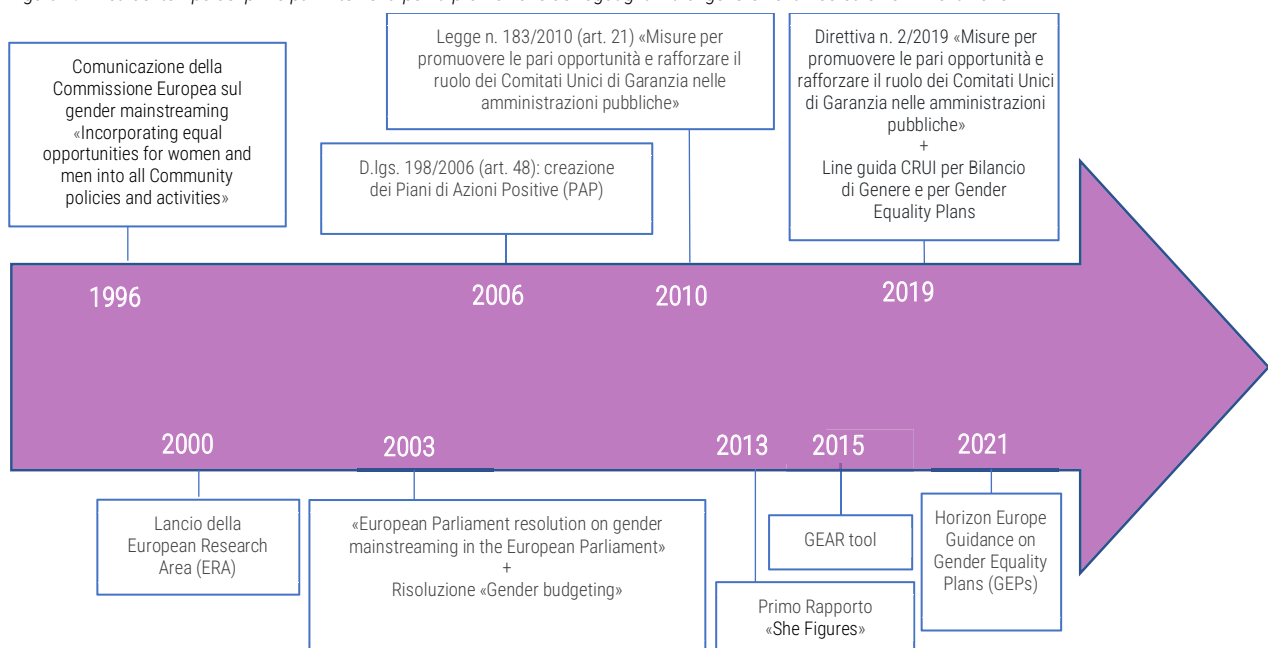
Prof. Luigi Ambrosio

# INTRODUZIONE

Sono ormai passati più di 25 anni da quando la Commissione europea ha individuato il *gender mainstreaming* come strategia indispensabile per garantire l'uguaglianza di genere, di cui l'implementazione all'interno delle istituzioni di educazione superiore dei Bilanci di Genere (BdG) è solo uno degli ultimi tasselli<sup>1</sup>.

Alla base del gender mainstreaming, infatti, c'è l'idea che non sia sufficiente introdurre politiche e misure a favore delle donne per riequilibrare le disuguaglianze di genere, ma che serva l'adozione di una prospettiva di genere per ripensare i fondamenti e i presupposti su cui il policy making si fonda. Questo processo si è solo parzialmente realizzato e molto spesso ha assunto una dimensione "integrazionista" – anziché di ripensamento profondo dei paradigmi alla base delle politiche – per cui, in fase di pianificazione, si tiene solo conto dei loro possibili effetti sulle disuguaglianze di genere (Pollack e Hafner-Burton 2000).

Figura 1. Linea del tempo dei principali interventi per la promozione dell'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione



In ogni caso, soprattutto dai primi anni 2000, sono progressivamente aumentate le Risoluzioni e le Direttive europee e gli interventi a livello nazionale per cercare di ampliare il ventaglio di misure a sostegno della parità di genere nelle istituzioni pubbliche e, in particolare, nel mondo della ricerca e dell'istruzione terziaria. Le tappe più significative sono riassunte nella Figura 1.

Una delle pietre miliari di questo processo è stata la Risoluzione del 2003 in materia di gender mainstreaming del Parlamento europeo – e tutte le Risoluzioni successive adottate nel 2007, 2009, 2011, 2016 e 2019 – che ha tematizzato, innanzitutto, l'importanza dei dati che, lungi dall'essere strumenti di

<sup>1</sup> Commissione Europea (1996), *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*, COM (96)67.

programmazione “neutri”, hanno una dimensione e degli effetti intrinsecamente genderizzati in almeno due modi<sup>2</sup>.

Intanto, l’esistenza stessa delle disuguaglianze di genere è tutt’altro che autoevidente e colmare i divari nella programmazione delle politiche richiede un intenso lavoro di analisi di contesto che passa anche attraverso la raccolta sistematica e puntuale di dati quantitativi.

All’interno delle istituzioni di ricerca e educazione superiore, però, fino a tempi recenti non esisteva nessuna raccolta di dati in prospettiva di genere e, dunque, alcune forme di disuguaglianza fra uomini e donne al loro interno rimanevano celate. Questo ha inevitabilmente prodotto – in virtù del principio “no



NO DATA  
NO PROBLEM  
NO POLICY

data, no problem, no policy” – un ritardo nell’introduzione di interventi e misure, sia interne alle Università sia a livello nazionale, per riequilibrare le disuguaglianze di genere nella scienza.

Alla luce di queste considerazioni e nell’ottica di costruire una *European Research Area* (ERA) fondata sulla parità di genere<sup>3</sup>, a partire dal 2013 e su base triennale, la Commissione Europea ha iniziato a pubblicare il Rapporto “*She figures*”. Questo contiene

statistiche comparabili sullo stato dell’uguaglianza di genere nella ricerca nei Paesi membri ed è la prima fonte a illustrare graficamente la cosiddetta forma a forbice (“*scissor diagram*”) delle carriere accademiche. Da questi dati, infatti, si evince come in tutta Europa le donne rappresentino la maggior parte dei laureati e delle laureate, circa la metà di coloro che conseguono un dottorato di ricerca, ma solo il 25% circa dei/delle docenti di prima fascia.

L’altro aspetto dei dati con risvolti di genere, su cui il Parlamento europeo ha puntato l’attenzione, sempre nel 2003, con la Risoluzione *Gender budgeting - building public budgets from a gender perspective*, è quello che ha a che fare con il bilancio economico-finanziario. Anche in questo caso non si tratta di predisporre

bilanci pubblici differenziati per uomini e donne, ma di prendere in considerazione gli effetti che entrate e spese hanno sulle disuguaglianze di genere e i diversi modi in cui queste si intersecano con i bisogni delle donne. Non a caso anche la

“Il gender budgeting non mira a produrre bilanci separati per le donne, ma piuttosto a influenzare i bilanci pubblici, dal momento che questi non sono neutri dal punto di vista del genere, poiché hanno un impatto diverso sulle donne e sugli uomini sia dal punto di vista delle entrate che della spesa. Con questo in mente, il gender budgeting implica che in tutti i programmi di bilancio, in tutte le misure e le politiche, le entrate o le spese vengano valutate e ristrutturare per garantire che le priorità e i bisogni delle donne siano presi in considerazione al pari di quelli degli uomini, con l’obiettivo finale di raggiungere la parità tra uomini e donne” (Parlamento Europeo, 2003)

*2030 Agenda for Sustainable Development*, adottata dai membri delle Nazioni Unite nel 2015, riporta tra

<sup>2</sup> Parlamento Europeo (2003), *European Parliament resolution on gender mainstreaming in the European Parliament*, 2002/2025(INI).

<sup>3</sup> La *European Research Area* (ERA) è stata lanciata nel 2000 con l’obiettivo di creare un mercato europeo della ricerca che condivida conoscenza ma anche politiche e programmi comuni. Tra gli obiettivi dell’ERA ci sono anche il perseguimento della parità di genere e l’integrazione della dimensione di genere nella ricerca, individuati come una priorità strategica per migliorare la ricerca e stimolare l’innovazione. Per maggiori informazioni: [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area_en).

gli obiettivi per perseguire la parità di genere il rafforzamento di una prospettiva di genere nei bilanci economico-finanziari<sup>4</sup>.

In Italia, è con l'articolo 10 del Decreto legislativo n. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, e con



**GENDER-RESPONSIVE BUDGETING  
NEEDS TO BE STRENGTHENED**

l'articolo 8 del Decreto legislativo n. 116/2018 in materia di completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, che si è individuato il gender budgeting, rispettivamente, come elemento essenziale

della relazione sulla performance delle pubbliche amministrazioni e come base informativa per perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche<sup>5</sup>.

L'introduzione dei Bilanci di Genere nelle istituzioni di educazione terziaria e di ricerca ha esattamente lo scopo di coniugare queste rinnovate consapevolezza in materia di dati e di (ri)programmazione delle politiche integrando fra loro i dati, letti con un'ottica di genere, in merito a: studenti, personale e incarichi di governo; bilancio economico-finanziario di Ateneo; azioni per la parità.

In Italia, ha rappresentato un punto di svolta la pubblicazione, nel 2019, delle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" a cura del Gruppo per il Bilancio di Genere della Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI). Questo documento non fornisce solo indicazioni pratiche puntuali su come redigere il BdG, ma inquadra questo strumento in un contesto più ampio di ripensamento e armonizzazione degli strumenti per perseguire la parità di genere in accademia e nella ricerca.

Intanto, il Bilancio di Genere deve essere previsto come una delle azioni del Piano di Azioni Positive (PAP) di ogni Ateneo. I PAP sono stati introdotti con il D.lgs. 198/2006 (art. 48) e si configurano come un insieme di azioni che tutte le pubbliche amministrazioni e, dunque, anche università e enti pubblici di ricerca, devono adottare per garantire la piena partecipazione di tutte e tutti alla vita accademica, il rispetto delle differenze e, tra le altre cose, «la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne». Questo indirizzo è stato rafforzato poi con la Direttiva 23 maggio 2007 (in G.U. n. 173 del 27 luglio 2007) *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche* che fa esplicitamente riferimento all'importanza di introdurre azioni positive, che siano oggetto di pianificazione almeno su base triennale, per la rimozione degli ostacoli verso il perseguimento dell'uguaglianza fra uomini e donne.

Il Piano di Azioni Positive e il Bilancio di Genere devono integrarsi ed essere richiamati anche nei Piani Strategici di Ateneo e, anzi, il Bilancio ha anche una funzione di monitoraggio dell'impatto di genere delle Azioni realizzate dall'ateneo in ottica di correzione e ripensamento del Piano per gli anni successivi.

In secondo luogo, il Bilancio di Genere è parte integrante del lavoro dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) normati dalle linee guida, del 2010, sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21,

<sup>4</sup> <https://sdgs.un.org/2030agenda>.

<sup>5</sup> D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e D.lgs. 12 settembre 2018, n. 116 "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90, in materia di completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196".



legge n. 183/2010). Queste linee guida sono state integrate con la Direttiva n. 2/2019 *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*<sup>6</sup> emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione. I CUG svolgono un ruolo centrale nella promozione dell'uguaglianza di genere negli atenei poiché il loro ruolo è proprio quello di assicurare parità e pari opportunità, di promuovere il benessere di chi lavora e la rimozione di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione sul posto di lavoro. Ogni anno i CUG elaborano una relazione annuale sulle proprie attività, sull'attuazione del PAP e sulla situazione del personale dell'ateneo che deve essere trasmessa agli organi di indirizzo politico-amministrativo e al Nucleo di Valutazione. Con la sopracitata Direttiva del 2019 il Bilancio di Genere diventa uno strumento da utilizzare nella relazione del CUG e, di conseguenza, nella relazione del Nucleo di Valutazione dell'ateneo che è tenuto, per legge, a verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Infine, il Bilancio di Genere ha un'importanza centrale nella redazione e nell'eventuale integrazione del Piano per l'Uguaglianza di Genere (*Gender Equality Plan* - GEP). La Commissione europea ha iniziato a parlare di questi Piani e a suggerirne l'implementazione già nel 2012 come strumento per rafforzare l'ERA<sup>7</sup>, ma è solo dal 2021 che questi sono diventati vincolanti per le organizzazioni di istruzione superiore per accedere all'Horizon Europe, il programma quadro di finanziamento per la ricerca e l'innovazione dell'Unione Europea<sup>8</sup>. Divenuti lo strumento principale del *Gender Equality in Academia and Research* (GEAR) tool dello *European Institute for Gender Equality* (EIGE), i GEP contengono una serie di impegni e azioni concrete con cui le università e le organizzazioni di ricerca si impegnano a ridurre le disuguaglianze di genere promuovendo un cambiamento strutturale e culturale al proprio interno. Le macroaree di intervento individuate sono cinque (conciliazione vita-lavoro; equilibrio di genere nei ruoli apicali; reclutamento e avanzamenti di carriera; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento; violenza di genere) e per ognuna devono essere individuati obiettivi e indicatori di monitoraggio (*key performance indicators - kpi*) per misurare i progressi compiuti. Come si è anticipato il BdG ha una stretta connessione con il GEP poiché quest'ultimo si fonda sulla raccolta dati che fotografa la situazione dell'ateneo e perché deve prevedere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati utili anche per condurre la valutazione del GEP stesso.

Il Bilancio di Genere, dunque, si innesta in un quadro di grande attenzione verso l'abbattimento delle disuguaglianze di genere e ne costituisce un ingranaggio fondamentale che chiama gli atenei a impegnarsi in prima linea per rimuovere gli ostacoli lungo questo percorso. Inoltre, esso lavora in grande sinergia con tutti gli strumenti già in essere all'interno delle singole organizzazioni.

Nonostante la sensibilità verso le questioni di genere sia parte integrante e fondamentale dell'offerta formativa, del lavoro degli organi e delle pratiche quotidiane del personale della Scuola Normale Superiore (SNS), questo è il primo Bilancio di Genere della Normale. Questo strumento arriva a seguito dell'implementazione del Piano per l'Uguaglianza di Genere, avvenuta a marzo del 2022, il quale ha aperto la strada all'istituzionalizzazione del tema, prevedendo tra i suoi obiettivi prioritari proprio la redazione del Bilancio di Genere.

---

<sup>6</sup> [https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva\\_n\\_2.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf).

<sup>7</sup> Commissione europea (2012), *Communication Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*, COM (2012)392.

<sup>8</sup> Commissione europea (2021), *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)*, Luxembourg.

Il presente documento, allora, costituisce al contempo il risultato dell'impegno preso dalla Normale in occasione della redazione del GEP, uno strumento di integrazione dell'analisi di contesto preliminare condotta per il Piano e un mezzo per condurre una parte del monitoraggio dei risultati ottenuti a un anno dall'implementazione del GEP.

Le rilevazioni contenute in questo primo Bilancio di Genere dipingono un quadro complesso dal punto di vista dei "numeri" delle diseguaglianze di genere. Anche Inoltre, anche la Scuola Normale Superiore mostra fenomeni come la *leaky pipeline*, cioè la progressiva perdita di personale femminile a mano a mano che si sale nella gerarchia accademica; il *glass ceiling*, cioè la segregazione verticale nel personale docente e ricercatore (che, nel 2021, è al 2,47 nella Normale a fronte dell'1,35 dell'Italia), nel personale tecnico-amministrativo e nelle posizioni di governance; la *glass door*, cioè la difficoltà delle donne ad accedere ai posti che, seppur a tempo determinato, prevedono una *tenure track*. Inoltre, la Normale presenta alcune peculiarità rispetto agli Atenei italiani, tra cui una scarsa presenza delle ragazze tra gli/le allieve/i sia dei corsi ordinari che di dottorato.

Per quanto riguarda la consapevolezza e le azioni a contrasto delle diseguaglianze di genere, la prolusione del Direttore in occasione dell'inaugurazione dell'anno accademico 2022/23 ha messo bene in luce l'interesse che la SNS sta dedicando al tema, dimostrato *in primis* dall'implementazione del Gender Equality Plan. L'attenzione è testimoniata anche dal vasto ventaglio di Azioni Positive promosso dal CUG e dall'impegno profuso per l'apertura dello Sportello anti violenza inter-ateneo.

Questo documento, insomma, si configura come un prezioso strumento per approfondire le riflessioni in merito alle diseguaglianze di genere in Normale e per pensare e realizzare azioni concrete, in sinergia con gli obiettivi del Gender Equality Plan.

# SEZIONE 1

REGOLAMENTI E ORGANI DELLA NORMALE  
A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Sono diverse le fonti e gli organi che all'interno della SNS normano e si occupano della promozione delle pari opportunità e della rimozione delle disuguaglianze di genere (Figura 1.1).

Figura 1.1. Documenti strategici e organi e figure preposti all'uguaglianza di genere



Il principale aspetto che emerge da questa panoramica è il variegato ventaglio di documenti (e soggetti) che, in modo centrale o tangenziale, affrontano questa tematica e che non si configurano solo come mere enunciazioni di principio, ma che prendono in considerazione il modo concreto in cui le disuguaglianze di genere influiscono sulla vita quotidiana di allievi e allieve e del personale della Normale.

Nei prossimi paragrafi si prenderanno in analisi i principali documenti, organi e figure presenti in Normale evidenziando per ognuno il ruolo svolto nella rimozione delle disuguaglianze di genere.

## 1.1 I DOCUMENTI STRATEGICI DELLA NORMALE

### 1.1.1 Lo Statuto e il Codice etico della Scuola Normale Superiore

Lo Statuto della Scuola Normale Superiore ha compiuto da poco dieci anni; emanato nel maggio del 2012, è stato aggiornato nell'aprile 2022.

L'articolo 1 mette subito in evidenza la natura inclusiva che caratterizza la Normale sancendo il rispetto dei principi della libertà di espressione, di insegnamento e di ricerca e la piena attuazione del principio delle pari opportunità nel lavoro e nello studio. Lo stesso articolo, inoltre, afferma l'impegno della Normale nell'impedire e contrastare qualunque forma di discriminazione e il principio di uguaglianza tra tutti/e i/le componenti della propria comunità, indipendentemente da confessioni religiose, convincimenti politici, appartenenza di genere e orientamento sessuale.

Come anticipato, lo Statuto è stato revisionato tra la fine del 2021 e del 2022 e, tra le modifiche apportate, c'è l'utilizzo di un linguaggio di genere inclusivo (cfr. anche § 3.2.3): tutte le cariche e i ruoli, in questa nuova versione, sono declinati sia al maschile che al femminile. Quello che sembra un cambiamento meramente simbolico, in realtà, ha una natura anche fattuale poiché esplicita, ad esempio, la possibilità che la Normale sia guidata in futuro da una Direttrice, [come ha auspicato il Direttore Ambrosio stesso durante l'inaugurazione dell'anno accademico 2022/2023](#).

L'attenzione all'equilibrio di genere è testimoniata anche da alcune accortezze in merito alla composizione degli organi della Normale, il Consiglio d'Amministrazione (CdA) in particolare. L'articolo 20 dello Statuto, infatti, esplicita che, nella scelta dei Consiglieri esterni alla Normale, il Senato accademico tenga conto del rispetto dell'equilibrio di genere. Questa accortezza si riflette anche nei Regolamenti per la composizione delle commissioni per il reclutamento di Ricercatori e Ricercatrici a tempo determinato (Rtd) e per gli avanzamenti e le chiamate di Professori e Professoressse di I e II fascia, nelle quali almeno 1 membro su 3 o 2 membri su 5 devono appartenere ad un genere diverso da quello dei restanti componenti.

Lo Statuto della SNS, poi, norma due dei pilastri fondamentali preposti alla tutela dalle discriminazioni di genere e alla promozione delle pari opportunità: il Codice etico (art. 52) e il Comitato Unico di Garanzia (art. 53).

Iniziando dal secondo, si parlerà profusamente più avanti del suo funzionamento (cfr. § 1.2.1), però qui interessa sottolineare il riconoscimento dato all'operato di questo organo tanto da dedicargli un intero articolo all'interno della "Carta costituzionale" della Normale quale è lo Statuto. Questo permette alla Normale di ribadire ulteriormente la propria attenzione verso le pari opportunità e l'impegno per lottare contro tutte le discriminazioni e violenze, mobbing incluso (comma 1), individuando nel CUG l'organismo incaricato di formulare Piani di Azioni Positive a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, così come delle allieve e degli allievi, per consentire l'effettiva parità all'interno della Normale (comma 4). Un ultimo aspetto da rilevare è l'accento posto, nel normare la composizione del CUG, sull'inclusività che inserisce la questione di genere in una prospettiva intersezionale. Da un lato, infatti, il comma 2 insiste sulla presenza paritaria di entrambi i generi, un aspetto che in questo caso non intende solo garantire la presenza femminile, ma anche l'impegno maschile su questi temi, così da rompere l'equazione tra genere e donne. Dall'altro, il comma 3 tutela le componenti anche sulla base della posizione occupata nella "gerarchia" accademica, prevedendo la rappresentanza di assegniste/i di ricerca e allieve/i che sono coinvolti/e anche nella sopracitata elaborazione dei Piani di Azioni Positive.

Per quanto riguarda il Codice etico, come si diceva, questo è normato dall'articolo 52 dello Statuto che prevede la sua approvazione dalla maggioranza assoluta del Senato, il quale ne tutela anche la fattività e decide in merito a sue eventuali violazioni. Lo Statuto individua il Codice etico come carta dei valori fondamentali della Normale, che determina le regole di condotta e "promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, reprimendo ogni forma di discriminazione e abuso". Nella Premessa che accompagna il documento, viene esplicitato come questo abbia una doppia vocazione. Da una parte, invita la comunità della Normale a rispettare i principi e i valori già contenuti nella Costituzione italiana tra cui il principio di parità; dall'altra, individua i valori fondamentali della Normale, in quanto istituzione educativa, e della vita al suo interno. Il Codice etico, dunque, si configura come una guida valoriale e comportamentale per tutta la comunità, la quale non deve solo osservarlo ma anche tutelarlo con impegno quotidiano. Questo elemento è particolarmente importante perché implica un impegno collettivo di tutti i membri della Normale per perseguire, tra le altre, cose la parità di genere e la lotta a tutte le discriminazioni secondo una prospettiva intersezionale (Fig. 1.2).

Questi valori e principi sono richiamati anche nelle Finalità del Codice contenute nell'articolo 2. Tra queste particolare rilevanza è data al "rifiuto di ogni discriminazione" al quale è dedicato l'articolo 3 del Codice, in esplicito riferimento alla normativa nazionale in materia di pari opportunità tra uomo e donna, in generale e nei rapporti di lavoro (D.Lgs. 198/2006 e D.Lgs. 165/2001). In questo articolo del Codice etico si specifica che nessuna persona – o gruppo di persone – appartenente alla Normale può essere trattata in modo sfavorevole e, dunque, discriminata a causa di genere, orientamento sessuale, religione, convinzioni personali, aspetto fisico, lingua, origini etniche o sociali, cittadinanza, condizioni personali e di salute, gravidanza, disabilità, scelte familiari, età, ruolo occupato in ambito universitario. Come si evince da questo lungo elenco, la dimensione di genere non è l'unica ad essere tutelata, ma si presta attenzione all'intersezione di diversi assi sulla base dei quali la discriminazione può agire. Da rilevare è

Figura 1.2. Valori del Codice etico della SNS connessi all'uguaglianza di genere



l'attenzione dedicata, nel comma 3 dell'articolo 3 e nell'articolo 4, alle dimensioni strutturale, culturale e interazionale che possono celare pratiche discriminatorie che appaiono, tuttavia, neutre, soprattutto laddove siano esercitate da persone collocate in posizioni di potere.

Inoltre, è importante l'impegno assunto dalla Normale nell'incoraggiare iniziative volte a proteggere le categorie svantaggiate o a rischio discriminazione e a valorizzare la diversità individuale e culturale (su questo si veda anche la

Sezione 3 del presente Bilancio).

Infine, è significativo il richiamo non solo a generiche condotte prevaricatorie, persecutorie e discriminatorie, ma anche a vere e proprie forme di persecuzione psicologica o violenza morale e al riconoscimento degli effetti deleteri che queste pratiche hanno sia sulla vita lavorativa che su quella privata.

A questo proposito, a molestie e molestie sessuali è dedicato un intero articolo del Codice (art. 5) che ha la duplice funzione di condannare qualunque forma di violenza e, al contempo, di assicurare protezione alle vittime. Inoltre, questo articolo nomina esplicitamente i perpetratori e l'aggravante nel caso in cui la violenza sia agita da persona in posizione sovraordinata rispetto alla vittima, soprattutto se quest'ultima è un/a allievo/a.

Ancora due articoli meritano di essere menzionati: il 16 e il 17. Il primo tratta del Comitato Garante del Codice Etico che, nominato dal Senato accademico, ha appunto lo scopo di vigilare sul rispetto del Codice e di garantirne l'attuazione (cfr. § 1.2.3). Del Comitato Garante del Codice Etico fa parte anche il/la Consigliere/a di fiducia, una figura di cui si occupa l'articolo 17 del Codice etico e che è disciplinata con apposito Regolamento della Normale (cfr. § 1.2.2).

### 1.1.2 Il Codice di comportamento del personale e il Regolamento per la vita collegiale

La vita all'interno della Normale non è regolata soltanto da documenti normativi generali, ma è oggetto anche di specifici Codici di comportamento e Regolamenti che riguardano il personale – docente, strutturato e non, e tecnico-amministrativo – e gli/le allievi/e. In questa sede se ne prenderanno in esame due in particolare.

Il [Codice di comportamento del personale](#) si applica a tutte le persone che, a vario titolo, lavorano o collaborano con la SNS e norma tutta una serie di comportamenti che richiedono qualche forma di controllo quali, ad esempio, l'accettazione di regali o compensi (art. 4), l'affiliazione a associazioni o organizzazioni i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio (art. 5), eventuali conflitti d'interesse (artt. 6 e 7), l'osservanza della normativa anticorruzione (art. 8).

Sebbene in questo codice non vi siano espliciti riferimenti a discriminazioni basate sul genere, si invita tutto il personale – i destinatari delle disposizioni del Codice sono indicati come "lavoratore" o "lavoratori" sebbene il comma 4 dell'art. 2 specifichi che l'uso del genere maschile è da intendersi riferito a entrambi i generi e risponde solo a esigenze di semplicità del testo – ad agire con contegno e professionalità sia nelle relazioni interne che esterne. Inoltre, si ricorda l'obbligo di rispettare i principi dell'ordinamento comunitario e dello Statuto.

Al personale dirigenziale, poi, è richiesto di vigilare su alcuni aspetti che possono originare e rinforzare le disuguaglianze di genere come l'equa ripartizione dei carichi di lavoro, un aspetto critico all'interno dell'ambiente universitario che vede le donne più spesso coinvolte in quello che è stato definito "lavoro domestico accademico" (*academic housework*) (Heijstra *et al.* 2017). Inoltre, si ribadisce l'importanza della cura del benessere organizzativo che deve essere promossa proprio da chi occupa posizioni di comando e coordinamento avvalendosi di, e collaborando con, il Comitato Unico di Garanzia.

Per quanto riguarda gli/le allievi/e, invece, vige il [Regolamento per la vita collegiale e il funzionamento delle strutture collegiali](#). L'implementazione di questo documento normativo è legata alla peculiarità dell'ordinamento della Normale, in cui la collegialità e la partecipazione alla vita comunitaria sono parte fondamentale della formazione. Allievi e allieve del corso ordinario, triennale e magistrale, infatti, hanno diritto – oltre al rimborso delle tasse universitarie e a un piccolo contributo mensile per spese personali – all'alloggio gratuito presso uno dei Collegi della Normale e al vitto gratuito presso la mensa. Le allieve e gli allievi del corso di perfezionamento, invece, ricevono una borsa di studio che comprende un contributo per alloggio e hanno diritto al vitto gratuito presso la mensa della Normale, oltre a essere esentati/e dal pagamento della tassa di iscrizione e della tassa regionale per il diritto allo studio rimborsata dalla SNS. Il Regolamento, dunque, ha lo scopo di fornire linee guida in merito ai comportamenti da tenere all'interno di strutture e spazi comuni messi a disposizione alle allieve e agli allievi. È da sottolineare il fatto che l'articolo 4 cita espressamente la "Tutela della persona" vietando comportamenti che possano recare molestia fisica o morale, fondati sulla discriminazione di genere, di appartenenza etnica, di religione e di opinioni politiche.

### 1.1.3 Il Piano programmatico di sviluppo 2019-2024

Un'ultima fonte fondamentale in materia di parità di genere è il Piano programmatico di sviluppo per il quinquennio 2019-2024, che esplicita la crescente attenzione dedicata al tema dell'equità di genere nella componente studentesca.

L'importanza di includere la dimensione di genere nell'elaborazione del Piano strategico è evidente fin dall'analisi di contesto che ne ha preceduto la redazione: si è rilevato, infatti, il *gender gap* sia nelle candidature che nei tassi di ammissione alla Normale (rispettivamente 31% e 16% per l'a.a. 2019/2020) (cfr. anche § 2.2), a fronte di una quota del 55% di ragazze tra le segnalazioni dalle scuole superiori per i corsi di orientamento. Questo è uno dei punti di debolezza (*weaknesses*) della Normale individuati nella matrice SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) che, in effetti, colpisce soprattutto se comparato con il fatto che, in Italia, le ragazze si immatricolano in misura maggiore dei loro coetanei e si laureano più dei maschi, oltre che in tempi più brevi e con risultati migliori ([Almalaurea 2022](#)).

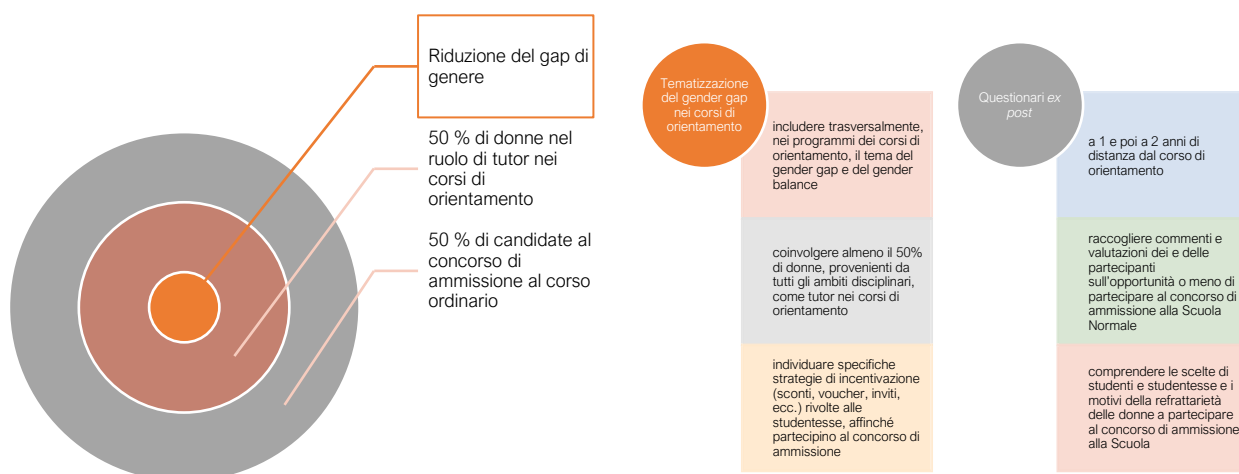
Alla luce di questi dati e di queste consapevolezze, uno dei dieci obiettivi strategici del Piano è legato proprio alla "Mobilità sociale e gap di genere" della cui realizzazione sono responsabili in prima persona il Direttore e il Segretario generale. Gli obiettivi e le azioni previste sono riassunti nella Figura 1.3.

Prima di illustrare più dettagliatamente la Figura, è importante mettere l'accento su un aspetto degno di nota, che vale per il Piano in generale, cioè l'allocazione di personale e di una quota di budget specifici per il perseguimento di ciascun obiettivo e, al contempo, l'individuazione di precisi indicatori per verificarne il raggiungimento. Inoltre, si sottolinea, nel processo di implementazione del Piano, il coinvolgimento dell'Advisory Board, un comitato tecnico-scientifico composto da personalità di alto profilo del mondo universitario e della cultura.

Per quanto riguarda target e indicatori, il Piano individua come macro-obiettivo la riduzione del gap di genere nelle domande e nelle immatricolazioni ai corsi ordinari della Normale e come target specifici, da conseguire entro la fine del mandato, il raggiungimento del 50% di candidate al concorso di ammissione ai corsi e il 50% di tutor donne, di tutte le discipline, coinvolte nei corsi d'orientamento.

Le azioni ipotizzate sono ovviamente in linea con i target e si articolano in attività *in itinere* ed *ex post*.

Figura 1.3. Target e azioni del Piano per perseguire l'obiettivo "Mobilità sociale e gap di genere"





Durante l'orientamento, è prevista la messa a tema esplicita della questione del *gender gap* nelle STEM e delle questioni di genere più in generale, e il coinvolgimento come tutor, nella misura del 50%, di docenti e allieve donne che possano fungere da modello ed esempio per le studentesse che vi partecipano. Un'attenzione particolare è rivolta alla provenienza disciplinare delle tutor, che deve essere il più variegata possibile e includere anche docenti e ricercatrici di area STEM, per ridurre il rischio di riprodurre la segregazione orizzontale tra discipline scientifiche e umanistiche. Si prevede, infine, in questa fase, di mettere in campo alcuni incentivi rivolti alle studentesse – come sconti, voucher, inviti – per incoraggiare la loro partecipazione al concorso di ammissione alla Normale. A proposito delle attività *ex post*, il Piano prevede la raccolta di questionari di "gradimento" dei corsi di orientamento da parte di studenti/esse che vi hanno partecipato. L'obiettivo è duplice: da un lato, raccogliere e mappare criticità e potenzialità di questi corsi, anche nel favorire o ostacolare la partecipazione all'esame di ammissione alla Normale; dall'altro, rilevare le motivazioni individuali che spingono a, o trattengono dal, prendere parte alla selezione.

## 1.2 ORGANI E FIGURE PREPOSTI ALLA TUTELA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE

### 1.2.1 Il Comitato Unico di Garanzia

Come anticipato nell'Introduzione del presente Bilancio, i Comitati Unici di Garanzia sono normati dalla legge ma ogni ente pubblico adotta al suo interno uno specifico regolamento che ne determina l'istituzione e il funzionamento.

Il [Regolamento](#) che istituisce il CUG della Scuola Normale Superiore risale al 2015, anno di avvio del primo mandato del Comitato, e attribuisce a questo organo diverse funzioni:

- promuovere il benessere di lavoratori e lavoratrici sul posto di lavoro;
- assicurare parità e pari opportunità;
- contrastare e perseguire qualunque forma di mobbing ma anche qualsiasi forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, legata al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- supportare e consigliare gli organismi e gli uffici della Scuola sulle tematiche di sua competenza, mettendo a disposizione informazioni e risorse utili per realizzare interventi e misure di policy.

Il Regolamento prevede, poi, la possibilità per il CUG di costituire gruppi di lavoro articolati per singoli o più settori d'intervento. Il Comitato della Normale al momento opera attraverso i seguenti gruppi:

- 1) Regolamento di funzionamento: per l'aggiornamento del regolamento di funzionamento del Comitato;
- 2) Azioni positive: per la definizione delle misure e degli interventi utili per la elaborazione e l'implementazione del Piano triennale di azioni positive (cfr. § 3.2) e di accordi e convenzioni per realizzarli;
- 3) Comunicazione istituzionale;
- 4) Networking ed eventi;
- 5) Indagini conoscitive;
- 6) Pari Opportunità e Bilancio di Genere.

Il Comitato è composto dal/la Presidente, individuato/a dalla Normale, da componenti designati da parte sindacale e da rappresentanti di tutte le componenti della Normale, inclusi/e assegnisti/e e allievi/e. Ogni membro effettivo lavora con un membro supplente che ha diritto di partecipare alle riunioni con il ruolo di uditor o di voto laddove il primo sia assente.

Questa configurazione più allargata ha preso forma con il secondo mandato del CUG, iniziato nel 2019, ed è un ulteriore tassello verso l'assunzione collettiva di responsabilità rispetto ai temi dell'uguaglianza di genere e della promozione delle pari opportunità nella Normale.

### *1.2.2 La/il Consigliere/a di fiducia*

La figura del/la Consigliere/a di fiducia, citata nell'articolo 17 del Codice etico, è stata istituita ed è disciplinata da uno specifico [Regolamento](#) della Normale risalente al 2018.

Il/la Consigliere/a di fiducia, come si evince dal titolo stesso del Regolamento, ha la funzione di prevenire e contrastare discriminazioni, abusi e molestie nei luoghi di lavoro e di studio, e di tutelare tutte le persone che stabilmente o anche solo occasionalmente operano all'interno della Normale.

Questa figura tutela il personale e gli/le allievi in caso di discriminazioni, abuso del proprio ruolo e/o di diritti, molestie (incluse quelle sessuali) e mobbing verificatisi sul posto di lavoro o di studio. Per queste ragioni, il comma 2 dell'articolo 2 stabilisce che il/la Consigliere/a non solo debba possedere competenza e comprovata esperienza professionale in merito alle funzioni attribuite, ma anche che sia una figura terza, autonoma, indipendente e imparziale.

Il/la Consigliere/a agisce su un piano informale, essendo le procedure formali demandate al Comitato Garante del Codice Etico (cfr. § 1.2.3), a seguito di una segnalazione dell'interessato/a, di un eventuale colloquio nella stanza riservata dedicata e dell'ottenimento del consenso di quest'ultimo/a a procedere. Il/la Consigliere/a è tenuto/a alla riservatezza e alla tutela della parte segnalante e ha il dovere di fornire una soluzione al caso in un tempo relativamente breve e comunque non superiore a 45 giorni.

Il/la Consigliere/a può accedere a documenti, raccogliere testimonianze e anche avere un colloquio con l'autore/trice dei comportamenti ritenuti lesivi, oppure svolgere colloqui con entrambe le parti in modo congiunto o meno. È suo compito anche assicurarsi della cessazione del comportamento denunciato e di fornire linee di comportamento e eventuali consigli per mettere in sicurezza la parte lesa.

### *1.2.3 Il Comitato Garante del Codice Etico*

Il [Comitato Garante del Codice Etico](#) (CGCE) è un organo collegiale peculiare della Normale, istituito dal Senato accademico nel 2019 per vigilare sul rispetto dei valori fondamentali contenuti, appunto, nel Codice etico.

Esso agisce di concerto e in rinforzo al lavoro svolto dal Comitato Unico di Garanzia, attraverso il ruolo di raccordo svolto da uno dei suoi membri che fa simultaneamente parte dei due organi. All'interno del Comitato sono rappresentate tutte le componenti, incluse quelle precarie, nel rispetto della diversità di genere nella misura di almeno un terzo.

Fa parte di questo organo anche il/la Consigliere/a di fiducia, sebbene senza diritto di voto. Il CGCE lavora a stretto contatto con questa figura e insieme si occupano di contrastare qualunque forma di discriminazione, di molestia o di abuso. Infatti, sono previsti due canali di risoluzione di controversie: il

primo si colloca su un piano informale e consiste in una consulenza, fornita dalla Consigliera, finalizzata a una ricomposizione pacifica. Il secondo canale, invece, consta di una segnalazione formale sulla base della quale il Comitato procede ad accertare le eventuali violazioni e dispone o propone, ove necessario, un richiamo disciplinare o una sanzione.

# SEZIONE 2

FOTOGRAFARE IL PRESENTE. L'ANALISI DI  
CONTESTO

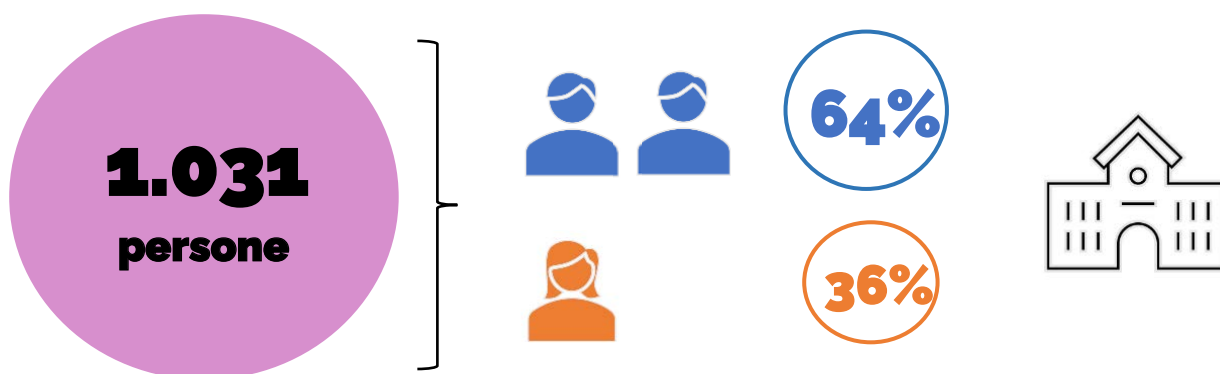
## 2.1 A CHE PUNTO SIAMO. UNO SGUARDO D'INSIEME

Come si è più volte detto il Bilancio di Genere è anche una “fotografia” della composizione per genere delle persone che popolano la Scuola Normale Superiore. La maggior parte delle analisi sono svolte sull’anno accademico 2021/2022 e si basano sui dati rilevati a dicembre 2021, anno per il quale erano disponibili i dati per tutte e tre le categorie (personale docente e ricercatore, popolazione studentesca, personale tecnico-amministrativo) oggetto d’indagine, con qualche affondo già sul 2022. Inoltre, sebbene l’anno 2021 sia già stato oggetto della relazione annuale del CUG del 2022, le analisi del Bilancio di Genere sono molto più approfondite ed è sembrato importante partire da questo anno poiché è quello precedente all’introduzione del Gender Equality Plan. L’analisi a partire dal 2021, dunque, contenuta nel presente BdG permetterà di apprezzare ancora di più gli effetti delle azioni previste nel GEP.

Come si vedrà in maniera approfondita nei paragrafi che seguiranno, la Normale presenta delle peculiarità strutturali e di funzionamento che hanno permesso solo in parte di seguire alla lettera le linee guida elaborate dalla CRUI per la redazione del Bilancio di Genere. Inoltre, è fondamentale tenere presente che nella maggior parte dei casi i numeri assoluti di riferimento sono estremamente piccoli, spesso poche unità, per cui bisogna valutare le percentuali illustrate con la necessaria cautela.

Prima di entrare nel dettaglio dei dati è interessante dare uno sguardo di insieme alla situazione del personale della Normale. Questa si compone, nel 2021, di 1.031 persone, il 64% delle quale è di genere maschile e il 36% di genere femminile (Fig. 2.1).

Figura 2.1. Numerosità e composizione per genere della popolazione della Scuola Normale Superiore, anno 2021



Uomini e donne sono, inoltre, distribuiti diversamente tra le varie categorie. Le donne sono la maggioranza (60%) del personale tecnico-amministrativo, mentre sono una minoranza in tutte le altre componenti con picchi estremi verso il basso nei ricercatori e ricercatrici a tempo determinato di tipo B, tra i quali non ci sono donne, nel personale docente di prima fascia, con le donne che rappresentano solo il 10%, e nella popolazione studentesca, in cui la componente femminile non raggiunge il 25% (Tab. 2.1 e Fig. 2.2).

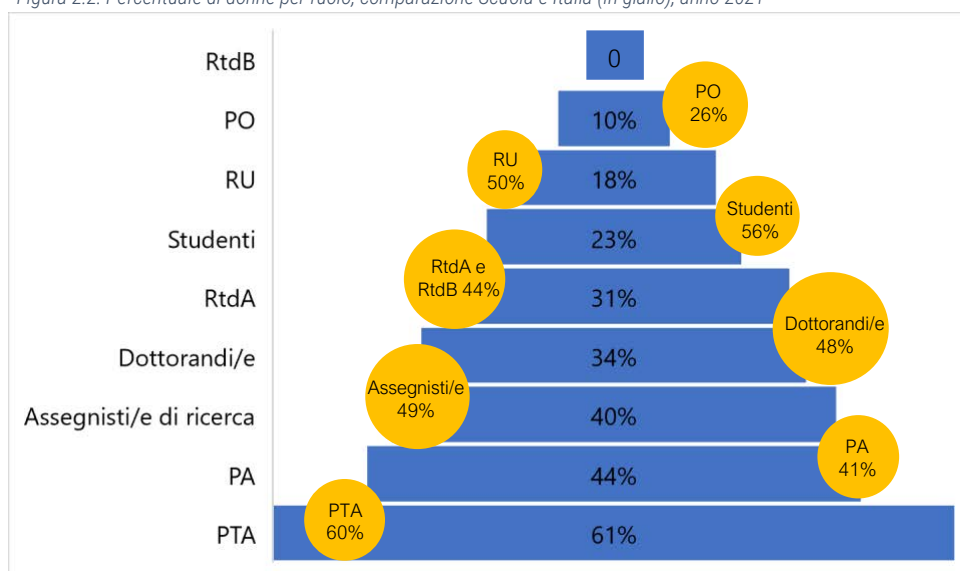
Tabella 2.1. Composizione della popolazione della Normale per genere e ruolo (valori assoluti e percentuali), anno 2021

	U	D	% U	% D
Componente studentesca	235	69	77%	23%

Dottorandi e Dottorande	205	107	66%	34%
Assegnisti e Assegniste di ricerca	64	42	60%	40%
Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A	11	5	69%	31%
Personale ricercatore a tempo determinato di tipo B	3	0	100%	0%
Personale ricercatore a tempo indeterminato	9	2	82%	18%
Personale docente di seconda fascia	14	11	56%	44%
Personale docente di prima fascia	27	3	90%	10%
Personale Tecnico-amministrativo	91	138	39%	61%

Comparando il dato con quello relativo agli atenei italiani (Fig. 2.2), si nota che la Normale supera la media nazionale tra il personale tecnico-amministrativo e tra il personale docente di seconda fascia con

Figura 2.2. Percentuale di donne per ruolo, comparazione Scuola e Italia (in giallo), anno 2021



le donne che, in quest'ultimo caso, sono il 44% a fronte del 41% della media italiana. Questo dato è congruente con quello riguardante la composizione dei Ricercatori a tempo indeterminato (RU) in cui le donne sono solo il 18% molto probabilmente proprio perché sono passate di ruolo a PA grazie ai finanziamenti

ministeriali messi a disposizione per questi passaggi di carriera (essendo la figura di RU ad esaurimento perché parte del vecchio ordinamento pre-riforma Gelmini del 2010). Tuttavia, le studentesse nella Normale sono meno della metà rispetto a quelle presenti negli altri atenei d'Italia – un dato poco incoraggiante ma già ben noto alla SNS e che sarà discusso nel prossimo paragrafo – così come le Professoresse ordinarie.

## 2.2 LA POPOLAZIONE STUDENTESCA

In questo capitolo vengono analizzati i dati relativi alla componente studentesca – allievi/e del corso ordinario, secondo la definizione della Normale – prendendo in considerazione, per l'anno 2021, la composizione e la segregazione per genere delle classi di laurea, i concorsi di ammissione, la provenienza, la mobilità e la performance accademica e sul mercato del lavoro.

Figura 2.3. Composizione per genere della popolazione studentesca, anno 2021 (valori percentuali)

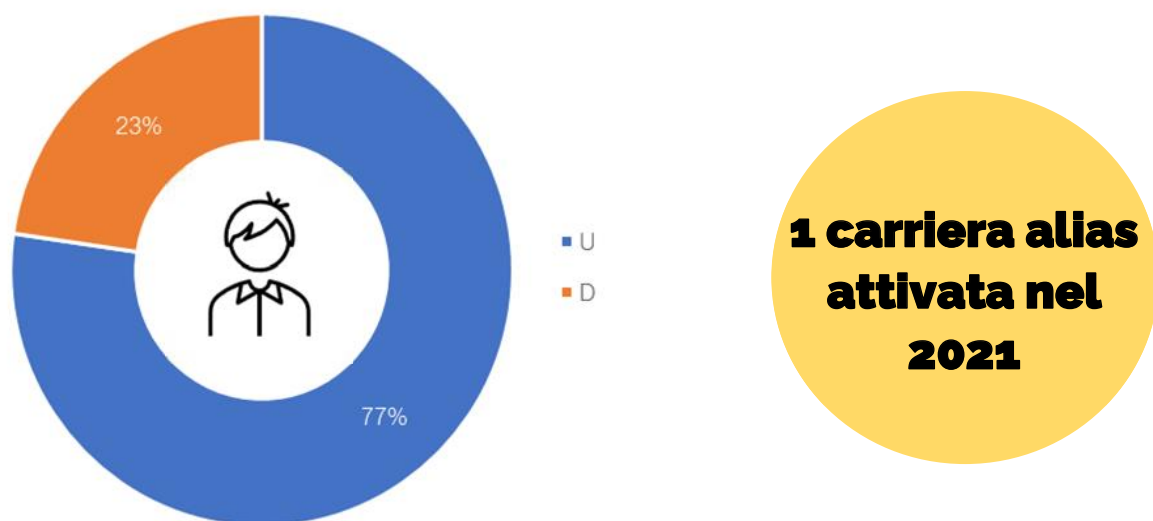
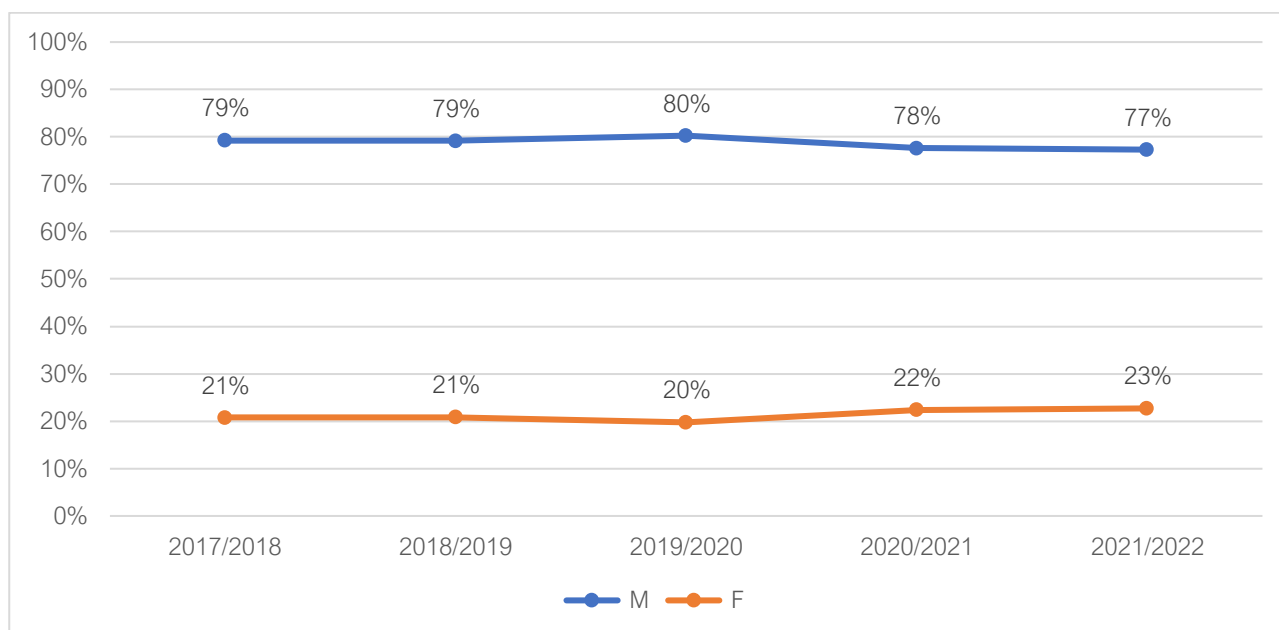


Figura 2.4. Composizione per genere della popolazione studentesca, anni 2017-2021 (valori percentuali)



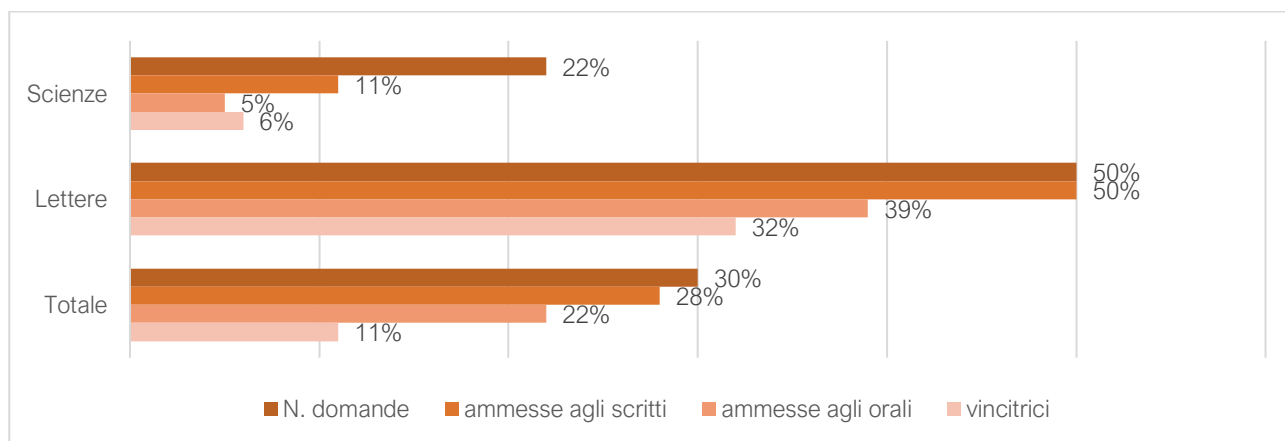
Il primo elemento che colpisce è che gli uomini rappresentano il 77% della popolazione studentesca (Fig. 2.3). Questo dato è rimasto sostanzialmente stabile negli anni con un lievissimo miglioramento nell'anno accademico 2021/2022 (Fig. 2.4). Sebbene la menzione non sia richiesta dalle Linee guida della CRUI per la redazione del BdG, si segnala che nel 2021 è stata attivata la prima carriera alias della Normale, e che questo dato viene monitorato ogni anno anche con l'obiettivo di introdurre una prospettiva meno cisnormativa nella rilevazione dei dati.

Lo sbilanciamento nella presenza maschile e femminile, a differenza di ciò che accade a livello nazionale, si verifica fin dal concorso di ammissione. Per studiare alla Scuola Normale Superiore, infatti, è necessario superare una serie di prove, scritte e orali, per l'ammissione sia al primo che al quarto anno. Prima di commentare i grafici, è importante segnalare due aspetti. Intanto, il dettaglio delle prove e della

perdita progressiva di ragazze tra i vari step, per il momento è disponibile solo per gli anni 2021/2022 e 2022/2023, ma tra gli obiettivi di performance è stato inserito l'“Osservatorio GAP di genere” che intende monitorare il *drop-off* femminile in tutte le fasi del ciclo di ammissione (candidature, ammissioni alle prove scritte, ammissioni alle prove orali, vincitori/trici) degli ultimi dieci anni (dall'a.a. 2012/2013 fino all'a.a. 2022/2023). Inoltre, a questo proposito, degna di menzione è anche un'iniziativa autonoma della Rete Italiana degli Allievi delle Scuole e degli Istituti di Studi Superiori Universitari (RIASSU) che prevede un approfondimento quantitativo, ma soprattutto qualitativo – tramite interviste semi-strutturate – delle ragioni della mancata candidatura delle studentesse agli esami di ammissione e, quindi, del gap di genere fra le fasi dell'orientamento e quelle della partecipazione alle prove selettive (cfr. anche § 3.1). Il secondo aspetto da segnalare è che, tra le azioni per ridurre al minimo i *bias* di genere, è prevista l'anonimizzazione delle prove scritte per cui l'ammissione agli orali è decisa senza riferimento ai nominativi, ma solo sulla base di un numero identificativo delle prove.

Detto questo, si rilevano grandi differenze fra le ammissioni al primo e al quarto anno per l'a.a. 2021/2022. Nel primo caso (Fig. 2.5), a fronte di un 30% di donne che hanno fatto domanda di ammissione (199 ragazze a fronte di 457 ragazzi), solo l'11% dei vincitori è composto da donne e la perdita più rilevante si verifica proprio in sede di prova orale. Per quanto riguarda le differenze tra le Classi, si segnala la differenza nel numero di iscritte in partenza alle prove: il 50% per quella di Lettere e filosofia, solo il 22% per quella di Scienze.

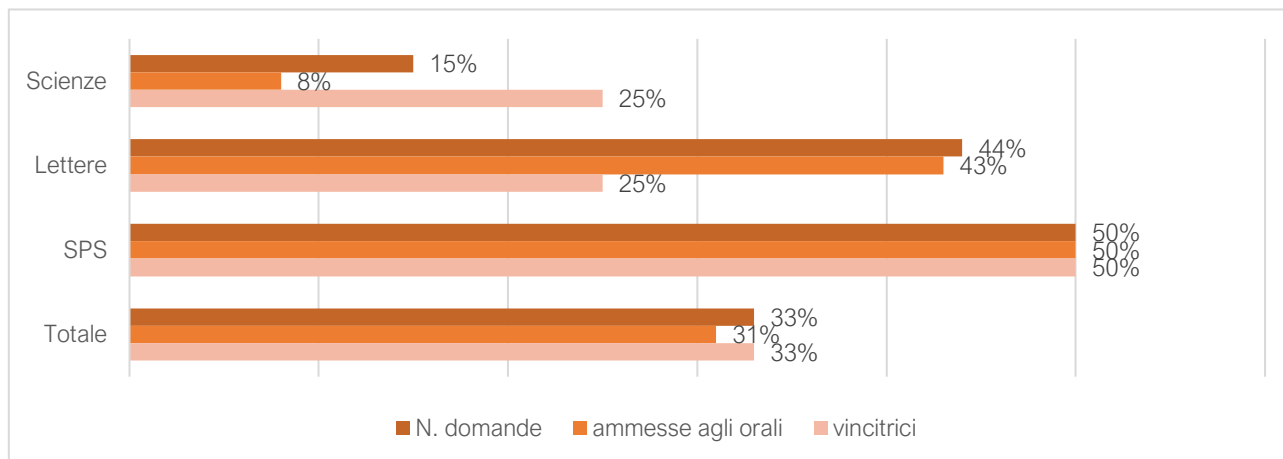
Figura 2.5. Numero di donne ammesse alle varie fasi di ammissione al primo anno, a.a. 2021/2022 (valori percentuali)



Nei dati relativi alle allieve che concorrono per l'ammissione al quarto anno (Fig. 2.6), non si nota una flessione nel numero di donne che, anzi, rappresentano il 33% di coloro che fanno domanda di ammissione e il 33% di coloro che entrano in Normale. L'unica Classe in cui si rileva un *drop-off* femminile tra iscritte e ammesse è quella di Lettere e filosofia, mentre in quella di Scienze politico-sociali si ha una piena parità e in quella di Scienze addirittura un aumento della quota di donne sul totale che passa dal 15% degli iscritti all'esame al 25% dei vincitori.

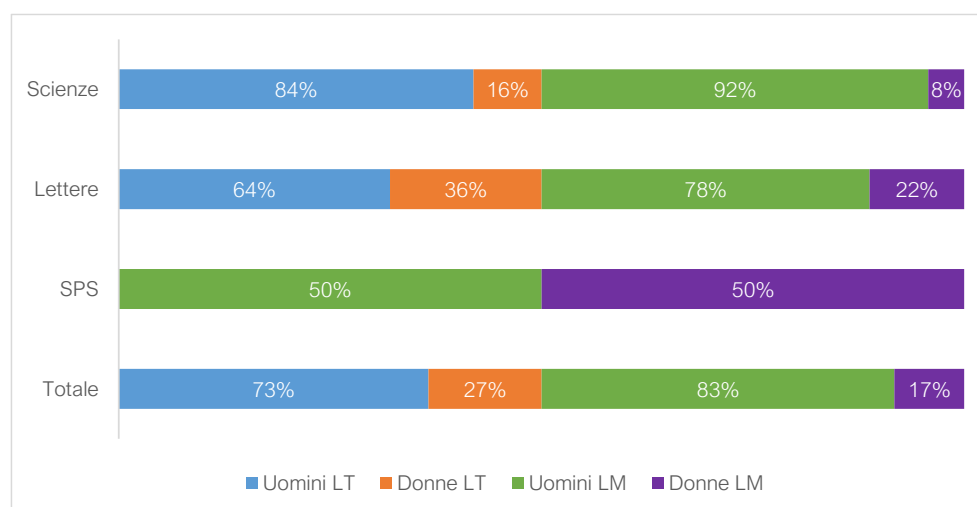


Figura 2.6. Numero di donne ammesse alle varie fasi di ammissione al quarto anno, a.a. 2021/2022 (valori percentuali)



Da questo stato di cose discende una composizione delle Classi, nel 2021, segregata per genere in 2 casi su 3, cioè Scienze e Lettere e filosofia, in cui gli uomini rappresentano rispettivamente l'84% e il 92% e il 64% e il 78% degli iscritti ai Corsi di laurea triennale e magistrale (Fig. 2.7). Da segnalare è anche l'incremento del gap di genere nel passaggio dalla laurea triennale alla magistrale per entrambe le Classi. Scienze politico-sociali, invece, è l'unica Classe non segregata per genere in cui c'è perfetta parità fra uomini e donne.

Figura 2.7. Composizione per genere delle classi di laurea triennali e magistrali, a.a. 2021/2022 (valori percentuali)



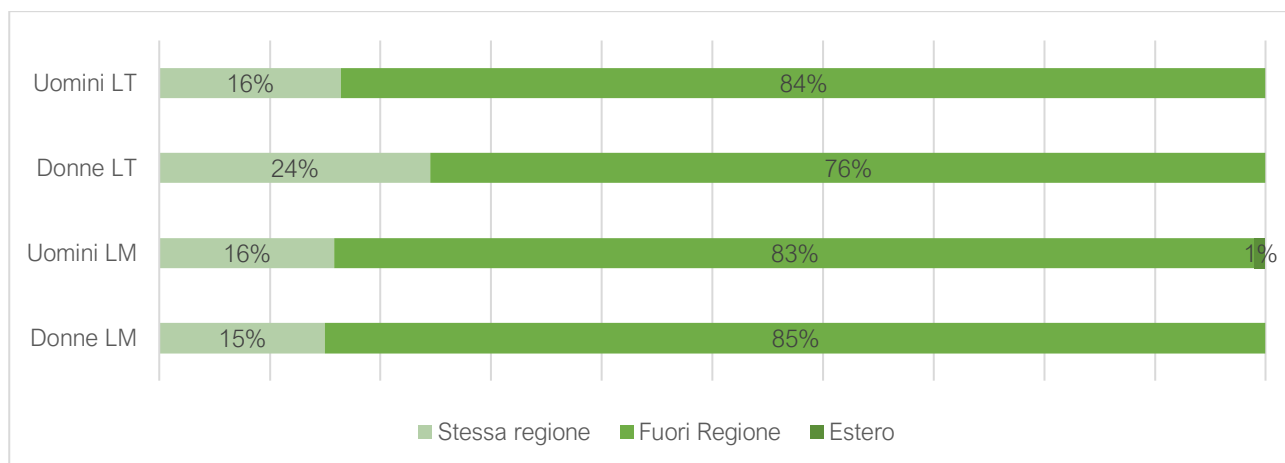
**2 SU 3**  
corsi a prevalenza maschile

**1 SU 3**  
corso neutro rispetto al genere

Per quanto riguarda la provenienza geografica delle/degli allieve/i, l'alta percentuale di studenti provenienti da fuori regione è sostanzialmente equilibrata per genere, sia nei corsi magistrali che triennali (Fig. 2.8). Questo conferma l'attrattività della Normale e la vocazione ad essere un collettore delle e degli studenti più brillanti del Paese. Si segnala, inoltre, che la Normale ha inserito tra gli obiettivi di performance per il 2022 la conduzione di un'indagine sulla provenienza sociale degli/delle allievi/e analizzando i dati economici, sulla base delle dichiarazioni ISEE presentate per il rimborso delle tasse universitarie, e socioculturali, attraverso un questionario in cui si richiede il titolo di studio e la professione

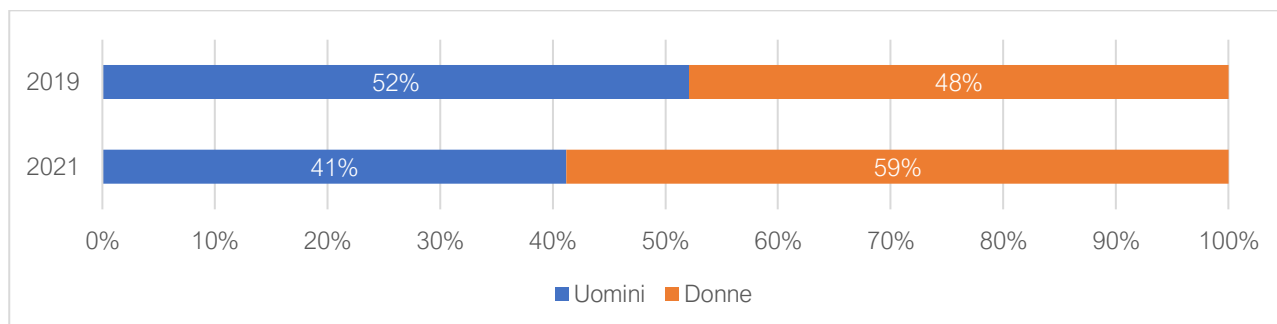
dei genitori. L'obiettivo è stimolare una riflessione sulla scarsissima mobilità sociale che caratterizza il contesto italiano e riflettere sul ruolo che può avere la Normale per incentivarla.

Figura 2.8. Provenienza geografica allievi/e per genere e classi di laurea triennali e magistrali, a.a. 2021/2022 (valori percentuali)



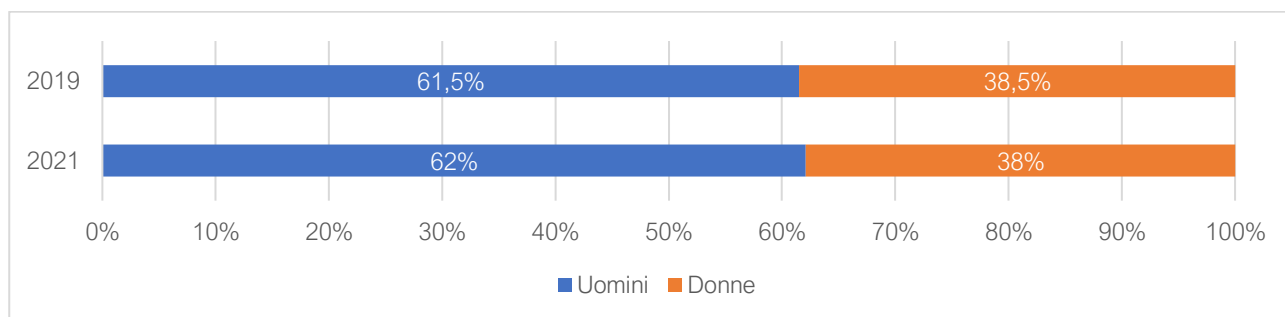
Guardando la partecipazione ai programmi di studio internazionali, in particolare Erasmus+ e Swiss European Mobility Programme (SEMP), emerge una crescita della componente femminile in entrata che è passata dal 48% del 2019 al 59% del 2021 (Fig. 2.9)

Figura 2.9. Mobilità internazionale in entrata per genere, anni 2019 e 2021 (valori percentuali)



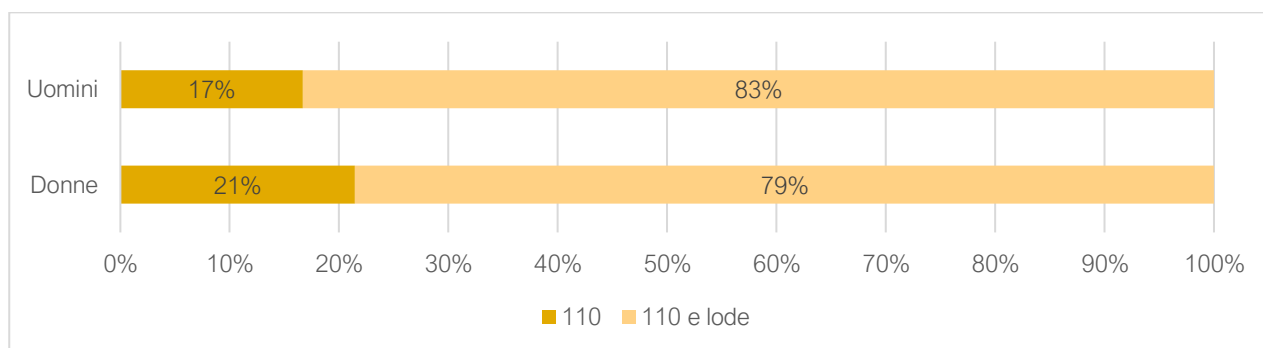
La mobilità internazionale in uscita vede, invece, una maggiore presenza maschile (lievemente in crescita nei due anni) pari al 62% nel 2021, anche se la percentuale delle donne in uscita eccede di molto quella sul totale della popolazione studentesca iscritta (23% nel medesimo a.a.), indicando una buona predisposizione delle studentesse alla mobilità verso le università di paesi esteri e alla partecipazione a programmi di scambio internazionali.

Figura 2.9. Mobilità internazionale in uscita per genere, anni 2019 e 2021 (valori percentuali)



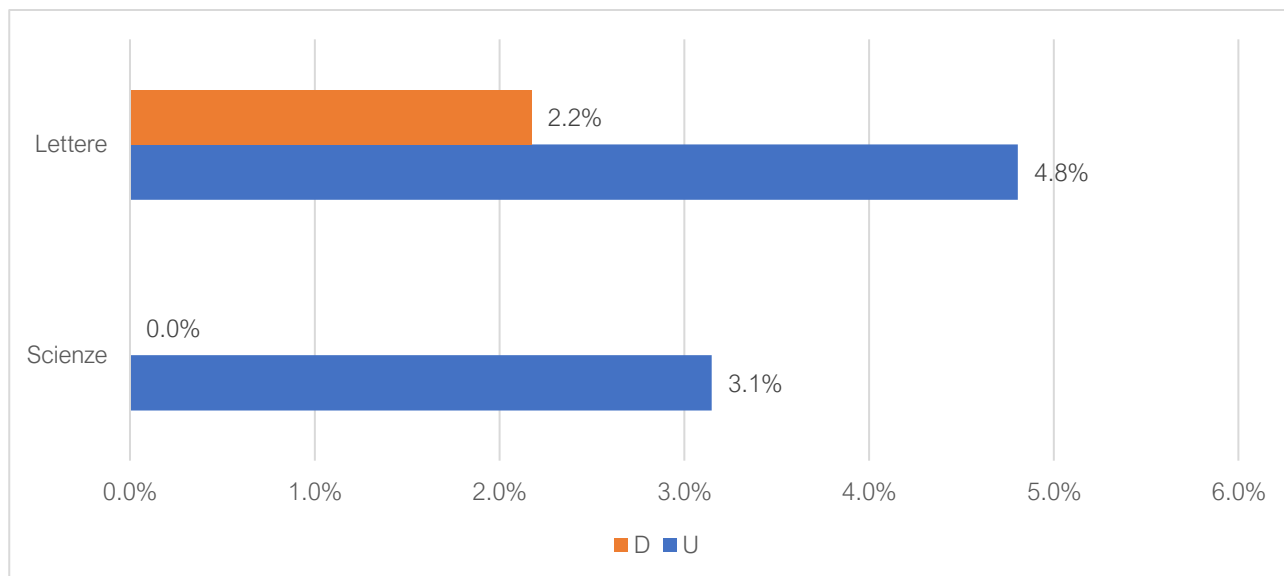
La performance di allievi e allieve è rigidamente normata dai requisiti richiesti per rimanere in Normale. Poiché quest'ultima rimborsa le tasse universitarie, garantisce una borsa di studio e offre vitto e alloggio, è richiesto alle e agli studenti l'adempimento di alcuni obblighi didattici, sottoposto a verifica annuale, e in particolare di: sostenere in tempo tutti gli esami previsti per ciascun anno, avere una media pari o superiore ai 27/30, riportare in ciascun esame una votazione minima di 24/30, frequentare almeno due dottorati di lingua straniera con superamento delle verifiche finali. Per queste ragioni, nessuno/a studente si laurea fuori corso. Inoltre, le votazioni di laurea – conseguite a seguito della discussione finale della tesi presso l'Università di Pisa o di Firenze (per la Classe di Scienze politico-sociali) – si collocano tutte fra il 110 e il 110 e lode (Fig. 2.10). Su questo versante, non si rilevano grandi differenze tra uomini e donne, sebbene gli uomini nel 2021 abbiano ottenuto la votazione di 110 e lode nell'83% dei casi a fronte del 79% delle donne.

Figura 2.10. Performance accademiche per genere, anno 2021 (valori percentuali)



I tassi di abbandono, che includono anche coloro i/le quali hanno perso il diritto alla permanenza nella Scuola perché non hanno rispettato gli obblighi didattici, vedono gli uomini sovra rappresentati rispetto alle donne (Fig. 2.10): nel 2021, nella classe di Scienze, non si rilevano rinunce da parte di ragazze, mentre il tasso di abbandono maschile è del 3%; in quella di Lettere e filosofia, invece, il tasso di abbandono maschile è più del doppio di quello femminile (4,8% contro 2,2%); in quella di Scienze politiche e sociali, infine, non si registra nessun abbandono. È bene specificare che stiamo parlando di numeri assoluti molto piccoli – 9 allievi maschi (4 per la Classe di Scienze e 5 per quella di Lettere e filosofia) e 1 donna nella Classe di Lettere e filosofia – per cui si raccomanda particolare cautela nella loro interpretazione.

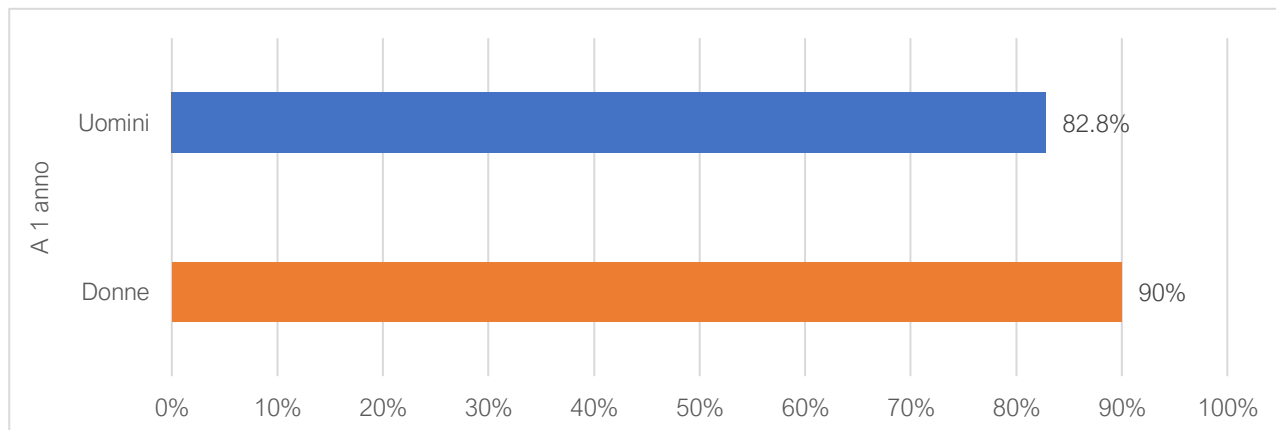
Figura 2.11. Tassi di abbandono per genere e classe, anno 2021 (valori percentuali)

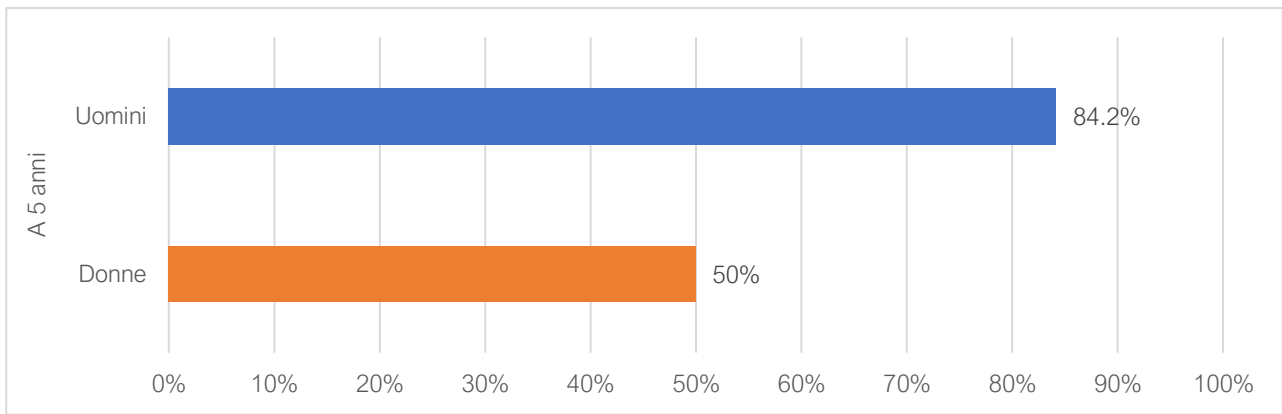


I dati sull'occupazione derivati dall'Indagine AlmaLaurea del 2021 mostrano che tutta la popolazione studentesca che consegue la laurea triennale presso la Normale prosegue, poi, con una laurea magistrale e che coloro che conseguono la laurea magistrale si iscrivono a un dottorato di ricerca nel 76,9% dei casi. A partire dal questionario 2021, si distinguono due definizioni di occupazione post-laurea, di cui la prima è più restrittiva e considera occupati/e solo coloro che dichiarano di svolgere un'attività lavorativa retribuita, esclusa la formazione post-laurea. Per questo motivo i dati sui tassi di occupazione e sulle retribuzioni a un anno dalla laurea, di seguito illustrati, si riferiscono a quel 23,1% che non svolge un dottorato, pertanto vanno interpretati con grande cautela.

Il tasso di occupazione delle/degli studenti dopo la laurea magistrale, a un anno dal conseguimento del titolo presso la Normale, è dell'82,8% per gli uomini e del 90% per le donne, mentre a cinque anni è dell'84,2% per gli uomini e solo del 50% per le donne (Fig. 2.12). È possibile, dunque, che le donne più facilmente e più spesso dei loro colleghi maschi riescano ad accedere a lavori temporanei e/o atipici che fanno sì che a cinque anni dalla laurea risultino meno occupate.

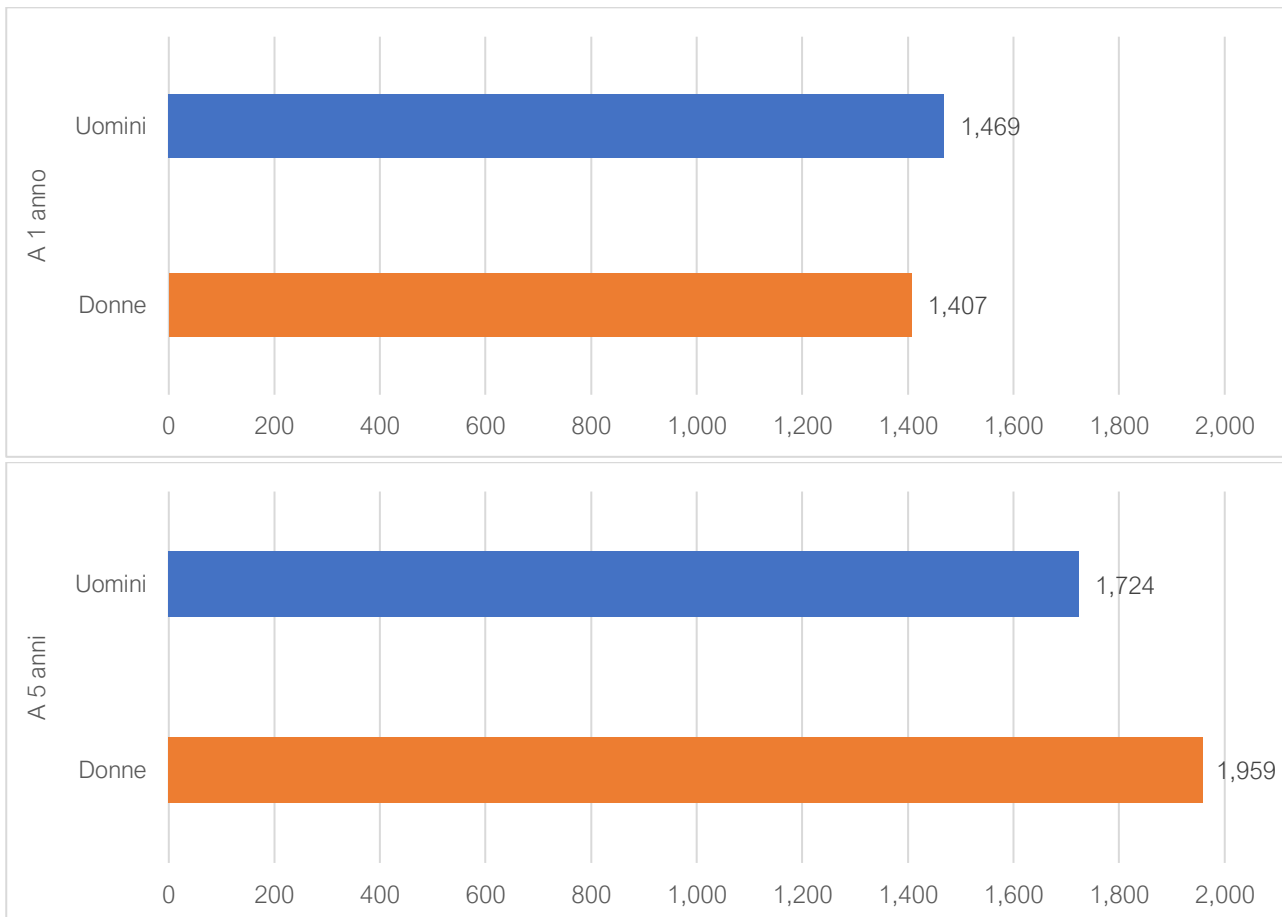
Figura 2.12. Tassi di occupazione per genere a un anno e a cinque anni dalla laurea, anno 2021 (valori percentuali)





Per quanto riguarda le retribuzioni, valgono le stesse considerazioni fatte poco sopra rispetto alla numerosità e alla cautela nell'interpretazione dei dati. In ogni caso, sempre dall'indagine Almalaurea combinata con i dati interni della Scuola, emerge che a un anno dalla laurea uomini e donne hanno una retribuzione mensile netta simile che si aggira attorno ai 1.400€, mentre a cinque anni dalla laurea le donne guadagnano in media 1.959€, oltre 200€ in più dei loro colleghi maschi (Fig. 2.13).

Figura 2.13. Retribuzione mensile netta a un anno e a cinque anni dalla laurea per genere, anno 2021 (valori in euro)



### 2.3 LA POPOLAZIONE DEI CORSI DI PERFEZIONAMENTO

Nei corsi di perfezionamento, equivalenti ai dottorati di ricerca, lo squilibrio fra uomini e donne permane sebbene sia leggermente meno pronunciato che nei corsi ordinari: le donne, infatti, rappresentano circa un terzo dei/delle perfezionandi/e (Fig. 2.14), anche se negli anni il loro numero è diminuito passando dal 37% dell'a.a. 2017/2018 al 34% del 2021/2022 (Fig. 2.15).

Figura 2.14. Composizione per genere della popolazione dei corsi di perfezionamento, anno 2021 (valori percentuali)

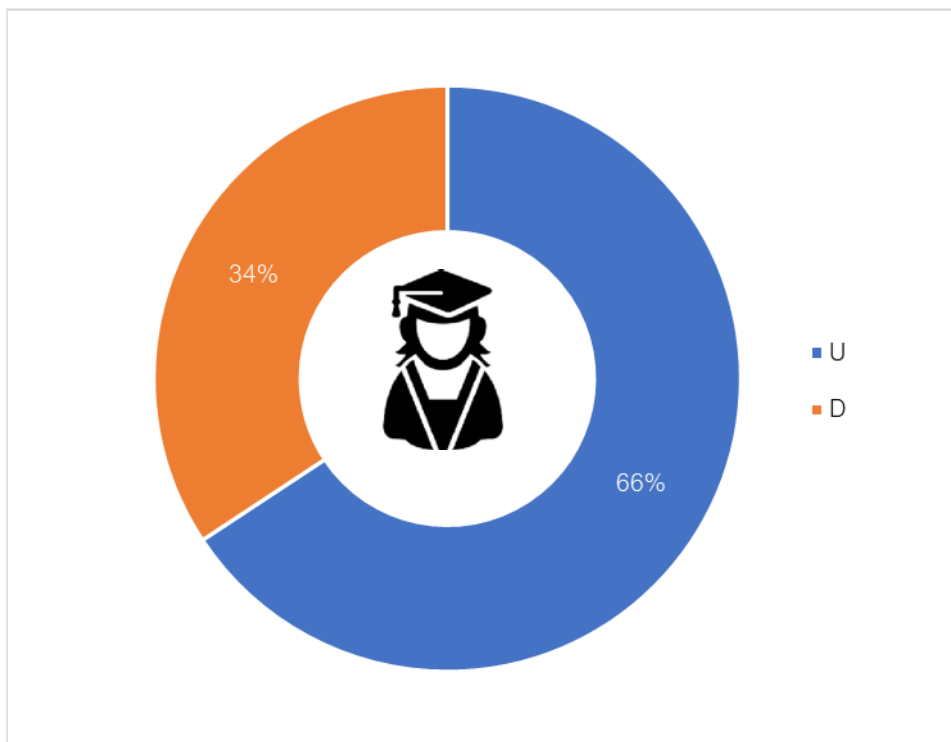
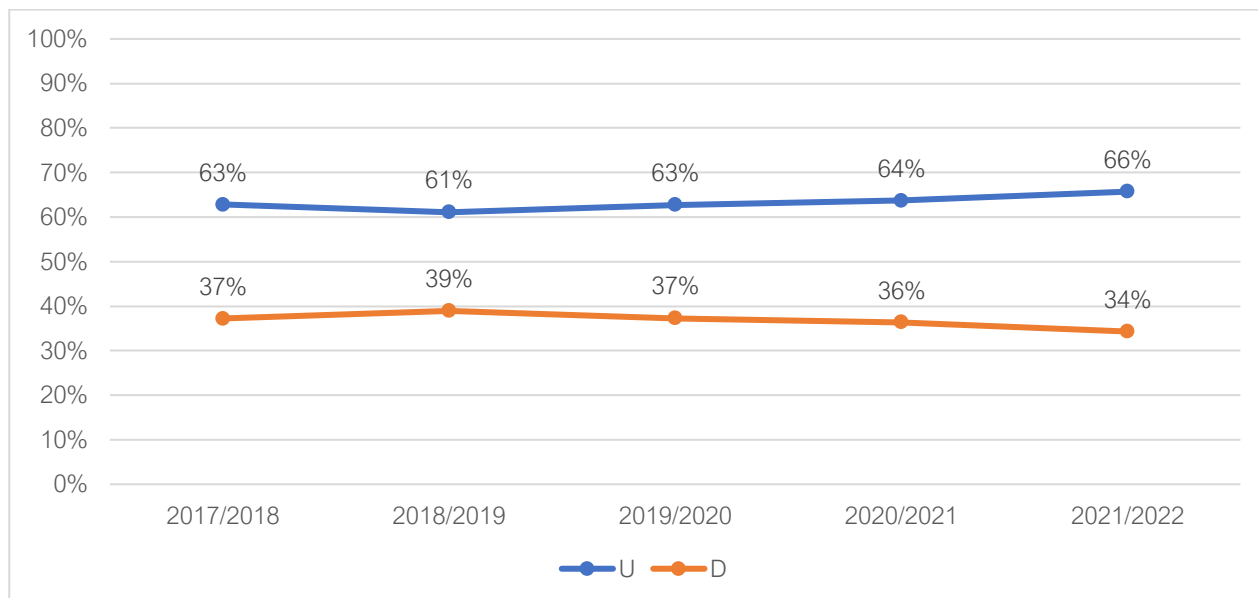
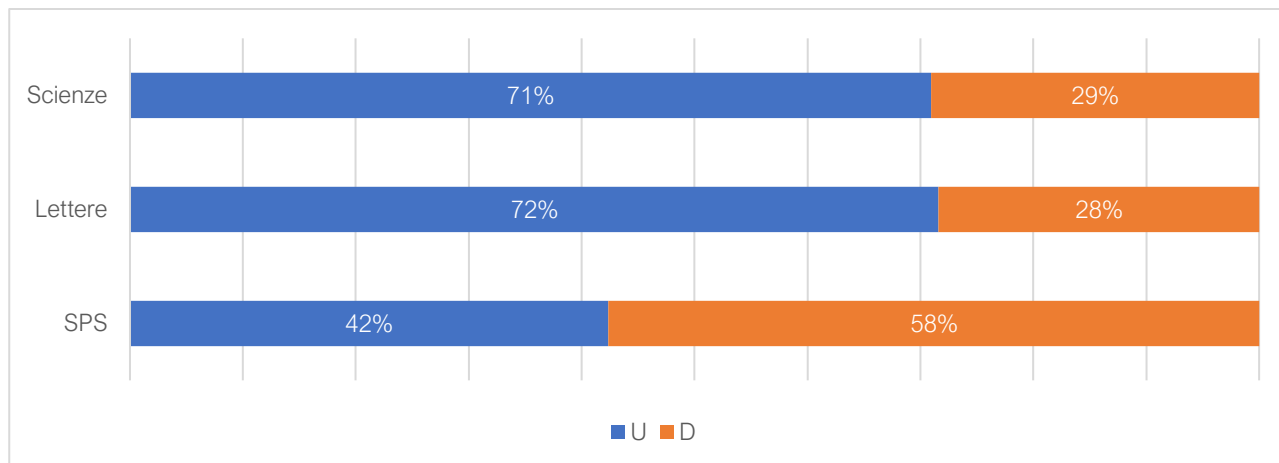


Figura 2.15. Composizione per genere della popolazione dei corsi di perfezionamento, anni 2017-2021 (valori percentuali)



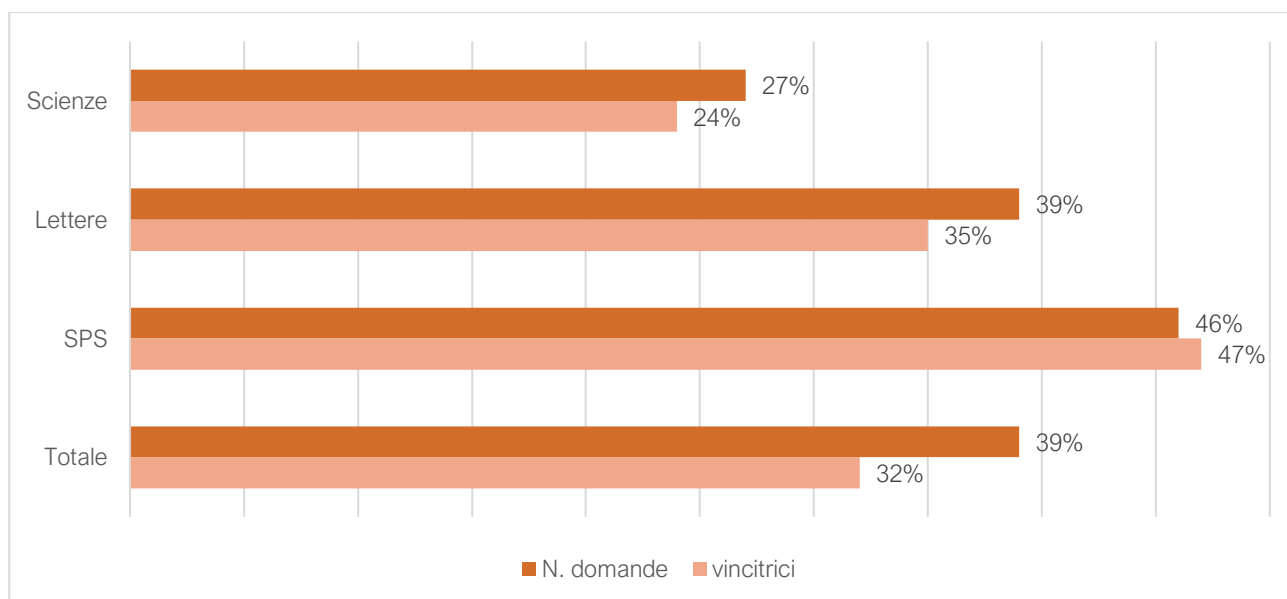
La distribuzione di uomini e donne nei corsi di perfezionamento, però, non è omogenea: le donne rappresentano la maggioranza (58%) della popolazione del dottorato nella classe di Scienze politico-sociali, ma solo il 29% e il 28% rispettivamente dei dottorati nelle classi di Scienze e Lettere e filosofia (Fig. 2.16).

Figura 2.16. Composizione per genere dei corsi di perfezionamento, a.a. 2021/2022 (valori percentuali)



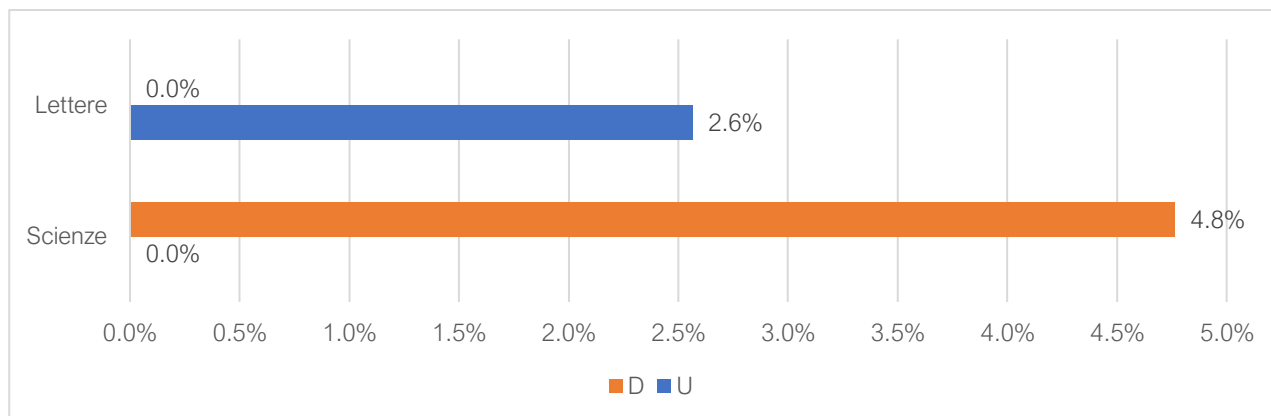
L'ammissione ai corsi di perfezionamento, diversamente da quella ai corsi ordinari, prevede un percorso in cui non è prevista una prova scritta, ma una prima selezione per titoli di accesso alla prova orale. Come mostra la Figura 2.17, le donne rappresentano quasi il 40% di coloro che concorrono per il dottorato, ma solo il 32% di chi vince, con differenze piuttosto significative tra discipline. In effetti, le candidate ai corsi di perfezionamento in Scienze rappresentano solo il 27% di chi fa domanda e il 24% degli ammessi.

Figura 2.17. Numero di donne nelle varie fasi di ammissione e vincitrici ai corsi di perfezionamento, a.a. 2021/2022 (valori percentuali)



Anche gli abbandoni hanno una dimensione genderizzata: se nel caso di Lettere e filosofia sono solo uomini a lasciare il corso di dottorato con un tasso di abbandono del 2,6%, nel caso di Scienze sono solo le donne a lasciare con un tasso di abbandono del 4,8% (Fig. 2.18). Anche in questo caso, analogamente a quanto detto per i tassi di abbandono degli/delle allievi/e del corso ordinario, si tratta di numeri piccoli da non sovra-interpretare: 2 donne in Scienze e 2 uomini in Lettere e filosofia.

Figura 2.18. Tassi di abbandono corsi di perfezionamento per genere e classe, anno 2021 (valori percentuali)



## 2.4 IL PERSONALE DOCENTE, RICERCATORE E NON STRUTTURATO

Il personale docente, ricercatore e non strutturato comprende sei tipi di figure: Professori/esse ordinari/e (PO), Professori/esse associati/e (PA), Ricercatori/trici a tempo indeterminato (RU), Ricercatori/trici a tempo determinato di tipo B (RtdB), Ricercatori/trici a tempo determinato di tipo A (RtdA) e Assegnisti/e di ricerca (AR).

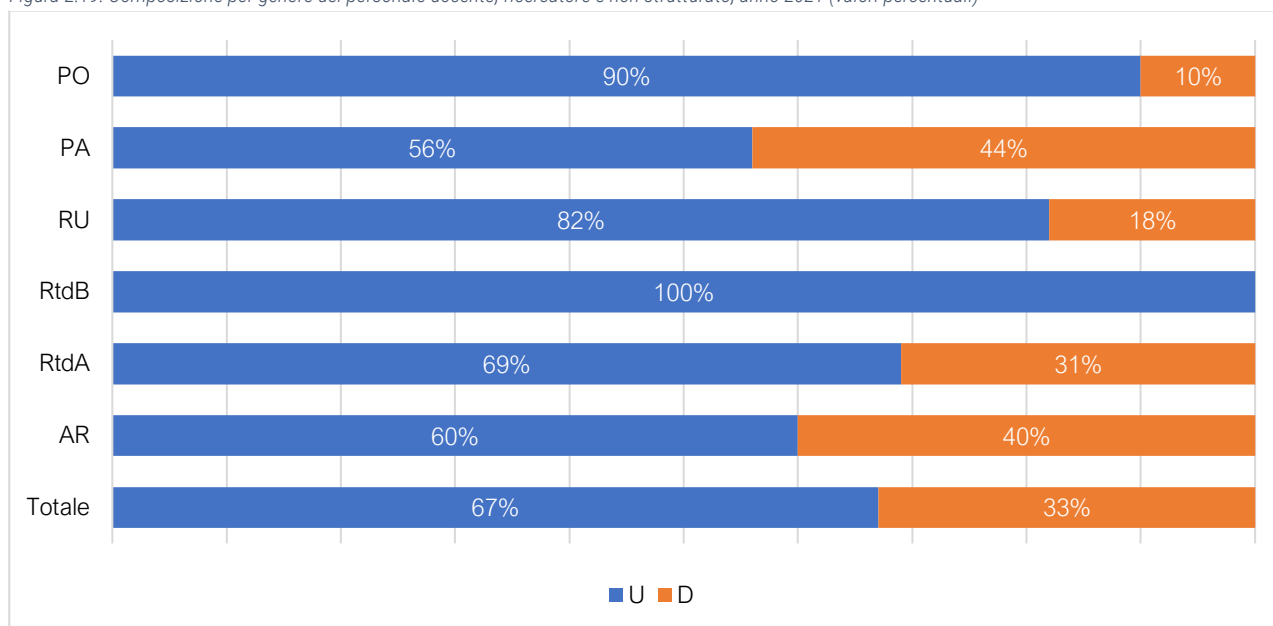
Nei prossimi sottoparagrafi si illustreranno, nel primo, la composizione del personale per genere, ruolo e area disciplinare, mentre, nel secondo, le diseguaglianze di genere nelle carriere.

### 2.4.1 La composizione del personale docente, ricercatore e non strutturato

Il personale docente, ricercatore e non strutturato della Scuola Normale Superiore, nel 2021, contava 191 persone delle quali solo il 33% donne, non omogeneamente distribuite fra i vari ruoli. Come mostra la Figura 2.19, PA e Assegnisti/e di ricerca sono le sole categorie in cui la presenza maschile e femminile è leggermente più equilibrata, in cui le donne rappresentano rispettivamente il 44% e il 40%. Le situazioni più critiche dal punto di vista delle diseguaglianze di genere si ritrovano nei due ruoli generalmente utilizzati per "misurare" l'esistenza del soffitto di cristallo (*glass ceiling*) e della porta di cristallo (*glass door*). Con la prima espressione ci si riferisce alla difficoltà delle donne a raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica, mentre con la seconda si indica la maggiore difficoltà incontrata dalle donne ad accedere alla prima posizione che, seppur a tempo determinato, prevede una tenure track, l'RtdB. Come si diceva, all'interno della Normale la situazione è particolarmente critica con il 90% dei PO composto da uomini e con nessuna donna che attualmente ricopre la posizione di RtdB. È importante, tuttavia, sottolineare che, se nel caso dei PO si parla di 30 unità di cui 27 uomini e 3 donne, nel caso degli RtdB si parla di numeri piccolissimi perché sono solo 3 persone, sebbene ovviamente l'assenza di donne in quel ruolo rimanga e sia un dato da monitorare soprattutto a fronte dell'avvio della riforma del pre-ruolo che sostituirà le figure da Ricercatore con un ruolo unico di Ricercatore Tenure Track (Rtt) che, di fatto, diventerà il nuovo parametro per verificare l'esistenza della *glass door*.

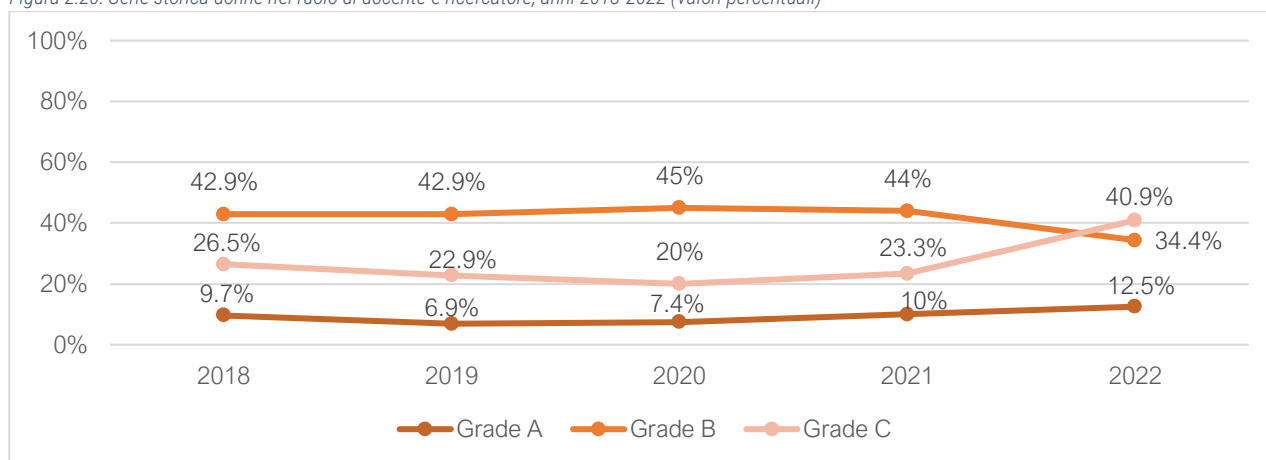


Figura 2.19. Composizione per genere del personale docente, ricercatore e non strutturato, anno 2021 (valori percentuali)



La serie storica del personale docente e ricercatore (Fig. 2.20), per la quale sono disponibili anche i dati relativi al 2022, mostra un leggero aumento della percentuale femminile tra i Professori ordinari (Grade A) che passa dal 9,7% del 2018 e dal 10% del 2021 al 12,5% del 2022. Tuttavia, si nota anche un drastico calo delle donne PA (Grade B) che scendono addirittura al 34,4%, la percentuale più bassa mai registrata dal 2018 ad oggi dovuta all'aumento molto consistente del numero di PA uomini e, dunque, all'aumento del denominatore. Da notare, infine, il consistente aumento della percentuale di donne tra il personale ricercatore (Grade C), che nel 2022 tocca quasi il 41%, ma che anche in questo caso è dovuta principalmente al mutare del denominatore dovuto alla diminuzione del numero di ricercatori a tempo indeterminato uomini che sono avanzati a PA. Per ricercatori e ricercatrici si segnala comunque, nel 2022, l'ingresso di una donna nel ruolo di RtdB.

Figura 2.20. Serie storica donne nel ruolo di docente e ricercatore, anni 2018-2022 (valori percentuali)



Guardando all'età media (Tab. 2.2), si nota che mediamente gli uomini sono più giovani in tutti i ruoli con differenze molto consistenti soprattutto nel ruolo di PO e di RtdA (quasi 4 anni nel primo caso, quasi 6 nel secondo). Questo dato può significare che le donne entrano più tardi nei vari ruoli e/o che vi

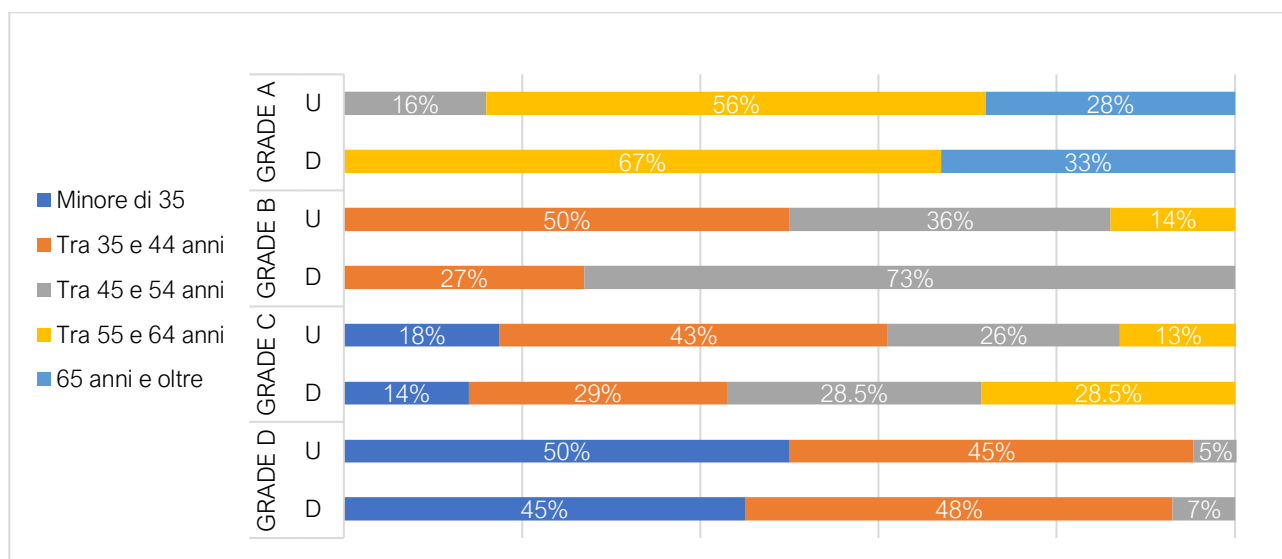
permangono più a lungo. In entrambi i casi non è un dato incoraggiante soprattutto nelle prime fasi della carriera, a fronte del fatto che le donne, in generale in Italia, si laureano più in fretta e con risultati migliori dei loro colleghi maschi.

Tabella 2.2. Età media personale docente, ricercatore e non strutturato, anno 2021 (valori assoluti)

	DONNE	UOMINI
PO	63,7	60
PA	46,9	46,5
RU	59	50,2
RtdB	-	42,7
RtdA	41,4	35,1
AR	34,2	33

Ancora più esplicitiva è la distribuzione per età nei vari ruoli (Fig. 2.21) che conferma alcune delle considerazioni appena fatte e ne fa emergere di nuove. Intanto, il fatto che il 16% di uomini PO abbia tra i 45 e i 54 anni, mentre tutte le donne PO si collocano nelle due fasce d'età più alte (tra 55 e 64 nel 67% dei casi e tra 65 anni e oltre nel 33%) conferma il ritardo con cui queste ultime arrivano a raggiungere la posizione più alta della gerarchia accademica. Inoltre, da notare che la metà dei Professori associati uomini ha un'età compresa tra 35 e 44 anni mentre le donne in quella stessa fascia di ruolo e d'età sono solo il 27%. Infine, sempre per il ruolo di PA, è vero che il 14% di uomini ha un'età compresa fra i 55 e i 64 anni, ma questo può anche significare che sono arrivati a quella posizione prima delle loro colleghe e che, dunque, sono usciti più in fretta dalla posizione di RU in esaurimento a seguito della Riforma Gelmini (legge n. 240/2010).

Figura 2.21. Distribuzione personale docente e ricercatore per genere e fasce d'età, anno 2021 (valori percentuali)

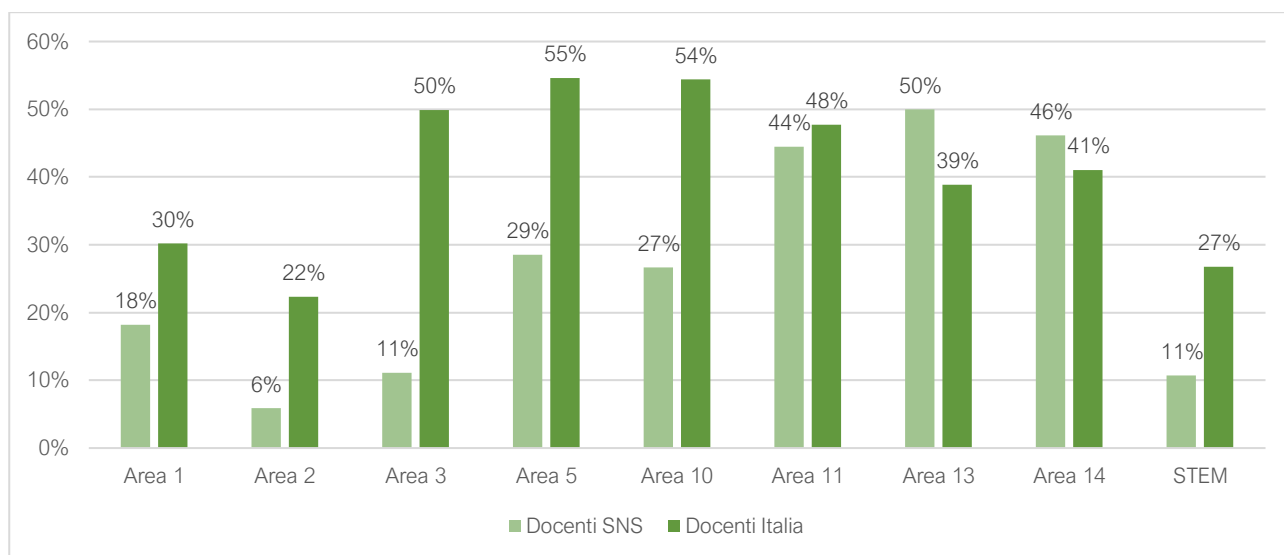


La distribuzione del personale femminile nelle varie aree individuate dal CUN (Consiglio Universitario Nazionale), che raggruppano i settori scientifico-disciplinari, e il confronto con il dato nazionale fanno emergere altre peculiarità della Normale (Fig. 2.22). Prima di procedere nell'illustrazione dei dati è bene specificare che non tutte sono rappresentate all'interno della Normale poiché le Classi da cui è composta – Scienze, Lettere e filosofia e Scienze politico-sociali – comprendono solo le aree: 1 (Scienze matematiche e informatiche), 2 (Scienze fisiche), 3 (Scienze chimiche), 5 (Scienze biologiche), 10

(Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche), 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche), 13 (Scienze economiche e statistiche), 14 (Scienze politiche e sociali). Non sono, dunque, presenti docenti nelle aree 4 (Scienze della Terra), 6 (Scienze mediche), 7 (Scienze agrarie e veterinarie), 8 (Ingegneria civile ed architettura), 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione) e 12 (Scienze giuridiche).

Nelle aree presenti in Normale, come si può vedere dal grafico, anche a livello nazionale la distribuzione femminile nel corpo docente non è uniforme; tuttavia, la Normale presenta alcune specificità. In generale, la percentuale di donne è inferiore al dato nazionale in tutte le aree, fatta eccezione per la 13 e la 14 in cui, invece, è più alta. Si registra, infatti, un 50% di donne nell'area delle Scienze economiche e statistiche, a fronte di un dato nazionale del 39%, e un 46% nell'area 14 di Scienze politiche e sociali a fronte del 41% della media italiana. Queste discipline afferiscono alla Classe in Scienze politico-sociali che, come si ricorderà (cfr. § 2.2), è anche quella più equilibrata nella distribuzione per genere della popolazione studentesca. Ovviamente, su questo dato pesa anche la distribuzione delle iscrizioni ai vari corsi di laurea "in origine", ma là dove la presenza femminile nel corpo docente è più equilibrata si registra una maggiore presenza di donne anche nel corpo studentesco. Per quanto riguarda le altre aree, fatta eccezione per la 11 in cui il dato della Normale è abbastanza allineato a quello nazionale, la situazione è fortemente sbilanciata. Nelle aree 1, 5 e 10 la percentuale di donne è circa la metà di quella italiana, ma ancora più critiche sono le aree 2 e 3 in cui la percentuale di docenti donne è rispettivamente solo del 6% e dell'11%, a fronte di un 22% e di un 50% nella media italiana. Un'ultima considerazione va fatta sull'area STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) che include le aree 1, 2, 8, e 9<sup>9</sup>, ristretta nel caso della Normale alle aree 1 e 2: in questo caso la percentuale di donne è quasi un terzo di quella presente in Italia, 11% contro 27%.

Figura 2.22. Donne nel personale docente e ricercatore per genere e area CUN, confronto col dato italiano, anno 2021 (valori percentuali)

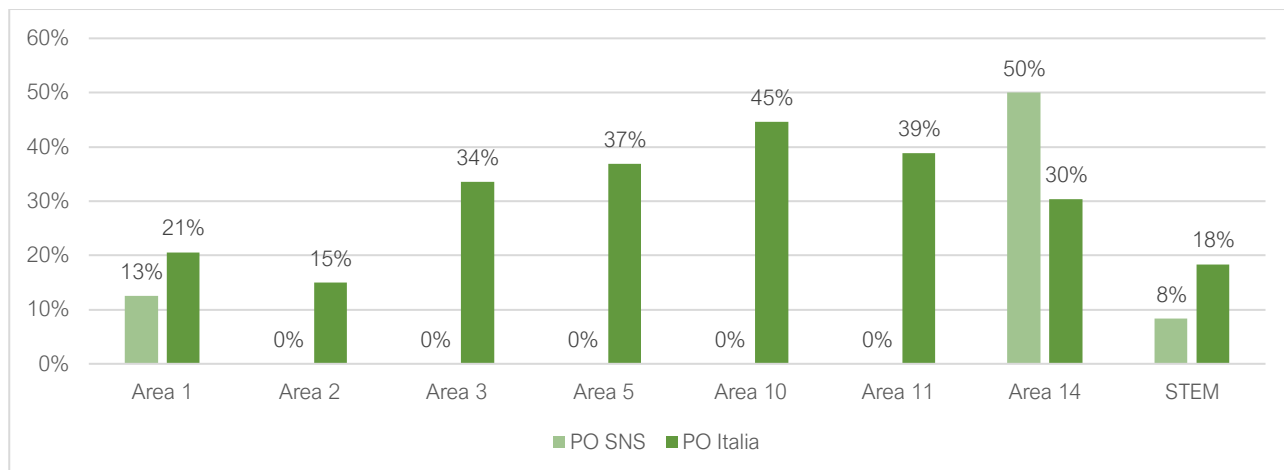


È necessario, infine, fare alcune considerazioni sulla distribuzione di genere per area tra PO (Fig. 2.23). Escludendo l'area 13, che in Normale non ha nessun PO, in cinque delle sette aree non sono presenti

Figura 2.23. Donne nel ruolo di Professore ordinario per genere e area CUN, confronto col dato italiano, anno 2021 (valori percentuali)

<sup>9</sup> Convenzionalmente nelle STEM si fanno rientrare anche le aree 3 e 5 (Chimica e Biologia), però le linee guida della CRUI sono più restrittive per uniformità e comparabilità con gli altri Paesi europei che hanno sistemi di organizzazione delle aree disciplinari diversi da quello italiano.

Professoresse ordinarie neppure in aree come la 10, che a livello nazionale presenta una percentuale di donne del 45%. Paradossalmente, l'area 1 che, come abbiamo visto, rappresenta una delle aree STEM – caratterizzate, anche a livello nazionale, da uno squilibrio complessivo di genere – è una delle più equilibrate: le donne rappresentano il 13% dei PO, anche se vi si trova al tempo stesso il numero più alto di PO uomini (7 su 25, il 28% dei PO maschi all'interno della Normale) (dati non mostrati).



Per concludere, uno sguardo al rapporto di femminilità per area (Tab. 2.3), che è definito e calcolato come il rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo e Area CUN. I rapporti di femminilità da 0 a 1 (rappresentati in varie gradazioni di blu) sono quelli sfavorevoli alle donne, quelli maggiori di 1 (colorati di arancione sempre più intenso), sono quelli favorevoli. La parità numerica tra donne e uomini, che corrisponde a un rapporto pari a 1, è indicata in bianco. Alcune celle sono vuote perché in quel determinato ruolo e in quella determinata area non sono presenti né uomini, né donne. Come si evince dalla Tabella 2.3, il rapporto di femminilità più alto si rileva tra i PA dell'area 11, dove per ogni uomo ci sono 4 donne, e tra gli RtdA dell'area 5 (come si ricorderà non ci sono RtdB donne attualmente all'interno della Normale). Per il resto dei ruoli e delle Aree, da segnalare come elementi positivi sono la perfetta parità tra i PO dell'Area 14, i PA dell'area 10 e tra gli RtdA dell'Area 13. Elementi problematici sono l'assenza di donne PO nelle Aree 2, 3, 5, 10, 11, come si è detto poco sopra, e di Rtd (sia A che B) donne nelle Aree 1, 2, 3 e 11.

Tabella 2.3. Rapporto di femminilità per area CUN, anno 2021

	PO	PA	RU	Rtd A e B
Area 1	0,14	///	1	0
Area 2	0	0,20	0	0
Area 3	0	0,5	0	0
Area 5	0	0	///	2
Area 10	0	1	0,33	///
Area 11	0	4	///	0
Area 13	///	///	///	1
Area 14	1	2	///	0,5

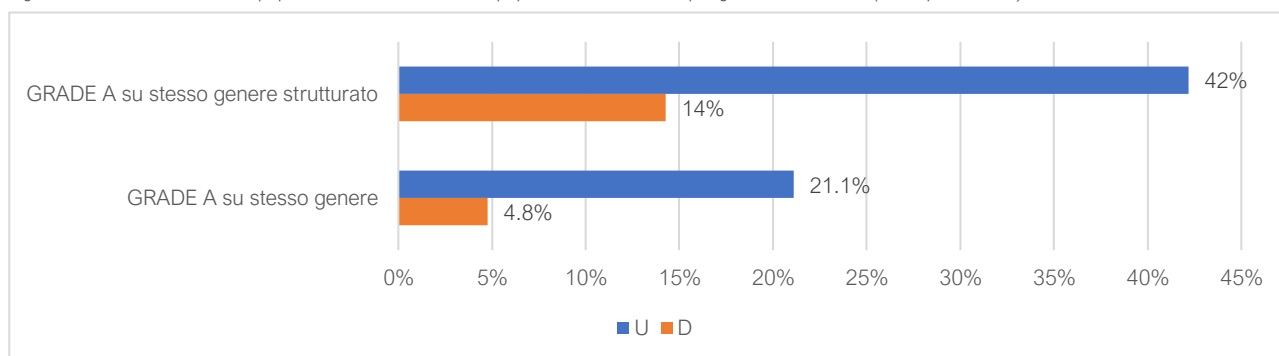
## 2.4.2 Le carriere

In questa sezione si mostreranno le diseguaglianze di genere nelle carriere accademiche con particolare attenzione ai fenomeni della *leaky pipeline* – la progressiva perdita di personale femminile nei vari step

della carriera accademica – e della segregazione verticale o *glass ceiling*, cioè la scarsa numerosità di donne nelle posizioni da PO.

Tre dati importanti, utilizzati anche nei Rapporti *She Figures* della Commissione europea (cfr. anche Introduzione), sono la percentuale di donne nel ruolo di PO, il *Glass Ceiling Index* (GCI) e lo *scissor diagram*. Il primo viene calcolato come il rapporto tra il personale docente di prima fascia, tenendo separati donne e uomini, sul totale del personale docente e ricercatore dello stesso genere. Oltre a questo, si è deciso di mettere in rapporto il numero di PO sul totale della popolazione dello stesso genere includendo anche la popolazione non strutturata, cioè gli/le Assegnisti/e di ricerca (Fig. 2.24).

Figura 2.24. PO sul totale della popolazione e sul totale della popolazione strutturata per genere, anno 2021 (valori percentuali)



Ciò che emerge, se si considera tutta la popolazione della Normale (AR inclusi/e), è che la popolazione maschile è composta per il 21,1% da PO, a fronte di quella femminile che si compone solo per il 4,8% di PO. Se si restringe, invece, l'analisi al solo personale docente e ricercatore, questa percentuale si eleva al 42% per gli uomini e al 14% per le donne; il gap in questo secondo caso è più ridotto, solo perché anche tra la popolazione degli/delle assegnisti/e di ricerca gli uomini sono sovra rappresentati e, dunque, il denominatore si riduce più di quello femminile. Questi dati ci dicono non solo che gli uomini sono più numerosi in assoluto all'interno della Normale, ma anche che la popolazione maschile è per oltre il 40% composta da uomini nelle posizioni più importanti della gerarchia accademica.

Il *Glass Ceiling Index*, invece, misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A). Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche e si calcola come il rapporto tra donne in qualsiasi ruolo sul totale della popolazione diviso il rapporto tra donne PO sul totale della popolazione PO. Un valore di GCI pari 1 segnala, dunque, l'assenza di effetto Glass Ceiling; mentre un valore inferiore a 1 segnala la sovra rappresentazione delle donne nel ruolo di PO; infine, un valore di GCI maggiore di 1 segnala che le donne sono sottorappresentate in prima fascia. A fronte di un GCI in Italia dell'1,35 nel 2021, la Normale mostra un GCI pari a 2,47 nello stesso anno e a 2,23 nel 2022, entrambi dati peggiori di quello del 2018 (2,15) (Tab. 2.4).

**GCI Italia nel  
2021:  
1,35**

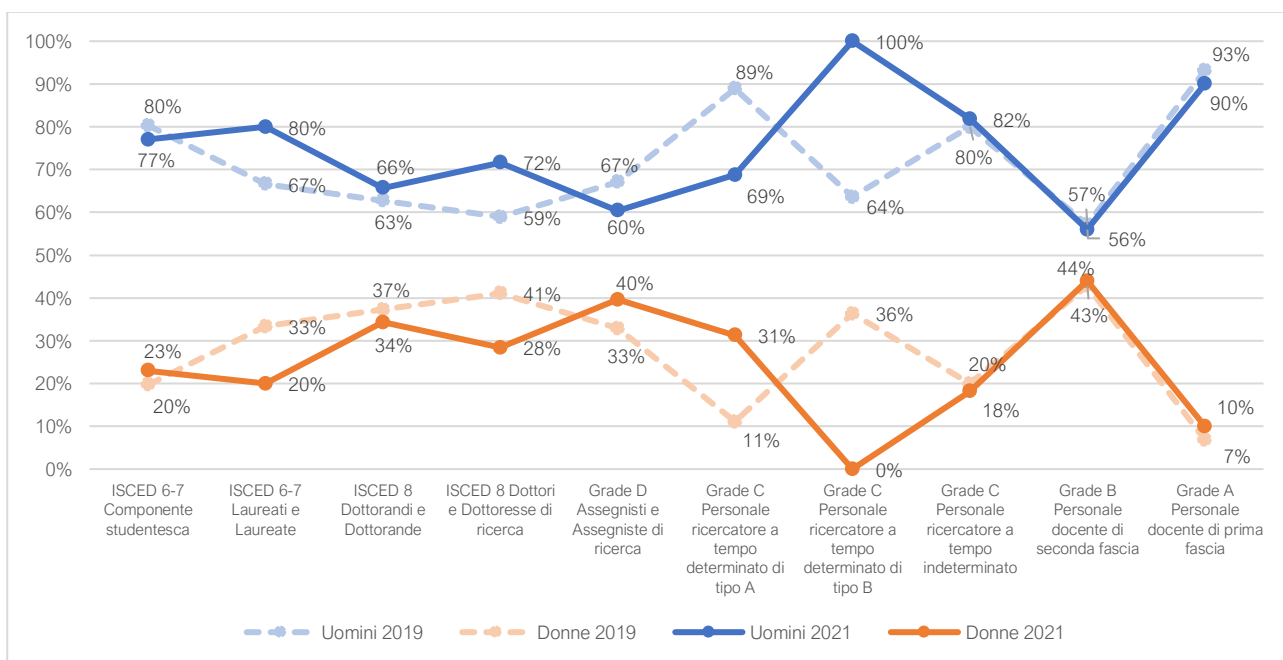
Tabella 2.4 Glass Ceiling Index della Scuola Normale Superiore, anni 2018-2021

GCI				
2018	2019	2020	2021	2022
2,15	2,97	2,98	2,47	2,23

Quanto detto finora in merito alle posizioni da PO è problematico a maggior ragione se si tiene conto del fatto che all'interno della Normale per i ruoli da PO si tende a privilegiare un reclutamento esterno, potendo, dunque, attingere da un ampio bacino di docenti di seconda fascia, sia uomini che donne, abilitati.

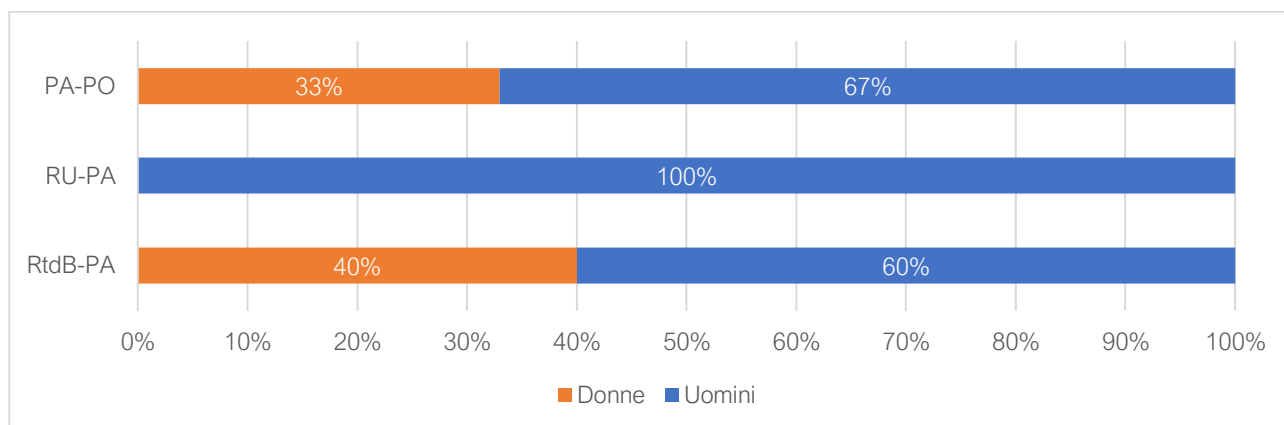
Infine, il cosiddetto *scissor diagram*, cioè il diagramma a forbice che indica la distribuzione per genere del personale nelle varie categorie che compongono la popolazione accademica: componente studentesca, laureati e laureate, dottorandi e dottorande, dottori e dottoresse di ricerca, assegnisti e assegniste di ricerca, personale ricercatore (RtdA, RtdB e RU) e personale docente. Nella Figura 2.25 sono comparati, come suggerito dalle linee guida della CRUI, gli anni 2019 e 2021 per osservare eventuali cambiamenti nel tempo. Per quanto riguarda la popolazione studentesca, sia ordinaria che dei corsi di perfezionamento, colpisce il peggioramento, tra i due anni, del gap tra uomini e donne non tanto nel numero di allievi/e e Phd che entrano in Normale ma nella percentuale di coloro che conseguono il titolo. Nel 2019, infatti, le donne che conseguivano la laurea erano il 33% e il 41% di coloro che conseguivano il titolo di PhD, mentre nel 2021 rappresentano rispettivamente il 20% e il 28%. Ancora più significativo è l'inasprimento delle diseguaglianze di genere in corrispondenza della "glass door" cioè nel ruolo da RtdB: nel 2019 le donne rappresentavano il 36% di Ricercatori di tipo B, mentre nel 2021 sono scese a 0. Più incoraggiante, invece, anche in prospettiva, il consistente aumento della percentuale di donne RtdA passata dall'11% del 2019 al 31% del 2021 e l'aumento più contenuto ma comunque significativo di assegniste (dal 33% al 40%).

Figura 2.25. Scissor diagram delle carriere accademiche per genere, anni 2019 e 2021 (valori percentuali)



Per analizzare le diseguaglianze di genere nelle carriere è utile guardare ai passaggi di ruolo, sebbene la scarsa numerosità del personale che compone la Normale permetta di fare riflessioni limitate su questo aspetto. In totale, infatti, nel 2021 sono avvenuti 5 passaggi da RtdB a PA; 3 passaggi da RU a PA; 2 passaggi da PA a PO. Tutti gli avanzamenti di ruolo hanno visto più spesso protagonisti gli uomini che le donne: nel 60% dei passaggi da RtdB a PA, nel 100% nei passaggi da RU a PA e nel 67% dei passaggi da PA a PO (Fig. 2.26).

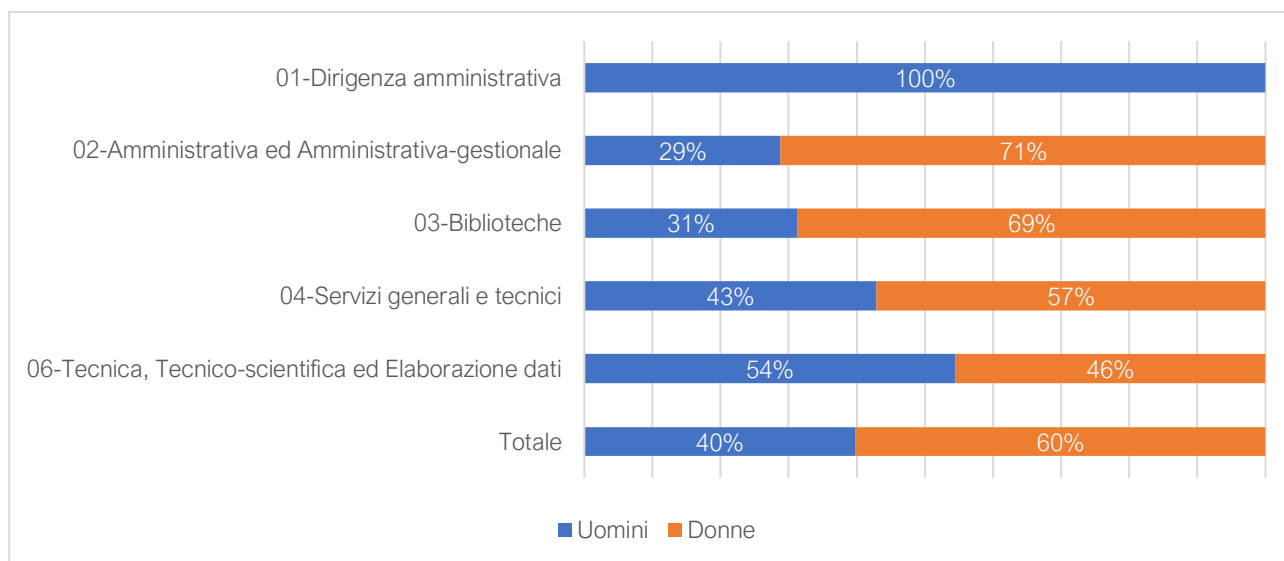
Figura 2.26. Passaggi di ruolo per genere, anno 2021 (valori percentuali)



## 2.5 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

L'ultima componente della Normale presa in esame è il personale tecnico-amministrativo (PTA) che, nel 2021, si compone di 229 unità di cui 138 donne e 91 uomini. Le donne, dunque, rappresentano il 60% del PTA, non equamente distribuito, però, in tutti i ruoli (Fig. 2.27). Intanto, la dirigenza amministrativa conta due persone, entrambi uomini; poi, gli uomini sono la maggioranza nelle aree Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati, mentre i servizi amministrativi sono popolati per il 70% da donne.

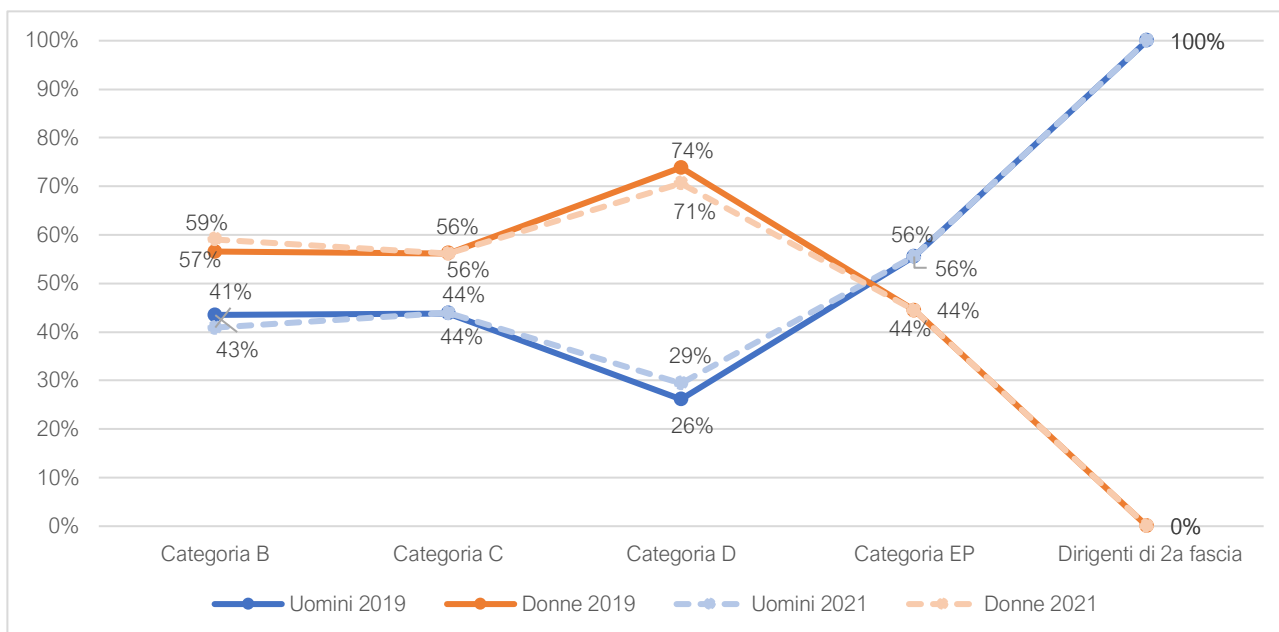
Figura 2.27. Composizione personale tecnico-amministrativo per area funzionale e genere, anno 2021 (valori percentuali)



Il personale tecnico-amministrativo si articola in quattro categorie – a cui corrispondono diverse competenze e compiti e crescenti gradi di autonomia e di responsabilità – denominate rispettivamente B, C, D, EP (Elevate Specifiche Tipologie Professionali). Analogamente a quanto fatto per il personale docente e ricercatore, anche in questo caso è stato elaborato uno *scissor diagram* che illustra la forbice delle carriere per genere e ruolo in due anni: il 2019 e il 2021 (Fig. 2.28).

Questo grafico è interessante non tanto per i cambiamenti avvenuti nei due anni, dato che la

Figura 2.28. Forbice delle carriere per ruolo e genere, anni 2019 e 2021 (valori percentuali)



composizione è piuttosto stabile, ma perché illustra quello che potremmo definire il *glass ceiling* del PTA. Le donne, infatti, sono la maggioranza nelle prime tre categorie (B, C, D) con un picco del 71% nella categoria D, ma il rapporto si inverte quando si entra nei ruoli dirigenziali e ad elevata professionalità con gli uomini che rappresentano rispettivamente il 56% e il 100% delle due categorie più alte della gerarchia del PTA. Soprattutto per i ruoli dirigenziali, però, è importante precisare che si parla di numeri piccolissimi perché nel 2022 i dirigenti sono soltanto due, sebbene entrambi uomini. Inoltre, il *glass ceiling* è evidentemente molto più ridotto rispetto a quello del personale docente e ricercatore: come si diceva a inizio di questa sezione, infatti, il personale tecnico-amministrativo rimane una categoria altamente femminilizzata, forse perché considerata di minore prestigio sociale – e con relativo fenomeno di precariato, limitato alle posizioni a tempo determinato – rispetto a quella del personale accademico.

La distribuzione per età non mostra sostanziali differenze di genere (Fig. 2.29). Anche l'età media per categoria – che in questo caso è riferita all'anno 2020 perché il MEF non ha ancora aggiornato i dati del conto annuale – non fa emergere grandi differenze di genere, sebbene gli uomini siano in generale leggermente più anziani in tutte le categorie eccetto che nella B, dove hanno in media circa 9 anni in meno delle donne (Tab. 2.5).



Figura 2.29. Forbice delle carriere per ruolo e genere, anno 2021 (valori percentuali)

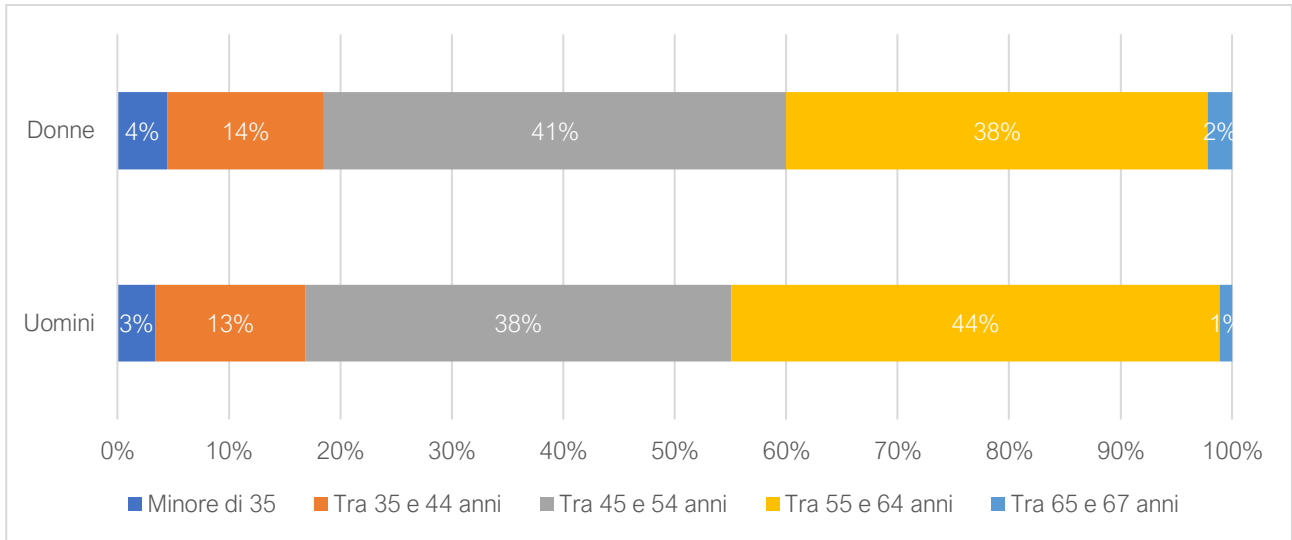
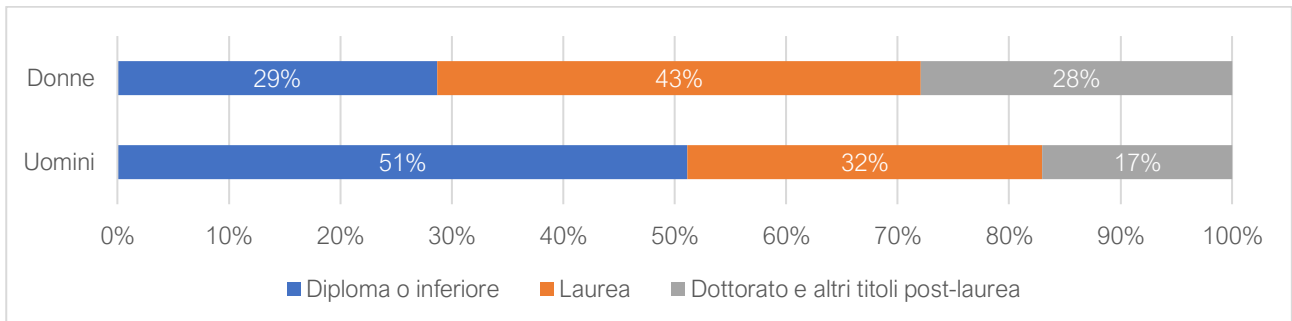


Tabella 2.5 Età media PTA per categoria e genere, anno 2020

	DONNE	UOMINI
Categoria B	56,3	47,5
Categoria C	50,5	52,7
Categoria D	48,9	52,2
Categoria EP	52,5	55,5
Dirigenti di 2a fascia	-	62
Direttore/Direttrice generale	-	62,5

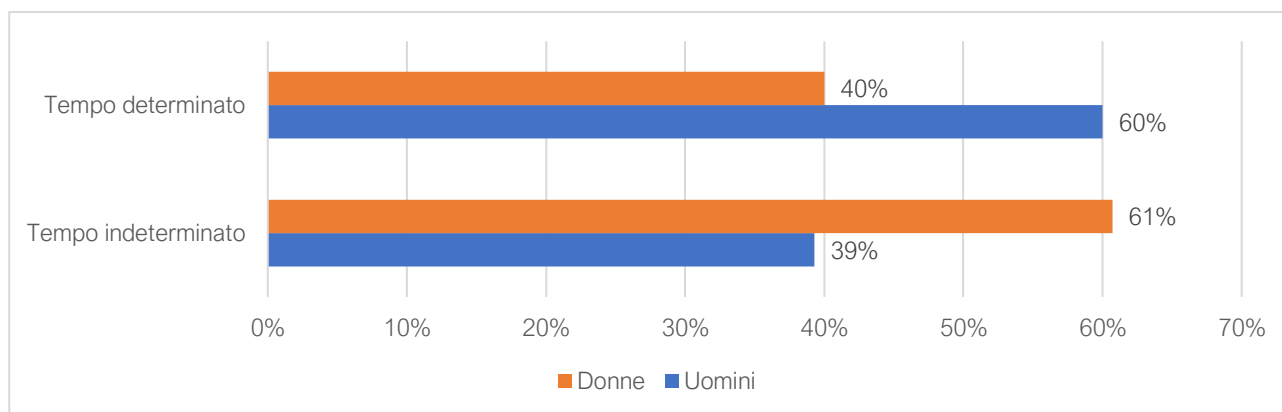
Più interessante è, invece, la distribuzione dei titoli di studio (Fig. 2.30). In generale, il personale tecnico della Normale possiede titoli di studio piuttosto elevati: il 49% degli uomini e ben il 71% delle donne sono in possesso di laurea, dottorato o altri titoli post-laurea. Le donne, in particolare, sono mediamente più istruite dei loro colleghi poiché hanno una laurea nel 43% dei casi (contro il 32% degli uomini) e un dottorato/altro titolo post-laurea nel 28% dei casi (contro il 17% degli uomini). Questo aspetto è interessante ai nostri fini se lo mettiamo in relazione con quanto detto prima e cioè che i ruoli apicali sono tutti svolti da uomini.

Figura 2.30. Titoli di studio dei PTA per genere, anno 2021 (valori percentuali)



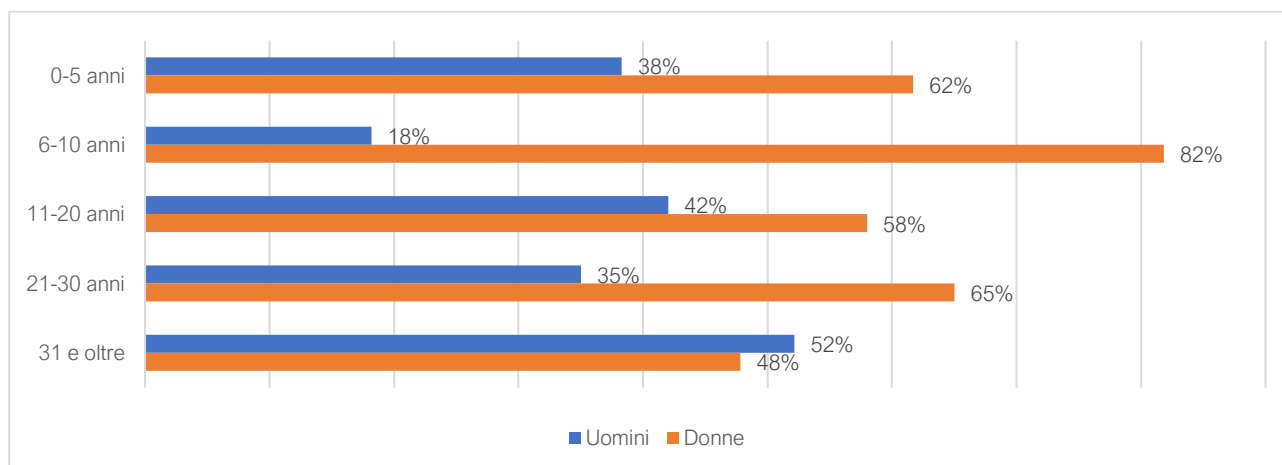
Per quanto riguarda il tipo di contratto, il 97% degli uomini e il 99% delle donne hanno un contratto a tempo indeterminato. Inoltre, come mostra la Fig. 2.31, le donne rappresentano il 61% di coloro che hanno un tempo indeterminato e il 40% di coloro che hanno un contratto a termine: in questo caso, dunque, sono le donne ad avere condizioni contrattuali leggermente più stabili dei loro colleghi.

Figura 2.31. Tipo di contratto PTA per genere, anno 2021 (valori percentuali)



Rispetto all'anzianità di servizio (Fig. 2.32), negli ultimi 10 anni il flusso in ingresso è stato in maggioranza femminile, in particolare quello avvenuto fra 5 e 10 anni fa, con le donne che rappresentano ben l'82% di coloro che hanno un'anzianità di servizio fra 6 e 10 anni. Le donne, in generale, essendo anche più numerose, sono la maggioranza in ogni fascia di anzianità eccetto che per quella di 31 anni e oltre dove si registra una sostanziale parità con un leggero vantaggio maschile (52% vs. 48%). Rispetto alle posizioni dirigenziali, alle quali si può accedere solo con almeno 11 anni di servizio, fa riflettere che siano arrivati a ricoprire quei ruoli due uomini che hanno un'anzianità fra 21 e 30 anni, che è la seconda fascia in cui le donne sono più rappresentate (65% vs. 35%). Come già sottolineato, il numero assoluto – due, appunto – è molto basso per cui il dato va interpretato con cautela.

Figura 2.32. Anzianità di servizio PTA per genere, anno 2021 (valori percentuali)



Per quanto riguarda il turnover, si riscontra un vantaggio maschile in entrambe le categorie, C e D, in cui si sono verificate cessazioni nel 2021 (Tab. 2.6). Infatti, in entrambi i casi l'indice di compensazione è stato pari a 1 per gli uomini, cioè per ogni uomo cessato è stato assunto un altro uomo. Per le donne, invece, l'indice di compensazione è stato pari a 0,67 nella categoria C e a 0,33 nella categoria D: questo significa, nel primo caso, che per ogni tre donne cessate ne sono state assunte due; nel secondo, che per ogni tre donne cessate ne è stata assunta una. Anche l'indice di turnover, che è il rapporto tra le variazioni di organico e l'organico dell'Ateneo distinto per categoria e per genere, è pari a 0 per gli uomini in

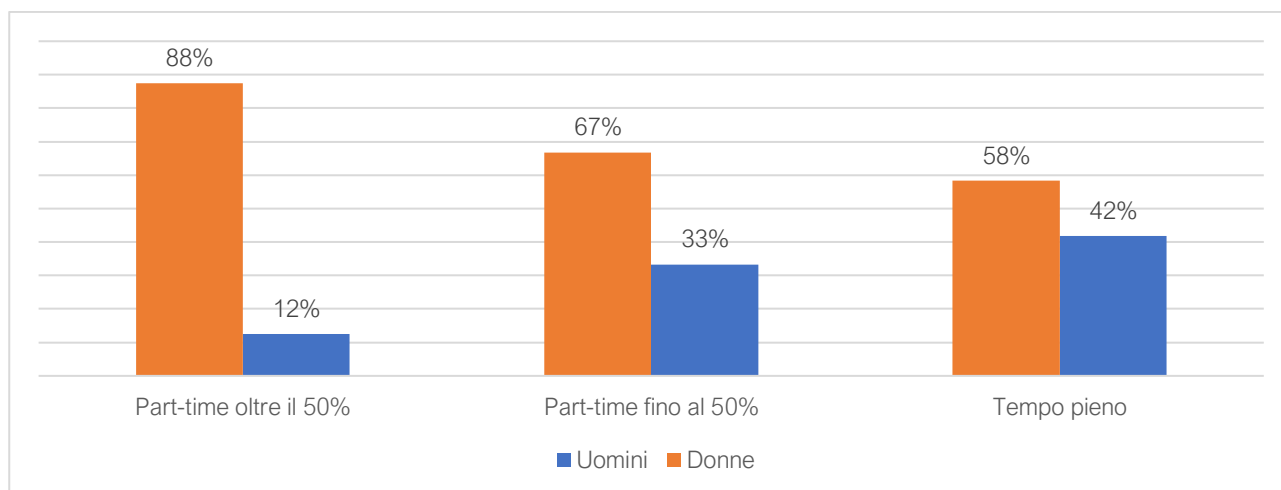
entrambe le categorie mentre è, in negativo, del 2% per le donne della categoria C e del 7% per le donne nella categoria D.

Tabella 2.6 Indice di compensazione e indice di turnover PTA per categoria e genere, anno 2021

	Indice di compensazione		Indice di turnover	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
CATEGORIA C	1	0,67	0%	-2%
CATEGORIA D	1	0,33	0%	-7%

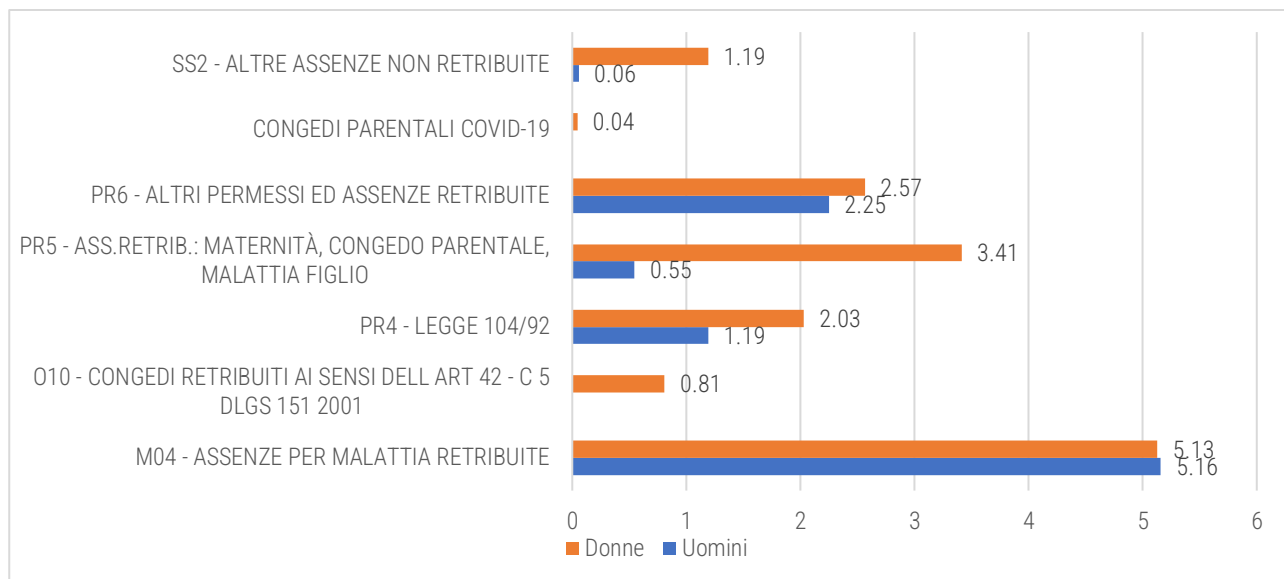
Infine, uno sguardo alla conciliazione vita-lavoro del PTA. Per quanto riguarda il regime di impiego, non sorprende che la quota di donne sia quattro volte più numerosa degli uomini nel regime di part-time (12% vs. 3%). Inoltre, tra coloro che lavorano part-time fino al 50%, le donne rappresentano il 67% e gli uomini il 33%, mentre le donne rappresentano ben l'88% di coloro che hanno un part-time oltre il 50% (Fig. 2.33).

Figura 2.33. Regime d'impiego PTA per genere, anno 2021 (valori percentuali)



A riprova del fatto che le donne più spesso degli uomini si fanno carico degli impegni familiari e di cura, anche le assenze hanno una dimensione genderizzata (Fig. 2.34). Se il numero medio di giorni di assenza per malattia è simile per uomini e donne (5,16 vs. 5,13), le donne prendono quasi il doppio dei giorni garantiti dalla legge 104 per l'assistenza di familiari non auto sufficienti e sei volte di più i permessi per accudire i figli malati, i congedi parentali e i congedi di maternità. La maggior parte di questi strumenti di conciliazione è utilizzata dalle categorie fino alla D e meno dalle categorie professionali superiori.

Figura 2.34. Giorni medi di assenza PTA per motivo e genere, anno 2021

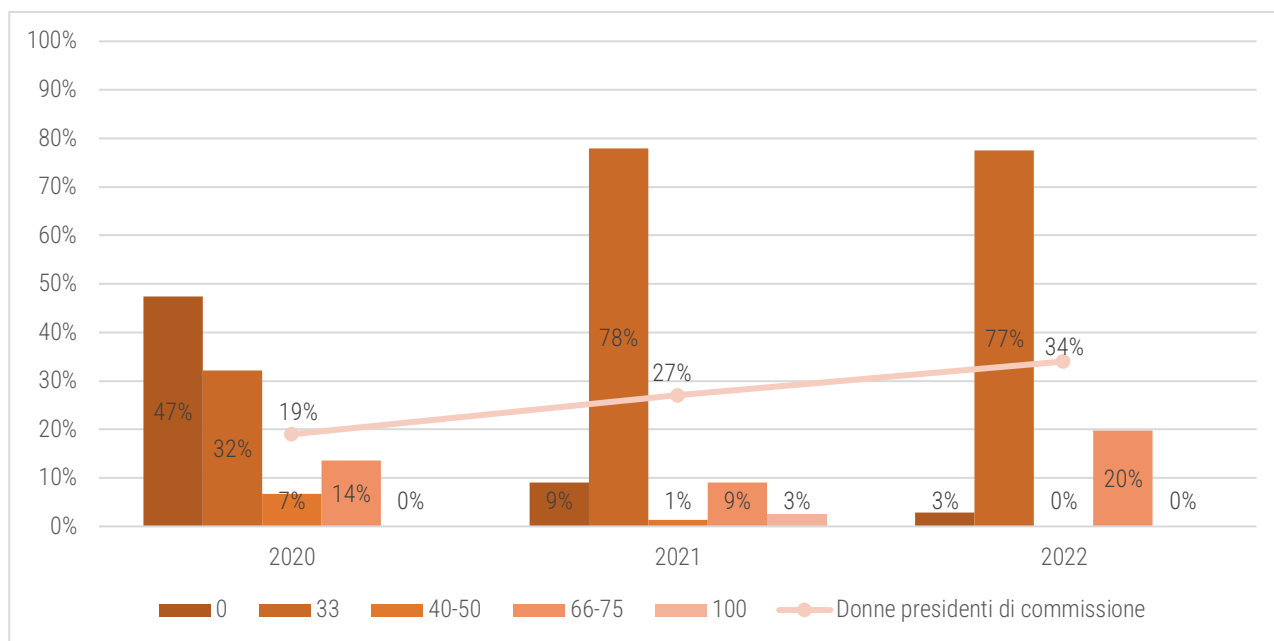


## 2.6 LE COMMISSIONI DI CONCORSO

La composizione per genere delle commissioni di concorso è regolata dall'articolo 57 del Decreto legislativo n. 165/2001 che impone alle Pubbliche amministrazioni di riservare alle donne «salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso». Inoltre, il monitoraggio sulla composizione di genere delle commissioni di concorso è prescritto anche dalla Direttiva n. 2/2019 che obbliga la pubblica amministrazione a comunicare annualmente al CUG tali dati. Uno degli obiettivi del Bilancio di Genere, dunque, è quello di condurre per l'Ateneo questo tipo di monitoraggio. Nel presente BdG si è focalizzata l'attenzione sul triennio 2020-2022 e si sono analizzate separatamente le commissioni di concorso per assegni di ricerca e per posizioni da docente, da ricercatore/trice e da personale tecnico-amministrativo.

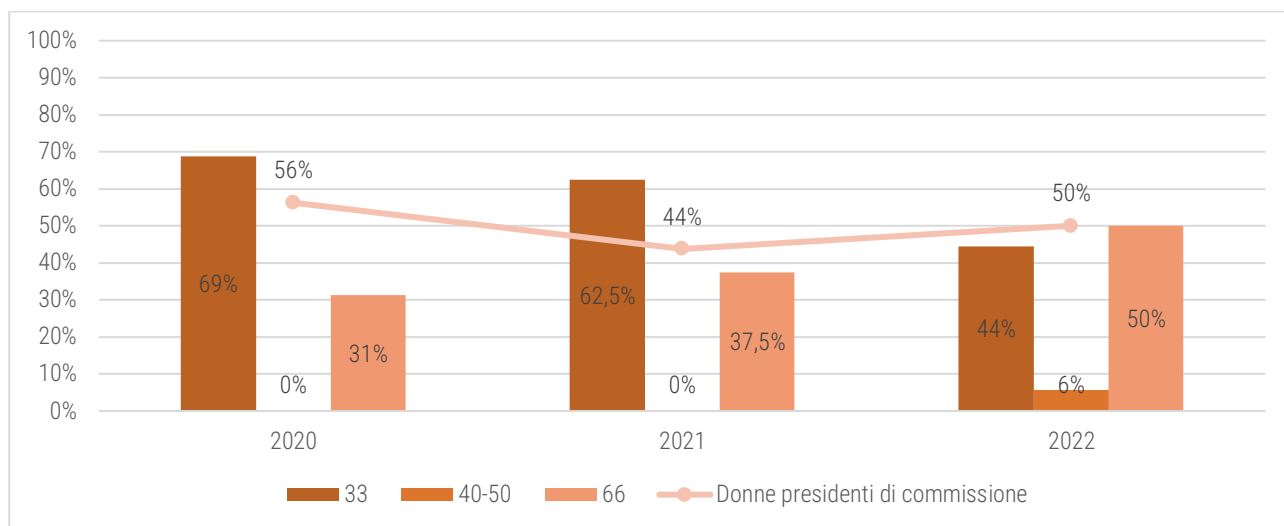
Per quanto riguarda i concorsi per assegni di ricerca (Fig. 2.35), nel triennio considerato, sono state istituite rispettivamente 59, 77 e 71 commissioni. Nel 2020 il 53% di queste sono state composte – nel rispetto delle regole stabilite dall'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 – da almeno il 33% di membri donne; nel 2021 e nel 2022 la percentuale di commissioni ad almeno il 33% di composizione femminile è salita rispettivamente al 91% e al 97%. Da segnalare come dato positivo, inoltre, è la drastica riduzione delle commissioni in cui non era presente neanche una donna: ben il 47% di quelle del 2020, scese al 3% nel 2022. Tuttavia, seppure in aumento, sono ancora molto rare le commissioni a maggioranza femminile (14%, 9% e 20% nei tre anni rispettivamente) e quelle presiedute da donne (19% nel 2020 e 34% nel 2022).

Figura 2.35. Donne membri e presidenti di commissione per selezioni assegni, anni 2020-2022 (valori percentuali)



Per quanto riguarda, invece, la composizione delle commissioni per le selezioni da Rtd (A e B), da PA e PO (Fig. 2.36), sono state 16 nel 2020 e nel 2021 e 18 nel 2022. In questo caso si segnalano il rispetto nella totalità dei casi della regola di avere almeno il 33% dei membri donne e una crescente presenza di commissioni composte per 2/3 da donne che dal 31% del 2020 sono arrivate al 50% nel 2022. Inoltre, nonostante un picco verso il basso nel 2021, nel 2022 è stata raggiunta la perfetta parità nel ruolo di presidenti di commissione.

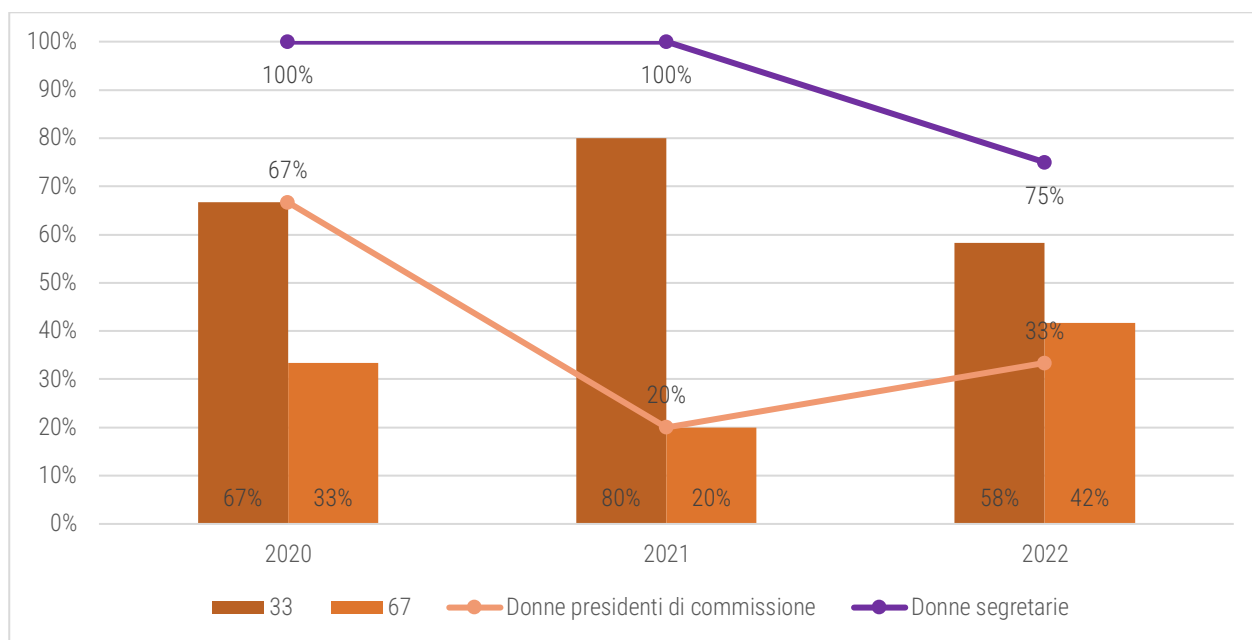
Figura 2.36. Donne membri e presidenti di commissione per concorsi personale docente e ricercatore, anni 2020-2022 (valori percentuali)



Un discorso a parte va fatto sulla composizione per genere e l'andamento negli anni delle commissioni per le selezioni e gli avanzamenti di carriera del personale tecnico-amministrativo. È necessario, però, fare una premessa: diversamente dalle commissioni per docenti e assegnisti/e, queste contano 4 membri, anziché 3, di cui 3 effettivi e uno con il ruolo di segretario/a (fatta eccezione per le commissioni delle mobilità volontarie). I dati presentati in colonna si riferiscono, dunque, solo ai membri effettivi, ma si è ritenuto utile presentare anche i dati relativi al ruolo di presidente, ma soprattutto di segretario/a,

rappresentati con le linee. Poiché è un vincolo di legge, tutte le commissioni nel triennio 2020-2022 hanno rispettato la quota del 33%. Anzi, dal 2020 al 2022, è aumentata la quota di commissioni composte per due terzi da donne che è passata dal 33% del 2020 al 42% 2022. Un po' più critica è la situazione delle donne presidenti che nel 2020 rappresentavano il 67% mentre nel 2022 solo il 33%, con un picco verso il basso (20%) nel 2021. Da segnalare, inoltre, il fatto che là dove sia prevista la presenza di un/a segretario/a – cioè nella quasi totalità dei concorsi – questo ruolo è stato affidato a donne nel 75% dei casi nel 2022, un dato comunque migliore dei due anni precedenti.

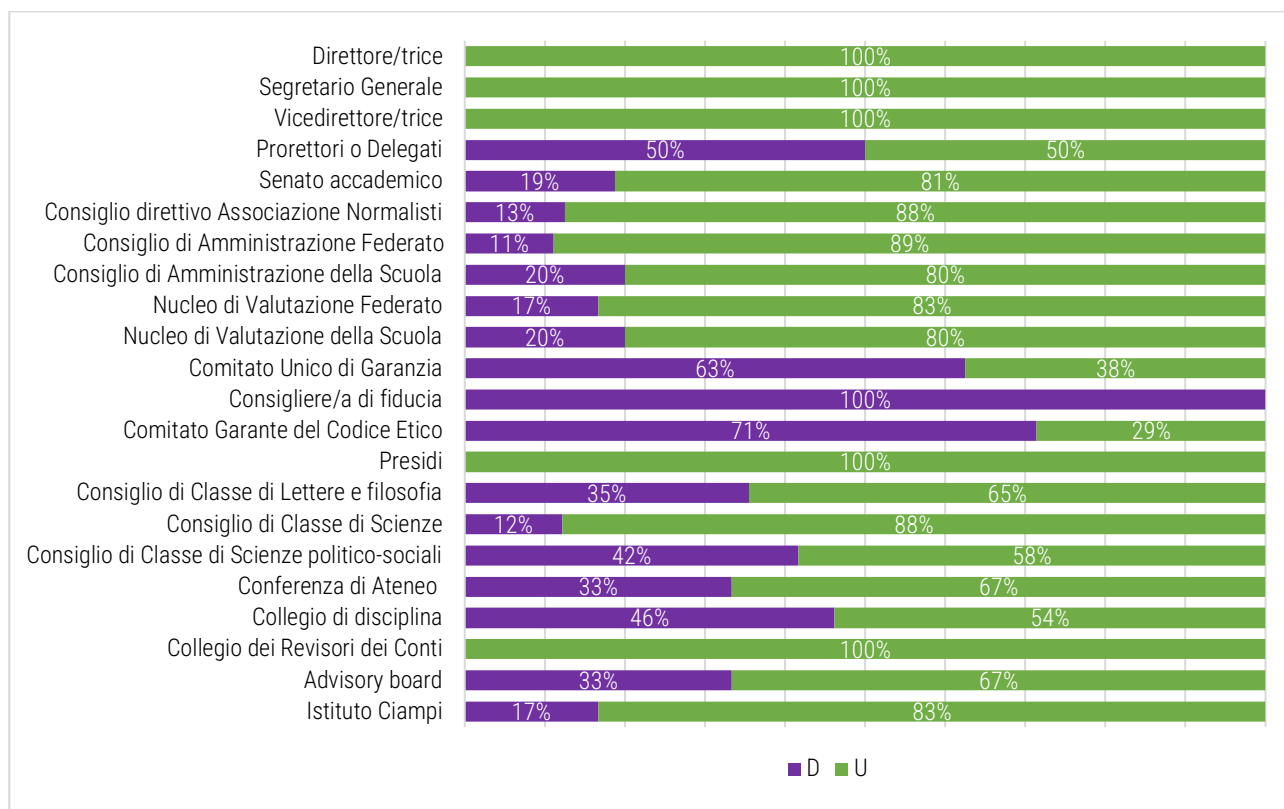
Figura 2.37. Donne membri e presidenti di commissione per concorsi PTA, anni 2020-2022 (valori percentuali)



## 2.7 INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

La Scuola Normale Superiore è un istituto universitario a ordinamento speciale, per cui alcune cariche istituzionali e di *governance* differiscono dagli altri Atenei italiani. Un aspetto che, però, condivide con le altre università d'Italia è l'estrema "genderizzazione" della maggior parte delle posizioni di governo, in particolare di quelle apicali, che vedono gli uomini decisamente sovra rappresentati rispetto alle donne. L'iniqua distribuzione che emerge dalla Figura 2.38, è anche il risultato delle disegualianze di genere nel personale docente e ricercatore che abbiamo individuato in precedenza (cfr. § 2.4).

Figura 2.38. Composizione governance della Scuola per genere, anno 2022 (valori percentuali)

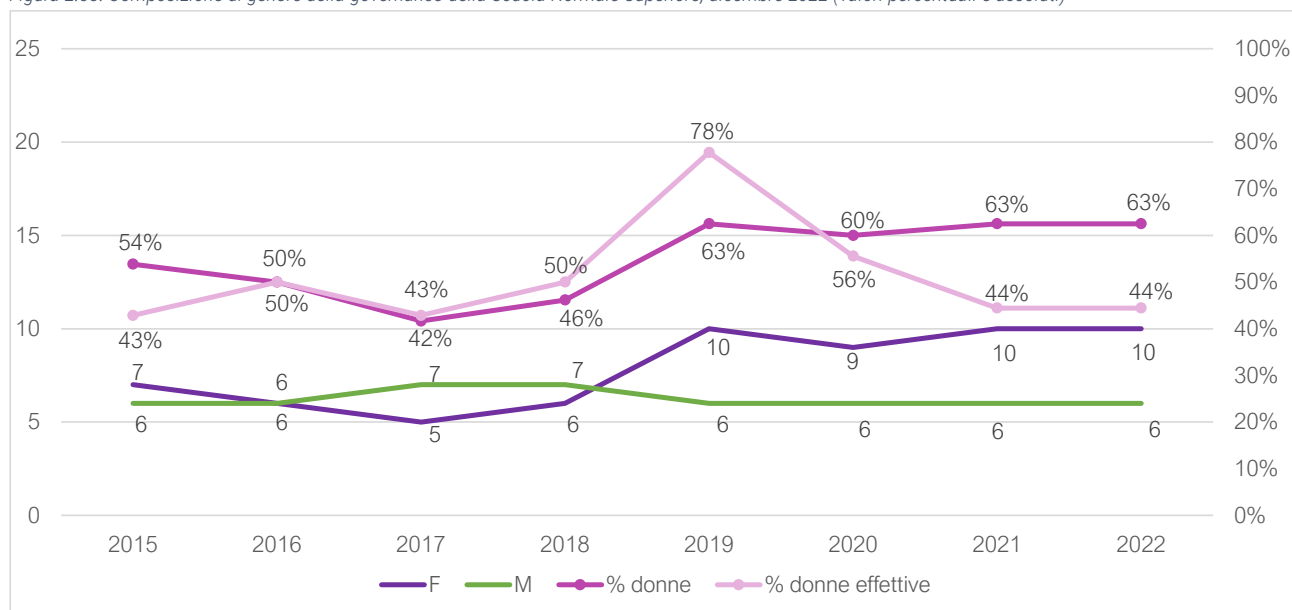


Nella storia della Normale, la posizione di Direttore non è mai stata ricoperta da una donna e, al momento, anche Vicedirettore, Segretario generale e Presidi delle Classi sono tutti uomini. Tuttavia, la ripartizione – migliorata negli anni – fra uomini e donne nelle posizioni da Prorettore/trice e Delegato/a del Direttore.

Spostando il focus sugli organi di governo, tutti presentano una maggiore presenza del genere maschile, specialmente quelli più strategici e rilevanti come il Senato e il Consiglio d'Amministrazione. Un discorso analogo vale per la Conferenza di Ateneo e il Collegio di disciplina: la prima è istituita per discutere questioni generali di carattere strategico e viene convocata almeno due volte l'anno, mentre il secondo esercita una funzione istruttoria in materia di provvedimenti disciplinari. Se la composizione del secondo dal punto di vista del genere si dimostra egualitaria, nella Conferenza di ateneo le donne rappresentano solo un terzo dei membri. Le figure e gli organi collegiali più connessi alle questioni di genere, invece, sono maggiormente femminilizzati: è il caso della Consigliera di fiducia, del Comitato Garante del Codice Etico e del Comitato Unico di Garanzia. Quest'ultimo organo merita un approfondimento specifico sia per la sua centralità nella promozione del contrasto alle diseguaglianze di genere, sia per la sua composizione dettata dalla natura peculiare della Normale.

Il CUG, istituito nel marzo del 2015, è al suo secondo mandato: ogni mandato, infatti, dura quattro anni e la sua composizione si è rinnovata nel febbraio del 2019 per scadere nel 2023. Guardando ai dati disaggregati per genere dal 2015 a dicembre 2022, si notano due tendenze interessanti e importanti (Fig. 2.38).

Figura 2.38. Composizione di genere della governance della Scuola Normale Superiore, dicembre 2022 (valori percentuali e assoluti)



Intanto, il progressivo aumento del numero di donne. La composizione del Comitato, che è un organo elettivo, dal 2015 al 2022 vede una crescita sia in termini assoluti che percentuali della componente femminile, dovuta anche all'ampliamento delle componenti rappresentate. Infatti, con il secondo mandato è cambiato anche lo Statuto della Scuola Normale ed è stata allargata la rappresentanza ad allievi/e e assegnisti/e (cfr. anche § 1.2.1). L'aumento della componente femminile, dunque, può essere spiegato anche dal fatto che, come abbiamo visto nei precedenti paragrafi di questa sezione, le donne sono una minoranza in tutte le categorie (eccetto che per il PTA) ma sono più numerose a mano a mano che si scende nella gerarchia accademica e, dunque, che l'apertura ad assegniste e allieve abbia permesso di allargare la platea femminile da cui attingere candidate. Tuttavia, non si può non notare che i numeri aggregati dei membri effettivi e supplenti non rivelano come le donne sono aumentate nella seconda categoria e, anzi, la percentuale di donne in carica come membri effettivi è rimasta sostanzialmente stabile negli anni.

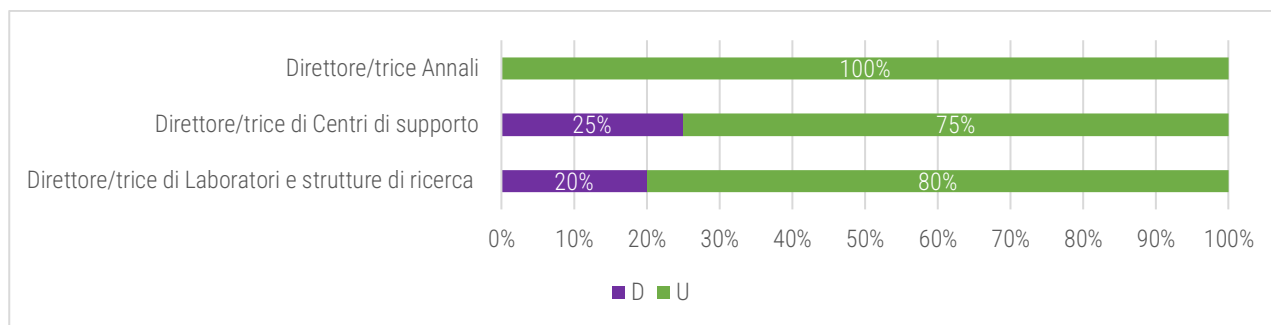
La seconda tendenza da rilevare è la stabilità del personale maschile che, anzi, negli anni è arrivato a rappresentare il 56% dei membri effettivi. Questo aspetto può essere letto in due modi. Da un lato, può essere interpretato come un'ulteriore manifestazione della segregazione verticale che caratterizza il contesto accademico e che vede gli uomini sovra rappresentati in tutti gli organi di governo e nelle posizioni apicali. Dall'altro lato, si potrebbe trattare di una forma di de-segregazione di quei contesti che si occupano di tematiche di genere e che sono socialmente considerati "competenza femminile". In effetti, dai Bilanci di Genere dei principali atenei statali d'Italia si evince che la percentuale di donne nel CUG è solitamente pari o al di sopra del 75%. Inoltre, più frequentemente i CUG sono composti da persone di area umanistica, dove le donne sono in numero maggiore e dove i temi di ricerca sono più vicini alle questioni di genere, mentre all'interno della Normale, data la peculiare struttura del suo personale, la composizione di questo organo è mista anche dal punto di vista delle aree disciplinari.

Per chiudere questa sezione si è deciso di prendere in considerazione anche altri organi collegiali della Normale. Per quanto riguarda i Centri di ricerca e di supporto, si nota che anche in questo caso la composizione è fortemente sbilanciata verso il genere maschile (Fig. 2.39). I Direttori degli Annali, riviste pubblicate dalla Normale per le Classi di Scienze e di Lettere e Filosofia, sono tutti uomini, mentre i Centri



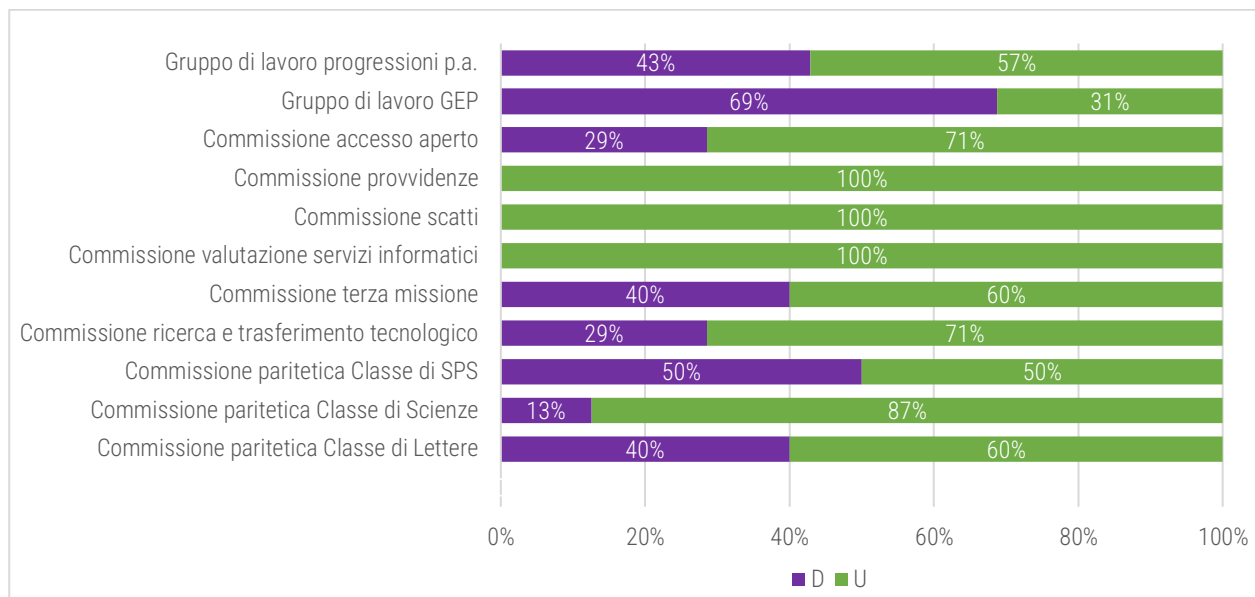
di supporto e i Laboratori e le strutture di ricerca sono gestiti da donne solo nel 25% e nel 20% rispettivamente.

Figura 2.39. Composizione Centri di ricerca e di supporto della Scuola per genere, anno 2022 (valori percentuali)



Per quanto riguarda, infine, Commissioni e gruppi di lavoro istituzionali (Fig. 2.40) c'è abbastanza equilibrio nelle Commissioni paritetiche delle Classi (eccetto quella di Scienze in cui lo squilibrio è molto alto, 87% uomini vs. 13% donne), nel Gruppo di lavoro sulle progressioni di carriera nella pubblica amministrazione e nella Commissione Terza Missione. Sono appannaggio maschile, invece, la Commissione Ricerca e Trasferimento Tecnologico e quella sull'Open Access (entrambe con una presenza maschile del 71%) e, ancora di più, la Commissione sui servizi informatici e quella su scatti e provvidenze nelle quali, nonostante siano di competenza del personale tecnico-amministrativo che come abbiamo visto vede una più consistente presenza femminile, non è presente nessuna donna.

Figura 2.40. Composizione Commissioni e gruppi di lavoro istituzionali della Scuola per genere, anno 2022 (valori percentuali)



# SEZIONE 3

## LE AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

### 3.1 IL GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA DELLA NORMALE

Come si è visto nel precedente paragrafo, il particolare ordinamento della Normale fa sì che la numerosità del personale sia piuttosto ridotta rispetto agli altri atenei italiani. Tuttavia, In Normale le tematiche di genere hanno un discreto spazio, sia sul piano della ricerca e della didattica (Fig. 3.1), che nelle attività convegnistiche e nelle iniziative culturali destinate a un pubblico non accademico (Fig. 3.2).

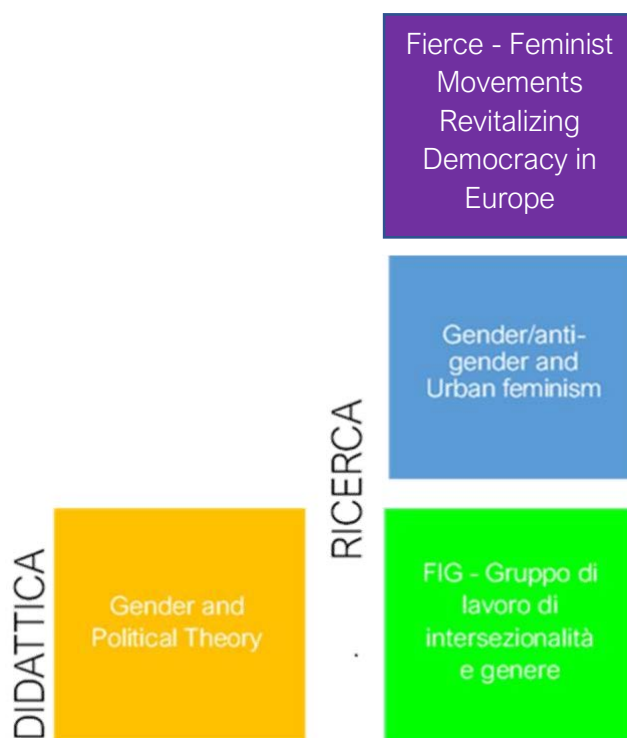
Per quanto riguarda i gruppi e le linee di ricerca, tre sono incentrati sulle tematiche di genere:

1. [Gender/anti-gender and Urban feminism](#)
2. [FIG - Gruppo di lavoro di intersezionalità e genere](#)
3. [FIERCE - Feminist Movements Revitalizing Democracy in Europe.](#)

Il primo progetto, coordinato dalla Professoressa Manuela Caiani, si occupa di movimenti di genere e movimenti anti-gender, identità di genere e femministe e politiche femministe urbane. Utilizzando studi di caso comparativi e metodi di ricerca misti, il gruppo studia l'emergere, nella sfera pubblica europea e non solo, di movimenti "anti gender" e, al contempo, la rinascita delle mobilitazioni femministe transnazionali di massa. In ultima istanza, il gruppo di ricerca riflette sulle sfide poste alla democrazia e sulle possibili direzioni che questa può prendere a fronte di queste mobilitazioni.

Figura 3.1 Gruppi di ricerca e insegnamenti della SNS a tema genere

Il secondo gruppo di ricerca, nato nel 2018 e coordinato dalla Professoressa Chiara Milan, approfondisce la prospettiva intersezionale nello studio del genere. Obiettivo del team è esplorare questi aspetti attraverso l'organizzazione di convegni tenuti da colleghi/e della Normale ma anche di altri atenei e attraverso la creazione di gruppi di studio e ricerca interni. Infine, il gruppo studia i movimenti femministi in Italia, Spagna e Polonia, in collaborazione con i Progetti "Critical Young Europeans (CRY\_OUT)" e "DEMOS - Democracy in Europe and the Mobilization of Society" in cui sono coinvolti/e alcune colleghi/e della Normale.



Il terzo progetto, che ha preso avvio nel 2020 ed è coordinato dalla Professoressa Donatella Della Porta, è finanziato nell'ambito di Horizon Europe e coinvolge, oltre all'Italia, Francia, Grecia, Danimarca, Slovenia, Spagna, Polonia e Turchia. Scopo di FIERCE è studiare le mobilitazioni femministe in tutta Europa, al fine di implementare strategie per contrastare i crescenti movimenti, discorsi e politiche antifemministe e anti-gender e di rivitalizzare le alleanze tra movimenti femministi, società civile e decisori politici.

Oltre a questi progetti si segnalano altre due iniziative. La prima è il già citato progetto organizzato in autonomia dalla Rete Italiana degli Allievi delle Scuole e degli Istituti di Studi Superiori Universitari (RIASISSU). Il progetto, combinando metodi qualitativi e quantitativi, mira a misurare e indagare le cause

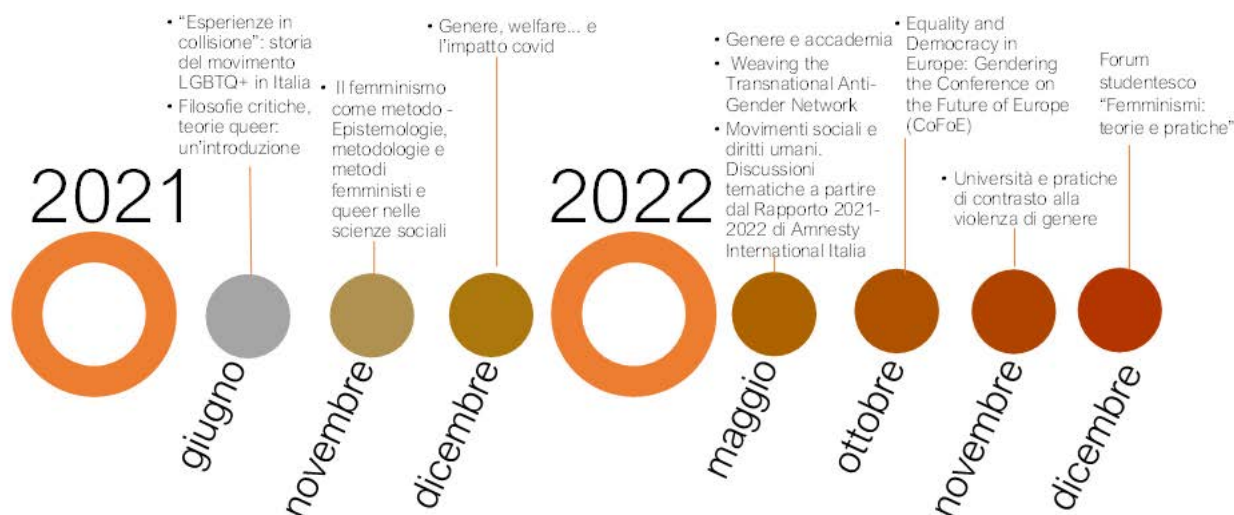
della disparità di genere tra allievi e allieve delle Scuole Superiori Universitarie con un focus specifico sulle fasi di accesso alle Scuole e sui processi di (auto)selezione all'ingresso (cfr. anche § 2.2).

La seconda iniziativa è l'adesione da parte della Normale alla [European Engineering Learning Innovation and Science Alliance \(EELISA\)](#), una rete internazionale di dieci università e istituti di ricerca finanziata dalla Commissione Europea nel quadro del programma European Universities. Ai fini del Bilancio di Genere, la partecipazione della Normale a questo network è rilevante perché uno dei suoi obiettivi è proprio quello di promuovere inclusività e diversità e, al contempo, di rimuovere gli ostacoli che disincentivano l'accesso delle donne alle STEM, in sinergia con gli obiettivi dell'Agenda per lo Sviluppo Sostenibile 2030. L'acronimo stesso della rete, infatti, vuole essere anche un omaggio a una delle prime donne al mondo laureate in ingegneria, Elisa Leonida Zamfirescu (1887-1973).

Per quanto riguarda il fronte dell'offerta didattica, il genere è un tema trasversale a diversi insegnamenti del corso ordinario e di perfezionamento delle Classi di Lettere e filosofia e di Scienze politico-sociali. Inoltre, è presente un intero insegnamento dedicato a "[Gender and Political Theory](#)" (20 ore – 3 CFU) obbligatorio per i/le dottorandi/e del Programma in "Transnational Governance" e facoltativo per i/le dottorandi/e del Programma in "Political Science and Sociology" e per le/gli allieve/i del corso magistrale in Scienze politiche e sociali. L'insegnamento offre una panoramica dei principali filoni teorici e concetti per guardare alla discriminazione, all'oppressione e alle disuguaglianze di genere, ma non solo. Adottando una prospettiva intersezionale, si dà spazio a contributi anche non occidentali offrendo una visione critica della versione mainstream dell'individualismo liberale, riflettendo sulla violenza di genere e arrivando al post umanesimo.

Da considerarsi parte dell'offerta formativa sono anche le conferenze e i convegni che ogni anno vengono organizzati da personale di ricerca e allievi e allieve della Normale, nei quali vengono coinvolti anche colleghi e colleghe provenienti dall'Italia e da tutto il mondo (Fig. 3.2).

Figura 3.2 Seminari pubblici organizzati tra il 2021 e il 2022 dalla Scuola su tematiche di genere



Nell'ultimo biennio, il 2021-2022, sono stati ospitati dieci convegni su tematiche vaste che vanno dalle teorie queer alla metodologia femminista nella ricerca, dalle disuguaglianze di genere in accademia alla violenza maschile contro le donne.

Inoltre, sia la classe di Lettere e filosofia che quella di Scienze politico-sociali hanno organizzato svariati seminari didattici, 9 in totale, su tematiche di genere.

### 3.2 IL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è un documento programmatico che ha lo scopo di introdurre azioni di contrasto e riequilibrio delle diseguaglianze di genere all'interno di un'organizzazione. Come già si diceva in Introduzione, Bilancio di Genere e PAP sono strettamente connessi: il primo, infatti, è uno degli obiettivi del secondo ma è anche lo strumento che permette di monitorare la realizzazione delle azioni positive e di aggiornarle.

Il PAP ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente. Con il Decreto-legge n. 80/2021 che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il PAP è diventato parte integrante di questo documento che definisce anche:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici di performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;
- c) il piano di reclutamento di nuove risorse e di progressioni di carriera del personale;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale.

Per quanto riguarda la Normale, la versione più recente del PAP costituisce l'allegato 4 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025. Le azioni previste nel PAP si pongono in continuità con quelle del triennio precedente cercando, però, di colmare alcune lacune. Le aree di intervento sono descritte nel dettaglio nei seguenti sotto-paragrafi.

#### 3.2.1 *Formazione e rilevamento dei bisogni*

La prima area di intervento ha a che fare con la formazione e l'informazione in merito alle tematiche di genere, il lavoro degli organi della Normale per contrastarle e il rilevamento dei bisogni del personale.

Poiché dall'analisi di contesto svolta per la realizzazione del GEP è emerso uno scarso gradimento di alcune delle azioni intraprese negli ultimi anni, un primo obiettivo è quello di elaborare nuove tipologie di azioni positive più aderenti alle necessità delle componenti della Normale. Per questa ragione, in sinergia con gli obiettivi di performance e con le azioni del GEP, è prevista la realizzazione di un questionario, così come di rilevazioni periodiche e di tavole rotonde e momenti di ascolto, in merito al clima lavorativo e per l'analisi dei bisogni attraverso le azioni "Conoscere le esigenze di tutti" e "Miglioramento del clima". Queste iniziative avranno come oggetto la conciliazione vita/lavoro, l'analisi del clima lavorativo e l'analisi della conoscenza in merito alle problematiche su benessere nel luogo di lavoro e fenomeni di discriminazione e di mobbing. I risultati del questionario avranno anche lo scopo di personalizzare le attività di informazione e formazione rivolte alle varie componenti della Scuola.

La formazione e l'informazione, infatti, sono l'altro asse di questa area d'intervento e prevedono una serie di azioni rivolte sia alla comunità della Normale nel suo complesso, sia specificatamente ai membri del Comitato Unico di Garanzia. In particolare sono previsti: cicli di seminari sulle diseguaglianze di genere o su tematiche affini; iniziative di informazione e

sensibilizzazione sulle funzioni del CUG e degli altri organismi presenti nella Normale; percorsi formativi e di aggiornamento in tema di prevenzione al mobbing e valutazione del rischio “stress da lavoro correlato”; corsi di formazione sui temi specifici anche in collaborazione con altri enti territoriali quali Università di Pisa, Scuola Superiore Sant’Anna, Azienda Ospedaliera Pisana, INAIL, ecc.

### 3.2.2 Conciliazione vita, famiglia e lavoro

L’area della conciliazione tra vita, famiglia e lavoro soprattutto in presenza di figli/e minorenni, persone con disabilità o anziani non autosufficienti è una delle aree più critiche e rilevanti per le lavoratrici e i lavoratori. Per questo la Normale mette a disposizione diversi strumenti, sostenuti da un consistente contributo finanziario, 12.000€ per il 2022, per facilitare il bilanciamento vita-lavoro di chi ha carichi di cura o particolari esigenze personali.

Per quanto riguarda l’area della cura dei figli e delle figlie, il CUG ha rinnovato le azioni già realizzate negli scorsi anni:

- “Il nido più adatto”: ha lo scopo di sostenere finanziariamente, rimborsando il 30% della spesa, l’accesso e la fruizione di servizi educativi qualificati per l’infanzia (3-36 mesi/frequenza nido) attraverso convenzioni, accordi e progetti anche in collaborazione con altri enti del territorio. In via generale, non sono finanziabili i costi sostenuti per l’iscrizione e la frequenza di scuole dell’infanzia (3-6 anni) gestite da soggetti privati non convenzionati; tuttavia, in presenza di situazioni particolari, il CUG, in un’ottica di massima conciliazione, prevede la possibilità di riconoscere le relative spese nei casi in cui la scelta di avvalersi di strutture educative private per l’infanzia corrisponda alla necessità, debitamente documentate, di avvalersi di un servizio pomeridiano prolungato oltre le ore 16.00;
- “Un aiuto quando serve”: prevede il rimborso di spese sostenute dai genitori per l’accesso e la fruizione di servizi qualificati per la cura dei figli (baby-sitting, ludoteche, servizi di aiuto compiti, eccetera) in orario scolastico ed extrascolastico, nei casi di malattia, sospensione dei servizi educativi e di istruzione, e per far fronte ad ogni altra necessità. Il rimborso è di 250€ fino a un massimo di 500€ a seconda della soglia ISEE;
- “Le vacanze dei bambini e delle bambine”: rimborsando il 60% della spesa per un massimo di tre settimane per i campi solari estivi e di una settimana per i campi invernali, sostiene finanziariamente i genitori che abbiano necessità di usufruire di questi servizi (con o senza pernottamento) o di strutture e servizi similari, per i periodi di vacanza e/o di interruzione dei servizi educativi e delle attività scolastiche.

Rispetto alla cura degli anziani e/o di persone non autosufficienti, il PAP ha previsto l’azione “Un aiuto per i nostri anziani e/o persone con disabilità” proponendo di attivare una o più convenzioni con strutture e soggetti qualificati, pubblici o privati, operanti nel settore dell’assistenza agli anziani e alle persone con disabilità, per allargare le condizioni agevolate finora riservate al solo personale tecnico-amministrativo a tutte le componenti della Normale.

Infine, per la sfera più ampia della conciliazione fra vita e lavoro sono previste due azioni:

- “Lavoro da remoto”: l’obiettivo è favorire le forme innovative di prestazione lavorativa come il lavoro da remoto per conciliare le esigenze personali e/o di cura familiare facendo tesoro della sperimentazione avvenuta durante la fase di emergenza sanitaria. A questo proposito, il CUG partecipa all’Osservatorio per il lavoro agile istituito dal Segretario generale della Normale;

- “Ferie solidali” e “flessibilità oraria”: prevede una informazione capillare del personale tecnico-amministrativo sul tema della flessibilità oraria e delle ferie solidali, previste dal nuovo CCNL Istruzione e Ricerca 2016-2018 e dalla Circolare del Segretario generale SNS (prot. n. 9158/2019).

### 3.2.3 Cultura della parità e linguaggio inclusivo

Le azioni previste in quest’area hanno a che fare con la promozione del cambiamento culturale in merito alle questioni di genere, sia all’esterno che all’interno della Normale, attraverso iniziative e servizi che contrastino in modo concreto discriminazioni e violenze.

In primo luogo, l’attuale Direttore ha inserito nella sua “squadra di governo” una Delegata alle attività inerenti alle disabilità e alle pari opportunità, la quale si occupa di tutte le questioni vicine a queste due aree e, tra queste, della gestione della cosiddetta carriera alias (cfr. § 3.3) e della stipula di un’apposita convenzione con l’Ufficio Servizi per l’Integrazione di studenti con Disabilità (USID) dell’Università di Pisa per fornire [supporto alle persone con disabilità](#). Inoltre, la Normale, grazie all’impegno del CUG, ha istituito lo Sportello interuniversitario contro la violenza di genere in collaborazione con la Scuola Sant’Anna, l’Università di Pisa e la Casa della donna di Pisa che lo gestisce (cfr. § 3.4).

Nell’ottica di rafforzare la rete territoriale contro le discriminazioni e l’impegno della Normale su questo fronte, il CUG ha rinnovato l’azione “Una rete per la parità” e, dunque, l’adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane per fare sinergia con altri organismi di parità operanti a livello locale.

Poiché una delle aree più critiche – sia all’interno che all’esterno della Normale – è quella della segregazione orizzontale e, in particolare, della scarsa presenza femminile nell’area STEM, negli anni passati sono state realizzate due importanti attività:

- [il progetto “ISPIRA”](#) che, ideato da dottorande del corso di perfezionamento in Scienze, ha lo scopo di suscitare interesse per le scienze in studenti e soprattutto studentesse delle scuole secondarie di primo grado mediante l’organizzazione di seminari tenuti da allieve e ricercatrici della Scuola Normale. L’idea alla base del progetto è fornire alle studentesse dei modelli femminili a cui ispirarsi attraverso il racconto, da parte di relatrici donne, di un tema scientifico di attualità mettendo in risalto la figura di una scienziata che ha contribuito al progresso delle conoscenze in quel campo. Le relatrici sono preparate all’attività di divulgazione anche frequentando un laboratorio teatrale dedicato alla comunicazione di contenuti scientifici a bambine, bambini e adolescenti messo a disposizione dalla Scuola;
- nella stessa direzione è andato lo stage preparatorio alle *European Girls’ Mathematical Olympiad* (EGMO), una gara internazionale di matematica in cui competono solo ragazze. Lo stage si è svolto nel 2021 ed è stato gestito per gran parte da studentesse ed ex studentesse della Scuola Normale e dell’Università di Pisa, a loro volta partecipanti in passato a gare di matematica.

Per quanto riguarda le azioni previste per il triennio 2023-2025 sempre in questa area, si segnala l’iniziativa “Donne e Scienze” finalizzata a sostenere la frequenza, da parte di allieve e di figlie delle varie componenti della Normale, di summer/winter school e di altre attività formative in particolare nei settori STEM.

Nell’ottica, invece, di valorizzare gli studi di genere e il lavoro delle/degli studiosi/e in questo campo, dal 2020, è stato istituito il Premio di laurea e dottorato – che prevede un consistente contributo finanziario

– intitolato a Paola Bora, attivista femminista, studiosa di studi di genere e docente di antropologia filosofica presso la Scuola Normale Superiore.

Per quanto riguarda la diffusione di una cultura della parità, dell'importanza dell'accoglienza e del rispetto delle diversità espresse in più ambiti e livelli, il PAP ha realizzato e rinnovato per questo triennio attività che si muovono su diversi piani:

- il progetto "Imparare a pensare le differenze" finalizzato a promuovere, in forma diretta e/o partecipata, attività di sensibilizzazione circa le tematiche sopracitate attraverso la partecipazione delle allieve e degli allievi della Normale a percorsi di formazione;
- dal punto di vista della comunicazione la Normale ha: (i) emanato, nel 2019, apposite [Linee Guida](#) in merito all'importanza dell'equa rappresentanza di uomini e donne nei panel di convegni e eventi della Normale; (ii) elaborato, per il triennio 2023-2025, un [Piano di Comunicazione](#) che dedica un intero paragrafo (Obiettivo D) a "Inclusività, superamento del gap di genere, mobilità sociale". Lo scopo è, da un lato, valorizzare le iniziative sviluppate dalla Scuola Normale per il contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere, per la promozione del benessere psicologico e dell'inclusione e per il supporto alla conciliazione vita, famiglia e lavoro. Dall'altro, promuovere l'uso di un linguaggio visivo e verbale inclusivo, che comprenda e rappresenti tutte le identità di genere; (iii) creato una [sezione dedicata](#) sul sito della Normale con molta documentazione utile per approfondire il tema.

#### 3.2.4 Monitoraggio e ascolto

In sinergia con l'area "Formazione e rilevamento dei bisogni" (cfr. § 3.2.1), il Comitato si propone di accogliere le segnalazioni relative a problematiche generalizzate o specifiche rientranti nel proprio ambito di azione e propone interventi tesi a informare e indirizzare l'utenza verso professionisti o strutture competenti. Lavorando a stretto contatto con il/la Consigliere/a di fiducia e con il Comitato etico di garanzia in relazione alle rispettive competenze, le azioni realizzate e rinnovate per il triennio 2023-2025 sono le seguenti:

- "Uno sportello di ascolto" finalizzato a garantire un canale di comunicazione con il Comitato attraverso la casella di posta elettronica del Comitato medesimo (cug@sns.it) o il form di contatto attivo sul sito istituzionale della Normale;
- ["Supporto psicologico"](#), un servizio per gli allievi e le allieve che si articola in un percorso di consulenza gratuito, fino a un massimo di 8 incontri, per inquadrare le situazioni di disagio psicologico e emotivo e fornire alcuni strumenti per fronteggiarle. Il Comitato, per questo triennio e vista la situazione legata all'epidemia COVID-19, auspica che il supporto psicologico sia esteso anche al personale strutturato e non strutturato della Normale quantomeno a fronte di eventi luttuosi e di grave malattia.

#### 3.2.5 Benessere e qualità della vita

Questa area di intervento ha come oggetto il benessere della persona nella sua totalità e ha lo scopo di promuovere la salvaguardia della salute, mantenendo comunque un'attenzione alle differenze di genere, socio-culturali, derivanti da condizioni di disabilità, eccetera.

Le azioni proposte, anche in questo caso in continuità con gli anni precedenti, sono:



- “In forma”: un’iniziativa finalizzata all’informazione, tramite conferenze e corsi pratici tenuti da esperti e associazioni specializzate, su tematiche riguardanti la salute e gli stili di vita al fine di affrontare e prevenire alcune delle patologie più comuni (quali, ad esempio i tumori al seno) e altre lavoro-correlate (come le patologie della colonna vertebrale e lo stress psicologico). A questo scopo sono previste anche condizioni agevolate, nonché convenzioni, accordi e progetti, per l’accesso e la fruizione di servizi sportivi, fisioterapici e riabilitativi qualificati;
- “Benessere alimentare”: un’azione finalizzata alla formazione su alimentazione e stili di vita sani con l’eventuale collaborazione anche del Servizio Ristorazione e dei Collegi e Ospitalità;
- “Medicina di genere”: un’iniziativa dedicata alla divulgazione della medicina che adotta un approccio di genere, da realizzarsi mediante l’ausilio e il coinvolgimento delle strutture sanitarie.

### 3.3 LE CARRIERE ALIAS

Nell’ottica di riconoscere la molteplicità delle identità di genere, incluse quelle che vanno al di là del binarismo maschile/femminile, e di garantire il diritto all’autodeterminazione, la Normale mette a disposizione la possibilità di accedere alla cosiddetta “[carriera alias](#)”.

Al fine di garantire il benessere psico-fisico delle persone che desiderano accedervi, è stato introdotto, nel 2020, un regolamento *ad hoc* che ne disciplina le modalità di attribuzione e di funzionamento e che individua il/la Delegata/a alle pari opportunità come soggetto che ne supervisiona il processo e la gestione.

Un primo elemento virtuoso da evidenziare è l’ampia platea di soggetti destinatari: la possibilità di avere un’identità alias in sostituzione dell’identità anagrafica ufficiale è aperta, infatti, non solo ad allieve e allievi, ma anche al personale docente e ricercatore, al personale tecnico-amministrativo, ai dirigenti, ai/alle componenti esterni/e degli organi collegiali e finanche a chi, a vario titolo, anche se solo occasionalmente e temporaneamente, si trova ad operare nelle strutture della Normale.

Il secondo aspetto da sottolineare ha a che fare con il rispetto della privacy dell’interessato/a, formalizzato attraverso un accordo di riservatezza, e con la contestuale attenzione alla creazione di un ambiente circostante inclusivo e non giudicante tramite la formazione in merito ai temi che riguardano l’identità di genere di tutto il personale coinvolto nelle procedure relative alla carriera alias e del personale che lavora a contatto diretto con i soggetti richiedenti.

### 3.4 LO SPORTELLLO ANTIVIOLENZA INTERUNIVERSITARIO

Su iniziativa del coordinamento dei CUG dei tre atenei pisani (Scuola Normale, Scuola Superiore Sant’Anna e Università di Pisa), la SNS ha contribuito alla creazione dello [Sportello interuniversitario contro la violenza di genere](#) per contrastare ogni atto di discriminazione e violenza fisica, psicologica, sessuale, morale ed economica motivato dall’identità di genere e/o dall’orientamento sessuale.

Inaugurato nell’estate del 2022, lo Sportello segnala l’impegno che la Normale si assume per contrastare la violenza di genere contro le donne e contro le soggettività LGBTQ+, riconoscendo la natura socioculturale e pervasiva del fenomeno da cui neanche l’ambiente universitario è immune. Inoltre, la sinergia con gli altri atenei cittadini manifesta la consapevolezza dell’importanza dell’assunzione di

responsabilità collettiva di soggetti vicini tra loro per tutelare le soggettività che possono essere oggetto di violenza di genere. Al tempo stesso l'affidamento della gestione del servizio alla Casa della donna di Pisa, storico Centro antiviolenza pisano, è un'importante forma di riconoscimento delle professionalità specifiche presenti sul territorio con le quali è auspicabile e, anzi, fondamentale fare rete.

Lo Sportello offre un servizio di ascolto, assistenza, informazione, sia in italiano che in inglese, a chi studia, fa ricerca, insegna e lavora in Normale, sia nella sede pisana che in quella fiorentina, così come presso la Scuola Superiore Sant'Anna e l'Università di Pisa.

L'accesso al servizio è gratuito, non soggetto ad alcuna condizione e anonimo. Proprio nell'ottica di garantire la sicurezza e la tutela delle persone che vi si rivolgono, la sede fisica dello Sportello non è nota ma vi si può accedere, per tre ore a settimana, inviando una mail o telefonando al numero dedicato.

È prevista la possibilità di essere presi/e in carico dalla Casa della donna, oppure di attivare un percorso in sinergia con la Consigliera di fiducia, laddove il soggetto richiedente lo voglia e la violenza rientri nell'area di competenza di quest'ultima, o ancora di essere indirizzati/e verso altri servizi sul territorio.

# SEZIONE 4

FOCUS: IL GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024

Come anticipato nell'introduzione, il Gender Equality Plan (GEP) è una delle policies, elencate nel documento *Strategie UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025*, che la Commissione Europea ha individuato come strumenti per ridurre le disuguaglianze di genere in Europa. Inoltre, la Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea ha stabilito che tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere a un finanziamento di ricerca europeo, nella cornice del programma Horizon Europe, devono dotarsi di un GEP.

La Normale nell'elaborazione del suo Piano per l'Uguaglianza di Genere 2022-2024 ha tenuto conto delle indicazioni della Commissione e al contempo di tre ulteriori documenti fondamentali. Il primo è parte del *Gender Equality in Academia and Research (GEAR) tool* dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) e contiene una roadmap per l'implementazione dei GEP. Il secondo è il *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani* pubblicato nel 2021 dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI) sulle tematiche di genere. Il terzo è la *2030 Agenda for Sustainable Development* delle Nazioni Unite, che individua una serie di obiettivi di cui la Normale ha tenuto conto nell'elaborazione del suo Piano. Tra i 17 obiettivi (*Sustainable Development Goals – SDG*) la Normale ne ha selezionati 5 e alcuni Target previsti al loro interno, che hanno orientato gli obiettivi del Piano (Tab. 4.1).

Tabella 4.1. Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile selezionati dalla Normale per l'elaborazione del GEP

Obiettivo	Target
<i>OBIETTIVO 4.</i> Mira a garantire che tutti i bambini e bambine, le persone giovani e quelle adulte, in particolar modo le più emarginate e vulnerabili, possano accedere a un'istruzione e a una formazione adeguate alle loro esigenze e al contesto in cui vivono. L'istruzione contribuisce infatti a creare un mondo più sicuro, sostenibile e interdependente	<i>Target 4.5.</i> Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini e le bambine in situazioni di vulnerabilità
<i>OBIETTIVO 5.</i> Mira a ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze (compresa l'abolizione dei matrimoni forzati e precoci) e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione	<i>Target 5.1.</i> Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze
	<i>Target 5.5.</i> Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
<i>OBIETTIVO 8.</i> Mira a promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti e tutte.	<i>Target 8.5.</i> Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le giovani, e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore.
<i>OBIETTIVO 10.</i> Mira a ridurre le disuguaglianze tra gli Stati e al loro interno attraverso la promozione dell'inclusione sociale, economica e politica di tutta la cittadinanza, e garantendo le pari opportunità con l'eliminazione di leggi, politiche e pratiche discriminatorie	<i>Target 10.2.</i> Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro
	<i>Target 10.3.</i> Ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e

	pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.
<i>OBIETTIVO 16.</i> Ottenere società pacifiche e inclusive entro il 2030. Per raggiungere tale scopo l'obiettivo 16 chiede di ridurre tutte le forme di violenza, fermare la tortura, combattere tutte le forme di criminalità organizzata, promuovere lo Stato di diritto e il potenziamento di istituzioni partecipative, garantire pari opportunità nell'accesso alla giustizia	<i>Target 16.5.</i> Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme.

In questa sezione si illustreranno i presupposti e il processo che hanno caratterizzato la stesura del GEP della Normale, le aree e gli obiettivi di intervento e, infine, il piano di monitoraggio e valutazione del Piano.

#### 4.1 I PRESUPPOSTI E IL PROCESSO DI STESURA

Come abbiamo visto nei precedenti paragrafi, il ventaglio di iniziative messe a sistema dalla Scuola Normale Superiore era già ampio e in crescita negli anni. Il Gender Equality Plan, dunque, si è inserito in questo quadro cercando di configurarsi come uno strumento di supporto, di raccordo e di integrazione delle iniziative già esistenti.

Prima di addentrarci negli obiettivi e nelle azioni previsti dal GEP della Normale, merita una menzione il processo che ha portato alla sua stesura e poi alla sua implementazione. Come ricordato nell'Introduzione, il Piano è stato elaborato prima del Bilancio di Genere, ma non per questo è nato in un

“Il Gender Equality Plan, il piano elaborato da qui al 2024 per arrivare a un più ampio equilibrio di genere [...], esito di un percorso partecipato che ha visto coinvolte tutte le componenti della Scuola, sarà però lettera morta se non si articolerà nel perseguimento di obiettivi chiari e misurabili che assicurino valutazioni eque e trasparenti. E, su questo, invito la governance, ma anche tutta l'amministrazione, ad aiutarmi a trovare gli strumenti idonei per innestare buone pratiche volte al conseguimento di un maggior equilibrio di genere alla Scuola Normale” (Direttore Ambrosio nella Prolusione per l'inaugurazione dell'a.a. 2022/2023)

“vuoto”. Il GEP, infatti, è il risultato di una elaborazione e di uno sforzo collettivi che hanno avuto lo scopo non solo di condividere i contenuti di questo importante strumento, ma anche di generare un effetto responsabilizzante così che tutte le persone della Normale si sentano coinvolte nella sua attuazione e interessate dal perseguimento della parità di genere.

Come giustamente ha affermato il Direttore nella sua prolusione in occasione dell'inaugurazione di questo anno accademico, infatti, è importante che tutta la struttura organizzativa e il personale della Normale siano coinvolti nell'immaginazione, prima, e nella creazione, poi, di strumenti efficaci e effettivi per

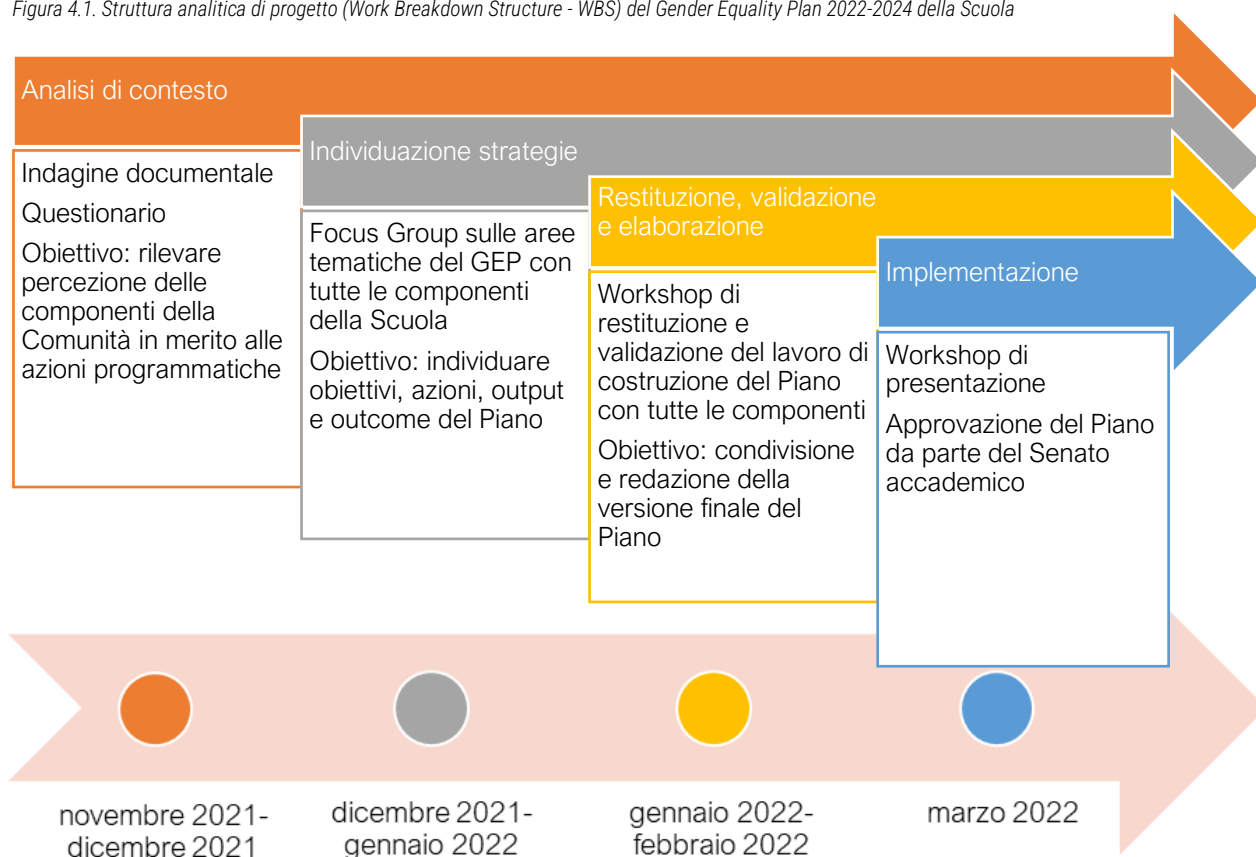
rendere la Normale più equilibrata nella sua composizione di genere e ancora più sensibile alla tematica delle pari opportunità.

Per queste ragioni, il GEP è stato inaugurato nel marzo del 2022, ma il percorso della sua redazione – gestito dal Gruppo di lavoro sul GEP nominato dalla Direzione con il supporto della società Daxo Group – è di fatto iniziato nel novembre 2021 e si è strutturato in diverse fasi (Fig. 4.1).

La prima fase è stata quella dell'analisi del contesto della Normale che ha, in qualche modo, anticipato e sostituito la funzione del Bilancio di genere e che si è articolata in due sotto-azioni. Intanto, si è proceduto con un'analisi documentale di tutte le azioni già implementate e realizzate dalla Normale così da

integrarle al meglio nel disegno del GEP senza creare sovrapposizioni e in modo da enucleare criticità, punti di forza e di debolezza, aspetti da integrare che potessero essere oggetto delle azioni del Piano. In un secondo momento, è stato realizzato e proposto a tutte le componenti della Normale un questionario di raccolta di opinioni e valutazioni sulle azioni poste in essere negli anni immediatamente precedenti e, più in generale, sulla cultura e il clima di lavoro. In questo modo è stato possibile rilevare i bisogni della comunità e andare ad agire proprio su quelle aree che sono state individuate come più manchevoli e/o più urgenti e di interesse per i membri della Normale.

Figura 4.1. Struttura analitica di progetto (Work Breakdown Structure - WBS) del Gender Equality Plan 2022-2024 della Scuola



A partire da questi risultati, sono stati discussi in vari focus group – anche questi realizzati con tutte le componenti della Normale – gli obiettivi, le azioni, i destinatari, gli output e gli outcome del Piano previsti all’interno delle 5 aree di intervento raccomandate dalla Commissione Europea e dalla CRUI, che saranno oggetto del prossimo paragrafo.

Al termine di questa fase di confronto, è stato organizzato un workshop di restituzione utile alla condivisione dei risultati emersi dai focus group e all’elaborazione finale del documento. L’ultima tappa del percorso è stata, appunto, la stesura del GEP, la sua presentazione e, infine, la sua approvazione da parte del Senato accademico della Normale, determinandone l’entrata in vigore nel marzo 2022.

## 4.2 LE AREE E LE AZIONI

Come anticipato, il Piano della Scuola Normale Superiore individua 5 aree di intervento, così come raccomandato dalla CRUI e dalla Commissione europea (Figura 4.2). Le aree di intervento attraversano diversi piani e dimensioni nei quali prendono corpo e si rafforzano le diseguaglianze di genere:

Figura 4.2. Aree di intervento del Gender Equality Plan della Scuola Normale Superiore



1) *EQUILIBRIO VITA PRIVATA E VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE*. Come è noto, uno dei principali svantaggi tra uomini e donne ha a che fare con l'inequale distribuzione dei carichi di cura e del lavoro familiare più in generale tra uomini e donne nelle coppie eterosessuali. Questo fa sì che siano le donne a dover trovare un equilibrio fra famiglia e lavoro, spesso dovendo sacrificare l'ultimo a favore della prima. Accanto a questo aspetto si collocano anche dimensioni che hanno a che fare proprio con l'ambiente di lavoro e con la cultura organizzativa degli atenei che fanno sì

che alcune delle diseguaglianze tra uomini e donne si traspongano dalla sfera privata a quella lavorativa in modo quasi speculare. Questa area era già stata oggetto di intervento nei vari Piani di Azioni Positive, per cui le misure previste nel GEP sono il risultato del monitoraggio e della rendicontazione di queste azioni e dell'analisi di contesto svolta nel 2021 per rilevare i bisogni e la percezione della Comunità rispetto alle azioni intraprese e alle politiche sull'uguaglianza di genere della Normale;

2) *EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI*. L'esistenza del cosiddetto soffitto di cristallo (*glass ceiling*) in accademia, cioè di barriere all'accesso per le donne alle posizioni apicali e decisionali, è ormai nota. Gli ostacoli che le donne devono affrontare per affermarsi nella governance di ateneo sono molteplici e vanno dal livello micro e individuale dei processi di (auto)selezione al livello macro degli stereotipi di genere che dipingono le donne come meno capaci di occupare posizioni di potere. Questo tema è da tempo oggetto di riflessione all'interno della Normale, soprattutto per quanto riguarda la partecipazione femminile alle commissioni e i processi di selezione per accedere ai ruoli decisionali; le azioni previste derivano dalla contestuale messa a punto di un adeguato sistema di monitoraggio e reporting;

3) *UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA*. Anche quest'area, analogamente alla prima, è oggetto di intervento nel PAP della Normale ed è particolarmente urgente – tanto che la priorità assegnata nel GEP agli obiettivi di quest'area è quasi sempre "alta" e "molto alta" – poiché le diseguaglianze di genere iniziano fin dalle prime fasi di ingresso in Normale, quelle che riguardano la selezione di allievi/e. Forte di questa consapevolezza, la Normale intende investire nell'incremento delle candidature di ragazze al corso ordinario e a quello di perfezionamento, nelle promozioni interne e nel reclutamento dall'esterno di personale docente e ricercatore;

4) **INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI.** Il sostegno a chi fa ricerca e integra tematiche di genere nei programmi degli insegnamenti è importante per diffondere il più possibile la prospettiva di genere e per evitare di penalizzare le donne e le altre soggettività che più spesso si occupano di questi temi. L'obiettivo di questa area è di agire in sinergia con l'azione prevista nel PAP sulla promozione di una cultura di genere all'interno della Normale, al fine di ampliare l'offerta formativa e di incoraggiare progetti e collaborazioni di ricerca su tematiche di genere;

5) **CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE, ALLA MOLESTIA E ALLA VIOLENZA DI GENERE.** Come tutti gli ambienti di lavoro, l'università è un luogo in cui può capitare di subire forme di violenza che vanno dalla discriminazione, al mobbing, alla violenza di genere. Lo scopo di quest'area, dunque, non è solo conoscere la situazione interna alla Normale, ma anche fornire informazioni e diffondere conoscenza sulla violenza e sui servizi per contrastarla, incluso lo Sportello e l'Osservatorio antiviolenza inter-universitario, già parte delle Azioni Positive della Normale.

Per ognuna di queste aree di intervento sono stati individuati una serie di obiettivi, azioni e sotto-azioni (Tab. 4.2) che devono essere perseguiti entro il 2024, anno di scadenza del GEP.

Tabella 4.2. Obiettivi e Azioni per Area-chiave del Gender Equality Plan 2022-2024 della Scuola Normale Superiore

Area chiave	Obiettivi	Azioni
AREA 1 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	1.1. Rafforzare le azioni positive attraverso una adeguata comunicazione alle componenti della comunità nel rispetto dei tempi previsti dalla programmazione	1.1.1. Creazione di una campagna di comunicazione condivisa e strutturata per la promozione delle azioni di conciliazione vita privata vita lavorativa specifica per tutti i target della Comunità; 1.1.2. Progettazione della piattaforma per la creazione dei luoghi virtuali di condivisione delle informazioni; 1.1.3. Raccolta dati ed informazioni da elaborare per promuovere una campagna di comunicazione sugli elementi emersi una volta l'anno; 1.1.4. Redazione Linee guida linguaggio di genere per la gestione della comunicazione interna ed esterna
	1.2. Approfondire l'efficacia della lettura dei bisogni di conciliazione vita/lavoro dei target	1.2.1. Sondaggi sistematici per individuare i bisogni della conciliazione vita privata/lavorativa; 1.2.2. Allineamento delle azioni programmatiche del PAP in base all'analisi del consuntivo dell'anno precedente
	1.3. Integrare gli eventuali gruppi di lavoro formalizzati e gli organismi interni che sviluppano azioni e strategie di genere	1.3.1. Integrare gli obiettivi di uguaglianza di genere e trovare un piano di raccordo tra loro sui temi del gender gap; 1.3.2. Pianificazione dell'agenda e degli incontri del CUG
AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.1. Incrementare la componente femminile nelle posizioni apicali e nei processi decisionali	2.1.1. Redazione linea guida sui criteri di equità nelle nomine delle commissioni istituzionali di ateneo ove possibile e degli incarichi su designazione da parte degli organismi istituzionali; 2.1.2. Reporting sull'andamento delle posizioni di responsabilità delle donne
AREA 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e	3.1. Favorire l'uguaglianza di genere in ingresso	3.1.1. Revisione del sistema di comunicazione interna/esterna dei corsi ordinari e dei corsi PhD in



nella progressione di carriera	<i>sia nei corsi ordinari che nei corsi PhD</i>	coerenza con l'orientamento all'uguaglianza di genere nelle azioni programmate; 3.1.2. Valorizzazione delle esperienze delle allieve/ex allieve (nuova narrazione e linguaggio di genere) sia nella comunicazione interna che esterna attraverso video, articoli; 3.1.3. Monitoraggio del rapporto fra le candidature ai concorsi per accedere ai corsi ordinari e ai corsi PhD e i/le vincitori/vincitrici; 3.1.4. Verifica delle procedure di anonimizzazione delle prove concorsuali, a maggior garanzia della rimozione di pregiudizi di genere nella valutazione
	<i>3.2. Garantire l'equità di genere nelle commissioni di valutazione dei concorsi per tutti i target</i>	3.2.1. Attingere a personale esterno nella composizione delle commissioni qualora necessario per garantire l'equità di genere nella composizione; 3.2.2. Monitorare le procedure concorsuali per la verifica della soglia minima di presenza femminile in ciascuna commissione
	<i>3.3. Ridurre la perdita % del numero di donne nella progressione di carriera</i>	3.3.1. Definire linee di indirizzo per la scelta di Professoressa di I fascia, II fascia, RtdA, RtdB e per assegnisti di ricerca che tengano sotto controllo le variabili che interferiscono nei processi di valutazione (pregiudizi di genere); 3.3.2. Predisporre declaratorie dei ruoli apicali dei PTA con specifica delle competenze attese
AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	<i>4.1. Promuovere e formare una nuova consapevolezza della Comunità improntata sull'inclusività di genere</i>	4.1.1. Organizzare seminari/convegni/workshop che integrino l'attività formativa della SNS con la dimensione di genere; 4.1.2. Istituire un gruppo/progetto interclasse che sviluppi ricerche orientate al genere anche attraverso assegni di ricerca per progetti dedicati allo studio di questioni di genere
	<i>4.2. Rafforzare l'attività di sensibilizzazione delle discipline STEM nelle scuole secondarie di primo e secondo grado</i>	4.2.1. Consolidamento della cultura dell'uguaglianza di genere in tutte le attività formative erogate (lezioni, laboratori, seminari) durante i Corsi di orientamento; 4.2.2. Consolidamento progetto La Normale va a Scuola attraverso l'inserimento dei racconti di donne con percorsi STEM della Scuola; 4.2.3. Avviamento tavolo di lavoro su "soft skills" necessarie per la costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo; 4.2.4. Consolidamento di attività di orientamento precoce partendo dal progetto ISPIRA
AREA 5 - Contrasto alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere	<i>5.1. Contrastare la discriminazione, la molestia e la violenza di genere a tutti i livelli nella Scuola</i>	5.1.1 Istituzione e sviluppo di un osservatorio e uno sportello permanente inter-universitario
	<i>5.2. Sviluppo della Comunità inclusiva attraverso la condivisione di valori che contrastano la discriminazione, la molestia e la violenza di genere</i>	5.2.1. Attività formative e laboratori per la formazione al contrasto della discriminazione, molestia e violenza di genere; 5.2.2. Prevenzione dei casi di discriminazione, di molestia e di violenza di genere nella Scuola
	<i>5.3. Sensibilizzare il rispetto delle regole di</i>	5.3.1. Linee guida sul contrasto alla discriminazione, molestia e violenza di genere/ sessista

## 4.2 VALUTAZIONE E MONITORAGGIO

Tutti i Gender Equality Plan richiedono un monitoraggio *in itinere* e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi.

Il GEP della Normale prevede, per ogni Area, una serie di indicatori di valutazione, di output e di outcome, riassunti nella Tabella 4.3, che vengono così definiti nelle linee guida della CRUI:

- 1) indicatori di valutazione: sono definiti anche indicatori di performance (*key performance indicators – kpi*) e hanno l'obiettivo di misurare gli outcome del progetto;
- 2) output: sono i prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura enunciata;
- 3) outcome: sono i risultati misurabili delle politiche adottate come ratio di ciascuna misura, sulla base dei nodi critici identificati come target persistenti di disuguaglianza da contrastare.

In letteratura (Bezzi 2007) gli output sono definiti come il prodotto immediato del programma, ciò che la politica realizza nel breve termine. Gli outcome, invece, sono le conseguenze successive alla realizzazione del programma, rispondono all'intenzionalità dell'intervento e sono in relazione con le finalità della politica.

Tabella 4.3. Indicatori di performance, output e outcome attesi per il Gender Equality Plan 2022-2024 della Scuola Normale Superiore

AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA/ VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE			
Obiettivo	Kpi	Output	Outcome
Obiettivo 1.1	Una campagna istituzionale finalizzata (Rif. Azione 1.1.1)	Pianificazione della campagna informativa	Programmazione annuale condivisa della campagna comunicativa con tutte le componenti della Scuola
	Numero di accessi alla piattaforma e tracciamento dei comportamenti per target (Rif. Azione 1.1.2)	Piattaforma intranet	Aumento dell'ingaggio dei target
	Analisi del trend di miglioramento (Rif. Azione 1.1.3)	Report sui dati analizzati	Azioni di miglioramento continuo
	Conformità alle linee guida dei documenti di comunicazione interni ed esterni (Rif. Azione 1.1.4)	Linee guida linguaggio di genere	Corretto utilizzo del linguaggio di genere nelle comunicazioni e maggiore visibilità in tutte le iniziative poste in essere
Obiettivo 1.2	Sondaggio annuale verso gli specifici target (Rif. Azione 1.2.1)	Report dei bisogni e loro analisi per target	Maggiore conoscenza delle esigenze per programmare azioni aderenti ai bisogni
	PAP revisionato e trasmesso (Rif. Azione 1.2.2)	Rendicontazione del PAP	Maggiore allineamento del PAP ai bisogni dei target emersi in sede di rendicontazione.
Obiettivo 1.3	N° di gruppi di lavoro formalizzati e di organismi interni sui quali sono state integrati gli obiettivi di gender Gap + N° azioni programmate/realizzate	Piano delle strategie condivise e degli incontri	Interdipendenza degli organismi interni che definiscono strategie ed azioni per la conciliazione
AREA 2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI			
Obiettivo	Kpi	Output	Outcome
Obiettivo 2.1	Numero di donne presenti nelle commissioni di ateneo e nelle nomine da parte degli organismi istituzionali (Rif. Azione 2.1.1)	Linee di indirizzo per l'attribuzione di incarichi alle donne, tenendo in considerazione il diverso carico di responsabilità delle stesse	Incremento delle donne nelle commissioni di ateneo e nelle nomine da parte degli organi istituzionali
	Numero di donne nelle posizioni di responsabilità a seconda della tipologia di struttura (Rif. Azione 2.1.2)	Report di verifica del numero di donne in posizione di responsabilità e loro andamento nel tempo	Incremento delle donne in posizione di responsabilità
AREA 3 - UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA			
Obiettivo	Kpi	Output	Outcome
Obiettivo 3.1	Incremento percentuale annuo candidature femminili sul totale delle candidature (Rif. Azione 3.1.1)	Campagna di comunicazione pianificata	Aumento statisticamente significativo e costante del numero di candidature femminili per il corso ordinario e il corso di perfezionamento;
	Incremento % annuo di ammissioni femminili sul totale delle ammissioni (Rif. Azione 3.1.2)	Feedback di gradimento raccolti dai canali digitali al termine delle campagne di comunicazione	Report finale di indagine comparativa
	Incremento % annuo (Rif. Azione 3.1.3)	Banca dati e monitoraggio annuale	Sperimentazione ed eventuale messa a regime di possibili ulteriori strumenti adatti all'anonimizzazione delle prove.
	Incremento % annuo del rapporto bilanciato vincitrici/vincitori dei concorsi grazie a specifici strumenti di selezione (Rif. Azione 3.1.4)	Ricognizione dei possibili strumenti maggiormente adatti all'anonimizzazione delle prove.	
Obiettivo 3.2	Presenza femminile in ciascuna commissione, con incremento complessivo in crescita nei prossimi tre anni	Monitoraggio delle procedure concorsuali sull'uguaglianza di genere	Aumento della presenza femminile nelle commissioni di concorso
Obiettivo 3.3	Incremento % di donne nelle varie categorie (RtdA, RtdB, II fascia, I fascia) e assegnisti/e nel triennio relativamente alle sole procedure non concorsuali (Rif. Azione 3.3.1)	Adozione linee guida per la gestione dei possibili pregiudizi nelle procedure di concorso e di chiamata diretta	Incremento delle prof.sse di I fascia ed equità tra uomini e donne nei docenti di II fascia e tra gli RtdA, RtdB e assegnisti/e
	Incremento % di donne in posizioni di responsabilità, con indennità più alta (Rif. Azione 3.3.2)	Descrizione dei ruoli apicali (posizioni organizzative e di vertice istituzionale) e delle competenze richieste	Incremento delle donne nelle posizioni organizzative e di vertice istituzionale
AREA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI			
Obiettivo	Kpi	Output	Outcome
Obiettivo 4.1	Numero e tipologia di iniziative; numero e tipologia di partecipanti, con reportistica sulla percentuale delle diverse componenti del personale (dottorandi, assegnisti, Ricercatori, Professori e PTA) che hanno completato il processo formativo (Rif. Azione 4.1.1)	Seminari, convegni, workshops (almeno due eventi formativi all'anno)	Incremento del confronto/dibattito/ interesse sulle questioni di genere (100% del personale formato entro tre anni)
	Numero di progetti/prodotti di ricerca sensibili all'equità di genere (Rif. Azione 4.1.2)	Progetti e prodotti di ricerca orientati al genere	Maggiore diffusione di una cultura della ricerca sensibile all'equità di genere

Obiettivo 4.2	Aumento del numero di candidate/ammesse al Corso Ordinario (Rif. Azione 4.2.1)	Uguaglianza di genere dei relatori/relatrici/tutor	Maggiore valorizzazione della dimensione dell'equità di genere in una delle iniziative culturali di maggiore visibilità esterna per la Scuola
	Numero di lezioni trasmesse in un anno, numero di partecipanti (Rif. Azione 4.2.2)	Nuove tipologie di lezioni per scuole secondarie che includano anche la dimensione del vissuto di ricercatori e ricercatrici	Aumentare la motivazione dei giovani e delle giovani alla richiesta di accesso alla Scuola grazie alle storie di vita di ricercatori e ricercatrici nel processo di divulgazione
	Documento di descrizione e di valutazione delle soft skill significative (Rif. Azione 4.2.3)	Istituzione del tavolo di lavoro per l'individuazione delle "Soft Skill"	Rif. Azioni 4.2.3 Maggiore valorizzazione della dimensione dell'inclusione
	Rapporto tra numero di partecipanti e numero di questionari compilati. Progressiva estensione dal livello comunale a regionale/nazionale (Rif. Azione 4.2.4)	Realizzazione di seminari e lezioni per scuole secondarie di primo grado	Maggiore valorizzazione del ruolo femminile all'interno del mondo della ricerca e coinvolgimento/ consapevolezza nel target individuato
<b>AREA 5 - CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE, ALLA MOLESTIA E ALLA VIOLENZA DI GENERE</b>			
<i>Obiettivo</i>	<i>Kpi</i>	<i>Output</i>	<i>Outcome</i>
Obiettivo 5.1	Analisi e valutazione della reportistica di partecipazione e degli esiti delle indagini (Rif. Sotto-Azione 5.1.1.1)	Report campagna informativa	Riduzione dei comportamenti di discriminazione, molestia e violenza di genere grazie ad azioni di informazione e supporto
	Rapporto tra Budget previsionale ed a consuntivo (Rif. Sotto-Azione 5.1.1.2)	Piano delle risorse finanziarie ed umane annuale	
	Analisi del trend nel triennio (Rif. Sotto-Azione 5.1.1.3)	Reportistica di partecipazione e degli esiti delle indagini	
Obiettivo 5.2	Numero di eventi di sensibilizzazione e formazione organizzati sulle tematiche del contrasto alla discriminazione, alle molestie e alla violenza di genere (Rif. Azione 5.2.1)	Reportistica di partecipazione di tutte le componenti della Scuola	Aumento delle occasioni di confronto fra le varie componenti della Scuola (anche quelle collegiali) per prevenire comportamenti di discriminazione, molestia e violenza di genere
	Presenza di almeno tre punti di miglioramento per lo sviluppo del piano di comunicazione interno annuale (Rif. Azioni 5.2.2)	Reportistica di partecipazione e individuazione di punti chiave per lo sviluppo della comunicazione interna ed esterna	Maggiore fidelizzazione della Comunità inclusiva e riduzione del fenomeno
Obiettivo 5.3	Formalizzazione del documento	Redazione/Integrazione del Codice Etico per il contrasto alla discriminazione, molestia e violenza di genere	Formalizzazione da parte della Scuola della politica anti-omofoba e anti-sessista

Il monitoraggio e la valutazione del Gender Equality Plan sono in stretta relazione con la redazione del Bilancio di Genere. Il GEP, infatti, è nato da una preliminare analisi di contesto ma prevede la realizzazione di alcuni obiettivi, quali il monitoraggio delle disparità di genere, che sono oggetto del BdG il quale, dunque, si configura in qualche misura come un output del GEP.

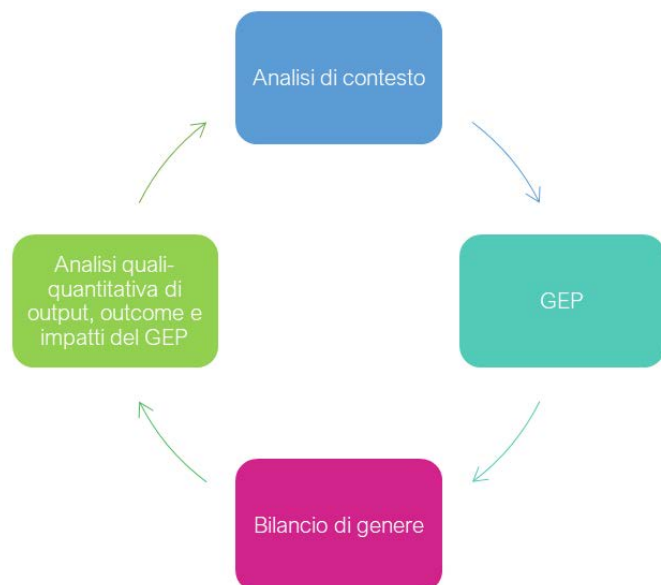


Figura 4.3. Ciclo di disegno e implementazione del Gender Equality Plan e del Bilancio di Genere

D'altra parte, il Bilancio ha anche uno scopo di monitoraggio del GEP stesso, poiché misura quantitativamente una serie di dati che corrispondono ad alcuni dei Kpi delle azioni del Piano. Questi dati possono servire, in ultima istanza, per mettere a punto anche una strategia qualitativa di monitoraggio che si rifaccia a un approccio più costruttivista e del processo sociale (Guba e Lincoln 1989), in modo da tenere conto delle specificità del contesto della Normale. In conclusione, l'ultima tappa di questo processo permetterà di compiere un'analisi di contesto più completa, utile per riprogrammare e riorientare le azioni future del Gender Equality Plan.

Questo processo prevede una stretta collaborazione tra il Gruppo di lavoro sul GEP interno al CUG, la Governance della Normale e la Società Daxo, con la quale sono previsti audit a cadenza annuale. Al momento ne sono stati realizzati due: il primo nell'estate del 2022 e il secondo alla fine di febbraio del 2023, rispettivamente a sei mesi e un anno dall'implementazione del GEP.

# SEZIONE 5

IL GENERE DEI NUMERI. RIPENSARE IL  
BILANCIO ECONOMICO-FINANZIARIO

## 5.1 FONDI DI RICERCA DOCENTI E INDENNITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Le linee guida della CRUI suggeriscono di guardare anche all'accesso femminile ai fondi di ricerca, per il personale docente, e alle indennità di responsabilità e di posizione, per il personale tecnico-amministrativo, anche per cominciare a riflettere sui dati economico-finanziari in una prospettiva di genere.

Per quanto riguarda la distribuzione dei fondi, sono stati presi in considerazione quelli provenienti dalla ricerca di base, da progetti nazionali e da bandi internazionali, e l'eventuale ruolo come Responsabile scientifico/a (*Principal Investigator* – PI). Questi dati sono metro delle disuguaglianze di genere, ma anche indicatori di "eccellenza" che spesso determinano una premialità nelle progressioni di carriera. I dati presentati si riferiscono ai progetti attivi nel 2021, dove gli importi indicati corrispondono ai finanziamenti dell'annualità, cioè al finanziamento totale diviso per il numero di anni di durata del progetto.

Le donne ricoprono il ruolo di PI nel 14% dei casi dei Progetti di Rilevante Interesse Nazionale (PRIN), nel 33% dei progetti dell'European Research Council (ERC) e nel 22% degli altri progetti (Tab. 5.1). Sembra, dunque, che le donne abbiano più facilità ad accedere ai finanziamenti internazionali, peraltro prestigiosi e molto competitivi, rispetto a quelli nazionali. Da notare, inoltre, è il consistente divario economico che separa le donne PI che hanno vinto un PRIN dagli uomini che hanno avuto accesso allo stesso finanziamento.

Tabella 5.1. PI progetti nazionali e internazionali e fondi a disposizione per genere, anno 2021 (valori assoluti e percentuali)

	PRIN			ERC			ALTRI PROGETTI		
	Donne PI	Uomini PI	% D	Donne PI	Uomini PI	% D	Donne PI	Uomini PI	% D
N. Progetti finanziati	4	25	14%	2	4	33%	23	80	22%
	Donne PI	Uomini PI	Divario economico %	Donne PI	Uomini PI	Divario economico %	Donne PI	Uomini PI	Divario economico %
Finanziamenti in €	82.208	759.356	- 824%	438.879	486.851	11%	638.767	3.070.949	- 381%

La media pro-capite – distinta per genere e ruolo – di fondi di ricerca interni ed esterni a cui i PI hanno accesso è illustrata nella Tabella 5.2. Le donne in media hanno accesso a maggiori fondi soltanto nella ricerca di base e solo quando ricoprono il ruolo di RtdA e di PA, mentre nei bandi internazionali sono le PI donne nel ruolo di PO ad avere accesso a fondi di ricerca più cospicui. Nei restanti casi le donne mediamente gestiscono tra il 30% e il 90% in meno di fondi rispetto ai loro colleghi uomini.

Tabella 5.2. Media pro-capite di fondi di ricerca interni ed esterni per genere e ruolo del PI, anno 2021 (valori assoluti e percentuali)

	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO			PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI			BANDI INTERNAZIONALI		
	D	U	Divario economico %	D	U	Divario economico %	D	U	Divario economico %
RTDA	13.529	10.090	34%	0	41.395	---	0	0	---
RTDB	1.807	1.807	0	0	0	---	0	0	---
RU	1.807	2.630	- 46%	0	0	---	0	0	---
PA	18.096	5.538	227%	25.349	25.649	- 1%	96.465	136.650	- 42%
PO	16.223	30.812	- 90%	34.826	45.254	- 30%	73.607	50.396	46%

Per quanto riguarda, invece, le indennità di responsabilità e di posizione del personale tecnico-amministrativo, i dati sono riferiti a tre anni e per ogni annualità sono state incluse tutte le posizioni attive nel corso dell'anno, a prescindere dalla durata del servizio e/o dell'incarico.

Le indennità di responsabilità, previste per coloro che rientrano nelle categorie C e D, sono differenziate tra Responsabili di struttura e Titolari di funzione specialistica (Tab. 5.3). Tra coloro che percepiscono il primo tipo di indennità le donne, nel 2021, rappresentano il 53%, un dato in miglioramento rispetto al 2019. Considerazioni simili valgono per coloro che percepiscono il secondo tipo di indennità: l'incremento in questo caso è stato ancora più significativo visto che nel 2019 nessuna donna lo percepiva e che, invece, la percentuale di donne è salita al 33% nel 2020 e al 60% del 2021.

Tabella 5.3. Indennità di responsabilità PTA, anni 2019-2021 (valori percentuali)

	Genere	2019	2020	2021
Responsabili di struttura (servizio, ufficio, STG)	D	45%	55%	53%
	U	55%	45%	47%
Titolari di funzione specialistica	D	0%	33%	60%
	U	100%	67%	40%

Le indennità di posizione riguardano solo il personale inquadrato nella categoria EP, e all'interno della Normale quelle percepite sono le due categorie estreme: fino a 4.000€ e oltre 6.000€ (Tab. 5.4). Per quanto riguarda la prima fascia, uomini e donne sono equamente distribuiti fin dal 2020, mentre per la seconda fascia, quella più alta, gli uomini sono maggiormente rappresentati (60 vs. 40% nel 2020 e nel 2021) con anche un lieve peggioramento fra il 2019 e il 2020.

Tabella 5.4. Indennità di posizione PTA, anni 2019-2021 (valori percentuali)

	Genere	2019	2020	2021
Fino a € 4.000	D	25%	50%	50%
	U	75%	50%	50%
oltre € 6.000	D	46%	40%	40%
	U	54%	60%	60%

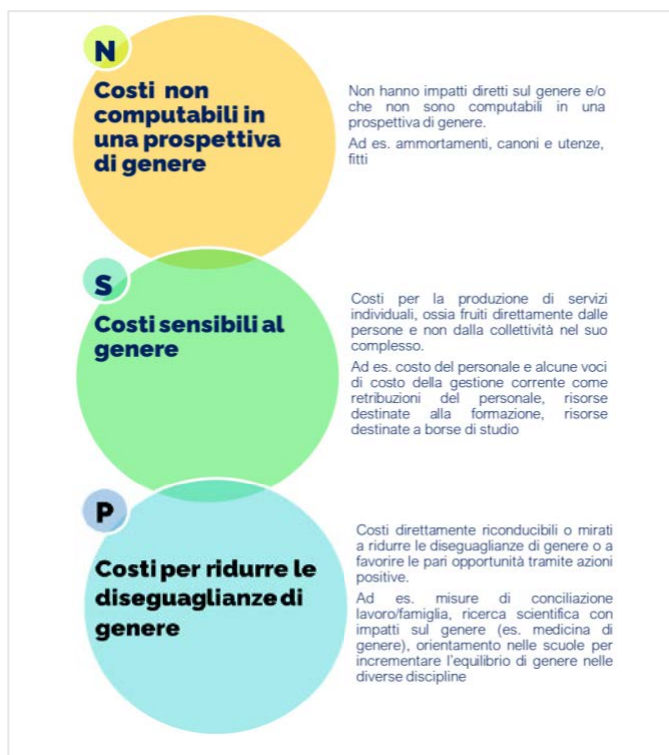
## 5.2 RICLASSIFICARE I COSTI IN OTTICA DI GENERE

Come si è accennato in Introduzione, uno degli elementi fondamentali nel percorso verso l'adozione di una prospettiva di gender mainstreaming, che ha condotto in ultima battuta alla creazione del Bilancio di genere, è stato il *gender budgeting* cioè l'inserimento di una prospettiva di genere nel processo di bilancio degli atenei. Il gender budgeting, infatti, introduce un elemento di discontinuità nel modo in cui tradizionalmente si è fatta politica di bilancio perché aggiunge un'attenzione agli effetti di genere sia nella programmazione sia nella lettura delle spese e della distribuzione delle risorse.

Nelle linee guida della CRUI per la redazione del Bilancio di Genere, si invitano gli atenei a riclassificare le componenti di costo del Bilancio Unico di Ateneo di Previsione Annuale secondo tre categorie (Fig. 5.7). Inoltre, la CRUI ha costituito un tavolo di lavoro con CINECA, giungendo all'elaborazione di un progetto finalizzato a riclassificare il bilancio di ciascun ateneo secondo i parametri del Bilancio di Genere.



Figura 5.7. Categorie di riclassificazione componenti di costo del Bilancio di Ateneo secondo una prospettiva di genere



Dalla ricognizione condotta dalla CRUI sui Bilanci di Genere già pubblicati dagli atenei italiani e resa nota in occasione di un webinar di formazione tenutosi il 28 ottobre 2022, è emerso che il 55% degli atenei su 40 esaminati non faceva alcun riferimento alla parte finanziaria, il 24% esaminava in chiave di genere solo poche voci di spesa e solo il 9% realizzava la riclassificazione. Quella del gender budgeting, dunque, è un'azione ancora in divenire per la quasi totalità degli atenei italiani.

In questo senso la Normale non fa eccezione perché non ha ancora iniziato questa tappa. Tuttavia, due degli obiettivi di performance per l'anno 2023, in capo al Servizio bilancio e contabilità e al Servizio stipendi dell'Area Bilancio e Amministrazione, sono proprio legati al Bilancio di Genere e alla riclassificazione dei conti. I due obiettivi prevedono la

configurazione delle voci del piano dei conti U-gov e dei costi partendo dalla creazione di un file Excel che, una volta completo, fungerà da template per l'importazione. Le nuove configurazioni conterranno al loro interno i conti e i costi da modificare e saranno inserite in U-gov entro fine esercizio 2023 in modo che siano operative dal 01/01/2024 e che entro la fine dell'anno sia completa l'importazione.

# CONCLUSIONI

Il presente Bilancio di Genere, il primo della Scuola Normale Superiore, mette in luce alcuni aspetti e trend rilevanti.

Il primo tra gli elementi più significativi emersi dalle analisi è la sottorappresentazione del genere femminile nella componente studentesca – sia del corso ordinario che di perfezionamento – e in quella docente (PA e PO) e ricercatrice (RtdB).

Per questo aspetto relativo alla popolazione studentesca, la SNS sta riflettendo su azioni di potenziamento e monitoraggio dell'orientamento scolastico nella direzione di un maggior equilibrio di genere, oltre a un maggiore coinvolgimento di allievi e allieve nella programmazione delle azioni per la parità di genere, rilevandone i bisogni anche in merito alla vita collegiale/nei collegi. Correttivi come l'attenzione a una composizione equilibrata per genere nelle commissioni di concorso (ai vari livelli) e negli eventi e conferenze della Scuola sono in corso.

Per quanto riguarda gli squilibri di genere nella composizione del personale docente e ricercatore, all'interno della SNS è in corso una riflessione e rassegna sulle buone pratiche messe in campo da altre Scuole e da altri Atenei per incrementare la quota di donne nei ruoli di PO e di Rtd che sono emersi come le aree più problematiche.

Il secondo elemento emerso riguarda la governance di Ateneo, nella quale si registra un gap di genere soprattutto negli organi di indirizzo politico ed economico (come Senato e Consiglio di Amministrazione). Rispetto a questo sono in corso riflessioni a tutti i livelli della Scuola e, in particolare, nel corso del 2023 è stato rivisto il regolamento elettorale, proprio al fine di incrementare la rappresentanza del genere femminile negli organi di governo.

Terzo ed ultimo punto, relativo al personale tecnico-amministrativo, è emersa una situazione più equilibrata dal punto di vista della composizione di genere, così come del numero di uomini e donne che percepiscono indennità di posizione e di responsabilità, sebbene alcune delle cariche più elevate rimangano appannaggio maschile.

Le criticità si accompagnano, in questo quadro, a una crescente attenzione e presa in carico da parte della Scuola Normale Superiore della questione delle diseguaglianze di genere. La SNS ha implementato il proprio Gender Equality Plan nel marzo 2022, che si articola in cinque aree di intervento – per ognuna delle quali sono stati definiti azioni, obiettivi e sotto-obiettivi – finalizzate a ridurre i gap individuati in termini di squilibrio di genere. La scelta di concentrare l'analisi di questo primo BdG sul 2021, con alcuni dati relativi al 2022, è stata motivata dalla volontà e necessità di avere una fotografia dettagliata della situazione delle diseguaglianze di genere e per poter apprezzare i miglioramenti prodotti dalla implementazione del GEP.

Una rilevante attenzione verso le tematiche di genere emerge anche dal Piano di Azioni Positive della Normale che include molti e variegati servizi e misure: tra cui diversi strumenti di conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro, lo Sportello psicologico, lo Sportello anti violenza inter-universitario, la carriera alias, le azioni di rilevazione e monitoraggio dei bisogni di conciliazione e del benessere organizzativo, l'attenzione all'uso di un linguaggio inclusivo. Sono numerosi, inoltre, gli organi e le figure preposti alla tutela dell'uguaglianza di genere all'interno della SNS quali la Consigliera di fiducia, il Comitato Garante del Codice Etico e il Comitato Unico di Garanzia che lavorano in stretta sinergia, così come i documenti ufficiali che tutelano dalle discriminazioni basate su genere e orientamento sessuale. Per il futuro la SNS

si propone di migliorare ulteriormente la sistematizzazione della documentazione in merito al linguaggio di genere, di inserire nel Codice di comportamento del personale un riferimento esplicito a pratiche discriminatorie basate su genere e orientamento sessuale e di attivare corsi di aggiornamento e attività formative su queste tematiche (art. 15).

Inoltre, la SNS si sta impegnando nella direzione della diffusione di una cultura di genere – obiettivo previsto anche tra le Azioni del GEP – attraverso l’inclusione di una prospettiva di genere nell’offerta formativa e la realizzazione di iniziative di terza missione, quali l’ampio ventaglio di incontri, seminari, cineforum sulle tematiche di genere e intersezionali.

Ultima, ma non in ordine d’importanza, l’istituzionalizzazione stessa della redazione del Bilancio di Genere che ha accresciuto la consapevolezza e la priorità del tema della parità di genere nell’agenda politica della Scuola e che sarà prezioso strumento per orientare gli interventi dei prossimi anni e per valutarne, successivamente, gli effetti.

# Appendice

## TABELLA DI CORRISPONDENZA DELLE POSIZIONI ACCADEMICHE

Grado	Classificazione nazionale
A	Professore/essa Ordinario/a
B	Professore/essa Associato/a
C	Ricercatore/trice universitario/a
D	Assegnista di ricerca

## TABELLA DI CORRISPONDENZA DI STUDENTI/ESSE E DOTTORANDI/E DI RICERCA E LIVELLO NELLA CLASSIFICAZIONE INTERNAZIONALE STANDARD DELL'ISTRUZIONE

Classificazione ISCED	Classificazione nazionale
ISCED 6	Studente/essa di Corso di laurea triennale
ISCED 7	Studente/essa di Corso di laurea magistrale o a ciclo unico
ISCED 8	Dottorando/a

## ACRONIMI E ABBREVIAZIONI

AR	Assegnista di ricerca
BdG	Bilancio di Genere
CdA	Consiglio d'Amministrazione
CEL	Collaboratori Esperti Linguistici
CRUI	Conferenza dei Rettori delle Università italiane
CGCE	Comitato Garante del Codice Etico
CUG	Comitato Unico di Garanzia
EIGE	Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (European Institute for Gender Equality)
ERA	Spazio europeo della ricerca (European Research Area)
ERC	European Research Council
GCI	Indice del soffitto di cristallo (Glass Ceiling Index)
GEAR TOOL	Strumento per l'uguaglianza di genere in accademia e nella ricerca (Gender Equality in Academia and Research tool)
GEP	Piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan)
ISCED	Classificazione internazionale standard dell'istruzione (International Standard Classification of Education)
KPI	Indicatori chiave di performance (Key Performance Indicators)
MUR	Ministero dell'Università e della Ricerca
PA	Professore/ssa associato/a
PHD	Dottorando/a o Dottore/ssa di ricerca
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PO	Professore/ssa ordinario/a
PRIN	Progetto di Rilevante Interesse Nazionale

PTA	Personale tecnico-amministrativo
RtdA	Ricercatore a tempo determinato di tipo A
RtdB	Ricercatore a tempo determinato di tipo B
RU	Ricercatore universitario a tempo indeterminato
PAP	Piano di Azioni Positive
SDG	Obiettivi per lo sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals)
SSD	Settore scientifico-disciplinare
SSH	Scienze umane e sociali (Social Sciences and Humanities)
STEM	Scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (Science, Technology, Engineering and Mathematics)



