



Bilancio di Genere (2016)

Il Bilancio di Genere dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria è stato redatto ad opera del seguente gruppo di lavoro:

- Ing. Concettina Marino (ricercatrice DICEAM, componente del CUG)
- D.ssa Maria Giuseppa Tortorella (responsabile Servizio Speciale Statistico e Supporto Nucleo Valutazione)

Coordinamento: Prof.ssa Maria Nadia Postorino (Presidente del CUG)

Sommario

Introduzione	3
1 Articolazione dell' Ateneo	3
2 Gli indicatori utilizzati	4
3 Le persone dell' Università.....	4
3.1 Componente studentesca	6
3.1.1 Conseguimento della Laurea.....	7
3.2 Iscrizioni a Master di I e II livello e scuola di specializzazione.....	9
3.3 Iscrizioni ai dottorati di ricerca.....	9
4 Il Personale tecnico - amministrativo	11
5 Il Personale docente	12
5.1 Indicatori per il bilancio di genere.....	15
5.1.1 Distribuzione di genere nella carriera accademica	15
5.1.2 Glass Ceiling Index.....	17
5.1.3 Evoluzione temporale degli indicatori	18
6 Conclusioni	19
APPENDICE	22
Il quadro di riferimento normativo	22

Introduzione

Il presente documento rappresenta la seconda edizione, riferita cioè all'anno 2016, del Bilancio di Genere (nel seguito BdG) dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria. Secondo l'elaborazione già utilizzata per l'edizione precedente, relativa all'anno 2015, l'elaborato descrive il quadro complessivo delle tre componenti dell'Ateneo (studenti, personale tecnico-amministrativo e docenti), analizzandone la distribuzione per genere.

L'obiettivo del documento riguarda l'analisi della effettiva partecipazione di donne e uomini nelle diverse strutture, gruppi ed organi dell'Ateneo, anche allo scopo di fornire un primo supporto per la verifica, in un'ottica di genere, dell'efficacia delle azioni e politiche eventualmente attuate o da pianificare.

I dati raccolti sono stati elaborati in modo da consentire la costruzione di indicatori compatibili con quelli definiti nell'ambito del programma *She figures* (She figures 2015, European Commission, Directorate General for Research and Innovation - Directorate B – Open Innovation and Open Science, Unit B.7 Science with and for Society), al fine di rendere possibile futuri confronti con realtà nazionali ed europee, comunque esterne all'ateneo. Analisi comparate di questo genere sono, infatti, considerate fondamentali per verificare l'esistenza di ostacoli culturali e strutturali che determinano, per esempio, l'abbandono della carriera scientifica da parte delle donne, il persistere di meccanismi di segregazione orizzontale e verticale, con alcune aree e posizioni riservate esclusivamente a un genere.

L'auspicio è che il Bilancio di Genere, registrando anche l'evoluzione che la configurazione del personale dell'Ateneo subisce nel corso degli anni, possa costituire un punto di partenza nella definizione e aggiornamento del piano di azioni positive e delle politiche di promozione delle pari opportunità, oltre che assolvere alla funzione di strumento trasformativo delle strategie in un'ottica di genere, contribuendo così al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dell'Ateneo anche attraverso il riconoscimento dell'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini e delle specificità individuali.

1 Articolazione dell'Ateneo

L'Università Mediterranea è attualmente articolata in sei dipartimenti:

1. Dipartimento di Agraria
2. Dipartimento di Architettura e Territorio (DARTE)
3. Dipartimento di Giurisprudenza ed Economia (DiGiEC)

4. Dipartimento di Ingegneria Civile, dell'Energia, dell'Ambiente e dei Materiali (DICEAM)
5. Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione, delle Infrastrutture e dell'Energia Sostenibile (DIIES)
6. Dipartimento di Patrimonio, Architettura e Urbanistica (PAU)

La ripartizione dei dipartimenti per area di studi è riportata in Tabella 1.

Tabella 1. Ripartizione dei dipartimenti per area di studi.

Area di studi	Dipartimento
Agraria	Dipartimento di Agraria
Architettura	Dipartimento di Architettura e Territorio (DARTE)
	Dipartimento di Patrimonio, Architettura e Urbanistica (PAU)
Giurisprudenza ed economia	Dipartimento di Giurisprudenza ed Economia (DiGiEC)
Ingegneria	Dipartimento di Ingegneria Civile, dell'Energia, dell'Ambiente e dei Materiali (DICEAM)
	Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione, delle Infrastrutture e dell'Energia Sostenibile (DIIES)

2 Gli indicatori utilizzati

Le analisi riportate nel seguito sono il frutto di una elaborazione dei dati forniti dal *Servizio Speciale Statistico e Supporto Nucleo Valutazione dell'Ateneo*, finalizzata alla definizione di indicatori sintetici coerenti con quanto definito nell'ambito del programma *She figures*.

In particolare, gli indicatori utilizzati per le analisi riportate nel seguito sono riferiti alla composizione percentuale di genere delle diverse categorie di persone che operano nell'ambito dell'Ateneo (componente studentesca, corpo docente, personale tecnico amministrativo) e tengono conto anche dei ruoli gerarchici di donne e uomini all'interno dei diversi gruppi.

3 Le persone dell'Università

I dati riportati in Tabella 2 ed in Figura 1 fotografano la composizione dell'insieme delle persone coinvolte nella vita dell'università relativa all'anno 2016.

A questo livello di aggregazione, se si guarda alla categoria studentesca, ovviamente la più numerosa, i dati non dimostrano particolari criticità in riferimento all'ottica di

genere. Come sarà più diffusamente chiarito nei paragrafi seguenti, le analisi portano a conclusioni differenti se l'insieme della componente studentesca viene disaggregata ulteriormente individuando al suo interno categorie omogenee (distinte per aree di studio, dipartimenti di afferenza, etc.).

La classe docente, al contrario, già in questa fase si distingue per una netta prevalenza del genere maschile.

Tabella 2. Presenze in Università, per genere anno 2016

Categorie	F	M	Totale complessivo
Iscrizioni ad un CdL	3092	3070	6162
Iscrizioni a master di I livello	1	7	8
Iscrizioni a master di II livello	23	15	38
Iscrizioni alla Scuola di Specializzazione	59	30	89
Iscrizioni ai Dottorati di Ricerca	54	62	116
Personale Docente (compresi assegnisti di ricerca)	104	207	311
Assegnisti di ricerca	24	32	56
Personale Tecnico-Amministrativo	89	105	194
Totale complessivo	3422	3496	6918

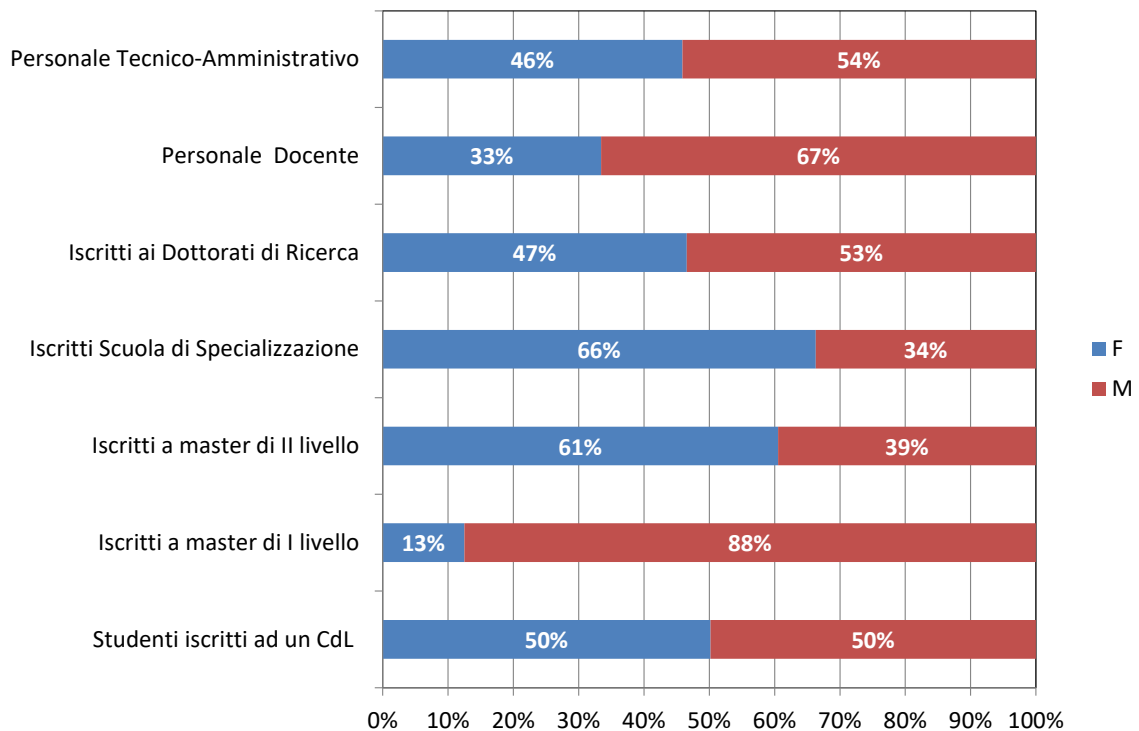


Figura 1 – Composizione delle categorie di persone operanti in Ateneo per genere.

3.1 Componente studentesca

I dati riportati nei grafici seguenti sono relativi a studenti e studentesse che risultano iscritti ad un CdL (triennale, magistrale biennale, magistrale a ciclo unico) nell'a.a. 2016-2017.

Seguendo, presumibilmente, una più generale tendenza storica, la presenza femminile diminuisce drasticamente nelle aree culturali di Ingegneria ed Agraria, mentre appare paritaria nell'area di architettura e dominante in quella di Giurisprudenza ed Economia.

Ovviamente, i dati disaggregati per dipartimento riflettono questa condizione.

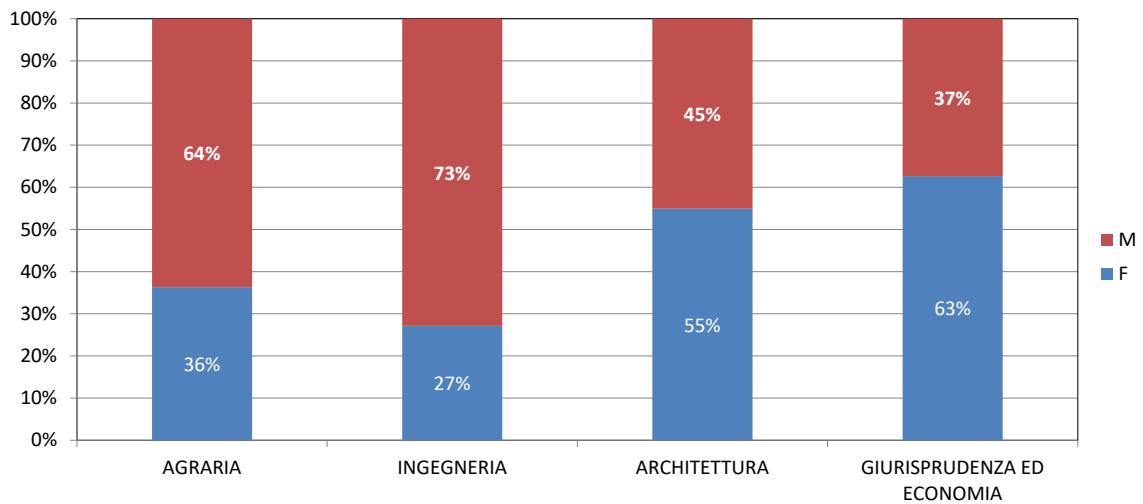


Figura 2 –Composizione percentuale iscrizioni per area di studio e genere.

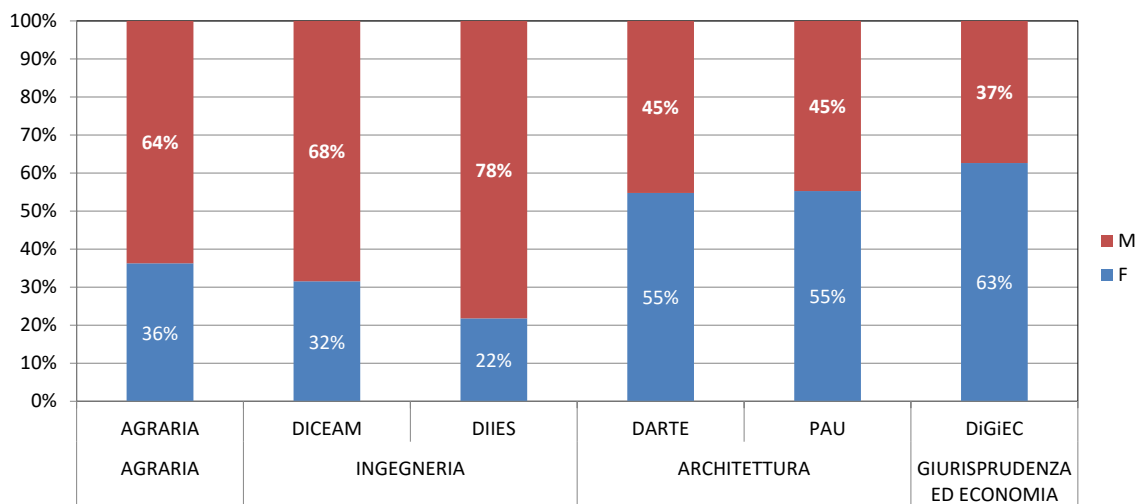


Figura 3 –Composizione percentuale iscrizioni per dipartimento e genere.

3.1.1 Conseguimento della Laurea

Per analizzare anche l'attitudine al completamento del corso di studi vengono riportati i dati relativi al numero di coloro che hanno conseguito la laurea ed alla loro distribuzione per genere.

Uno degli aspetti più interessanti da segnalare riguarda la componente femminile di coloro che hanno conseguito la laurea in corso nell'area di ingegneria, che è lievemente più elevata della corrispondente componente maschile.

Tabella 3. Conseguimento della laurea nell'anno 2016 – Distribuzione per genere.

	F	M	Totale
fuori corso	365	431	796
in corso	81	114	195
Totale	446	545	991

Nell'ambito dell'area di ingegneria, nei corsi di laurea in ingegneria dell'informazione, elettronica o informatica (afferenti al dipartimento DIIES) la percentuale delle donne laureate in corso è apprezzabilmente superiore alla corrispondente percentuale di uomini. Il fenomeno è presente, ma meno pronunciato anche in riferimento ai corsi di laurea in ingegneria civile ed ambientale (afferenti al dipartimento DICEAM).

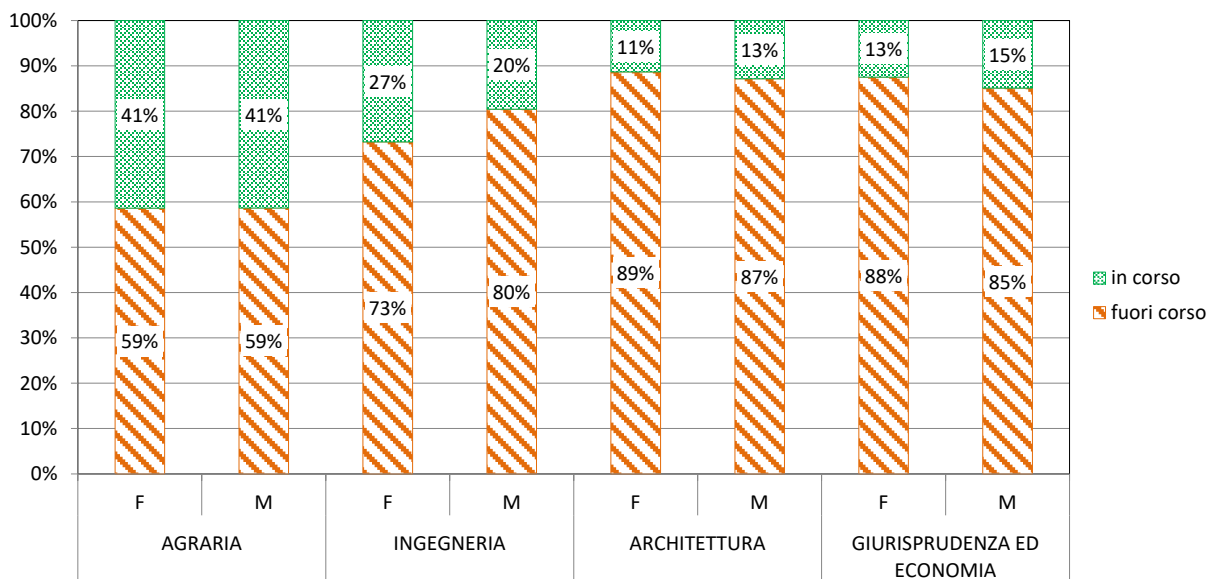


Figura 4 –Composizione percentuale conseguimento della laurea per area di studi e genere.

BdG 2016

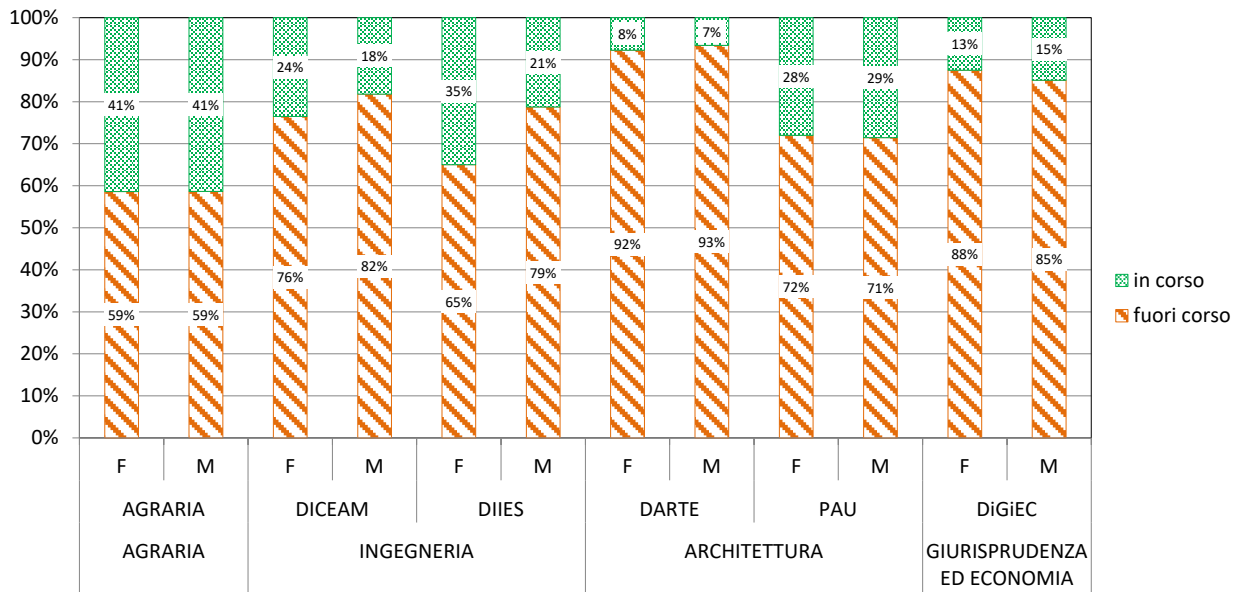


Figura 5 –Composizione percentuale conseguimento della laurea per dipartimento e genere.

3.2 Iscrizioni a Master di I e II livello e scuola di specializzazione

Dove presenti, tanto i master quanto la scuola di specializzazione sono caratterizzati da una ripartizione per genere simile a quella relativa all'insieme di coloro che si iscrivono ad un corso di laurea.

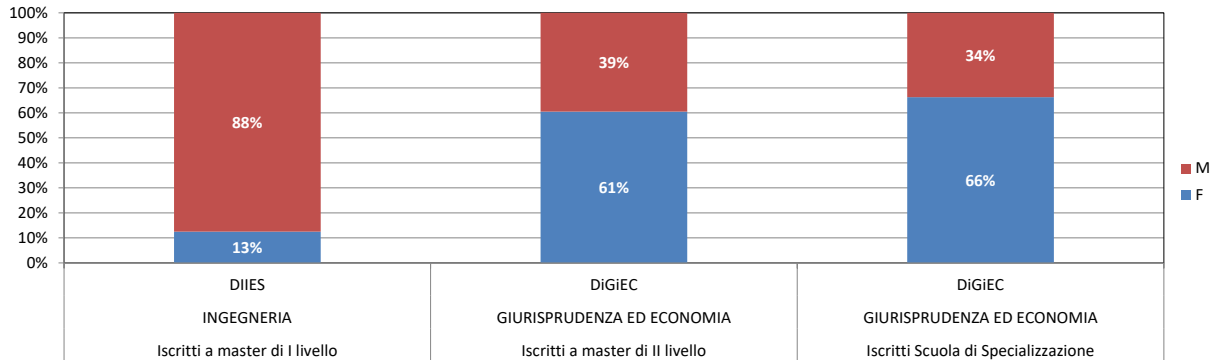


Figura 6 –Composizione percentuale iscrizioni master I/II livello e scuola di specializzazione per area di studi, dipartimento e genere.

3.3 Iscrizioni ai dottorati di ricerca

Riguardo alle iscrizioni ai corsi di dottorato di ricerca, è possibile affermare che la distribuzione dei dati sembrerebbe confermare quanto già rilevato a proposito delle iscrizioni ai corsi di laurea, dove si è notata una prevalenza maschile nell'area di ingegneria e di agraria

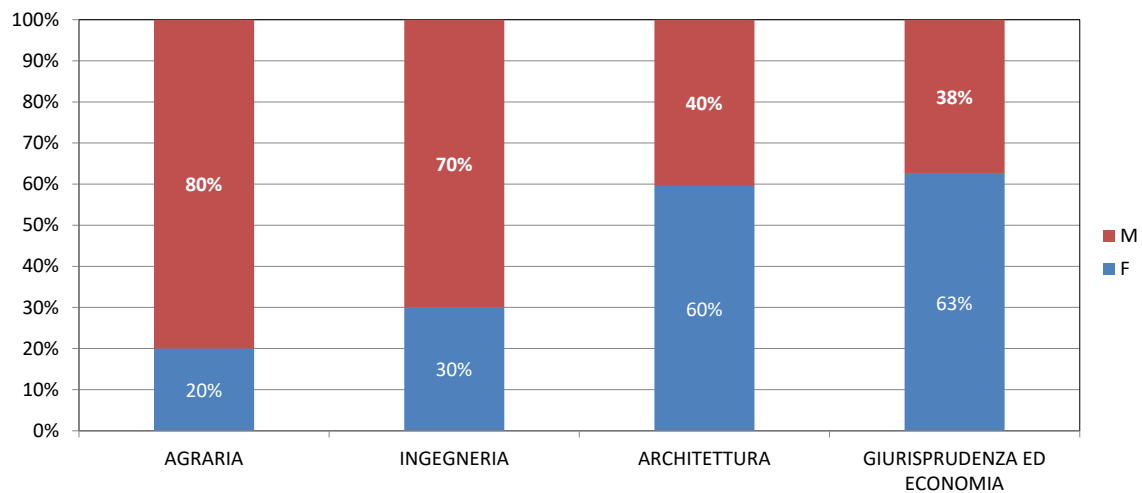


Figura 7 – Composizione percentuale iscrizioni ai corsi di dottorato di ricerca per area di studio e genere.

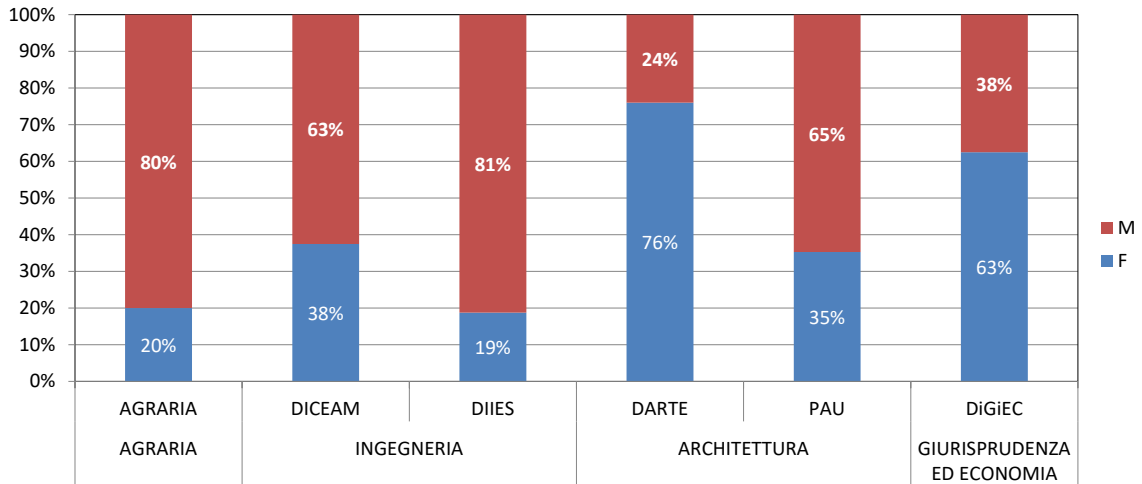


Figura 8 – Composizione percentuale iscrizioni ai corsi di dottorato di ricerca per dipartimento e genere.

Tuttavia, anche nei limiti connessi con l'esiguità del campione che impone una certa cautela nelle analisi e nelle correlate conclusioni, tale tendenza sembrerebbe non essere sempre confermata se si esaminano i dati relativi ai dottorati conseguiti nell'anno 2016 (Tabella 4, Figura 9, Figura 10); in questo caso la presenza femminile è rilevabile in misura apprezzabile anche nell'area di ingegneria, con una predominanza riguardante i dottorati afferenti al DICEAM (Figura 10).

Tabella 4. Conseguimento del dottorato di ricerca nell'anno 2016 – Distribuzione per area e genere.

Aree di studio	F	M	Totale complessivo
AGRARIA	2	4	6
INGEGNERIA	6	7	13
ARCHITETTURA	9	7	16
GIURISPRUDENZA ED ECONOMIA	3	1	4
Totale complessivo	20	19	39

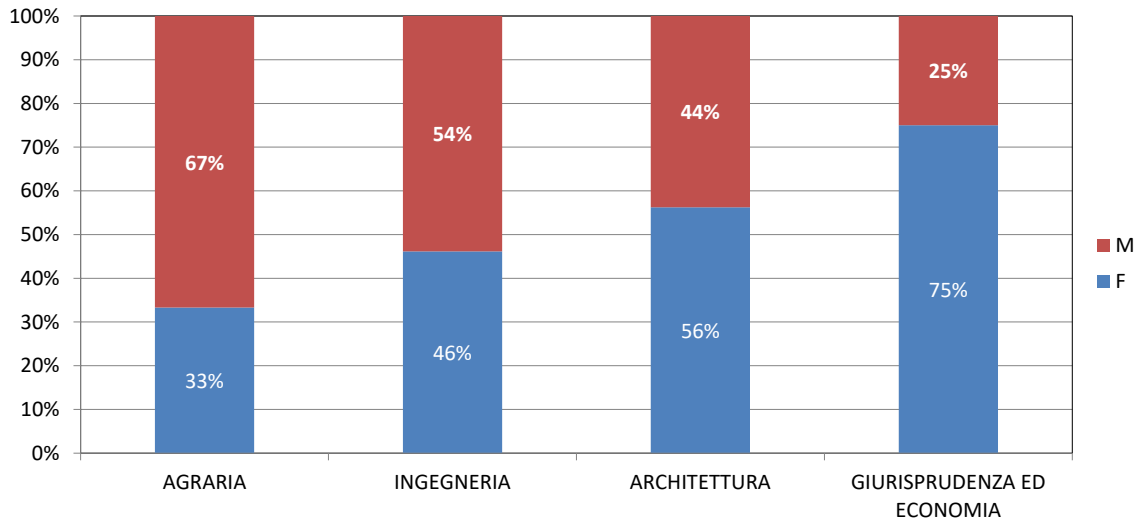


Figura 9 – Composizione percentuale relativa al conseguimento del Dottorato di ricerca per dipartimento e genere.

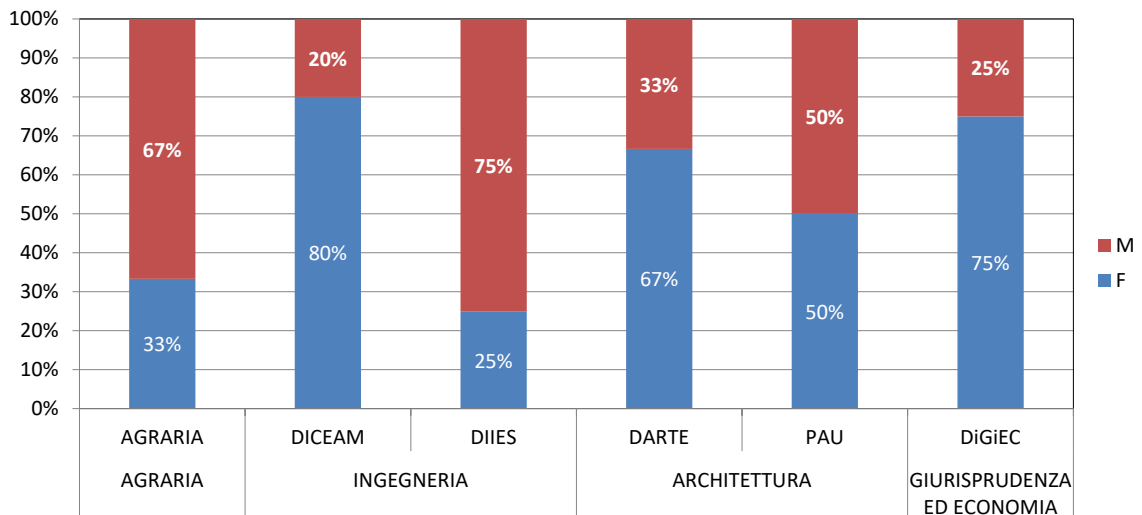


Figura 10 – Composizione percentuale relativa al conseguimento del Dottorato di ricerca per area e genere.

4 Il Personale tecnico - amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo (PTA) è caratterizzato da una apprezzabile presenza del genere femminile che rimane stabile o diventa anche più rilevante (Tabella 5; Figura 11) con il progredire della scala gerarchica.

Tabella 5. Personale Tecnico Amministrativo, per categoria e genere.

Categoria	F	M	Totale complessivo
B	6	9	15
C	42	55	97
D	32	32	64
EP	7	6	13
Ruolo Dirigente	1	1	2
Ruolo Dirigente a contratto		1	1
collaboratori esperti linguistici (CEL)	1	1	2
Totale complessivo	89	105	194

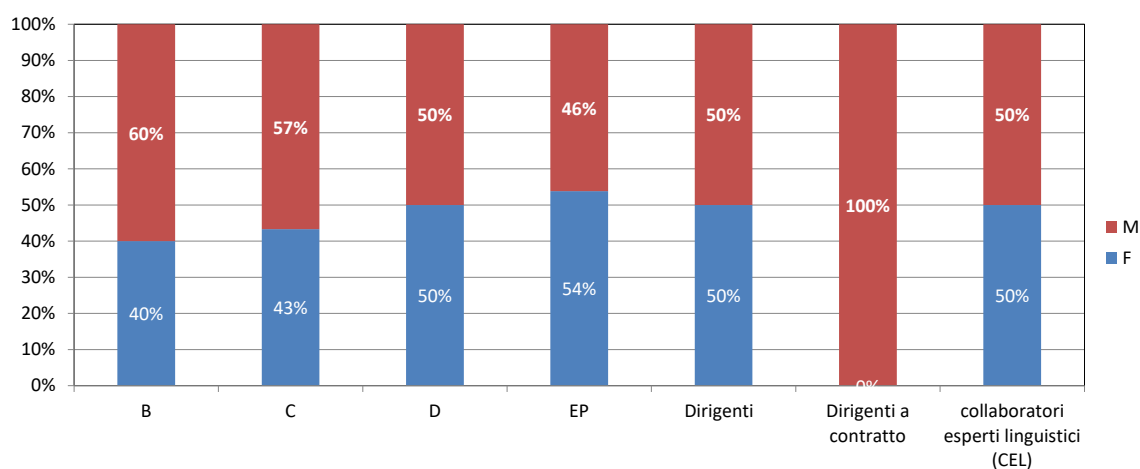


Figura 11 – Composizione percentuale Personale Tecnico Amministrativo per categoria e genere

5 Il Personale docente

Nell'ambito del personale addetto alla ricerca viene annoverato il corpo docente – distinto tra prima fascia (PO) e seconda fascia (PA) – i ricercatori e le ricercatrici a tempo indeterminato (RU) e a tempo determinato (RTD), e coloro che usufruiscono di assegni di ricerca (AR).

I grafici che seguono riportano la suddivisione per genere del personale docente.

L'esame dei dati (Figura 12) dimostra che la percentuale di donne all'interno del personale dell'Ateneo addetto alla ricerca è in linea con il valore medio nazionale corrispondente all'anno 2014 (MIUR Focus "Le carriere femminili nel settore universitario", febbraio 2016) per tutte le fasce accademiche.

Tale percentuale, inoltre decresce sensibilmente verso il gradino più alto della scala gerarchica (ruolo di prima fascia, PO).

Tabella 6. Personale Docente, per categoria e genere.

Categoria	F	M	Totale complessivo
Docente di prima fascia (PO)	9	38	47
Docente di seconda fascia (PA)	25	62	87
Personale Ricercatore (RU)	41	67	108
Personale Ricercatore a tempo determinato (RTD)	5	8	13
Assegnista di ricerca (AR)	24	32	56
Totale complessivo	104	207	311

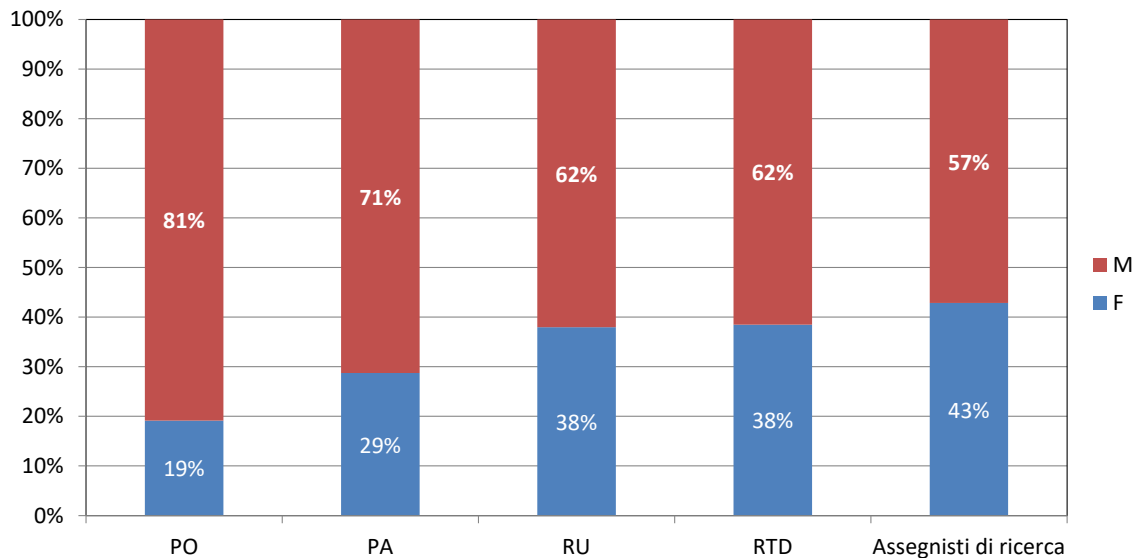


Figura 12 – Composizione percentuale del personale docente e ricercatore per genere e fasce accademiche.

Riguardo alla ripartizione per aree di studio (Figura 13, Figura 14), è possibile notare che, ad eccezione dell'area di Architettura che vede una presenza femminile lievemente superiore, la distribuzione di genere appare sostanzialmente omogenea e caratterizzata da una percentuale di donne che rimane al di sotto del 35%. Le stesse considerazioni, possono essere riproposte se si esamina la situazione dei singoli dipartimenti (Figura 15) afferenti alle varie aree.

BdG 2016

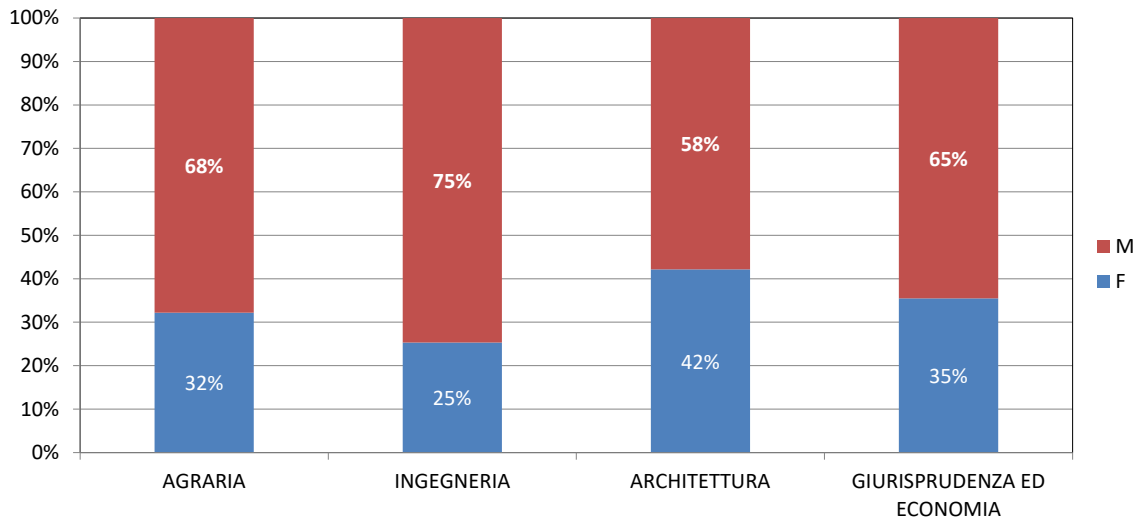


Figura 13 – Composizione percentuale personale docente e ricercatore per area e genere.

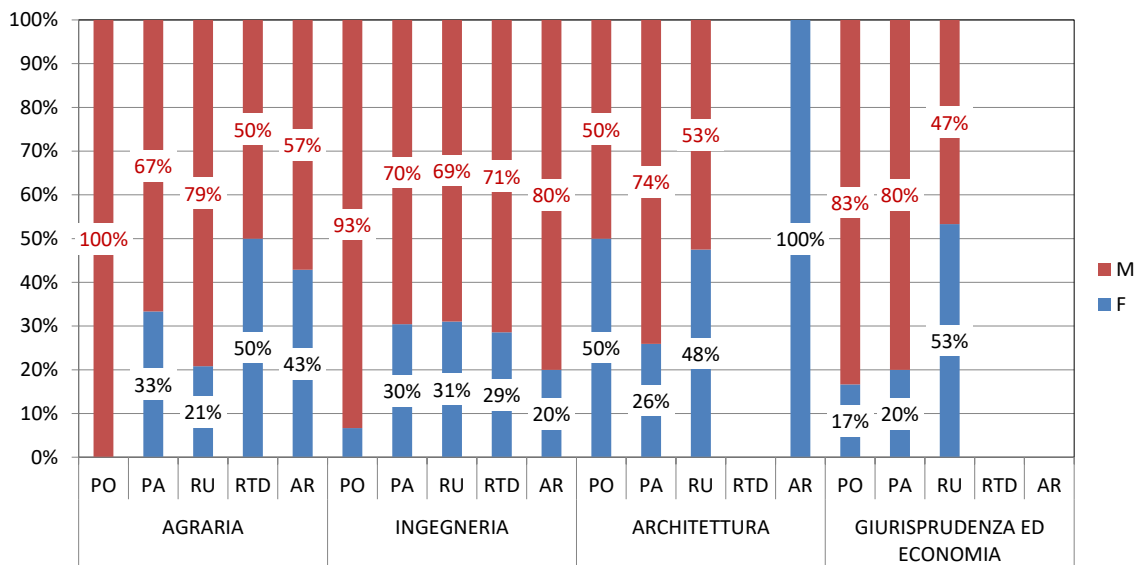


Figura 14 – Composizione percentuale personale docente e ricercatore per area, fasce accademiche e genere.

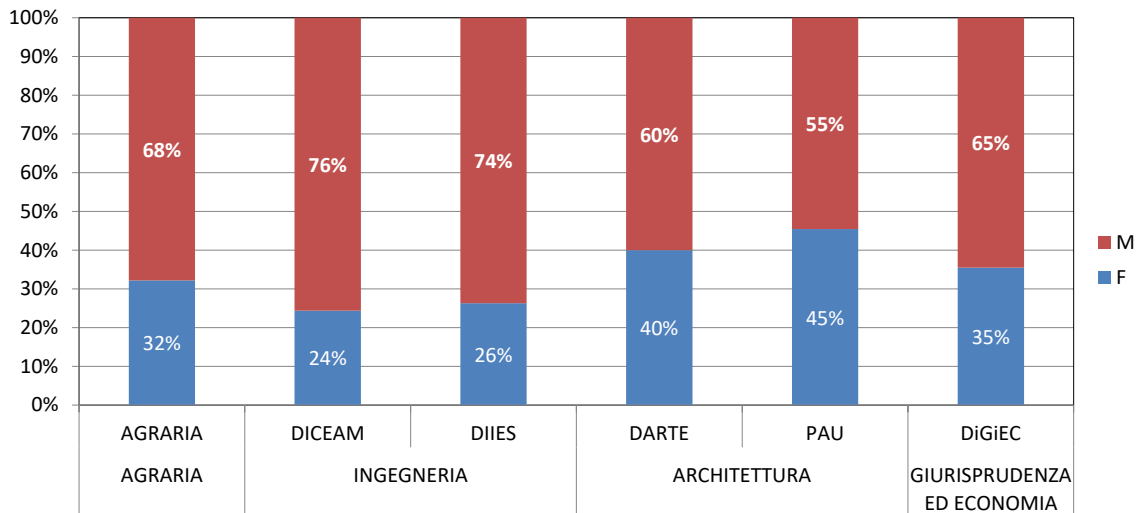


Figura 15 – Composizione percentuale personale docente e ricercatore per dipartimento e genere.

La presenza femminile non supera mai il 35% anche quando si esaminano i dati analizzandone la composizione per fasce di età (Figura 16). Anche da questo punto di vista, inoltre, la presenza femminile decresce con il progredire della scala gerarchica e riguarda tutte le fasce di età.

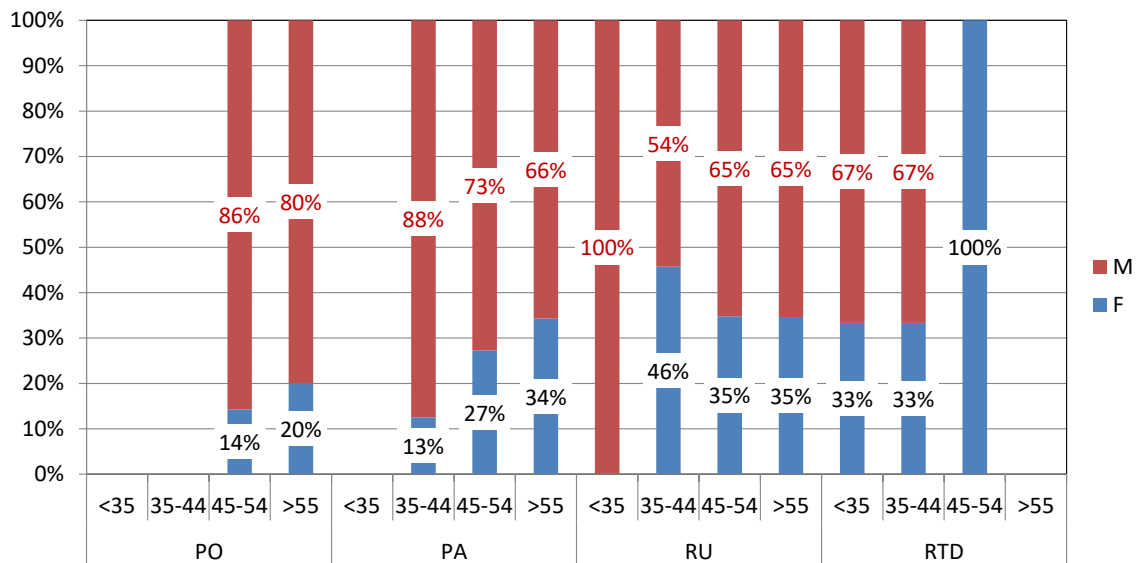


Figura 16 – Composizione percentuale personale docente e ricercatore per età, area e genere.

5.1 Indicatori per il bilancio di genere

5.1.1 Distribuzione di genere nella carriera accademica

In questo caso è oggetto di analisi la percentuale di uomini e donne in corrispondenza dei diversi stadi che compongono una tipica progressione di carriera accademica a partire dalla iscrizione ad un corso di laurea fino alla categoria di docente di prima fascia (PO).

Il programma *She figures* (She figures 2015, European Commission, Directorate General for Research and Innovation - Directorate B – Open Innovation and Open Science, Unit B.7 Science with and for Society), articola la carriera accademica successiva al conseguimento del più alto titolo di studio (dottorato) in 4 livelli o gradi (A, B, C, D), la cui corrispondenza con le categorie nazionali è riportata in Tabella 7.

Tabella 7. Corrispondenza fasce accademiche secondo il programma “*she figures*”.

Grado accademico secondo <i>She figures</i>	Fascia accademica Italia
A	Docente di prima fascia (PO)
B	Docente di seconda fascia (PA)
C	Ricercatore/Ricercatrice a tempo indeterminato (RU) e determinato (RTD)
D	Assegnista di ricerca (AR)

La distribuzione per genere nelle diverse fasi della carriera è riportata in Figura 17, da cui si evince la progressiva crescente componente maschile verso i gradi più elevati.

La forbice descritta, ancorché in linea con la tendenza europea (<http://ustat.miur.it/indicatori/indicatori-internazionali-progetto-she-figures/>), si divarica con decisione a partire dal grado D (assegnisti di ricerca).

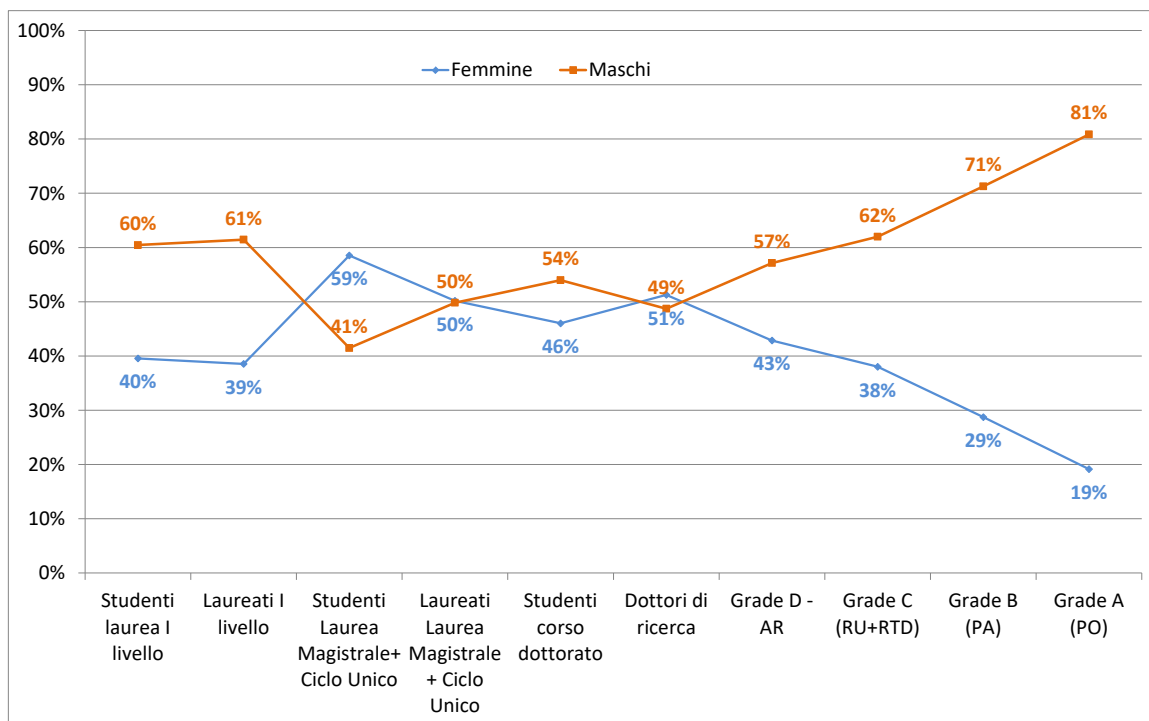


Figura 17 – Proporzione di uomini e donne in una tipica carriera accademica: personale docente e ricercatore.

5.1.2 *Glass Ceiling Index*

Con il termine *glass ceiling* viene comunemente indicato quel fenomeno che tende a limitare la carriera delle donne verso posizioni di alta responsabilità, rendendole, pertanto, confinate da una sorta di invisibile barriera simbolica.

Qualunque sia la sua causa, l'indice più utilizzato per misurare l'intensità di questo fenomeno, soprattutto a livello accademico (MIUR Focus "Le carriere femminili nel settore universitario", febbraio 2016), è il *Glass Ceiling Index (GCI)*.

L'indice è così definito (She figures 2015, European Commission, Directorate General for Research and Innovation - Directorate B – Open Innovation and Open Science, Unit B.7 Science with and for Society):

$$GCI = \frac{\frac{F_{RTD} + F_{RU} + F_{PA} + F_{PO}}{(F_{RTD} + F_{RU} + F_{PA} + F_{PO}) + (M_{RTD} + M_{RU} + M_{PA} + M_{PO})}}{\frac{F_{PO}}{F_{PO} + M_{PO}}}$$

dove: F indica il numero di soggetti femminili, M il numero di soggetti maschili, mentre i pedici (RDT, RU, PA, PO) individuano le varie fasce accademiche definite in precedenza.

In virtù della sua definizione, l'indice misura la probabilità delle donne di raggiungere la qualifica più elevata della gerarchia accademica rapportandola alla effettiva numerosità del genere femminile all'interno di tutte le fasce accademiche presenti.

In altri termini il GCI è una sorta di misura delle reali opportunità che il contesto esaminato offre alle donne nell'ambito del processo che consente loro di procedere nella scala gerarchica della loro carriera accademica. Inoltre, essendo un indice relativo (normalizzato), rende possibile il confronto fra diverse configurazioni e realtà differenti per dimensioni e tipologia.

Riguardo ai valori che l'indice può assumere, possono verificarsi le seguenti condizioni:

$GCI = 1$ nessuna differenza di genere nelle possibilità di raggiungere la posizione più elevata

$GCI < 1$ sovra-rappresentazione di donne nella posizione più elevata

$GCI > 1$ sotto-rappresentazione di donne nella posizione più elevata

Per l'Università Mediterranea di Reggio Calabria, per l'anno 2016, l'indice assume il valore:

$$CGI = \frac{0.314}{0.191} = 1,64$$

lievemente superiore al valore di 1,60 valutato nel precedente anno 2015, ma anche inferiore al valore valutato, per l'anno 2013, a livello nazionale (<http://ustat.miur.it/indicatori/indicatori-internazionali-progetto-she-figures/>), pari a 1,73 o nell'ambito dell'Unione Europea (pari a 1.75).

Tuttavia, risultati differenti si ottengono se si effettua l'analisi distinguendo le diverse aree di studio (Tabella 8).

Tabella 8. Glass Ceiling Index in corrispondenza delle diverse aree tematiche.

Area	GCI
Agraria	n.d. ¹
Ingegneria	3.85
Architettura	0.81
Giurisprudenza ed economia	2.13

Si evidenzia, un valore decisamente superiore all'unità nell'area di ingegneria e la totale assenza di professori ordinari di sesso femminile nell'area di agraria (dove, al contrario, sono presenti 12 professori ordinari di sesso maschile).

5.1.3 Evoluzione temporale degli indicatori

In questa fase dell'analisi sono state effettuate delle comparazioni con i risultati ottenuti a valle della redazione del Bilancio di Genere per l'anno 2015.

Come si evince dalla Figura 18 e dalla Figura 19, non si rilevano sostanziali variazioni alla tendenza che riguarda le progressioni di carriera, caratterizzate da una rilevante presenza del genere maschile nelle fasce accademiche di più alto rango.

¹ Nell'area di Agraria non sono presenti professori ordinari (grado A) di sesso femminile per l'anno 2016

BdG 2016

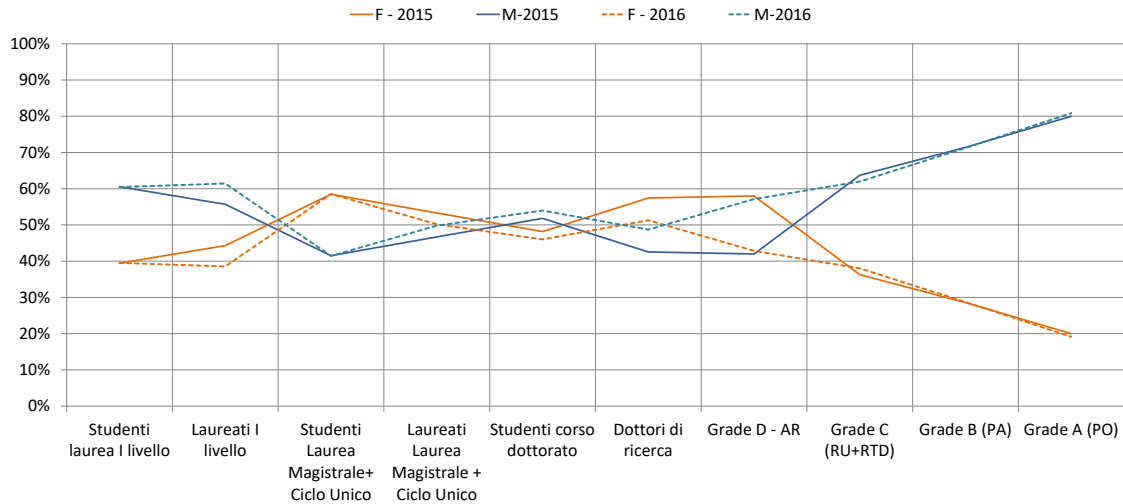


Figura 18 – Proporzione di uomini e donne in una tipica carriera accademica: personale docente e ricercatore - anni 2015-2016.

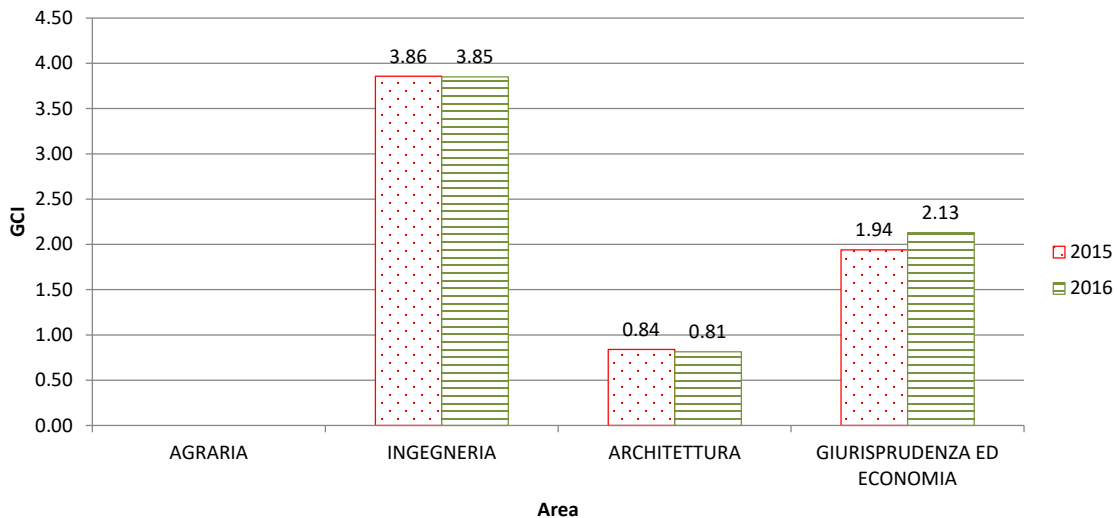


Figura 19 - Glass Ceiling Index (GCI) - anni 2015-2016.

6 Conclusioni

Il quadro generale delineato dal corrente Bilancio di Genere 2016 relativo alle tre componenti della *Mediterranea* – componente studentesca, personale docente e personale tecnico amministrativo – intende rappresentare un iniziale ma importante monitoraggio della problematica *di genere*. Il monitoraggio è necessario per avviare tutte quelle azioni “[...] *propositive, consultive e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni, nell’ambito delle competenze previste dalla legislazione vigente [...]*”, così come anche previsto dal Regolamento del Comitato Unico di Garanzia.

La fase di analisi e conoscenza del contesto, di cui il documento dà un resoconto dettagliato in merito alla composizione percentuale di genere delle diverse categorie di persone che operano nell'ambito dell'Ateneo, anche in relazione ai ruoli e gerarchie di donne e uomini all'interno dei vari gruppi e attività, può consentire di avviare una opportuna programmazione di politiche per il raggiungimento degli obiettivi individuati nell'art. 21 - Legge 4 Novembre 2010 N° 183 e secondo la Direttiva del 4 marzo 2011.

Il Bilancio di Genere intende quindi essere uno strumento oggettivo di riferimento per avviare riflessioni, attività di informazione, formazione e monitoraggio relativamente al benessere lavorativo e di studio per arrivare a individuare tutte le eventuali azioni che aiutino nel percorso di raggiungimento del benessere lavorativo e dell'uguaglianza di genere.

Un percorso non facile ma necessario per concorrere al raggiungimento degli obiettivi generali di efficienza, efficacia, trasparenza ed equità che sono alla base della *governance* complessiva dell'Università.

Principali riferimenti per approfondimenti

Direttiva *Linee guida 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, legge 4 novembre 2010, n. 183).

European Commission (2014): Report on equality between women and men 2014, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf

European Commission (Ed.) (2016): She Figures 2015. Directorate-General for Research and Innovation. Available online at https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf, checked on 6/26/2016.

Hofbauer, J., Wroblewski, A. (2014): Equality Challenges in Higher Education. "8th European Conference on Gender Equality in Higher Education" – Content and Conclusions. Federal Ministry of Science, Research and Economy, Vienna.

Lipinsky, A. (2014) Gender Equality Policies in Public Research. European Union Publications Office. doi: <http://dx.doi.org/10.2777/65956>.

Schiebinger, L. (2008, ed.): Gendered Innovations in Science and Engineering. Stanford, Stanford University.

APPENDICE

Il quadro di riferimento normativo

Il processo che ha condotto all'introduzione dell'ottica di genere nella costruzione di un bilancio pubblico secondo obiettivi di equità, di trasparenza e di supporto all'azione politica si fonda sulla raggiunta consapevolezza che il progresso e lo sviluppo socio-economico, in generale, e del benessere e della qualità della vita di tutte le persone, passa per il riconoscimento dell'uguaglianza e per la garanzia di pari opportunità tra donne e uomini.

La validità e l'importanza di questo approccio, nell'ambito delle politiche strategiche e governative, sono state riconosciute già nella metà degli anni 90 quando, a conclusione della Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, tenuta a Pechino nel 1995, i 189 governi partecipanti si impegnarono a “*promuovere l'indipendenza economica delle donne*” per mezzo di cambiamenti nelle strutture economiche e a “*ristrutturare e ridefinire la spesa pubblica per promuovere le opportunità economiche delle donne e il loro accesso alle risorse produttive*”.

Più nel dettaglio nel documento si legge:

“Noi, i Governi che partecipano alla IV Conferenza Mondiale sulle donne, riuniti qui a Pechino, nel settembre 1995, l'anno del 50° anniversario della fondazione delle Nazioni Unite, decisi a far progredire gli obiettivi di eguaglianza, sviluppo e pace per tutte le donne del mondo, nell'interesse dell'umanità intera, ...ci dedichiamo senza riserve ad affrontare vincoli ed ostacoli e, in tal modo, a stimolare il progresso e la partecipazione delle donne di tutto il mondo e concordiamo che questo richieda un'azione urgente da svolgere con spirito di determinazione, speranza, cooperazione e solidarietà, ora e in previsione del prossimo secolo.”

A tali dichiarazioni programmatiche sono seguite a livello europeo una serie indicazioni (tra cui: *Trattato di Amsterdam*, 1997; *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, artt. 21 e 23, Nizza, 2000; Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 1 June 2005 – *Non-Discrimination and Equal Opportunities for All - A Framework Strategy* [COM(2005)224 – Official Journal C 236 of 24.9.2005]) finalizzate all'inserimento dell'ottica di genere nelle politiche e strategie pubbliche (*gender mainstreaming*), nonché alla definizione di programmi e interventi per favorire le pari opportunità (Horizon 2020: *Promoting Gender Equality in Research and Innovation*). L'Unione Europea ha inoltre istituito il Gruppo di Helsinki (Helsinki Group, <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=698>), che riunisce rappresentanti degli Stati Membri e dei Paesi associati allo

scopo di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini nella ricerca e nell'innovazione (R&I) e per includere la dimensione di genere nei programmi di ricerca e innovazione e nei contenuti della scienza. L'Helsinki Group inoltre assiste la Commissione Europea nell'implementazione di proposte legislative e iniziative strategiche.

In questo ambito, il *Bilancio di Genere* viene collocato fra gli strumenti più efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati e la realizzazioni delle politiche di *gender mainstreaming*.

In questa direzione sono orientate la maggior parte delle azioni strategiche comunitarie fra cui è utile evidenziare la “*Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2000-2006*”, seguita dalla “*Strategia per la parità fra donne e uomini 2010-2015*”.

L'Italia ha recepito tali indicazioni attraverso vari interventi, di carattere normativo e programmatico, tra i quali va ricordata la Direttiva del 23 maggio 2007, ad opera del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sull'attuazione di pari opportunità tra donne e uomini nelle pubbliche amministrazioni.

In seguito, altri strumenti normativi nazionali hanno rafforzato la diffusione della pratica del bilancio di genere. Il decreto legislativo n. 150 del 2009, relativo alla performance della Pubblica Amministrazione, ha richiesto di includere i risultati del bilancio di genere nella “*Relazione sulla performance*” che le Amministrazioni sono tenute a redigere. Inoltre, la legge di contabilità e finanza pubblica, grazie alla modifica introdotta dalla legge n. 39 del 2011, ha previsto l'elaborazione del bilancio di genere “*per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito*”.

Infine, anche la *Conferenza dei Rettori delle Università Italiane* (CRUI), nell'assemblea del 19/01/2017, ha approvato un documento per la promozione del *Bilancio di Genere* come strumento per la parità di genere nell'Università e si è attivata per promuoverne il processo di diffusione all'interno del sistema universitario.