



**Bilancio di Genere
Università della Basilicata
2020**



Documento preparato nel 2020 e approvato da Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 14 giugno 2021

Sommario

1	<i>Introduzione al Bilancio di Genere.....</i>	4
1.1	Visione e Principi.....	5
2	<i>Caratteristiche dell'Ateneo, Regolamentazione e Soggetti Attivi per la Tutela della Parità di Genere.....</i>	7
3	<i>Componente Studentesca.....</i>	9
3.1	Distribuzione nei diversi corsi di studio	9
3.2	Laureati/e, Occupabilità e Reddito	12
3.3	Dottorato di Ricerca , Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici.....	13
4	<i>Analisi della componente tecnico-amministrativa -bibliotecaria</i>	14
5	<i>Analisi della Componente Docente</i>	16
5.1	Consistenza Numerica e Percentuale nei Vari Ruoli	16
5.2	Abilitazione Scientifica Nazionale e passaggi di ruolo	21
5.3	Attività di Ricerca e Trasferimento Tecnologico	22
6	<i>Organi di Ateneo e Posizioni di Vertice nella Ricerca e nella Didattica.....</i>	22
7	<i>Azioni per la Promozione delle Pari Opportunità e dell'equità di genere.....</i>	23
8	<i>Considerazioni conclusive.....</i>	26

1. Introduzione al Bilancio di Genere

Sulla base della crescente sensibilità al tema della responsabilità sociale, molte istituzioni, pubbliche e private, sentono ormai l'esigenza di integrare le informazioni contabili con bilanci sociali e di genere. Il Bilancio di Genere è uno dei punti del PAP (piano di azioni positive) e delle politiche di promozione delle pari opportunità. *Ha l'obiettivo di analizzare e valutare in ottica di genere le scelte politiche attuate, così da stabilire l'efficacia delle azioni programmate e riconoscere le criticità dell'Ateneo rispetto al principio delle pari opportunità, per definire, infine, le principali azioni di miglioramento.*

Il Bilancio di genere, si inserisce nella programmazione delle politiche interne, in particolare nel Piano Strategico, nelle relazioni con il Bilancio unico di Ateneo e con il ciclo della Performance, garantendo una maggiore efficacia, trasparenza e democrazia.

Anche l'Università della Basilicata, nell'ambito della propria programmazione strategica ha avviato le fasi di redazione del BdG, con la definizione di un gruppo di coordinamento con Decreto Rettorale Rep. N. 251 del 15 luglio 2020, coordinato dalla prof. Aurelia Sole (Rettrice) e composto dai seguenti componenti, designati dalla Rettrice:

A) Personale docente/ricercatore.

- Prof.ssa Donatella Caniani (Scuola di Ingegneria)

- Prof.ssa Giovanna Iacovone (Delegata CUG)- (Dipartimento delle Culture Europee e del Mediterraneo-DICEM)

- Prof.ssa Laura Scrano (Delegata CUG9 (DICEM)

B) Personale Tecnico Amministrativo

- Dott. Giuseppe Romaniello (Direttore Generale)

- Dott.ssa Costanza Alberti (Personale TAB. con competenze in verifica dati economico-finanziari),

- Dott.ssa Valeria Carovigno (Personale TAB. con competenze in verifica dati del personale),

- Dott. Angelo Mario Corsini (Personale t. a. b. con competenze in analisi ed elaborazione dati),

- Dott.ssa Felicia Viggiani (Delegata CUG

- Sig.ra Maria Rosaria Ventrelli (Delegata CUG

Le funzioni di supporto e di assistenza alle attività del Gruppo di Coordinamento sono state assegnate al sig. Domenico Cifelli, responsabile dell'Ufficio Altri Organi ed Organizzazioni.

Compiti del gruppo di lavoro:

- Curare la redazione e aggiornamento periodico del «Bilancio di Genere» di UNIBAS;
- Proporre una serie di azioni per contribuire alla parità di genere in UNIBAS;
- Promuovere la divulgazione dei contenuti del Bilancio di Genere e delle azioni a esso collegate, all'interno ed all'esterno dell'Ateneo;
- Monitorare la consapevolezza di tutto il personale UNIBAS in materia di parità di genere.

Tale Gruppo è stato integrato D.R. 127, sia per sostituire alcune figure che non appartengono più all'Ateneo, che per avere una equa rappresentanza di genere in seno al gruppo con l'inserimento dei componenti:

- Dott. Vincenzo Scuccimarra (elaborazione dati)

- Dott. Domenico Antonio Sarli (Ufficio Personale)

Il nuovo Rettore Ignazio Mancini, ha inoltre istituito la Prorettrice con delega alle Pari opportunità e alle tematiche di genere, assegnando l'incarico alla prof.ssa Aurelia Sole che continuerà a coordinare il gruppo di lavoro.

Inoltre è stata operata l'esclusione della - Dott.ssa Costanza Alberti in quanto trasferita in altra amministrazione

Tale gruppo di lavoro dovrà, inoltre, come da DR, avviare la redazione del Gender Equality Plan voluto dalla Commissione Europea. In particolare Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione

per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, infatti, l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

Il documento BDG Unibas, sintetizza una approfondita analisi, condotta sul tema delle pari opportunità, relativamente alle diverse componenti della comunità accademica: studenti, personale docente, personale tecnico amministrativo e organi di governo e di controllo, conducendo l'elaborazione del Piano in accordo con le linee guida per la Redazione del Bilancio di Genere emanate dalla CRUI¹, che a inizio 2018 ha costituito un Gruppo di Delegati/e dei Rettori/ici, sulle tematiche di genere, all'interno del quale è stato costituito un gruppo dedicato alla formulazione di linee guida rivolte agli atenei italiani per la stesura del Bilancio di Genere. Tale lavoro è stato avviato con l'auspicio che la disponibilità di analisi approfondita sulla situazione esistente nelle varie università, favorirà da un lato la presa di coscienza delle disparità presenti e dall'altro darà la possibilità di comparare la situazione dei diversi Atenei nell'ambito del Sistema universitario nazionale. Lo scopo è quello di formulare azioni rivolte a contrastare le disparità di genere e favorire reali pari opportunità.

A Dicembre 2019 è stata approvata, insieme al Bilancio Consuntivo 2019, una analisi preliminare del contesto volta alla redazione del Bilancio di Genere, la presente elaborazione completa quelle analisi, le integra e ne riporta le elaborazioni condotte per l'anno 2020 e le azioni finalizzate ad una maggiore equità di genere.

1.1 Visione e Principi

In Italia, l'elaborazione del Bilancio di Genere da parte delle amministrazioni pubbliche è raccomandata dalla Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità (Direttiva, 2007)², che inserisce l'elaborazione del documento tra gli quelli suggeriti per la promozione di una cultura organizzativa delle amministrazioni, orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. In questo contesto, con un evidente riferimento alle amministrazioni pubbliche territoriali.³

Con specifico riferimento alle Università, il Bilancio di Genere è stato oggetto di una recente raccomandazione contenuta in un documento del MIUR intitolato "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca"⁴, che si rivolge a tutti gli atenei, per promuoverne l'adozione quale strumento necessario al monitoraggio dei progressi effettuati in termini di pari opportunità di genere.

Il Bilancio di Genere viene qui inteso quale strumento di analisi economico-finanziaria volto a "*promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi*" (capo VI, formazione e cultura organizzativa, lett. f.). Inoltre, il Bilancio di Genere viene previsto all'interno del più ampio ciclo della *performance* delle amministrazioni pubbliche, con particolare riferimento alla Relazione sulla

¹ Linee Guida per la Redazione del Bilancio di Genere CRUI

https://www2.cruil.it/cruil/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf

² Direttiva (2007) – Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 27-7-2007, n. 173.

³ D.Lgs. 150/2009 – Decreto Legislativo 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", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 31-10-2009, n. 254 – Supplemento Ordinario n. 197.

⁴ MIUR (2018, a cura di E. Addis, C. Biasini, M. Calloni, A. Loretoni, M. Mancini, G. Serughetti), Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca, <http://www.miur.gov.it>.

performance, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La redazione del BdG segue dunque un ciclo di elaborazione come schematicamente indicato in fig. 1a, e si integra con il processo di programmazione secondo la fig. 1b.

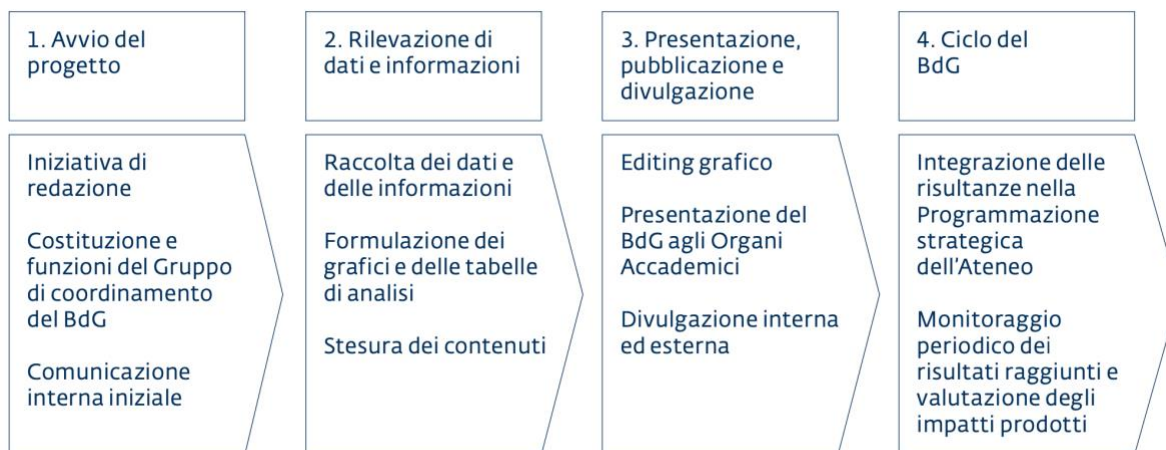


Fig.1 a - Ciclo di elaborazione del BdG

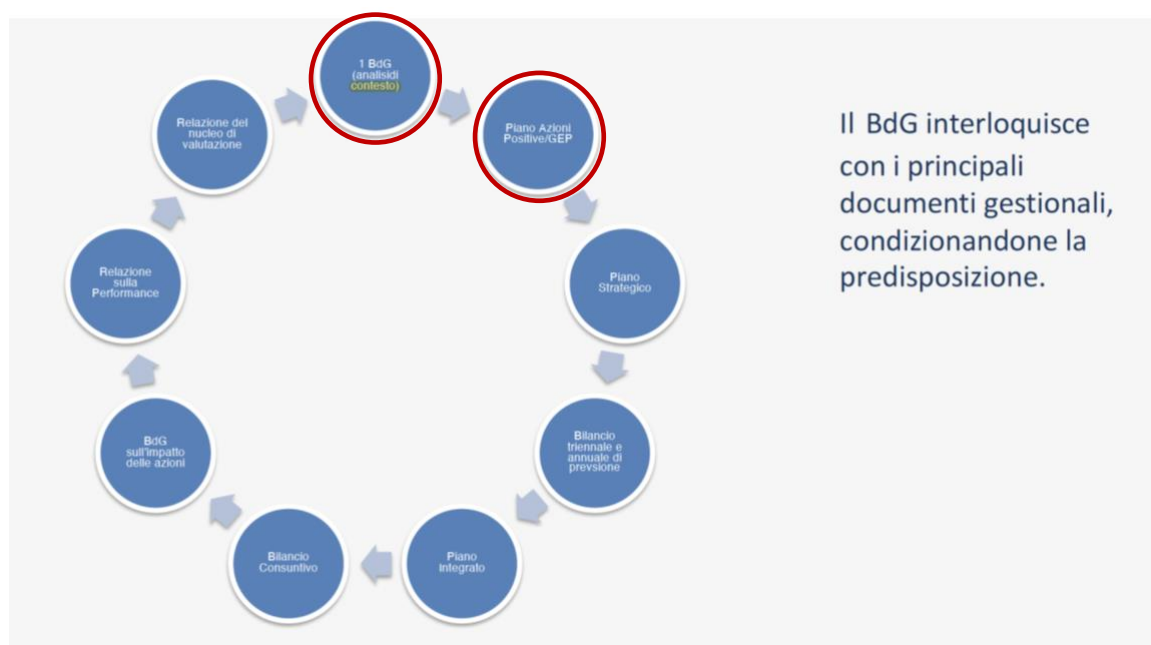


Fig.1b – Integrazione nel ciclo di programmazione dell'Ateneo

2 Caratteristiche dell'Ateneo, Regolamentazione e Soggetti Attivi per la Tutela della Parità di Genere

L'Università degli Studi della Basilicata, (UNIBAS) è una università statale italiana che ha sede storica nella città di Potenza, fondata nel 1982 è una delle più giovani e più piccole Università Italiane. Unibas è presente inoltre nella città di Matera sin dal 1992, con un campus di nuova realizzazione, aperto il 5 novembre 2018 e inaugurato in occasione della Capitale Europea della Cultura, del cui titolo si è fregiata la città di Matera.

L'articolazione accademica si basa su 2 Scuole di Ateneo: Scuola di Ingegneria e Scuola di Scienze Agrarie, Forestali, Alimentari ed Ambientali (SAFE) (entrambe nella sede di Potenza), e quattro dipartimenti : Dipartimento di Matematica, Informatica ed Economia (DiMIE), Dipartimento di Scienze (DiS), Dipartimento di Scienze Umane (DiSU), Dipartimento delle Culture Europee e del Mediterraneo: architettura, ambiente, patrimoni culturali (DICEM), i primi tre nella sede di Potenza ed il quarto nella sede di Matera.

Alla data del rilievo UNIBAS risulta formata da 330 docenti/ricercatori, 273 unità di personale tecnico-amministrativo, circa 6.000 studenti iscritti ai 36 corsi di laurea, laurea magistrale e laurea a ciclo unico, più di 100 studenti iscritti ai 6 corsi di dottorato, e circa 30 studenti iscritti ad altri corsi post-laurea: master, specializzazione, perfezionamento, e aggiornamento professionale.

Come affermato dall'art 1 dello Statuto, L'Università degli Studi della Basilicata, concorre alla costruzione dello Spazio europeo della ricerca e dell'alta formazione in conformità con i principi della Costituzione e della Magna Charta sottoscritta dalle Università europee, sottolineando nei commi 11 e 12 : *“L'Università rifiuta qualsiasi forma di discriminazione, in particolare quelle fondate sul genere, la cittadinanza, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, le opinioni religiose, politiche o di qualsiasi altra natura, le disabilità, l'età o gli orientamenti sessuali.*

“L'Università riconosce pari dignità alle varie componenti della comunità universitaria e promuove azioni positive volte a evitare situazioni di discriminazione tra le componenti e all'interno di esse, anche per il tramite del “Comitato unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Il CUG, regolamentato all'Art. 16 è così definito *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* opera affinché venga contrastata ogni forma di *abuso psicologico e di violenza morale lesiva della dignità personale e professionale, nonché della salute psico-fisica del lavoratore, di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*

Il Comitato è stato istituito presso l'Università degli Studi della Basilicata, con con D.R. n 188 del 31 Maggio 2013, e presieduto dalla Prof.ssa Anna Maria Salvi, oggi è presieduto dalla Prof.ssa Michelina D'Alessio. Come si evince dal regolamento di funzionamento, tale organo persegue le seguenti finalità: - operare a vigilanza delle pari opportunità, della valorizzazione e del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di ogni tipo, dirette e indirette, relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla lingua, alla disabilità, alla religione, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro; -contribuire alla gestione del personale per razionalizzare l'organizzazione dell'Ateneo nel suo complesso, valorizzando le differenze individuali come fattore di qualità nelle prestazioni lavorative; alle attività di conciliazione tra esigenze familiari ed esigenze lavorative attraverso nuove politiche del lavoro; a promuovere il benessere per gli studenti; a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla piena valorizzazione professionale, per garantire che l'Università diventi sempre di più un luogo di attenzione verso i diritti, le garanzie, il benessere di chi la vive e di connessione tra la cultura accademica e cultura del territorio; - assumere, nell'ambito delle proprie competenze, compiti di monitoraggio sviluppando interventi e progetti quali indagini conoscitive sul clima lavorativo e dello studio, anche in materia di salute e sicurezza, analisi di genere riguardanti le esigenze di donne e uomini, l'adozione di codici etici e

di condotta idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione di ogni tipo e di violenza morale e psichica o 'mobbing'. Il CUG ha recepito la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla direttiva 2-2019 sulle "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche". Il CUG UNIBAS ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG della Funzione Pubblica e al relativo Portale Nazionale dei CUG, recependo il protocollo d'intesa per la promozione di un progetto di cooperazione interistituzionale con le scuole primarie e secondarie, finalizzato a mettere a loro disposizione le migliori competenze ed esperienze maturate nelle amministrazioni pubbliche per formare le studentesse e gli studenti alla cultura del rispetto verso l'altro e delle pari opportunità (<https://portalecug.gov.it/notizie-ed-eventi/> 8 marzo. PAri si cresce. I CUG nelle scuole come ambasciatori delle Pari opportunità). Il CUG fa parte della Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane, con cui ha svolto diverse attività convegnistiche, indagini, monitoraggi e iniziative sul tema delle pari opportunità nella comunità dell'Ateneo.

Il Comitato Unico di Garanzia, nella composizione del quadriennio 2016 -2020, ha ritenuto il Bilancio di Genere uno strumento estremamente utile per l'analisi e la programmazione dell'attività dell'Ateneo. Nel suo Piano per le Azioni Positive il Comitato Unico di Garanzia ha proposto l'emanazione del Bilancio di Genere nell'ottica della strategia di Mainstreaming.

A partire dal 2014 UNIBAS ha avviato un percorso sistematico per affrontare la sfida delle pari opportunità, data anche la nomina di una Rettrice, tale attività si è estesa nell'ambito della CRUI con la nascita, in seno alla Conferenza, della Commissione CRUI sulle tematiche di genere, voluta da tutte le rettrici e presieduta dal 2018 dalla stessa rettrice Aurelia Sole, in tale periodo sono state emanate le "Linee Guida per il Bilancio di Genere (BdG) negli Atenei Italiani, e l'erogazione durante il periodo del lockdown da pandemia, di corsi di formazione online sul tema. Allo scadere del mandato la Prof.ssa Sole, per volere del Rettore Ignazio Mancini, ha assunto il ruolo di Prorettrice alle Pari opportunità e alle tematiche di genere.

In Unibas è stata istituita, inoltre, la delega alle funzioni relative all'inclusione, le disabilità e i DSA, Prorettrice Prof.ssa Paola D'Antonio. Dal 2014 la Rettrice ha inoltre assegnato la delega per la partecipazione ai lavori della CRUI finalizzati alla redazione del BdG, alla prof.ssa Giovanna Iacovone e la delega per il raggiungimento della parità nel campo delle discipline STEM. Alla prof.ssa Donatella Caniani.

I principi sottolineati dallo statuto sono ribaditi e rafforzati nel **Codice etico e di comportamento emanato D.R. n. 278 del 27 luglio 2011**. Nel Principio di non-discriminazione si sottolinea in particolare che : *"Tutti i membri della comunità accademica, che a qualsiasi titolo lavorano o studiano nell'Università, hanno diritto ad essere trattati con eguale rispetto e considerazione e a non essere discriminati, direttamente o indirettamente, in ragione di uno o più fattori, inclusi la religione, il genere, l'orientamento sessuale, le convinzioni personali, l'aspetto fisico e il colore della pelle, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni economiche personali e di salute, la gravidanza, le scelte familiari, l'età nonché il ruolo che occupano anche oltre l'ambito universitario.*

Allo scopo di assicurare completa parità in ogni aspetto della vita universitaria, il principio di non-discriminazione non osta al mantenimento o all'adozione di misure specifiche dirette a evitare o compensare eventuali svantaggi correlati a uno dei motivi sopra esposti.

In sintesi, l'UNIBAS rigetta ogni forma di pregiudizio sociale, di molestia o pressione psicologica, ogni prassi stigmatizzante, degradante o umiliante, ogni idea di supremazia o superiorità morale di un individuo o di un gruppo rispetto a un altro.

L'UNIBAS chiede ai suoi membri di rispettare anche le altre specie viventi e rifiuta qualsiasi tipo di pratica che comporti dolore e sofferenza per gli animali"

Sempre nel codice etico al punto 4. Prevenzione delle molestie sessuali e morali, UNIBAS si oppone a ogni forma di molestia di natura sessuale, in quanto gravemente lesiva della dignità umana e del rispetto assoluto dovuto ad ogni persona, e assicura alle vittime una sollecita tutela scevra da qualsiasi forma di

pregiudizio, considerando un dovere la denuncia di ogni comportamento, messo in atto da chiunque, che si configuri come una molestia.

Al Codice Etico si collega il Codice di Condotta emanato con D.R. 153 del 15.07.2017, che precisa le caratteristiche della Discriminazione, la definizione di molestie sessuali e morali, di mobbing ed analoghe forme di disagio e istituisce il/la Consigliere/a di Fiducia (Nominato con D. R. n. 7 del 9 gennaio 2019) quale figura esterna all'Università, per l'accertamento della violazione delle norme a carattere etico e di condotta.

Per la comunità studentesca lo statuto, all'art.15, prevede l'istituzione del/della Garante degli studenti (Effettuata in UNIBAS con D.R. 345 del 10.10.2018) che opera affinché le attività dell'Ateneo relative alla didattica, nonché i servizi e le strutture che incidono sui diritti e gli interessi degli studenti funzionino in armonia con i principi e i diritti sanciti dallo Statuto di Ateneo, dal Codice Etico, il codice di condotta e dalla normativa vigente, ovvero nel rispetto della diversità di genere, etno-culturale, linguistica, civile, religiosa o d'altro tipo degli studenti. Presso l'Unibas è stato attivato anche lo Sportello di ascolto psicologico, a supporto di tutta la comunità universitaria



Va ricordato inoltre che UNIBAS lavora in collaborazione con la Consigliera di Parità e la Commissione Regionale Pari Opportunità (CRPO) della Regione Basilicata per promuovere progetti ed iniziative e mettere a fattor comune professionalità, al fine di favorire lo sviluppo culturale, sociale ed economico e dei principi di parità sul territorio regionale. Molte sono state le iniziative svolte in collaborazione: - dal ciclo di seminari “Che genere di.....” (società, formazione, lavoro, rappresentanza politica ecc) rivolto agli studenti delle scuole, alla partecipazione all'Osservatorio Regionale sullo smart-working” istituito a luglio 2020 dalla Consigliera Regionale di Parità, fino alla condivisione del progetto di realizzazione dell'asilo infantile nelle sedi universitaria e regionale.

Infine, ma non ultimo, il Piano Strategico 2019-2021 dell'Unibas, incentrato sugli obiettivi dell'agenda 2030, pone al centro le persone della comunità universitaria, con attenzione all'equità di genere e al welfare “ *Introduzione dei principi dell'eguaglianza di genere, attraverso l'adozione del Bilancio di Genere, processo funzionale non solo per l'attuazione di politiche di genere ma anche per l'accreditamento europeo, come istituto di Eccellenza nella gestione del personale nella ricerca.*

- *Supporto alle giovani madri, e alle famiglie della comunità accademica attraverso l'apertura dell'asilo nel campus”.*

ANALISI DI CONTESTO

3 Componente Studentesca

3.1 Distribuzione nei diversi corsi di studio

Questa sezione presenta e analizza i dati relativi alla componente studentesca di UNIBAS. In particolare, si prendono in esame tutti i corsi di laurea (L), laurea magistrale (LM) e laurea magistrale a ciclo unico (LMCU), i corsi di Dottorato di Ricerca e la Scuola di specializzazione in Beni Archeologici.

Nel grafico di figura 3.1 è riportata la serie storica delle iscrizioni, differenziata per genere, che mostra una maggiore percentuale di donne iscritte ai corsi di studio che ha sempre oscillato, negli ultimi 6 anni accademici, intorno a 57%.

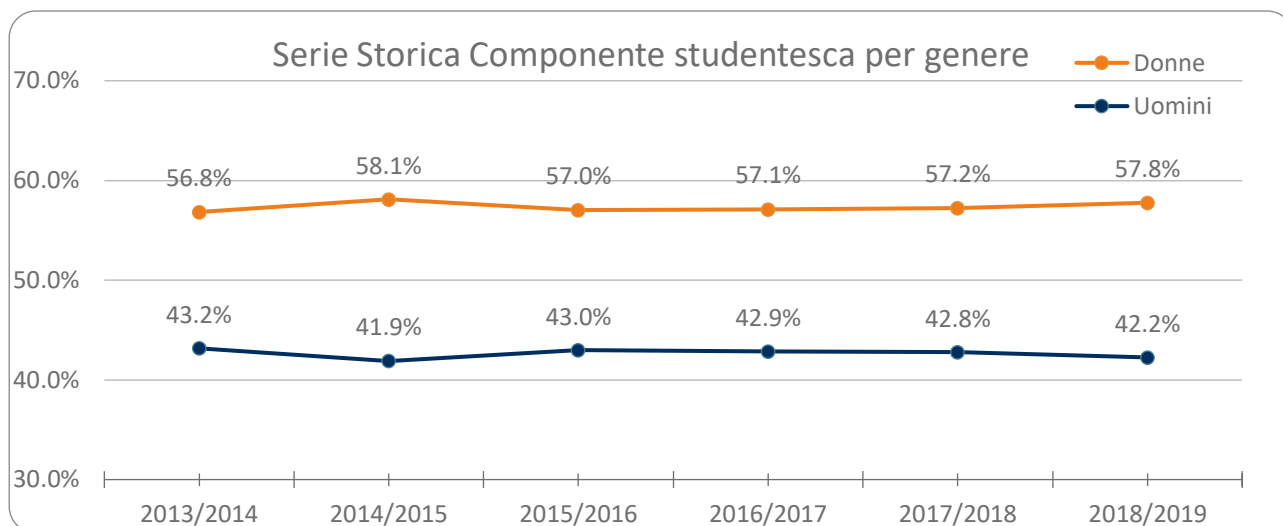


Fig. 3.1- Serie storica componente studentesca per genere.

Il dettaglio relativo ai dati aggregati di alcuni corsi di studio, fornisce però un diverso panorama ed emergono alcuni aspetti di scarso equilibrio, se non di vero e proprio squilibrio nella composizione della popolazione studentesca.

La presenza femminile nei settori STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) risulta, infatti, sicuramente sotto-dimensionata, malgrado a livello nazionale siano previste specifiche azioni di orientamento dedicate alle studentesse che vogliono iscriversi a questi corsi.

Per valutare, dunque, la segregazione* orizzontale, ossia la percentuale di studenti e studentesse nei diversi corsi di studio, ne è stata calcolata la distribuzione, fig.3.2. Come si evince dal grafico, il campo dell'istruzione, e dunque il corso di Scienze della Formazione Primaria, vede la quasi totalità (94,7%) costituita da studentesse, che risultano meno presenti viceversa in corsi quali l'Informatica e l'Ingegneria. Anche nel campo delle discipline sanitarie, in particolare Farmacia è presente una alta percentuale di presenze femminili, pari al 76,5%, di studentesse.

* La segregazione di genere è la separazione delle persone secondo le costruzioni sociali di ciò che significa essere maschio o donna. In questo contesto, con segregazione di genere ci si riferisce alla distribuzione ineguale di uomini e donne tra i corsi di studio e nelle carriere accademiche. Esistono due forme di segregazione di genere: la "segregazione verticale", che descrive il raggruppamento degli uomini nella parte superiore delle gerarchie della carriera accademica e delle donne nella parte inferiore; la "segregazione orizzontale", che descrive il fatto che, a parità di livello nella carriera accademica, gli uomini e le donne si raggruppano in aree scientifico-disciplinari diverse.

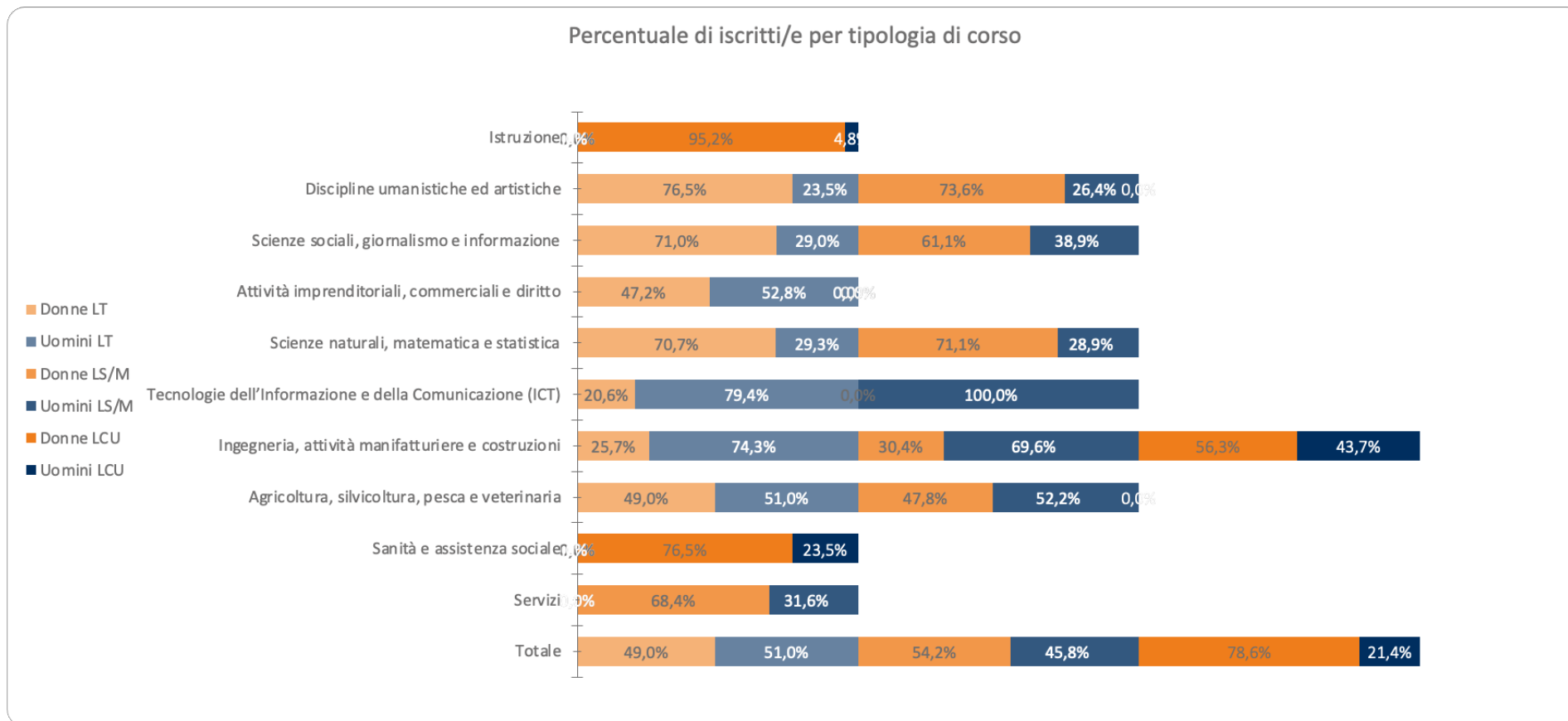


Fig. 3.2 - Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso di studio

Si nota comunque come tra i 34 corsi attivi per l'anno accademico 2019/2020 ci sia in UNIBAS una più marcata presenza di corsi con prevalenza di genere, in fig.3.3 è riportata la % di corsi di studio segregati per l'uno o per l'altro genere. Ben l'80% dei corsi di studio dell'Ateneo sono segregati per genere. Il 57% dei corsi è a prevalenza femminile.

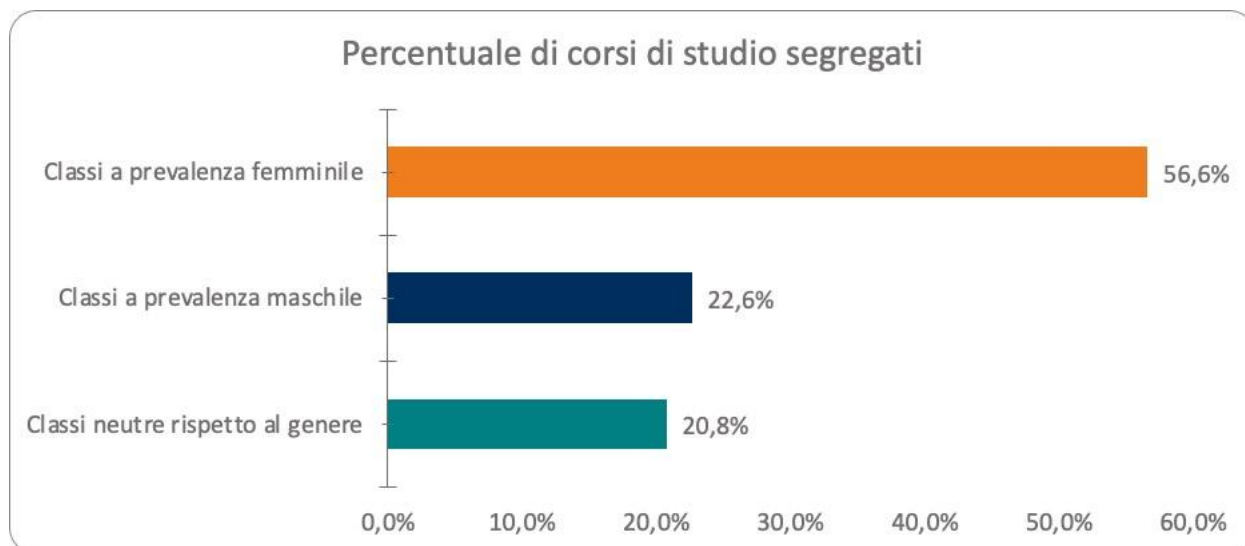


Fig. 3.3 - Percentuale di corsi di studio segregati

Risulta evidente come siano necessarie azioni mirate di promozione e orientamento volte non solo alle donne per la frequenza delle discipline tecnologiche ma anche alla rivalutazione ad esempio dei ruoli di formazione degli insegnanti e di cura che sono di quasi esclusivo appannaggio di studentesse.

3.2 Laureati/e, Occupabilità e Reddito

E' stata poi valutata la composizione dei laureati/e per voto di laurea, fig.3.4. Come è evidenziato nei diagrammi, le studentesse presentano migliori performance rispetto al voto di laurea: ad esempio, la percentuale di laureate con 110/110 e lode è più che doppia rispetto a quella dei laureati; le donne laureate con voto compreso tra 106/110 e 110/110 sono il 70% del totale.

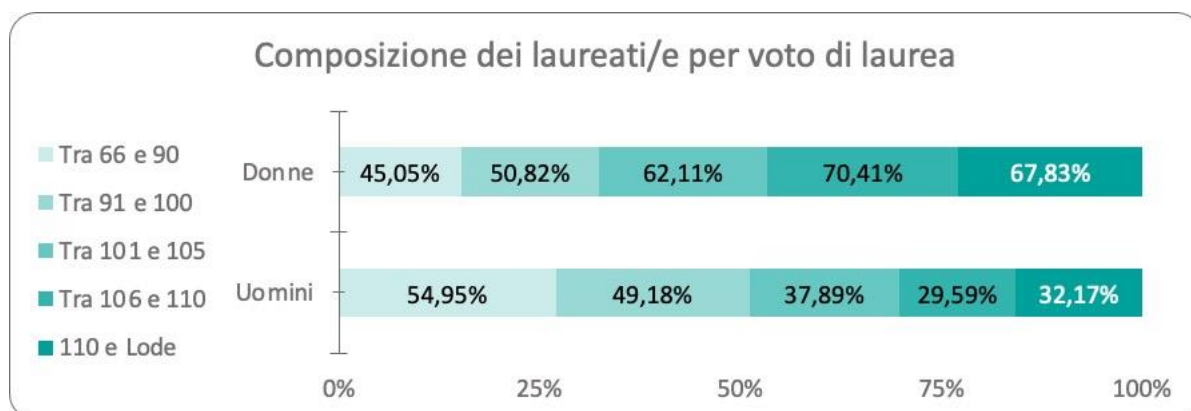


Fig. 3.4 Composizione dei laureati/e per voto di laurea

Viceversa se guardiamo all'occupazione, a conferma di numerosi studi sul tema, le donne risultano più svantaggiate sia nella ricerca del lavoro che nella retribuzione, fig.3.5 e 3.6.

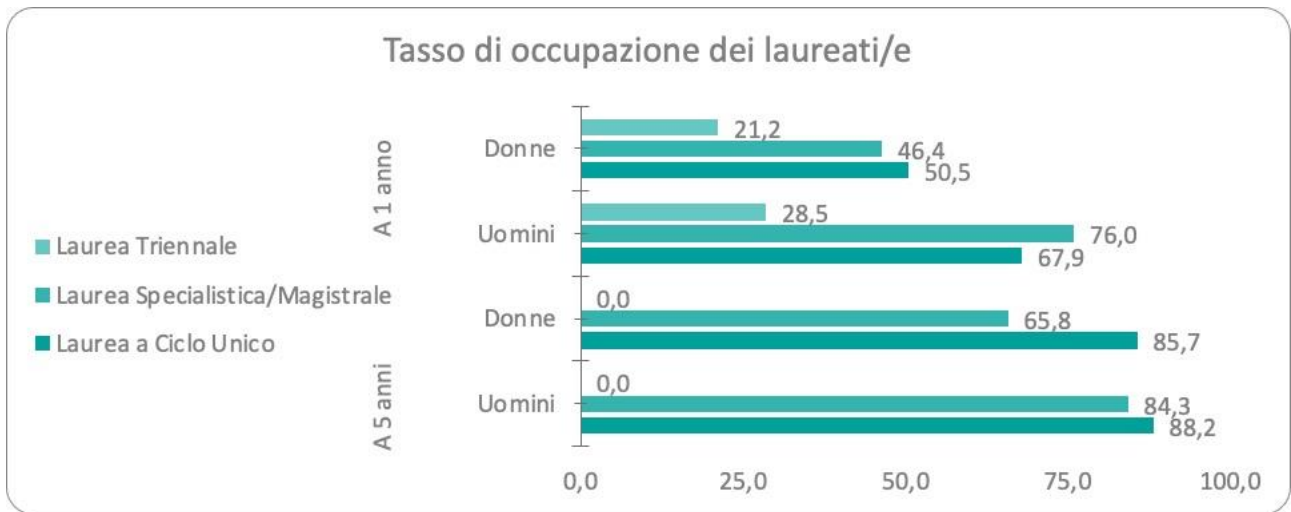


Fig. 3.5 - Tasso di occupazione dei laureati/e

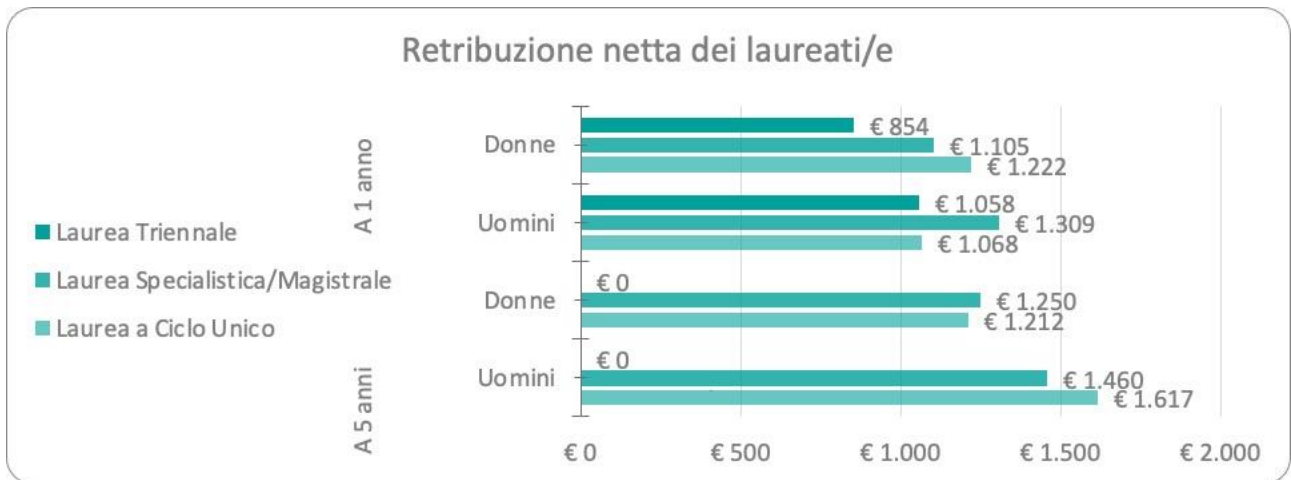


Fig. 3.6 - Retribuzione netta dei laureati/e

In conclusione, le studentesse mostrano una performance negli studi migliore dei loro colleghi uomini, ma questo non trova un riscontro immediato sulla loro occupabilità.

3.3 Dottorato di Ricerca , Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici

Guardando la situazione del terzo livello della formazione, in particolare per la Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici (SSBA) la distribuzione degli studenti iscritti per genere vede una prevalenza femminile, fig.3.7.

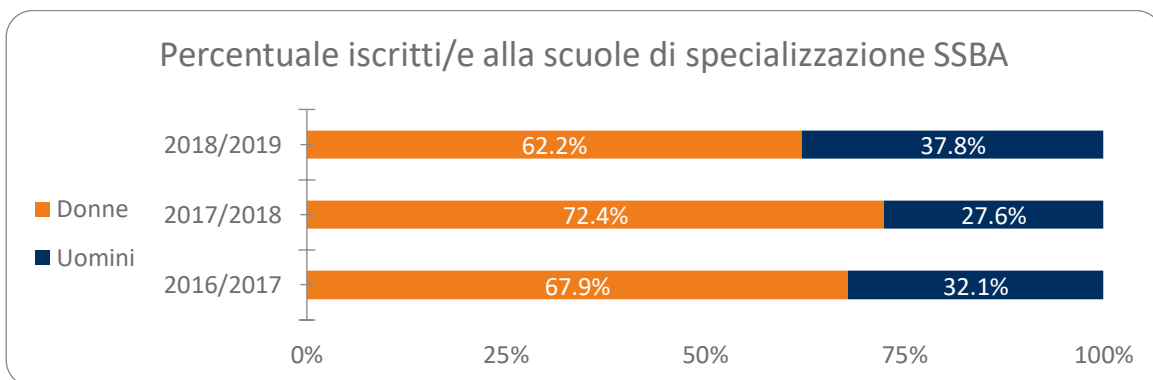


Fig. 3.7 - % di genere per Studenti/esse Iscritti/e alla SSBA

Viceversa le iscrizioni ai corsi di dottorato presentano una distribuzione piuttosto omogenea per genere, fig.3.8.

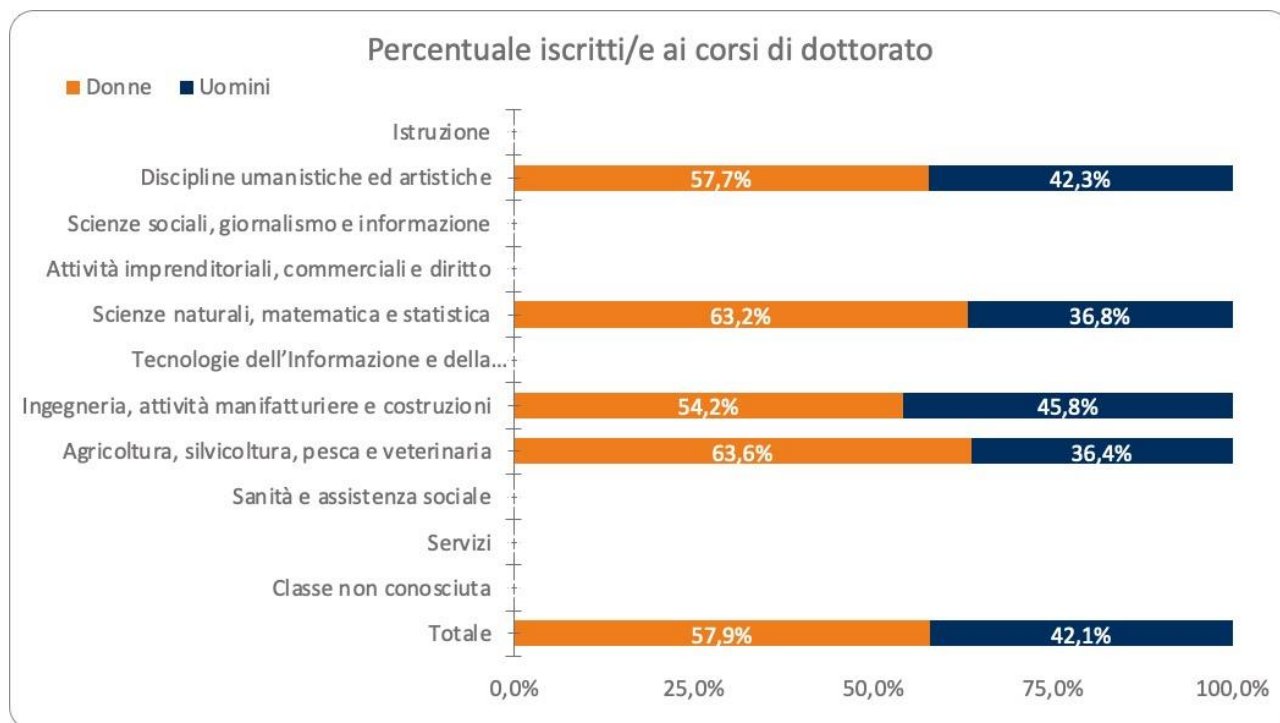


Fig. 3.8 % di genere per Studenti/esse Iscritti/e ai corsi di Dottorato



4 Analisi della componente tecnico-amministrativa -bibliotecaria

Alla data del rilevamento il personale conta 273 unità di cui 125 donne e 148 uomini.

La distribuzione è abbastanza bilanciata, solo il 4% della popolazione femminile presenta un'età al di sotto dei 44 anni, dato comunque basso, ma raddoppiato per la popolazione maschile, al 9%, a conferma di un basso turnover operato all'interno dell'Ateneo, fig.4.1.

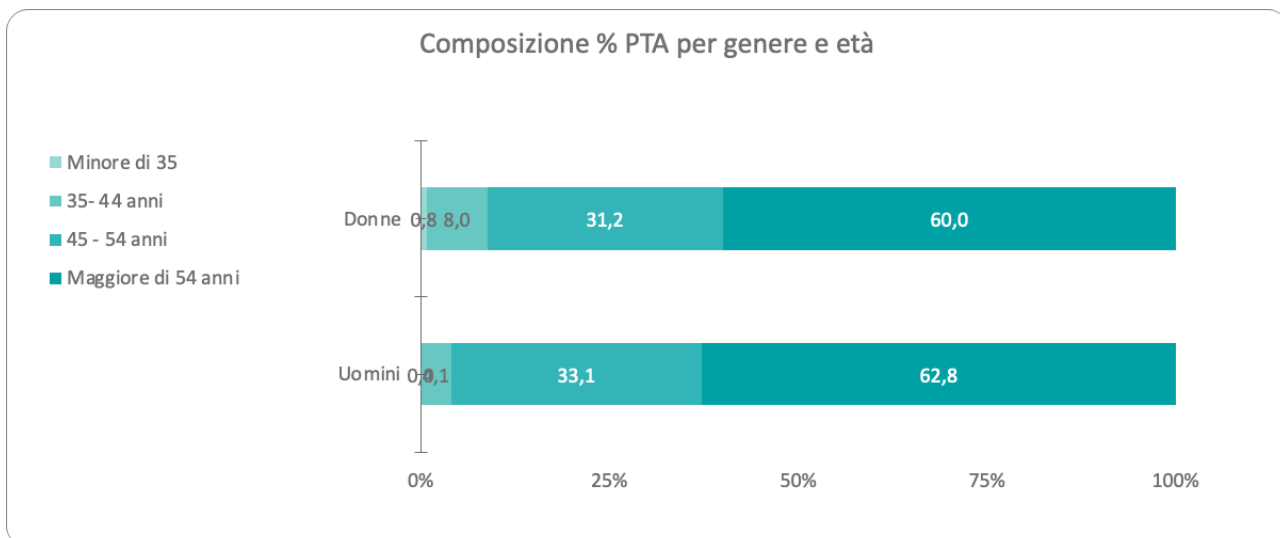


Fig.4.1- *Composizione del PTA per genere ed età*

La distribuzione del titolo di studio evidenzia una leggera maggiore scolarizzazione nelle donne (fig.4.2).

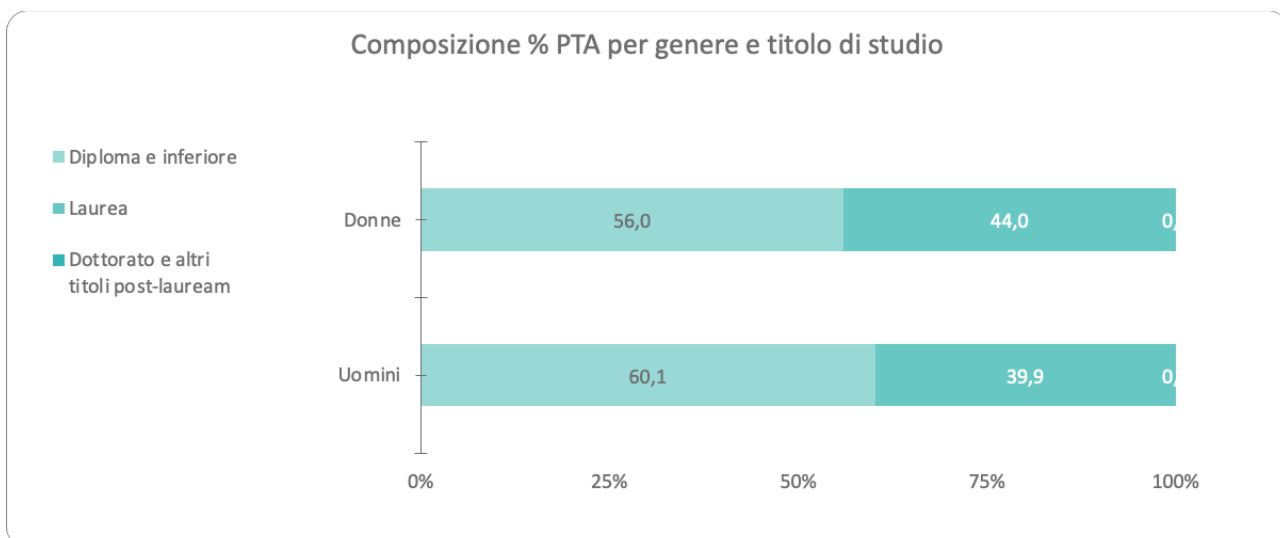


Fig.4.2 - *Composizione del PTA per genere e titolo di studio*

Come risulta dal grafico di Figura 4.3, la distribuzione di genere nelle diverse categorie presenta, al 2018, un valore confrontabile per le categorie C e D ed il tipico l'andamento a forbice per le categorie più elevate (EP, Dirigenza). Va sottolineato, tuttavia, che le percentuali sulle categorie elevate sono calcolate su numeri assoluti molto bassi (gli EP dell'ateneo erano in totale 12 unità nel 2018). Si osserva, inoltre, un notevole avvicinamento delle percentuali di donne e uomini nella categoria D tra il 2016 ed il 2018.

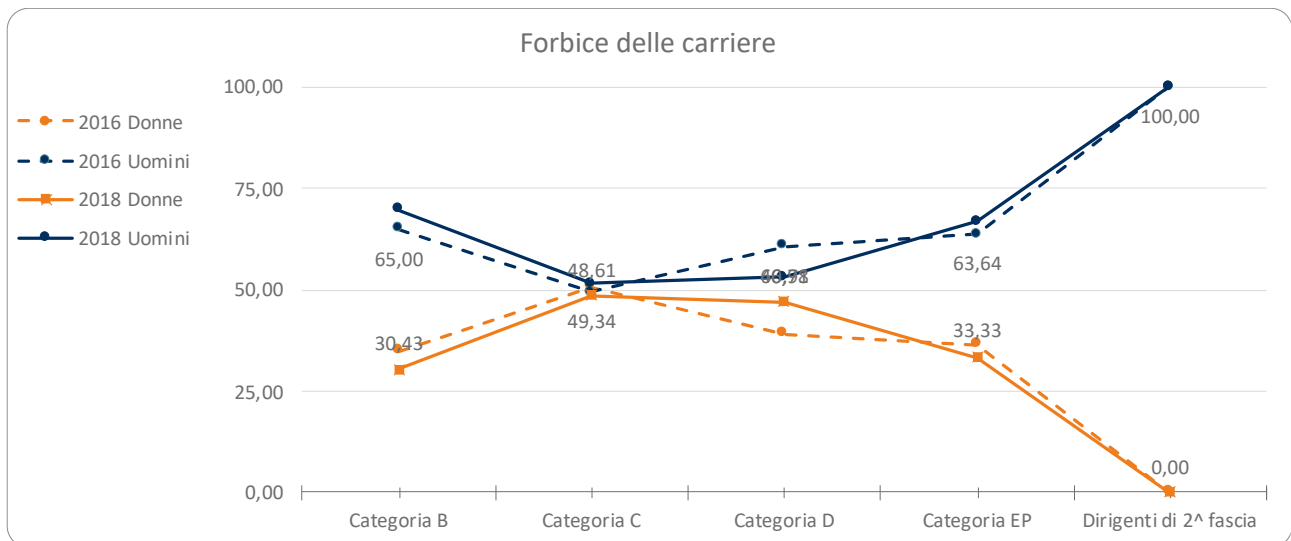


Fig. 4.3 - Distribuzione di genere per categoria lavorativa.

5 Analisi della Componente Docente

5.1 Consistenza Numerica e Percentuale nei Vari Ruoli

In tabella 5.1 è riportato l'organico del personale docente, ricercatore e pre-ruolo dell'Ateneo, al 31 dicembre 2019.

Tab.5.1 – composizione dell'organico di Ateneo, anno 2019

	Totale
PO	51
PA	139
RU	96
RTDB	15
RTDA	29
AR	46
Totale	376

In fig.5.1 è riportata la relativa composizione di genere.

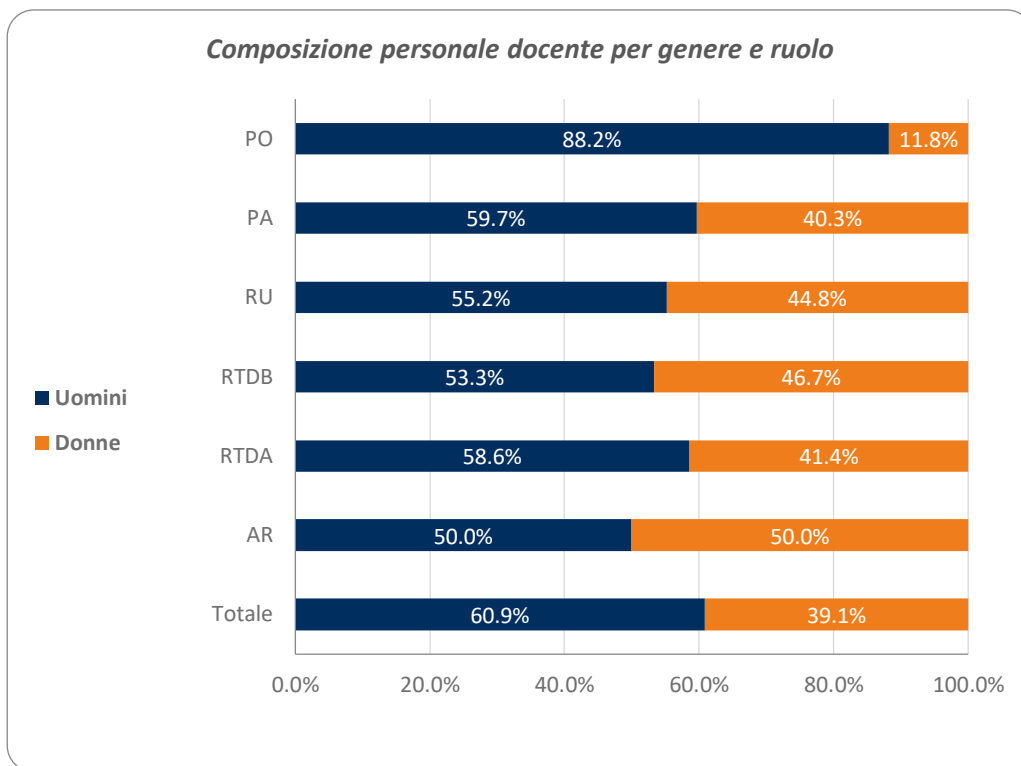


Fig. 5.1 - Composizione del personale docente per genere e ruolo.

Come è evidente dall'istogramma di figura 5.1, vi è una prevalenza maschile in tutti i ruoli. Si evidenzia come nella posizione più elevata della carriera la presenza delle donne sia caratterizzata da una percentuale minima, pari ad appena l'11%, dato che condiziona anche l'assunzione di alcuni ruoli gestionali dell'Ateneo. Situazioni più equilibrate sono presenti negli altri ruoli, in cui le percentuali femminili oscillano tra il 40 ed il 46%. Solo nel pre-ruolo registriamo una pari distribuzione di genere.

Se si osserva la serie storica dei dati relativi alle percentuali di donne nei diversi ruoli della carriera accademica (figura 5.1a), si nota un lieve ma costante incremento delle percentuali soltanto nel Grade B, ovvero i professori di seconda fascia. Le percentuali di donne negli altri due ruoli della carriera si sono mantenuti pressoché costanti negli ultimi otto anni.

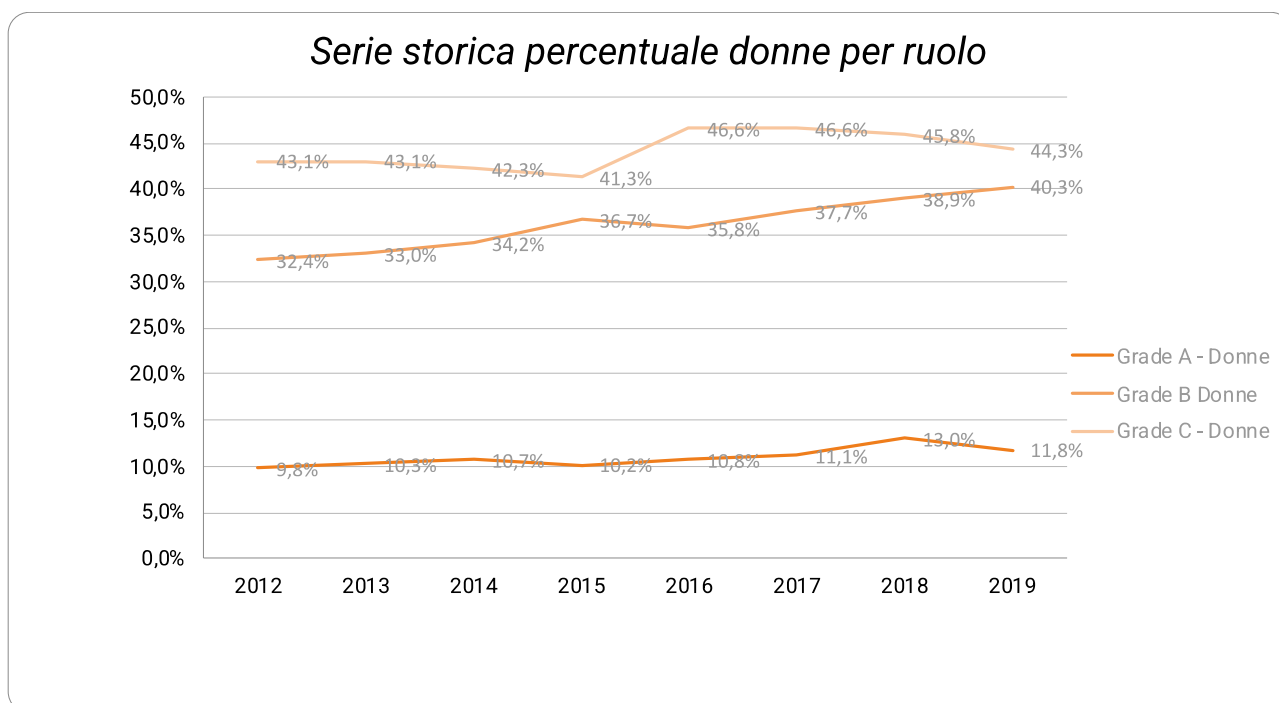


Fig. 5.1a - *Composizione del personale docente per genere e ruolo.*

Di seguito è possibile valutare la distribuzione di genere nelle diverse aree scientifiche. In particolare, in tab.5. 2 sono esplicitate le diverse aree scientifiche e, in Fig.5.2, la composizione femminile, per le diverse aree, riferita al nostro Ateneo e rapportata al Sistema Universitario Nazionale

Tab 5.2 – aree scientifiche

Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 3	Scienze chimiche
Area 4	Scienze della terra
Area 5	Scienze biologiche
Area 6	Scienze mediche
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 12	Scienze giuridiche
Area 13	Scienze economiche e statistiche
Area 14	Scienze politiche e sociali

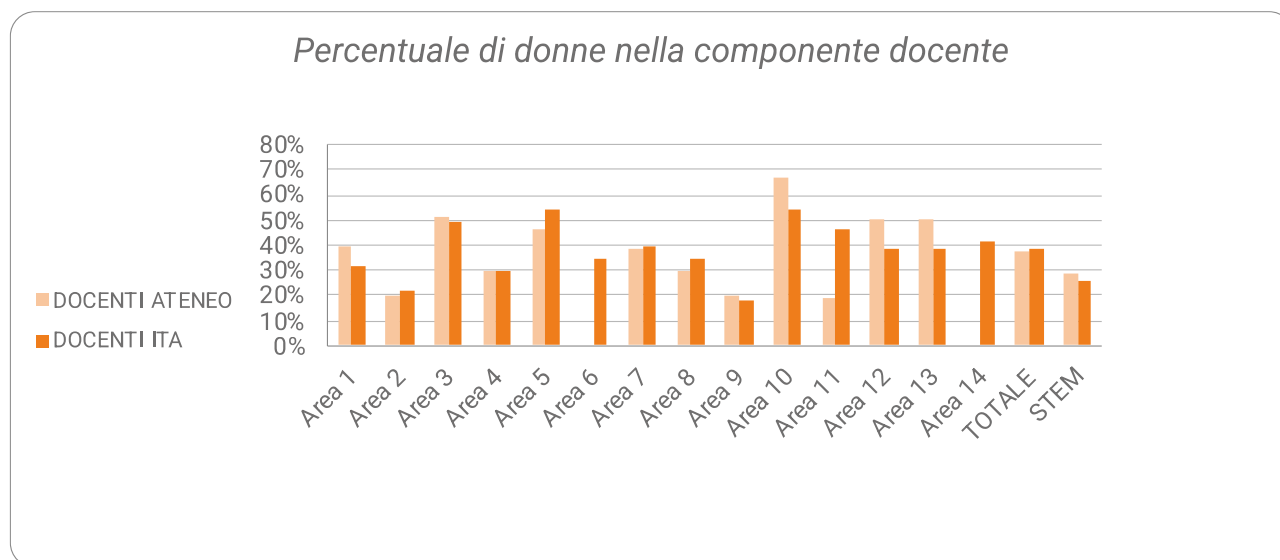


Fig. 5.2 - *Percentuale di donne nella componente docente per aree scientifiche.*

La figura 5.2 mostra come la distribuzione sia tutto sommato in linea con quella nazionale, fatta eccezione per l'area 11, in cui nel nostro ateneo la percentuale di donne è nettamente inferiore rispetto a quella registrata a livello nazionale.

I grafici seguenti (fig 5.3 5.4 e 5.5) riportano la stessa composizione ma riferita ai diversi ruoli.

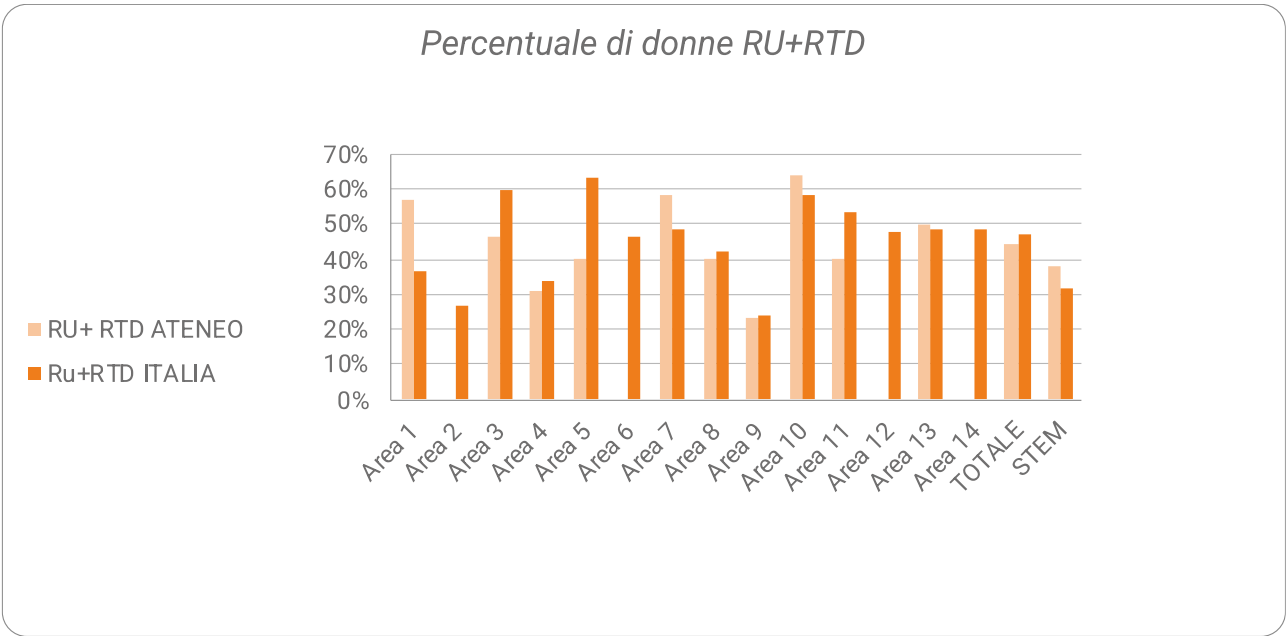


Fig. 5.3 - Percentuale di donne nella componente Ricercatori per aree scientifiche.

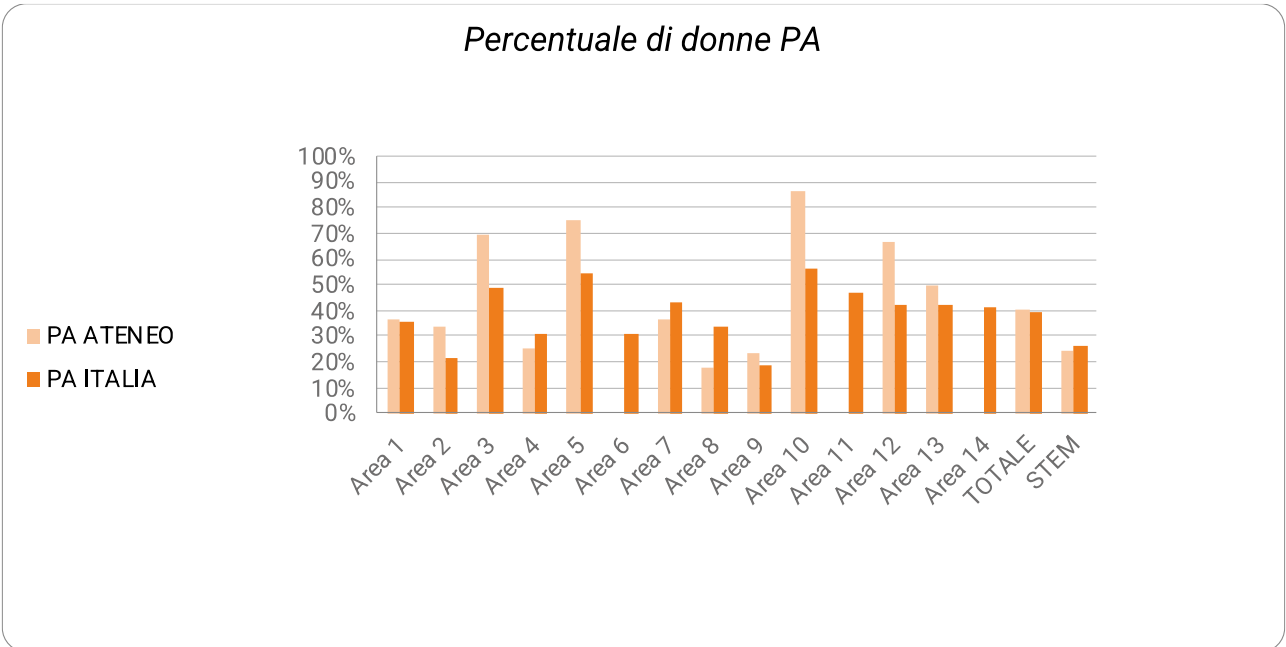


Fig. 5.4 - Percentuale di donne nella componente Professori Associati per aree scientifiche.

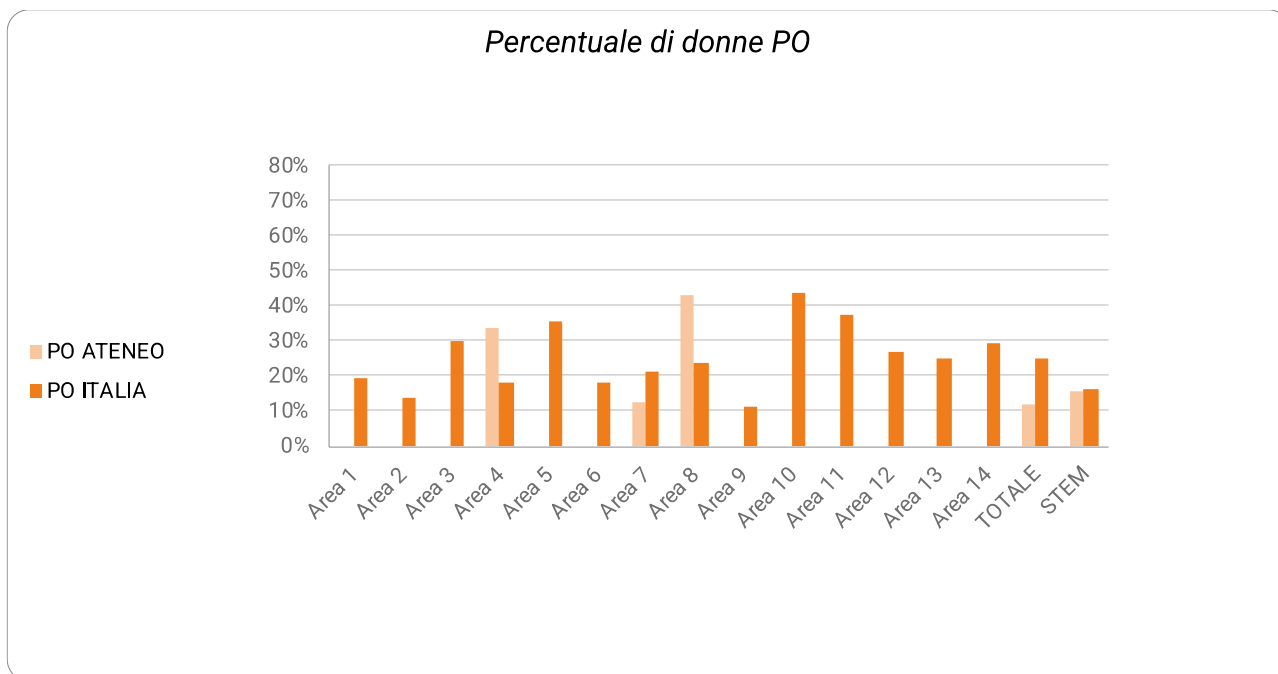


Fig. 5.5 - Percentuale di donne nella componente Professori Ordinari per aree scientifiche.

Un dato positivo, è costituito, nel nostro Ateneo, dalla maggiore percentuale di donne tra i professori associati nell'area 3 delle scienze chimiche. Per il resto, anche con riferimento all'area STEM, i dati sono in linea con quelli nazionali.

Infine, anche per la distribuzione del personale docente è possibile evidenziare il tipico diagramma a forbice man mano che ci si sposta verso le posizioni apicali, fig.5.6.

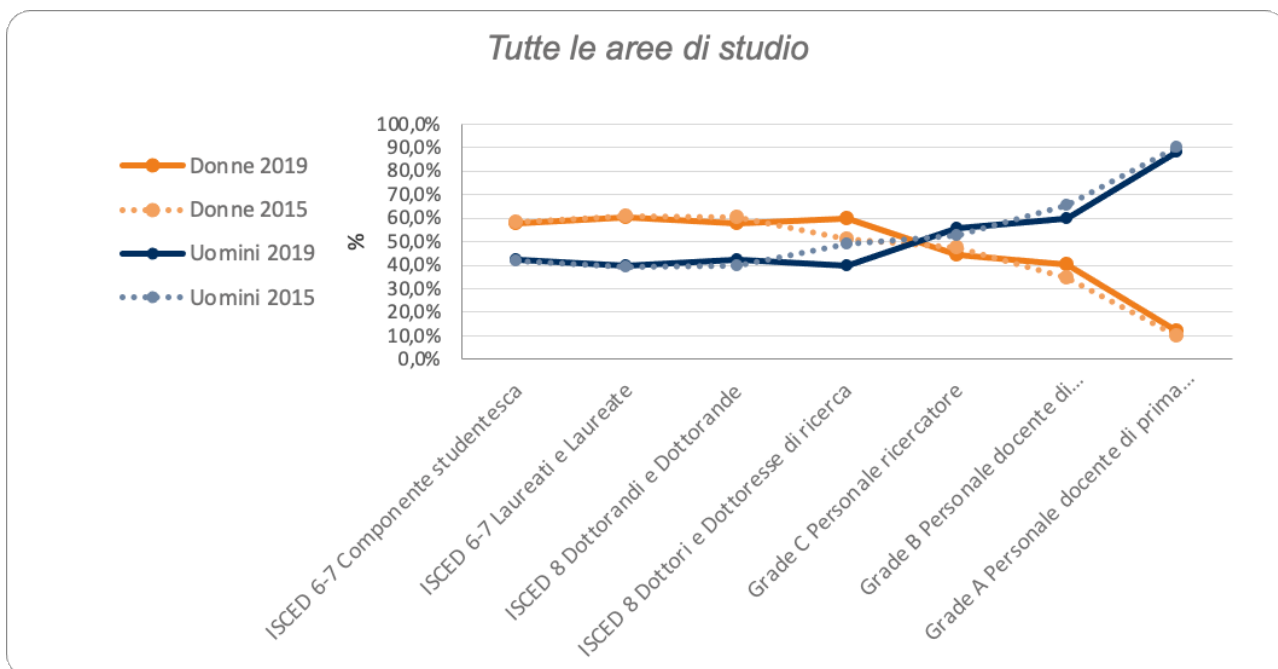
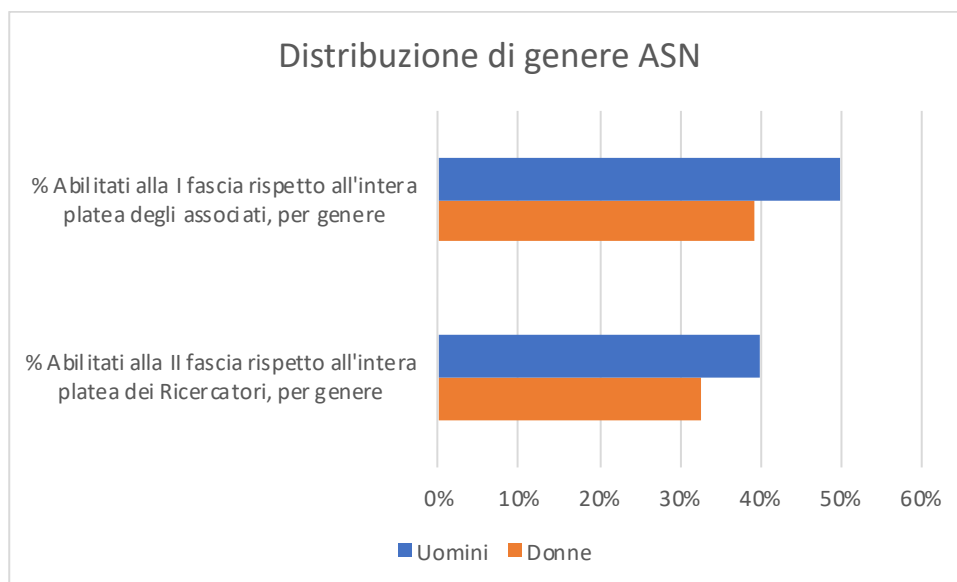


Fig. 5.6 - Diagramma a forbice per il personale docente e ricercatore.

Come è evidente, anche in questa distribuzione, i due diagrammi si invertono a partire dalla posizione dei Dottori di Ricerca e tendono a divergere nelle posizioni più alte, con un andamento simile sia nel 2015 che, seppure con un lieve miglioramento, nel 2019.

5.2 Abilitazione Scientifica Nazionale e passaggi di ruolo

Nelle tornate dell'Abilitazione Scientifica Nazionale dal 2012 al 2018 sono state osservate 60 abilitazioni di prima fascia e 44 di seconda fascia che hanno riguardato il personale docente ricercatore in servizio in UNIBAS. La seguente fig. 5.7 mostra rispettivamente i dati relativi alla percentuale di abilitati in prima fascia e in seconda fascia, distribuiti per genere, rispetto al totale degli associati e dei ricercatori, distribuiti per genere.



Tab.5.7: Abilitati/e in I e II fascia in UNIBAS

Dai dati risulta che la percentuale di donne *abilitate* varia fra il 33% delle donne ricercatrici abilitate alla seconda fascia al 39% delle donne associate abilitate alla I fascia, a fronte di una percentuale di uomini pari rispettivamente al 40% e al 50%.

Nell'anno 2019, il numero di donne e di uomini che hanno registrato un passaggio di ruolo è molto basso, tanto che risulta difficile fare considerazioni in merito. In particolare, come si osserva in tabella 5.3, si sono registrati due passaggi di ruolo nell'area CUN delle Scienze agrarie e veterinarie, entrambi relativi a due uomini, come è avvenuto per l'unico passaggio di ruolo nelle aree dell'Ingegneria industriale e dell'informazione e delle Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, mentre tre passaggi nell'area CUN delle scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, sono stati tutti relativi a docenti donne, come è avvenuto per l'unico passaggio di ruolo nell'area CUN delle Scienze economiche e statistiche.

Tab 5.3 – Numero di donne e uomini che hanno registrato un passaggio di ruolo, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione e per Area CUN Disciplinare (anno 2019)

	RD-PA	
	Donne	Uomini
Scienze matematiche e informatiche		
Scienze fisiche		
Scienze chimiche		
Scienze della terra		
Scienze biologiche		
Scienze mediche		
Scienze agrarie e veterinarie		2
Ingegneria civile e architettura	1	1
Ingegneria industriale e dell'informazione		1
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	3	
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche		1
Scienze giuridiche		
Scienze economiche e statistiche	1	
Scienze politiche e sociali		

5.3 Attività di Ricerca e Trasferimento Tecnologico

Per quanto riguarda i fondi di ricerca, nel periodo compreso tra il 2017 e il 2019, si osserva (tabella 5.4), una prevalenza della media pro-capite dei fondi di ricerca assegnati alle docenti donne per progetti nazionali, sia per i professori di prima che di seconda fascia. La situazione si ribalta invece per i ricercatori a tempo indeterminato e determinato. Nei progetti internazionali, i fondi delle docenti donne sono pari a zero, fatta eccezione per le ricercatrici a tempo determinato. E' interessante osservare come i fondi RIL, attribuiti sulla base di una graduatoria di merito che tiene conto del numero e della qualità delle pubblicazioni prodotte, vedano sempre prevalere i fondi attribuiti alle docenti donne, per tutti i ruoli.

Tab 5.4 – Media pro-capite di fondi di ricerca interni e provenienti da progetti competitivi nazionali ed internazionali

	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	D	U	D	U	D	U	D	U
RTDA	640	452	0	0	0	0	640	452
RTDB	960	720	8.529	92.798	29.338	0	38.826	93.517
RU	726	699	6.974	131.829	0	0	7.700	132.528
PA	863	771	136.740	111.744	0	3.303	137.603	115.818
PO	800	750	1.590.377	211.547	0	2.692	1.591.176	214.990

6 Organi di Ateneo e Posizioni di Vertice nella Ricerca e nella Didattica

In fig. 6.1 è riportata la distribuzione della composizione di genere di alcuni organi e strutture dell'Ateneo.

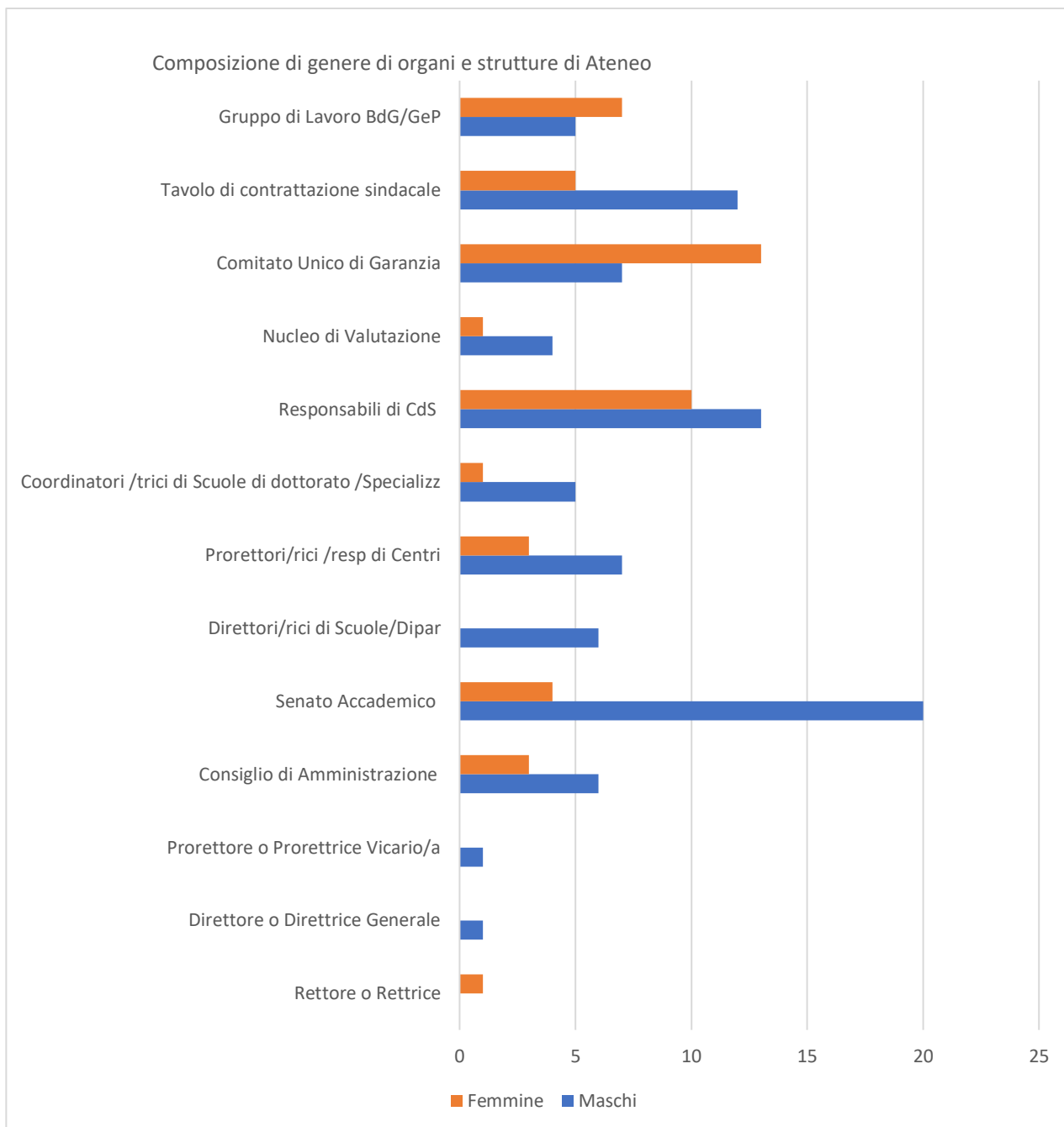


Fig. 6.1 – Composizione di genere per Organi e strutture dell'Ateneo

Dai dati si evince un forte squilibrio di genere, se si esclude la Rettrice, soprattutto negli organi di governo e nella direzione dei Dipartimenti e Scuole e corsi di Dottorato, conseguenza anche del basso numero di Professoresse ordinarie.

7 Azioni per la Promozione delle Pari Opportunità e dell'equità di genere

Nella definizione delle azioni, si sottolinea come parte di esse siano già state pianificate nel Piano Strategico di Ateneo approvato con delibera CDA 29.1.2020 e con il parere del Senato Accademico reso nella seduta del 28.1.2020.

Azioni	Obiettivo	Indicatore	% di completamento
Costituire un gruppo di lavoro volto alla definizione del BdG /GEP	Costituzione entro ottobre 2019.	Emanazione atto di costituzione (SI).	100%
Redigere il BdG.	Pubblicazione Triennale del bilancio (2020 e 2023) con aggiornamenti annuali	Pubblicazione	100% per il 2020
Istituire di un Prorettorato sulle pari opportunità e le tematiche di genere	Predisporre un piano di Ateneo sulle politiche di genere	SI	100%
Redigere del Gender Equality Plan (si ricorda che il GEP è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.)	Predisposizione Piano Azioni Positive per la riduzione delle disuguaglianze	Pubblicazione entro fine 2021	
Nominare di un/una referente di Dipartimento/ Scuola e del CAOS oltre al Presidente del CUG per le azioni relative ad un progetto di Ateneo su : equità di genere, riduzione del gender gap, contrasto alla violenza di genere Coordinati dal Prorettore/ttrice alle Pari opportunità	Diffusione delle azioni nelle strutture di Ateneo e sul territorio, collaborazione nella promozione delle attività del Piano di Ateneo	SI	100%
Svolgere indagini sulla consapevolezza di tutto il personale UNIBAS in materia di parità di genere.	Incremento della consapevolezza sulla situazione UNIBAS da misurare per tramite di un questionario e/o di incontri all'interno delle strutture primarie	Entro dicembre 2021	
Proporre modifiche di regolamenti/Statuto per favorire una equa rappresentanza di genere negli organi e nelle commissioni di valutazione*	Raggiungimento di una equa rappresentanza di genere negli organi di governo	Si/No	
Predisporre l'identificazione di genere per estrarre facilmente dati dalle diverse banche dati della didattica, della ricerca ed economici	Conoscenza approfondita delle attività gender based	Si/No	
Integrare il bilancio di genere con il Bilancio unico di Ateneo	Completamento del ciclo di programmazione da effettuare entro il 2021	Si/No	
Nella progettazione e monitoraggio dei corsi di studio richiedere attenzione ad una consultazione degli stakeholder gender based	Conoscenza approfondita del mondo del lavoro e delle opportunità	Si/No	

Avviare di un progetto sull'accesso delle studentesse alle discipline STEM	Valutare l'orientamento degli studenti/esse della scuola secondarie di secondo grado nella scelta dei loro percorsi universitari e, al contempo, costruire tra studenti e studentesse una maggiore consapevolezza della dimensione di genere nella scienza contrastando la diffusione degli stereotipi di genere	Entro fine 2022	
Svolgere attività annuale di formazione trasversale rivolta agli studenti (con Open Badge) su Obiettivi di Giustizia Sociale e di Cittadinanza Attiva: per le pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere	Fornire conoscenze relative alle questioni di genere e sviluppare un atteggiamento critico rispetto al rapporto e ai ruoli uomo/donna sotto il profilo sociale, da cui scaturisce il fenomeno della violenza sulle donne	N. studenti partecipanti a.a 2020-21	Avviato con più di 100 iscritti/e
Proporre un Bando di un premio di laurea/dottorato sui temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere	Promuovere studi di genere nell'ambito della comunità universitaria	n.tesi pervenute	Avviato il bando In collaborazione con CGIL CISL e UIL
Approvare il regolamento sulle Carriere Alias	Supportare gli studenti in transizione di genere	Si Entro il 2019	100%
Attivare collaborazioni internazionali di didattica e di ricerca sulle tematiche di genere	Approfondire gli studi sulle tematiche di genere	Si/No	
Dare continuità ad azioni di promozione e supporto alla partecipazione a bandi competitivi e/o progetti sulle "pari opportunità e tematiche di genere" Eventualmente anche attraverso la stipula di ulteriori protocolli di intesa con enti, associazioni e istituzioni nazionali ed internazionali	Effettuare una politica attiva di coinvolgimento interdisciplinare delle strutture di Ateneo	Si/No	In fase di predisposizione

Realizzare un sezione, nella Biblioteca di Ateneo sulla cultura dell'equità di genere, che raccolga e valorizzi anche tesi di laurea e di dottorato degli studenti intorno ai temi della equità e del contrasto ad ogni discriminazione o violenza	Ampliare la cultura della Parità e del rispetto di Genere	Si/No	
Definire una proposta*, da inoltrare al MUR, per l'introduzione di una quota premiale di punti organico da riservare agli Atenei che ottengono risultati positivi di "riequilibrio di genere" nei ruoli apicali (personale docente e TAB).	Estendere le attività al Sistema Universitario Nazionale	Si/No	
Introdurre nella valutazione della ricerca di Ateneo di correttivi legati a "periodi di congedo per maternità/paternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio" al fine di ottenere una valutazione più equa, innestando una vera cultura dell'equilibrio di genere. *	Adeguamento agli standard Europei ERC	Si/No	
Completare la realizzazione e l'avvio dell'Asilo di Ateneo	Supporto alla comunità universitaria	Si/No pubblicato il bando di affidamento	30%
Rilasciare una nuova modulistica aggiornata rispetto alle linee guida per l'uso nella comunicazione di un linguaggio amministrativo che tenga conto della diversità di genere. *	Riconoscimento dei ruoli e applicazione delle Linee Guida MUR sul Linguaggio di Genere	Si/No	20%
Realizzare attività formative specifiche sul tema del linguaggio.	Formare gli uffici per la predisposizione della modulistica e per la comunicazione	Si/No	

8 Considerazioni Conclusive

Questo documento rappresenta la prima stesura del bilancio di Genere per l'UNIBAS. Dalle elaborazioni effettuate sul contesto, si confermano alcune distribuzioni, suddivise per genere, che rispecchiano l'andamento nazionale. Si conferma infatti il tipico diagramma a forbice nelle carriere del personale docente ed in parte anche in quello tecnico amministrativo. Si conferma inoltre la segregazione orizzontale per alcuni corsi di studio e una migliore performance delle studentesse nella carriera universitaria. Si conferma inoltre lo svantaggio delle laureate rispetto ai laureati nell'occupazione, sia nella sua ricerca sia nella retribuzione.

Molti sono ancora i dati da raccogliere e analizzare per effettuare una analisi più approfondita al fine di integrare al meglio il documento nella programmazione strategica di Ateneo.

* (in linea con le proposte della Commissione CRUI)

Non è stato possibile in questa fase integrare il bilancio di genere con il Bilancio unico di Ateneo, attività prevista per il 2021.