

# **Analisi preliminare alla redazione del Bilancio di Genere per l'annualità 2020**

a cura di Aurelia Sole e Donatella Caniani

## **Introduzione**

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 e composto da: dott. Giuseppe Romaniello (Direttore Generale), prof.ssa Donatella Caniani (Docente con competenze in materia di bilancio di genere), dott.ssa Costanza Alberti (Personale t. a. b. con competenze in verifica dati economico-finanziari), dott.ssa Valeria Carovigno (Personale t. a. b. con competenze in verifica dati risorse umane), dott. Angelo Mario Corsini (Personale t. a. b. con competenze in analisi ed elaborazione dati), prof.ssa Giovanna Iacovone (Delegata CUG personale docente), dott.ssa Felicia Viggiani (Delegata CUG personale t. a. b.), con componenti supplenti: dott.ssa Laura Scranò (Delegata CUG personale docente) sig.ra Maria Rosaria Ventrelli (Delegata CUG personale t. a. b.). 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.

Il documento sintetizza una approfondita analisi, che sarà 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, fino all'elaborazione del Piano in accordo con le linee guida per la Redazione del Bilancio di Genere emanate dalla CRUI<sup>1</sup>, 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.

L'auspicio è che la disponibilità di analisi che prendano in considerazione la situazione esistente nelle varie università favorirà da un lato la presa di coscienza a livello "locale" delle disparità presenti e dall'altro la possibilità di comparare la situazione nell'ambito del Sistema universitario nazionale, al fine di formulare azioni rivolte a contrastare le disparità per creare una situazione di "reale" pari opportunità per donne e uomini.

## **Il BdB come Documento di analisi economico finanziaria**

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,

---

<sup>1</sup> Linee Guida per la Redazione del Bilancio di Genere CRUI  
[https://www2.cru.it/cru/Linee\\_Guida\\_Bilancio\\_di\\_Genere\\_negli\\_Atenei\\_italiani.pdf](https://www2.cru.it/cru/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf)

2007)<sup>2</sup>, che inserisce l'elaborazione del documento tra gli aspetti 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.<sup>3</sup>

Il Bilancio di Genere viene 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) siano 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 *performance*, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

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”<sup>4</sup>, 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.

La redazione del BdG segue dunque un ciclo di elaborazione come schematicamente indicato in fig. 1, il gruppo di coordinamento UNIBAS in questa fase ha avviato le azioni necessarie propedeutiche all'analisi di contesto, ovvero la rilevazione dei dati e delle informazioni e le prime elaborazioni sui dati già disponibili fino all'anno 2019.

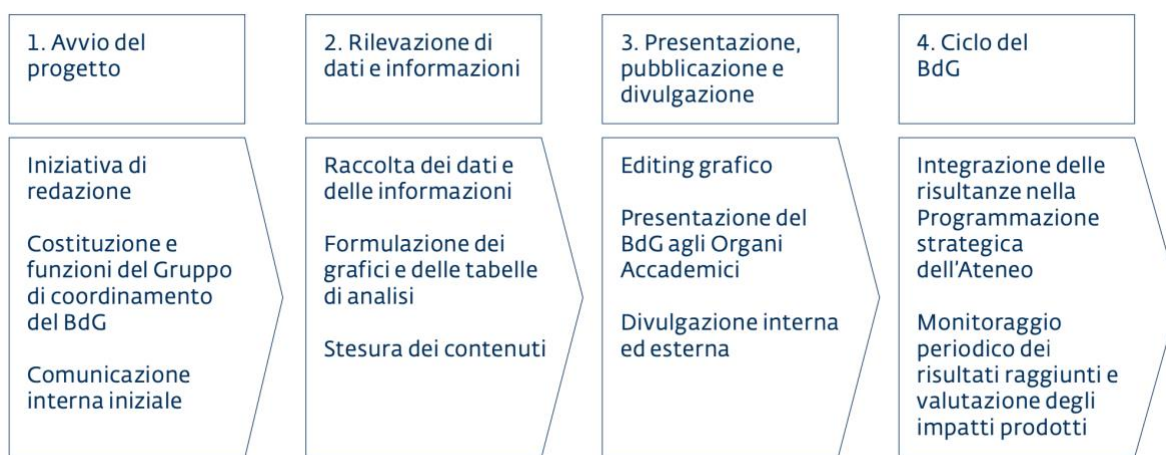


Fig.1 Ciclo di elaborazione del BdG

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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>.

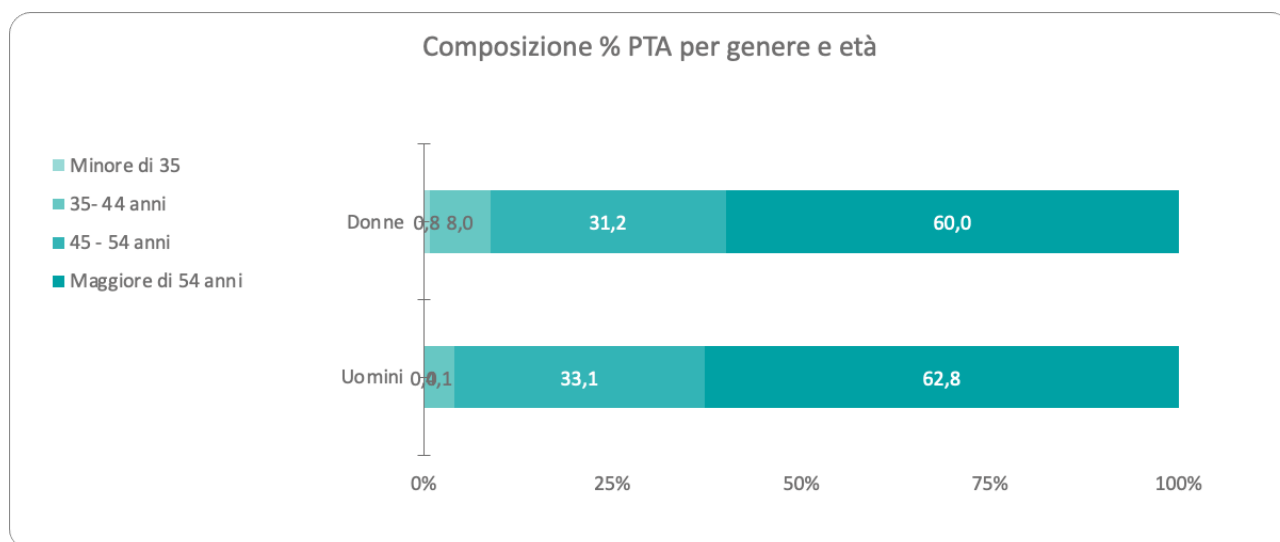
## Analisi di contesto

### **Rilevazione e prime elaborazioni di dati e Informazioni**

Di seguito sono riportati i grafici delle elaborazioni effettuate sinora sui dati disponibili.

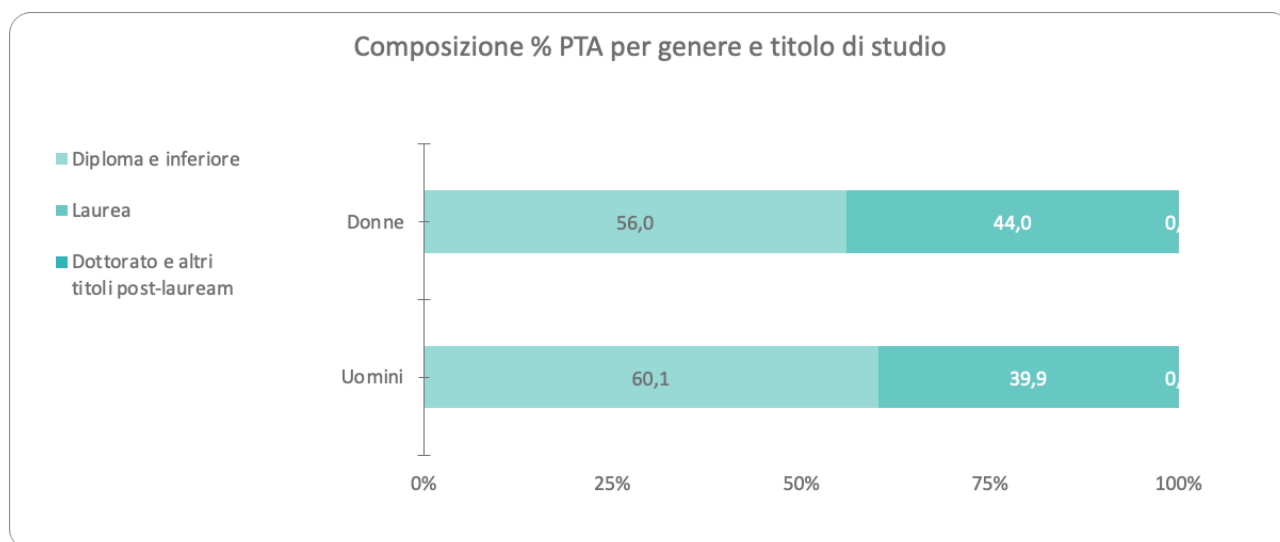
#### **Personale Tecnico-Administrativo-Bibliotecario.**

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.2.



*Fig.2 Composizione del PTA per genere ed età*

La distribuzione del titolo di studio evidenzia una leggera maggiore scolarizzazione nelle donne (fig.3).



*Fig.3 Composizione del PTA per genere e titolo di studio*

Come risulta dal grafico di Figura 5, 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.

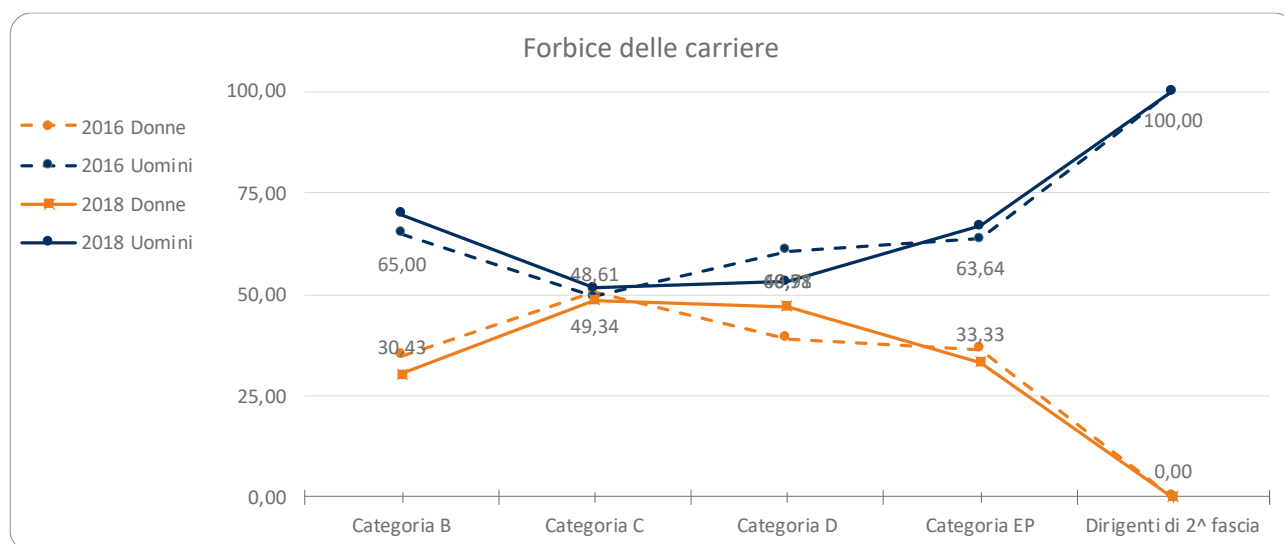


Fig. 4 distribuzione di genere per categoria lavorativa.

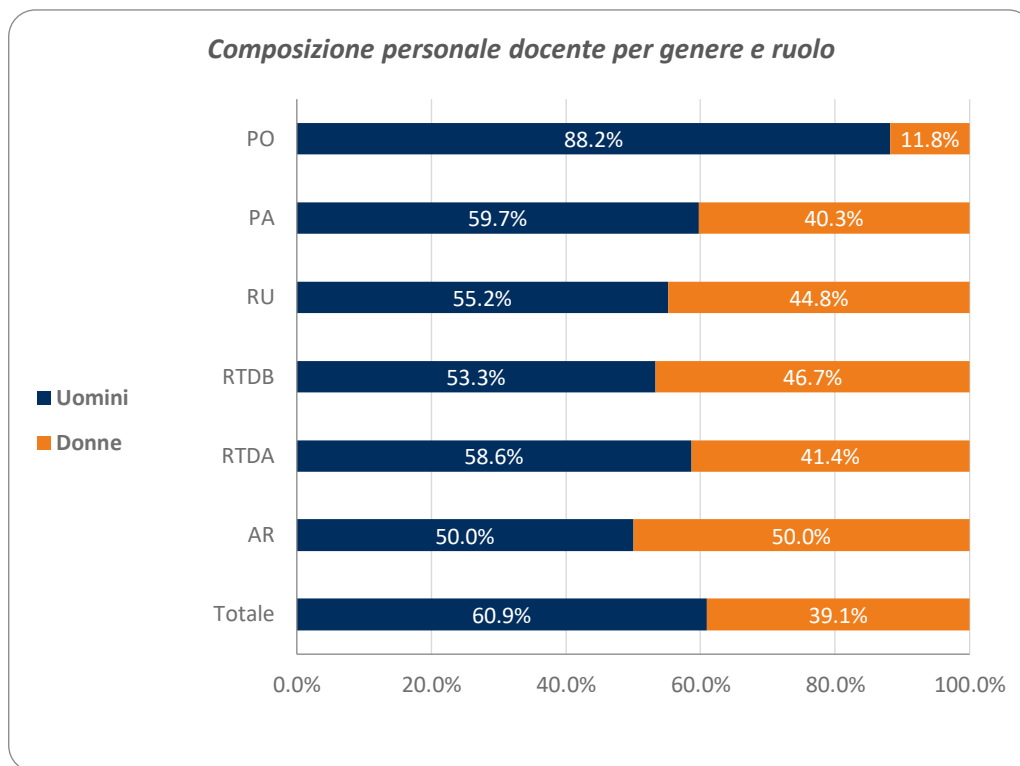
### Personale Docente, Ricercatore e pre-ruolo.

In tabella 1 è riportato l'organico del personale docente, ricercatore e pre-ruolo dell'Ateneo, al 31 dicembre 2019.

	Totale
<b>PO</b>	51
<b>PA</b>	139
<b>RU</b>	96
<b>RTDB</b>	15
<b>RTDA</b>	29
<b>AR</b>	46
<b>Totale</b>	<b>376</b>

Tab.1 – composizione dell'organico di Ateneo, anno 2019

In fig.5 è riportata la relativa composizione di genere.



*Fig. 5 Composizione del personale docente per genere e ruolo.*

Come è evidente dall'istogramma di figura 5, 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%. 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.

Di seguito è possibile valutare la distribuzione di genere nelle diverse aree scientifiche. In particolare, in tab. 2 sono esplicitate le diverse aree scientifiche e, in Fig.6, la composizione femminile, per le diverse aree, riferita al nostro Ateneo e rapportata al Sistema Universitario Nazionale

**Tab 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

### Percentuale di donne nella componente docente

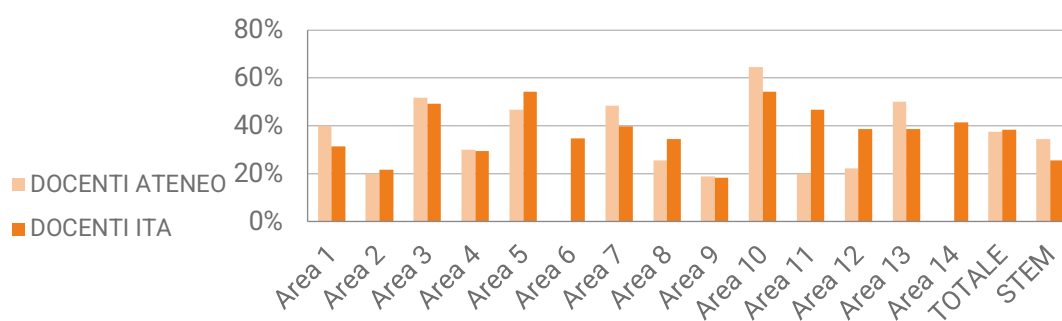


Fig. 6 Percentuale di donne nella componente docente per aree scientifiche.

La figura 6 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 7-8 e 9) riportano la stessa composizione ma riferita ai diversi ruoli.

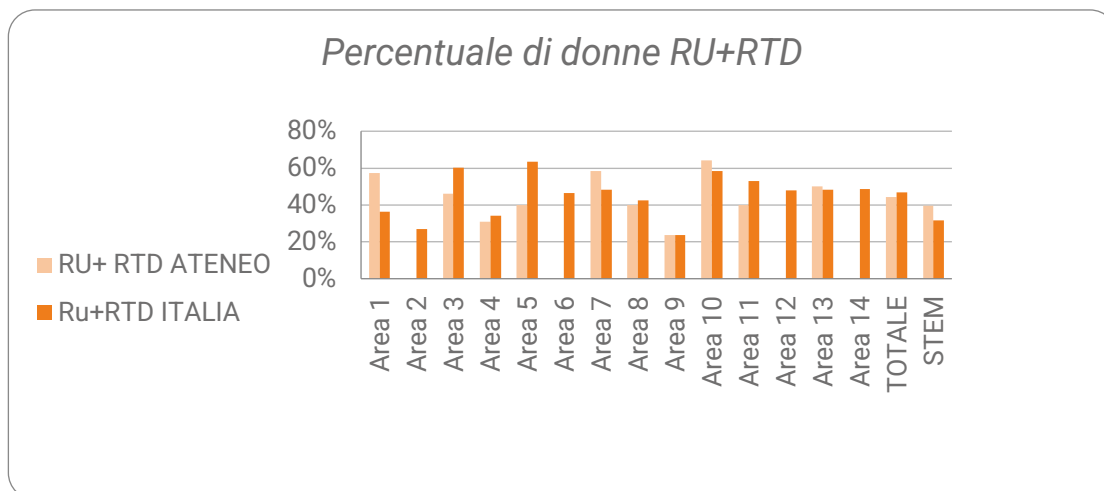


Fig. 7 Percentuale di donne nella componente Ricercatori per aree scientifiche.

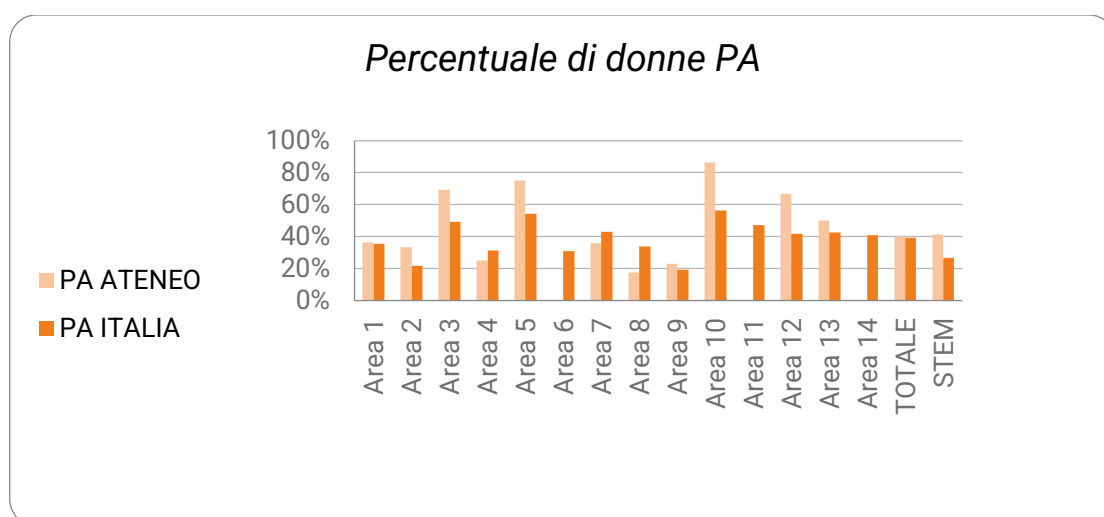


Fig. 8 Percentuale di donne nella componente Professori Associati per aree scientifiche.

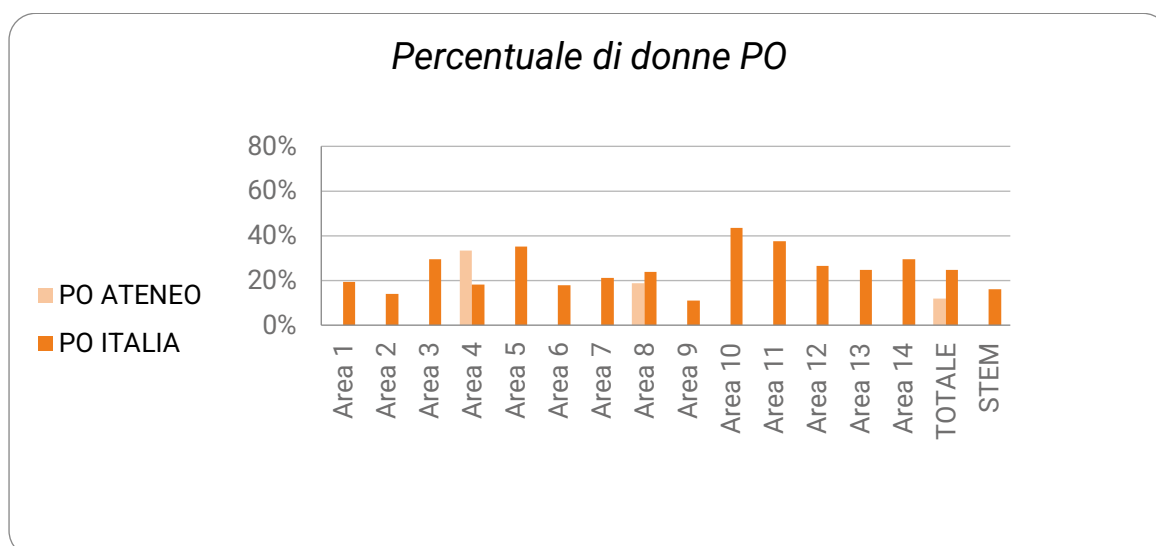


Fig. 9 Percentuale di donne nella componente Professori Ordinari per aree scientifiche.

Un dato positivo, escludendo la posizione di Prof. Ordinario, è costituito, nel nostro Ateneo, dalla maggiore percentuale di donne in ambito STEM.

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.10.

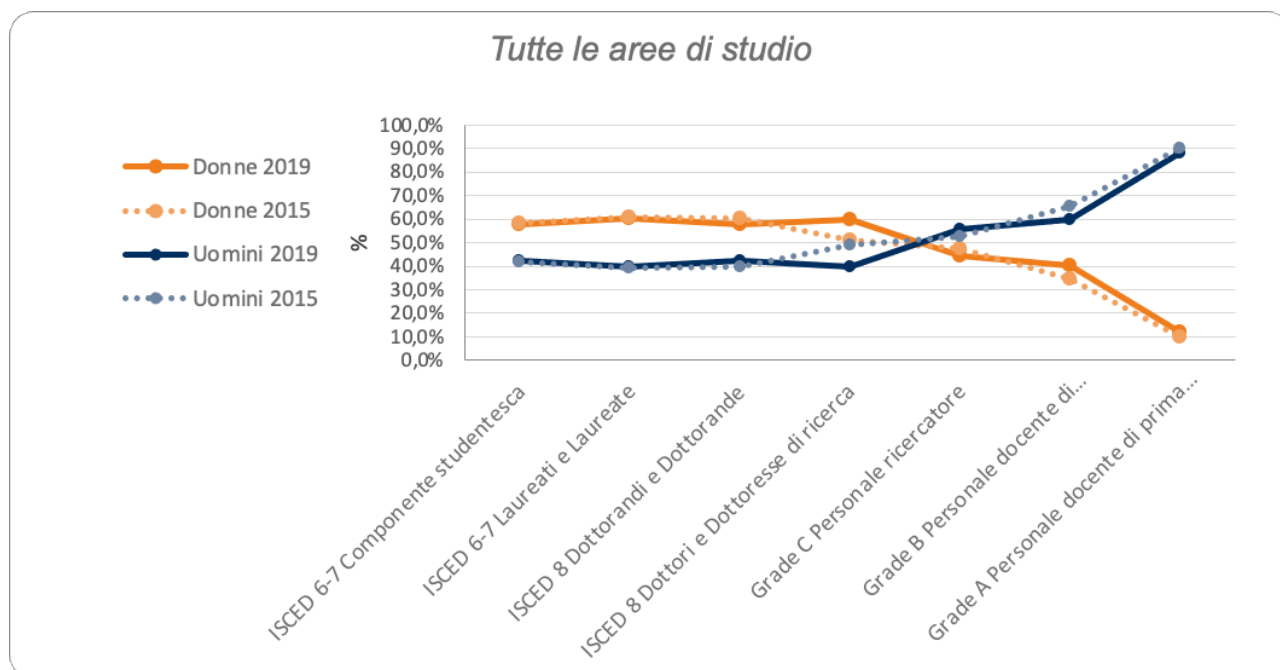


Fig. 10 Diagramma a forbice per il personale docente e ricercatore.

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 con un lieve miglioramento nel 2019.

### Componente studentesca

Nel grafico di figura 11 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%.

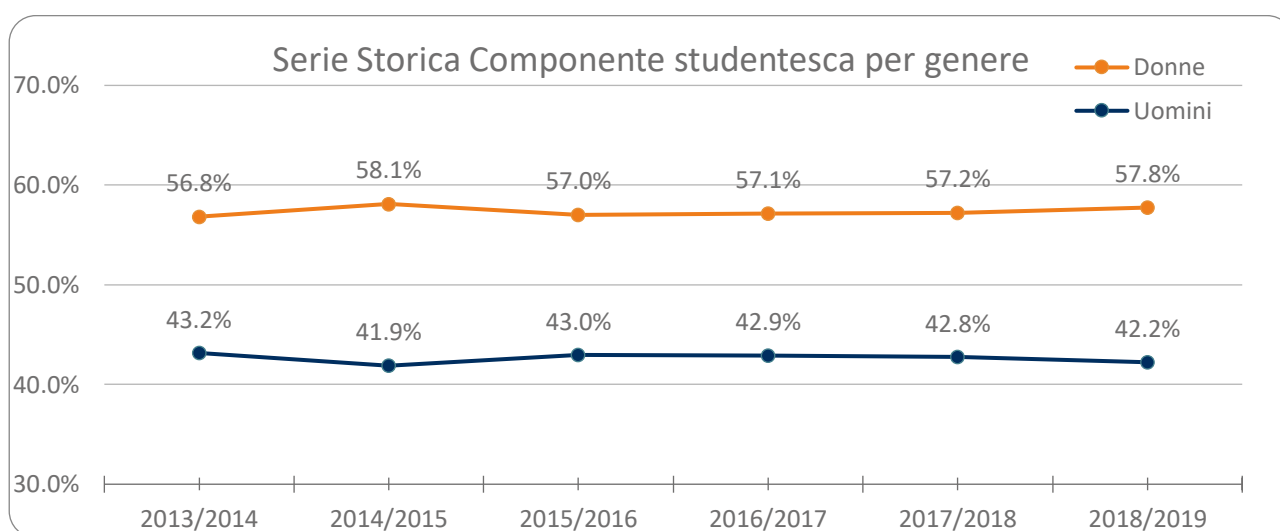
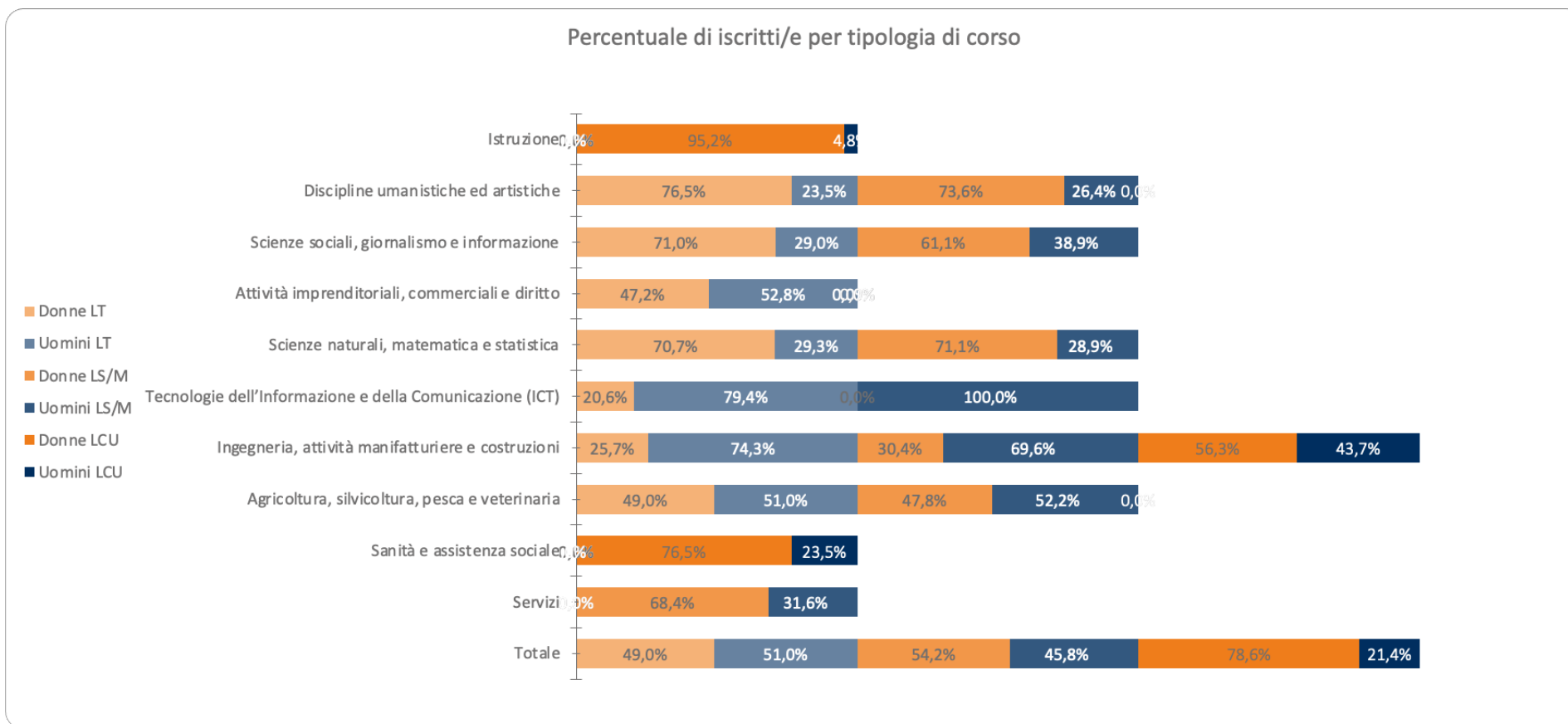


Fig. 11 Serie storica componente studentesca per genere.



Per valutare la segregazione orizzontale, ossia la percentuale di studenti e studentesse, ne è stata calcolata la distribuzione nei diversi corsi di studio, fig.12. Come si evince dal grafico, il campo dell'istruzione, e dunque il corso di Scienze della Formazione Primaria, la quasi totalità (94,7%) è 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, pari al 76,5%, di studentesse.



*Fig. 12 Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso di studio*

In fig.13 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.

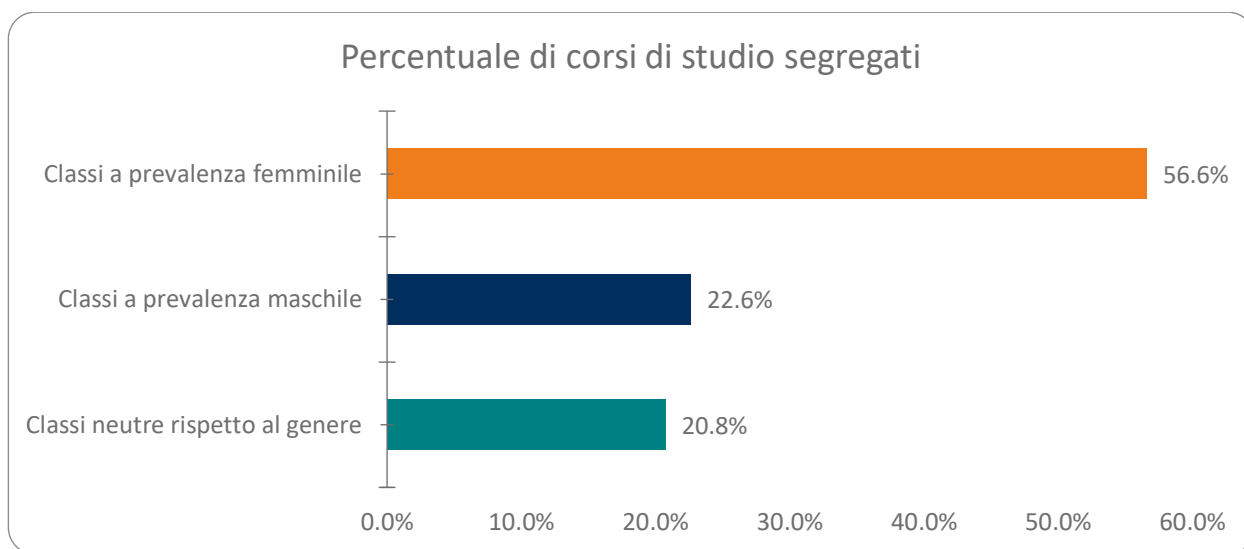


Fig. 13 Percentuale di corsi di studio segregati

E' stata poi valutata la composizione dei laureati/e per voto di laurea, fig.14. 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.

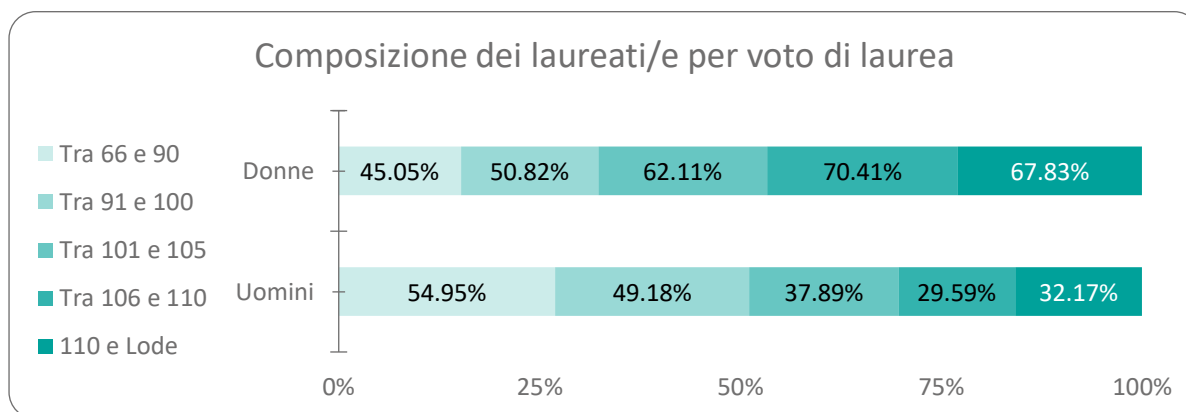
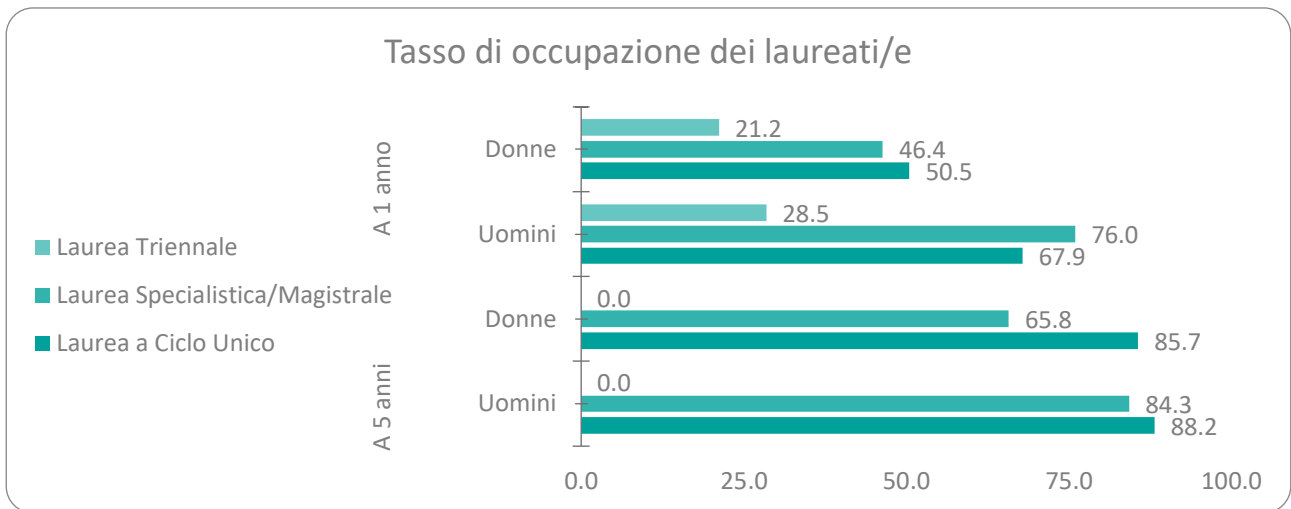
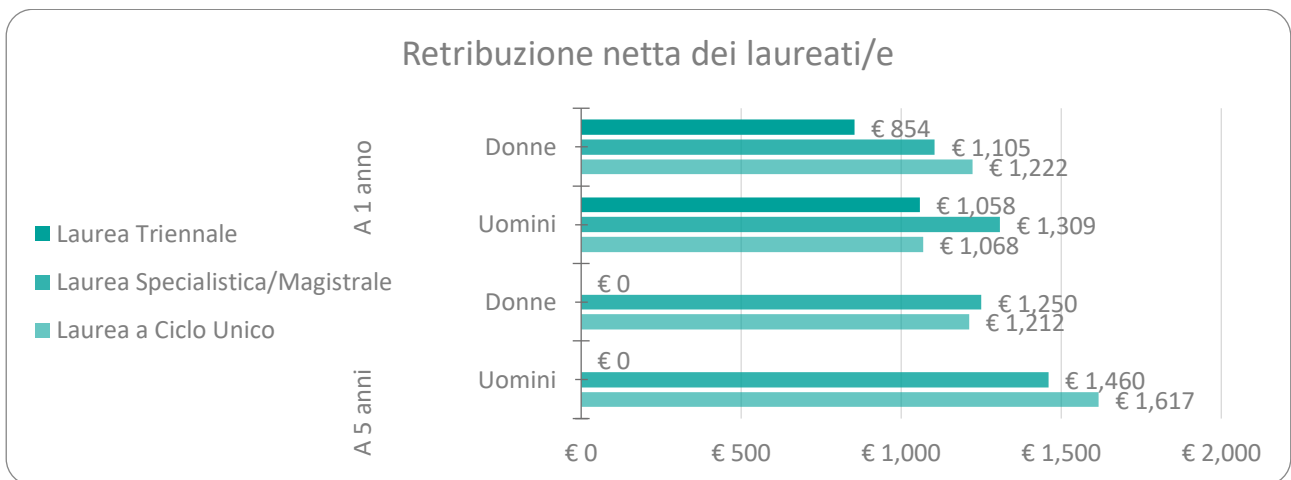


Fig. 14 Composizione dei laureati/e per voto di laurea

Viceversa se guardiamo all'occupazione, le donne risultano più svantaggiate sia nella ricerca del lavoro che nella retribuzione, fig.15 e 16.

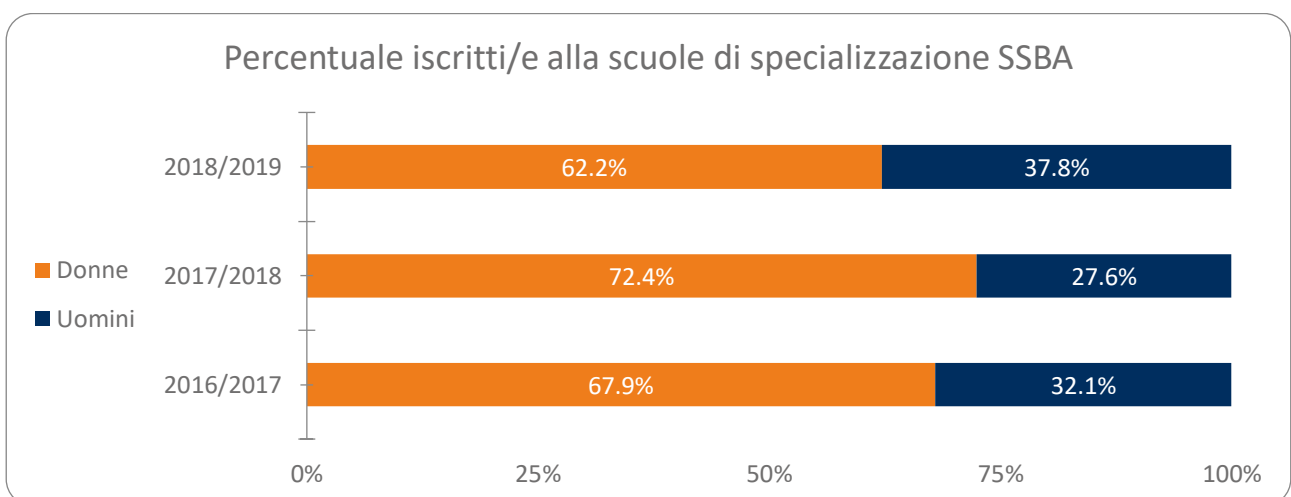


*Fig. 15 Tasso di occupazione dei laureati/e*



*Fig. 15 Retribuzione netta dei laureati/e*

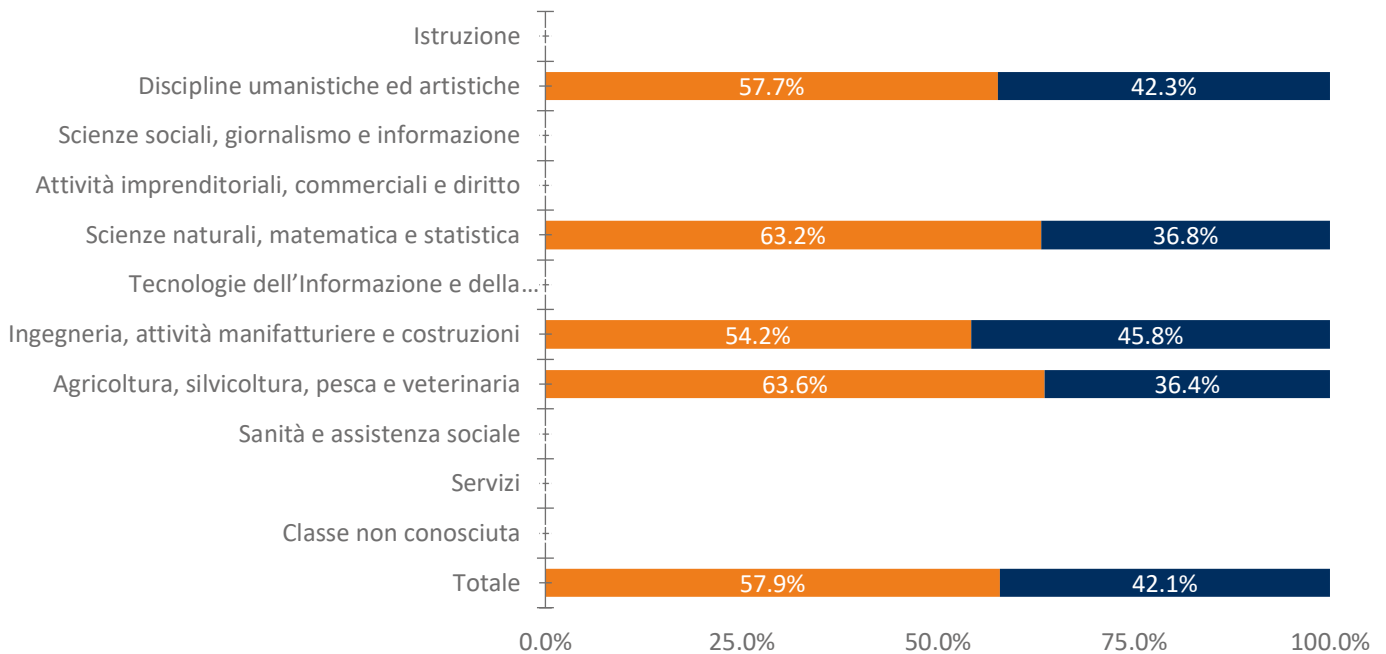
Guardando la situazione del terzo livello della formazione, in particolare per la Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici la distribuzione degli studenti iscritti per genere vede una prevalenza per le donne, fig.20.



Viceversa le iscrizioni ai corsi di dottorato presentano una distribuzione piuttosto omogenea per genere, fig.21.

## Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato

■ Donne ■ Uomini



## Conclusioni

Il lavoro è ancora all'inizio, ma dalle prime elaborazioni 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 approfondita al fine di integrare al meglio il documento nella programmazione strategica di Ateneo.