



Bilancio di Genere Università della Basilicata 2023

**Approvato negli organi di governo:
Senato Accademico 28-02-2024
CDA 29-02-2024**

Prefazione	3
Intervento del Rettore Ignazio Mancini	3
Intervento del Direttore Generale Marco Porzionato	3
1. Diversità, pari opportunità, uguaglianza, equità	4
2. Introduzione	5
A cura di Aurelia Sole - Prorettrice alle pari opportunità e alle tematiche di genere, coordinatrice del gruppo di lavoro.....	5
1.1 Gruppo di Lavoro	6
1.2 Visione e Principi.....	7
2 Caratteristiche dell'Ateneo, Regolamentazione e Soggetti Attivi per la Tutela della Parità di Genere	8
2.1 Soggetti Attivi per la Tutela della Parità di Genere	8
3 Componente Studentesca	10
3.1 Distribuzione nei diversi corsi di studio	10
3.2 Laureati/e, Occupabilità e Reddito	13
3.3 Dottorato di Ricerca , Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici	15
4 Analisi della componente tecnico-amministrativa -bibliotecaria	17
4.1 Consistenza Numerica e Percentuale nei Vari Ruoli.....	17
4.2 La gestione del tempo	20
5 Analisi della Componente Docente	21
5.1 Consistenza Numerica e Percentuale nei Vari Ruoli.....	21
5.2 Glass Ceiling Index.....	23
5.3 Abilitazione Scientifica Nazionale e passaggi di ruolo.....	27
5.4 Attività di Ricerca e Trasferimento Tecnologico	28
6 Organi di Ateneo e Posizioni di Vertice nella Ricerca e nella Didattica	30
7 Azioni per la Promozione delle Pari Opportunità e dell'equità di genere	30
8 Considerazioni Conclusive	31

Prefazione

Intervento del Rettore Ignazio Mancini

Il Bilancio di Genere oggi adottato dalle Università – frutto delle iniziative che prendono le mosse dalla Conferenza Mondiale delle Donne di Pechino (1995), da alcune risoluzioni del Parlamento europeo (2003), dalle direttive del Consiglio dei Ministri (2007) e dall'accreditamento ricevuto quale strumento di pianificazione verso la parità di genere (2011) -, prospetta in maniera ciclica l'andamento, le criticità e le sfide nei lenti progressi verso il superamento delle disparità di genere, a cominciare dalle resistenti persistenze delle visioni culturali. Il Bilancio di Genere, infatti, rappresentando un documento di analisi orientato alla dimensione di genere (nelle varie componenti studentesca, docente e amministrativa), si colloca tra gli strumenti utili a misurare e mettere in campo piani d'intervento per rimuovere ostacoli nella formazione, nel lavoro e nella ricerca, riallocando le voci di spesa in rapporto alle esigenze per genere. Rientra - negli obiettivi che persegue, nella conseguente pianificazione delle azioni e nel monitoraggio che garantisce delle risultanze di queste -, in due orbite d'interesse: la prima è volta a portare il discorso sulla parità di genere entro il raggio di una cultura inclusiva e rispettosa della diversità, quale fattore arricchente della vita comunitaria accademica; la seconda, attraverso la lettura qualitativa dei dati quantitativi, orienta la riduzione del *gender gap* tra gli obiettivi strategici dell'Ateneo, su cui occorre e conviene investire.

Con riguardo al primo aspetto, la condivisione di obiettivi volti ad accelerare il processo di raggiungimento della parità di genere, prospettata da alcuni studi economici di settore tra 130 anni, vede sempre più coinvolti in un impegno comune figure di tutela, organi istituzionali, gruppi di lavoro e comitato di garanzia, oltre che l'intera realtà accademica; rafforza la sinergia, inoltre, con altri enti e istituzioni per aprirsi al territorio attraverso varie reti interistituzionali. Per quanto attiene la seconda, la *governance* riconosce nel Bilancio di Genere uno strumento che consente di esercitare la propria responsabilità sociale non solo *intra moenia*, ma anche verso il contesto esterno, nel suo ruolo nevralgico di incubatore di soluzioni per il cambiamento. Il Bilancio di Genere permette, quindi, con il Gender Equality Plan, di fornire quegli strumenti di autoascolto dell'Università con evidenti impatti non solo sulla cultura del rispetto e dell'equità, legati alla sua *mission* educativa e culturale, ma di prospettare migliori modelli organizzativi secondo evidenze quantitative criticamente interpretate: in funzione di un progresso costante, cui imprimere accelerazione, nel suo compito di sostenibilità sociale, sul territorio e per il più ampio sviluppo del Paese.

La fotografia, pertanto, degli scenari offerti dai dati esposti nel presente Bilancio di Genere dell'Università della Basilicata coniuga l'esigenza di un'autovalutazione dell'esistente con quella di un monitoraggio non fine a se stesso, ma utile a mettere in campo strategie adeguate dell'Ateneo nel promuovere e favorire opportunità di carriera e inclusione, unitamente alla tutela della conciliazione vita-studio-lavoro. Le risultanze del Bilancio di Genere offrono, nella rilevazione dei *trand* interni delle dinamiche paritarie di studio, lavoro e ricerca, il terreno concreto entro cui intervenire per ridurre il divario tra i sessi: nella formazione, nelle dinamiche di reclutamento, nella parità salariale, nelle pari opportunità di studio, lavoro e carriera, nella condivisione di un ambiente inclusivo di qualità. I dati raccolti costituiscono la base significativa da cui partire per intraprendere direzioni e modalità di correzione per un vantaggio complessivo dell'Università e del mondo del lavoro. Si riconosce, seppur ancora a passi lenti, nell'equilibrio di genere una questione ormai prioritaria, cui dedicare uno sguardo attento sistematico e misure concrete d'azione. I margini di miglioramento sono molti e ancora complessi da attuare, ma la strada intrapresa porterà, gradualmente e senza ripiegamenti, verso nuovi obiettivi e risultati di crescita comune, del nostro Ateneo.

Intervento del Direttore Generale Marco Porzionato

1. Diversità, pari opportunità, uguaglianza, equità

Diversità vuol dire riconoscere le differenze sessuali, le loro identità e il loro background. Inclusione significa accogliere e valorizzare incondizionatamente queste differenze e ritenere che rappresentino una ricchezza.

Le pari opportunità sono un principio giuridico, inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico (art.3 della Costituzione Italiana). L'uguaglianza tra donne e uomini rappresenta un valore fondamentale dell'Unione Europea, sancito nei suoi trattati e nella Carta dei diritti fondamentali che all'articolo 23, prevede che «il principio di parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi a favore del sesso sottorappresentato»: in tal senso recepisce la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea dei precedenti decenni, ove si "mette in luce il timore che la parità dei singoli venga sacrificata, nel caso concreto, al fine di garantire in via generale la parità dei gruppi. Di qui la necessità che le norme statali prevedano meccanismi di flessibilità che evitino, sostanzialmente, discriminazioni alla rovescia" (consulta <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione>). Esso costituisce inoltre, uno degli obiettivi strategici dello sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite incluso nell'Agenda 2030 - Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze, articolato come segue:

- 5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze
- 5.2: Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo
- 5.3: Eliminare ogni pratica abusiva come il matrimonio combinato, il fenomeno delle spose bambine e le mutilazioni genitali femminili
- 5.4: Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali
- 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
- 5.6: Garantire accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti in ambito riproduttivo, come concordato nel Programma d'Azione della Conferenza internazionale su popolazione e sviluppo e dalla Piattaforma d'Azione di Pechino e dai documenti prodotti nelle successive conferenze
- 5.a: Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali
- 5.b: Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna
- 5.c: Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli

Il concetto di equità riguarda l'applicazione di principi di equità e giustizia alla distribuzione di benefici e responsabilità tra donne e uomini, come riportato dall' **Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)**, *“Sebbene utilizzati spesso come sinonimi, i termini "parità" ed "equità" sono due concetti distinti. Mentre i trattati internazionali sui diritti umani parlano di "parità", in altri settori si usa spesso il termine "equità". Il termine "equità di genere" è stato talvolta usato in un modo che perpetua gli stereotipi del ruolo delle donne nella società, in quanto suggerisce che le donne dovrebbero essere trattate "correttamente" in conformità dei ruoli che svolgono. Questa interpretazione rischia di perpetuare relazioni di genere ineguali e di rafforzare gli stereotipi di genere, che sono dannosi per le donne. Pertanto questo termine dovrebbe essere utilizzato con prudenza, per garantire che non nasconda una riluttanza a parlare più apertamente di discriminazione e disparità. Il concetto riconosce che le donne e gli uomini hanno*

necessità e poteri differenti e che tali differenze dovrebbero essere individuate e affrontate in modo tale da ovviare agli squilibri tra i sessi”.

2. Introduzione

A cura di Aurelia Sole - Prorettrice alle pari opportunità e alle tematiche di genere, coordinatrice del gruppo di lavoro.

Il Bilancio di Genere, insieme al Gender Equality Plan è uno degli strumenti fondamentali delle politiche di promozione delle pari opportunità per la realizzazione dell’uguaglianza di genere formale e sostanziale nell’università, attraverso un’ottica “gender mainstreaming”, che indirizza all’integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche dell’Ateneo.

Il presente documento fa seguito ad un primo documento del 2019, di analisi preliminare del contesto volta alla redazione del Bilancio di Genere, seguito dal primo BDG 2020 approvato il 14 giugno 2021, e dal primo Gender Equality Plan, approvato il 28-07-2022, che hanno consentito per la prima volta di quantificare, e dunque rendere visibili, alcuni elementi di criticità, rispetto al tema della parità di genere, comuni al sistema universitario nazionale ed internazionale.

In particolare, nel corso dei tre anni di monitoraggio, sono risultati evidenti alcuni meccanismi tipici del gender gap, quali:

- la segregazione orizzontale, presente nella componente studentesca con una maggiore concentrazione maschile in percorsi scientifico-tecnologici (in particolare ingegneria e Informatica) e una maggiore presenza femminile in percorsi umanistici e legati alla formazione degli insegnanti;
- il meccanismo del “tubo che perde” (leaky pipeline), sia nella componente accademica, ossia la perdita di risorse umane femminili altamente qualificate nel passaggio dalla fase di formazione a quella dell’inizio della carriera accademica. In corrispondenza ai diversi passaggi della carriera scientifica, infatti è possibile notare che la presenza femminile, oggi maggioritaria nelle posizioni iniziali, dall’iscrizione ai corsi di studio universitari fino al conseguimento della laurea e del dottorato, si contrae progressivamente, fino a ridursi notevolmente tra i professori ordinari, con un classico diagramma a forbice. Tale andamento è comune anche alla componente Personale TAB, in cui analogamente man mano che si avanza verso ruoli apicali, diminuisce progressivamente la presenza femminile.
- il meccanismo di segregazione verticale, termine utilizzato per indicare barriere invisibili ma resistenti (il cosiddetto «soffitto di cristallo»), che ostacolano l’accesso delle donne ai livelli elevati delle gerarchie istituzionali. Come è noto si tratta di ostacoli artificiali e barriere invisibili che si oppongono all’accesso delle donne a posizioni direttive e decisionali apicali in una organizzazione, sia essa pubblica o privata, inoltre la carenza delle posizioni di I fascia comporta la carenza nelle posizioni di responsabilità (rettorato, direzioni, coordinamenti).
- il meccanismo di segregazione orizzontale per il personale PTA, con i ruoli tecnico-scientifici di appannaggio maschile e quelli amministrativo-gestionali a prevalenza femminile;
- il diverso impatto che la gestione del tempo ha sul lavoro di uomini e donne, a causa degli impegni connessi al lavoro di cura e di gestione familiare.

Come indicato in premessa, l’Agenda 2030 con il Goal 5 e l’Unione Europea, sottolineano l’importanza di superare la disparità di genere educativa e occupazionale e al contempo valorizzare le diversità, per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva della comunità stessa. La Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea, in particolare, ha reso obbligatorio tale impegno, con la richiesta di redazione del Gender Equality Plan, strumento necessario per tutte le istituzioni pubbliche che vogliano accedere a un finanziamento di ricerca del programma Horizon Europe^[1], ed oggi richiesto anche dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

L’istituzione universitaria è, dunque, direttamente chiamata in causa, in quanto ente di formazione e di ricerca, a mettere in campo una serie di azioni e comportamenti volti a garantire la parità

di genere e a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione personale e professionale di uomini e donne. Dal 2019 ad oggi nell'Ateneo è aumentata la consapevolezza riguardo il gender gap ma ancora molte azioni sono necessarie per una vera cultura dell'equità e dunque per il suo pieno raggiungimento.

In questa fase è necessario il passaggio dalla scrittura del documento ad un vero processo che attraverso un percorso di istituzionalizzazione della questione di genere, porti al coinvolgimento del gruppo di lavoro, nella redazione dei documenti programmatici dell'Ateneo nella definizione degli obiettivi strategici e di performance attraverso azioni finalizzate alla parità di genere.

Nel presente documento vengono nuovamente esplorati gli elementi di criticità del gender gap per valutarne l'andamento nel tempo. E' da sottolineare che i meccanismi di segregazione verticale ed orizzontale nel corpo docente e ricercatore e nel Personale TAB e dirigente, siano difficili da rimuovere, inoltre essendo UNIBAS un piccolo Ateneo, come visto nelle fasi di monitoraggio 2021 e 2022 , pensionamenti, reclutamento di nuove figure spostano facilmente i dati, il dato più chiaro è che nelle funzioni accademiche apicali (posizioni di I fascia) e alte professionalità TAB e dirigenziali la presenza femminile è sempre residua. Il processo è ancora lento, bisogna ancora di più lavorare su interventi mirati per promuovere processi culturali ed organizzativi inclusivi volti a perseguire concretamente gli obiettivi di uguaglianza e parità nella formazione, nella ricerca e nel lavoro valorizzando le diversità.

Migliorare le politiche di conciliazione per il personale, investire in una attività di formazione e sensibilizzazione al tema della parità di genere e al contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza di genere.

Il prossimo passo del gruppo di lavoro del BdG consisterà nell'individuare, sulla base delle risultanze della presente analisi e delle attività messe in campo con il GEP, di concerto con il CUG e con la governance di Ateneo, obiettivi di parità chiari e sostenibili, nonché le relative azioni da mettere in campo.

In ultimo, ringrazio il gruppo di lavoro del Bilancio di Genere per essersi prodigato per la realizzazione di questo documento.

[1] <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

1.1 Gruppo di Lavoro

Il gruppo di lavoro è composto da

Coordinatrice prof.ssa Aurelia Sole (prorettrice alle pari opportunità e alle tematiche di genere)

A) Personale docente/ricercatore.

- Prof.ssa Donatella Caniani (Scuola di Ingegneria)

- Prof.ssa Giovanna Iacovone (Delegata CUG)

- Prof.ssa Laura Scranò (Delegata CUG)

B) Personale Tecnico Amministrativo e Dirigente

- Dott. Marco Porzionato (Direttore Generale)

- 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)

- Dott. Vincenzo Scuccimarra (Personale TAB con competenze in analisi ed elaborazione dati)

- Dott. Domenico Antonio Sarli (Ufficio Personale con competenze in verifica dati contabili)

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.

1.2 Visione e Principi

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.). Gli obiettivi contenuti nel Gender Equality Plan sono contenuti all’interno del più ampio Piano Integrato di Attività e Organizzazione e nel Piano Strategico di Ateneo.

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.

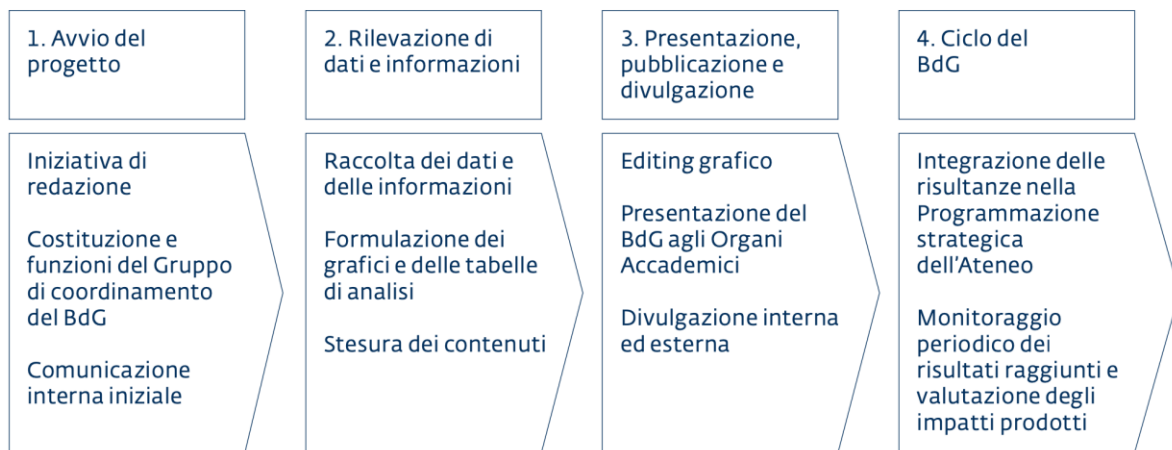


Fig.1 a - Ciclo di elaborazione del BdG

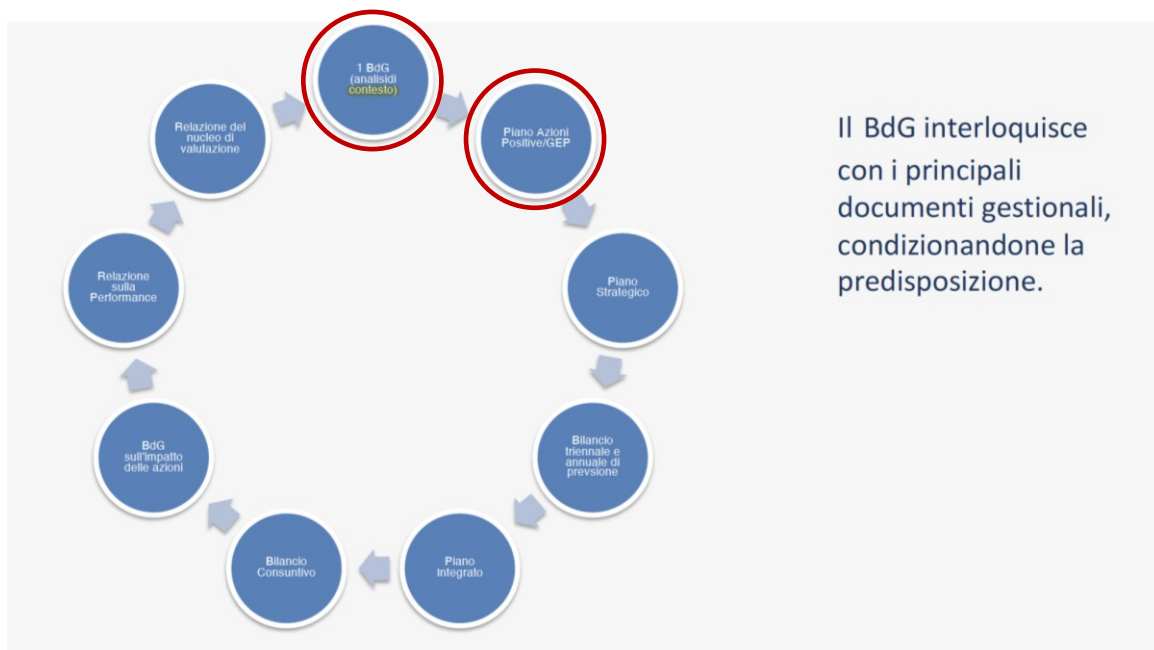


Fig.1b – Integrazione nel ciclo di programmazione dell'Ateneo

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 nomina di Matera a Capitale Europea della Cultura.

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. E' in discussione in Ateneo una nuova riorganizzazione delle strutture primarie anche in vista della nascita del nuovo dipartimento in Scienze della Salute connesso alla istituzione del corso di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia.

Le date di rilievo sono differenti a seconda delle fonti utilizzate, UNIBAS risulta formata da 328 docenti/ricercatori (fonte Unibas 2023), 238 unità di personale tecnico-amministrativo (Fonte unibas 2023), circa 6.000 studenti iscritti ai 15 corsi di laurea triennale, 4 Corsi di laurea a Ciclo Unico e 16 corsi di laurea magistrale, 198 studenti iscritti ai 5 corsi di dottorato istituiti in Ateneo (Dati Ateneo 2023). Inoltre l'Ateneo partecipa a Dottorati Nazionali e Consorziati. 108, per l'anno 2022-23 sono le studentesse e gli studenti iscritti alla Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici.

2.1 Soggetti Attivi per la Tutela della Parità di Genere

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”.”

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il CUG, regolamentato all'Art. 16 è cos 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, è presieduto attualmente dalla Prof.ssa Michelina D'Alessio. 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.

Codice etico e di comportamento

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.

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.*

Codice di Condotta e Consigliere di Fiducia

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**. Attualmente la funzione è ricoperta dall'avv. Giuseppe Rossini

Garante degli Studenti

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/delle studenti/esse. Attualmente la funzione è ricoperta dalla prof.ssa Simona Morlino.

Sportello di ascolto psicologico

Presso l'Unibas è stato attivato, inoltre, lo Sportello di ascolto psicologico, a supporto di tutta la comunità universitaria. Attualmente il coordinamento è a cura della dott.ssa Maria Teresa Muscillo

In Unibas è stata istituita, inoltre, la *delega alle pari opportunità e alle tematiche di genere*, Prorettrice in carica Aurelia Sole e la *delega alle funzioni relative all'inclusione, le disabilità e i DSA*, Prorettrice in carica Prof.ssa Paola D'Antonio.



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 ed un trend sempre crescente.

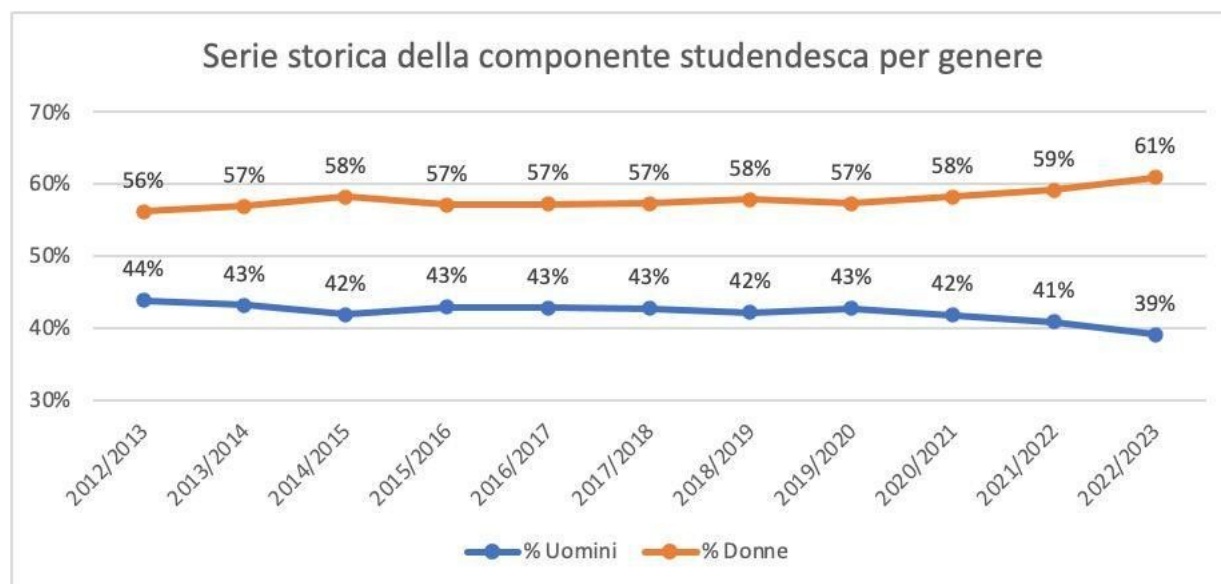


Fig. 3.1- Serie storica componente studentesca per genere. (Fonte MUR)

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 le specifiche azioni di orientamento dedicate alle

studentesse che vogliono iscriversi a questi corsi, viceversa nel campo della Formazione degli insegnanti è fortemente prevalente la componente femminile.

Per valutare, dunque, la segregazione^{1*} 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, e Scienze dell'Educazione vede la quasi totalità (94,7%) costituita da studentesse, che, viceversa, risultano meno presenti in corsi quali Informatica e Ingegneria. Anche nel campo delle discipline sanitarie, in particolare Farmacia ed oggi anche Medicina si conta una alta percentuale di presenze femminili, pari al 76,5%.

^{1*} 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.

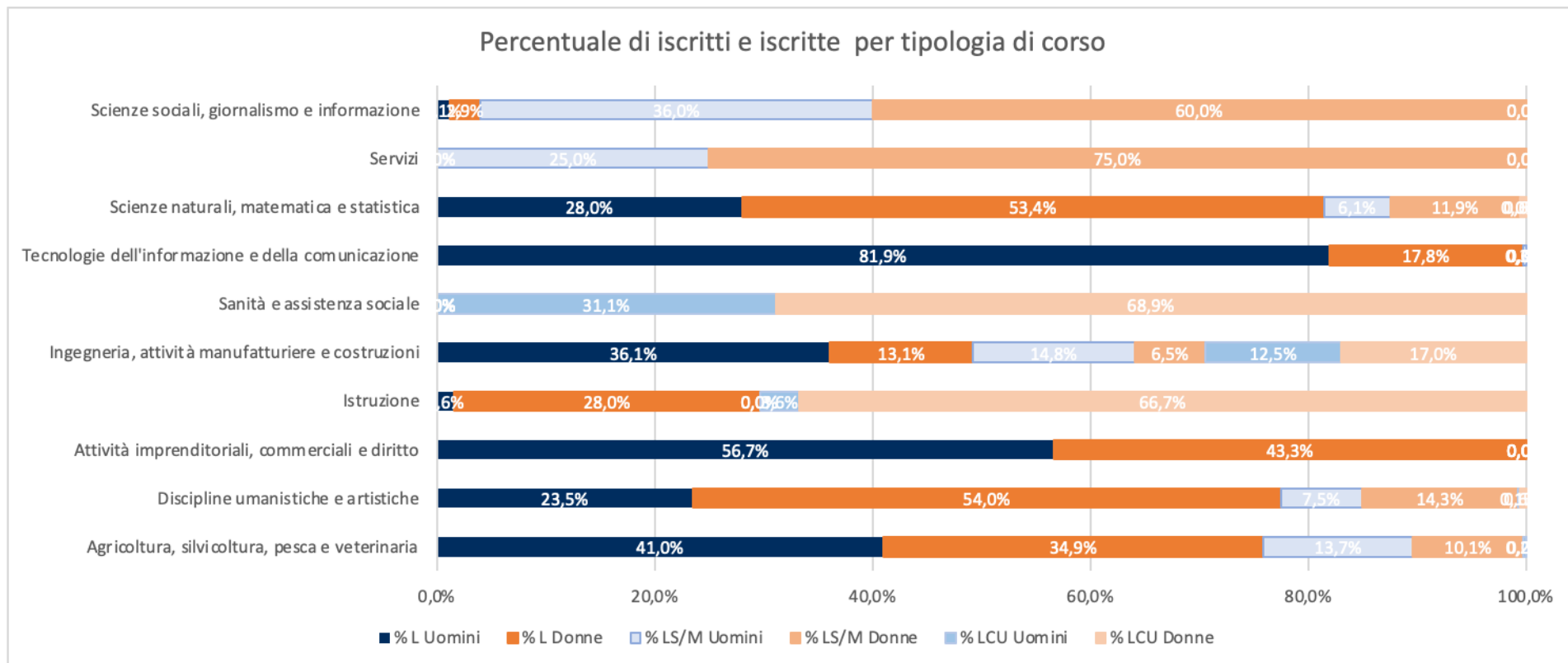


Fig. 3.2 - Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso di studio (Fonte MUR 2022)

Si nota comunque come tra i 35 corsi attivi per l'anno accademico 2022/2023 ci sia in UNIBAS una più marcata presenza di corsi con prevalenza di genere femminile, in fig.3.3 è riportata la % di corsi di studio segregati per l'uno o per l'altro genere. Il 71% dei corsi di studio dell'Ateneo sono segregati per genere. Il 46% dei corsi è a prevalenza femminile.

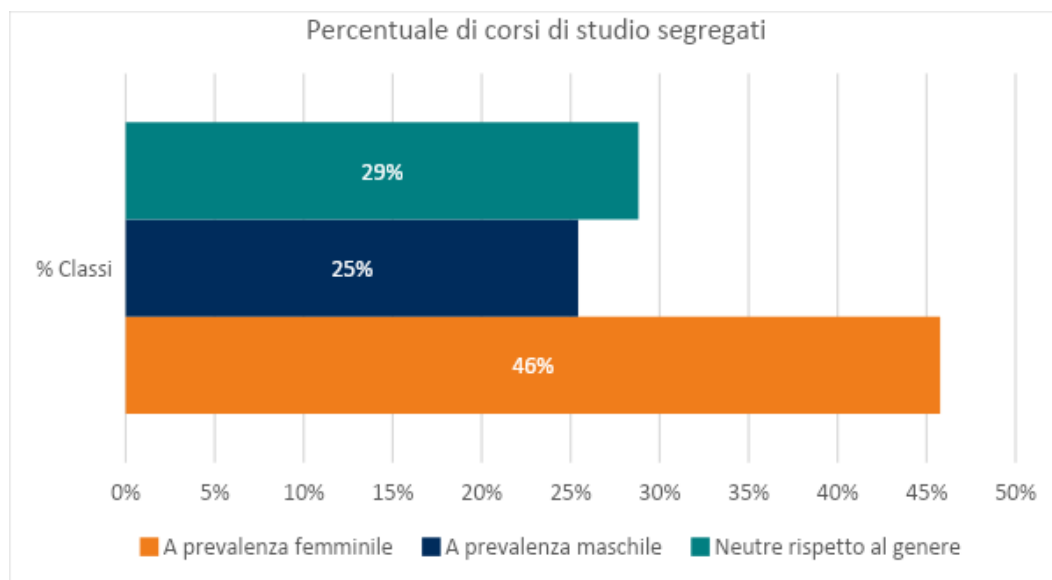


Fig. 3.3 - Percentuale di corsi di studio segregati (Fonte MUR 2022)

Rispetto ai precedenti dati, notiamo una riduzione dei corsi segregati al femminile dal 56% al 46%. Risulta evidente come siano necessarie comunque ulteriori 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 relativi all'insegnamento che sono di quasi esclusivo appannaggio delle studentesse.

3.2 Laureati/e, Occupabilità e Reddito

E' stata poi valutata la composizione dei laureati e delle laureate per voto di laurea, fig.3.4. Come è evidenziato nei diagrammi, in cui la % è riferita al totale della classe, le studentesse continuano a presentare migliori performance rispetto al voto di laurea: ad esempio, la percentuale di laureate con 110/110 e lode è quasi doppia rispetto a quella dei laureati; le donne laureate con voto compreso tra 106/110 e 110/110 sono il 62% del totale della classe, con un leggero calo rispetto al 2020/21 in cui era pari al 70%, .

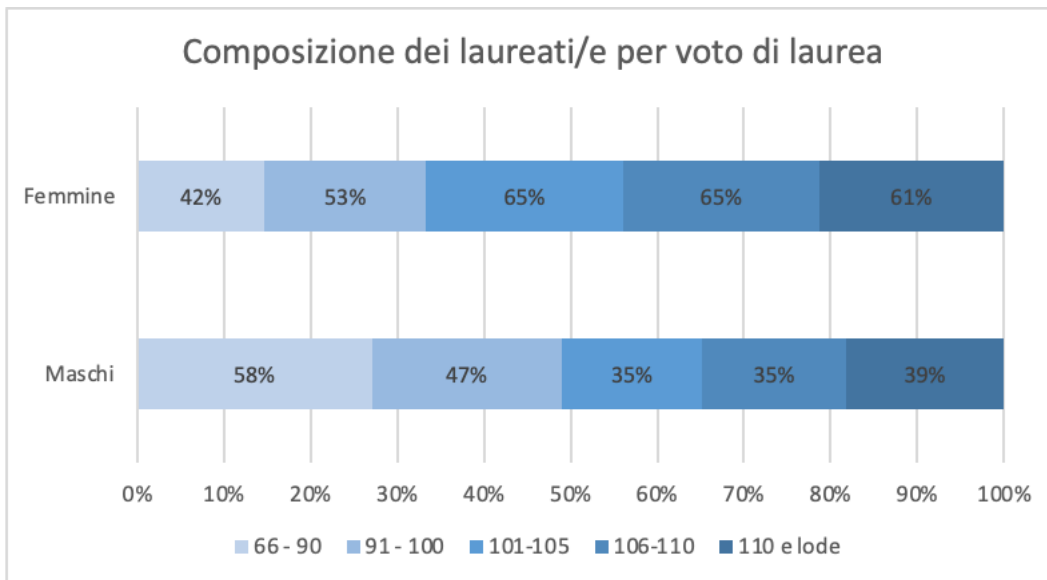


Fig.3 4 *Composizione dei laureati/e per voto di laurea* (Fonte MUR 2022)

Rispetto all'occupazione, ancora oggi, le donne, a tre e 5 anni dalla laurea, risultano più svantaggiate nella ricerca del lavoro, fig.3.5 mentre si inverte questo dato a 1 anno dalla laurea. Probabilmente negli anni successivi, la condizione risente del cosiddetto fenomeno del *leaky pipeline* magari per la scelta da parte delle donne di dedicarsi alla famiglia, ovviamente tale condizione andrebbe approfondita.

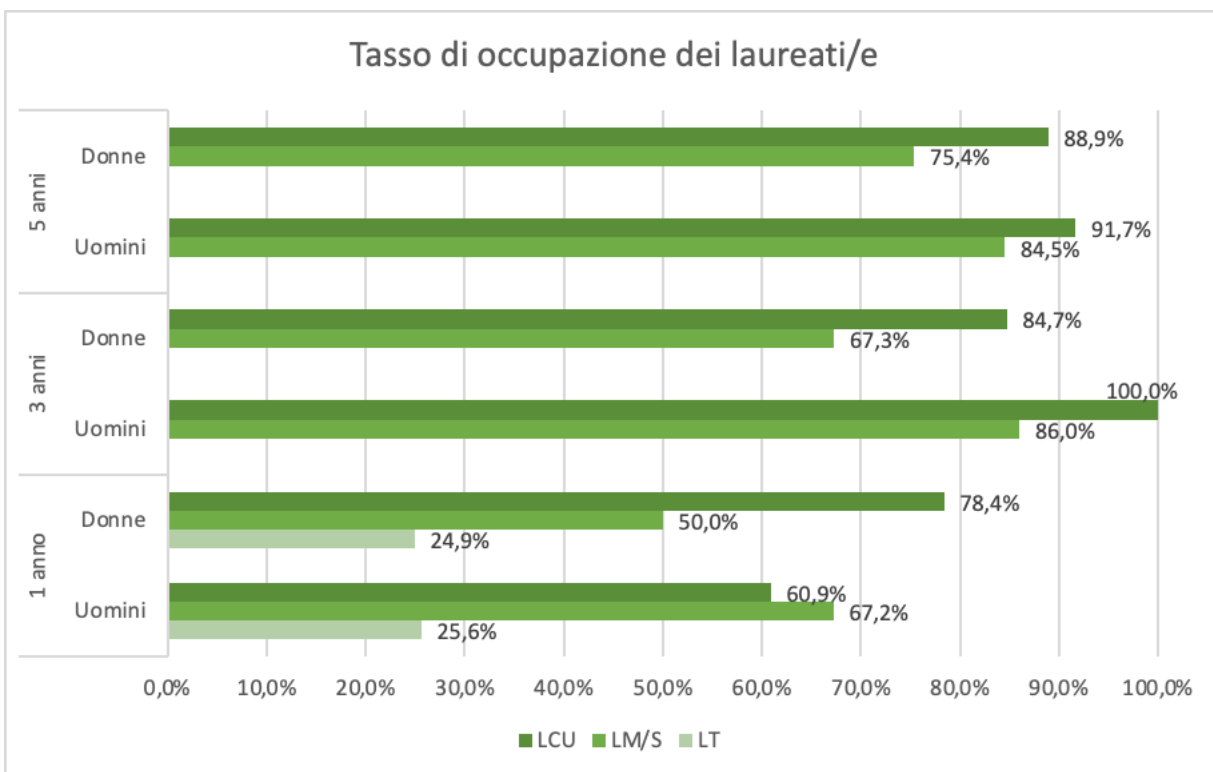


Fig. 3.5 - *Tasso di occupazione dei laureati e delle laureate* (Alma Laurea 2022)

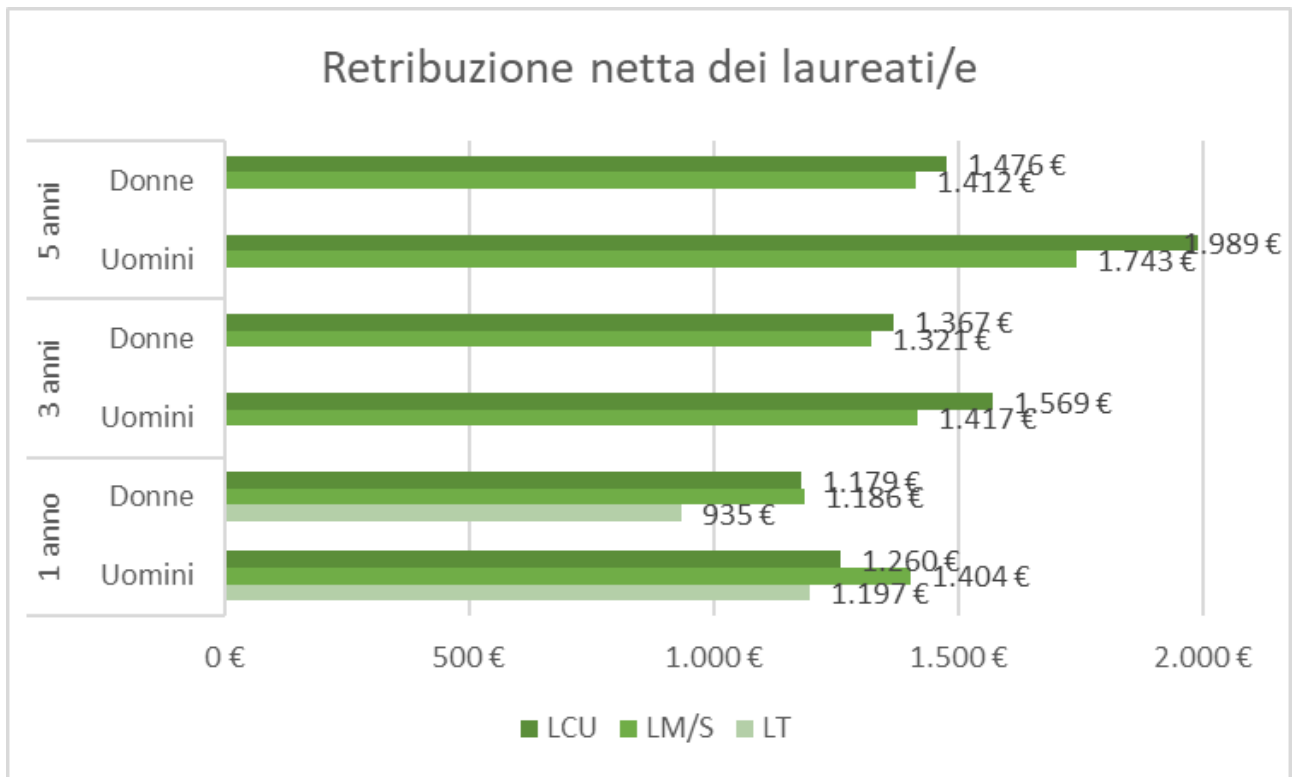


Fig. 3.6 - Retribuzione netta dei laureati e delle laureate (Alma Laurea 2022)

In termini retributivi, fig 3.6, si osserva una maggiore valorizzazione della componente maschile rispetto a quella femminile, sia nel breve sia nel medio periodo. Tale condizione dipende da molti fattori, ma come meglio approfondito sul Rapporto AlmaLaurea, è confermato il vantaggio della componente maschile a parità di condizioni, (AlmaLaurea, 2022, pag. 65).

In conclusione, le studentesse mostrano una performance negli studi migliore dei loro colleghi uomini, questo trova un riscontro nell'occupabilità ad 1 anno dalla laurea ma non a 3 e 5 anni, inoltre continua ad essere presente una sotto-retribuzione femminile.

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 leggera prevalenza femminile, fig.3.7.

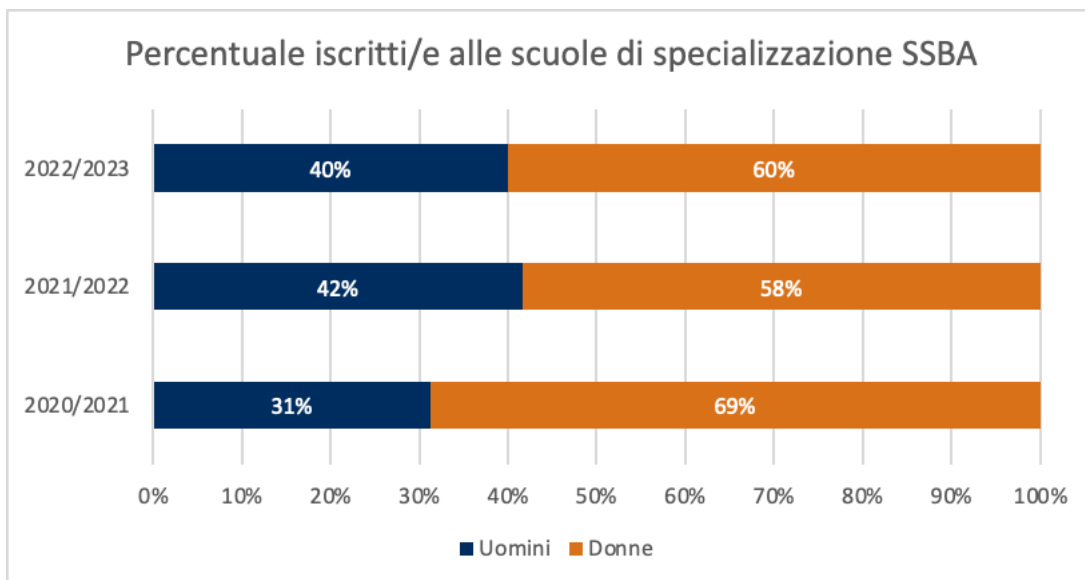


Fig. 3.7 - % di genere per Studenti/esse Iscritti/e alla SSBA (Fonte MUR)

Viceversa le iscrizioni ai corsi di dottorato presentano una distribuzione piuttosto omogenea per genere, per l'anno 2023 gli iscritti ai corsi di dottorato risultano pari al 47% mentre le iscritte al 53%, in fig.3.8. è riportato il dato, riferito all'a.a. 2021-22, relativo alla distribuzione nelle diverse scuole presenti in Ateneo.

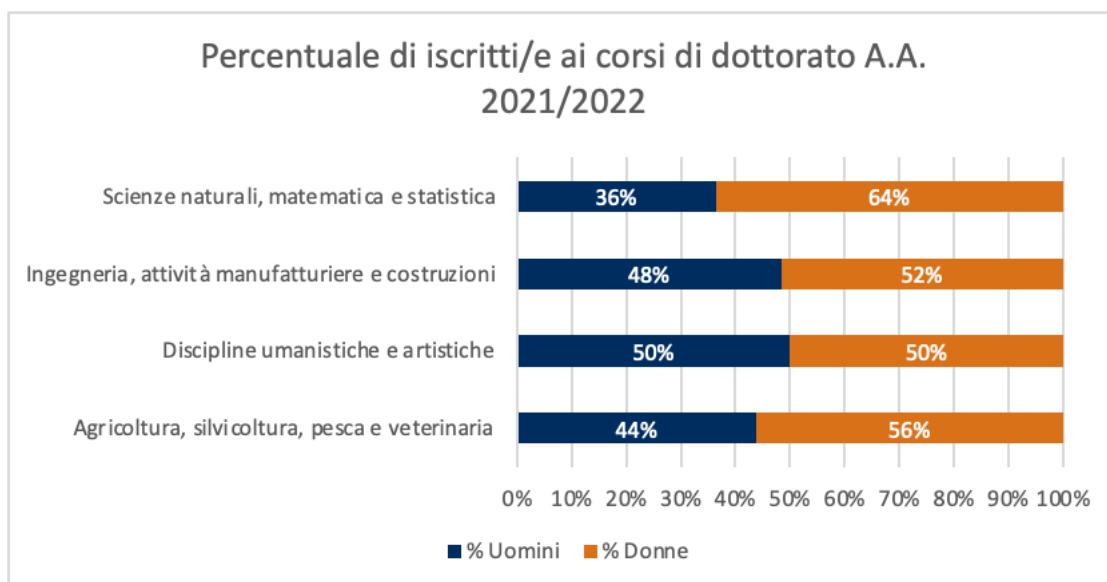


Fig. 3.8 % di genere per studenti e studentesse dei corsi di Dottorato di Ateneo (Fonte Ateneo 2023)



4 Analisi della componente tecnico-amministrativa -bibliotecaria

4.1 Consistenza Numerica e Percentuale nei Vari Ruoli

Alla data del rilevamento, dic. 2023, il personale conta 238 unità di cui 116 donne e 122 uomini. In tab 4.1 è riportata la distribuzione del personale TAB per l'anno 2023

Tab. 4.1 Personale TAB (Dati 2023 Ateneo)

	2023		
	M	F	TOT
B	9	4	13
C	65	71	136
D	37	36	73
CEL	3	3	6
EP	6	2	8
Dirigenti	2	0	2

In fig.4.1 è riportata la numerosità del personale per classe d'età e genere. Nelle classi di età tra 45 e 54 e \geq di 54 anni, la distribuzione è bilanciata, sono in generale pochissime le posizioni al di sotto dei 35 anni, il diagramma conferma un basso turnover operato all'interno dell'Ateneo ed un forte aumento dell'età media.

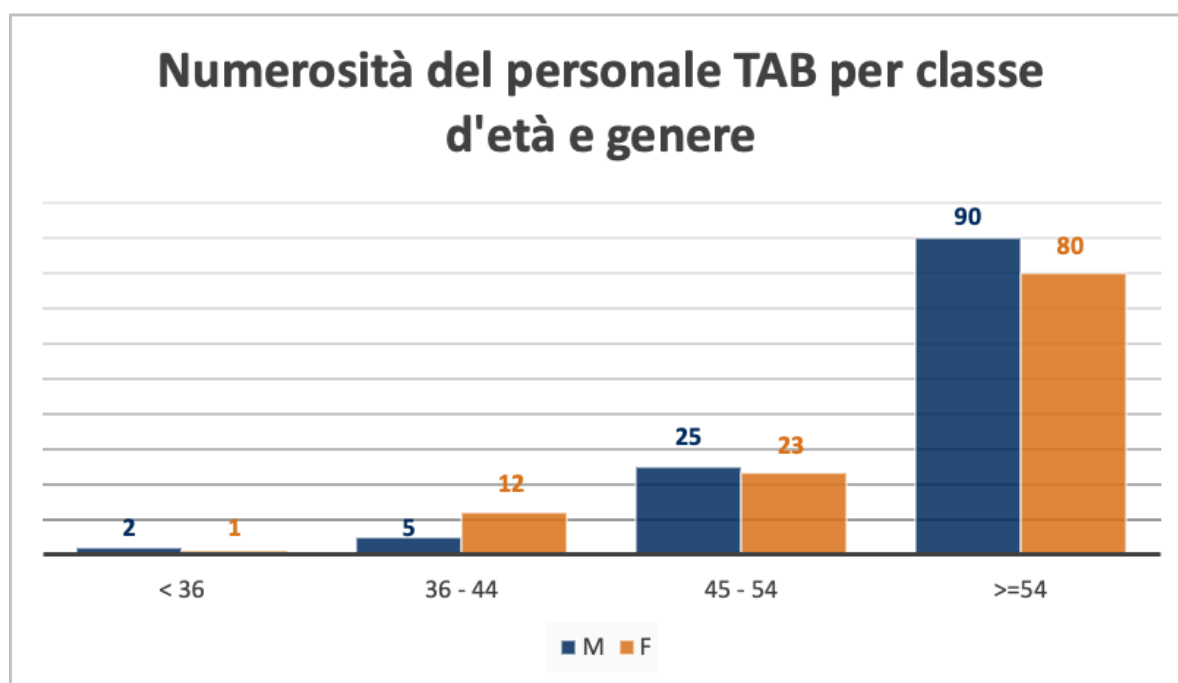


fig.4.1- numerosità del personale per fasce d'età e genere (anno 2023)

In fig. 4.2 è riportata la distribuzione del PTAB per categorie, fasce d'età e genere

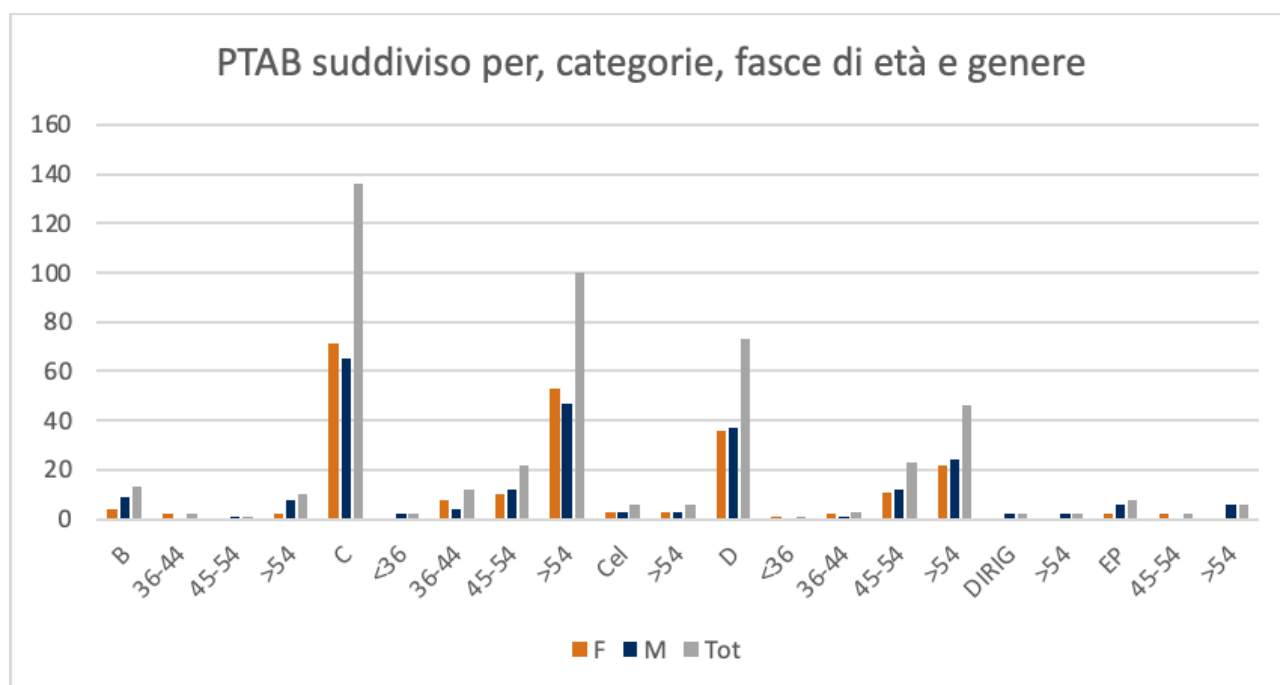


Fig.4.2- Composizione del PTA per categorie, fasce d'età e genere (Fonte Ateneo 2023)

La distribuzione del titolo di studio per genere evidenzia una situazione equilibrata (fig.4.2) per i laureati e i diplomati, una leggera maggiore scolarizzazione si evince per le donne con Dottorato di ricerca e per gli uomini con master di I livello..

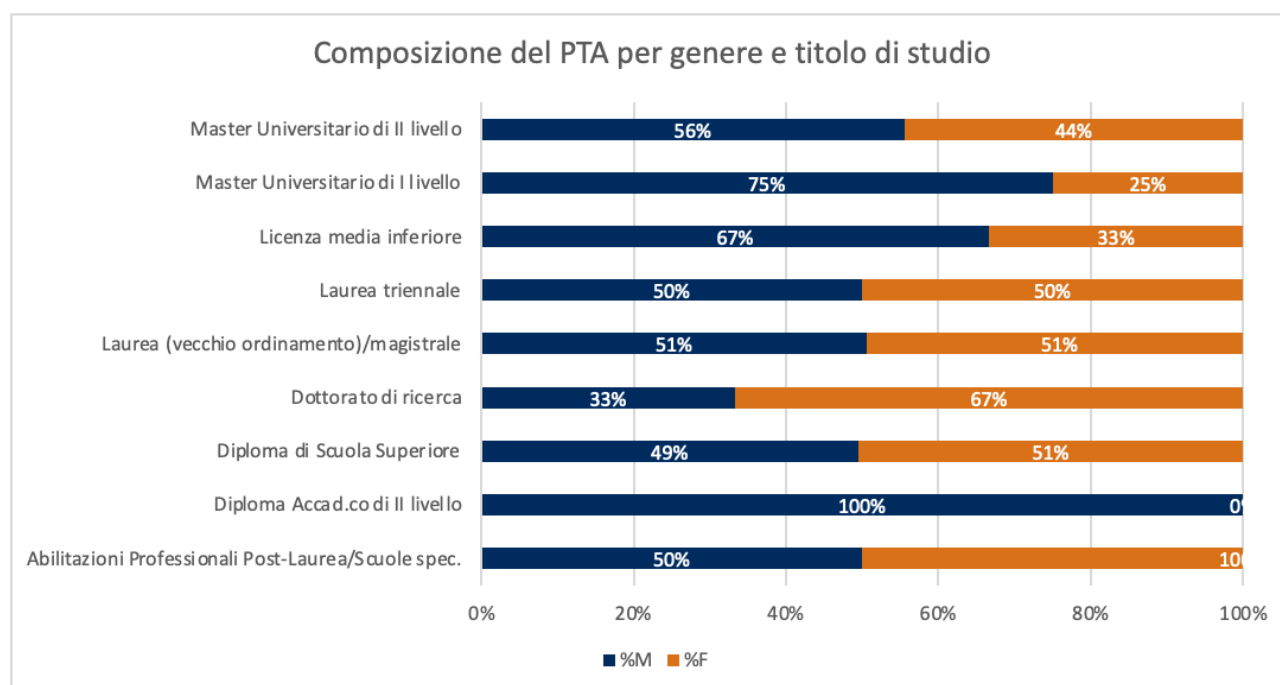


Fig.4.2 - Composizione del PTA per genere e titolo di studio (Fonte Ateneo 2023)

Come risulta dal grafico di Figura 4.3, la distribuzione di genere nelle diverse categorie presenta, al 2023, un restringimento del divario ad eccezione delle categorie Ep e Dirigenti per le quali segue il tipico diagramma forbice, fig. 4.4. Va sottolineato, tuttavia, che le percentuali sulle categorie elevate sono

calcolate su numeri assoluti molto bassi, tab. 3.1 (gli EP nell'ateneo erano in totale 12 unità nel 2018 , 11 nel 2021, oggi sono 8, un unico dirigente ed 1 direttore generale.).

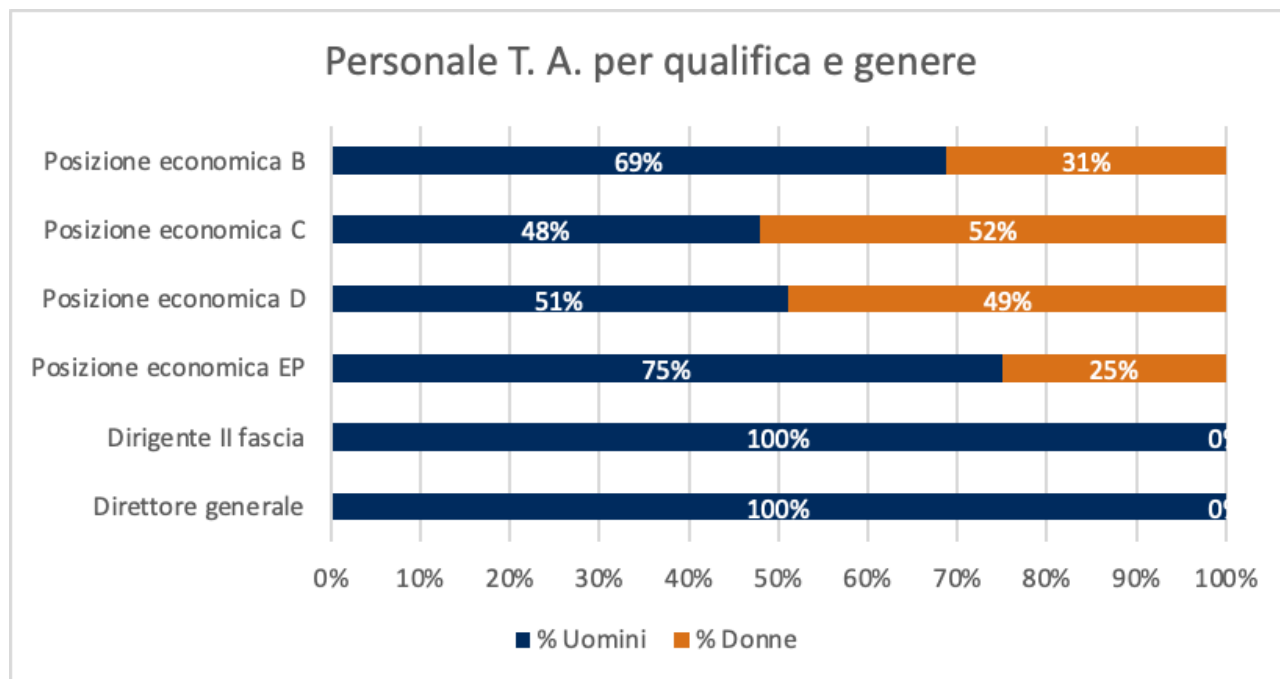


Fig.4.3 - Composizione del PTA per qualifica e genere (Fonte Ateneo 29023)

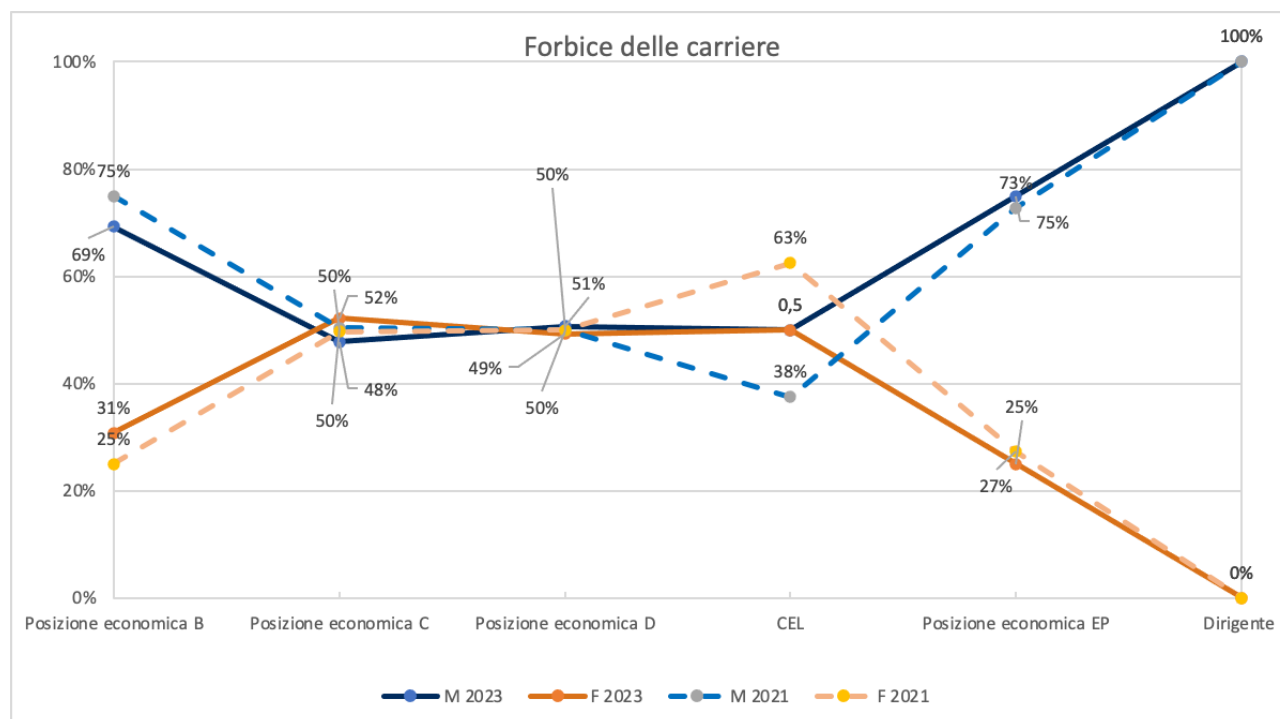


Fig. 4.3 - Distribuzione di genere per categoria lavorativa- forbice delle carriere (Confronto 2021-2023)

In fig. 4.4 è riportata la distribuzione del personale per area funzionale e genere,

Dal grafico, come per gli anni precedenti, si desume che nell'area tecnica ed elaborazione dati è preponderante la presenza maschile viceversa in quella delle Biblioteche e amministrativa è maggiore quella femminile.

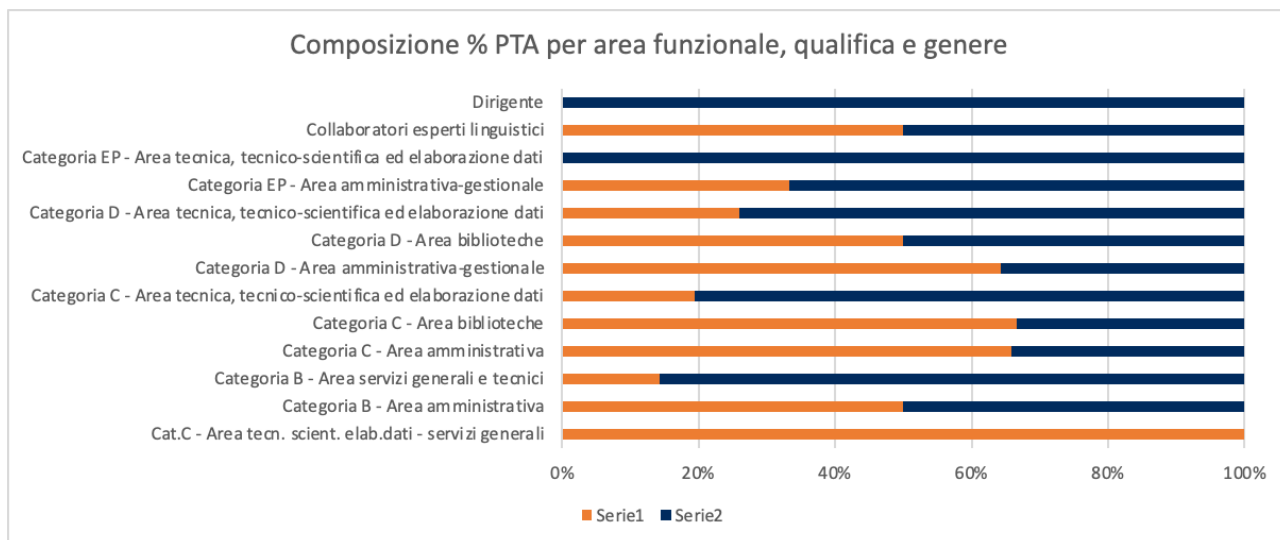


Fig. 4.4 - Distribuzione di genere per area funzionale. (Fonte Ateneo 2023)

4.2 La gestione del tempo

Il lavoro di uomini e donne è condizionato dalle attività esterne da dedicare alla cura, sia essa della famiglia o del prestare assistenza a un familiare ammalato (caregiver ²).

Per analizzare questo aspetto, collegato anche alla distinzione di genere, consideriamo di seguito alcuni indicatori: il regime di impiego e le assenze.

In generale solo il 4% del personale TAB opta per il tempo definito. Tuttavia, per quanto residuale, il tempo definito appare più frequente tra le donne - dove l'opzione è scelta dal 5% del personale - che tra i maschi, laddove si riduce al 3%. Da notare che la scelta del tempo determinato può essere interpretata da una parte come tempo da dedicare alla famiglia oppure alla luce del fatto che tale opzione dà l'opportunità di esercitare una seconda attività ad es di libera professione, come una ulteriore e diversa possibilità di impiego.

In fig. 4.6 è riportata la distribuzione media delle diverse tipologie di assenze con le diverse motivazioni. Come si nota dal grafico il valore medio dei giorni di cui usufruisce in termini di assenza, nel caso delle donne, è sempre leggermente superiori. tale dato diventa preponderante nella voce PR5.

² Con questo termine si individua la persona responsabile di un altro soggetto dipendente, anche disabile, di cui si prende cura in un ambito domestico

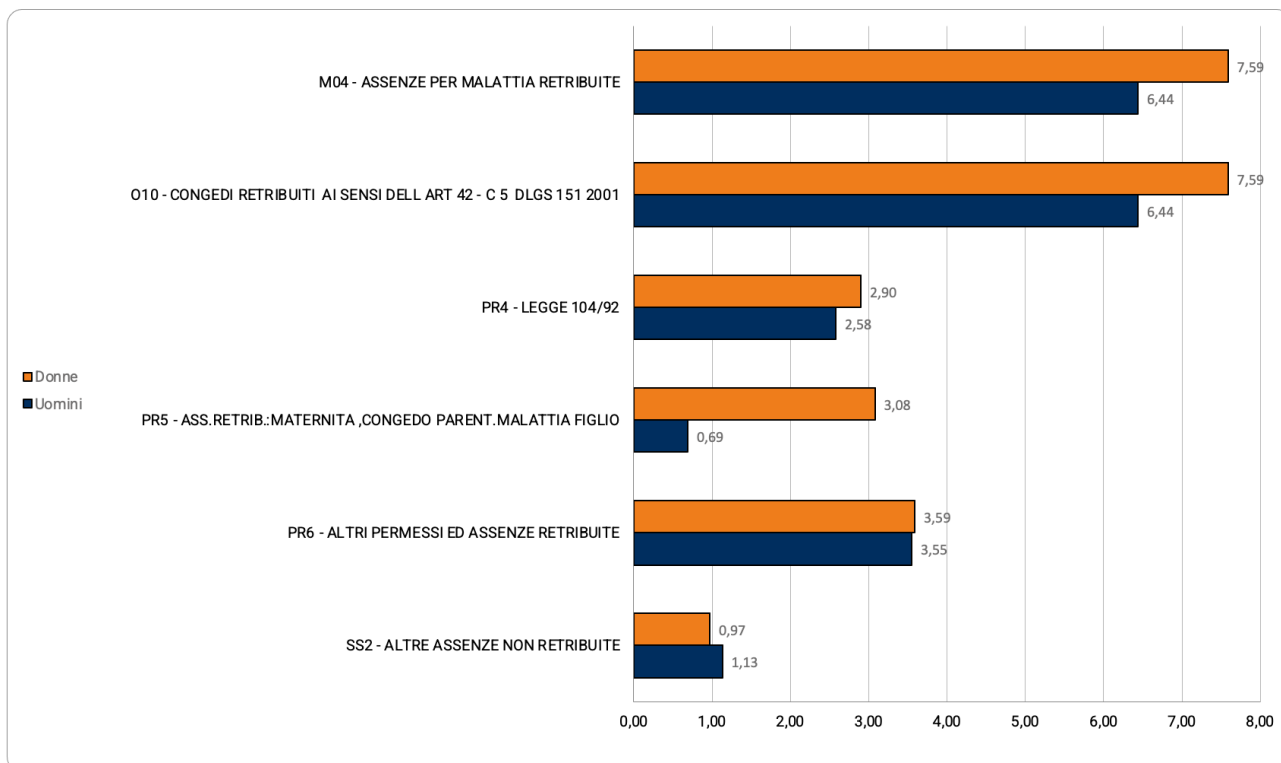


Fig. 4.5 distribuzione media dei giorni di assenza per tipologia e genere

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 2022 e 2023.

Tab.5.1 – composizione dell'organico di Ateneo Anno 2022 e anno 2023, (Fonte Ateneo)

Ruolo	2022			2023		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Prof. I Fascia	42	9	51	45	11	56
Prof. II Fascia	97	70	167	95	70	165
RU	30	24	54	25	22	47
RTDA	21	12	33	18	10	28
RTDB	19	8	27	20	12	32
Totale	209	123	332	203	125	28
Asseg.Ric.	17	22	39	33	37	70

In fig.5.1 è riportata la relativa % in composizione di genere per il 2023.

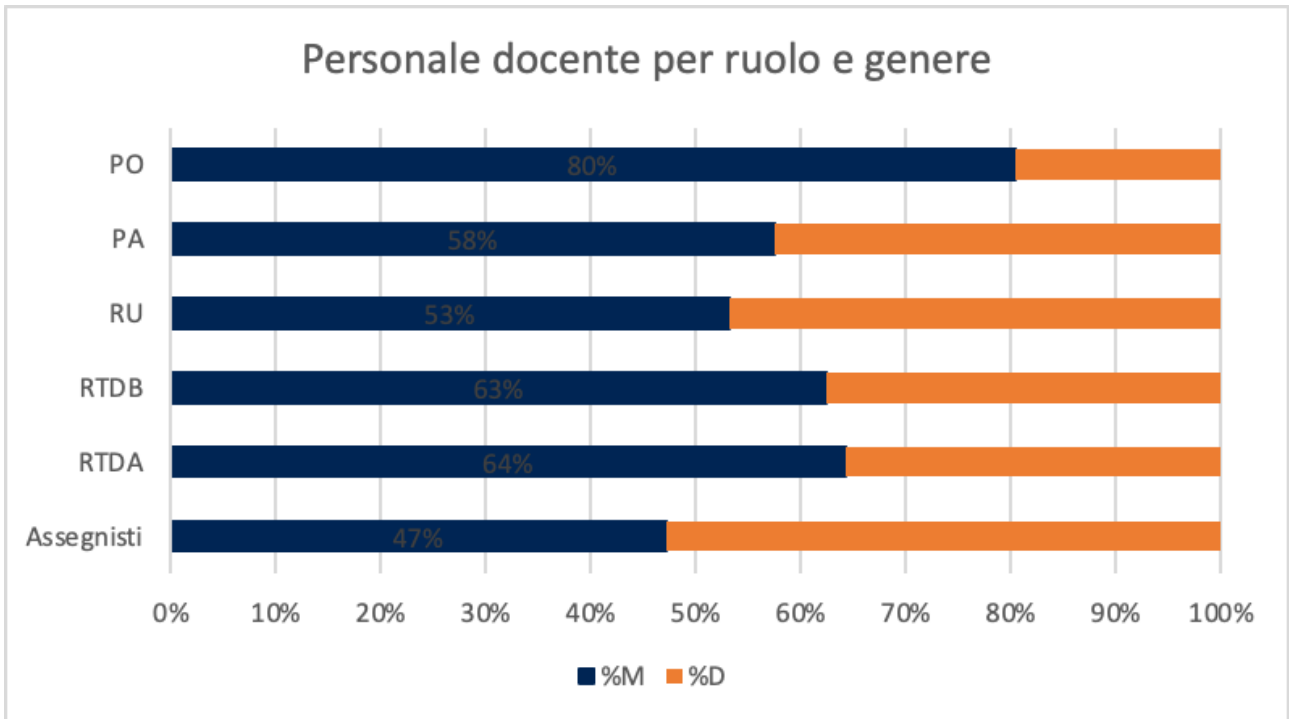


Fig. 5.1 - Composizione del personale docente per genere e ruolo. (2023)

Come è evidente dall'istogramma di figura 5.1, vi è una prevalenza maschile in tutti i ruoli, ma si evidenzia come nella posizione più elevata della carriera la presenza delle donne sia caratterizzata da una percentuale minima. Inoltre tale dato condiziona l'assunzione di alcuni ruoli gestionali dell'Ateneo da parte di donne. Situazioni più variegata sono presenti negli altri ruoli. Solo nel pre-ruolo continua a registrarsi una prevalenza femminile.

In fig. 5.2 per la distribuzione del personale docente è possibile evidenziare il tipico diagramma a forbice man mano che ci si sposta verso le posizioni apicali.

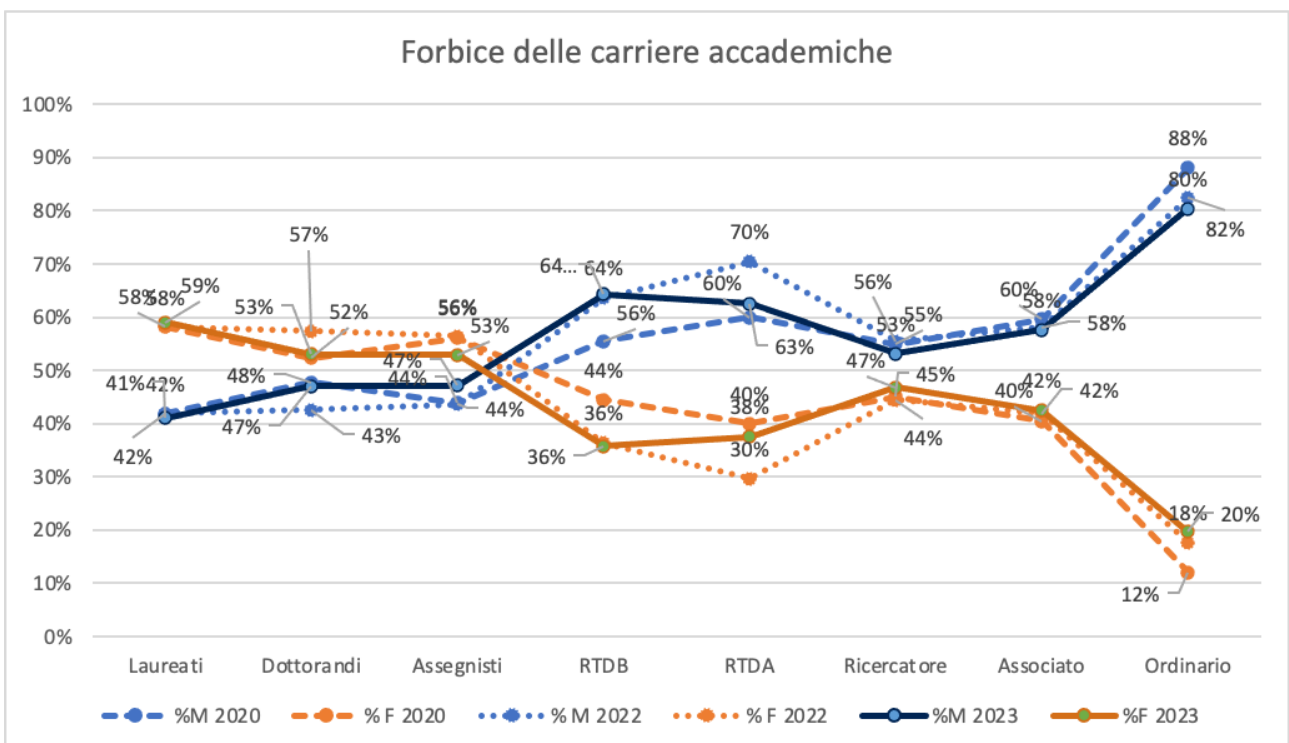


Fig. 5.2 - Diagramma a forbice per il personale docente e ricercatore (Dati 2023, e confronto con dati 2022 e 2020)

Come è evidente, anche in questa distribuzione, i due diagrammi si invertono a partire dalla posizione del pre-ruolo (Titolari di Assegno di ricerca) e tendono a divergere nelle posizioni più alte, con un andamento simile a quello degli anni precedenti 2020, seppure con un lieve miglioramento, nel 2023.

Per una migliore lettura si riporta la tab.5.2

Tab 5.2 Serie 2020-2023 % per ruolo e genere

Ruolo	%M 2020	% F 2020	% M 2022	% F 2022	%M 2023	%F 2023
Laureati	42%	58%	42%	58%	41%	59%
Dottorandi	48%	52%	43%	57%	47%	53%
Assegnisti	44%	56%	44%	56%	47%	53%
RTDB	56%	44%	64%	36%	64%	36%
RTDA	60%	40%	70%	30%	63%	38%
Ricercatore	55%	45%	56%	44%	53%	47%
Associato	60%	40%	58%	42%	58%	42%
Ordinario	88%	12%	82%	18%	80%	20%

5.2 Glass Ceiling Index

Il GCI è un indice relativo che confronta la percentuale di donne nel mondo accademico (gradi A, B e C) con la percentuale di donne nelle posizioni accademiche di vertice (posizioni di grado A, equivalenti a cattedre di I fascia) in un dato anno. Il valore di GCI pari a 1 indica che non vi è alcuna differenza tra donne e uomini per essere promossi. Quanto più alto è il valore del GCI, tanto più forte è l'effetto del soffitto di cristallo e tanto più difficile è per le donne raggiungere una posizione più elevata.

Secondo la definizione She Figures, questo indicatore è definito come

$$GCI = \frac{N_{donne}^{A+B+C}}{N_{donne}^{A+B+C} + N_{uomini}^{A+B+C}} \times \frac{N_{donne}^A + N_{uomini}^A}{N_{donne}^A}$$

In tab. 5.3 è riportato il valore dell'indice a partire dal 2020

Tab 5.3 GCI

	2020	2021	2022	2023
Glass CI	3,13	2,19	2,10	1,94

Nel sistema universitario nazionale, dal 2005 al 2020, il valore del GCI è passato da 1,84 a 1,52, un valore leggermente inferiore alla media europea pari a 1,54. Sebbene il valore del GCI resti più elevato rispetto al dato nazionale, si registra una significativa riduzione di tale indice negli ultimi 4 anni.

Se si osserva la serie storica dei dati relativi alle percentuali di donne nei diversi ruoli della carriera accademica (figura 5.3 a), si nota un lievissimo ma costante incremento delle percentuali nel Grade A, ovvero i professori di prima fascia e un incremento nel grade D. Nel grade C si registra un calo legato in parte al fatto che il ruolo di RU a tempo indeterminato è ad esaurimento, in parte è legato ai passaggi di ruolo innescati dai piani straordinari ed agli automatismi legati al ruolo di RTDB.

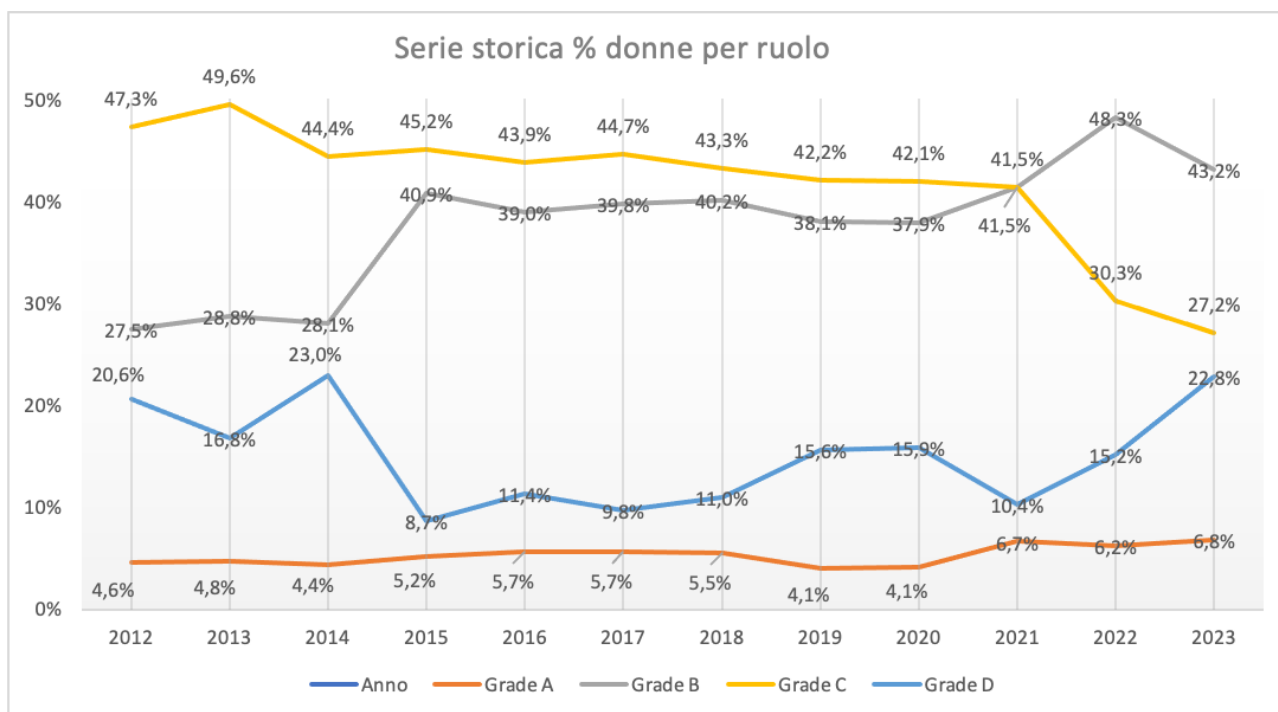


Fig. 5.3a - Composizione del personale docente per genere e ruolo.

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 dell'UNIBAS per le diverse aree.

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

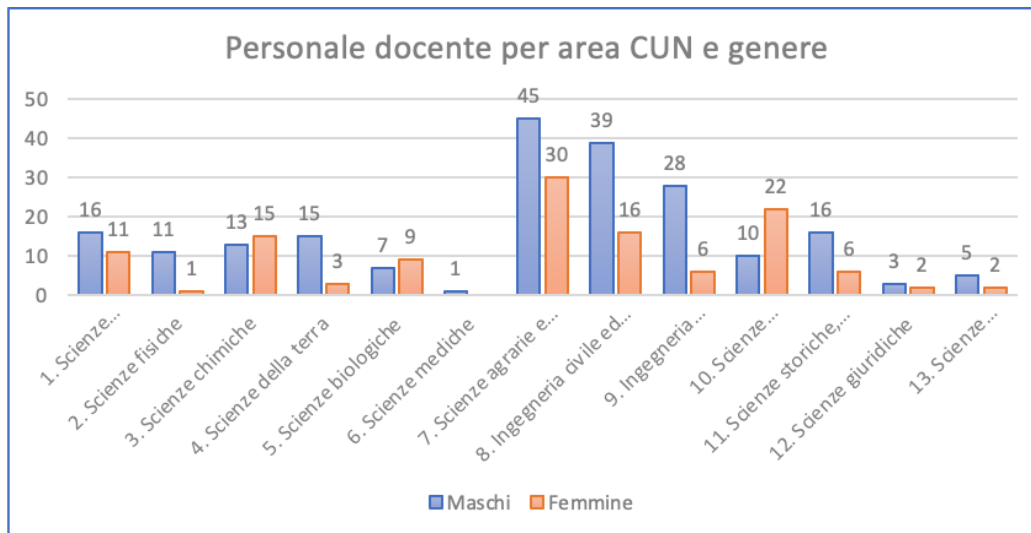


Fig. 5.2 - Percentuale di donne nella componente docente per aree scientifiche. (Dati Mur 2022)

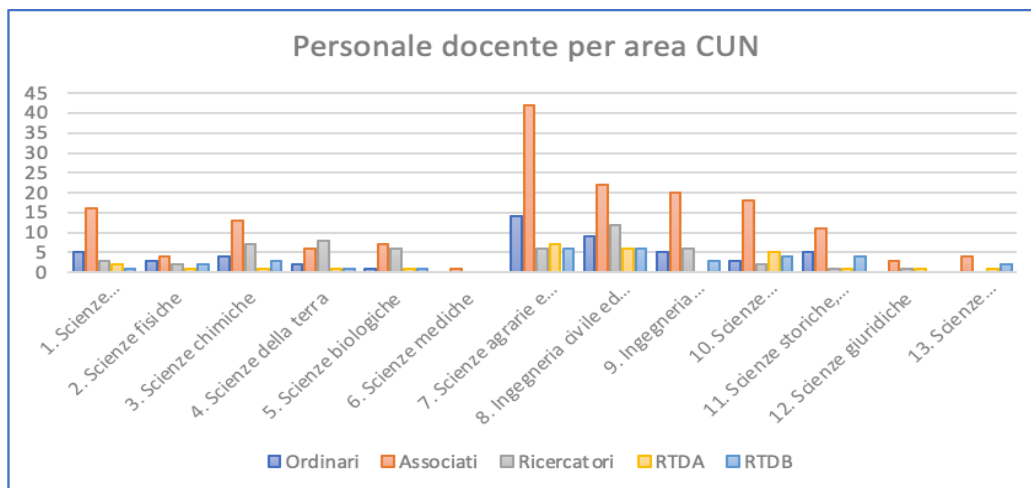


Fig. 5.3 – Distribuzione personale docente/ric. per area CUN e ruolo. (Dati MUR 2022)

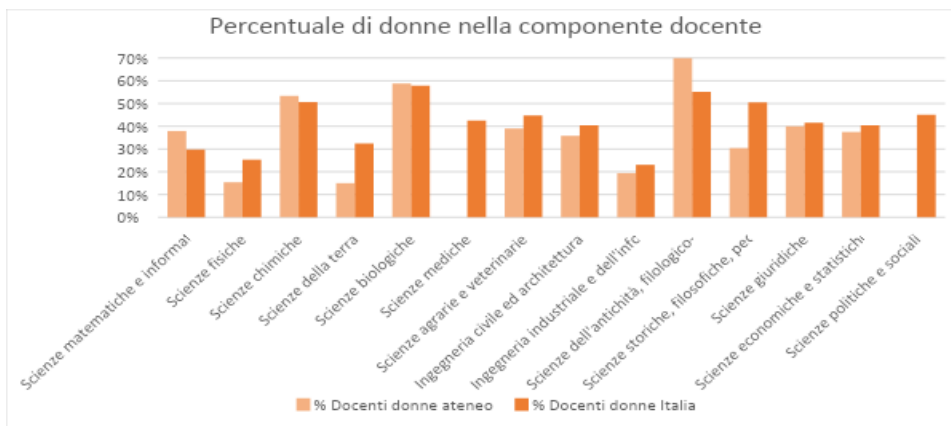


Fig. 5.4 - Percentuale di donne nella componente docente/ric. per aree scientifiche, riferite al dato nazionale. (Dati 2022 MUR)

Di seguito sono riportate le distribuzioni della presenza delle donne UNIBAS nei diversi ruoli e nelle diverse aree scientifiche rapportate al dato nazionale

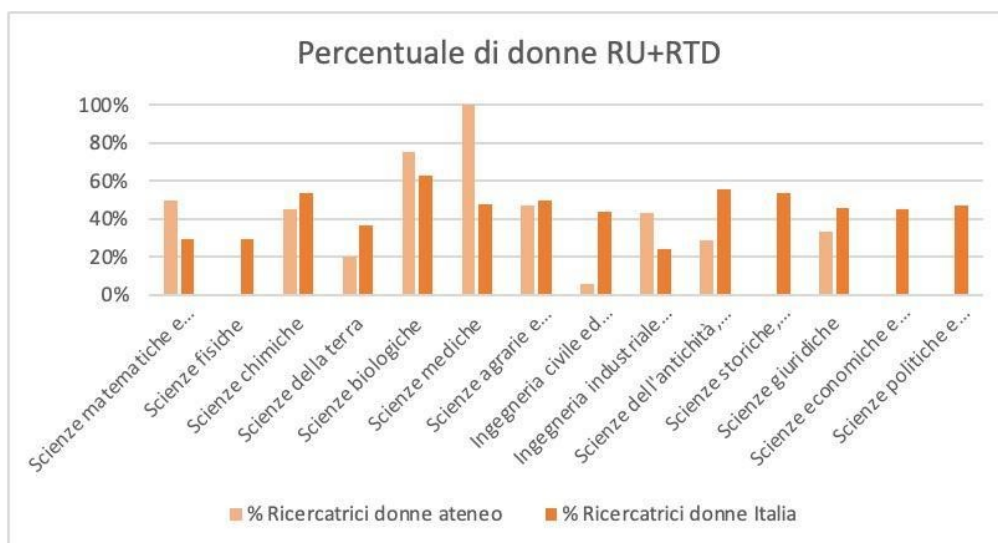


Fig. 5.5 - Percentuale di donne nella componente Ricercatori (RU,RTD) per aree scientifiche. (dato 2022 MUR)

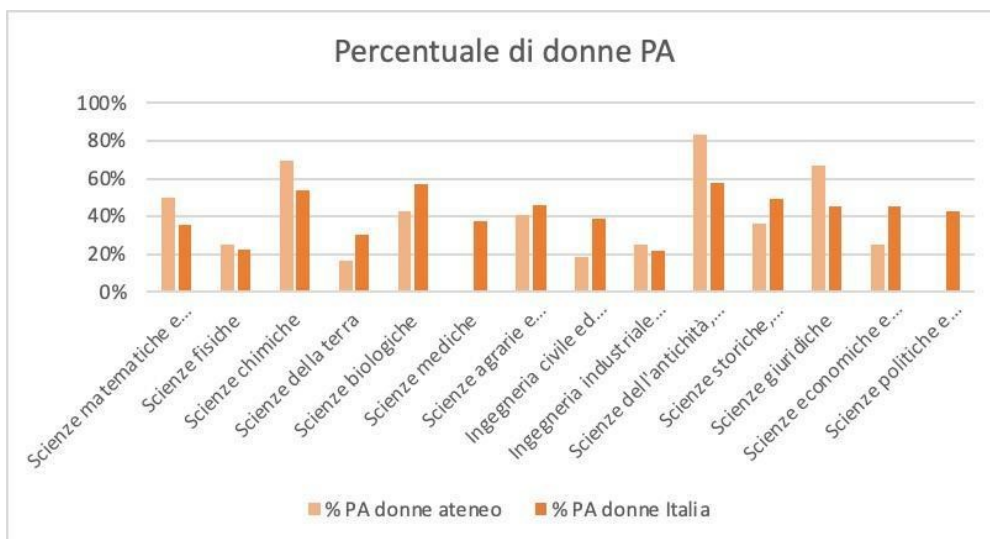


Fig. 5.6 - Percentuale di donne nella componente II Fascia per aree scientifiche. (Dato 2022 MUR)

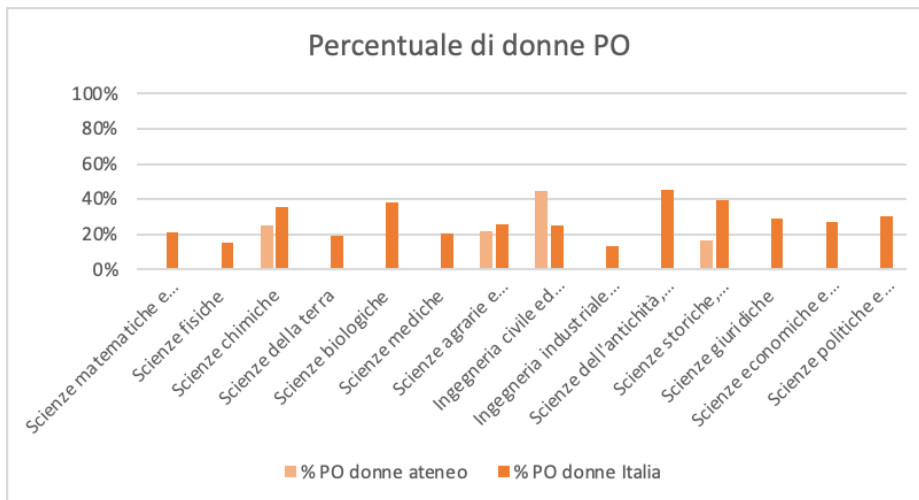


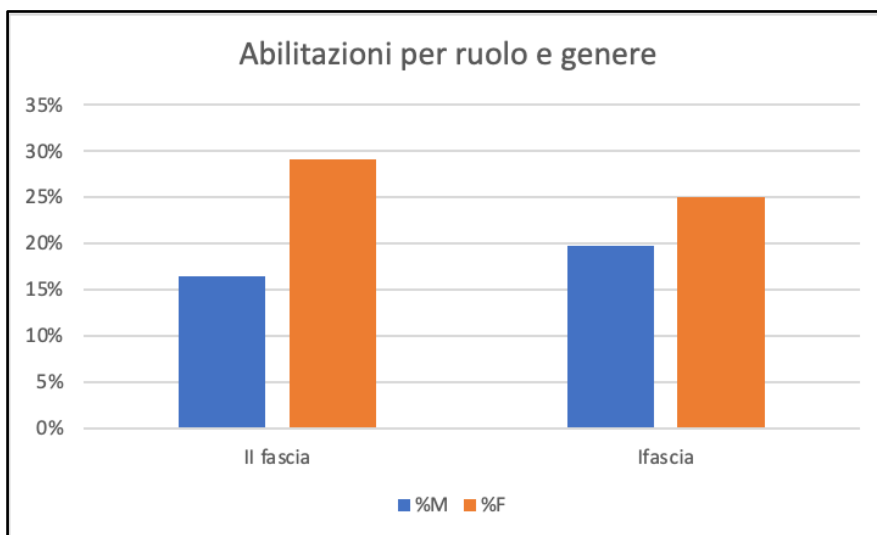
Fig. 5.7 - Percentuale di donne nella componente I Fascia per aree scientifiche. (Dato 2022 MUR)

Come si vede nelle distribuzioni riportate di seguito, soprattutto nella I Fascia in molti settori le donne non sono proprio presenti, mentre se guardiamo alle abilitazioni scientifiche si contano diversi passaggi di ruolo nel periodo 2021-2023.

Per quanto riguarda i congedi, ai sensi dell'art. 17, comma 1, del D.P.R. 382/1980 per potersi dedicare ad esclusive attività di ricerca scientifica presso istituzioni di ricerca italiane, estere ed internazionali la richiesta, sia nel 2022 che nel 2023 è stata effettuata da una sola docente donna.

5.3 Abilitazione Scientifica Nazionale e passaggi di ruolo

Nelle tornate dell'Abilitazione Scientifica Nazionale dal 2021 al 2023 sono state conseguite 28 abilitazioni di prima fascia e 30 di seconda fascia che hanno riguardato il personale docente ricercatore in servizio in UNIBAS, fig. 5.7. La % di II fascia è riferita al n di ricercatori e ricercatrici presenti in Ateneo nel 2021, quella relativa alla prima fascia è rapportata al numero di donne e uomini in II fascia presenti in Ateneo nel 2021



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

Dai dati risulta che la percentuale di donne abilitate IN seconda fascia è pari al 29% e quelle abilitate in prima fascia al 25%, mentre per i maschi le % corrispondenti sono del 16% e 20%. In tab.5.3 sono riportati i passaggi di ruolo nelle diverse aree CUN nel periodo 2021-2023.

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 (ANNI 2021- 2023)

	Aree CUN	Ric/PA		PA/PO	
		M	F	M	f
Area 1	Scienze matematiche e informatiche			1	1
Area 2	Scienze fisiche	1		1	
Area 3	Scienze chimiche	1	4		1
Area 4	Scienze della terra			2	
Area 5	Scienze biologiche	1	3	2	1
Area 6	Scienze mediche		1		
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie	1	2	1	4
Area 8	Ingegneria civile e Architettura	4	1	4	
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione			2	2
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche				4
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	2			

5.4 Attività di Ricerca e Trasferimento Tecnologico

Per quanto riguarda i fondi di ricerca, nel periodo compreso tra il 2017 e il 2019, possiamo osservare i dati con riferimento a due Dipartimenti, in tabella 5.4 a e b sono riportati i dati della Scuola di Scienze Agrarie (SAFE) e della Scuola di Ingegneria, nella prima si nota un sostanziale equilibrio nella titolarità di progetti di ricerca, nella seconda la maggiore titolarità maschile sui progetti locali

Tab 5.4 a- titolarità di progetti di ricerca (2023-SAFE)

	Progetti locali		Prin e bandi nazionali		Bandi internazionali	
	M	F	M	F	M	F
RTD (A e B)			1			

RU						
PA	2	3	8	12		1
PO	1		6		1	
TOT	3	3	15	12	1	1

Tab 5.4b titolarità di progetti di ricerca (2023-SI)

	Progetti locali		Prin e bandi nazionali		Bandi internazionali	
	M	F	M	F	M	F
RTD (A e B)	1			2		
RU	13		2			
PA	76	3	4	4	1	1
PO	23		2	2		
TOT	123	3	8	9	1	1

In tab.5.5 sono riportate la % di pubblicazioni in cui è presente almeno un coautore o una coautrice, con l'indicazione per ciascun anno della % di Donne e Uomini nella componente accademica. Come si vede dalla tabella ne risulta una produzione fortemente correlata alla numerosità.

Tab 5.5 % di pubblicazioni in cui è presente almeno un coautore o una coautrice

	M	% Ric.	F	% Ric
2021	61%	62%	39%	38%
2022	63%	63%	37%	37%
2023	63%	62%	37%	38%

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. La distribuzione della composizione di genere di organi e strutture dell'Ateneo nel 2023 non è variata rispetto alla rilevazione 2022, riportando un forte squilibrio di genere soprattutto negli organi di governo, nella direzione dei dipartimenti e del coordinamento di Dottorati, conseguenza anche del basso numero di Professoresse di I fascia.

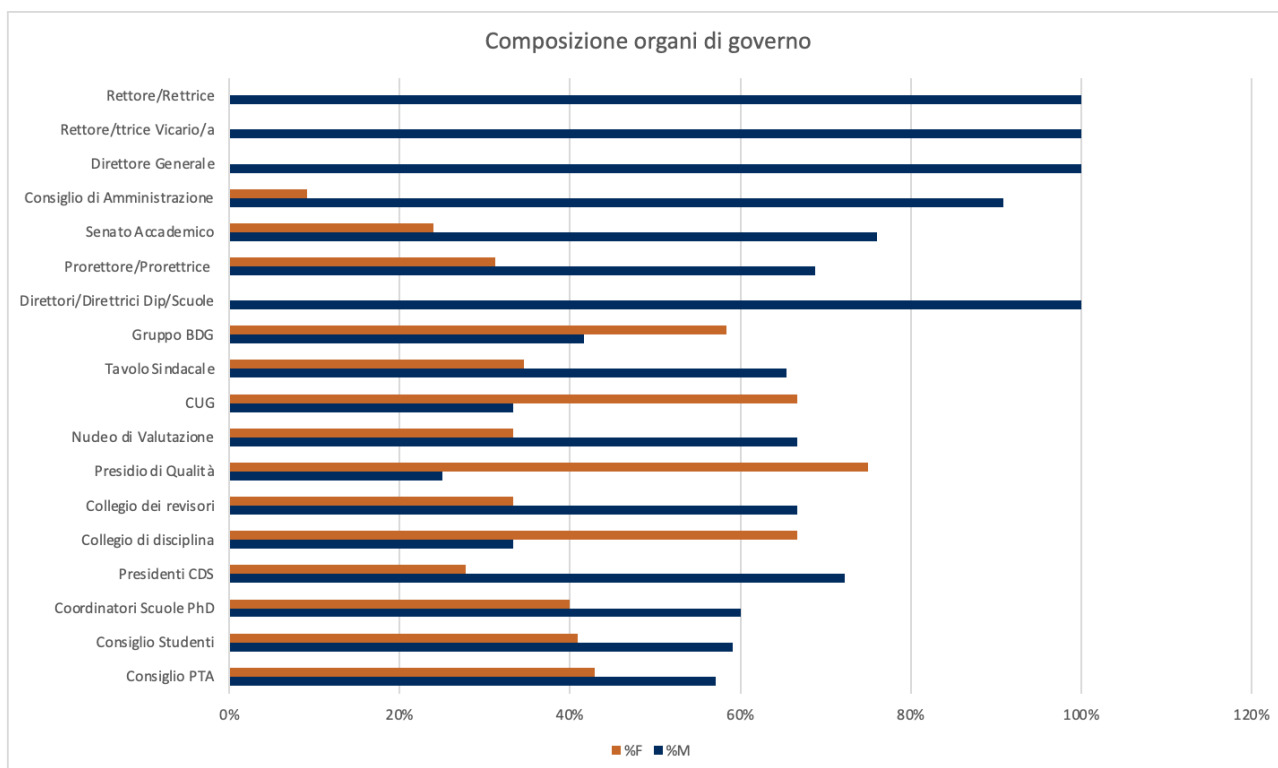


Fig. 6.1 – Composizione di genere per Organi e strutture dell'Ateneo (2023)

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

Come è noto, le azioni per la promozione delle pari opportunità sono riportate in diversi documenti strategici di ateneo, il Piano delle Azioni Positive (PAP), proposto dal CUG in cui alcune azioni riguardano le pari opportunità, il Gender Equality Plan (GEP) molto dettagliato in termini di obiettivi, azioni e scadenze ed infine il PIAO, dal 2022, documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre, tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione e il Piano delle Azioni Positive PAP, e infine il Piano strategico di Ateneo.

Relativamente alle questioni di genere, il presente Piano definisce quali azioni per la promozione delle Pari opportunità e dell'equità di genere, quelle riportate nel Gender Equality Plan. Tale Piano infatti è stato interamente integrato nel PIAO e nel Piano strategico di Ateneo, consentendo di uniformare l'approccio alla riduzione del Gender Gap e al raggiungimento dell'equità di genere.

Ulteriori attività del BdG saranno:

- l'integrazione con il bilancio unico di ateneo, già presente come azione positiva nel BGD 2021 e che sarà realizzata nel 2024.,

- Bando nel 2024 per il Premio di laurea “Angela Ferrara”, (Laurea Triennale, Laurea Magistrale e tesi di Dottorato/Scuola di specializzazione) per un importo totale di 3500 euro, finanziato dall’Unibas e dalle tre Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL, al fine di preservare la memoria di Angela Ferrara - cittadina lucana, madre e poetessa, vittima di femminicidio - e allo scopo di favorire la promozione di studi, ricerche e riflessioni in materia di politiche di genere e di pari opportunità, di storia delle donne e di tematiche femminili.

Tali azioni saranno integrate anche nella revisione del documento relativo al Gender Equality Plan.

8 Considerazioni Conclusive

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, nella ricerca del lavoro e nella retribuzione.