



# L'importanza del *Bilancio di genere* nelle università

Prof. Barbara Pozzo

Ordinario di Diritto Privato Comparato

Cattedra UNESCO Gender Equality and Women's Rights

Delegata del Rettore per l'Uguaglianza di Genere e le Pari Opportunità



- Origini
- L'analisi di contesto:
  1. Componente studentesca
  2. Componente docente
  3. Componente personale tecnico/amministrativo
- Correttivi
- Conclusioni

- **2003 Parlamento Europeo: Risoluzione sulla Definizione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva del genere**
- **gender mainstreaming**, come asse portante delle politiche europee, riferendosi in particolare alla necessità di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio
- **ristrutturare le entrate e le uscite al fine di promuovere l'eguaglianza tra i sessi.**
- *“il gender budgeting implica che, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare la parità tra donne e uomini” .*

In Italia: 2007 Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità

- il Bilancio di Genere si propone come strumento volto a **gettare le basi per quella cultura organizzativa, che deve essere orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini**, superando gli **stereotipi** e adottando modelli organizzativi che rispettino e valorizzino le donne e gli uomini.
- In questa prospettiva, **la formazione** rappresenta una leva essenziale per l'affermazione di questa nuova cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità.

- **2017 la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane ha adottato una specifica mozione** volta a sensibilizzare tutte le università verso l'adozione di un Bilancio di Genere
- successivamente, il **MIUR** pubblica le *“Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca”*
- 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
- **2018, la Commissione sulle Tematiche di Genere della CRUI** ha formato un gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere che a settembre 2019 ha pubblicato le *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*

- **Componente studentesca**
- *dati, riferiti all'AA 2020/21 e disaggregati in base al genere, raggruppati secondo due criteri:*
- **tipologia di corso di studio** (Laurea triennale, Laurea magistrale/specialistica, Laurea a ciclo unico, dottorato di ricerca, scuola di specializzazione)
- **area di studio**
- l'analisi si focalizza su **quattro ambiti**:
  1. composizione,
  2. mobilità,
  3. performance negli studi di studenti e studentesse,
  4. tasso occupazionale e retribuzione media dei laureati e laureate.

Variabili rilevanti tenute in considerazione:

- la segregazione verticale (maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso e avanzamento negli studi)
- la segregazione orizzontale (concentrazione di un genere in un campo di studi)

## Situazioni critiche

- Le donne sono fortemente concentrate nelle classi afferenti all'area delle discipline umanistiche ed artistiche ed a quella della sanità e assistenza sociale, dove gli uomini sono poco presenti (percentuale inferiore al 25%), mentre sono in forte minoranza nell'area delle tecnologie dell'informazione (9%)
- All'ingresso nel mercato del lavoro le donne risultano penalizzate. Con riferimento a tutte le tipologie di percorso le donne subiscono uno svantaggio tanto in termini di tasso di occupazione (che si aggrava a 3 e a 5 anni dalla laurea), quanto in termini retributivi
- Fanno eccezione le laureate dei corsi a ciclo unico (presso l'Università dell'Insubria Giurisprudenza, Medicina e chirurgia, Odontoiatria e protesi dentaria) che a 5 anni dalla laurea sono in media più occupate e meglio retribuite dei colleghi uomini .



## Situazioni critiche

- Le donne sono in minoranza tra gli iscritti ai corsi di dottorato in tutte le aree, tranne quella delle attività imprenditoriali, commerciali, delle professioni legali e della sanità e assistenza sociale, mentre rappresentano la maggioranza degli iscritti a scuole di specializzazione.

## Punti di forza

- I dati mostrano, in termini complessivi, un livello di segregazione orizzontale abbastanza in linea con la media nazionale
- Le donne sono più frequentemente degli uomini coinvolte in programmi di scambio internazionale, in entrata e in uscita, con una dinamica di crescente dinamismo con particolare riferimento alla mobilità internazionale in uscita (le donne rappresentano in media 60% degli studenti in uscita dal 2017 in poi).
- Le donne registrano migliori performance negli studi, a tutti i livelli, e sono meno frequentemente interessate da fenomeni di abbandono.

## Osservazioni

- le donne sembrano aver recuperato gli svantaggi connessi tanto alla segregazione orizzontale quanto a quella verticale in alcune aree (attività imprenditoriali, commerciali e professioni legali; della sanità e assistenza sociale)
- mentre emerge il dato preoccupante della scarsa presenza di donne nell'area ITC.
- In quasi tutte le aree si confermano tendenze storiche relative alla penalizzazione occupazionale in uscita dai percorsi formativi.

## Componente personale docente

Al 31 dicembre 2020 il personale docente dell'Università degli Studi dell'Insubria consisteva di 428 unità di cui 50 assegnisti di ricerca.

Analisi della composizione sotto diverse prospettive:

1. la composizione e la distribuzione per ruolo, genere, fasce d'età
2. distribuzione e rapporti di femminilità per aree CUN, STEM, e Field of Research and Development
3. serie storiche sul settennio, ecc., anche in raffronto con i dati nazionali.

## **Situazioni critiche**

Le donne sono in generale sottorappresentate ai livelli apicali delle carriere accademiche soprattutto nei settori in cui la loro presenza si è diffusa più recentemente confermando il dato noto della segregazione orizzontale e verticale in accademia.

Coerentemente con la loro distribuzione nelle posizioni di PA e PO, le donne sono meno spesso degli uomini relatrici di tesi di laurea (in media nel 40% dei casi).

## **Punti di forza**

Lo svantaggio delle donne, in termini di segregazione verticale, si sta riducendo: la forbice delle carriere evidenzia un progressivo avvicinamento di donne e uomini a tutti i livelli, sebbene particolarmente accentuato ai livelli inferiori.

## Osservazioni

Le dinamiche di segregazione verticale e orizzontale sembrano legate al più recente ingresso delle donne nei ruoli accademici e ad uno svantaggio accumulato a partire dalle scelte educative (segregazione orizzontale)

- ipotesi confermata dal fatto che in alcuni settori tali fenomeni non si osservano e si registra un rapporto di femminilità positivo.

## Componente Personale Tecnico/Amministrativo

### Situazioni critiche

- I dati evidenziano una **segregazione orizzontale** in quanto l'area tecnica, tecnico-scientifica è a maggioranza maschile (il 51,1%), mentre l'area amministrativa e amministrativa-gestionale è a maggioranza femminile (l'85,1%).
- I dati mostrano una **segregazione anche di tipo verticale** in quanto al crescere del livello professionale la presenza delle donne diminuisce in maniera consistente fino ad arrivare alla Dirigenza amministrativa in cui le donne sono solo il 20%.

## Situazioni critiche

- Inoltre, dai dati riguardanti il turnover emerge che nessuna donna negli ultimi 17 anni è entrata nelle fasce apicali quali i Dirigenti di 2° fascia e i Direttori generali.
- L'analisi delle assenze e del regime d'impiego conferma il maggiore impegno femminile nelle attività di cura familiari. Infatti, la quota di personale a tempo pieno femminile è minoritaria rispetto a quella maschile, la percentuale dei contratti part-time nel personale femminile è di molto superiore a quella maschile e solo le donne usufruiscono dei part-time minori del 50%

## Punti di forza

- All'interno del Personale Tecnico-Amministrativo prevale nettamente il genere femminile, con una percentuale del 72,5% e in 4 aree su 6 le donne costituiscono la maggioranza
- L'esame della distribuzione del Personale TA per genere e tipologia di contratto evidenzia che ad avere un contratto a tempo indeterminato sono per la maggioranza le donne



## **Mappatura delle iniziative in corso**

## **Proposta di nuove iniziative**

1. Linguaggio di genere
2. Pregiudizi incoscienti (implicit bias)
3. Formazione sui diritti delle donne

- **Senza gender equality plan nessuna possibilità di partecipare ai bandi europei (Horizon 2020)**
- **Obbligo di monitoraggio**
- **Cambio di passo**

Grazie!

[barbara.pozzo@uninsubria.it](mailto:barbara.pozzo@uninsubria.it)