



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