



# Bilancio di Genere (2015)

Il Bilancio di Genere dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria è stato redatto ad opera del seguente gruppo di lavoro:

- Proff. Maria Teresa Lucarelli, Concettina Marino, Domenico Rosaci  
(componenti del CUG)
- D.ssa Maria Giuseppa Tortorella (responsabile Servizio Speciale Statistico e Supporto Nucleo Valutazione)

Coordinamento: Prof.ssa Maria Nadia Postorino (Presidente del CUG)

## Sommario

Introduzione .....	4
1 Il quadro di riferimento normativo.....	4
2 Articolazione dell'Ateneo .....	6
3 Gli indicatori utilizzati .....	6
4 Le persone dell'Università.....	7
4.1 Studenti.....	8
4.1.1 Laureati nell'anno solare 2015 .....	10
4.2 Iscritti ai dottorati di ricerca .....	12
5 Il Personale tecnico - amministrativo.....	14
6 Il Personale docente .....	15
6.1 Glass Ceiling Index.....	19
7 Conclusioni .....	20

## **Introduzione**

Il presente documento rappresenta la prima edizione del Bilancio di Genere (nel seguito BdG) dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria. Riferito all'anno 2015, esso descrive il quadro complessivo delle tre componenti dell'Ateneo (studenti, personale tecnico-amministrativo e docenti), analizzandone la distribuzione per genere.

L'obiettivo del documento riguarda l'analisi della effettiva partecipazione di donne e uomini nelle diverse strutture, gruppi ed organi dell'Ateneo, anche allo scopo di fornire un primo supporto per la verifica, in un'ottica di genere, dell'efficacia delle azioni e politiche eventualmente attuate o da pianificare.

I dati raccolti sono stati elaborati in modo da consentire la costruzione di indicatori compatibili con quelli definiti nell'ambito del programma *She figures* (She figures 2015, European Commission, Directorate General for Research and Innovation - Directorate B – Open Innovation and Open Science, Unit B.7 Science with and for Society), al fine di rendere possibile futuri confronti con realtà nazionali ed europee, comunque esterne all'ateneo. Analisi comparate di questo genere sono, infatti, considerate fondamentali per verificare l'esistenza di ostacoli culturali e strutturali che determinano, per esempio, l'abbandono della carriera scientifica da parte delle donne, il persistere di meccanismi di segregazione orizzontale e verticale, con alcune aree e posizioni riservate esclusivamente a un genere.

L'auspicio è che il Bilancio di Genere possa costituire un punto di partenza nella definizione del piano di azioni positive e delle politiche di promozione delle pari opportunità ed assolvere alla propria funzione di strumento trasformativo delle strategie in un'ottica di genere, contribuendo così al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dell'Ateneo anche attraverso il riconoscimento dell'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini e delle specificità individuali.

### **1 Il quadro di riferimento normativo**

Il processo che ha condotto all'introduzione dell'ottica di genere nella costruzione di un bilancio pubblico secondo obiettivi di equità, di trasparenza e di supporto all'azione politica si fonda sulla raggiunta consapevolezza che il progresso e lo sviluppo socio-economico, in generale, e del benessere e della qualità della vita di tutte le persone, passa per il riconoscimento dell'uguaglianza e per la garanzia di pari opportunità tra donne e uomini.

La validità e l'importanza di questo approccio, nell'ambito delle politiche strategiche e governative, sono state riconosciute già nella metà degli anni 90 quando, a conclusione della Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, tenuta a Pechino nel 1995, i 189 governi

partecipanti si impegnarono a “*promuovere l’indipendenza economica delle donne*” per mezzo di cambiamenti nelle strutture economiche e a “*ristrutturare e ridefinire la spesa pubblica per promuovere le opportunità economiche delle donne e il loro accesso alle risorse produttive*”.

Più nel dettaglio nel documento si legge:

“*Noi, i Governi che partecipano alla IV Conferenza Mondiale sulle donne, riuniti qui a Pechino, nel settembre 1995, l’anno del 50° anniversario della fondazione delle Nazioni Unite, decisi a far progredire gli obiettivi di eguaglianza, sviluppo e pace per tutte le donne del mondo, nell’interesse dell’umanità intera, ...ci dedichiamo senza riserve ad affrontare vincoli ed ostacoli e, in tal modo, a stimolare il progresso e la partecipazione delle donne di tutto il mondo e concordiamo che questo richieda un’azione urgente da svolgere con spirito di determinazione, speranza, cooperazione e solidarietà, ora e in previsione del prossimo secolo.*”

A tali dichiarazioni programmatiche sono seguite a livello europeo una serie indicazioni (tra cui: *Trattato di Amsterdam*, 1997; *Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea*, artt. 21 e 23, Nizza, 2000; Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 1 June 2005 – *Non-Discrimination and Equal Opportunities for All - A Framework Strategy* [COM(2005)224 – Official Journal C 236 of 24.9.2005]) finalizzate all’inserimento dell’ottica di genere nelle politiche e strategie pubbliche (*gender mainstreaming*), nonché alla definizione di programmi e interventi per favorire le pari opportunità (*Horizon 2020: Promoting Gender Equality in Research and Innovation*). L’Unione Europea ha inoltre istituito il Gruppo di Helsinki (Helsinki Group, <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=698>), che riunisce rappresentanti degli Stati Membri e dei Paesi associati allo scopo di promuovere l’uguaglianza tra donne e uomini nella ricerca e nell’innovazione (R&I) e per includere la dimensione di genere nei programmi di ricerca e innovazione e nei contenuti della scienza. L’Helsinki Group inoltre assiste la Commissione Europea nell’implementazione di proposte legislative e iniziative strategiche.

In questo ambito, il Bilancio di Genere viene collocato fra gli strumenti più efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati e la realizzazioni delle politiche di *gender mainstreaming*.

In questa direzione sono orientate la maggior parte delle azioni strategiche comunitarie fra cui è utile evidenziare la “*Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2000-2006*”, seguita dalla “*Strategia per la parità fra donne e uomini 2010-2015*”.

L’Italia ha recepito tali indicazioni attraverso vari interventi, di carattere normativo e programmatico, tra i quali va ricordata la Direttiva del 23 maggio 2007, ad opera del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sull’attuazione di pari opportunità tra donne e uomini nelle pubbliche amministrazioni.

In seguito, altri strumenti normativi nazionali hanno rafforzato la diffusione della pratica del bilancio di genere. Il decreto legislativo n. 150 del 2009, relativo alla performance della Pubblica Amministrazione, ha richiesto di includere i risultati del bilancio di genere nella “Relazione sulla performance” che le Amministrazioni sono tenute a redigere. Inoltre, la legge di contabilità e finanza pubblica, grazie alla modifica introdotta dalla legge n. 39 del 2011, ha previsto l’elaborazione del bilancio di genere “*per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito*”.

## 2 Articolazione dell’Ateneo

L’Università Mediterranea è attualmente articolata in sei dipartimenti:

1. Dipartimento di Agraria
2. Dipartimento di Architettura e Territorio (DARTE)
3. Dipartimento di Giurisprudenza ed Economia (DiGiEC)
4. Dipartimento di Ingegneria Civile, dell’Energia, dell’Ambiente e dei Materiali (DICEAM)
5. Dipartimento di Ingegneria dell’Informazione, delle Infrastrutture e dell’Energia Sostenibile (DIIES)
6. Dipartimento di Patrimonio, Architettura e Urbanistica (PAU)

La ripartizione dei dipartimenti per area di studi è riportata in Tabella 1.

Tabella 1. Ripartizione dei dipartimenti per area di studi.

<b>Area di studi</b>	<b>Dipartimento</b>
Agraria	Dipartimento di Agraria
Architettura	Dipartimento di Architettura e Territorio (DARTE)
	Dipartimento di Patrimonio, Architettura e Urbanistica (PAU)
Giurisprudenza ed economia	Dipartimento di Giurisprudenza ed Economia (DiGiEC)
Ingegneria	Dipartimento di Ingegneria Civile, dell’Energia, dell’Ambiente e dei Materiali (DICEAM)
	Dipartimento di Ingegneria dell’Informazione, delle Infrastrutture e dell’Energia Sostenibile (DIIES)

## 3 Gli indicatori utilizzati

Le analisi riportate nel seguito sono il frutto di una elaborazione dei dati forniti dal Servizio Speciale Statistico e Supporto Nucleo Valutazione dell’Ateneo, finalizzata alla definizione di indicatori sintetici coerenti con quanto definito nell’ambito del programma *She figures*.

In particolare, gli indicatori utilizzati per le analisi riportate nel seguito sono riferiti alla composizione percentuale di genere delle diverse categorie di persone che operano nell'ambito dell'Ateneo (studenti, gruppo docenti, personale tecnico amministrativo) e tengono conto anche dei ruoli gerarchici di donne e uomini all'interno dei diversi gruppi.

#### 4 Le persone dell'Università

I dati riportati in Tabella 2 ed in Figura 1 fotografano la composizione dell'insieme delle persone coinvolte nella vita dell'università al 31/12/2015.

A questo livello di aggregazione, se si guarda alla categoria studentesca, ovviamente la più numerosa, i dati non dimostrano particolari criticità in riferimento all'ottica di genere. Come sarà più diffusamente chiarito nei paragrafi seguenti, le analisi portano a conclusioni differenti se l'insieme degli studenti viene disaggregato ulteriormente individuando al suo interno categorie omogenee (distinte per aree di studio, dipartimenti di appartenenza, etc.).

La classe docente, al contrario, già in questa fase si distingue per una netta prevalenza del genere maschile.

Tabella 2. Presenze in Università, per genere al 31/12/2015

<b>Categorie</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale complessivo</b>
<b>Studenti iscritti</b>	3251	3187	6438
<b>Iscritti ai Dottorati di Ricerca</b>	52	55	107
<b>Iscritti alla Scuola di Specializzazione</b>	74	39	113
<b>Personale Docente</b>	83	190	273
<b>Personale Tecnico-Amministrativo</b>	89	106	195
<b>Totale complessivo</b>	<b>3549</b>	<b>3577</b>	<b>7126</b>

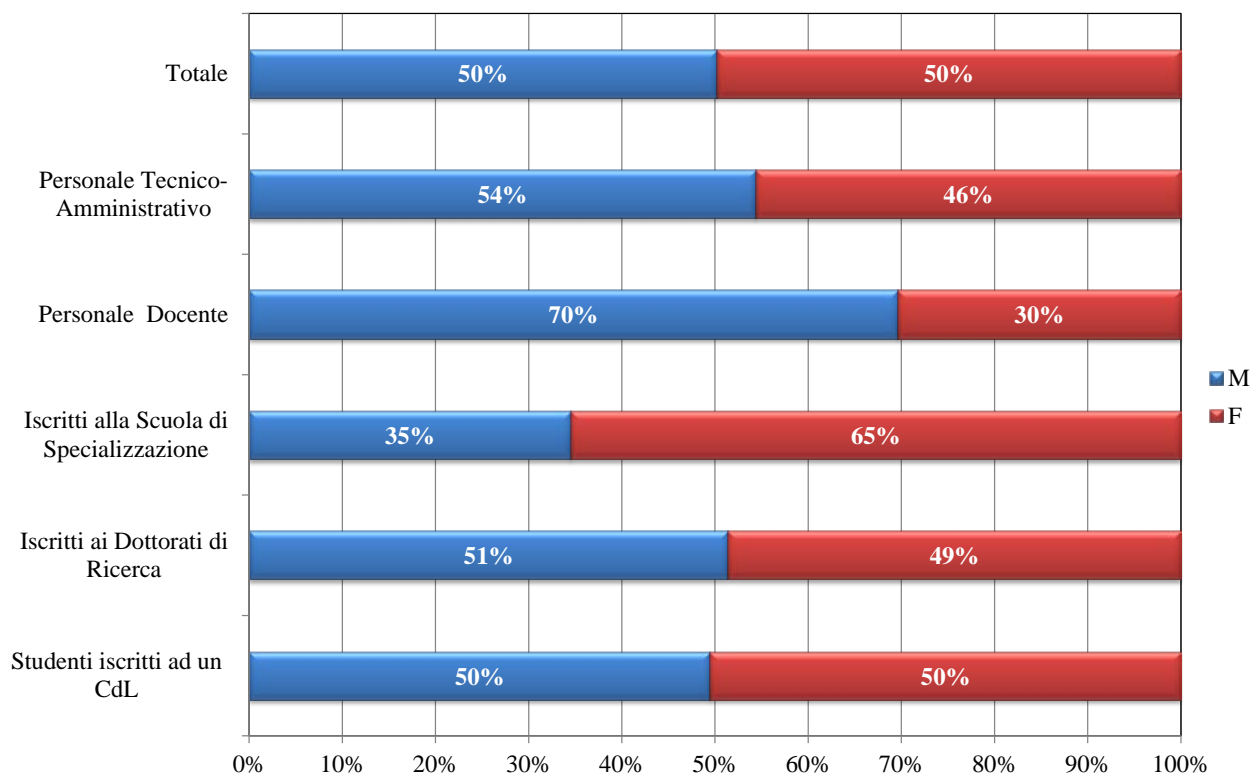


Figura 1 – Composizione delle categorie di persone operanti in Ateneo per genere al 31/12/2015.

#### 4.1 Studenti

I dati riportati nei grafici seguenti sono relativi agli studenti che, alla data del 10/06/2016, risultano iscritti ad un CdL (triennale, magistrale biennale, magistrale a ciclo unico) nell' .a.a. 2015-2016.

Seguendo, presumibilmente, una più generale tendenza storica, la presenza femminile diminuisce drasticamente nelle aree culturali di Ingegneria ed Agraria, mentre appare dominante nelle aree di Architettura e di Giurisprudenza ed Economia.

Ovviamente, i dati disaggregati per dipartimento riflettono questa condizione.



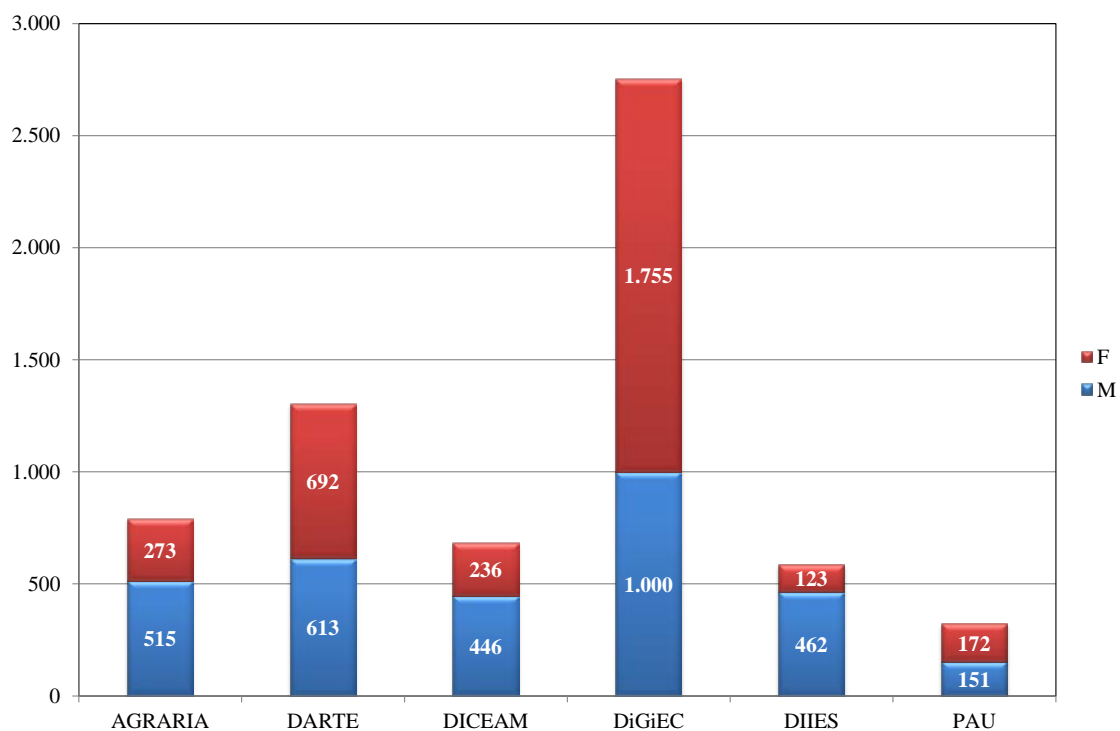


Figura 2 – Studenti iscritti (a.a. 2015-2016) per dipartimento e genere.

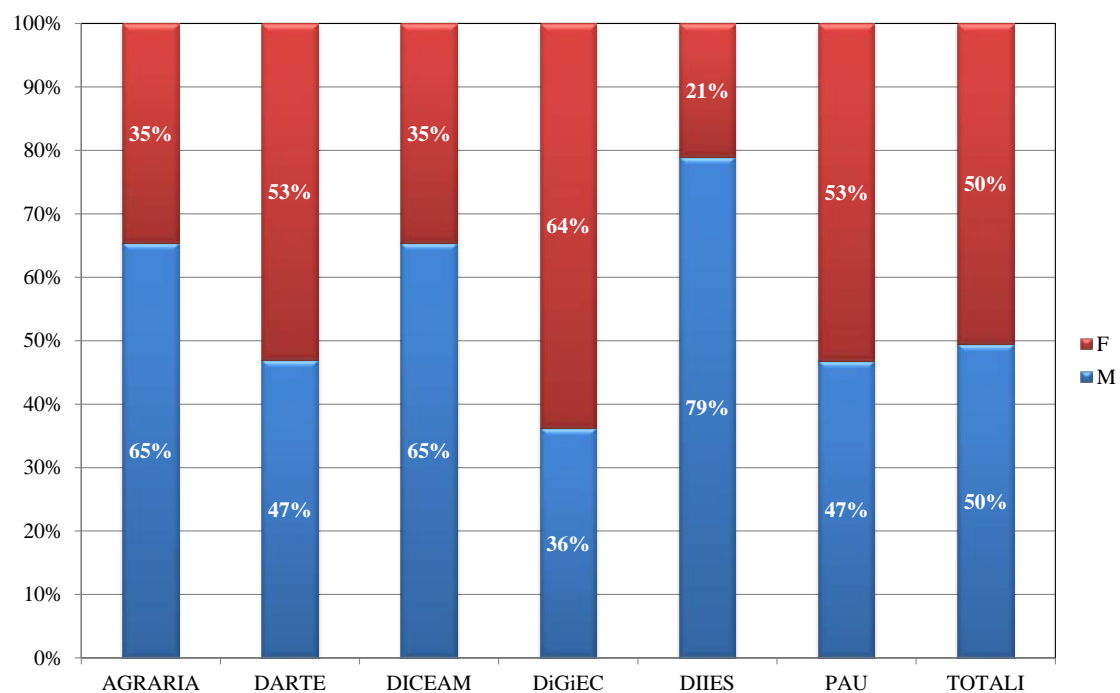


Figura 3 – composizione percentuale studenti iscritti (a.a. 2015-2016) per dipartimento e genere.

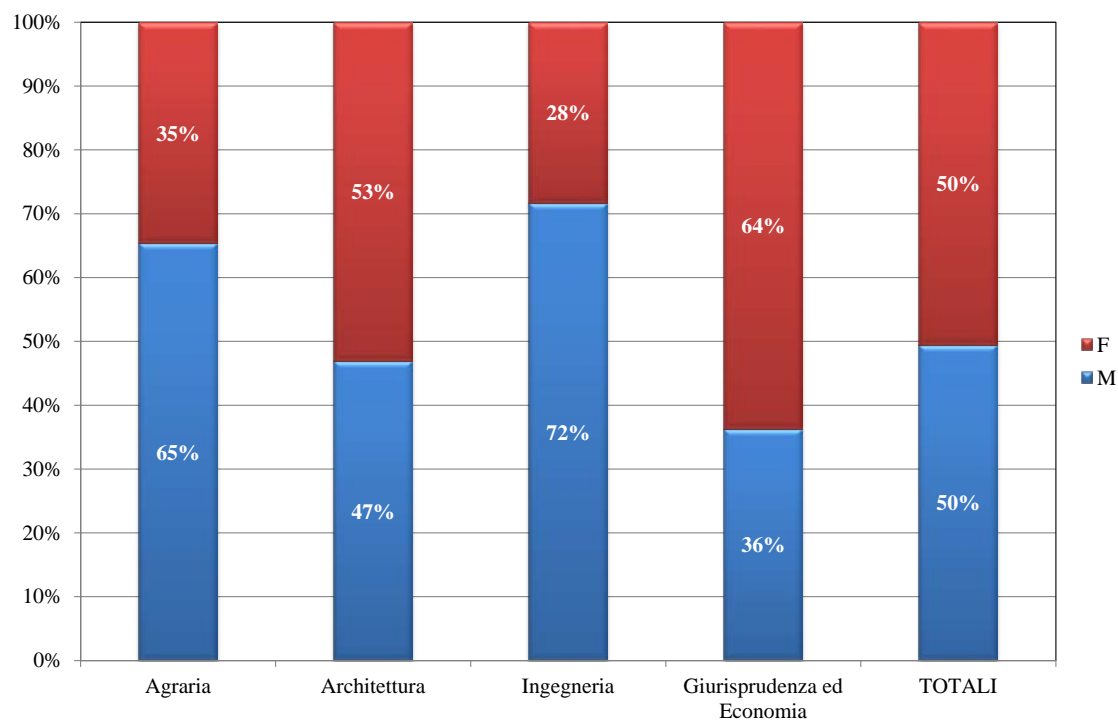


Figura 4 – composizione percentuale studenti iscritti (a.a. 2015-2016) per area di studi e genere.

#### 4.1.1 Laureati nell'anno solare 2015

Per analizzare anche l'attitudine al completamento del corso di studi vengono riportati i dati relativi al numero di laureati ed alla loro distribuzione per genere.

Tabella 3. Laureati nell'anno solare 2015 – Distribuzione per genere.

Laureati	F	M	Totale
fuori corso	396	408	804
in corso	116	113	229
<b>Totale</b>	<b>512</b>	<b>521</b>	<b>1033</b>

Uno degli aspetti più interessanti da segnalare riguarda la considerevole presenza del genere femminile fra i laureati in corso delle aree di Ingegneria e Agraria, nonostante una tendenza opposta caratterizzi il numero complessivo degli iscritti.

Nell'ambito dell'Area di ingegneria questa situazione è maggiormente pronunciata per i corsi di laurea in ingegneria civile ed ambientale (afferenti al dipartimento DICEAM) rispetto ai corsi di laurea in ingegneria dell'informazione, elettronica o informatica (afferenti al dipartimento DIIES).

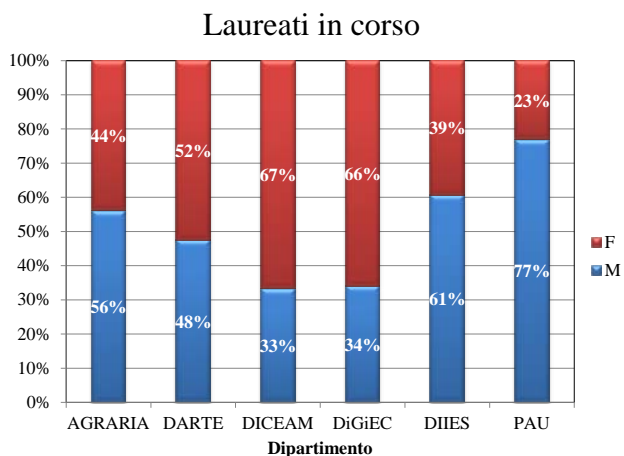


Figura 5 – Composizione percentuale laureati in corso anno solare 2015 per dipartimento e genere.

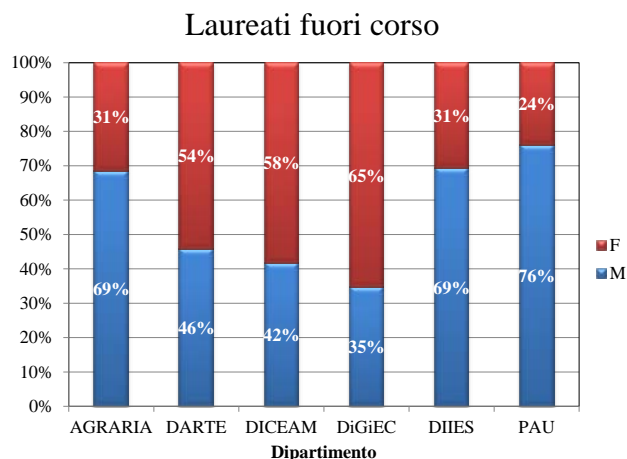


Figura 6 – Composizione percentuale laureati fuori corso anno solare 2015 per dipartimento e genere.

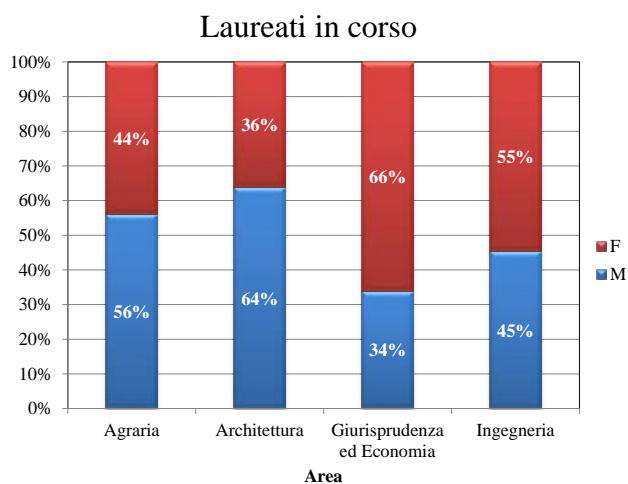


Figura 7 – Composizione percentuale laureati in corso anno solare 2015 per area e genere

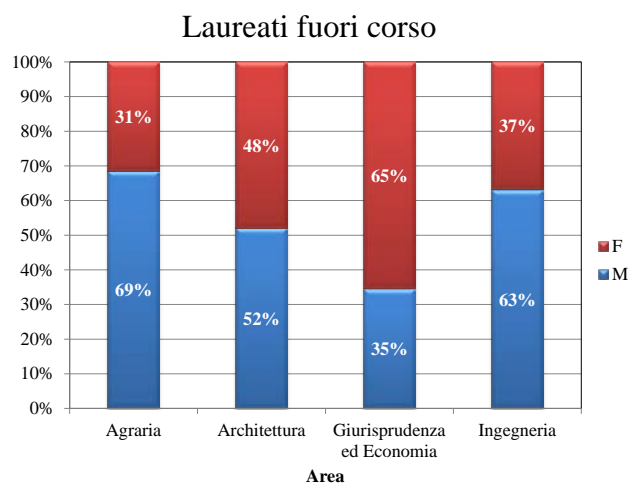


Figura 8 – Composizione percentuale laureati fuori corso anno solare 2015 per area e genere.

## 4.2 Iscritti ai dottorati di ricerca

Riguardo agli studenti iscritti ai corsi di dottorati di ricerca, è bene precisare che la scarsa numerosità del campione impone una certa cautela nelle analisi e nelle correlate conclusioni.

Tuttavia, è possibile affermare che la distribuzione dei dati sembrerebbe confermare quanto già rilevato a proposito degli studenti iscritti ai normali corsi di laurea dove si è notata una prevalenza maschile nell'area di Ingegneria.

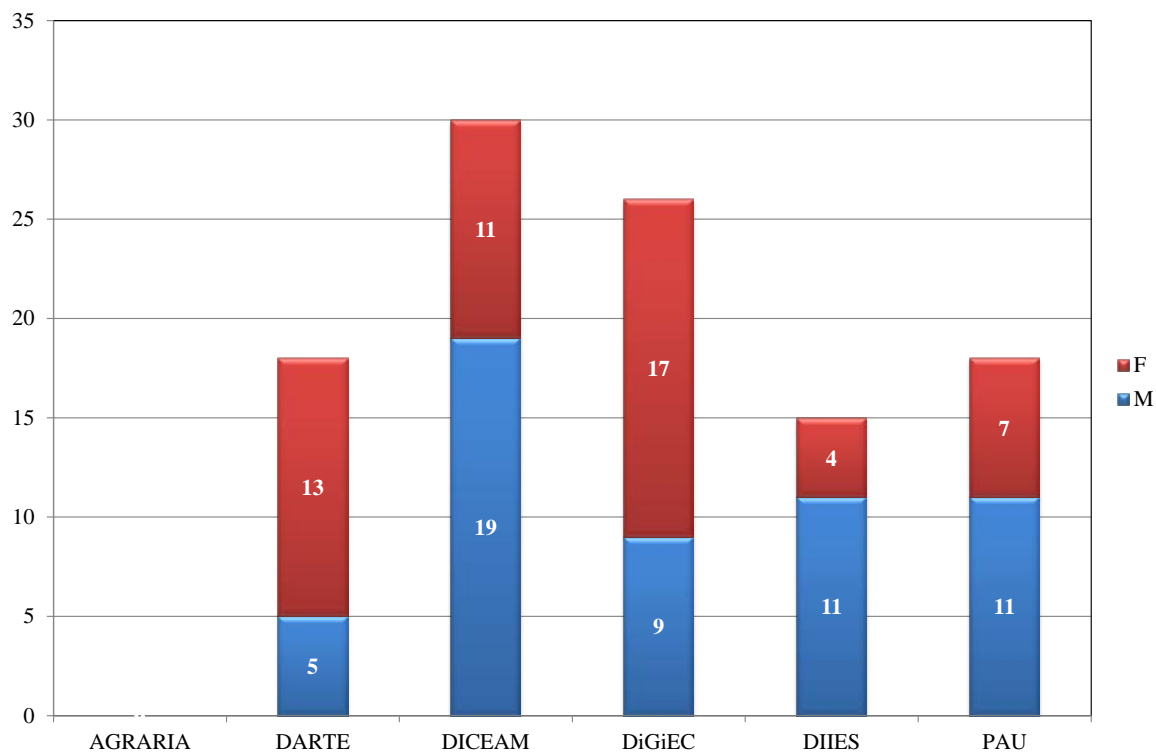


Figura 9 –Iscritti ai corsi di dottorato di ricerca (a.a. 2015-2016) per dipartimento e genere.

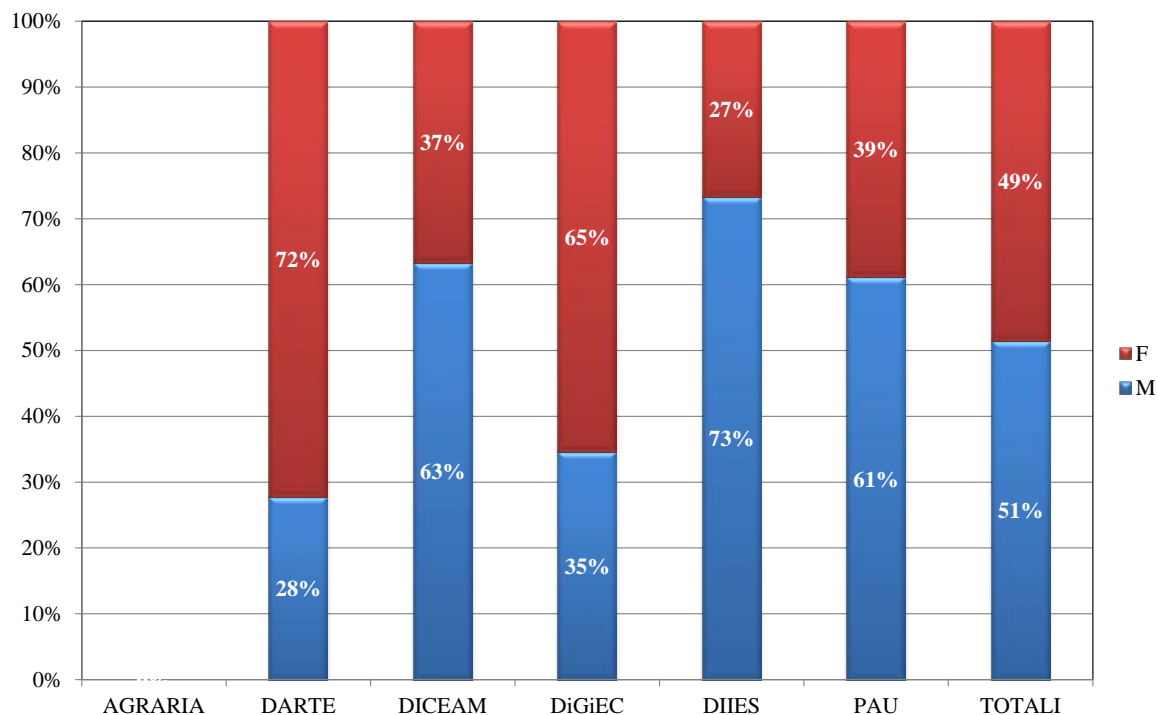


Figura 10 – Composizione percentuale iscritti ai corsi di dottorato di ricerca (a.a. 2015-2016) per dipartimento e genere.

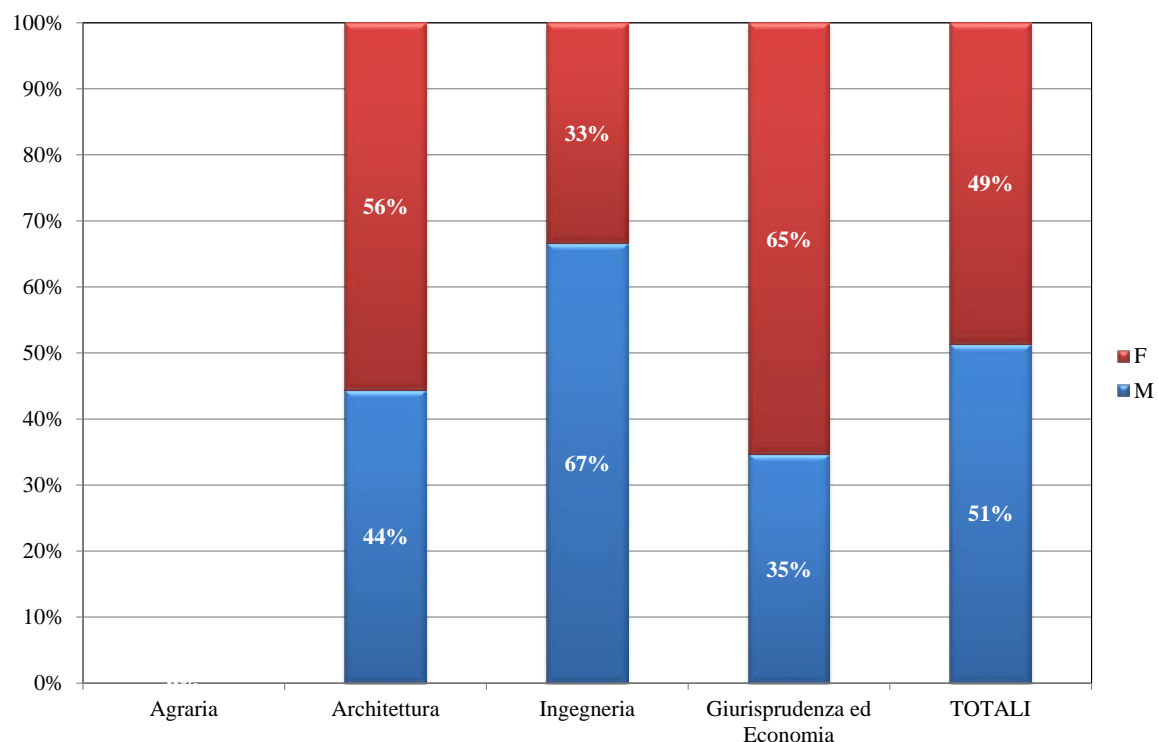


Figura 11 – Composizione percentuale iscritti ai corsi di dottorato di ricerca (a.a. 2015-2016) per area e genere.

Tuttavia, fermo restando tutte le incertezze dovute alla scarsa numerosità del campione esaminato, tale tendenza sembrerebbe non essere confermata se si esaminano i dati relativi ai dottorati conseguiti

nell'anno 2015 (Tabella 4, Figura 12, Figura 13); in questo caso la presenza femminile è rilevabile in misura apprezzabile in tutte le aree.

Tabella 4. Dottori di ricerca nell'anno solare 2015 – Distribuzione per area e genere.

Aree di studio	F	M	Totale
<b>AGRARIA</b>	12	5	17
<b>ARCHITETTURA</b>	9	8	17
<b>GIURISPUDENZA ED ECONOMIA</b>	2	3	5
<b>INGEGNERIA</b>	4	4	8
<b>complessivo</b>	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>47</b>

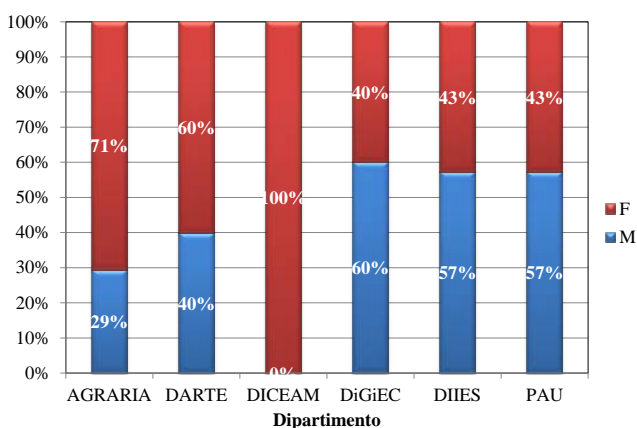


Figura 12 – Composizione percentuale Dottori di ricerca anno solare 2015 per dipartimento e genere.

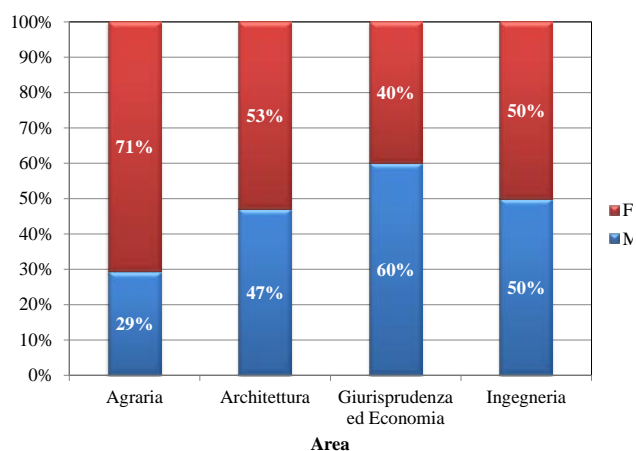


Figura 13 – Composizione percentuale Dottori di ricerca anno solare 2015 per area e genere.

## 5 Il Personale tecnico - amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo (PTA) è caratterizzato da una apprezzabile presenza del genere femminile che rimane stabile o diventa anche più rilevante (Tabella 5; Figura 14) con il progredire della scala gerarchica.

Tabella 5. Personale Tecnico Amministrativo, per categoria e genere al 31/12/2015.

Categoria	F	M	Totale
<b>B</b>	5	9	14
<b>C</b>	42	56	98
<b>collaboratori linguistici (cell)</b>	1	1	2
<b>D</b>	32	32	64
<b>Dirigenti</b>	1	1	2
<b>Dirigenti a contratto</b>		1	1
<b>EP</b>	8	6	14
<b>Totale</b>	<b>89</b>	<b>106</b>	<b>195</b>

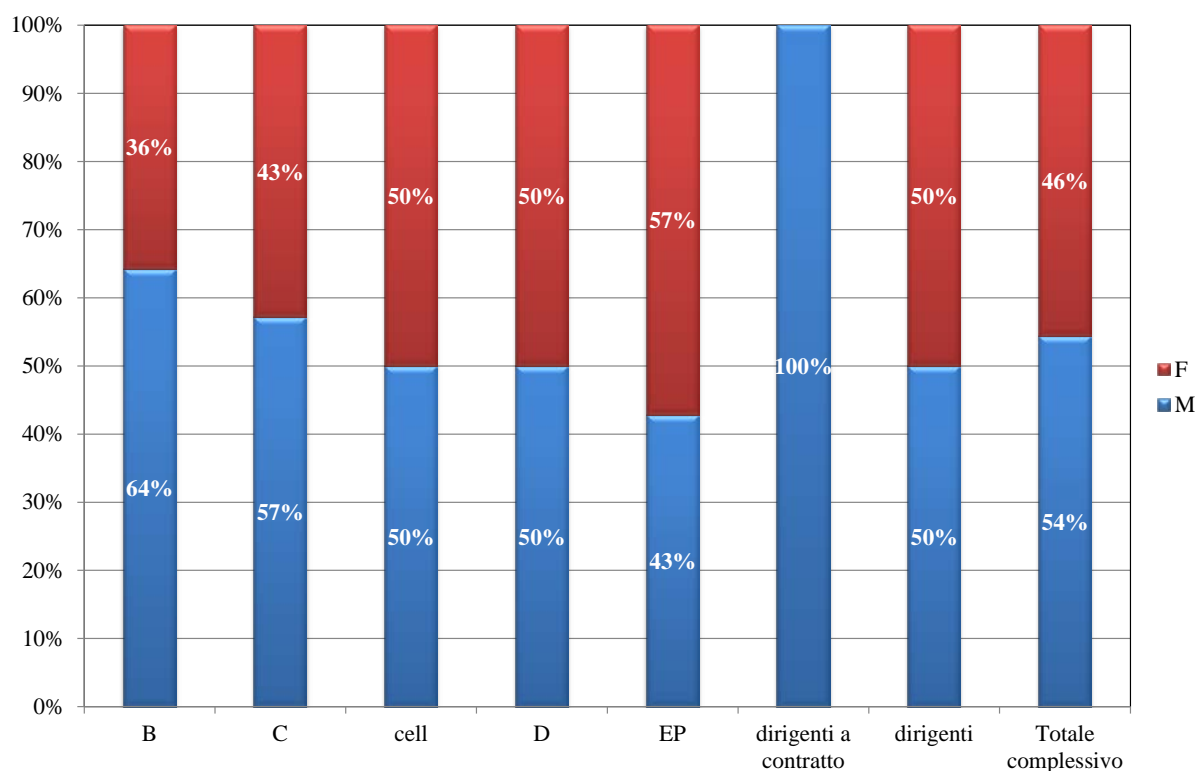


Figura 14 – Composizione percentuale Personale Tecnico Amministrativo in servizio al 31/12/2015 per categoria e genere

## 6 Il Personale docente

Nell'ambito del personale addetto alla ricerca vengono annoverati i professori ordinari (PO), i professori associati (PA), i ricercatori universitari (RU), i ricercatori a tempo determinato (RTD).

I grafici che seguono riportano la suddivisione per genere del personale docente in servizio al 21/12/2015.

L'esame dei dati (Figura 15) dimostra che la percentuale di donne all'interno il personale dell'Ateneo addetto alla ricerca, apprezzabilmente al di sotto della media nazionale (MIUR Focus "Le carriere femminili nel settore universitario", febbraio 2016) per tutte le fasce accademiche.

Tale percentuale, inoltre decresce sensibilmente verso il gradino più alto della scala gerarchica (professore ordinario).

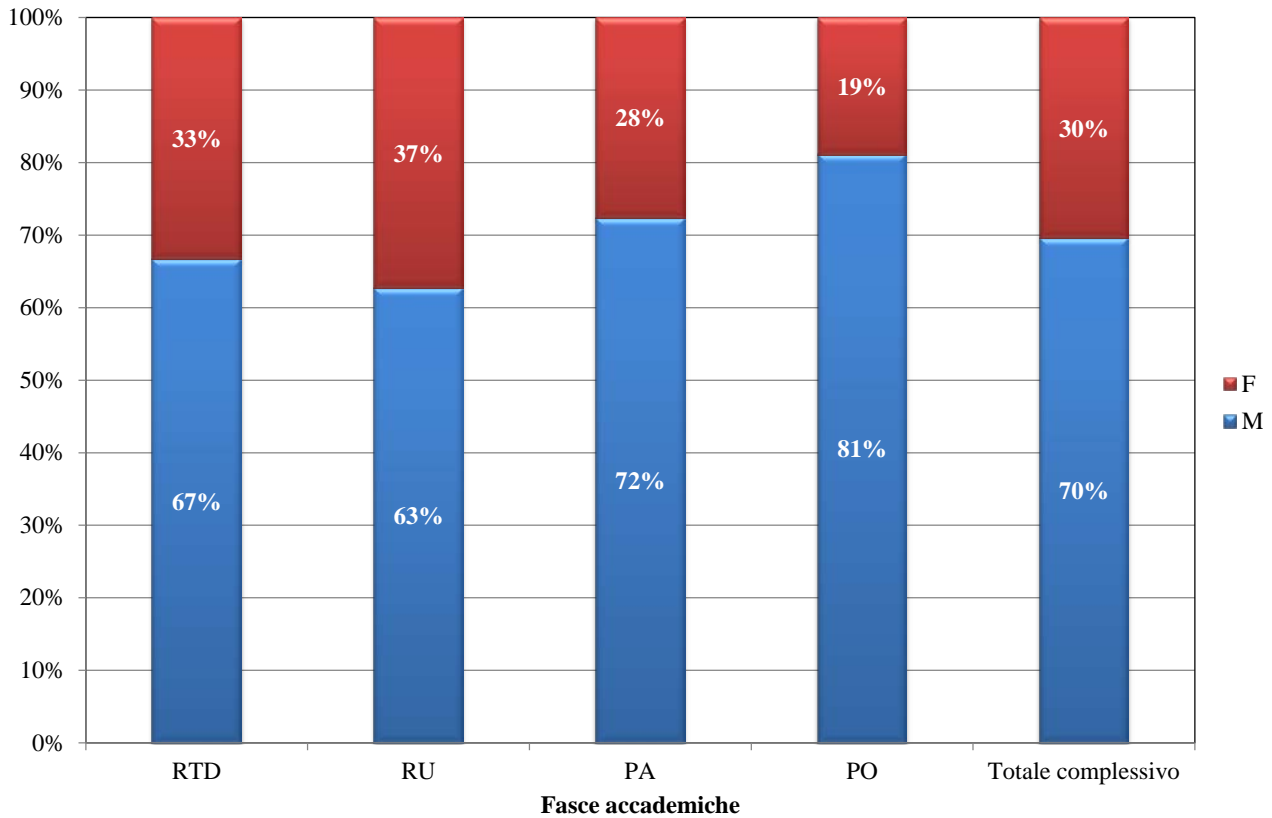


Figura 15 – Composizione percentuale del personale docente e ricercatori in servizio al 31/12/2015 per genere e fasce accademiche.

Riguardo alla ripartizione per aree di studio (Figura 16), è possibile notare che, ad eccezione dell'area di Architettura che vede una presenza femminile lievemente superiore (39%), la distribuzione di genere appare sostanzialmente omogenea e caratterizzata da una percentuale di donne che rimane al di sotto del 30% dell'intero corpo docente. Le stesse considerazioni, possono essere riproposte se si esamina la situazione dei singoli dipartimenti (Figura 17) afferenti alle varie aree.



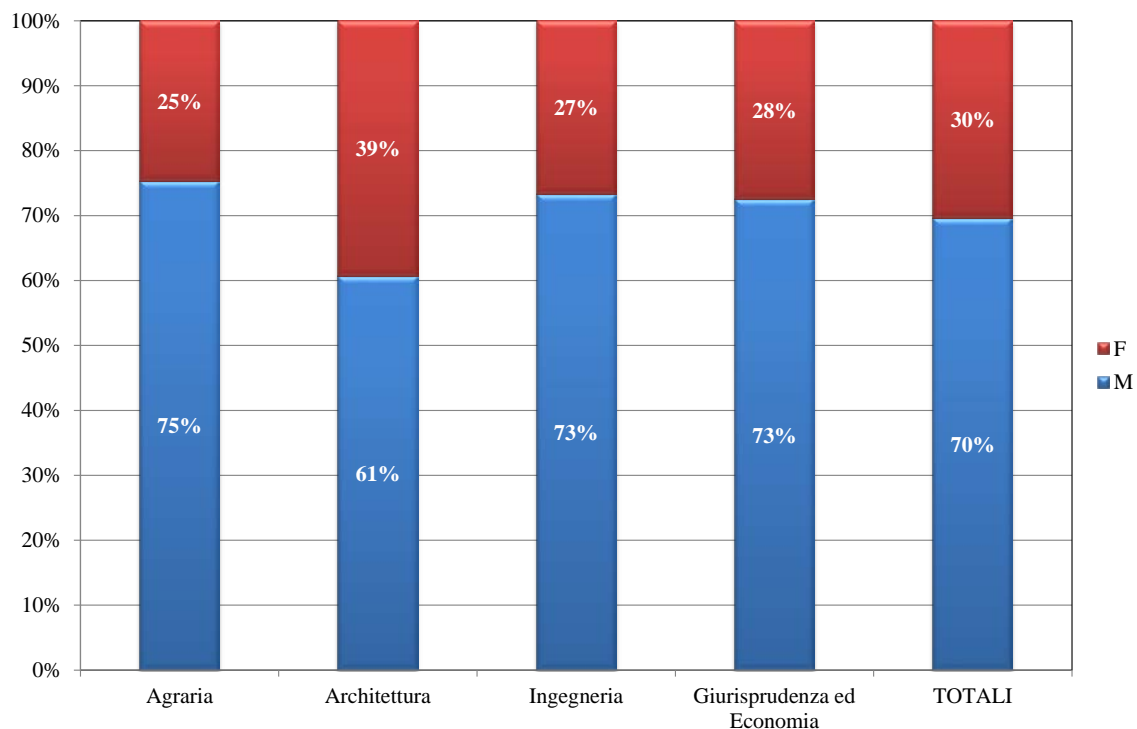


Figura 16 – Composizione percentuale personale docente e ricercatori in servizio al 31/12/2015 per area e genere.

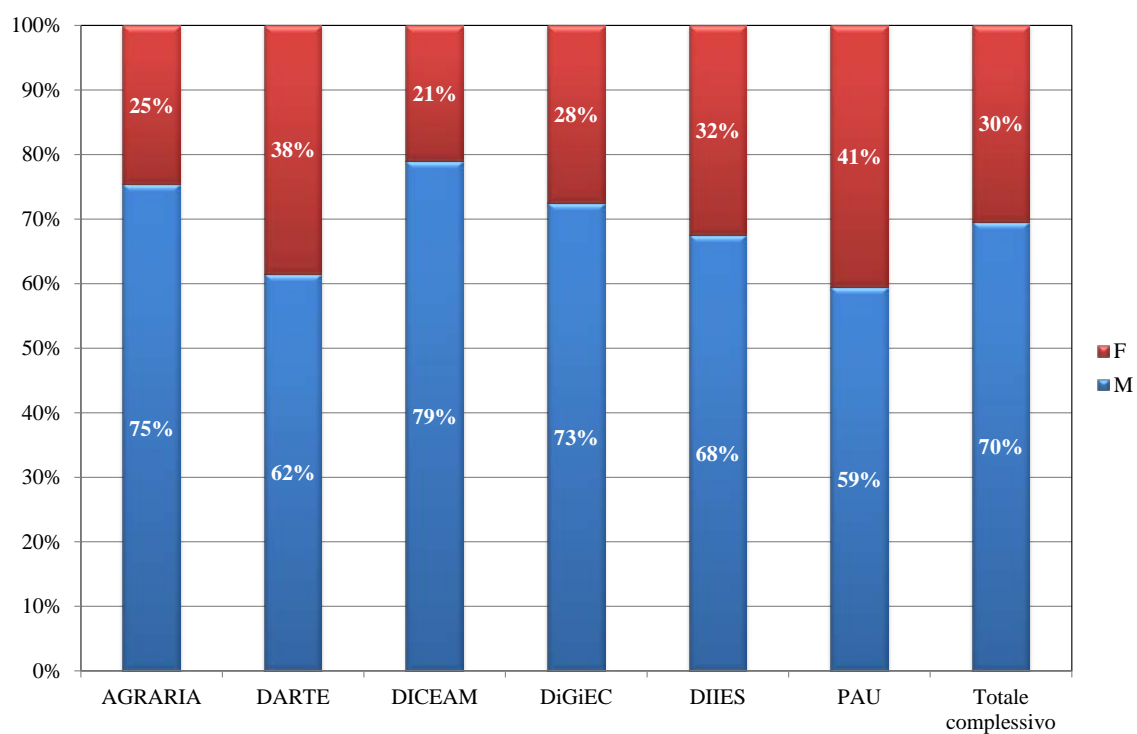


Figura 17 – Composizione percentuale personale docente e ricercatori in servizio al 31/12/2015 per dipartimento e genere.

La presenza femminile non supera mai il 35% anche quando si esaminano i dati analizzandone la composizione per fasce di età (Figura 18). Anche da questo punto di vista, inoltre, la presenza femminile decresce con il progredire della scala gerarchica e riguarda tutte le fasce di età.

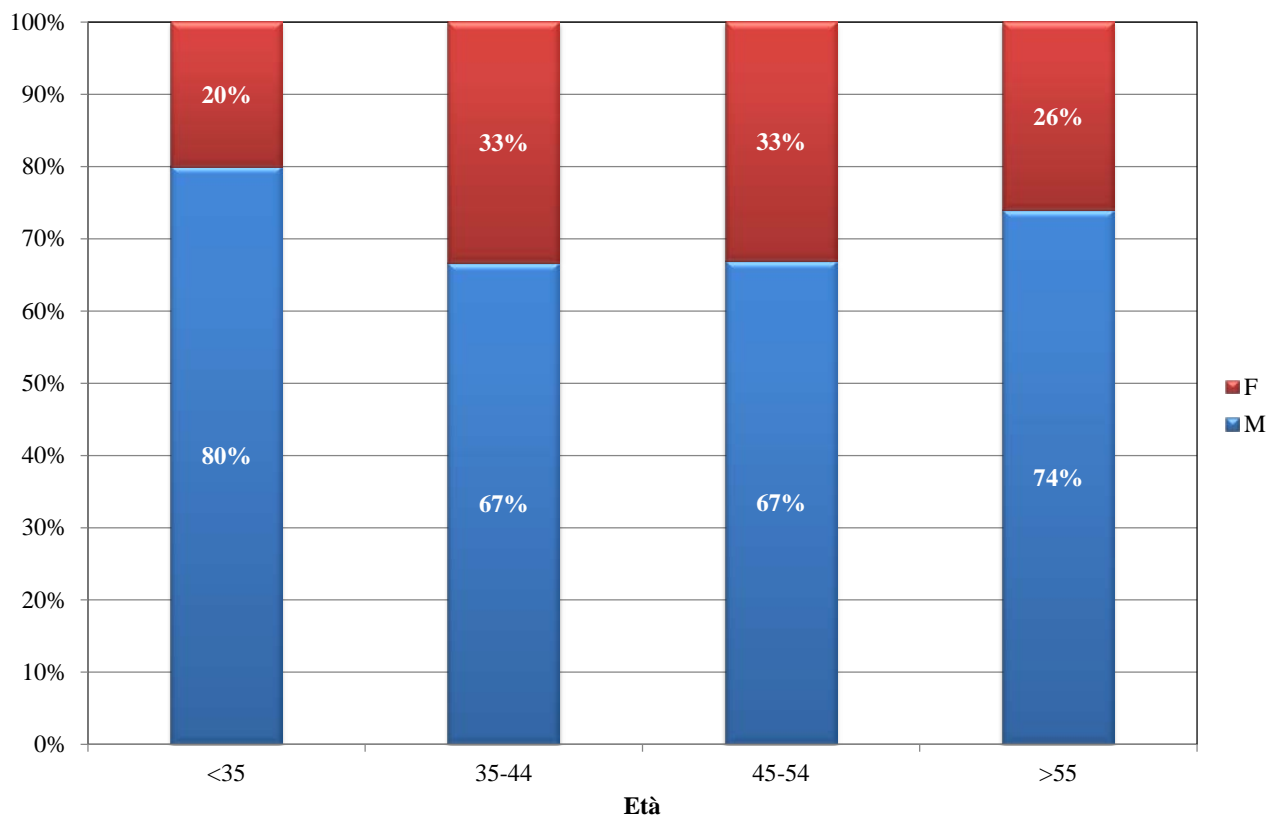


Figura 18 – Composizione percentuale personale docente e ricercatori in servizio al 31/12/2015 per età e genere.

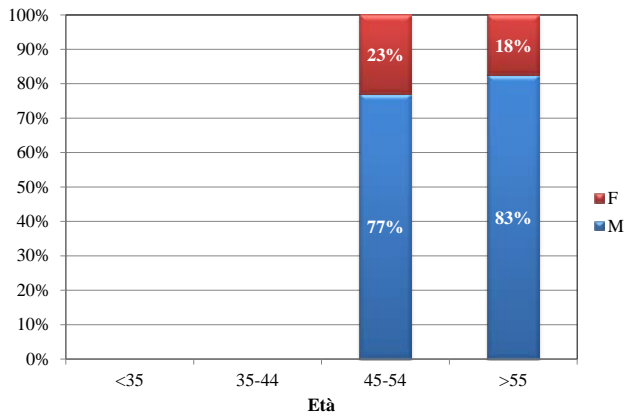


Figura 19 – Composizione percentuale Professori Ordinari per età e genere.

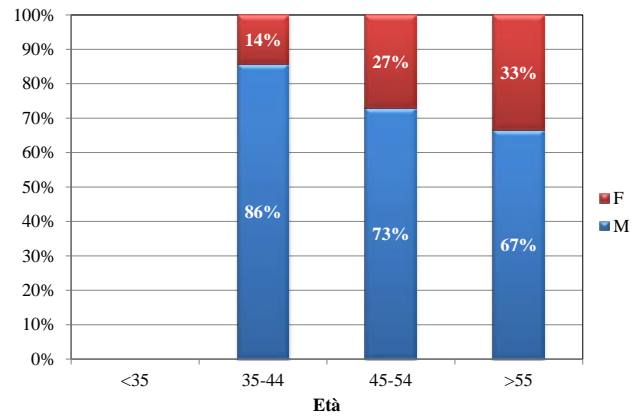


Figura 20 – Composizione percentuale Professori Associati per età e genere.

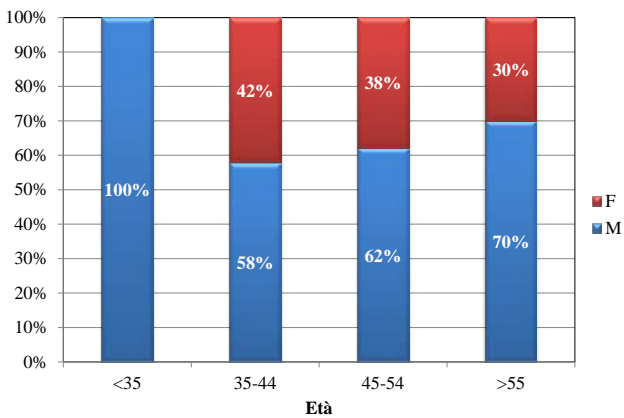


Figura 21 – Composizione percentuale Ricercatori Universitari per età e genere

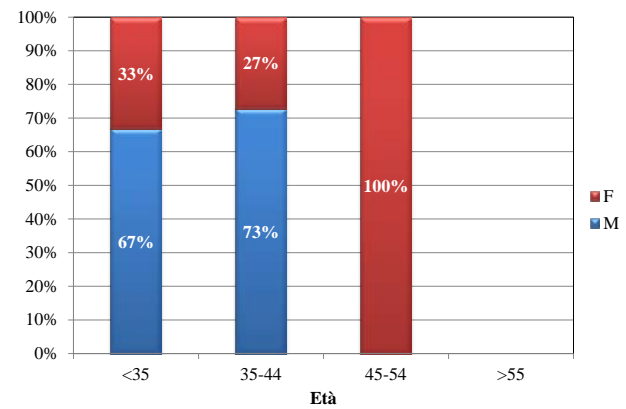


Figura 22 – Composizione percentuale Ricercatori a tempo determinato per età e genere.

## 6.1 Glass Ceiling Index

Con il termine *glass ceiling* viene comunemente indicato quel fenomeno che tende a limitare la carriera donne sulla strada dei posti di alta responsabilità, rendendole, pertanto, confinate da una sorta di invisibile barriera simbolica.

Qualunque sia la sua causa, l'indice più utilizzato per misurare l'intensità di questo fenomeno, soprattutto a livello accademico (MIUR Focus "Le carriere femminili nel settore universitario", febbraio 2016), è il *Glass Ceiling Index (GCI)*.

Esso è così definito (She figures 2015, European Commission, Directorate General for Research and Innovation - Directorate B – Open Innovation and Open Science, Unit B.7 Science with and for Society):

$$GCI = \frac{\frac{F_{RTD} + F_{RU} + F_{PA} + F_{PO}}{(F_{RTD} + F_{RU} + F_{PA} + F_{PO}) + (M_{RTD} + M_{RU} + M_{PA} + M_{PO})}}{F_{PO}}}{\frac{F_{PO}}{F_{PO} + M_{PO}}}$$

dove: F indica il numero di soggetti femminili, M il numero di soggetti maschili, mentre i pedici (RDT, RU, PA, PO) individuano le varie fasce accademiche definite in precedenza.

In virtù della sua definizione, l'indice misura la probabilità delle donne di raggiungere la qualifica più elevata della gerarchia accademica rapportandola alla effettiva numerosità del genere femminile all'interno di tutte le fasce accademiche presenti.

In altri termini il GCI è una sorta di misura delle reali opportunità che il contesto esaminato offre alle donne nell'ambito del processo che consente loro di procedere nella scala gerarchica della loro carriera accademica. Inoltre, essendo un indice relativo (normalizzato), rende possibile il confronto fra diverse configurazioni e realtà differenti per dimensioni e tipologia.

Riguardo ai valori che l'indice può assumere, possono verificarsi le seguenti condizioni:

$GCI = 1$  nessuna differenza di genere nelle possibilità di raggiungere la posizione più elevata

$GCI < 1$  sovra-rappresentazione di donne nella posizione più elevata

$GCI > 1$  sotto-rappresentazione di donne nella posizione più elevata

In Ateneo l'indice assume il valore:

$$CGI = \frac{0.30}{0.19} \cong 1,60$$

apprezzabilmente inferiore di quello valutato a livello nazionale per l'anno 2014 (MIUR Focus "Le carriere femminili nel settore universitario", febbraio 2016), pari a 1,72 e di quello osservato nell'Unione Europea per l'anno 2010 (pari a 1.80).

## 7 Conclusioni

Il quadro generale delineato in questo primo Bilancio di Genere relativo alle tre componenti della *Mediterranea* – studenti, personale docente, e personale tecnico amministrativo – intende rappresentare un iniziale ma importante monitoraggio della problematica *di genere*. Il monitoraggio è necessario per avviare tutte quelle azioni "[...] *propositive, consultive e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni, nell'ambito delle competenze previste dalla legislazione vigente [...]*", così come previsto dal Regolamento del Comitato Unico di Garanzia.

La fase di analisi e conoscenza del contesto, di cui il documento dà un resoconto dettagliato in merito alla composizione percentuale di genere delle diverse categorie di persone che operano nell'ambito dell'Ateneo, anche in relazione ai ruoli e gerarchie di donne e uomini all'interno dei vari gruppi e attività, può consentire di avviare una opportuna programmazione di politiche per il raggiungimento degli obiettivi individuati nell'art. 21 - Legge 4 Novembre 2010 N° 183 e secondo la Direttiva del 4 marzo 2011.

Il Bilancio di Genere sviluppato dal Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità intende quindi essere uno strumento oggettivo di riferimento per avviare riflessioni, attività di informazione, formazione e monitoraggio relativamente al benessere lavorativo e di studio per arrivare a individuare tutte le eventuali azioni che aiutino nel percorso di raggiungimento del benessere lavorativo e dell'uguaglianza di genere.

Un percorso non facile ma necessario per concorrere al raggiungimento degli obiettivi generali di efficienza, efficacia, trasparenza ed equità che sono alla base della *governance* complessiva dell'Università.

## **Principali riferimenti per approfondimenti**

Direttiva *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).

European Commission (2014): Report on equality between women and men 2014, [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual\\_reports/150304\\_annual\\_report\\_2014\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf)

European Commission (Ed.) (2016): She Figures 2015. Directorate-General for Research and Innovation. Available online at [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-final.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf), checked on 6/26/2016.

Hofbauer, J., Wroblewski, A. (2014): Equality Challenges in Higher Education. "8th European Conference on Gender Equality in Higher Education" – Content and Conclusions. Federal Ministry of Science, Research and Economy, Vienna.

Lipinsky, A. (2014) Gender Equality Policies in Public Research. European Union Publications Office. doi: <http://dx.doi.org/10.2777/65956>.

Schiebinger, L. (2008, ed.): Gendered Innovations in Science and Engineering. Stanford, Stanford University.