

27 aprile 2017– Senato Accademico

Giovanna Vingelli

**IL BILANCIO DI GENERE
DELL'UNIVERSITÀ DELLA CALABRIA**

Bilancio di genere

- Il Bilancio di Genere è uno *strumento che consente di guardare all'interno dell'amministrazione, per valutare la partecipazione di donne e uomini a tutti i livelli organizzativi e negli organi di governo e per valutare l'impatto di genere delle scelte organizzative operate dall'ente.*
- Il Bilancio di Genere viene previsto all'interno del più ampio ciclo della performance delle amministrazioni pubbliche, con particolare riferimento alla Relazione sulla performance, un documento, da adottare entro il 30 giugno, “che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.” (D.Lgs. 150/2009, co. 1, lett. b)
- CRUI (19 gennaio 2017): Documento per la promozione del Bilancio di Genere come strumento per la parità di genere nell' Università.

BILANCIO DI GENERE, BREVE CRONISTORIA

- Anni '80** Il Bilancio di genere viene sviluppato in Australia per la prima volta
- 1995** IV Conferenza Mondiale sulle donne di Beijing: l'ONU lo raccomanda come strumento a sostegno delle pari opportunità
- 2002** Comincia a diffondersi in Italia, soprattutto presso Comuni, Province e Regioni
- 2002/2003** Risoluzioni del Parlamento Europeo sul Gender Budgeting (2002/2198(INI) – P5_TA(2003)0323)
- 2006** Road Map per le pari opportunità 2007-2013 COM (2006) 92 dell'Unione Europea
- 2007** Direttiva sulle “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” che raccomanda l'utilizzo del Bilancio di genere nella PA
- 2009** Viene citato nel D.lgs. 150/2009 come uno dei possibili adempimenti nell'ambito della Relazione sulla performance che le amministrazioni devono produrre annualmente
- 2016** Ad oggi è stato sperimentato da più di 60 paesi nel mondo

Università italiane

- [Università di Ferrara](#), 2011-2015
- [Progetto GARCIA](#) (Università di Trento), 2015
- [Progetto GENOVATE](#) (Università di Napoli Federico II), 2016
- **Università della Calabria** (2016)
- [Università di Foggia](#) (2016)
- [Università di Bologna](#) (2016)

APPROCCIO OPERATIVO PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE



Gerpa - Bilancio di genere
per le pubbliche
amministrazioni



Bilancio di genere Università di
Ferrara

Redazione del Bilancio di Genere da parte delle Università

L'obiettivo del Bilancio di Genere per le Università è quello di valutare l'impatto sugli uomini e sulle donne di ogni azione pianificata in ogni area e ad ogni livello.

Il Bilancio di Genere è dunque un punto di partenza importante nella definizione del piano di azioni positive e delle politiche di promozione delle pari opportunità, e un strumento utile per la programmazione e il monitoraggio di tutte le politiche e del bilancio dell'Università.

Articolazione

- analisi del contesto,
- organi di parità e a tutela dell'uguaglianza,
- programmazione e piani di azioni positive,
- iniziative realizzate e relativo impatto

Indice

Presentazione

1. Cosa è un bilancio di genere
 - 1.1 Esperienze di bilancio di genere negli enti locali
 - 1.2 Esperienze di bilancio di genere in ambito universitario
2. Nota metodologica
3. Il genere in Ateneo: indicatori
 - 3.1 La componente studentesca
 - 3.2 Il personale tecnico-amministrativo
 - 3.3 Il personale docente

Indicatori

- **a. Le persone in università:**
- – Presenze in università per genere (studenti, dottorandi, assegnisti, studenti delle scuole di specializzazione, docenti, PTA);
- **b. La componente studentesca:**
- – Iscritti per dipartimento;
- – Iscritti per corso di laurea;
- – Partecipanti ai test di ammissione ai corsi a numero chiuso;
- – Studenti in Erasmus;
- – Laureati in corso e fuori corso;
- – Età dei laureati;
- – Analisi della situazione occupazionale dopo la laurea (numero di occupati, efficacia della laurea, retribuzione media);
- – Dottorandi e dottori di ricerca (es. tasso di crescita per genere, distribuzione per settori di studio);

- **c. Personale Tecnico-Amministrativo:**
- – Personale in servizio per genere, con distinzione dei livelli (A-B-C-D, Dirigenti e DG);
- – Personale a tempo pieno e part-time (*di cui conversione da full-time a part-time per genere e conversione da full-time a part-time dopo la maternità*);
- – Personale a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- – *Distinzione del personale per titolo di studio e genere* (per categorie);
- – Salario (indennità ed eventuali retribuzioni aggiuntive);
- – Congedi per maternità/paternità;
- – *Congedi parentali*;
- – Congedi per malattia dei figli (retribuiti e non retribuiti);
- – Progressioni di carriera;
- – *Utilizzo di agevolazioni per l'iscrizione universitaria*;
- – *Telelavoro*;
- – *Banca ore*;
- – *Corsi di formazione*;

- **d. Il personale docente:**
- – Professori ordinari, professori associati, ricercatori e assegnisti di ricerca per genere;
- – Quota femminile di professori ordinari, professori associati, ricercatori e assegnisti di ricerca per settore scientifico;
- – Età;
- – Indice di glass ceiling;
- – Progressioni di carriera (*anche per dipartimento*);
- – Percentuale di donne e uomini in una tipica carriera accademica (quota di studenti, laureati, dottorandi, dottori di ricerca, ricercatori, professori associati e professori ordinari; in questo caso, è interessante valutare anche il dato per quanto riguarda il solo ambito delle scienze e dell'ingegneria);
- – *Numero di giorni di congedo;*
- – *Media annuale dei salari;*
- – *Responsabili di progetti di ricerca;*
- – *Richiedenti e beneficiari di fondi di ricerca nazionali ed internazionali;*
- **e. Organi di governo:**
- – Composizione del Consiglio di Amministrazione, del Senato Accademico, del Consiglio della Ricerca, del Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo, del Consiglio degli Studenti

*Figura 3.1: Composizione delle presenze in università per genere
– 2016, percentuali*

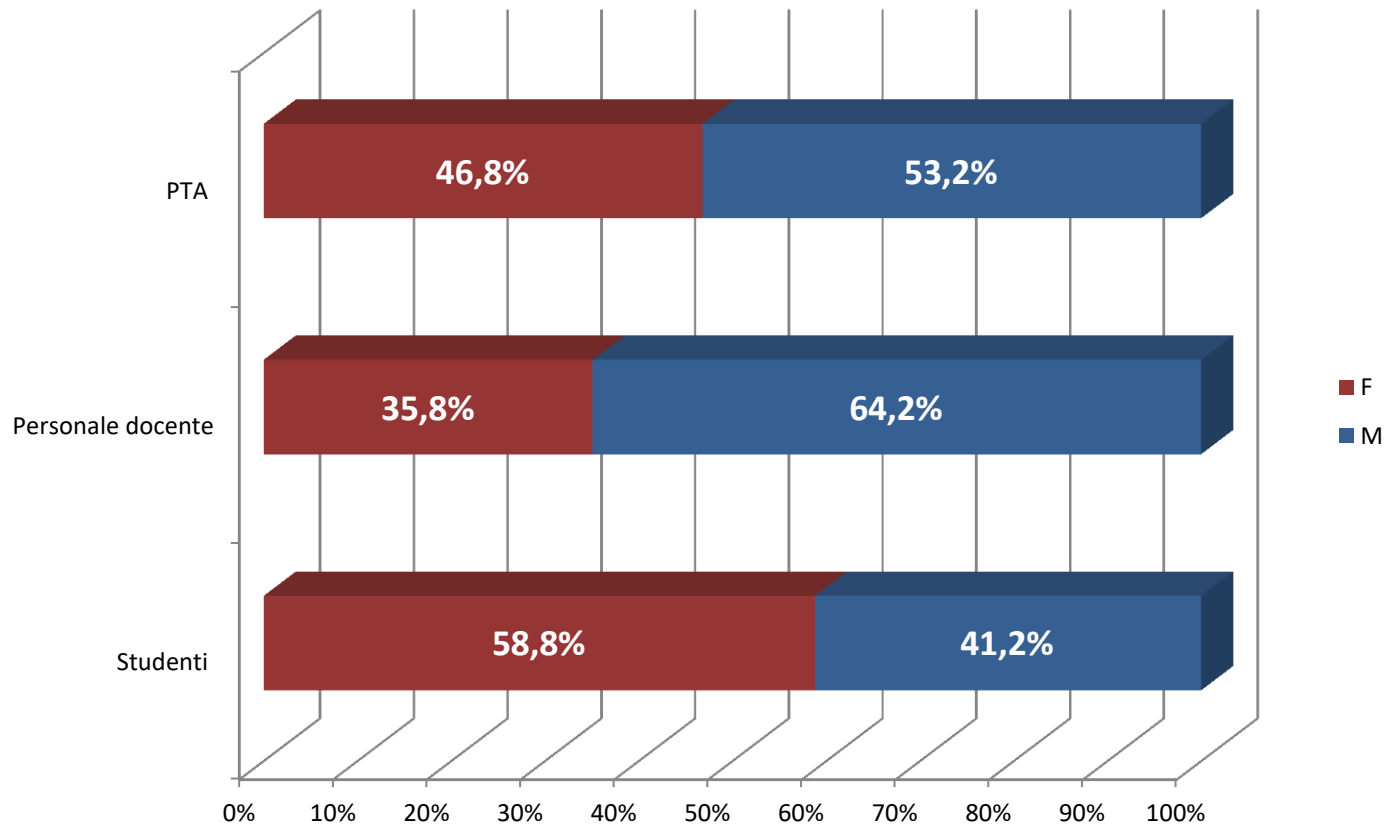


Grafico 3.2: % Iscritt* per Dipartimento A.A. 2015/16

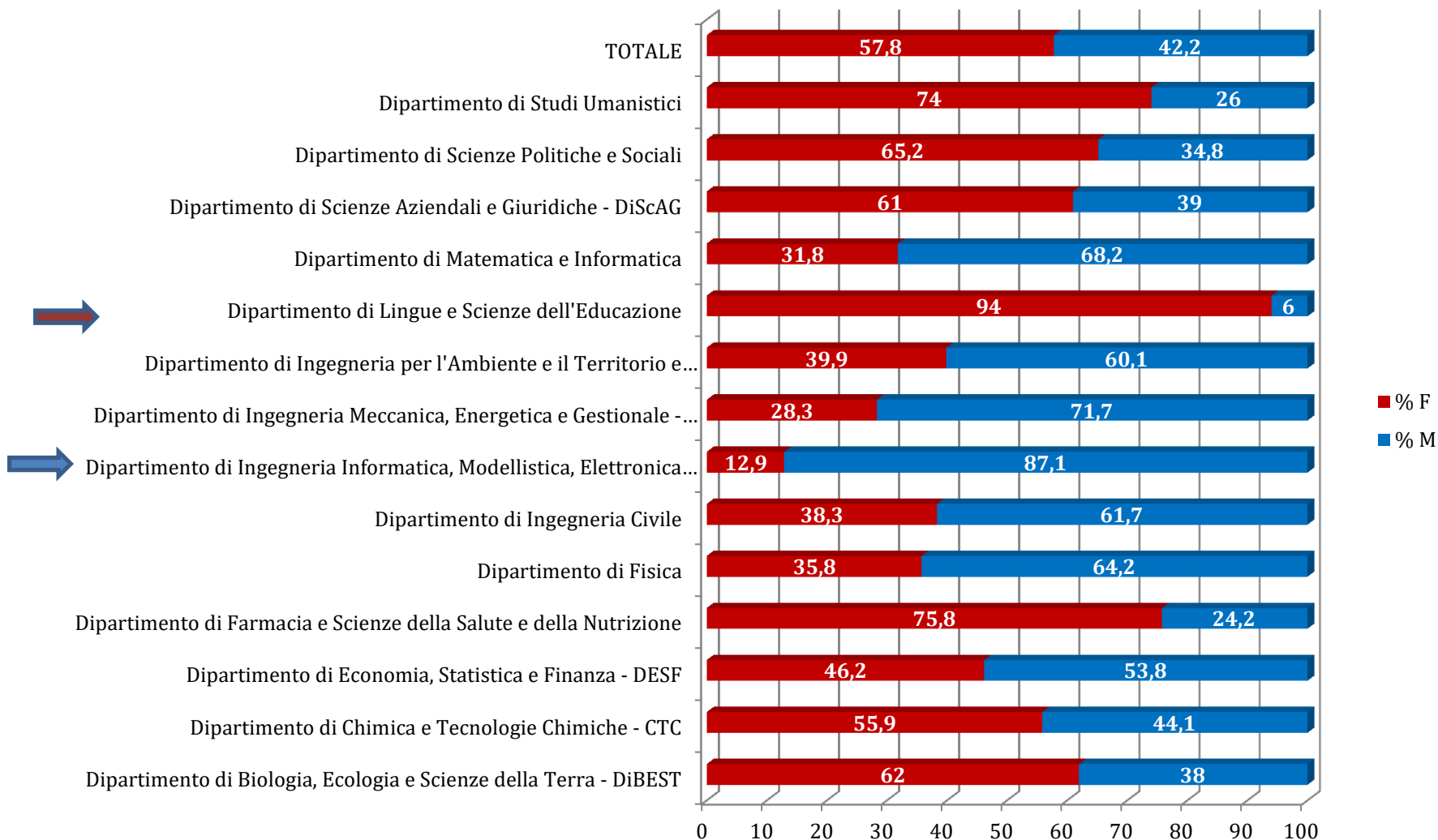


Tabella 3.5 Proporzione di laureate 2013-2015

		%F	TOT
2015	Unical	62,3%	4484
	IT	58,5%	301154
2014	Unical	63,1%	4757
	IT	59,2%	304608
2013	Unical	63,1%	4615
	IT	59,3%	302231

Tabella 4.4 Distribuzione laureati/e (nuovo ordinamento) per dipartimento e genere – 2015, percentuali

DIPARTIMENTI	Laurea triennale		Laurea Magistrale/Specialistica		Ciclo Unico	
	M	F	M	F	M	F
Dipartimento di Biologia, Ecologia e Scienze della Terra - DiBEST	39	61	21,9	78,1		
Dipartimento di Chimica e Tecnologie Chimiche - CTC	45,4	54,6	33,3	66,7	26,5	73,5
Dipartimento di Economia, Statistica e Finanza - DESF	48,2	51,8	48,1	51,9		
Dipartimento di Farmacia e Scienze della Salute e della Nutrizione	28,6	71,4	14,5	85,5	25,4	74,6
Dipartimento di Fisica	54,5	45,5	42,1	57,9		
Dipartimento di Ingegneria Civile	73,9	26,1	60,2	39,8	23,5	76,5
Dipartimento di Ingegneria Informatica, Modellistica, Elettronica e Sistemistica - DIMES	88,6	11,4	87,2	12,8		
Dipartimento di Ingegneria Meccanica, Energetica e Gestionale - DIMEG	76,7	23,3	64,8	35,2		
Dipartimento di Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio e Ingegneria Chimica - DIATIC	54,9	45,1	64,4	35,6		
Dipartimento di Lingue e Scienze dell'Educazione	3,6	96,4				
Dipartimento di Matematica e Informatica	67,6	32,4	54,8	45,2		
Dipartimento di Scienze Aziendali e Giuridiche - DiScAG	37	63	38,5	61,5	31	69
Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali	29,9	70,1	30,5	69,5		
Dipartimento di Studi Umanistici	27,7	72,3	16,1	83,9		
TOTALE	41,1	58,9	38,1	61,9	27,5	82,5

Tabella 3.7 Età alla laurea per genere, 2013-2015

	2015			2014			2013		
Età alla laurea %	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F
Meno di 23 anni	16,2	13,6	17,7	15,4	12,4	17,2	14,8	13	15,9
23-24 anni	28	25,7	29,3	27,5	26,5	28,1	28,8	26,3	30,3
25-26 anni	26,1	26,8	25,8	26	25,6	26,2	25,5	25,6	25,4
27 anni e oltre	29,7	33,9	27,2	31,1	35,4	28,6	30,8	25,1	28,4
Età media alla laurea	26,2	26,5	26	26,4	26,6	26,3	26,3	26,5	26,3

Tabella 3.8 Voto di laurea e durata degli studi per genere, 2015

	TOT	M	F
Voto di laurea in 110- mi (medie)	99,5	97,7	100,6
Indice di ritardo (rapporto fra ritardo e durata legale del corso)	0,52	0,60	0,48

Grafico 3.6. Occupati/e a 3 anni dalla laurea (%), per genere, 2015

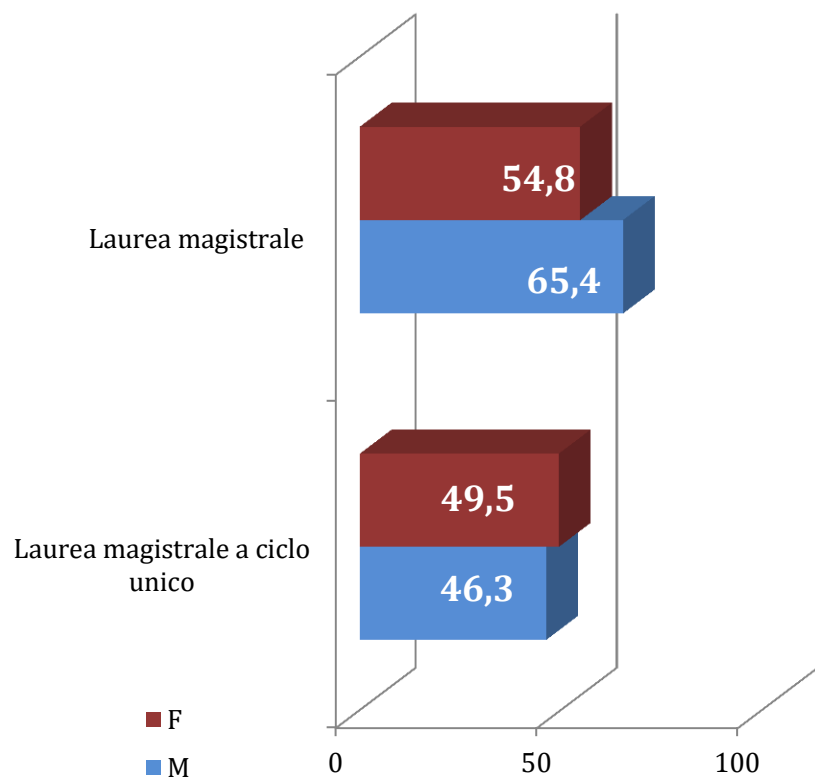


Grafico 3.7. Occupati/e a 5 anni dalla laurea (%), per genere, 2015

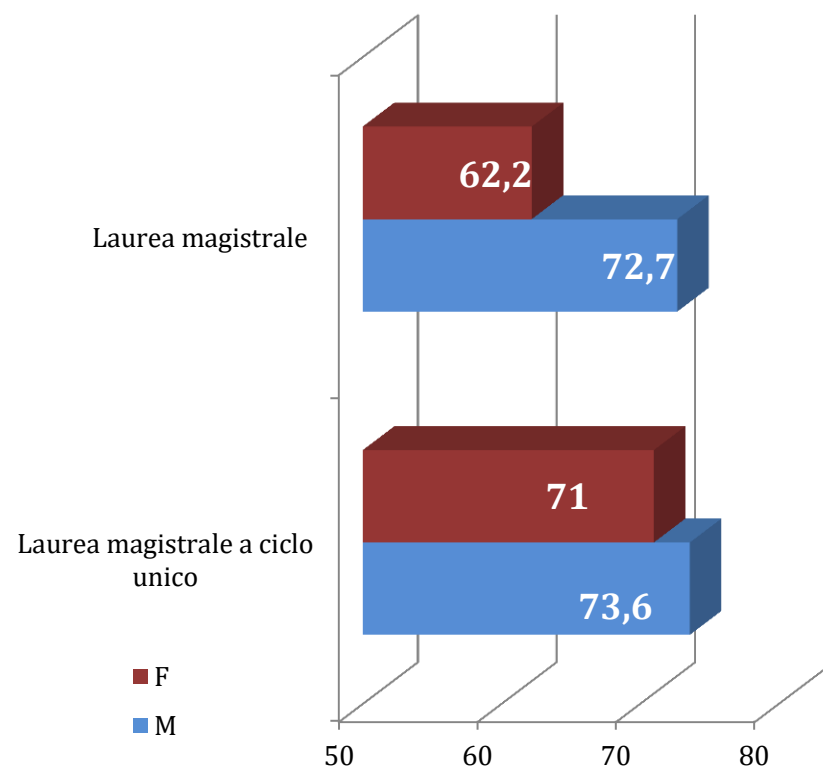


Tabella 3.10 Guadagno mensile netto (medie, in Euro) per genere, 2015

	1 anno		3 anni		5 anni	
	M	F	M	F	M	F
Magistrale ciclo unico	1.316	953	1.176	963	1.513	981
Laurea Magistrale	1.138	880	1.258	981	1.566	1.217

Grafico 3.14 Composizione del personale tecnico-amministrativo per categoria e genere – 2015

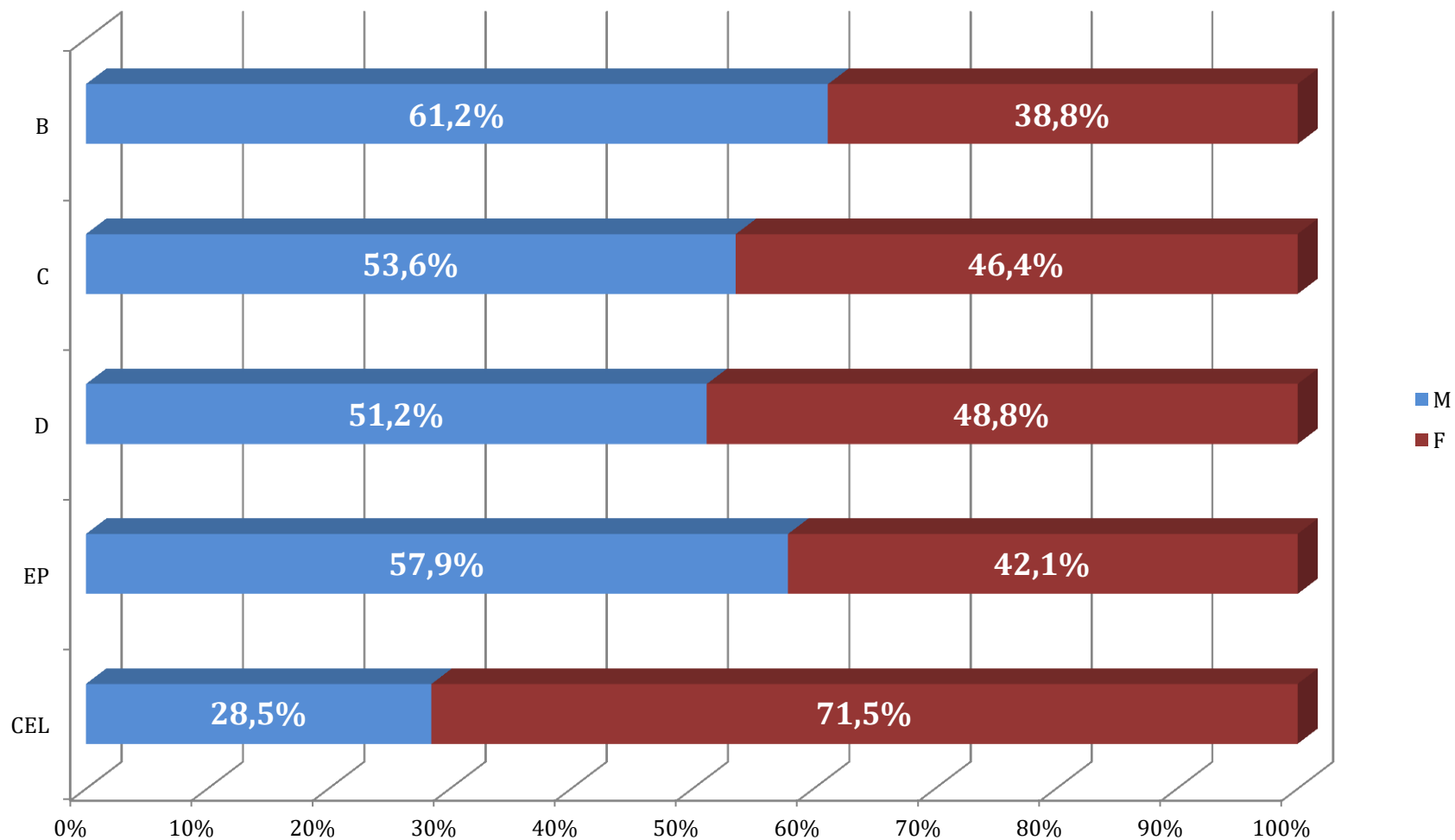
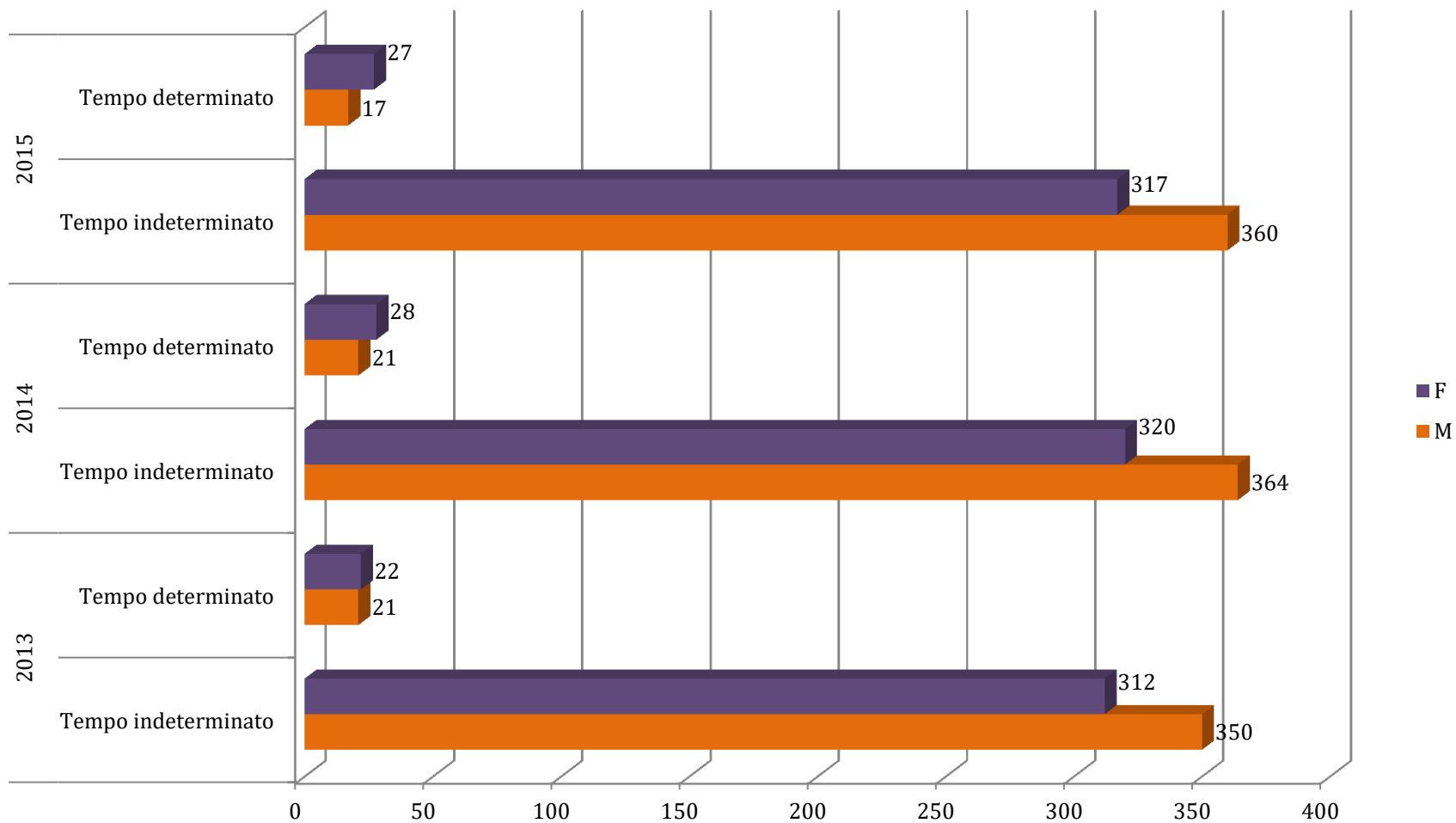


Grafico 3.17 Composizione del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato, per genere, 2013-2015



Tab. 3.11 Personale Tecnico Amministrativo per area funzionale e tipologia di contratto, 2015

Area funzionale	Contratto a tempo indeterminato		Contratto a tempo determinato		Altre tipologie contrattuali		TOTALE
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Dirigenza Amministrativa	0	3	1	1	0	0	5
Amministrativa e gestionale	184	114	13	2	0	0	313
Biblioteche	29	7	0	0	0	0	36
Servizi generali e tecnici	18	45	2	4	1	2	72
Socio sanitaria	1	2	0	0	2	1	6
Tecnica, Tecnico-scientifica ed elaborazione dati	70	186	12	11	5	4	288
Altre aree	0	0	0	0	3	6	9
TOTALE	302	357	28	18	11	13	729

Grafico 3.18 Percentuali personale docente/addetto alla ricerca per genere, 2016

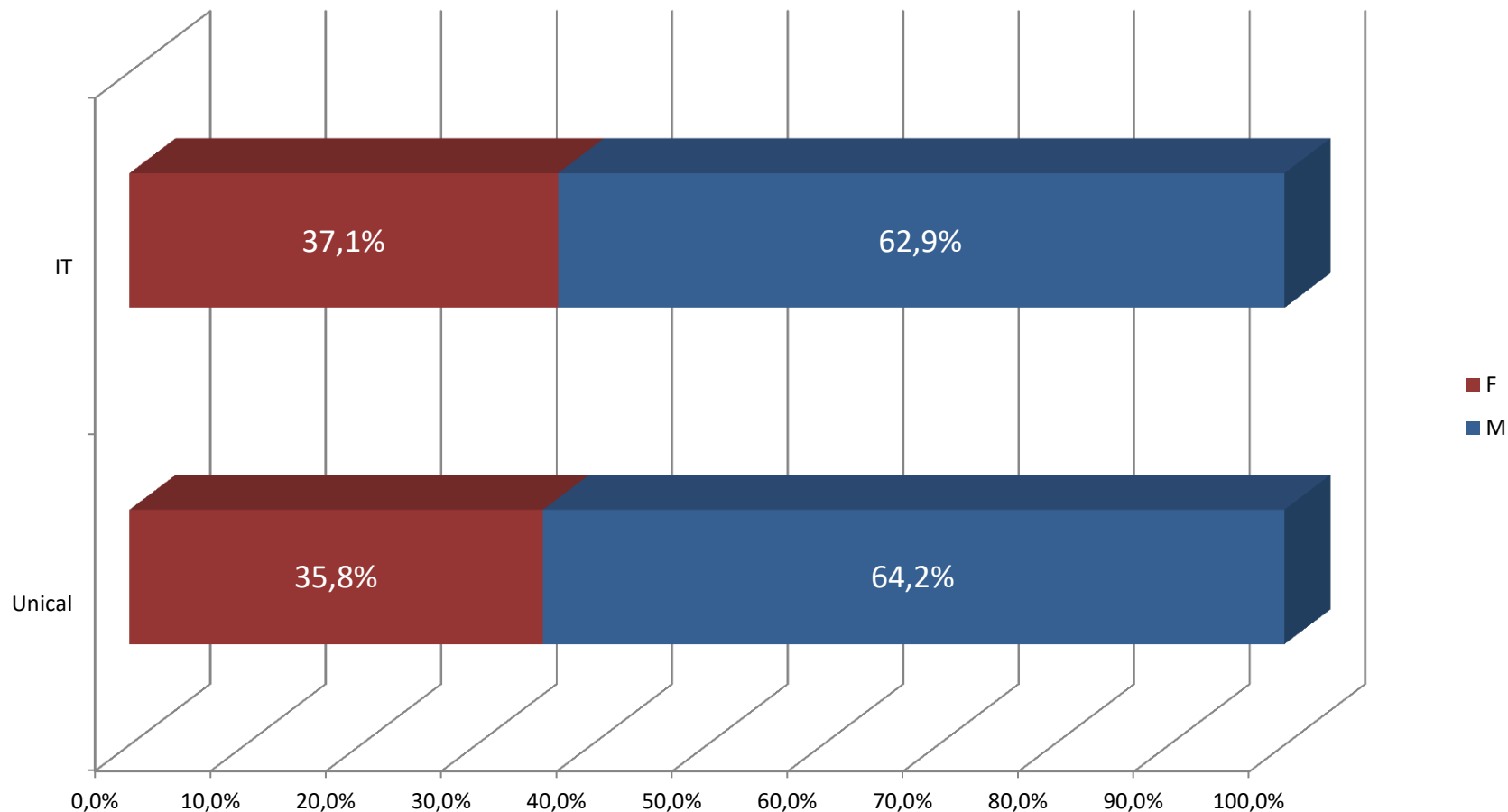


Grafico 3.20 Personale docente/addetto alla ricerca Unical per fascia e genere, 2016

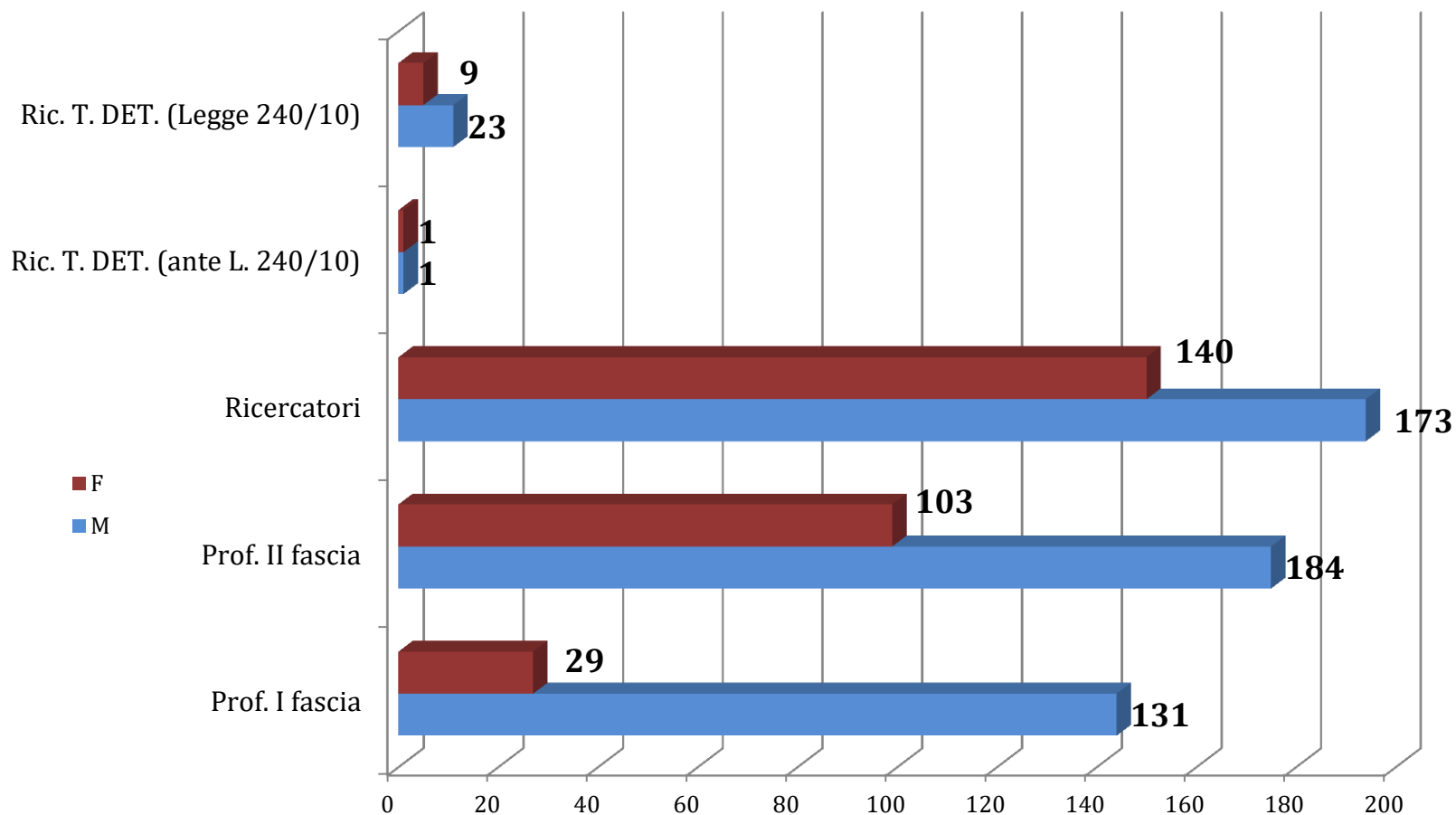


Grafico 3.21 Distribuzione del personale docente/addetto alla ricerca Unical per genere e gruppo di età, 2016

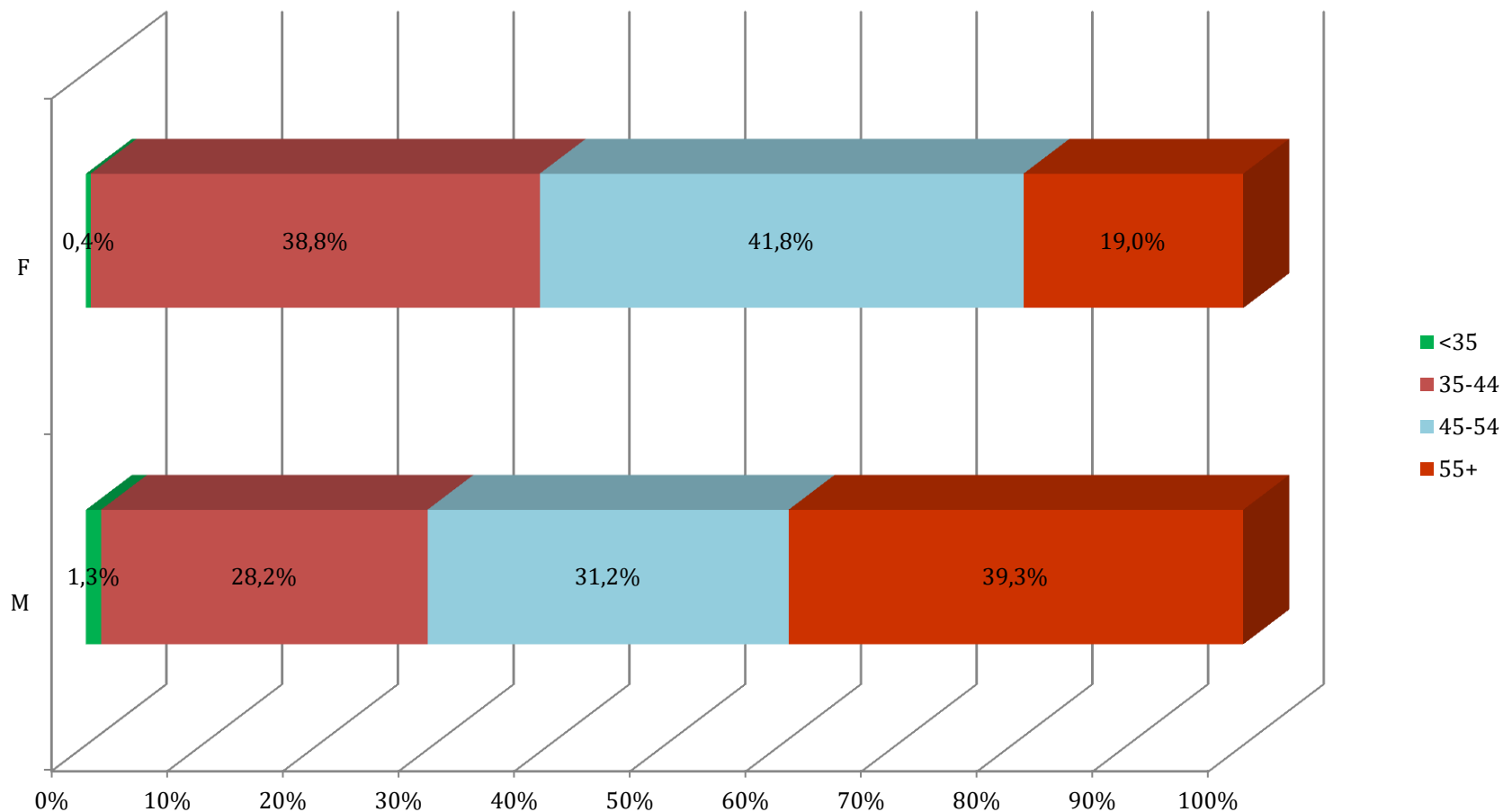


Tabella 3.15 Quota percentuale femminile di personale docente per grado e totale, 2016

	Prof. I fascia	Prof. II fascia	Ricercatori	Ric. T. DET. (Legge 240/10)	Tot
Unical	18,1%	32,8%	44,7%	29%	35,8%
IT	22,3%	37,1%	47,9%	41,9%	37,1%

Grafico 3.22. Assegnisti/e di ricerca Unical - 2016

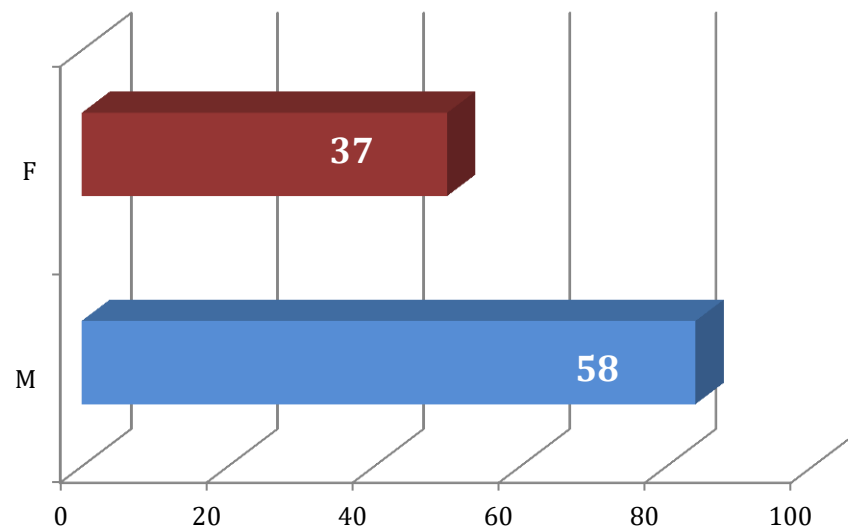


Grafico 3.23 Percentuale di docenti di prima fascia rispetto al personale accademico, per genere, 2016, Unical e Italia

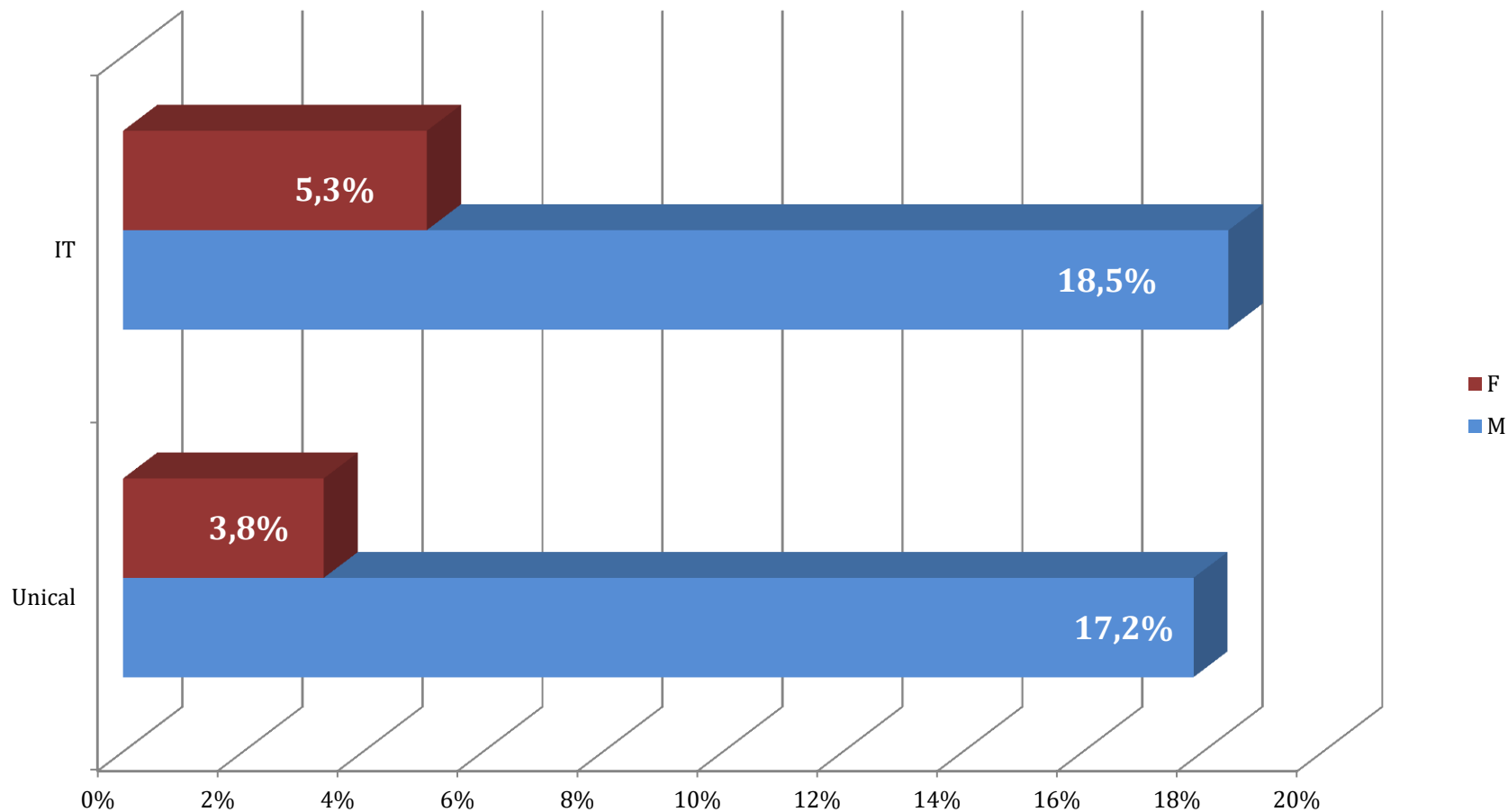


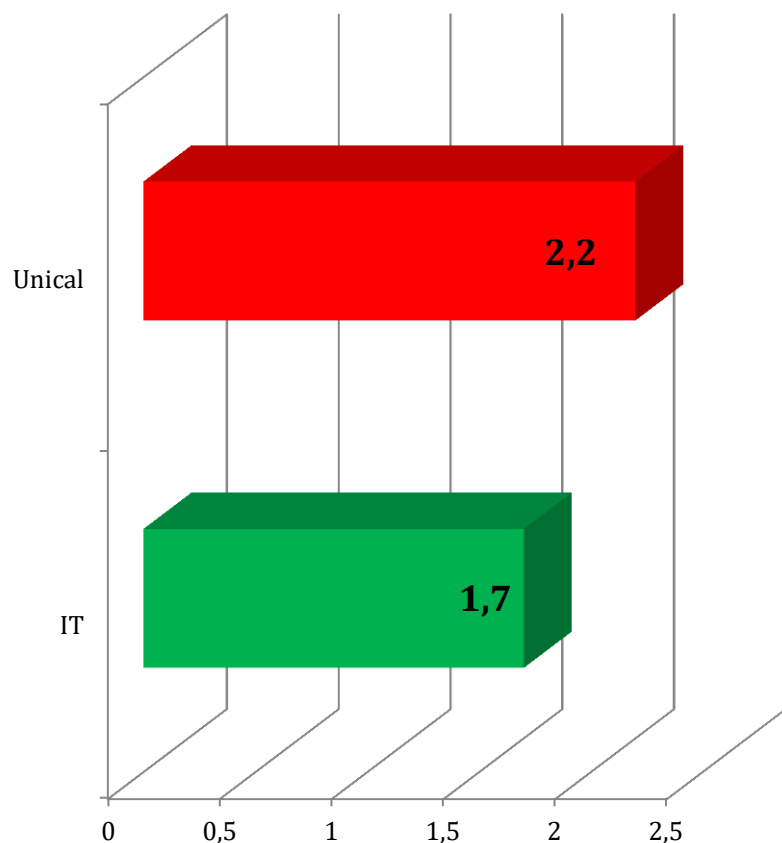
Tabella 3.16 Quota percentuale delle professoresse ordinarie (I fascia), delle professoresse associate (II fascia), delle ricercatrici per aree scientifico-disciplinari (dati al 31.12.2015)

	<u>Aree</u>	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14
I fascia	Unical	16,6	12,5	12,5	50	30	40	6,7	3,8	16,7	38,9	12,5	16,6	28,6
	IT	18,8	11,1	20,8	20	31,1	14	17,6	7,6	42,1	34,2	22,3	21,1	26
II fascia	Unical	25	20,8	52,4	44,4	76,5	66,7	12,5	13,9	55,9	39,3	25	48	33,3
	IT	35,9	21,1	45,6	30,6	51,3	26,5	28,9	17,4	55,2	46,5	39,3	38,6	39,3
Ricerca tori	Unical	36	40	65	8,3	68,3	66,6	32	18,4	48,6	29,6	22,2	55,5	48,4
	IT	43	26,3	61,3	33,4	64,9	43	40,8	22,2	61,9	53	48,5	48,7	48,4

Tabella 3.17 Personale docente F per Dipartimento, 2016

	I Fascia	II Fascia	Ricercatori	Ricercatori TD	Assegnisti
DIBEST	36,4%	38,9%	47,1%	0,0%	66,6%
CTC	18,2%	53,8%	77,0%	0,0%	66,6%
DESF	11,1%	38,5%	52,4%	100,0%	66,6%
Farmacia	23,0%	71,4%	82,1%	100,0%	100,0%
Fisica	18,2%	17,4%	37,5%	25,0%	60,0%
Ingegneria Civile	10,0%	11,8%	31,2%	50,0%	66,6%
DIMES	6,7%	17,2%	18,2%	0,0%	22,7%
DIMEG	7,7%	13,3%	30,0%	20,0%	25,0%
DIATIC	0,0%	21,4%	35,7%	0,0%	50,0%
LISE	25,0%	81,8%	38,9%	50,0%	
Matematica	20,0%	16,7%	33,3%	100,0%	0,0%
DISCAG	23,0%	45,4%	47,6%	0,0%	
DISPES	18,2%	35,3%	50,0%	50,0%	
Studi Umanistici	27,8%	41,2%	37,2%	100,0%	66,6%

Grafico 3.27 Indice di glass ceiling, Italia e Unical, 2016



- L'Indice di Glass Ceiling misura le possibilità che hanno le donne, rispetto agli uomini, di raggiungere posizioni di vertice.
- L'Indice di Glass Ceiling confronta la percentuale di donne fra i/le docenti di I fascia (grade A) con la percentuale di donne fra il personale docente e addetto/a alla ricerca complessivo, corrispondenti rispettivamente ai grade A, B e C).

Grafico 3. 29. Progressioni di carriera, per genere, 2015

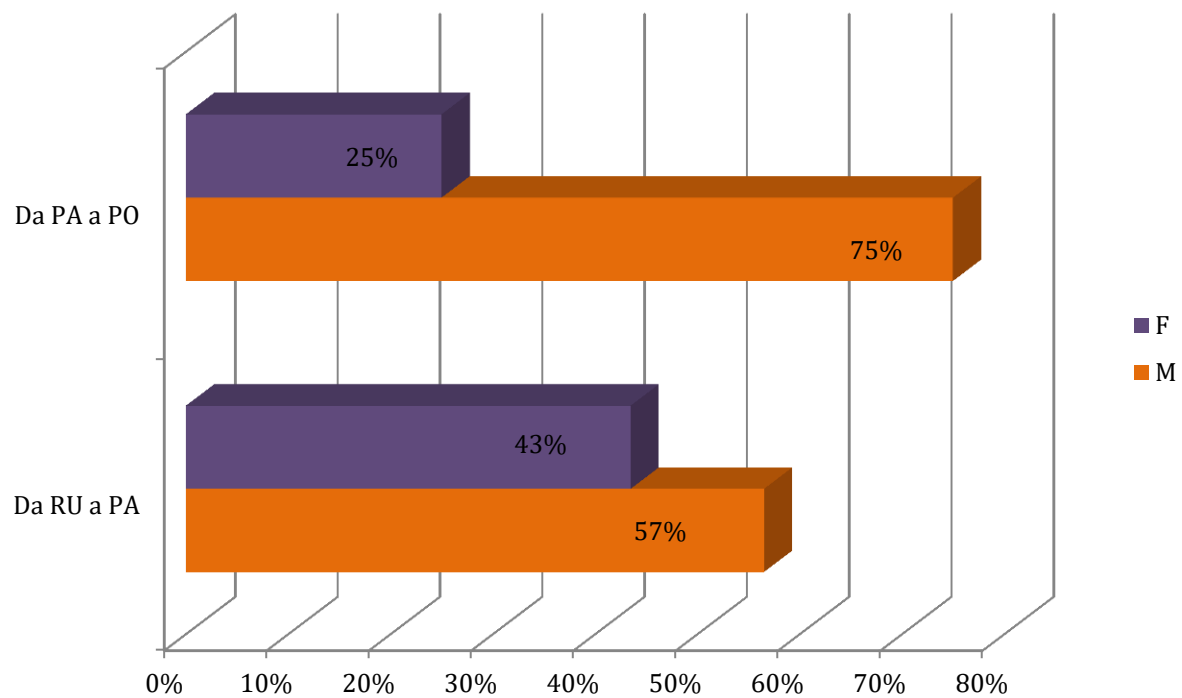


Grafico 3.29 Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica, studentesse e personale docente, Unical e Italia, A.A. 2015-2016

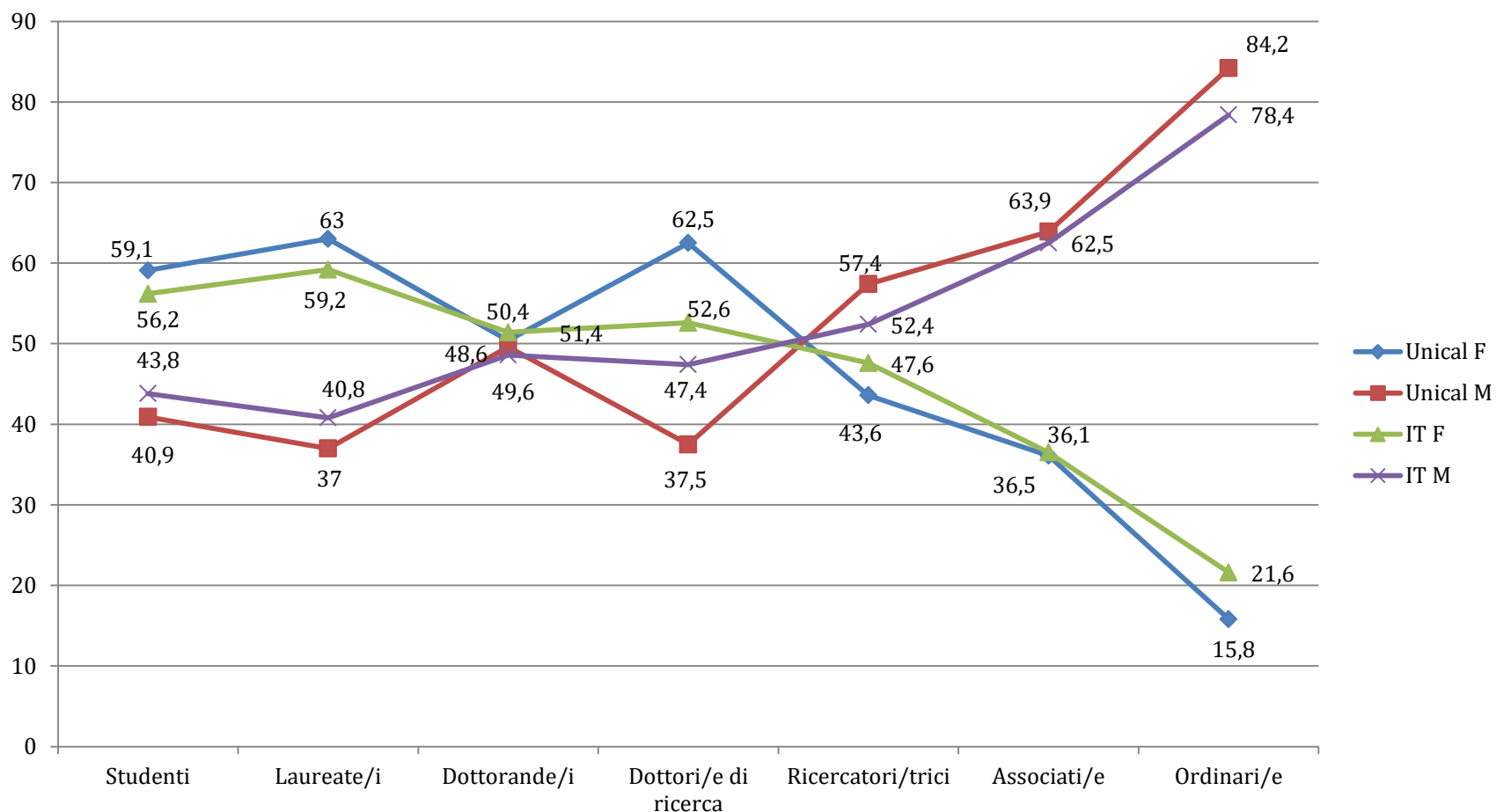


Grafico 3.30 Quota di uomini e donne in una tipica carriera accademica in scienze e ingegneria, studentesse e personale docente, Unical e Italia, A.A 2015-2016

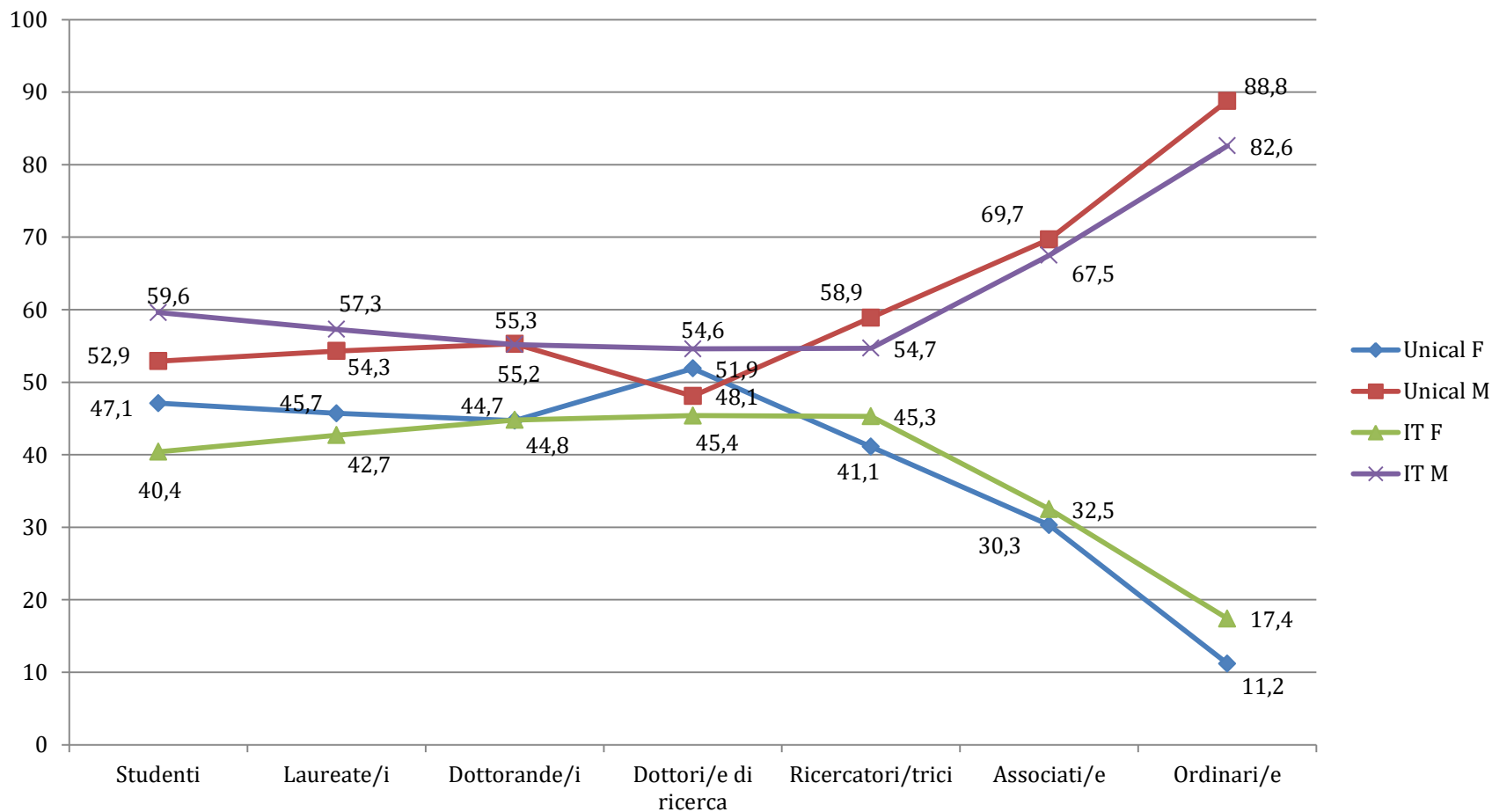


Grafico 3.31. Composizione del Senato Accademico, per genere - Unical e media nazionale Italia, 2016,

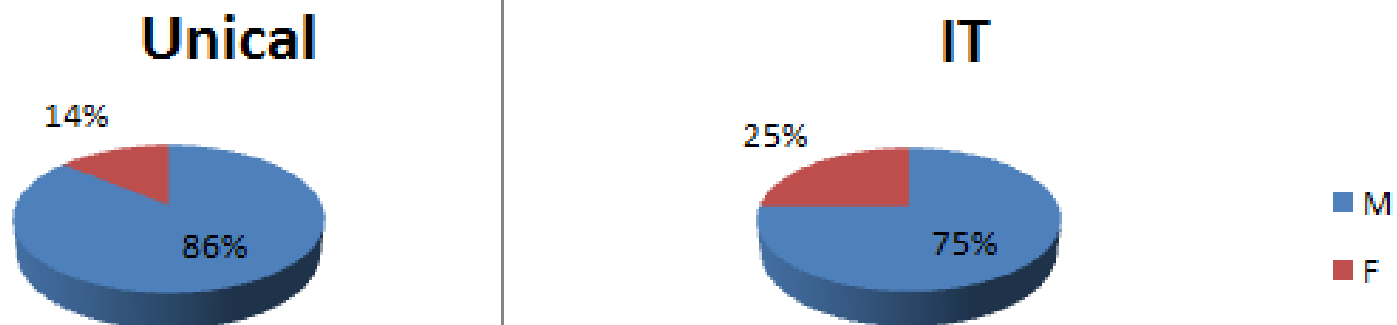


Grafico 3.32. Composizione del Consiglio di Amministrazione, per genere - Unical 2016 e media nazionale Italia

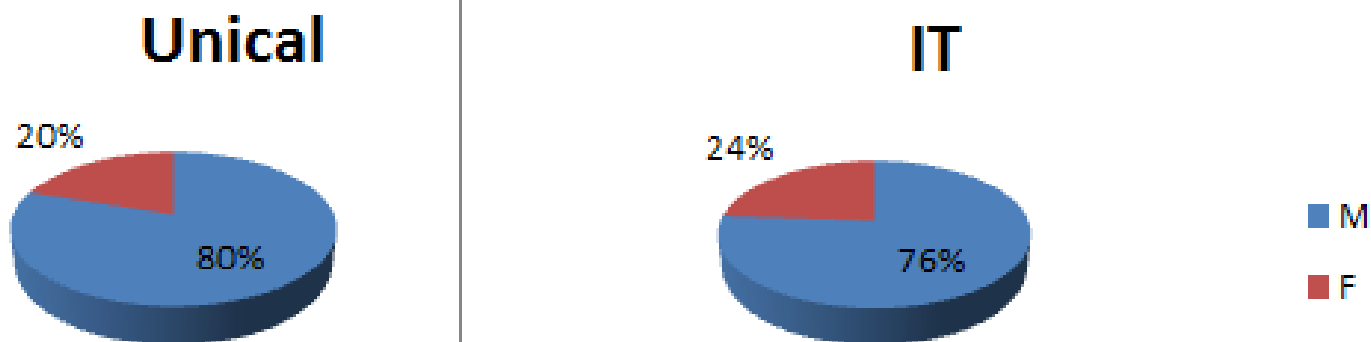


Tabella 3.22. Composizione degli Organi dell'Università della Calabria, 2016

Organo e riferimento Statuto di Ateneo	Componenti	M	F
Senato Accademico - Art. 2.4 c. 3 dello Statuto di Ateneo	a) Rettore	1	
	b) sette direttori di Dipartimento	7	
	c) otto professori o ricercatori	6	2
	d) due rappresentanti del personale tecnico-amministrativo	1	1
	e) quattro rappresentanti degli studenti	4	
		19	3
Consiglio di Amministrazione - Art. 2.5 c. 3 dello Statuto di Ateneo	a) Rettore	1	
	b) due rappresentanti degli studenti	2	
	c) cinque membri interni all'Ateneo	4	1
	d) due membri non appartenenti ai ruoli dell'Ateneo	1	1
		8	2
Collegio Revisori dei Conti - Art. 2.7 c. 1 dello Statuto di Ateneo	a) un componente effettivo, scelto tra i magistrati amministrativi e contabili e gli avvocati dello Stato	1	
	b) un componente effettivo e uno supplente, designati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze;	2	
	c) un componente effettivo e uno supplente designati dal MIUR	2	

Nucleo di Valutazione - Art. 2.8 c. 2 dello Statuto di Ateneo	a) sette membri, di cui 6 esterni all'Ateneo	7	
Consiglio degli Studenti - Art. 2.10 c. 6 dello Statuto di Ateneo	a) studenti che fanno parte delle rappresentanze nei Consigli di Dipartimento, nel Consiglio di Amministrazione e nel Senato Accademico dell'Università della Calabria	53	15
Collegio di Disciplina - Art. 2.11 c. 4 dello Statuto di Ateneo	a) tre professori ordinari, tre professori associati e tre ricercatori a tempo indeterminato (più un componente supplente per ogni sezione)		
Comitato Unico di Garanzia - Art. 2.12 dello Statuto di Ateneo e Regolamento di funzionamento del CUG - Art. 4	a) Presidente, nominato/a dal Rettore		1
	b) un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione	2	3
	c) un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione		6
	d) Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente	6	6
		8	16

Tabella 3.23. Deleghe rettorali, 2016

	M	F
Numero di deleghe	4	4

Tabella 3.24. Coordinatrici di Corso di Dottorato, 2016

M	F
8	2

Tabella 3.25. Direttrici/ori di Dipartimento, 2016

M	F
13	1

Un confronto

	Unical	UniTN	UniFe	UniNa	UniFg	UniBo	IT
% docenti I Fascia F	18,1%	12,9%	15%	13%	18,8%	22%	21,6%
% docenti II Fascia F	32,8%	23,8%	31%	34%	40,4%	41%	36,5%
% RU F	44,7%	40,7%	45%	47%	52,2%	48%	46,3%
Indice di Glass Ceiling	2,2	2,2	2,6	2,5	N/A	1,8	1,7
% Studenti F	58,8%	51%	54,9%	56%	62%	56%	56,2%
% PTA F	46,8%	60%	70%	46,5%	55,7%	66%	60%