



Università telematica delle
Camere di Commercio Italiane



Bilancio di Genere

Università Telematica
“Universitas
Mercatorum”

Anno Solare 2022

BILANCIO DI GENERE

UNIVERSITÀ TELEMATICA
“UNIVERSITAS MERCATORUM”

Anno Solare 2022

*“Men of quality
don’t fear equality”*

Joan Ruth Bader Ginsburg
American lawyer and jurist

SOMMARIO

Sommario.....	3
Presentazione del Direttore Generale.....	4
Nota metodologica.....	6
1 - Quadro normativo di riferimento.....	8
1.1 Il Bilancio di Genere.....	8
1.2 Quadro normativo di riferimento.....	8
1.3 Il bilancio di genere in Italia.....	12
2 - Componente studentesca.....	16
2.1 La composizione della comunità studentesca.....	16
2.2 Immatricolati ai Corsi di Laurea e Laurea Magistrale.....	17
2.3 I rappresentanti degli studenti.....	20
3 - Personale docente.....	21
Il Personale docente nelle Aree CUN.....	24
4 - Personale non docente.....	25
5 - Gli organi di governo di Ateneo.....	27
6 - Le azioni positive previste: dal bilancio di genere al GEP.....	29
7 - KPI proposti per il monitoraggio di genere.....	31
7.1 Personale docente.....	31
7.2 Studenti.....	32
7.3 Personale non docente.....	32
8 - Confronto tra la situazione italiana e Universitas Mercatorum.....	34
9 - Strategia per la parità di genere in Italia ed Europa.....	38

PRESENTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Con la seconda edizione del Bilancio di Genere (BdG) Universitas Mercatorum continua l'analisi, iniziata l'anno precedente, in una prospettiva di genere dei principali dati relativi a componente studentesca, corpo docente e personale non docente dell'Ateneo. Tale documento è uno strumento prezioso che ci permette di analizzare la complessità della nostra comunità, in continua crescita ed evoluzione, nelle differenze che la contraddistinguono e, soprattutto, nei divari che ancora la caratterizzano, guidando soluzioni mirate a favorire in ogni ambito l'equità, la sostenibilità, l'inclusione e il rispetto delle diversità.

La Mission di Universitas Mercatorum è centrata sullo **SVILUPPO SOSTENIBILE**, in sintonia con gli obiettivi dell'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite**¹ sul tema, come principio guida di tutte le strategie politiche della Commissione Europea, in particolare con quelle più prossime alla propria missione formativa.

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



Il BdG testimonia, infatti, l'impegno condiviso tra i membri della nostra comunità accademica volto a prevenire e contrastare le discriminazioni e la violenza di genere, in linea con l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU, che prevede il raggiungimento dell'Eguaglianza di genere. È un risultato molto ambizioso, ma di cui siamo orgogliosi di poter dare il nostro contributo attraverso la volontà di consolidare l'impegno collettivo su un tema che si colloca sempre più in un percorso ampio e trasversale.

Negli ultimi anni sono stati fatti passi importanti, ma purtroppo le disparità di genere ancora esistono e rallentano i progressi raggiunti per arrivare alla parità, come sottolineato in tutti i report internazionali come, ad esempio, il Global Gender Gap Report 2023², che continua a confermarci come, alle condizioni attuali, ci vorranno ancora 132 anni per colmare il divario di genere globale. Il nostro Paese, sempre secondo il Global Gender Gap Index 2023, si colloca al 63° posto al mondo, e al 14° posto in Europa, per parità di genere.

Anche nella nostra comunità c'è ancora molto da fare, e in molte direzioni, per aumentare la consapevolezza della componente studentesca, del corpo docente e del personale non docente, perché si traduca in attività in grado di superare pregiudizi, disposizioni e atteggiamenti che ancora impediscono un avvicinamento decisivo alla parità e un abbattimento delle iniquità tuttora presenti.

Per far questo possiamo partire dai dati del BdG che rappresentano l'ascolto attivo e partecipe della comunità in cui siamo immersi per identificare ed elaborare strumenti, sviluppare

¹ Centro Regionale di informazione per le Nazioni Unite, Agenda 2030-Obiettivi per lo sviluppo sostenibile. Disponibile all'indirizzo: <https://unric.org/it/agenda-2030>

² World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023. Disponibile all'indirizzo: https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/?gclid=CjwKCAjwjaWoBhAmEiwAXz8DBSPw2TZDdChJF4MmvV2uiZlpuglS373sCt_3uxlwnu-yzNp10cxwZRoCezAQAvD_BwE

conoscenze critiche, a sostegno dei diritti per promuovere e raggiungere la parità di genere. Dobbiamo anche essere consapevoli e assumerci la responsabilità delle conseguenze che tali sforzi, se efficacemente tradotti in azioni concrete, possono portare sul territorio, nella vita di coloro che formiamo attraverso non solo la conoscenza, ma soprattutto l'esempio, nei rapporti che costruiamo con i nostri interlocutori, nella e per la sostenibilità di un futuro comune in cui il raggiungimento delle pari opportunità non sia solo una visione cui tendere, ma una realtà da mantenere.

La formazione e la ricerca sono i campi dell'attività umana nei quali devono essere valorizzati al più alto grado gli obiettivi della parità e dell'inclusione. L'inclusione è un diritto da difendere e la diversità una risorsa da valorizzare.

Dott.ssa Patrizia Tanzilli
DIRETTORE GENERALE

NOTA METODOLOGICA

Con il secondo Bilancio di Genere, Universitas Mercatorum continua l'analisi iniziata l'anno precedente, con una prospettiva di genere dei principali dati relativi alla componente studentesca, corpo docente e personale non docente dell'Ateneo. Questa valutazione, che continuerà e si arricchirà nei prossimi anni, è nata dalla consapevolezza all'interno dell'Ateneo e in particolare nella sua Governance, dell'importanza fondamentale che la parità di genere e le pari opportunità hanno per l'Università, per il nostro Paese e anche a livello internazionale. La parità di genere e le pari opportunità rappresentano infatti, un obiettivo strategico dal punto di vista socio-economico, culturale e civile.

L'analisi, a differenza dello scorso anno, è stata svolta prendendo in considerazione l'anno solare 2022, ossia dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, al fine di dare continuità alle diverse analisi affrontate nei molteplici Bilanci annuali redatti dall'Ateneo.

Il documento è composto da nove capitoli:

- **primo capitolo:** illustra il quadro normativo di riferimento, sia a livello europeo, sia a livello italiano;
- **secondo capitolo:** propone l'analisi dei dati relativi alla componente studentesca;
- **terzo capitolo:** prende in considerazione il personale docente;
- **quarto capitolo:** analizza il personale non docente;
- **quinto capitolo:** analizza la situazione degli organi di Ateneo;
- **sesto capitolo:** descrive le azioni e le iniziative future volte a bilanciare le situazioni di squilibrio evidenziate nei capitoli precedenti;
- **settimo capitolo:** propone delle misure per il monitoraggio del bilancio di genere in futuro tramite KPI e KPO;
- **ottavo capitolo:** effettua un confronto tra la situazione italiana e Universitas Mercatorum;
- **nono capitolo:** presenta iniziative e strategie messe in atto per ridurre il gender gap, sia a livello europeo, sia italiano.

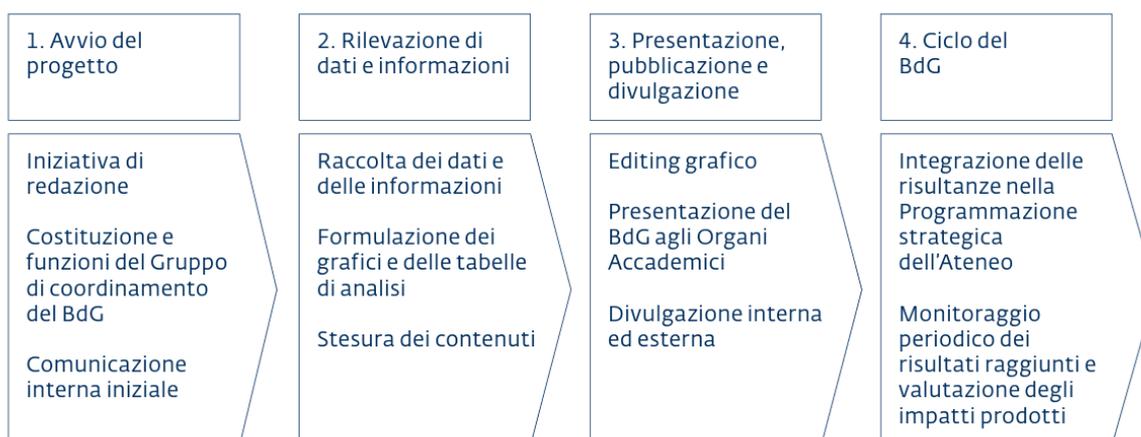
Questa seconda edizione del BdG è stata redatta da un Gruppo di Coordinamento che ha coinvolto diverse professionalità dell'Ateneo, tra cui: il Magnifico Rettore - Prof. Giovanni Cannata, la Preside - Prof.ssa Antonella Ferri, la Direttrice Generale - Dott.ssa Patrizia Tanzilli, la Prof.ssa Guendalina Capece, il Dott. Daniele Quadrini e la Dott.ssa Federica Mariggiò. Il Gruppo di Coordinamento è stato costituito in modo da assicurare, per quanto possibile, una equilibrata composizione per genere.

Nella realizzazione di questo BdG 2022 sono state prese in considerazione le *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani*, redatte a cura del Gruppo CRUI – Conferenza dei Rettori delle Università Italiane – per il BdG.

L'estrazione dei dati, la loro elaborazione e analisi è stata supervisionata dall'intero Gruppo di Coordinamento. I dati utilizzati per le analisi svolte in questo documento sono stati estratti da database e applicativi interni all'Ateneo.

L'**elaborazione del BdG** si è articolata nelle seguenti fasi:

1. Avvio del progetto
2. Rilevazione di dati e informazioni
3. Approvazione, pubblicazione e divulgazione
4. Ciclo del BdG



Nel corso dei prossimi anni l'obiettivo è quello di arrivare a redigere un GEP – Gender Equality Plan – al fine di rispondere alla sollecitazione europea per tutti gli Atenei italiani di dotarsi di un piano strutturato a lungo termine, richiesto soprattutto in fase di presentazione di progetti europei nell'ambito del nuovo programma quadro Horizon Europe.

1 – QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 IL BILANCIO DI GENERE

Il Bilancio di Genere (BdG) è oggi riconosciuto come una componente essenziale dell'approccio di "Gender Mainstreaming" (GM) che mira a promuovere l'equità e l'uguaglianza tra uomini e donne. Il Gender Mainstreaming ha infatti l'obiettivo di promuovere la riorganizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi e delle policy, al fine di incorporare una prospettiva di equità di genere in tutte le politiche. L'ambizione è riuscire a influenzare in questo senso tutti gli attori normalmente coinvolti nel processo di policy-making³. In particolare il GM sottolinea

"la necessità di implementare iniziative che facilitino le donne nel loro ingresso e nella permanenza nel mercato del lavoro"⁴.

Il Consiglio d'Europa ha definito il Bilancio di Genere (Gender Budgeting⁵) e lo ha ulteriormente specificato nel documento che, attraverso l'analisi delle entrate e delle spese, valuta l'impatto delle scelte politiche e gli impegni economici e finanziari di un'istituzione da una prospettiva di genere, ovvero sulla componente femminile e maschile della popolazione.

Il BdG si fonda sul principio che l'allocazione e la distribuzione delle risorse non è neutrale rispetto al genere. Al contrario, come noto, la fase di composizione di un bilancio, sia a livello nazionale, regionale o locale, è quella nella quale vengono operate le scelte più rilevanti rispetto alle azioni e all'adozione di misure che possono promuovere l'equità di genere o, al contrario, generare discriminazioni. In questo senso i bilanci di genere sono considerati strumenti importanti per il raggiungimento di standard di buona Governance sia in riferimento ai parametri di trasparenza e partecipazione, sia in relazione agli obiettivi di crescita, di efficienza della spesa e di garanzia di equità sociale.

Il BdG permette inoltre di comprendere se e quanto un'organizzazione, nella rendicontazione delle attività svolte, adotti una prospettiva di genere con l'intento di perseguire l'uguaglianza tra uomini e donne⁶. Quest'ultima, infatti, è uno dei valori fondamentali su cui l'Europa è stata costruita. Riconosciuto come principio vincolante a livello dei Trattati, è stato e continua ad essere promosso attraverso un considerevole insieme di regole, a diversi livelli, e costituisce una delle priorità dell'azione comunitaria.

1.2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Nel 1957, l'art. 119 dei Trattati istitutivi della Comunità europea definiva il principio di parità nelle retribuzioni tra uomini e donne a parità di mansione⁷. A metà degli anni Settanta, quando

³ Definizione presente nel Glossario pubblicato dal Consiglio d'Europa, www.coe.int

⁴ Maretti, M. Gender Mainstreaming: definizioni e finalità, 2018

⁵ Council of Europe, 2005, Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting (EG-S-GB), EG-S-GB (2004) RAP FIN; Equality Division, Directorate General of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, p. 10. Disponibile all'indirizzo: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/GenderBudgeting-report2005_En.pdf

⁶ Gender budgeting - Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB), Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 2005. Disponibile all'indirizzo: <http://qualitapa.gov.it/customer-satisfaction/ascolto-e-partecipazione-dellutenza/rendicontazione-sociale/bilancio-di-genere>

⁷ Trattato che istituisce la Comunità Economica Europea e documenti allegati. Disponibile all'indirizzo: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=BG>.

iniziavano le rivendicazioni del Movimento delle donne, la Comunità Europea, iniziò a emanare le prime direttive in materia di parità di retribuzione e di trattamento nel rapporto di lavoro. In particolare con la Direttiva 75/117/CEE iniziava a delinearsi il principio di parità di trattamento economico su cui far convergere gli Stati membri⁸.

Negli anni successivi altre Direttive hanno ampliato il raggio d'azione non più concentrandosi esclusivamente sulla parità di trattamento economico, ma anche sull'accesso al lavoro, sulla formazione e sulla promozione professionale, relativamente alle condizioni di lavoro (comprese la salute e la sicurezza), tanto nel lavoro subordinato quanto in quello autonomo nei diversi settori produttivi. Il principio è chiaro: la parità di trattamento implica l'assenza di discriminazioni dirette e indirette fondate sul sesso, sullo stato matrimoniale e sulla situazione familiare.

Il Bilancio di Genere nel Mondo

A livello internazionale il primo Paese a sperimentare il Gender Budgeting è stata l'Australia nel 1985. L'iniziativa australiana – insieme ad altri progetti di lunga durata come la South Africa Women's Budget Initiative e il Philippines Gender and Development (GAD) Budget – fornisce un'esperienza pionieristica rispetto alle iniziative di Gender Budgeting a livello internazionale. L'importanza e le potenzialità di tale strumento sono state riconosciute dalla comunità internazionale nella Quarta Conferenza delle Donne tenutasi a Pechino nel 1995 con la Beijing Platform for Action. Durante la Conferenza i governi di tutto il mondo si sono impegnati a integrare la prospettiva di genere nella progettazione, nello sviluppo, nell'adozione e nell'esecuzione dei bilanci statali, al fine di promuovere un'assegnazione delle risorse equa tra i sessi, destinare necessarie risorse per sostenere in maniera efficace l'uguaglianza di genere e a finanziare adeguatamente i programmi di sviluppo per l'empowerment femminile.

Il Bilancio di Genere in Europa

A livello europeo, le prime esperienze di BdG si sono sviluppate dal basso con un approccio bottom-up, all'inizio degli anni '80 e solo in seguito alla loro diffusione sono state recepite dalle Istituzioni Europee, in quanto riconosciute come strumenti efficaci per l'implementazione della strategia di pari opportunità. In Europa il primo esempio è stato quello della Gran Bretagna con lo UK Women's Budget Group, seguito poi da altri Paesi dotati di un welfare state solido, come Germania, Austria, Belgio e i paesi scandinavi; successivamente anche i Paesi dell'Europa meridionale, come Spagna e Italia, hanno avviato le loro prime sperimentazioni.

Le azioni della Comunità Europea

Con la Raccomandazione n. 635/1984 il Consiglio delle Comunità Europee ha indicato le azioni positive come strumento operativo della politica europea per la partecipazione e la promozione delle donne in ogni ambito e a ogni livello del mercato del lavoro⁹. Nel 1989, il

⁸ Direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=celex:31975L0117>.

⁹ 84/635/CEE: Raccomandazione del Consiglio del 13 dicembre 1984 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne. Disponibile all'indirizzo: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2c756080-da95-498c-b11d-ee26443f2281/language-it/format-PDF/A1B>.

Parlamento Europeo ha adottato la Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori nella quale si conferma l'impegno contro la discriminazione di genere¹⁰. Nel 1996, la Commissione Europea, attraverso il documento *Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities*, ha esplicitato la necessità di una progressiva introduzione negli organismi dell'Unione e tra i paesi membri del "Gender mainstreaming", esprimendo la volontà di orientare le politiche comunitarie verso l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere¹¹.

Tale principio viene rafforzato prima nel Trattato di Amsterdam del 1997, dove la parità tra uomini e donne viene introdotta tra le missioni della Comunità europea (art. 2)¹², creando una base giuridica per lo sviluppo di politiche più specifiche sviluppate dalla Commissione e, nel 2000, con la Direttiva 2000/43/CE¹³ e il successivo Trattato di Nizza¹⁴ si sono espressi contro la discriminazione basata sull'età nei luoghi di lavoro.

Successivamente, nel 2001, l'Unione Europea, in una riunione tecnica sotto la guida della Presidenza svedese dell'UE, ha riconosciuto l'utilità di considerare la prospettiva di genere nei documenti di bilancio dei governi¹⁵.

In seguito a tutte queste iniziative, una prima definizione operativa del processo di BdG viene fornita dalla risoluzione della Commissione Europea 2002/2198 (INI)¹⁶ dove si fa riferimento alla teoria della Gender budget analysis.

Essa si propone il raggiungimento di **quattro obiettivi**:

1. **equità**, evidenziando così la non neutralità delle decisioni di bilancio;
2. **efficienza**, con la quale garantire una migliore conoscenza della cittadinanza e delle sue esigenze attraverso un migliore impiego delle risorse e un maggiore coordinamento tra gli enti interessati;
3. **trasparenza**, con la quale identificare le aree di intervento maggiormente colpite dalle disparità di genere e i margini di discrezionalità di esse;
4. **consapevolezza**, con la quale gli Amministratori e le Amministratrici diventino promotori di tali iniziative, ne condividano le finalità inserendo a pieno titolo la prospettiva di genere tra gli strumenti di decisione e programmazione dell'azione politica.

¹⁰ Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, 1989. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10107>.

¹¹ Communication from the Commission - incorporating equal opportunities for women and men into all community policies and activities, Commission of the European Communities, Brussels, 21.02.1996, COM(96) 67 final. Disponibile all'indirizzo:

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1996:0067:FIN:EN:PDF>

¹² Trattato di Amsterdam che modifica il trattato sull'Unione europea, i trattati che istituiscono le Comunità europee e alcuni atti connessi, Amsterdam, 1997. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT>.

¹³ Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043&from=HU>

¹⁴ Trattato di Nizza che modifica il trattato sull'Unione europea, i trattati che istituiscono le Comunità europee e alcuni atti connessi, Nizza, 26.02.2001. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:12001C/TXT>.

¹⁵ Report From the Expert Meeting on Gender Equality, Ministry of Industry, Employment and Communications, Government of Sweden, 2002.

¹⁶ Relazione sul gender budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere (2002/2198(INI)). Disponibile all'indirizzo: http://qualitapa.gov.it/sitoarcheologico/www.urp.it/sito-storico/potawatomi.netribe.it/urpdegliurp/allegati/relazione_al_parlamento_europeo_in_Gender_Budgeting.pdf

Con la Risoluzione del 2002 la Comunità Europea ha evidenziato la necessità di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli di bilancio e di riorganizzare le entrate e le uscite al fine di promuovere l'eguaglianza tra i sessi. Il documento sottolinea che:

«il gender budgeting non mira a produrre bilanci separati per le donne, ma ad intervenire sui bilanci pubblici ...[affinché], 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».

In questo modo viene riconosciuto il ruolo del "bilancio", non solo come un mero documento neutrale, ma come strumento in grado di produrre

«un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite»

attraverso il quale le autorità pubbliche costruiscono

«il quadro di fondo entro il quale si delinea il modello di sviluppo socio-economico, si stabiliscono i criteri di redistribuzione del reddito e si indicano le priorità politiche».

Con il Trattato di Lisbona del 2007 la promozione della parità tra uomini e donne venne individuata come uno degli obiettivi dell'Unione (art.1 bis), e, allo stesso tempo, venne riconosciuta la lotta alle discriminazioni come una delle "missioni" dell'Unione (art. 2, 3)¹⁷ e venne inoltre riconosciuto valore giuridico vincolante alla Carta dei diritti fondamentali.

Con la Risoluzione del 25 febbraio 2010 il Parlamento Europeo ha ribadito la necessità di mettere in atto e monitorare sistematicamente l'integrazione della prospettiva di genere nei processi legislativi, di bilancio e in altri rilevanti processi decisionali, nonché nelle strategie, nei programmi e progetti in vari ambiti, tra cui la politica economica e le politiche d'integrazione¹⁸.

Il 15 gennaio 2019, la risoluzione del Parlamento Europeo sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione Europea, ha esortato la Commissione e gli Stati membri ad attuare il bilancio di genere in modo da identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne e garantire che tutte le politiche per la mobilitazione delle risorse e l'assegnazione della spesa promuovano l'uguaglianza di genere¹⁹.

In ultimo, a marzo 2020 la Commissione Europea ha presentato la Strategia per la parità di genere 2020 - 2025, con l'obiettivo di raggiungere progressi significativi nell'attuazione della parità di genere, tramite misure mirate al conseguimento della parità di genere, insieme a una

¹⁷ Document C:2007:306:TOC, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, C 306, 17 dicembre 2007. Disponibile all'indirizzo: https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2007.306.01.0001.01.ITA&toc=OJ%3AC%3A2007%3A306%3ATOC#a-001

¹⁸ Risoluzione del Parlamento europeo del 25 febbraio 2010 sulla tredicesima sessione del Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite. Disponibile all'indirizzo: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2010-0036_IT.html

¹⁹ Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sull'integrazione della dimensione di genere al Parlamento europeo (2018/2162(INI)). Disponibile all'indirizzo: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0010_IT.html

maggiore integrazione della dimensione di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in tutti i settori di azione dell'Unione Europea²⁰.

Il gender mainstreaming sarà applicato anche all'intero quadro finanziario pluriennale, in modo specifico ai vari strumenti di finanziamento e di garanzia di bilancio dell'Unione Europea. La Commissione esaminerà inoltre l'impatto di genere delle sue attività e le modalità di quantificazione della spesa relativa alla parità di genere a livello dei programmi nel Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027, al fine di migliorare l'integrazione della dimensione di genere nel processo di bilancio della Commissione che potrà aumentare l'efficacia dei propri interventi.

1.3 IL BILANCIO DI GENERE IN ITALIA

In Italia, il BdG viene introdotto nel 2006, a seguito della presentazione alla Camera dei Deputati del disegno di legge "Norme per l'istituzione del Bilancio di genere per la Pubblica amministrazione" (DDL n. 3728 comunicato alla Presidenza l'11 gennaio 2006)²¹.

Per la stesura del BdG da parte delle amministrazioni pubbliche è indicato il 21 maggio 2007 dalla Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2007²². La Direttiva inserisce la redazione del BdG tra le azioni di promozione di una cultura organizzativa delle pubbliche amministrazioni orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. Più nello specifico, l'art. 6 esprime la necessità di redigere i bilanci di genere e afferma che le amministrazioni devono:

«promuovere analisi di bilancio che metta 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. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (...). Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni».

Successivamente, attraverso con il decreto legislativo n. 150 del 2009 (co. 1, lett. b)²³, relativo alla performance della Pubblica Amministrazione, viene richiesto che i risultati del bilancio di

²⁰ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni: Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025, Bruxelles, 5.3.2020 COM(2020) 152 final. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

²¹ Senato della Repubblica, Legislatura 14^a - Disegno di legge N. 3728, Disegno di Legge d'iniziativa della senatrice Dato Comunicato alla Presidenza l'11 gennaio 2006 - Norme per l'istituzione del bilancio di genere per la Pubblica amministrazione. Disponibile all'indirizzo: <http://qualitapa.gov.it/sitoarcheologico/www.urp.it/sito-storico/www.urp.it/sitourp/allegati/Prop.leggeSen.Dato.pdf>

²² Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica- Direttiva 23 maggio 2007 (in G.U. n. 173 del 27 luglio 2007) - Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche. Disponibile all'indirizzo: <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/1742359/direttiva-del-23-maggio-2007-misure-per-attuare-parita-e-pari-opportunita-tra-uomini-e-donne-nelle-amministrazioni-pubbliche-3382962.pdf/70971e01-7bf1-c493-aa32-8b3e8174138d>.

²³ Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 - Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Disponibile all'indirizzo: <https://web.camera.it/parlam/leggi/deleghe/09150dl.htm>

genere vengano inclusi nella “Relazione sulla performance” che le Amministrazioni sono tenute a redigere entro il 30 giugno di ogni anno.

La relazione sulla performance è:

«un documento [...] 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».

Nel 2009, con l'art. 38-septies della Legge 196 e s.m.i.²⁴ viene introdotta la sperimentazione della lettura di genere nel rendiconto generale dello Stato, secondo le Linee Guida che saranno successivamente contenute nella circolare del 5 luglio 2017 n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze²⁵.

L'ultimo e più recente passaggio normativo è relativo alla Legge di contabilità e finanza pubblica. Infatti, grazie alla modifica introdotta dalla Legge n. 39 del 2011, viene prevista la definizione 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» (art. 3)²⁶.

Il Bilancio di Genere nelle Università

Con specifico riferimento al contesto universitario, va menzionata la mozione approvata dalla CRUI nel Resoconto del 19 gennaio 2017 in cui la Conferenza

«incarica le Rettrici Paola Inverardi (Università de L'Aquila), Maria Cristina Messa (Università di Milano “Bicocca”) e Aurelia Sole (Università della Basilicata) di coordinare le attività relative al Bilancio di genere, allo scopo di promuoverne la diffusione nell'ambito del sistema universitario»²⁷.

Il BdG è stato poi oggetto di una raccomandazione del MIUR del 2018, contenuta nel documento “Indicazioni per azioni positive del MIUR su temi di genere nelle Università e nella ricerca” e rivolta a tutti gli atenei, che ne promuove l'adozione con l'obiettivo di un monitoraggio dei progressi effettuati in termini di equità di genere²⁸.

Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni si è avuta con la Direttiva n. 2 del 2019²⁹ del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il

²⁴ Legge del 31 dicembre 2009, n. 196(1) - Legge di contabilità e finanza pubblica, art. 38-septies. Disponibile all'indirizzo: https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Selezione_normativa/L-/L31-12-2009_196.pdf

²⁵ Ministero dell'Economia e delle Finanze, Circolare del 5 luglio 2017, n. 25 - Bilancio di genere. Linee guida e avvio della sperimentazione relativa al Rendiconto generale dello Stato 2016. Disponibile all'indirizzo: https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2017/circolare_n_25_2017

²⁶ Legge del 7 aprile 2011, n. 39 - Modifiche alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, conseguenti alle nuove regole adottate dall'Unione europea in materia di coordinamento delle politiche economiche degli Stati membri. Disponibile all'indirizzo: https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Selezione_normativa/L-/L07-04-2011_39.pdf

²⁷ CRUI, Resoconto 19 gennaio 2017. Disponibile all'indirizzo: <https://www.cruir.it/resoconto-del-19-dicembre-2019/resoconto-19-gennaio-2017.html>

²⁸ MIUR, Indicazioni per azioni positive del MIUR su temi di genere nelle Università e nella ricerca, 2018. Disponibile all'indirizzo: https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento_+Indicazioni_azioni_positive_MIUR_su_temi_generere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0

²⁹ Ministero per la Pubblica Amministrazione, Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, 16 luglio 2019. Disponibile

Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità. La Direttiva sostituisce espressamente quella precedente approvata il 23 maggio 2007, e nel farlo ribadisce la necessità di promuovere un'analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata. Infine, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, nel 2016, con una modifica apportata all'art. 38-septies della legge 31 dicembre 2009, n. 196³⁰, si è stabilito che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione,

«un'apposita sperimentazione dell'adozione di un 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, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere».

Questa previsione trova svolgimento nella Circolare del 29 marzo 2019, n. 9, "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2018"³¹, che ha indicato le modalità operative necessarie. A conclusione di questo *excursus* normativo, a denotare la crescente importanza riconosciuta al Bilancio di genere, c'è l'art. 10 lett. q) del Decreto Ministeriale n. 442 del 10/08/2020, "Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l'anno 2020"³² che fa riferimento proprio al BdG. La norma costituisce attuazione dell'art. 1, comma 354, della legge 27 dicembre 2019, n. 160³³, con il quale, in sede di bilancio previsionale, sono stati stanziati importanti contributi per promuovere l'educazione alle differenze di genere nei corsi universitari. La disposizione attuativa ha previsto che l'importo stanziato allo scopo è

«da ripartire, in sede di prima applicazione, tra le Università che adottano il Bilancio di genere dal quale si evincono le azioni concrete messe in atto, in proporzione al numero delle classi di laurea e di laurea magistrale attivate».

A settembre 2019, un gruppo interno alla CRUI ha pubblicato le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani, elaborando una metodologia in grado di facilitare una capillare diffusione del documento tra gli atenei italiani e ottimizzare la comparabilità dei documenti prodotti³⁴.

all'indirizzo: <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e>

³⁰ Ministero dell'Economia e delle Finanze, Legge del 31 dicembre 2009, n. 196(1). Legge di contabilità e finanza pubblica. Disponibile all'indirizzo: https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Selezione_normativa/L-/L31-12-2009_196.pdf

³¹ Ministero dell'Economia e delle Finanze, Circolare del 29 marzo 2019, n. 9 - Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2018. Disponibile all'indirizzo: https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2019/circolare_n_09_2019

³² MIUR, Decreto Ministeriale n. 442 del 10/08/2020 relativo ai criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario 2020 - Università statali e Consorzi interuniversitari, 10 agosto 2020. Disponibile all'indirizzo: <https://www.miur.gov.it/-/decreto-ministeriale-n-442-del-10-08-2020-relativo-ai-criteri-di-ripartizione-del-fondo-di-finanziamento-ordinario-2020-universita-statali-e-consorzi-#:~:text=Decreto%20Ministeriale%20n.-,442%20del%2010%2F08%2F2020%20relativo%20ai%20criteri%20di%20ripartizione,Universit%C3%A0%20statali%20e%20Consorzi%20interuniversitari&text=Registrato%20alla%20Corte%20dei%20Conti,1802>

³³ legge 27 dicembre 2019, n. 160 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022. (19G00165) (GU Serie Generale n.304 del 30-12-2019 - Suppl. Ordinario n. 45). Disponibile all'indirizzo:

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2020-01-17&atto.codiceRedazionale=20A00227&elenco30giorni=true

³⁴ CRUI - Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, settembre 2019. Disponibile all'indirizzo: https://www2.cruai.it/cruai/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf

A partire dal 2019 si è assistito, come mai in precedenza, ad una moltitudine di analisi, richieste e pressioni politiche e mediatiche sul tema delle pari opportunità, con particolare riferimento alle misure economiche e di rilancio legate al **PNRR** (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)³⁵, inserito all'interno del programma **Next Generation EU**³⁶, il pacchetto da 750 miliardi di euro concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica.

Il tema dell'occupazione femminile e il più ampio dibattito sulle pari opportunità, rappresenta per tutti un obiettivo non più derogabile, ma, al contrario, di massima urgenza.

In base ai dati ISTAT relativi al 2021³⁷, nonostante i livelli di istruzione delle donne siano più elevati di quelli degli uomini, il tasso nazionale di occupazione femminile è molto più basso di quello maschile (il 55.7% rispetto al 75.8%), evidenziando una disparità di genere più marcata rispetto alla media UE e ad altri paesi europei. Quindi è **necessario intervenire con maggiore consapevolezza e incisività sul tema della parità di genere**, facendosi carico della questione femminile in modo trasversale e strategico, attivando un numero più elevato di azioni volte al cambiamento, e intervenendo non solo con misure di riequilibrio emergenziale, ma con un piano di lungo periodo, strutturale e capillare.

Universitas Mercatorum dallo scorso anno, insieme al **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**, ha realizzato un'analisi interna della situazione di genere con l'obiettivo di far emergere possibili squilibri e intraprendere politiche, misure e azioni per la promozione delle pari opportunità e volte a garantire il costante monitoraggio dei progressi effettuati.

³⁵ Italia Domani, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Disponibile all'indirizzo: <https://italiadomani.gov.it/it/home.html>

³⁶ Unione Europea, NextGeneration EU. Disponibile all'indirizzo: https://europa.eu/next-generation-eu/index_it

³⁷ Istat, Livelli di istruzione e ritorni occupazionali - anno 2021, 25 ottobre 2022. Disponibile all'indirizzo: <https://www.istat.it/it/files/2022/10/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali-anno-2021.pdf>

2 – COMPONENTE STUDENTESCA

Questo capitolo del BdG è dedicato all'esplorazione della diversità e dell'inclusione tra gli studenti di Universitas Mercatorum. Tale mappatura è basata su informazioni descrittive sulla composizione degli studenti durante l'anno solare 2022.

Le categorie esaminate sono costituite dalla componente studentesca iscritta a:

- Corsi di Laurea Triennali (L)
- Corsi di Laurea Magistrali (LM)
- Master di I Livello
- Master di II Livello
- Dottorati di ricerca
- Corsi di Formazione, Alta Formazione e Perfezionamento

2.1 LA COMPOSIZIONE DELLA COMUNITÀ STUDENTESCA

Nella comunità studentesca considerata nel suo complesso nell'anno solare 2022 si può evincere che la componente maschile è prevalente, come mostrato in figura 2.1, infatti la percentuale di studenti immatricolati supera quella delle studentesse di quasi 13 punti percentuali.

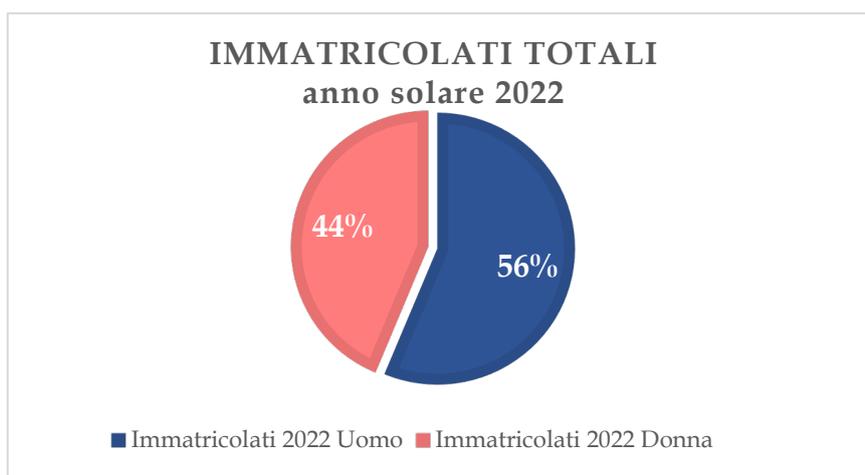


Figura 2.1

In tabella 2.2 vengono mostrate le studentesse immatricolate e gli studenti immatricolati per i corsi di Laurea, Laurea Magistrale, Masteri di I Livello, Master di II Livello, Dottorati di Ricerca e Corsi di Formazione, Alta Formazione e Perfezionamento totali nel 2022. Si può evincere come siano più numerose le immatricolazioni per i corsi di laurea triennali, sia per la componente maschile sia per quella femminile.

Corsi di Studio	Immatricolati 2022			
	Uomo	Donna	%M	%F
<i>Corsi di Laurea Triennali</i>	10.014	7.387	57,5%	42,5%
<i>Corsi di Laurea Magistrali</i>	1.828	1.812	50,2%	49,8%
<i>Master di I Livello</i>	823	819	50,1%	49,9%
<i>Master di II Livello</i>	211	175	54,7%	45,3%
<i>Dottorati di ricerca</i>	25	8	75,8%	24,2%
<i>Corsi di Formazione, Alta Formazione e Perfezionamento</i>	1.097	643	63,0%	37,0%
TOTALE	11.842	9.199	56,3%	43,7%

Tabella 2.2

In figura 2.3 sono riportate le percentuali di Immatricolate e Immatricolati per i corsi Laurea, Laurea Magistrale, Masteri di I Livello, Master di II Livello e Corsi di Formazione, Alta Formazione e Perfezionamento) totali nel 2022. Dal grafico è possibile evincere come per i corsi di Laurea Triennali, per i Corsi di Formazione, Alta formazione e Perfezionamento e soprattutto nei Corsi di Dottorato di ricerca ci sia una netta prevalenza maschile, mentre la situazione è equilibrata negli altri.

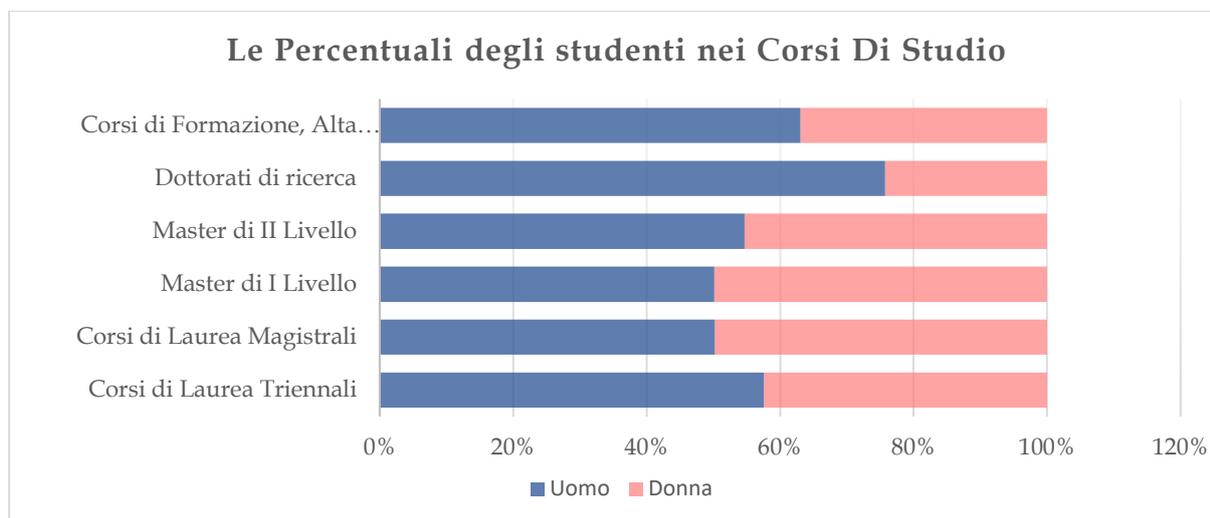


Figura 2.3

2.2 IMMATICOLATI AI CORSI DI LAUREA E LAUREA MAGISTRALE

Nella figura 2.4 sono riportati gli studenti immatricolati e le studentesse immatricolate suddivisi per Corso di Laurea e Laurea Magistrale. Dal grafico si può evincere come in alcuni corsi ci siano percentuali paragonabili per quanto riguarda la suddivisione uomo-donna, anche se con uno sbilanciamento positivo verso la componente femminile.

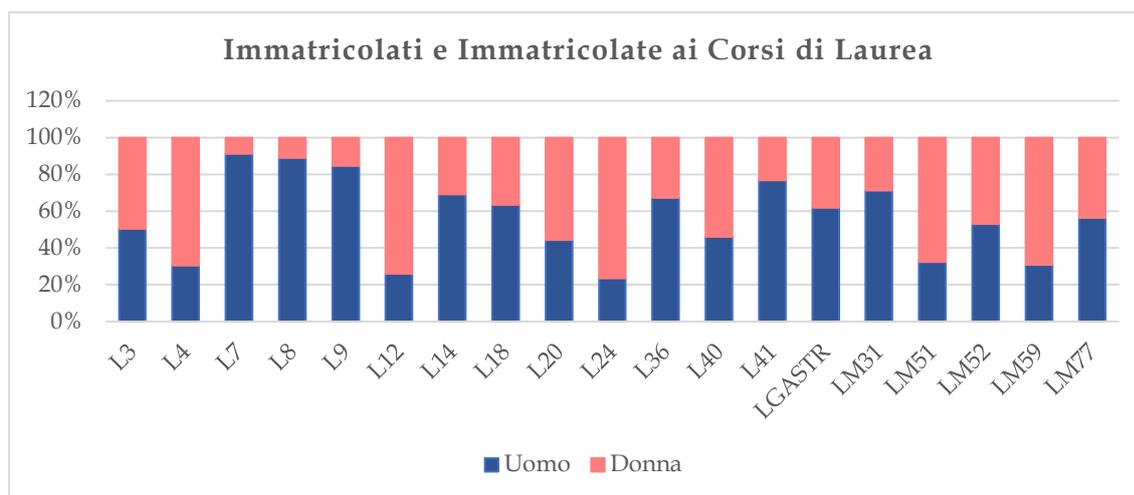


Figura 2.4

In particolare nei corsi di Laurea:

- L20 - Comunicazione e multimedialità
- L40 - Sociologia dell'innovazione

Una differenza più marcata a favore della componente femminile si ha nei corsi di Laurea in:

- L4 - Design del prodotto e della moda
- L12 - Lingue e mercati
- L24 - Scienze e tecniche psicologiche

E' interessante rilevare che le lauree triennali dell'area STEM sono caratterizzata da una scarsa presenza femminile rispetto a quella maschile. In particolare un enorme divario è presente nei corsi di Laurea in:

- L7 - Ingegneria delle infrastrutture per una mobilità sostenibile
- L8 - Ingegneria informatica
- L9 - Ingegneria gestionale
- L41 - Statistica e Big Data

Il risultato dei corsi di Laurea in Ingegneria è tra i peggiori in tema di Gender Gap, ma il trend è in miglioramento in quanto le studentesse iscritte ai gruppi di Ingegneria sono in costante aumento.

La componente studentesca maschile è nettamente superiore anche in altri corsi di Laurea quali:

- L14 - Scienze giuridiche
- L18 - Gestione di impresa
- L36 - Scienze politiche e relazioni internazionali
- LGASTR - Gastronomia, ospitalità e territori

Per quanto riguarda i corsi di Laurea Magistrale è possibile notare che l'andamento non si discosta molto da quello evidenziato per la Laurea, in quanto la componente femminile è più marcata nel corso LM51 - Psicologia del lavoro e delle organizzazioni e LM59 - Comunicazione digitale e marketing, mentre per tutti gli altri è la componente maschile ad avere le percentuali più alte. Anche in questo caso il corso di Laurea magistrale in Ingegneria gestionale (LM31) fa registrare il divario maggiore tra le due componenti studentesche, fortemente sbilanciato verso quella maschile.

Immatricolati suddivisi per area geografica, fascia d'età e titolo conseguito

In tabella 2.5.1 sono riportati gli immatricolati ai corsi di Laurea suddivisi per area geografica di residenza. Le percentuali di immatricolati e immatricolate al Nord sono le stesse, mentre esiste un lieve sbilanciamento per gli immatricolati al Centro, al Sud e per le Isole. Da sottolineare invece la differenza di sette punti percentuali tra immatricolati e immatricolate del Sud.

Anno Solare	REGIONE DI RESIDENZA										TOTALI	
	NORD		CENTRO		SUD		ISOLE		ESTERO		Uomo	Donna
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
2022	3.237	3.120	2.281	1.752	4.564	2.913	1.729	1.379	31	35	11.842	9.199
	15%	15%	11%	8%	22%	14%	8%	7%	0,1%	0,2%	56%	44%

Tabella 2.5.1

Di seguito, in Figura 2.5.2, si riporta un dettaglio degli studenti immatricolati (uomini) suddivisi per Regioni di residenza:



Figura 2.5.2

Di seguito, in Figura 2.5.3, si riporta un dettaglio degli studenti immatricolati (donne) suddivisi per Regioni di residenza:



Figura 2.5.3

In tabella 2.6 sono riportati gli immatricolati ai corsi di Laurea suddivisi per genere ed età anagrafica.

ETA' ANAGRAFICA	2022		PECENTUALI	
	M	F	M	F
18-30	6.282	4.936	53%	54%
31-40	2.925	2.112	25%	23%
41-65	2.591	2.140	22%	23%
+ 66	44	11	0%	0%
TOT. IMMATRICOLATI	11.842	9.199	100%	100%

Tabella 2.6

In Tabella 2.7 sono riportate i valori di studenti per i corsi di Laurea Triennale e Laurea Magistrale che hanno conseguito il titolo nel 2022 e che hanno richiesto la rinuncia agli studi.

Corsi di Studio	TITOLO CONSEGUITO				RINUNCIATARI			
	Uomo	Donna	%M	%F	Uomo	Donna	%M	%F
Corsi di Laurea Triennali	2.530	1.394	64,5%	35,5%	2.138	1.662	56,3%	43,7%
Corsi di Laurea Magistrali	841	688	55,0%	45,0%	110	158	41,0%	59,0%
TOTALE	3.371	2.082	61,8%	38,2%	2.248	1.820	55,3%	44,7%

Tabella 2.7

2.3 I RAPPRESENTANTI DEGLI STUDENTI

In tabella 2.8 è riportata la composizione di genere dei rappresentanti degli studenti nei diversi ambiti dell'Ateneo. Nel 2022, i rappresentanti degli studenti in carica sono 23 in totale, di cui 8 studentesse e 15 studenti. Dai dati emerge una netta maggioranza maschile con il 65% contro un 35% della componente femminile.

RAPPRESENTANTI	F	M	Totale	%F	%M
Presidio di qualità	0	1	1	0%	100%
Commissione Paritetica	1	2	3	33%	67%
Consigli dei Corsi di Studio per l'attività del Riesame	5	10	15	33%	67%
Collegio dei Docenti del dottorato di ricerca	1	1	2	50%	50%
Comitato Unico di Garanzia (CUG)	1	0	1	100%	0%
Nucleo di Valutazione	0	1	1	0%	100%
Totale complessivo	8	15	23	35%	65%

Tabella 2.8

Per quanto riguarda la mobilità internazionale, come riportato nella Tabella 2.2 il 69,2% riguarda le studentesse e il 30,8% gli studenti. Il dato però risulta poco significativo per la bassa numerosità del campione. Questo comporta la necessità di intensificare i rapporti internazionali di Universitas Mercatorum con Atenei stranieri per aumentare l'internazionalizzazione e la mobilità in entrata e in uscita del corpo studentesco.

MOBILITÀ INTERNAZIONALE	F	M	%F	%M
Studenti	9	4	69,2%	30,8%
Totale complessivo	9	4	69,2%	30,8%

Tabella 2.9

3 – PERSONALE DOCENTE

Il presente capitolo del BdG è dedicato all'esplorazione della diversità di genere del personale docente di Universitas Mercatorum. Tale mappatura è basata su informazioni descrittive sulla composizione dei docenti per l'anno solare 2022.

La composizione del personale docente nel suo complesso è a prevalenza maschile, come si può evincere dal grafico 3.1.

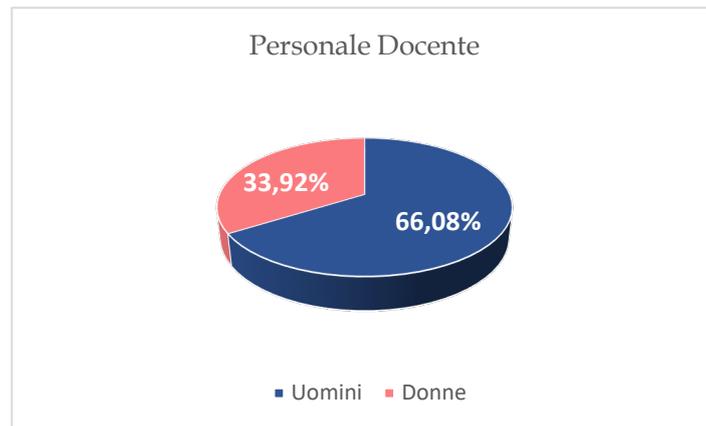


Figura 3.1

In controtendenza con i dati generali, la quota di presenza femminile è totale per i ricercatori a tempo determinato.

La rappresentatività femminile decresce nei passaggi di carriera successivi, e in modo più marcato per quello da Professore associato a Professore ordinario, come riportato nelle figure 3.2 e 3.3.

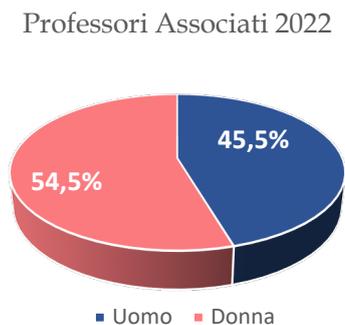


Figura 3.2



Figura 3.3

La figura 3.4 riporta i numeri per quanto riguarda i professori a contratto nel 2022. In questo caso il divario tra i generi, pur se costante nella percentuale inferiore di rappresentatività femminile, evidenzia una numerosità pari al doppio di quella dei professori ordinari in figura 3.3.



Figura 3.4

Personale docente suddiviso per fascia d'età

La figura 3.5 presenta la ripartizione per fascia d'età e genere dei ricercatori a tempo determinato per il 2022. In questo particolare caso, la totalità della popolazione è di sesso femminile.

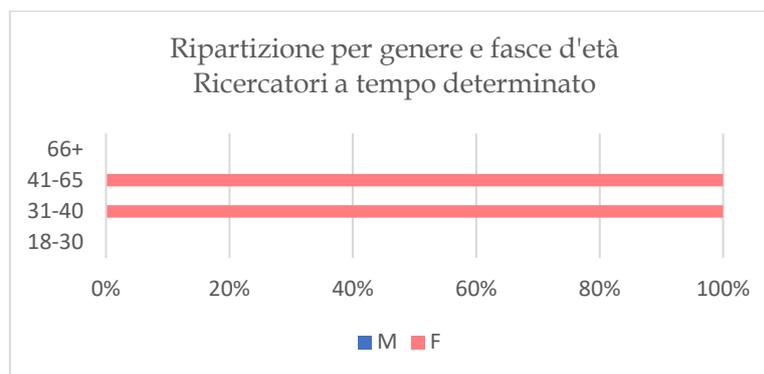


Figura 3.5

La figura 3.6 presenta la ripartizione per fascia d'età e genere dei professori associati per il 2022. Dalla figura è possibile constatare una situazione abbastanza equilibrata fra i due generi, ad esclusione della fascia di età over 66 che risulta poco significativa essendo costituita da un solo Professore.

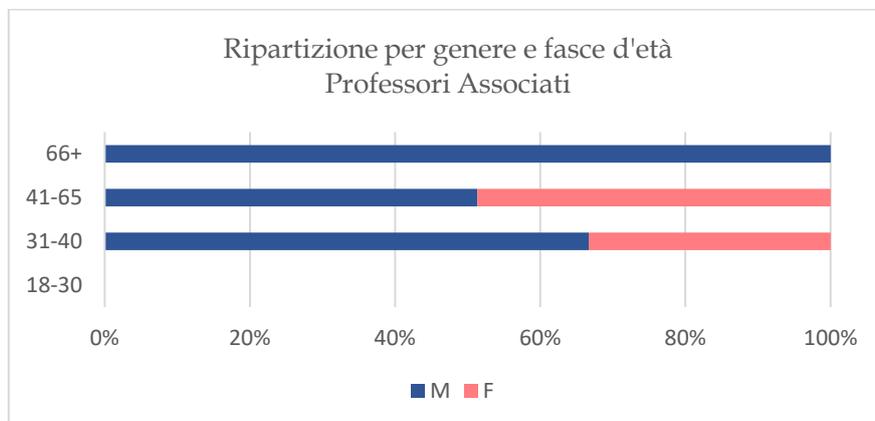


Figura 3.6

La figura 3.7 presenta la ripartizione per fascia d'età e genere dei professori ordinari per il 2022. Dalla figura è possibile riscontrare la considerevole differenza tra la numerosità dei due generi in questo segmento di carriera accademica.

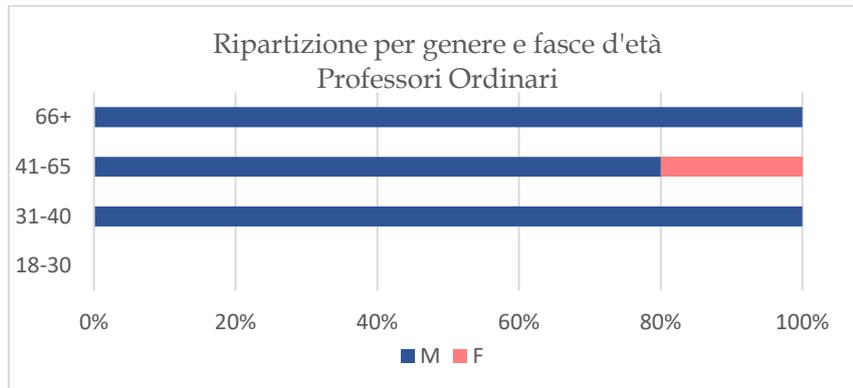


Figura 3.7

La successiva figura 3.8 mostra la ripartizione per genere e fasce d'età per i professori a contratto per il 2022. Anche in questo caso, come per i professori associati c'è una situazione abbastanza equilibrata e una parità nella fascia di età più bassa (18-30).

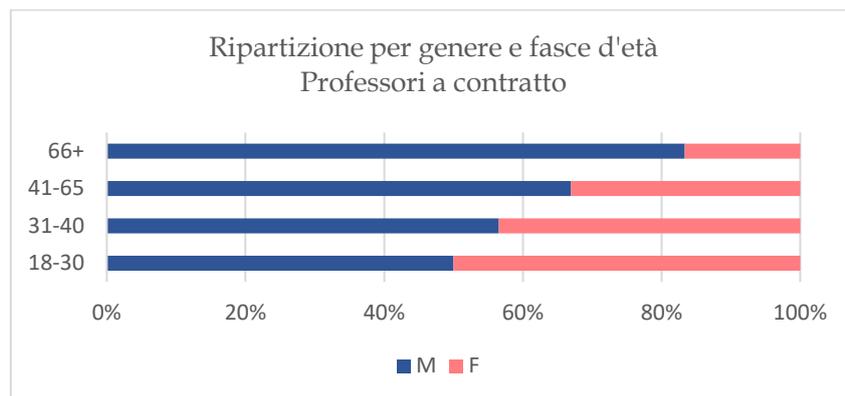


Figura 3.8

IL PERSONALE DOCENTE NELLE AREE CUN

Nella tabella 3.9, di seguito riportata, per dare evidenza della differenza di genere in relazione all'area disciplinare di appartenenza, si riporta la numerosità per le diverse aree CUN.

AREA CUN	F	M	%F	%M
01 – SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	3	7	30,0%	70,0%
02 – SCIENZE FISICHE	0	2	-	100,0%
03 – SCIENZE CHIMICHE	3	1	75,0%	25,0%
05 – SCIENZE BIOLOGICHE	0	1	-	100,0%
06 – SCIENZE MEDICHE	1	1	50,0%	50,0%
07 – SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	3	0	100,0%	-
08 – INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	18	25	41,9%	58,1%
09 – INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	2	18	10,0%	90,0%
10 – SCIENZE DELL'ANTICHITÀ, FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE	20	12	62,5%	37,5%
11 – SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE, PSICOLOGICHE	18	12	60,0%	40,0%
12 – SCIENZE GIURIDICHE	6	35	14,6%	85,4%
13 – SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	14	55	20,3%	79,7%
14 – SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	7	19	26,9%	73,1%
ALTRO	2	1	66,7%	33,3%
Totale complessivo	97	189	33,9%	66,1%

Tabella 3.9

Nella Tabella 3.10 riportata di seguito si rappresenta l'incidenza di genere, rispettivamente di personale Ricercatore, Professori Associati, Professori ordinari e Professori a Contratto nelle diverse aree CUN.

Area Disciplinare	Docenti Associati		Docenti Ordinari		Ricercatori		Docenti a Contratto	
	M	F	M	F	M	F	M	F
01 – SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	0	0	0	0	0	0	7	3
02 – SCIENZE FISICHE	0	0	0	0	0	0	2	0
03 – SCIENZE CHIMICHE	0	0	0	0	0	0	1	3
05 – SCIENZE BIOLOGICHE	0	0	0	0	0	0	1	0
06 – SCIENZE MEDICHE	0	1	0	0	0	0	1	0
07 – SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	0	2	0	0	0	0	0	1
08 – INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	6	4	1	0	0	1	18	13
09 – INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	2	1	2	0	0	0	14	1
10 – SCIENZE DELL'ANTICHITÀ, FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE	1	2	0	0	0	0	11	18
11 – SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE, PSICOLOGICHE	3	4	0	0	0	0	9	14
12 – SCIENZE GIURIDICHE	4	0	6	0	0	1	25	5
13 – SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	7	4	2	2	0	1	46	7
14 – SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	1	2	0	0	0	0	18	5
ALTRO	0	0	0	0	0	0	1	2

Tabella 3.10

Dall'analisi si può evidenziare una marcata differenza nelle aree di Ingegneria industriale e dell'informazione, Scienze giuridiche e Scienze economiche e statistiche. Questo riflette anche quanto detto in precedenza inerentemente alla compagine studentesca (si veda figura 2.4), poiché se si laureano meno studentesse soprattutto nell'area STEM, è congruente che poi ci siano meno componenti di genere femminile anche nel corpo docente delle stesse aree. Analogo discorso può essere fatto per l'area inerente alle scienze giuridiche, che conferma quanto sopra.

4 – PERSONALE NON DOCENTE

Questo capitolo del BdG è dedicato alla rappresentazione della diversità di genere tra il personale non docente di Universitas Mercatorum.

In figura 4.1 viene rappresentata la ripartizione tra generi del personale dipendente non docente che nella totalità è pari a 105 unità. In questo ambito la percentuale della componente femminile è nettamente superiore rispetto a quella maschile.

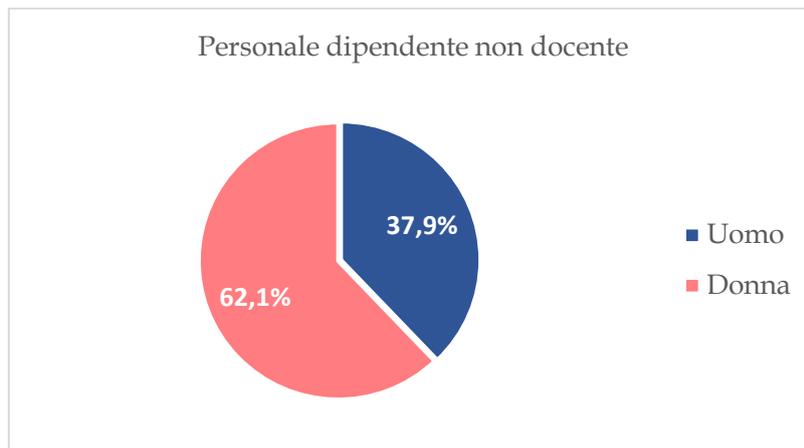


Figura 4.1

Una situazione di perfetta parità si osserva per le figure di responsabili degli uffici amministrativi, come riportato in figura 4.2.

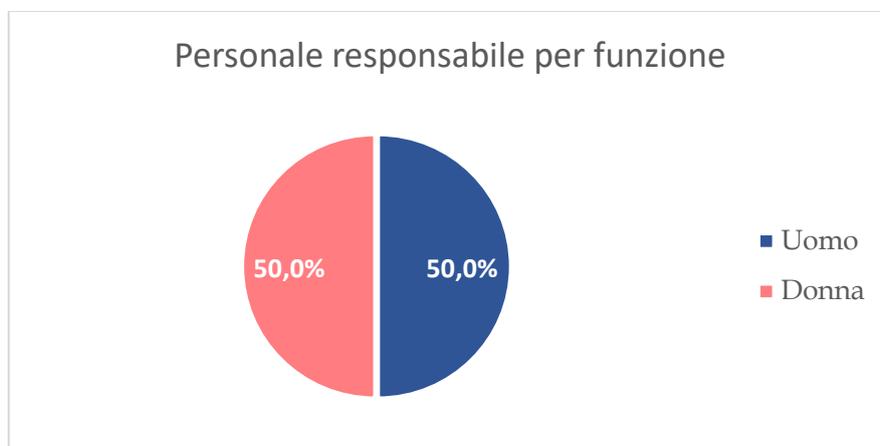


Figura 4.2

Nella figura 4.3 il personale dipendente viene rappresentato in relazione all'ufficio di appartenenza. In questo caso è possibile notare che in quasi la totalità delle aree amministrative c'è una maggioranza di personale di genere femminile.

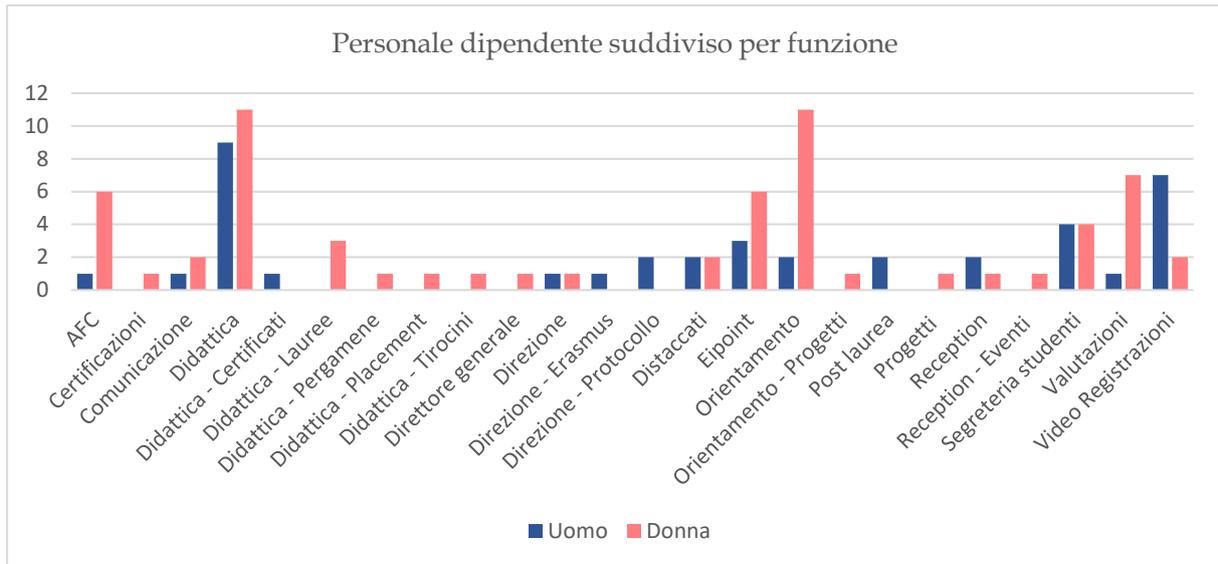


Figura 4.3

In figura 4.4 è riportata la ripartizione del personale dipendente non docente suddiviso per fasce d'età in relazione al genere. È importante sottolineare che la maggior parte del personale, circa l'87% (91 dipendenti), rientra nella fascia di età 36-45 anni in cui ricade la percentuale più elevata di presenza femminile. La restante percentuale del 13% (14 dipendenti) si colloca nelle fasce di età successive ai 46 anni, ed è a prevalenza di genere femminile.

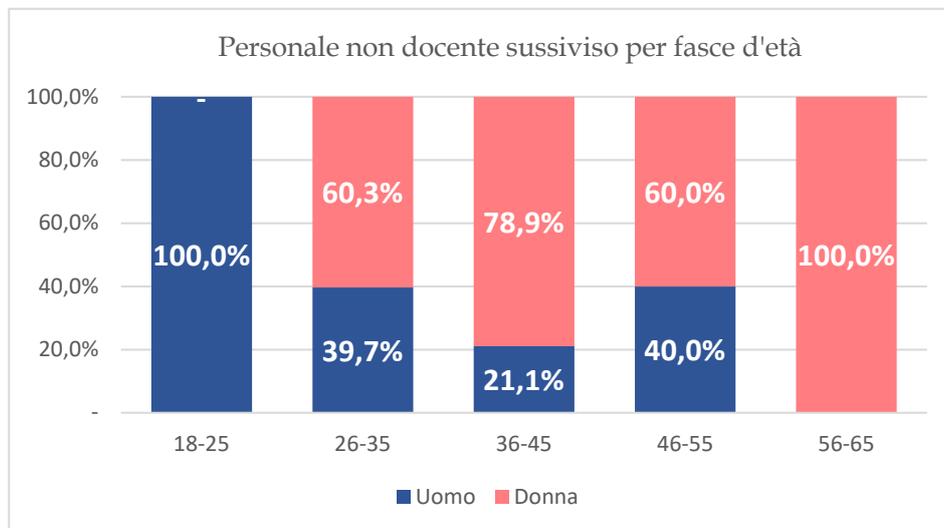


Figura 4.4

5 – GLI ORGANI DI GOVERNO DI ATENEO

In questa sezione viene considerata la composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo. Poiché la durata di queste cariche è diversa e pluriennale, e le scadenze dei mandati sono differiti nel tempo, l'analisi viene effettuata in relazione ai dati al 31 dicembre 2022.

I ruoli e le funzioni prese in esame sono:

1. Rettore
2. Prorettore
3. Direttore Generale
4. Direttore Scientifico
5. Preside di Facoltà
6. Componenti del Consiglio di Amministrazione
7. Componenti del Senato Accademico
8. Componenti del Presidio di Qualità
9. Delegato/a alla didattica
10. Delegato/a alla didattica interattiva
11. Componenti del Nucleo di Valutazione di Ateneo
12. Componenti del Collegio dei Revisori dei Conti
13. Componenti dell'Organismo di Vigilanza
14. Componenti del Comitato Unico di Garanzia

La Governance di Ateneo è costituita da 46 unità in totale, e mostra una composizione a netta prevalenza maschile con la presenza di 31 uomini e 15 donne.

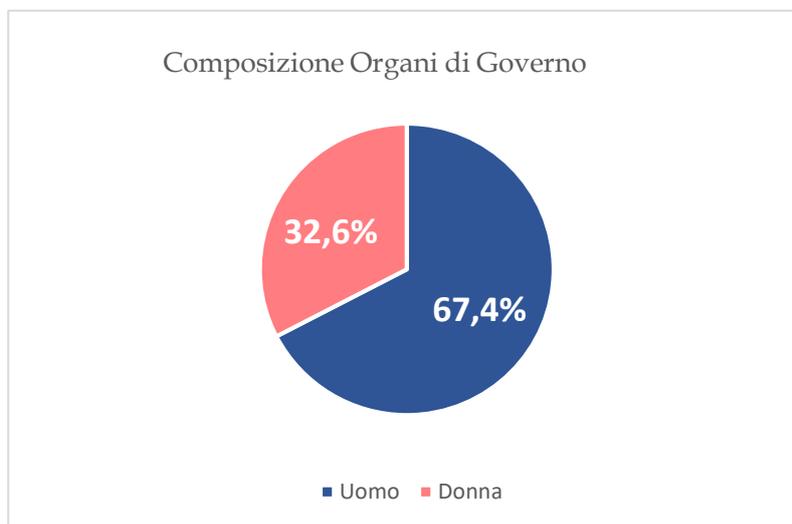


Figura 5.1

Le funzioni apicali di Rettore, Prorettore e Direttore Scientifico sono nomine attribuite a uomini, mentre le funzioni di Direttore Generale e Preside di Facoltà sono affidate a donne. I componenti del Consiglio di Amministrazione sono 9 di cui 7 uomini, tra cui il Presidente. Questo sbilanciamento viene riequilibrato nella composizione del Senato accademico, essendo costituito dal Magnifico Rettore, dal Presidente del CdA, dal Preside della Facoltà di Economia e dal Direttore Generale. Anche nelle nomine dei delegati del Rettore, possiamo notare un perfetto equilibrio tra la componente femminile e quella maschile.

Per quanto riguarda le Componenti del Nucleo di Valutazione di Ateneo, si registra sempre una percentuale nettamente superiore per la componente maschile, essendo costituita da 7 persone, di cui 6 uomini, compreso il Presidente, pari all'85,7%. Situazione più equilibrata per quanto riguarda i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti in cui il 60% è costituito da uomini, compreso anche in questo caso il Presidente.

L'Organismo di Vigilanza è costituito da 2 uomini e una donna, quindi anche in questo caso a prevalenza maschile con il 66,7%. Il discorso è diverso per i membri del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in cui, nonostante la componente femminile è pari al 40%, il Presidente è una donna.

Per quanto riguarda il Presidio di Qualità di Ateneo, costituito da 7 componenti, il 43% è rappresentato da donne e il restante 57% da uomini.

ORGANI DI ATENEO	M	F	Totali	%M	%F
Organi di governo	3	1	4	75,0%	25,0%
Consiglio d'Amministrazione	7	2	9	77,8%	22,2%
Senato accademico	2	2	4	50,0%	50,0%
Delegato alla didattica	1	0	1	100,0%	0,0%
Delegato alle funzioni di Orientamento	0	1	1	0,0%	100,0%
Delegato alla didattica interattiva	0	1	1	0,0%	100,0%
Delegato al Placement	1	0	1	100,0%	0,0%
Nucleo di valutazione	6	1	7	85,7%	14,3%
Collegio dei Revisori dei conti	3	2	5	60,0%	40,0%
Organismo di vigilanza	2	1	3	66,7%	33,3%
Comitato unico di garanzia	3	2	5	60,0%	40,0%
Presidio della qualità	4	3	7	57,1%	42,9%
Totale complessivo	31	15	46	67,4%	32,6%

Tabella 5.1

6 – LE AZIONI POSITIVE PREVISTE: DAL BILANCIO DI GENERE AL GEP

Il presente capitolo presenta una panoramica delle componenti chiave di una strategia di diversità e di inclusione che Universitas Mercatorum potrebbe implementare nei prossimi anni per raggiungere gli obiettivi del Piano Strategico 2021/2023, così come, normate e regolate a livello nazionale e internazionale. Il progresso sconta una lentezza determinata, nella maggior parte dei casi, dalla mancanza di un approccio sistematico e coerente alla diversità e all'inclusione^{38 39}, che richiede azioni incisive per raggiungere in futuro gli obiettivi di miglioramento attesi.

La letteratura scientifica internazionale evidenzia cinque aspetti considerati cruciali per lo sviluppo di un approccio concreto per la piena realizzazione di parità e inclusione⁴⁰:

- 1) garantirle e sostenerle a tutti i livelli all'interno del management e nelle attività ricorrenti dell'organizzazione;
- 2) aumentare la numerosità di coloro che sono coinvolti nella progettazione e nell'esecuzione della strategia per la diversità e l'inclusione;
- 3) favorire lo sviluppo di attività a sostegno concreto degli obiettivi di parità;
- 4) favorire l'assunzione di talenti nel rispetto della diversità di genere;
- 5) responsabilizzare i manager attraverso la definizione di KPI, focalizzati sull'esperienza quotidiana e monitorati costantemente.

In Universitas Mercatorum i concetti di parità di genere, rispetto per la diversità e l'inclusione, sono entrati a far parte delle priorità dell'Ateneo, come testimoniato anche dall'attenzione a questo BdG per le azioni attuate dall'Ateneo per le persone Transgender. L'obiettivo fissato nel Piano Strategico è che l'Ateneo diventi nei prossimi anni un'università di riferimento per le politiche attive che integrano e valorizzano tutte le differenze. Tale approccio è trasversale nella gestione di docenti, personale non docente e corpo studentesco, secondo parametri diversi, adattati alle caratteristiche dei tre gruppi.

Inoltre, considerando l'importante valenza della comunicazione interna ed esterna, a cui l'Ateneo dedica significativa attenzione, in maniera sinergica con le azioni precedentemente citate, si avrà cura di orientare lo sviluppo di una politica di comunicazione delle iniziative educative nella giusta direzione dell'inclusione.

Per fare in modo che l'Università raggiunga in futuro gli obiettivi strategici prefissati di un reale cambiamento inclusivo, ogni corso di laurea nonché ogni programma di insegnamento dovrà potenziare tali aspetti dando evidenza delle azioni realizzate, affinché si possa procedere con un adeguato monitoraggio e una conseguente azione di informazione.

Parallelamente, tali valori dovranno accompagnare i processi di selezione e assunzione in Universitas Mercatorum.

Le modalità principali di attuazione sono sintetizzabili nelle seguenti tre macro attività.

1. **Selezione, assunzione e fidelizzazione**, nello specifico:

- garantire che tutte le politiche e le pratiche supportino la diversità di genere e la conseguente diversità culturale all'interno della comunità accademica di Universitas Mercatorum;

³⁸ Sherbin, L and Rashid, R. Diversity Doesn't Stick Without Inclusion. Harvard Business Review, 2017. Disponibile all'indirizzo: <https://hbr.org/2017/02/diversity-doesnt-stick-without-inclusion>.

³⁹ Jana, T. and Diaz Mejias, A. Erasing institutional bias: how to create systemic change for organizational inclusion. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2018.

⁴⁰ Pedulla, D. Diversity and Inclusion Efforts That Really Work. Harvard Business Review, 2020. Disponibile all'indirizzo: <https://hbr.org/2020/05/diversity-and-inclusion-efforts-that-really-work>.

- stabilire obiettivi di diversità chiari definendo indicatori di performance riguardanti i risultati dell'inclusione;
 - eliminare i bias impliciti nell'assunzione e nei processi di avanzamento di carriera per consentire pari opportunità in relazione al genere;
 - sviluppare attività formative periodiche atte a sensibilizzare il personale e gli studenti su queste tematiche al fine di fornire esempi reali e best practices;
 - sviluppare sondaggi per monitorare la percezione della diversità e dell'inclusione tra studenti, docenti e personale non docente, al fine di individuare eventuali problemi o criticità ed avviare, ove possibile, le opportune azioni correttive o di miglioramento.
- 2. Sensibilizzazione e comunicazione**, nello specifico:
- prevedere premialità per soggetti coinvolti in programmi specifici o studentesse iscritte a corsi di laurea in discipline STEM; a tal riguardo sono importanti:
 - le azioni di adozione di buone prassi sperimentate in altri atenei, in altri paesi
 - le attività di orientamento con le scuole per avvicinare le studentesse verso le materie STEM (Progetto "Her STEM"), in particolare verso i corsi di studio dell'Ateneo con bassa presenza femminile;
 - organizzare eventi per mettere in evidenza i modelli positivi di ruolo femminili all'interno dell'Ateneo e in generale nella società;
 - incrementare il numero di eventi annuali dedicati al contrasto alla violenza, alle discriminazioni e alle molestie di genere.
- 3. Ricerca e didattica**, ossia:
- dare agli studenti la possibilità di formare comunità più eque, sviluppando programmi di insegnamento che valorizzino la partecipazione bilanciata di studenti e studentesse;
 - assicurare che le attività di ricerca e di gestione della conoscenza dell'Ateneo contribuiscano a sviluppare filoni di studio sulle politiche di inclusione nel contesto nazionale e internazionale.

Universitas Mercatorum mira ad attivare azioni di inclusione tra corpo studentesco, personale docente e non docente, secondo parametri che tengano conto della persona prescindendo dal genere, dall'orientamento sessuale, dalla disabilità, dalla nazionalità, dall'etnia e dalla religione.

7 – KPI PROPOSTI PER IL MONITORAGGIO DI GENERE

Nei capitoli 2, 3, e 4 del presente bilancio di genere è stato presentato un dettagliato consuntivo dei dati dell’Universitas Mercatorum con il focus sullo stato attuale inerente al genere nella popolazione studentesca, nel personale docente e non docente di Ateneo. Il quadro che emerge costituisce una fotografia dello status quo del 2022, con il quale proseguire il percorso iniziato con il BdG dell’anno precedente con l’obiettivo di ridurre, e con il tempo di annullare, le disparità fra donne e uomini.

Il percorso si preannuncia lungo e sfidante; sarà di fondamentale importanza la valutazione dei risultati intermedi, acquisiti con un sistematico monitoraggio su tutte le azioni positive descritte nel precedente capitolo 6. Occorre quindi monitorare nel tempo il livello di disparità tra i generi, adottando strumenti di misura sintetici ed efficaci che siano accettati e condivisi nel settore universitario.

A completamento delle analisi delle differenze di genere nei ruoli del corpo docente dell’Universitas Mercatorum viene calcolato il *Glass Ceiling Index* (GCI) che mette in relazione la percentuale di donne (o di uomini) in un’organizzazione, in tutti i ruoli, con la percentuale di donne (o di uomini) nel ruolo più elevato di carriera per la medesima organizzazione. Questo indice permette quindi di effettuare una “fotografia” in un dato istante temporale (ad esempio in un dato anno) della “segregazione verticale” per genere presente in un’organizzazione. Pertanto, il GCI cattura come la percentuale di un dato genere in un dato ruolo vari via via che si progredisce verso i livelli di carriera più elevati. Il GCI è un indice valido e ampiamente accettato, definito e approvato a livello internazionale e utilizzato dalla Commissione Europea nella pubblicazione triennale “She Figures”⁴¹.

7.1 PERSONALE DOCENTE

Nel caso di un’università, il ruolo più elevato in carriera per il personale docente è rappresentato dai docenti di I Fascia, pertanto, il GCI, con riferimento alla componente femminile del corpo docente di un Ateneo, si calcola come segue:

$$GCI_{\text{docenti}} = \frac{\frac{\text{Donne docenti}}{\text{Totale docenti}}}{\frac{\text{Donne docenti di I fascia}}{\text{Totale docenti I fascia}}}$$

Un valore del GCI_{docenti} pari di 1 indica che il rapporto tra uomini e donne a livello complessivo si mantiene lo stesso anche per la prima fascia e, quindi, l’assenza di segregazione verticale per genere. Al contrario, più l’indice assume valori superiori a 1, più le donne sono sottorappresentate in questo ruolo, cosa che, a sua volta, potrebbe suggerire una loro maggiore difficoltà nel progredire nella carriera accademica.

Il valore del GCI può essere calcolato a livello sia dell’Ateneo, sia dei singoli Corsi di Laurea. La Tabella 8.1 riporta il GCI dei docenti calcolato a livello dell’intero Ateneo per l’anno 2022.

2022	$GCI_{\text{docenti}2022} = \frac{\frac{97}{286}}{\frac{2}{13}} = \frac{0,33}{0,15} = 2,20$
------	---

Tabella 7.1

⁴¹ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021 - gender in research and innovation: statistics and indicators, Publications Office, 2021. Disponibile all’indirizzo: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

Dal calcolo del GCI nei tre anni è possibile fare una serie di considerazioni interessanti. Il numeratore al passare degli anni è in crescita e questo sta ad indicare che il numero di donne docenti è in progressivo aumento. Il fattore critico è rappresentato dal denominatore che rappresenta la percentuale di donne docenti di I fascia rispetto al totale dei docenti di I fascia. Questo sta a significare che anche nel mondo accademico le progressioni di carriera sono caratterizzate dal noto fenomeno di *leaky pipeline*, ovvero la percentuale di donne si assottiglia progressivamente man mano che ci si avvicina ai livelli apicali di carriera.

7.2 STUDENTI

In questo BdG, il GCI è stato utilizzato come KPI di inclusione di genere della componente studentesca con attenzione ai corsi di studio STEM, calcolato come segue:

$$GCI_{\text{studenti}} = \frac{\frac{\text{Studentesse immatricolate}}{\text{Totale studenti immatricolati}}}{\frac{\text{Studentesse immatricolate STEM}}{\text{Totale studenti immatricolati STEM}}}$$

La tabella 7.2 mostra il GCI per quanto riguarda le studentesse nell'ambito delle categorie STEM, parametro critico per l'Università nel suo complesso e anche per Universitas Mercatorum.

2022	$GCI_{\text{studenti}2022} = \frac{\frac{9199}{21041}}{\frac{429}{3160}} = \frac{0,44}{0,13} = 3,22$
------	--

Tabella 7.2

Dalla tabella 7.2 è possibile notare una situazione in cui il numero di studentesse che si iscrive ai Corsi di Laurea STEM è notevolmente inferiore rispetto alla compagine maschile, a conferma di quanto affermato in precedenza (si veda figura 2.4), nonostante il numero sia in aumento con il passare degli anni. Possiamo però notare che per l'anno preso in considerazione, l'indice mostra una flessione che fa ben sperare in un trend positivo per i prossimi anni.

7.3 PERSONALE NON DOCENTE

In questo BdG, il GCI è stato utilizzato come KPI per i dipendenti dell'Ateneo adattandolo in modo da rappresentare la situazione della composizione del personale negli organi di governo dell'Ateneo.

$$GCI_{\text{personale non docente}} = \frac{\frac{\text{Donne totali}}{\text{Totale personale}}}{\frac{\text{Donne in posizioni apicali}}{\text{Totale personale in posizioni apicali}}}$$

In Tabella 7.3 è mostrato l'indice GCI per l'anno 2022. Come affermato per la Tabella 6.1, poiché la durata di queste cariche è diversa e pluriennale, e i mandati hanno scadenze differite nel tempo, si è scelto di effettuare l'analisi relativamente all'anno 2022.

2022	$GCI_{\text{personale non docente}2022} = \frac{\frac{64}{103}}{\frac{6}{12}} = \frac{0,62}{0,5} = 1,24$
------	--

Tabella 7.3

Anche in questo caso i risultati evidenziano una sproporzione tra i ruoli apicali rivestiti dagli uomini e quelli rivestiti dalle donne, anche se meno marcata rispetto ad altre categorie.

8 - CONFRONTO TRA LA SITUAZIONE ITALIANA E UNIVERSITAS MERCATORUM

Il tema della parità di genere e delle pari opportunità è promosso dall'Unione Europea attraverso il programma Next Generation EU che ha fra i diversi obiettivi quello di conseguire una maggiore equità di genere, diventata un obiettivo strategico di notevole rilevanza. In linea con gli obiettivi europei, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si incentra su temi quali l'empowerment femminile, il contrasto alle disuguaglianze di genere e l'accrescimento delle competenze.

Tra gli interventi previsti dal PNRR che interessano in particolar modo il mondo universitario, c'è quello di facilitare e incoraggiare il passaggio dalla scuola secondaria superiore all'Università, con particolare focus sui percorsi di studio STEM, dove il numero di donne iscritte è ancora basso e causato da vecchi stereotipi culturali. L'aumento delle studentesse nei percorsi formativi STEM avrà un impatto importante sul futuro lavorativo delle donne e della società, avendo un duplice effetto: da un lato il raggiungimento di livelli di formazione più elevati e, dall'altro, l'aumento delle competenze tecnico-scientifiche che sono quelle maggiormente richieste dal mercato del lavoro e che quindi portano maggiori possibilità di carriera e di guadagno.

In ambito lavorativo, infatti, le esperienze di donne e uomini variano in modo significativo: in generale le donne hanno minori probabilità di partecipare al mercato del lavoro e maggiori probabilità di prenderne parte con un lavoro a tempo parziale. Inoltre, variano notevolmente i settori in cui lavorano donne e uomini, con una sproporzionata rappresentanza delle donne in campi quali l'istruzione e la sanità e una percentuale estremamente ridotta negli ambiti della scienza, dell'ingegneria e della tecnologia. Questo deriva dalla persistenza di stereotipi e bias di genere riguardanti le competenze e il ruolo delle donne nella società, tradizionalmente più legati all'istruzione e alla cura ^{42 43}.

Come conclusione di questo BdG possiamo fare delle riflessioni sulla situazione di Universitas Mercatorum paragonata a quella italiana, dato che è solo attraverso il confronto e una visione critica che si può migliorare e si possono delineare azioni costruttive per il futuro. I dati relativi all'Italia sono stati presi dal documento Focus *"Le carriere femminili in ambito accademico"* a cura del MUR ⁴⁴ e l'Osservatorio inDifesa realizzato da Terre des Hommes e OneDay ⁴⁵ che ha coinvolto più di 2000 ragazze in età compresa tra i 14 e i 26 anni. Dal campione analizzato è emerso che il 53,96%, ritiene che le scelte riguardo agli studi futuri o alla carriera lavorativa, le ambizioni e le passioni vengano limitate da stereotipi e retaggi maschilisti. Un dato che dovrebbe far riflettere è anche rappresentato dal 20% delle ragazze che afferma di non avere nessun modello di riferimento cui ispirarsi.

⁴² European Commission's Network to Promote Women in Decision-making in Politics and the Economy (NPWDPE) (2012). Working paper: How to engage senior men to promote women to decision-making positions. Disponibile all'indirizzo: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/working_paper_engage_men_promote_women_en.pdf

⁴³ Liff, S. and Ward, K. 2001. Distorted views through the glass ceiling: the construction of women's understandings of promotion and senior management. *Gender, Work and Organization*, 8(1), 19-36.

⁴⁴ MUR - DGPBSS Ufficio VI - Servizio Statistico, Focus *"Le carriere femminili in ambito accademico"*, marzo 2022.

⁴⁵ Terre del Hommes e oneDay. *"Discriminazioni di genere: i nuovi dati dell'Osservatorio indifesa"*. Disponibile all'indirizzo: <https://terredeshommes.it/comunicati/discriminazioni-di-genere-i-nuovi-dati-dellosservatorio-indifesa/>

Il risultato di questo contesto culturale è una ancora ridotta presenza di ragazze all'interno dei corsi di laurea STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics), anche se in continuo aumento. Infatti nell'anno accademico 2020/2021 le ragazze immatricolate in area STEM sono state il 39,4% (dati Censis), mentre dai nuovi dati raccolti da Almalaurea si registra una lieve crescita. L'Indagine sul Profilo dei laureati STEM rivela infatti che pur essendo più elevata la componente maschile, che raggiunge il 59,1%, quella femminile è salita negli ultimi anni al 40,9% su un totale del 30% degli immatricolati in Italia in cori di studio delle aree STEM.

Inoltre, le donne ottengono un voto medio di laurea più alto (104,2 su 110, rispetto al 102,3 degli uomini) e hanno una migliore riuscita in termini di regolarità negli studi: tra le donne il 57,6% ha concluso gli studi nei tempi previsti rispetto al 53,0% degli uomini ⁴⁶ ⁴⁷.

Per quanto riguarda la situazione di Universitas Mercatorum, sul totale di immatricolati STEM per l'anno 2022, solo il 13% sono donne, percentuale nettamente inferiore rispetto alla media italiana. Questo risultato è ancora più evidente se si considera che nei percorsi di Laurea di primo e secondo livello le donne rappresentano il 55,7%, quindi quasi 6 punti percentuali oltre la metà della popolazione studentesca universitaria italiana e il 43,7% per quanto riguarda Universitas Mercatorum (si veda Tabella 8.1).

	Universitas Mercatorum		Italia	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Immatricolati STEM	87%	13%	59,1%	40,9%

Tabella 8.1

La tabella sopra riportata evidenzia una significativa disparità di genere in termini di segregazione orizzontale, ossia tra discipline STEM e non STEM. La segregazione è presente anche verticalmente e persino in quegli ambiti dove all'inizio della carriera accademica si registra una sostanziale parità tra uomini e donne. In Italia, infatti, la presenza femminile diminuisce nel passaggio dalla formazione alla carriera accademica e diventa sempre più esigua con il progredire della posizione. Il raggiungimento della parità di genere può essere fortemente influenzato dalla scarsa partecipazione delle donne ai processi decisionali. Sono infatti presenti enormi differenze per quanto riguarda la rappresentanza delle donne e degli uomini in tale ambito, e nell'Unione Europea si registra un deficit democratico complessivo a tutti i livelli politici.

Inoltre, persiste una bassa percentuale di donne in alcuni ambiti professionali, ad esempio ai vertici dei consigli scientifici, in qualità di rettori universitari o all'interno della magistratura. Infine, le donne sono ampiamente sottorappresentate nelle istituzioni economiche, fra cui i consigli di amministrazione delle maggiori società quotate in borsa. Questo, oltre agli stereotipi e ai bias nominati in precedenza, deriva dal fenomeno del *gatekeeper*, per cui i

⁴⁶ IlSole24ore, "Università, in aumento le iscritte a corsi Stem". Disponibile all'indirizzo: <https://www.ilsole24ore.com/art/universita-aumento-iscriitte-corsi-stem-AEdLcDzC>

⁴⁷ IlSole24ore, "Atenei resistenti al gender gap: solo il 26% degli ordinari è donna". Disponibile all'indirizzo: <https://www.ilsole24ore.com/art/atenei-resistenti-gender-gap-solo-26percento-ordinari-e-donna-AEUW3xvC>

leader, il più delle volte uomini, possono agire inconsciamente per sostenere le carriere di persone simili a loro, ovvero altri uomini^{48 49}.

Inoltre, nel mondo del lavoro, nonostante i maggiori sbocchi occupazionali e i possibili guadagni più elevati del settore STEM, le ragazze sembra ne beneficino meno. L'Indagine sulla Condizione occupazionale di AlmaLaurea mostra che a 5 anni dalla laurea il tasso di occupazione è il 94,1% per gli uomini e il 90,9% per le donne. Mentre, se si considera la retribuzione, gli uomini percepiscono 1.837 euro rispetto ai 1.621 euro delle donne (+13,3%).

Questi numeri riflettono il gender gap presente anche negli altri settori e sottolineano come nei settori scientifici i livelli occupazionali continuino ad essere migliori. In questi settori, infatti, si stanno creando e si creeranno le maggiori possibilità grazie soprattutto agli investimenti per la transizione economica e digitale prevista nel PNRR.

Come si può evincere dai dati riportati in Tabella 8.2, nel passaggio dalla formazione universitaria alla carriera accademica la presenza femminile continua a diminuire al progredire della scala gerarchica. Per Universitas Mercatorum la percentuale relativa ai docenti donne di I fascia è nettamente al di sotto della media nazionale con quasi 7 punti percentuali di differenza.

	Universitas Mercatorum		Italia	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Docenti di I fascia	84,6%	15,4%	73%	27%
Docenti di II fascia	54,6%	45,4%	58,5%	41,5%

Tabella 8.2

Discorso analogo può essere fatto per il personale non docente, in quanto negli atenei italiani è composto prevalentemente da donne con il 60%. Anche Universitas Mercatorum è in linea con la media nazionale, dato che la percentuale di donne in questo caso è il 64,63%. Questo numero si riduce notevolmente fino ad arrivare al 47,37% per quanto riguarda la figura di responsabile per funzione.

Per quanto riguarda gli organi di governo, la media nazionale è del 41%, mentre in Universitas Mercatorum è notevolmente più bassa, pari al 29%, come riportato in tabella 8.3.

	Universitas Mercatorum		Italia	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Organi di Governo	67,4%	32,6%	59%	41%

Tabella 8.3

Le tabelle riportate in questo capitolo evidenziano in tutte le aree prese in considerazione per l'analisi una mancanza di equilibrio tra i due generi con la presenza di fenomeni di segregazione orizzontale, dovuta alle scelte dei percorsi di studio sin dall'immatricolazione, e

⁴⁸ Van den Brink, M. (2010). Behind the scenes of sciences: Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands, PhD thesis, Radboud University Nijmegen, The Netherlands.

⁴⁹ European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality (ENLEFGE) (2012). Positive action measures to ensure full equality in practice between men and women, including on company boards. Disponibile all'indirizzo: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6b4179c6-13e5-406f-b30e-048804d1bea3>.

di segregazione verticale legata alla carriera, con un divario più accentuato nelle aree STEM, sia all'interno di Universitas Mercatorum, sia a livello nazionale.

Nei prossimi anni sarà cruciale osservare come Universitas Mercatorum saprà agire per ridurre questi divari facendo in modo che i progressi nella parità di genere in fase di ingresso, soprattutto per la quota femminile nelle Facoltà STEM, si affianchino a un incremento della presenza femminile nelle fasi di progressione della carriera.

9 - STRATEGIA PER LA PARITÀ DI GENERE IN ITALIA ED EUROPA

La necessità di colmare il gender gap, che ha un riflesso anche nella disparità di retribuzione tra uomini e donne, è parte della Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea⁵⁰. Nel report 2023 sull'uguaglianza di genere nella UE si citano gli stereotipi di genere come fattori che possono influenzare l'orientamento scolastico e, di conseguenza, il futuro professionale delle donne.

La Commissione Europea ha inserito la partecipazione delle donne nei percorsi STEM nel suo Digital Education Action Plan 2021-2027⁵¹, all'interno delle iniziative per lo sviluppo delle competenze digitali e della trasformazione digitale. Gli stereotipi di genere diffusi e interiorizzati già dai bambini e dalle bambine, che possono influire sull'apprendimento e, di conseguenza, sulle scelte accademiche, sollecitano scuola e famiglie ad assumere un ruolo attivo per superarli e dare a bambine e ragazze la consapevolezza che riuscire negli studi scientifici non è una questione di genere.

Porsi il problema è già un passo nella direzione giusta: come riportato anche nell'articolo *Esiste un gender gap in Matematica?* di INVALSIopen⁵², il sito ufficiale delle prove nazionali che gli studenti affrontano durante il ciclo di istruzione primaria e secondaria, ci si chiede se il contesto, e non una predisposizione genetica, spieghi il gap nei risultati delle prove a favore degli studenti di sesso maschile. La scuola, che ha il compito di garantire uguali possibilità di apprendimento a tutti gli studenti, deve dunque lavorare per cercare di ridurre il divario di genere.

Intervenire per l'istituzione scolastica risulta però molto difficile, soprattutto se i condizionamenti degli stereotipi agiscono ancora prima dell'ingresso a scuola, nel contesto extra-scolastico, rappresentato dalla famiglia e dalla società in generale. Questi condizionamenti sono ancora più difficili da sradicare quando si ha a che fare con stereotipi impliciti, cioè con quei comportamenti discriminatori socialmente condivisi e assunti in buona fede nell'ambiente di vita, che le ragazze stesse e i ragazzi assumono inconsapevolmente e che perciò non percepiscono come discriminatori. Per cambiare c'è bisogno quindi di uno sforzo da parte di istituzioni e società, anche al di fuori del mondo della scuola, affinché il gender gap venga ridotto quanto più possibile. Una scuola che opera in un contesto più giusto, troverà le condizioni favorevoli per raggiungere l'equità che deve garantire a tutti, indipendentemente dal sesso o dal genere. E dalla scuola, continuare il percorso per arrivare all'Università.

Per una panoramica più approfondita può essere interessante uscire dai confini delle scuole e delle Università italiane e confrontare i dati nazionali con quelli internazionali per vedere, ad esempio, com'è la situazione delle donne all'estero in questo ambito e prendere spunto per strategie e azioni da implementare a livello nazionale.

⁵⁰ Commissione Europea, "Strategia per la parità di genere. Risultati e principali settori d'intervento". Disponibile all'indirizzo: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

⁵¹ Commissione Europea, "Digital Education Action Plan (2021-2027)". Disponibile all'indirizzo: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>

⁵² INVALSIopen, "Esiste un gender gap in Matematica?". Disponibile all'indirizzo: <https://www.invalsiopen.it/gender-gap-matematica/>