

# INTRODUZIONE

Presentiamo in questa pubblicazione il primo Bilancio di Genere dell'Università del Salento, nel quale si analizzano in modo approfondito i molteplici aspetti dell'Ateneo da un punto di vista di genere.

I divari di genere sono presenti e persistenti in molti ambiti delle società contemporanee. Istruzione, mercato del lavoro, partecipazione politica, salute e sicurezza e, più in generale, capacità di accesso alle opportunità, sono solo alcuni degli ambiti in cui il divario fra i generi si manifesta ed è molto difficile da colmare, nonostante le specifiche politiche di intervento.

Il Bilancio di Genere è uno strumento di analisi e di indirizzo delle politiche di parità all'interno delle istituzioni. È una modalità di analisi che utilizza gli strumenti e le tecniche proprie del ciclo di bilancio per mettere in evidenza i divari di genere e per promuovere la parità sostanziale. In letteratura emerge chiaramente come questo strumento sia un metodo di *gender mainstreaming*, vale a dire di pianificazione e di promozione delle politiche di intervento con una chiara consapevolezza circa l'impatto di genere di queste politiche e, allo stesso tempo, di intervento volto specificamente a promuovere la parità. Da diversi decenni le organizzazioni internazionali hanno esplicitamente promosso l'adozione del Bilancio di Genere considerandolo un intervento efficace per indirizzare l'allocatione delle risorse all'interno delle istituzioni.

In ambito europeo, in sintesi, sin dal 2001 si è avviato un processo di sensibilizzazione e diffusione del bilancio di genere come strumento di intervento all'interno di un quadro di iniziative pensate per promuovere le pari opportunità. Nel 2003 è stata presentata al Parlamento Europeo una proposta di risoluzione per il bilancio di genere. Nel 2009 sono state stilate delle linee guida per indirizzare l'adozione del bilancio di genere come strumento di intervento. In quest'ultimo caso il bilancio di genere è definito "a gender-based assessment of budgets, incorporating a gender perspective at all levels of the budgetary process and restructuring revenues and expenditures in order to promote gender equality".<sup>1</sup> In questa visione è determinante il ruolo assolto dal ciclo di bilancio perché attraverso una consapevole allocatione delle risorse nelle diverse voci di bilancio si possono orientare in modo determinante le politiche di intervento e si possono contrastare i divari di genere che sembrano particolarmente persistenti nel tempo.

Nel 2017 l'OECD ha promosso un'indagine conoscitiva sull'utilizzo dello strumento del bilancio di genere fra i paesi aderenti mettendo in evidenza la diversità di approcci possibili per l'applicazione pratica dei principi generali del bilancio di genere nei diversi contesti nazionali.<sup>2</sup> L'Italia, in particolare, ha introdotto il bilancio di genere come pratica sperimentale nella Legge di Contabilità e Finanza pubblica (articolo 38-septies, 196/2009), tra le norme di completamento della riforma del bilancio dello Stato. Attraverso questo intervento è stata predisposta per la prima volta un'analisi a rendiconto delle entrate e delle spese dello Stato per valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio su uomini e donne in termini economici, in relazione ai servizi e al tempo e al lavoro non retribuito. Il primo bilancio di genere dello stato italiano è stato pubblicato dalla Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze riferito ai dati del 2019.<sup>3</sup> È una fonte molto articolata di dati ed analisi sulla normativa italiana, sulle misure politiche adottate e sui risultati in termini di parità di genere.

In ambito universitario nel settembre 2019 la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) ha pubblicato le **Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani** per fornire un indirizzo utile per mettere in pratica analisi di contesto riferite al sistema universitario italiano e ad individuare indicatori rilevanti per evidenziare le disparità su cui gli Atenei possono intervenire.<sup>4</sup> In ambito internazionale esiste ormai una solida letteratura, anche comparata, sui divari di genere in ambito accademico. L'*European Institute for Gender Equality (EIGE)*, ha pubblicato ed aggiornato

<sup>1</sup> Council of Europe (2009), *Gender budgeting: practical implementation, Handbook*, Council of Europe, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs, April.

<sup>2</sup> OECD (2017), *Gender Budgeting in OECD Countries*, in <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>.

<sup>3</sup> In [https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita\\_istituzionali/formazione\\_e\\_gestione\\_del\\_bilancio/rendiconto/bilancio\\_di\\_genere/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/)

<sup>4</sup> In [https://www2.crui.it/crui/Linee\\_Guida\\_Bilancio\\_di\\_Genere\\_negli\\_Atenei\\_italiani.pdf](https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf)

periodicamente lo strumento denominato *Gear Tool (Gender Equality in Academia and Research)* che ha l'obiettivo di promuovere l'adozione del *Gender Equality Plan (GEP)* presso le istituzioni universitarie.<sup>5</sup>

L'Università del Salento, nel Piano Strategico 2020-2022, ha impostato la propria azione di governo sul tema generale della sostenibilità prevedendo un raccordo esplicito con gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile promossi dalle Nazioni Unite che promanano dall'Agenda 2030 dell'ONU.<sup>6</sup> È in questo contesto che l'Ateneo intende perseguire specifiche misure per la promozione delle pari opportunità di accesso, di crescita culturale e professionale di tutto il personale dell'Ateneo e degli studenti, a prescindere dal genere e dall'orientamento sessuale. Questo orientamento viene realizzato tramite una serie di iniziative coordinate nelle diverse aree strategiche di Ateneo (Ricerca, Didattica, Terza missione e Capacità istituzionale) che fanno capo alla Delegata per le Politiche di Genere, nominata nel Novembre 2019, e sono implementate anche grazie alla costituzione di un Team di progettazione ed implementazione delle politiche di genere costituito da rappresentanti di ogni Dipartimento dell'Ateneo, il team EOS<sup>7</sup>. Da non dimenticare poi il ruolo del *Comitato Unico di Garanzia*, previsto dallo Statuto Universitario, composto da rappresentanti del personale docente, tecnico-amministrativo e della componente studentesca, con il compito di promuovere e tutelare, all'interno della comunità universitaria, le pari opportunità ed il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di mobbing.

È in questo contesto che nasce questo documento, che è il primo passo di un processo: il Bilancio di Genere infatti si collocherà all'interno del ciclo di bilancio di Ateneo e costituisce un blocco fondamentale nella definizione del **Gender Equality Plan (GEP)**<sup>8</sup>, introdotto dal nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, *Horizon Europe*, all'interno nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. Il GEP, requisito di accesso ai programmi europei di finanziamento della ricerca, è il piano strategico all'interno del quale si progetteranno e attueranno politiche di riequilibrio ed azioni positive (a questo proposito è importante ricordare che l'Università del Salento è partner del progetto *H2020 CALIPER*, che ha tra i suoi target il supporto alla stesura del GEP).

Il presente documento accoglie *in toto* e nella forma più estesa le raccomandazioni della CRUI per l'analisi delle differenze di genere nei diversi comparti in cui si definisce la comunità accademica. In aggiunta, sono stati approfonditi alcuni aspetti che mettono in particolare evidenza le specificità dell'Ateneo ed il suo ruolo di motore di sviluppo culturale e sociale in rapporto al territorio. Per tutti gli indicatori, quando possibile, sono state analizzate le serie storiche, raccogliendo dati per il triennio 2017-2019, nell'intento di cogliere possibili dinamiche e *trend*.

Il Bilancio si articola in tre capitoli centrali che riportano, nell'ordine, l'analisi dei dati per la componente studentesca, per il personale docente e ricercatore e per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. Alla conclusione di ognuno di questi capitoli abbiamo messo in evidenza in 'pillole' alcuni delle evidenze più significative emerse dalle analisi. Segue un capitolo conclusivo, in cui si tracciano brevemente i passaggi successivi (il cosiddetto *ciclo di bilancio* e il GEP) e si suggeriscono alcune azioni di riequilibrio, a partire dalle criticità emerse. A conclusione del lavoro è stata inserita una dettagliata nota metodologica che include un glossario e dettagli su indici e *database*. Infine, in Appendice, è stato inserito un elenco dei corsi di studio e dei dottorati dell'Università del Salento.

Ogni componente la comunità accademica emerge dall'analisi con una sua dinamica e sue caratteristiche, dipendenti in diversa misura da molti fattori sia locali che nazionali e legislativi. Alcune sono dinamiche note e comuni al mondo accademico, quali la difficoltà per le donne ad accedere ai gradi più alti nelle carriere accademiche o la cosiddetta segregazione orizzontale che vede aree disciplinari (tipicamente quelle scientifiche e tecnologiche) in cui le donne sono assenti o scarsamente presenti. D'altro canto emerge una sostanziale assenza di mobilità nelle carriere amministrative, dovuta in larga misura al quadro normativo nazionale. Si colgono però anche lati meno prevedibili, come una maggior propensione delle studentesse ad iscriversi a corsi scientifici, rispetto ai *trend* nazionali, ed una performance accademica nettamente migliore delle studentesse rispetto agli studenti.

I dati raccontano storie di donne e di uomini della nostra comunità, di scelte, di speranze, di opportunità e di ostacoli. I dati ci danno indicazioni su come possiamo agire per rimuovere gli ostacoli ed offrire a tutte e tutti l'opportunità di sviluppare i propri talenti e metterli al servizio della comunità, e gli strumenti per farlo.

Buona lettura.

<sup>5</sup> In <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

<sup>6</sup> <https://unric.org/it/agenda-2030-onu-italia/>

<sup>7</sup> <https://www.unisalento.it/ateneo/politiche-di-genere>

<sup>8</sup> [https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication\\_en\\_2012.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication_en_2012.pdf)