



MASSIMO COLOMBIS

***Il Bilancio di Genere nell'ottica
della Responsabilità Sociale
d'Impresa:
Il caso dell'Università degli
Studi di Salerno***

ISSN 2464-9538

ISBN online: 978-88-99662-10-3

Working Papers Series, shall be a permanent platform of discussion and comparison, experimentation and dissemination, promoting the achievement of methodological action-research goals.

Working Papers Series, published in electronic open access with a peer-reviewed process.

Manuscripts are accepted in several languages (English, French, Italian, Spanish)

Editors

Giuseppe D'Angelo, Emiliana Mangone (UNISA – Italy)

Scientific Board

Ines Amorin (UP – Portugal), Andrea Salvatore Antonio Barbieri (IRPPS-CNR – Italy), Andrea Bellantone (ICT – France), Mohamed Benguerna (CREAD - Algeria), Paolo Buchignani (UNISTRADA – Italy), Rosaria Caldarone (UNIPA – Italy), Bernard Callebat (ICT – France), Calogero Caltagirone (LUMSA – Italy), Alessia Cassani (UNIPD - Italy), John Chircop (UM – Malta), Angelo Cicatello (UNIPA – Italy), Folco Cimagalli (LUMSA – Italy), Ana Cristina Figueira (UAlg – Portugal), Mar Gallego (UHU – Spain), Carlo Gelosi (UNISTRADA – Italy), Dario Giugliano (ABA of Naples – Italy), José Javier Martos Ramos (US – Spain), Lea Mattarella (ABA of Naples – Italy), Blanca Miedes (UHU – Spain), Flavia Monceri (UNIMOL – Italy), Tommaso Salvatori (ISIA - Italy), Zulmira Santos (UP - Portugal), Lorenzo Scillitani (UNIMOL – Italy), Giovanna Scocozza (UNISTRAPG - Italy)

Editorial Board

Giulia Capacci (Copy editor), Mariarosaria Colucciello, Erminio Fonzo, Emanuela Pece.

Editorial Manager

Erminio Fonzo

The Volume is available on the website:

<http://www.mediterraneanknowledge.org/publications/index.php/wps/issue/archive>
ISSN 2464-9538 ISBN: 978-88-99662-10-3

How to cite this Working Paper:

Colombis, M. (2019). Il Bilancio di Genere nell'ottica della Responsabilità Sociale d'Impresa: Il caso dell'Università degli Studi di Salerno. In ICSR Mediterranean Knowledge (Ed.), Working Papers Series, Vol. 2019, 1 (5-33). Fisciano: ICSR Mediterranean Knowledge. DOI: 10.26409/2019WPSMK01

© ICSR Mediterranean Knowledge 2019
Via Giovanni Paolo II n. 132, 84084 Fisciano, Italy



- Peer Reviewed contents

Il Bilancio di Genere nell'ottica della Responsabilità Sociale d'Impresa: Il caso dell'Università degli Studi di Salerno

Massimo Colombis
PhD Candidate
E-mail: massimocolombis10@gmail.com

Abstract

At first, this article examines the main objectives regarding Gender Budgeting, as an instrument of analysis, programming and accounting in the prospective of gender mainstreaming. In fact, the Gender Budgeting takes into consideration the choices and strategic orientations of an organization aimed at satisfying the needs and requests of gender equality. Then, the article analyses the characteristics and potentiality of Gender Budgeting in the Universities and, in particular, a specific case: the First Gender Budgeting of the University of Salerno. The data from Gender Budgeting of the University, which was integrated and updated with statistics taken from MIUR, ISTAT and AlmaLaurea, highlights that, although the gender still constitutes a factor of inequality, gender inequalities seems to be less accentuated in University of Salerno compared to the average of Italian Universities.

Keywords: Gender Budgeting, Corporate Social Responsibility, Gender Equality, University.

*Quando le donne stanno bene,
tutto il mondo sta meglio*

Amartya Sen,
Premio Nobel per l'Economia

Premessa

Nell'ambito della Responsabilità Sociale d'Impresa, acquista sempre maggiore rilevanza la Responsabilità Sociale di Genere (Di Santo, Valiante, 2013), che individuando il genere come variabile strategica di sviluppo a livello economico e sociale (Capecchi, 2018) mira alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne, alla valorizzazione delle differenze di genere all'interno delle organizzazioni, all'applicazione in azienda dei principi del *gender mainstreaming*¹ e, in tale ottica, all'elaborazione di un vero e proprio sistema di certificazione aziendale di genere (Irs, CdIE, 2008).

Anche di queste tematiche si è parlato nella "Quarta Conferenza sull'*empowerment* delle donne", organizzata a Lisbona nell'ottobre 2018 dall'Unione per il Mediterraneo e dalla Repubblica Portoghese: i rappresentanti dei 43 Paesi aderenti all'UpM hanno concordemente individuato, tra le altre cose, una serie di indicatori regionali per valutare e combattere le disparità di genere in tutti i settori della società e renderla più includente e sostenibile puntando particolarmente sul ruolo delle donne – considerate agenti di cambiamento nei Paesi del Mediterraneo – al fine di contribuire allo sviluppo di tutta la Regione (Del Vecchio, 2018).

Certamente, tale dimensione esula dall'oggetto del presente lavoro che consiste soprattutto in una riflessione sui dati contenuti nel Primo

¹ Com'è noto, il *gender mainstreaming* è un approccio teorico e strategico che si propone di integrare una prospettiva di genere nei processi di elaborazione, organizzazione, implementazione e valutazione delle politiche socio-economiche con l'obiettivo di superare le disparità tra uomini e donne. Presupposto di tale prospettiva è che qualunque iniziativa – progettata in tutti i campi e a tutti i livelli, compresa l'attività legislativa, politica e di programmazione – per le implicazioni rispetto al genere, non sia considerabile come neutrale, in quanto inevitabilmente comporta differenti ricadute sulle disuguali condizioni di vita degli uomini e delle donne, tendendo a perpetuare o a superare le disparità di genere (InGenere 2018. *Se diciamo "gender mainstreaming"*. Disponibile su: <http://www.ingenere.it/articoli/se-diciamo-gender-mainstreaming>).

Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Salerno (redatto dal Gruppo di Lavoro coordinato dalla prof. Ornella Malandrino, 2018). Tuttavia – pur nella consapevolezza dell'unicità e della specificità della situazione salernitana – l'analisi del divario di genere esistente tra le persone che studiano e lavorano nell'Ateneo di Salerno offre uno spaccato significativo di un'Università del Mezzogiorno e può fornire spunti di riflessione per ricerche e confronti con altre Università del bacino del Mediterraneo su temi afferenti alla disuguaglianza di genere.

Da tempo, le Istituzioni Europee si sono mosse a più livelli con Direttive, Raccomandazioni e Linee Guida finalizzate alla riduzione delle disuguaglianze di genere e alla promozione delle pari opportunità, considerate uno dei capisaldi dell'UE, che ha riconosciuto e condiviso il principio del *gender mainstreaming*.

Tuttavia, nonostante le cosiddette “azioni positive” e altri provvedimenti legislativi e decreti abbiano recepito le Direttive Comunitarie nei diversi ambiti della parità di genere, nel nostro Paese le disparità tra uomini e donne permangono ancora profonde. L'Italia risulta, ad esempio, ancora lontana dalla media europea per quanto attiene al divario tra maschi e femmine nei tassi di occupazione femminile.

Il rapporto annuale “*The Global Gender Gap Index 2018*” del “World Economic Forum”, infatti, colloca il nostro Paese al 70° posto su 149 Paesi analizzati nel percorso verso il superamento del *gender gap* con una posizione migliore soltanto di Grecia, Malta e Cipro nell'Europa Occidentale (World Economic Forum, 2018, p. 8).

La Responsabilità Sociale d'Impresa in chiave di genere nei settori pubblico e privato – e il suo collegamento con lo sviluppo sostenibile (Pulejo, 2011) – sta acquisendo una sempre maggiore rilevanza come strumento per favorire la parità tra i sessi nel contesto lavorativo e l'adozione di una prospettiva di genere nella programmazione e negli orientamenti strategici da perseguire per soddisfare i bisogni e le istanze di *gender equality*.

Pertanto, in stretta relazione con il Bilancio Sociale – che rende conto le scelte etico-sociali di un'organizzazione – a sua volta il Bilancio di Genere risulta un importante strumento di analisi, nell'ottica del *gender mainstreaming*, in quanto valuta in chiave di genere la gestione delle risorse e l'efficacia e l'efficienza degli interventi attuati, riclassifica le aree che maggiormente presentano un im-

patto di genere e prevede una nuova allocazione delle risorse per ridurre il divario e le disuguaglianze tra uomini e donne (Pubblica Amministrazione di Qualità, 2015).

Il Bilancio di Genere è stato considerato infatti come una sorta di «*trait d'union tra la strategia di gender mainstreaming e il principio di accountability. La sfida che attende le Amministrazioni pubbliche è identificabile nel passaggio dall'analisi di genere dei bilanci consuntivi alla formulazione di bilanci di precisione secondo un'ottica di genere, completando in tal modo il ciclo di accountability di genere*» (Galizzi, 2012, p. 11).

È evidente quindi la duplice finalità, esterna e interna, del Bilancio di Genere: esterna, in quanto analizza e valuta l'impatto sul territorio delle politiche elaborate, programmate e implementate; interna, in quanto esamina le modalità di partecipazione di uomini e donne a tutti i livelli dell'organizzazione, e quindi il suo grado di *gender equality*, al fine di riprogrammare le proprie scelte per il superamento della disuguaglianze tra i sessi (GERPA, 2015, pp. 1-3).

Il Bilancio di Genere parte dall'analisi conoscitiva di contesto, finalizzata a far emergere i bisogni e le aspettative differenti di uomini e donne quali espressione delle disparità di genere, seguita sia da una programmazione delle politiche orientata in chiave *gender sensitive* da attuare in base ai bisogni effettivamente rilevati e sia da una successiva fase di *gender auditing*, cioè di monitoraggio delle attività svolte, al fine di rendicontare i risultati ottenuti (*accountability*) (Pulejo 2013, p. 125).

Negli ultimi anni molti enti e istituzioni – consapevoli che un bilancio, nella misura in cui gestisce e destina risorse, contiene anche una visione dei rapporti sociali e delle relazioni di genere – hanno adottato il Bilancio di Genere per molteplici finalità:

- esaminare le spese e le entrate in riferimento alle diverse ricadute che comportano per gli uomini e per le donne;
- procedere a un'approfondita analisi conoscitiva secondo modalità *gender-sensitive*, che consentano di rendere maggiormente visibili le differenze di genere e di identificare in tale ambito le aree della disparità;
- valutare l'impatto di genere delle politiche messe in atto considerando i differenti bisogni ed esigenze di uomini e donne;

- ripianificare interventi e azioni istituzionali che tengano conto di tali differenti condizioni e rispondano con efficacia ai differenti bisogni espressi;
- riclassificare le aree più rilevanti inerenti al genere e riallocare le risorse per contrastare le disparità di genere;
- valutare l'adeguatezza delle politiche disegnate e realizzate in relazione alla riduzione del *gap* di genere (Ufficio Parlamentare di Bilancio 2016, pp. 2-4).

Per tali caratteristiche specifiche, il Bilancio di Genere contribuisce al raggiungimento di obiettivi fondamentali della *governance*, rendendo più efficiente, efficace, trasparente ed equa l'azione politica (Galizzi, 2012, pp. 31-32).

Individuando, infatti, le diverse esigenze di uomini e donne e le loro effettive possibilità di utilizzazione dei servizi offerti, consente di programmare e implementare azioni di governo che ottimizzino il rapporto costi-benefici con maggiore efficienza e soddisfino i bisogni espressi assicurando una risposta più puntuale e mirata e quindi più efficace. Comunicando i processi decisionali alla base delle politiche di genere messe in atto e i loro esiti, garantisce una maggiore conoscenza e trasparenza dell'azione politica. Fornendo gli strumenti per rispondere in modo differenziato alle disuguali condizioni e agli specifici bisogni di donne e uomini, il Bilancio di Genere rende più equa l'azione politica, in quanto proprio contribuendo alla costruzione di un'agenda consapevole delle disuguali condizioni di genere, tende al riequilibrio e al superamento delle disparità (Vignelli, 2010, p. 105, in Del Re, Longo, Perini, a cura di).

2. Il Bilancio di Genere negli Atenei. Il caso dell'Università degli Studi di Salerno

Con particolare riferimento agli Atenei, partendo dalla constatazione di molteplici e persistenti forme di discriminazione di genere anche all'interno delle Università – sia in termini di segregazione orizzontale, vista la differente distribuzione di uomini e donne all'interno di specifici settori disciplinari, sia in termini di segregazione verticale, vista la consistente sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni apicali della carriera accademica – in un suo recen-

te Documento il MIUR (2018), sempre nell'ottica del *gender mainstreaming*, suggerisce di dotare le Università del Bilancio di Genere. L'obiettivo indicato è di incentivare la costante produzione di dati disaggregati in base al genere – per rilevare la presenza di donne e uomini in tutti i diversi ambiti degli Atenei – e l'utilizzo di metodologie e di indicatori specifici di tipo *gender sensitive*, capaci cioè di far emergere le diverse esigenze e necessità di maschi e femmine, al fine di valutare criticamente l'impatto di genere delle risorse utilizzate e degli interventi attuati, condizioni basilari per la definizione di politiche mirate a una maggiore equità di genere.

Focalizzando più specificamente l'attenzione sull'Università di Salerno, il Primo Bilancio di Genere analizza in un'ottica di genere le diverse componenti dell'Ateneo – studenti, docenti e personale tecnico amministrativo – e fornisce una fotografia relativa al 2015 delle presenze femminili e maschili certamente interessante e significativa.

In questo contributo, ci si soffermerà sull'esame dei principali risultati contenuti nella Seconda Parte del Bilancio di Genere dell'Università di Salerno e in particolare sull'analisi relativa a studenti e docenti². In alcuni casi, ove possibile, si è proceduto a integrare e aggiornare le informazioni – con dati provenienti da ISTAT, MIUR, AlmaLaurea e AlmaDiploma – per consentire il confronto con gli anni successivi.

2.1. Analisi di genere della composizione del corpo docente

Analizzando nello specifico i dati relativi alla composizione per genere del corpo docente riferiti all'anno 2015 contenuti nel Bilancio di Genere UNISA, risulta che dei 966 docenti dell'Ateneo salernita-

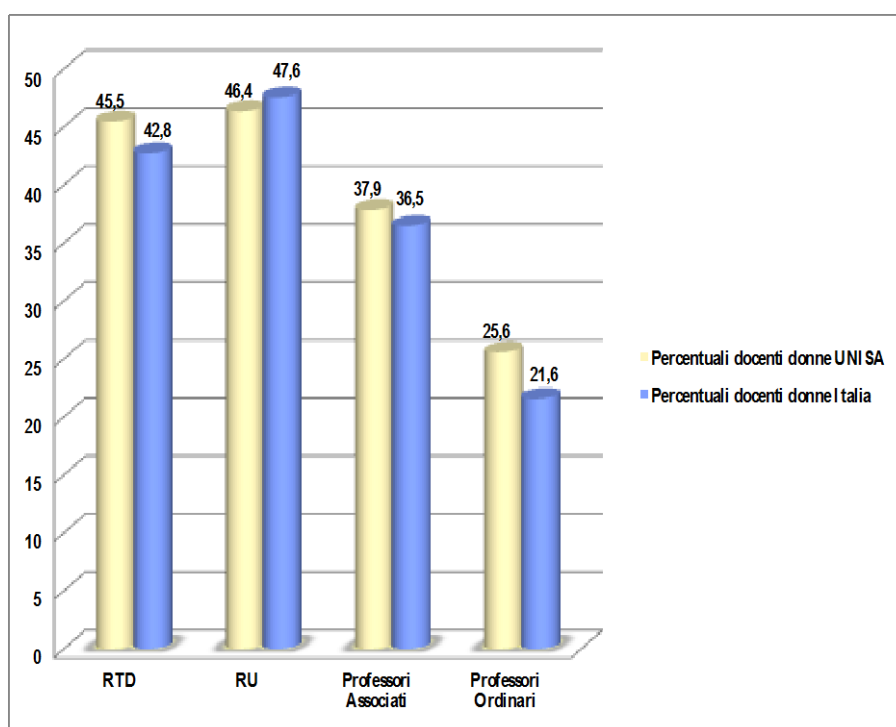
² La Prima Parte del BdG UNISA si apre invece con un'ampia analisi delle Politiche di Genere e delle iniziative programmate e attuate nel corso degli anni dall'OGPEO (Osservatorio Interdipartimentale per gli Studi di Genere e le Pari Opportunità) e dal C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e studia e contro le discriminazioni) condotta attraverso un *excursus* che parte dal 1999, anno in cui è sorto il Comitato Pari Opportunità dell'Ateneo salernitano.

no, 368 sono donne, il 38,1%. In Italia, nello stesso anno, la percentuale delle docenti si attesta al 37%.

Nell'Ateneo di Salerno, quindi, tra i docenti le donne sono più presenti di un punto percentuale rispetto al dato nazionale. Ma in ogni caso, così come in tutta Italia, il corpo docente è prevalentemente composto da maschi.

Se si procede ad articolare questo primo dato, suddividendo il personale docente per genere e ruolo e mettendo a confronto l'Ateneo salernitano con l'Università italiana nel suo complesso, si nota immediata la segregazione verticale delle donne – rappresentata graficamente nel Graf. 1 – la cui presenza diminuisce con il progredire della carriera verso le posizioni apicali, tanto che tra i Professori Ordinari le Professoresse rappresentano solo il 25,6%.

Graf. 1 - Percentuale docenti donna per ruolo nell'UNISA e in Italia (Anno 2015)



Fonte: Elaborazione personale su dati MIUR-CINECA contenuti nel BdG UNISA 2018

Questo tipo di andamento riguarda tutti gli Atenei italiani, ma è opportuno rilevare che pure in questo caso, in termini comparativi, nell'Ateneo salernitano la sotto-rappresentazione delle donne appare meno marcata che a livello nazionale, grazie a una maggiore incidenza delle ricercatrici a tempo determinato, delle associate e delle ordinarie. Le tre Tabelle che seguono (Tabb. 1-3) consentono di confrontare i dati contenuti nel Bilancio di Genere UNISA relativi al 2015, con gli analoghi dati relativi agli anni successivi, 2016 e 2017, ricavati con elaborazione personale dalla sezione *opendata* del sito del MIUR.

Tab. 1 - Docenti UNISA per genere e ruolo (2015)

ANNO 2015	Donne	Uomini	Totale	Percentuale Donne
Ricercatori a tempo determinato	25	30	55	45.5%
Ricercatori a tempo indeterminato	147	170	317	46.4%
Professori Associati	135	221	356	37.9%
Professori Ordinari	61	177	238	25.6%
Totale Docenti	368	598	966	38.1%

Elaborazione personale su dati MIUR-CINECA contenuti nel BdG UNISA 2018

Tab. 2 - Docenti UNISA per genere e ruolo (2016)

ANNO 2016	Donne	Uomini	Totale	Percentuale Donne
Ricercatori a tempo determinato	33	37	70	47.1%
Ricercatori a tempo indeterminato	132	149	281	47,00%
Professori Associati	142	228	370	38.4%
Professori Ordinari	58	177	235	24.7%
Totale Docenti	365	591	956	38.2%

Elaborazione personale su dati MIUR-CINECA tratti dalla sezione *opendata*.

Tab. 3 - Docenti UNISA per genere e ruolo (2017)

ANNO 2017	Donne	Uomini	Totale	Percentuale Donne
Ricercatori a tempo determinato	37	46	83	44.6%
Ricercatori a tempo indeterminato	127	144	271	46.9%
Professori Associati	142	226	368	38.6%
Professori Ordinari	56	173	229	24.5%
Totale Docenti	362	589	951	38.1%

Elaborazione personale su dati MIUR-CINECA tratti dalla sezione *opendata*.

Dai dati appena esposti, si evince una sostanziale stabilità dei valori e degli andamenti negli anni dal 2015 al 2017. In particolare, è possibile rilevare che le docenti dell'Ateneo salernitano, nel periodo considerato, continuano a rappresentare poco più del 38% del corpo docente, mentre nello stesso periodo, in Italia, secondo gli ultimi dati MIUR, la percentuale si attesta al 37,2%. La quota di Professoresse Ordinarie UNISA, tra il 2015 e il 2017, si abbassa di un punto percentuale (24,5%), ma risulta comunque superiore ai valori relativi al complesso degli Atenei a livello nazionale, in cui la presenza delle donne tra i Professori Ordinari nel 2016 si attesta al 22,3% (Morana, 2018).

Di particolare interesse è anche l'elaborazione, sempre contenuta nel Bilancio di Genere UNISA, riferita al decennio 2005-2015, da cui risulta che la percentuale di donne tra i docenti nell'Ateneo salernitano è stata sempre superiore rispetto alla media nazionale, passando dal 32% del 2005 al 38% del 2015, con valori che si mantengono pressoché costanti anche per il 2016-2017.

Se si procede ad allargare l'analisi e si confrontano per l'anno 2005 e l'anno 2015 i dati relativi alla carriera universitaria e alla carriera accademica, si può osservare che essi si dispongono in un tipico diagramma a forbice che esprime graficamente il meccanismo della segregazione verticale, evidenziando chiaramente le maggiori criticità del percorso femminile rispetto a quello maschile.

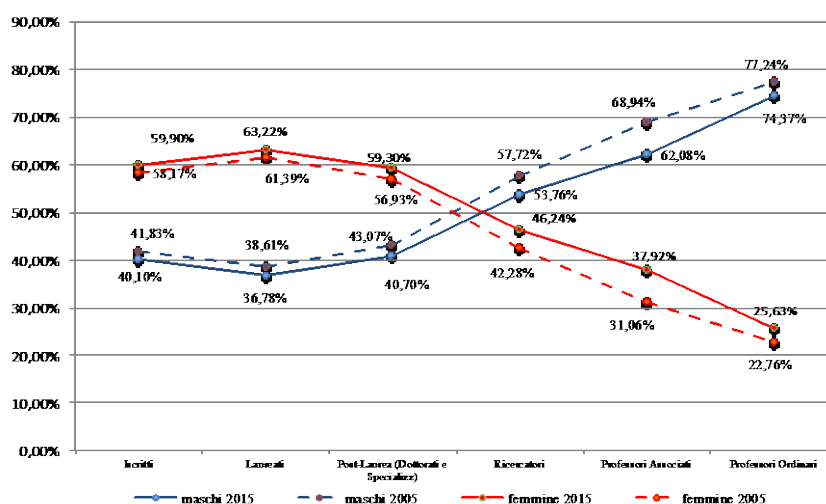
Il Graf. 2, tratto dal Bilancio di Genere UNISA 2018, pone a confronto per gli anni 2005 e 2015 i dati relativi a Iscritti, Laureati, Ammessi alla Formazione Post Laurea, Ricercatori, Associati e Ordinari nell'Università di Salerno e in Italia.

Il Diagramma mostra chiaramente che la componente femminile è maggioritaria rispetto a quella maschile in tutta la fase della formazione universitaria fino alla soglia dell'accesso alla carriera accademica. All'entrata nel ruolo di Ricercatore, infatti, la curva che rappresenta le donne incomincia a discendere per procedere sempre più verso il basso ad ogni livello crescente di carriera fino al ruolo dei Professori Ordinari.

Dal Graf. 2 si evince quindi che al momento del passaggio dal ruolo di Assegnista a quello di Ricercatore avviene il sorpasso numerico degli uomini sulle donne nella carriera accademica. Anche se il

dato relativo ai Ricercatori di tipo A e di tipo B non è presente nel Grafico in forma disaggregata, occorre evidenziare che la presenza femminile risulta particolarmente sfavorita nel raggruppamento dei Ricercatori a tempo determinato di tipo B.

Graf. 2 -Percentuale di Studenti, Laureati, Ammessi alla formazione post-Laurea e Personale Docente in una tipica carriera accademica



Fonte. Elaborazione Ufficio Statistica Salerno su dati MIUR-CINECA contenuta nel BdG UNISA 2018

Mentre infatti tra i Ricercatori a tempo determinato di tipo A (con contratto triennale rinnovabile una sola volta per ulteriori due anni) le donne sono presenti quasi in pari quantità rispetto agli uomini, tra i Ricercatori a tempo determinato di tipo B (con contratto triennale non rinnovabile con opzione di chiamata a professore associato) la presenza femminile precipita (Tab. 4).

Tab. 4 -Ricercatori a tempo determinato A e B per genere – UNISA 2015

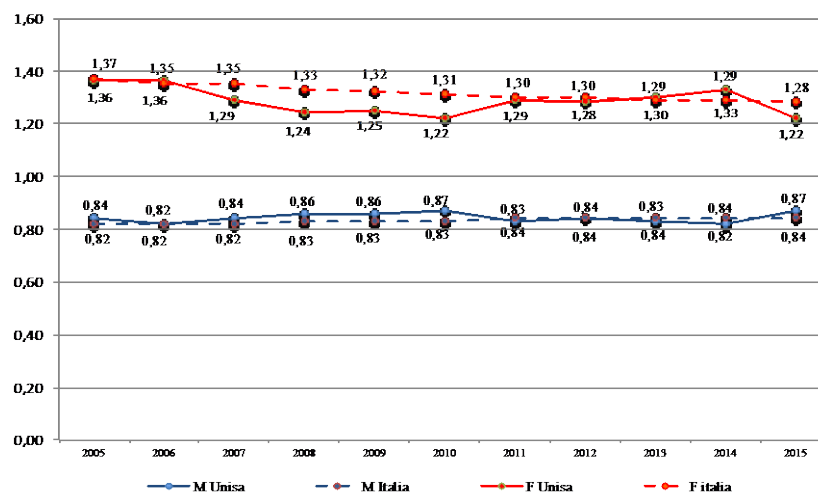
Ricercatori a tempo determinato	Uomini	Donne
Tipo B	9	5
Tipo A	21	20

Fonte. Elaborazione su dati MIUR – Ufficio di Statistica. Banca dati docenti di ruolo, contenuta nel BdG UNISA

Sembra dunque che la differenziazione per genere nella posizione dei Ricercatori a tempo determinato di tipo B costituisca una sorta di *porta di cristallo* del mondo accademico (Picardi, 2017, p. 36), un ostacolo che appare di difficile identificazione ma che pure contribuisce alla diminuzione del numero di donne che accedono alla carriera accademica e che dà inizio alla divaricazione della nota forbice.

In riferimento alle diverse ulteriori difficoltà che si incontrano nella progressione della carriera accademica, nel BdG UNISA è stato calcolato il *Glass Ceiling Index*, al fine di valutare il differente spessore del soffitto di cristallo per maschi e femmine nei diversi passaggi da un ruolo accademico al successivo³.

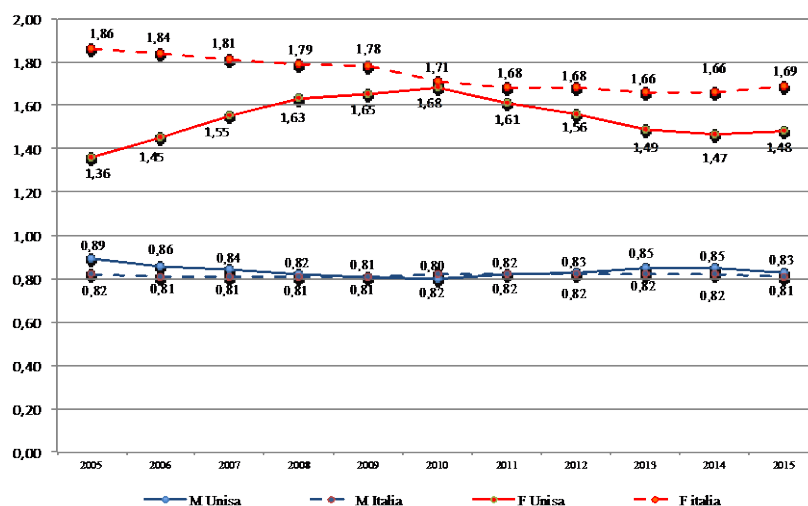
Graf. 3 - Glass Ceiling Index Ricercatori Vs Associati



Fonte. Elaborazione Ufficio Statistica Salerno su dati MIUR-CINECA contenuta nel BdG UNISA 2018

³ Il *Glass Ceiling Index*, l'indicatore utilizzato per monitorare l'uguaglianza di genere, è definito come il rapporto tra le presenze femminili e/o maschili in un determinato ruolo accademico e quelle nel ruolo immediatamente precedente.

Graf. 4 - Glass Ceiling Index Associati Vs Ordinari



Fonte. Elaborazione Ufficio Statistica Salerno su dati MIUR-CINECA contenuta nel BdG UNISA 2018

Dai Graffi. 3 e 4, risulta che per le donne il *Glass Ceiling Index* – nel periodo 2005-2015 – assume valori sempre superiori a 1, e che tali valori sono maggiori nel Grafico n. 4, riferito al passaggio di ruolo da Associati a Ordinari; il dato indica quindi che lo spessore del soffitto di cristallo per le donne è tanto maggiore quanto più è elevato e di prestigio il ruolo da ricoprire.

Al contrario, per i docenti maschi, il valore del *Glass Ceiling Index* in entrambi i Grafici e in tutto il periodo considerato è sempre inferiore a 1 e, in particolare nel caso del passaggio da Associati a Ordinari, è andato diminuendo nel corso degli anni.

A tale riguardo, alcuni studi hanno evidenziato che il divario di genere presente nelle posizioni apicali della carriera accademica non si risolverà velocemente e spontaneamente grazie all'aumentato numero di donne presenti nell'ambito dell'istruzione universitaria. È stato infatti calcolato che, ipotizzando che il numero dei professori ordinari rimanga bloccato a quello esistente, il tempo necessario perché le donne divengano il 50% degli ordinari, all'attuale ritmo di crescita, sarebbe superiore a 100 anni, bisognerebbe cioè aspettare il

2138 (Palomba, 2013, p. 49).

Se si prendono poi in considerazione i dati del 2015 relativi alle diverse aree scientifico-disciplinari nell'Università di Salerno contenuti nel BdG, è possibile individuare le aree in cui per le docenti dell'Ateneo salernitano è stato più difficile accedere ai gradi più alti della carriera.

A livello puramente descrittivo, il rapporto di femminilità⁴ tra i professori Ordinari è molto sfavorevole alle donne con l'eccezione di Scienze Agrarie e Veterinarie e Scienze dell'Antichità. Addirittura, per Scienze della Terra e Ingegneria Civile e Architettura l'appannaggio è totalmente maschile e anche per Scienze Mediche la presenza femminile è davvero minima.

Una situazione meno squilibrata si osserva invece per le Associate, che presentano una prevalenza nei settori delle Scienze Biologiche, delle Scienze dell'Antichità, delle Scienze Agrarie e Veterinarie e delle Scienze Economiche e, a partire dal 2011, anche nell'ambito delle Scienze Statistiche.

Infine, tra le ricercatrici, risulta una situazione di netto e deciso miglioramento della loro presenza in quasi tutte le aree disciplinari tranne che in Scienze Fisiche, Ingegneria Civile e Architettura e Ingegneria Industriale e dell'Informazione, segno che la segregazione orizzontale si sta gradualmente riducendo al contrario della segregazione verticale, che invece continua a permanere tendenzialmente immutata negli anni.

Per una maggiore comprensione del valore dei dati fin qui analizzati, è utile effettuare una rapida analisi comparativa con quelli relativi ad altri Paesi europei. A tale scopo, è stato utilizzato l'ultimo Rapporto *She Figures 2018* (European Commission, 2019) – pubblicato dalla Commissione Europea con scadenza triennale – che costi-

⁴ Il "Rapporto di Femminilità" è un indicatore costruito e utilizzato nel *Primo Bilancio di genere dell'Ateneo Fridericiano* (Liccardo A., Agodi M.C., Gargano A., Masullo M.R. Picardi I., Pisanti O., 2016) per esplorare l'evoluzione temporale della presenza delle donne nelle aree disciplinari, nei ruoli accademici e nel corso degli anni. Tale indicatore si ottiene calcolando il rapporto tra il numero di donne e uomini presenti in un determinato ruolo, anno e ambito disciplinare. L'utilizzo di un codice di colori – blu sempre più scuro per rapporti di femminilità sempre più sfavorevoli ($R < 1$), bianco per la parità ($R = 1$), e rosso sempre più intenso per indicare rapporti di femminilità sempre più favorevoli alle donne ($R > 1$), sintetizza visivamente e immediatamente i dati (pp. 68-69).

tuisce la principale fonte di dati comparabili sulle tendenze verso l'uguaglianza di genere nel campo della ricerca e dell'innovazione all'interno dell'Unione Europea.

Riportando le più recenti statistiche ufficiali, *She Figures 2018* segnala la permanenza di rilevanti squilibri, criticità e asimmetrie di genere nelle carriere accademiche, nonostante un costante ma lento miglioramento rispetto agli anni precedenti.

Infatti, nel 2016, ultimo dato disponibile, la presenza femminile tra i docenti universitari, indipendentemente dal ruolo ricoperto, si attesta nell'EU-28 al 41,3%, con ampie differenze tra i diversi Stati. In Italia, ad esempio, la componente femminile dei docenti universitari è ferma al 37%, mentre si rileva la maggiore presenza di donne tra gli accademici con percentuali che superano il 50% in Lituania (57,4%), Lettonia (55,8%) e Romania (54,6%).

I valori più bassi si osservano invece in Francia (36,5%), Grecia (35,1%) e Repubblica Ceca (34,4%) (European Commission, 2019, p. 118).

Sempre nel 2016, nell'EU-28, le donne sono il 54% degli studenti, il 58% dei laureati e il 48% dei dottori di ricerca, mentre costituiscono il 46% dei professori di Grade C, il 40% dei docenti di Grade B e solo il 24% di quelli di Grade A, con un lieve miglioramento rispetto al 2013 (22%) (European Commission, 2019, p. 116).

Anche i dati presenti nel Rapporto *She Figures 2018* relativi all'EU-28 mostrano quindi una diminuzione progressiva della presenza femminile a mano a mano che si procede verso le posizioni apicali della carriera accademica e in particolare una bassa incidenza di donne nel raggruppamento di livello più elevato della docenza universitaria dove persistono asimmetrie di genere più marcate e difficili da colmare.

Nonostante sia complesso effettuare confronti tra Paesi che presentano pur sempre differenti sistemi di classificazione soprattutto nei raggruppamenti post-laurea, il Grade A nella maggior parte degli Stati europei corrisponde al ruolo di professore ordinario o comunque al livello più alto della carriera accademica (European Commission, 2019, p. 118).

Le differenze tra i vari Stati – sempre riportate in *She Figures 2018* – appaiono tuttavia molto rilevanti: in Italia le docenti sono so-

lo il 22,2% degli ordinari, ma risultano numerosi i Paesi nei quali – rispetto all'Italia – la componente delle donne in questo raggruppamento appare ancora inferiore: nell'ordine si trovano Francia (21,9%), Grecia (21,6%) Spagna (21,3%) Danimarca (20,7%), Irlanda (20,6%), Ungheria (20,01%), Germania (19,4%), Olanda (18,7%), Belgio (18,3%), Lussemburgo (17,7%), Repubblica Ceca (14,6%) e Cipro (13%).

Osservando i Paesi dell'UE-28 che invece performano meglio dell'Italia, al primo posto si colloca la Romania, l'unica nazione in cui la percentuale di donne tra gli ordinari è addirittura superiore al 50% (54,3%), seguita da Lettonia (41,4%), Croazia (40,6%), Malta (40%), Bulgaria (36,6%), Finlandia (29,4%), Lituania (29,3%) Slovenia (28,9%), Regno Unito (26,4%), Portogallo (26,3%), Svezia (25,4%), Slovacchia (25,3%), Estonia (24,3%), Polonia (24,1%) e Austria (22,7%).

Così come in Italia, anche negli altri Paesi dell'EU-28 i dati indicano una sottorappresentazione delle donne ancora più significativa nell'area STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), dove nel 2016 la presenza femminile tra gli studenti è del 32%, sale al 36% tra i laureati e al 39% tra i dottori di ricerca, ma decresce gradualmente tra i docenti universitari di Grade C (35%) e di Grade B (28%), per ridursi soltanto al 15% nel raggruppamento degli ordinari (Grade A), con valori appena superiori a quelli del 2013 (European Commission, 2019, p. 117).

Considerando, infine, il Glass Ceiling Index, il Rapporto *She Figures 2018* (pp. 124-125) indica per l'EU-28 un valore di 1,64 nel 2016 – 0,04 punti più basso rispetto al 2013 (1,68) – con un lieve miglioramento realizzatosi in quasi tutti i Paesi europei.

I livelli del GCI segnalano tuttavia che le donne continuano a incontrare maggiori difficoltà degli uomini nella possibilità di avanzare verso le posizioni più alte della carriera accademica, anche se appaiono notevoli le differenze tra i vari Stati.

I Paesi che presentano un GCI più basso, e dunque minori asimmetrie di genere tra i docenti universitari, sono la Romania, che passa da 1,12 nel 2013 a 1,04 nel 2016 e Malta (1,08). In Italia l'indice è diminuito da 1,73 a 1,68, ma i miglioramenti più spiccati si sono verificati in Lettonia (da 1,63 a 1,35), in Belgio (da 1,95 a 1,74), a Ci-

pro (da 2,84 a 2,6) e in Irlanda (da 2,34 a 2,16), anche se in questi ultimi due Paesi l'indice presenta valori particolarmente elevati.

Rispetto al 2013, la disparità di genere in ambito accademico, nel 2016, si accentua invece in Germania (da 1,34 a 1,77), Ungheria (da 1,57 a 1,94) e Spagna (da 1,76 a 1,85).

Sempre a livello di analisi comparativa, risulta evidente l'importanza del ruolo svolto da fattori di tipo strutturale, culturale, istituzionale e politico nella causazione di tali asimmetrie nei diversi Paesi e contesti professionali, fattori che sono ovviamente molteplici e attengono a differenti politiche di regolamentazione dei mercati del lavoro, regimi di welfare, politiche di conciliazione, modelli di genere, eccetera (Solera, Musumeci 2018, pp. 311-315, in Murgia, Poggio, a cura di).

2.2. Analisi di genere della composizione degli studenti

Tornando all'Università di Salerno, e passando ad analizzare la composizione di genere degli studenti, il Bilancio di Genere UNISA evidenzia tendenze che appaiono sostanzialmente in linea con gli andamenti nazionali.

Dal 2005 al 2015, le ragazze che si iscrivono all'Università di Salerno, così come in Italia, sono infatti stabilmente in quantità maggiore rispetto ai ragazzi.

Su un totale di 5.278 studenti che si sono immatricolati all'Università di Salerno nell'anno accademico 2015/2016, in base ai dati tratti dal MIUR, 2.879 sono donne (54,5%).

Nello stesso anno, a livello nazionale, le donne rappresentano il 55% degli immatricolati ai corsi di studio triennali e a ciclo unico.

Complessivamente, sempre in base ai dati MIUR, gli studenti iscritti all'Università di Salerno nell'a.a. 2015/2016 sono 34.769, di cui 20.552 femmine (59%).

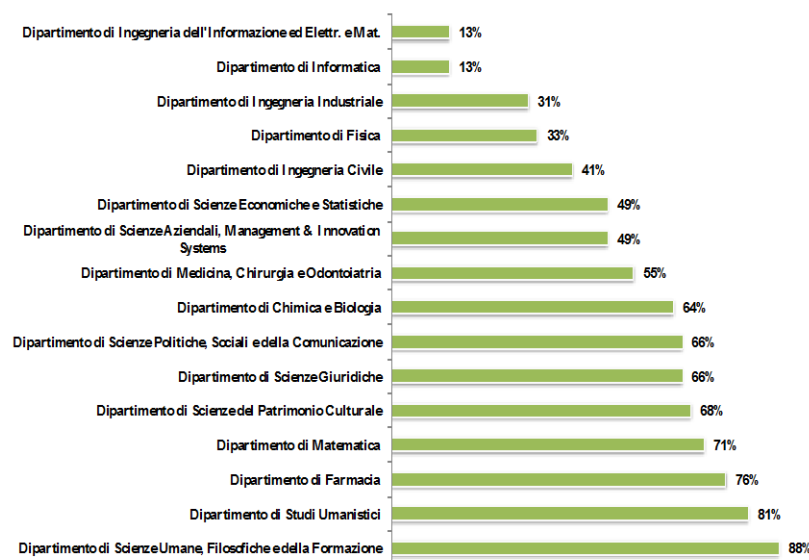
L'osservazione dei dati MIUR relativi agli immatricolati in base al voto di diploma riportati nel Bilancio di Genere UNISA, relativamente alla classe con voto tra 90 e 100, consente di evidenziare che le studentesse immatricolate nell'Ateneo salernitano hanno ricevuto voti alla maturità più alti dei colleghi: il 33,5% delle femmine ha

conseguito la maturità con un voto tra 90 e 100, contro il 22,7% dei maschi, con una differenza di circa 11 punti percentuali.

Anche questi dati risultano in linea con gli andamenti nazionali, che rilevano *performance* più brillanti per le donne nella formazione scolastica sia inferiore che superiore. A tale riguardo, il Rapporto 2015 di AlmaDiploma sul Profilo dei Diplomati evidenzia che a livello nazionale il voto medio di diploma è rispettivamente 78,4 su cento per le ragazze contro 75,2 su cento per i ragazzi (AlmaDiploma, 2015, pp. 22-32).

Esaminando poi la distribuzione delle iscritte nei diversi Dipartimenti, emergono anche nell'Università di Salerno, come nel resto degli Atenei italiani, differenze molto rilevanti nelle scelte che le ragazze effettuano relativamente ai diversi ambiti di studio, preferenze che indicano una forte "segregazione formativa di genere", una concentrazione delle donne in specifici settori disciplinari che segna spesso destini differenti anche in seguito, in ambito professionale, traducendosi in disuguaglianze nel mercato del lavoro e accentuando il divario tra maschi e femmine in termini di dipendenza economica (De Giovanni, 2015).

Graf. 5 - Percentuale Iscritte nei Dipartimenti (a.a. 2015-2016)



Fonte: Elaborazione personale su dati MIUR, riportati nel BdG UNISA 2018

Come si può osservare nel Graf. 5, anche per l'Università di Salerno la scelta dei percorsi universitari è ancora condizionata dalla dimensione di genere: le studentesse sono maggiormente presenti nei Dipartimenti di Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione (88%) e di Studi Umanistici (81%), mentre risultano molto minoritarie (13%) in alcuni settori scientifici – soprattutto Informatica e Ingegneria dell'Informazione ed Elettrica e Matematica – nei quali i maschi sono ancora predominanti.

Le ragazze sembrano in effetti prediligere settori disciplinari tradizionalmente propedeutici all'insegnamento, sia perché probabilmente sono consapevoli delle difficoltà a cui andranno incontro nella concreta possibilità di conciliare l'ambito lavorativo e quello familiare – anche causa della mancanza di servizi di *welfare* che siano di supporto al lavoro di cura – sia perché subiscono stereotipi di genere ancora presenti e diffusi che le portano, più o meno consapevolmente, a perseguire successive realizzazioni professionali in ambiti ritenuti più “femminili”.

Tab. 5 - Iscritti UNISA per Dipartimento e genere, a.a. 2015/2016

DIPARTIMENTI	Iscritti (M F)	di cui Femmine	% Femmine
Dipartimento di Chimica e Biologia	1301	840	64.5%
Dipartimento di Farmacia	2011	1529	76%
Dipartimento di Fisica	168	55	32.7%
Dipartimento di Informatica	1776	228	12.8%
Dipartimento di Ingegneria Civile	1745	726	41.6%
Dipartimento di Ing. dell'Inform. ed Elett. e Mat.	834	104	12.5%
Dipartimento di Ingegneria Industriale	2740	864	31.5%
Dipartimento di Matematica	481	340	70.7%
Dipartimento di Medicina, Chirurgia ed Odontoiatria	2325	1285	55.3%
Dipartimento di Scienze Aziendali - Management and Innovation Systems	2277	1103	48.5%
Dipartimento di Scienze del Patrimonio Culturale	1547	1055	68.2%
Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche	3089	1510	48.9%
Dipartimento di Scienze Giuridiche	4768	3163	66.3%
Dipartimento di Scienze Politiche, Sociali e della Comunicazione	2580	1706	66.1%
Dipartimento di Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione	4001	3511	87.7%
Dipartimento di Studi Umanistici	3126	2533	81%
TOTALE Università di Salerno	34769	20552	59.1%

Fonte: Elaborazione personale su dati MIUR, riportati nel BdG UNISA 2018 (I valori assoluti, originariamente non presenti in tabella, sono stati ricavati a partire dalle percentuali).

Allo stesso modo, gli studenti maschi, per certi versi condizionati anch'essi da stereotipi culturali che ancora influenzano le scelte universitarie, evitano alcuni ambiti considerati poco "maschili", rimanendo all'interno di percorsi formativi già in qualche modo collaudati e risultando quindi sottorappresentati in campi di tipo umanistico, psicologico e filosofico.

Tuttavia, i dati mostrano una crescente presenza femminile e una progressiva diminuzione del divario di genere, che si sta gradualmente riducendo, anche in settori che fino a pochi anni fa erano caratterizzati da una forte predominanza maschile.

Dalla Tab. 5 si evince infatti l'aumento della componente femminile, con percentuali del 31,5% e del 32,7%, in ambiti tradizionalmente "maschili", come Ingegneria Industriale e Fisica. E una notevole presenza femminile si riscontra anche nel Dipartimento di Ingegneria Civile, che oggi vede il 41,6% di femmine tra i propri studenti.

Per i Dipartimenti di Scienze Economiche e Statistiche e Scienze Aziendali, Management & Innovation Systems, si può constatare la quasi parità di genere tra gli iscritti.

In tutti gli altri Dipartimenti, tra cui spiccano Farmacia e Matematica con il 76% e il 70,7%, la presenza femminile è decisamente maggioritaria.

La vivacità con cui le ragazze vivono la vita universitaria si manifesta anche nei loro alti livelli di partecipazione al Programma Erasmus, frutto di una progettualità aperta e di un forte interesse per esperienze di studio anche in altri contesti e in altri Paesi.

I dati contenuti nel Bilancio di Genere UNISA relativi alle iscrizioni al Programma Erasmus mostrano che, sempre in accordo con il dato nazionale, le studentesse dell'Ateneo di Salerno intraprendono percorsi di studio all'estero in percentuale maggiore rispetto ai ragazzi, con valori che passano dal 57% dell'a.a. 2012/2013 al 61,2% del 2015/2016.

Allo stesso modo, la quota delle studentesse straniere che sceglie l'Università di Salerno come meta Erasmus è superiore a quella degli studenti, attestandosi al 57,4% nel 2015/2016.

In base ai dati dell'Istituto Nazionale Documentazione Innovazione Ricerca Educativa, nel 2017, anno del trentennale del Programma Erasmus, in Italia lo studente Erasmus tipo «nel 59% dei casi è una

studentessa, valore che sale a 63% quando lo scopo della mobilità è uno stage in azienda» (INDIRE, 2018a).

Inoltre, una recente ricerca dell'Agencia Nazionale Erasmus+ INDIRE e dell'Istituto Piepoli (INDIRE, 2018b) sull'impatto di Erasmus+ nell'università e nella scuola ha evidenziato le ricadute positive e i benefici che la partecipazione al programma Erasmus ha comportato per gli studenti e le studentesse per quanto attiene alle opportunità lavorative, alle possibilità di acquisire nuovi metodi di studio e competenze specifiche diverse da quelle disponibili nel proprio ateneo, a nuove opportunità di stabilire relazioni con culture differenti, al miglioramento della conoscenza della lingua del Paese di destinazione. La partecipazione al programma di mobilità all'estero viene ritenuta soprattutto un momento fondamentale di crescita personale, culturale e sociale (Istituto Piepoli, 2018 p. 5) e percepita come un'esperienza di autonomia e di autogestione che contribuisce in modo significativo a migliorare le proprie capacità di analisi, di individuazione di soluzioni in contesti difficili, quindi di *problem solving*, di progettazione indipendente dell'apprendimento, di pianificazione e organizzazione dei propri impegni, di attività di collaborazione in team e di maggiore capacità espressiva e apertura mentale, potenziando così anche le *soft skills* che influiscono positivamente sulle opportunità occupazionali (Istituto Piepoli, 2018 pp. 6-7).

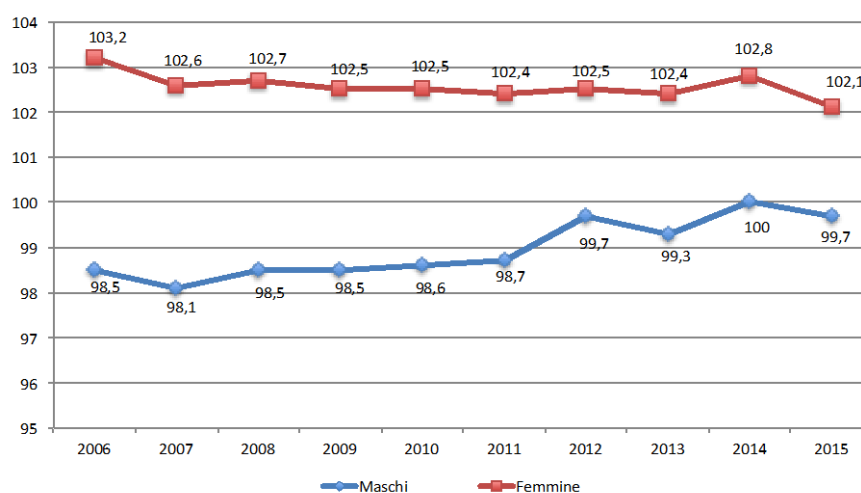
Probabilmente, anche per la propria formazione, tali aspetti vengono considerati più decisivi dalle ragazze, peraltro notoriamente più inclini a gestire in autonomia, rispetto alle famiglie di origine, la propria vita e le proprie scelte. Per le giovani donne, infatti, la costruzione di un percorso di autonomia è un obiettivo imprescindibile e carico di significati, e forse, essendo un'acquisizione relativamente recente, presenta una maggiore forza e una maggiore intensità.

In quest'ottica, è possibile leggere anche il maggiore impegno femminile nello studio e i conseguenti migliori risultati delle femmine rispetto ai maschi nel percorso universitario: è ipotizzabile infatti che una più forte motivazione culturale e una maggiore consapevolezza delle difficoltà che le attendono nel mercato del lavoro spingano le ragazze a impegnarsi più dei ragazzi nello studio con conseguenti migliori risultati.

Il Bilancio di Genere UNISA segnala, infatti, significative differenze di genere anche nei voti di laurea e nel complesso del percorso

di studi a favore della componente femminile, come è possibile osservare dal Graf. 6.

Graf. 6 - Serie storica del voto medio di laurea per genere UNISA (2006-2015)



Fonte: Banca dati UNISA. Figura contenuta nel BdG UNISA 2018.

Così come a livello nazionale, i dati sull'iter universitario intrapreso dalle laureate presso l'Ateneo salernitano evidenziano che dal 2006 al 2015 la componente femminile – che rappresenta il 60% dei laureati – supera mediamente il punteggio di 100 su 110 rispetto alla componente maschile, che sempre mediamente rimane al di sotto di tale soglia, ottiene costantemente e in tutti i cicli di laurea voti più alti di almeno due o tre punti percentuali degli studenti maschi, si laurea con un ritardo medio inferiore e presenta complessivamente un percorso di studio più regolare, più di successo e più veloce.

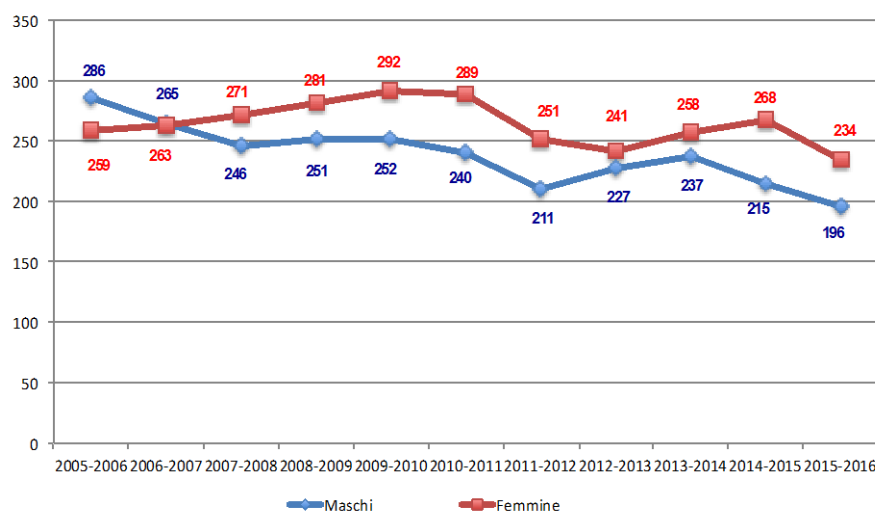
2.3. Un breve accenno alla formazione post-laurea

Anche l'ambito della formazione post-laurea offerta dall'Ateneo di Salerno mette in luce, in linea con le evidenze sul piano nazionale, la crescita della partecipazione femminile ai corsi di Dottorato di Ricerca e ai Master di I e II Livello.

L'osservazione dei dati MIUR su cui è stato costruito il Grafico n. 7 consente di evidenziare che la percentuale di donne tra gli iscritti ai Dottorati di Ricerca diviene maggioritaria a partire dall'a.a. 2007/2008 e che si conserva più alta di quella maschile per tutto il periodo considerato.

Nel periodo 2007/2016, i valori relativi alle iscrizioni femminili ai Dottorati di Ricerca all'Università di Salerno indicano percentuali femminili sempre superiori al 50% raggiungendo valori che, in accordo con i dati a livello nazionale (AlmaLaurea, 2017), per l'a.a. 2015-2016, si attestano al 54%.

Graf. 7 -Iscrizione ai Dottorati di Ricerca UNISA per genere. Anno 2015



Elaborazione personale su dati MIUR

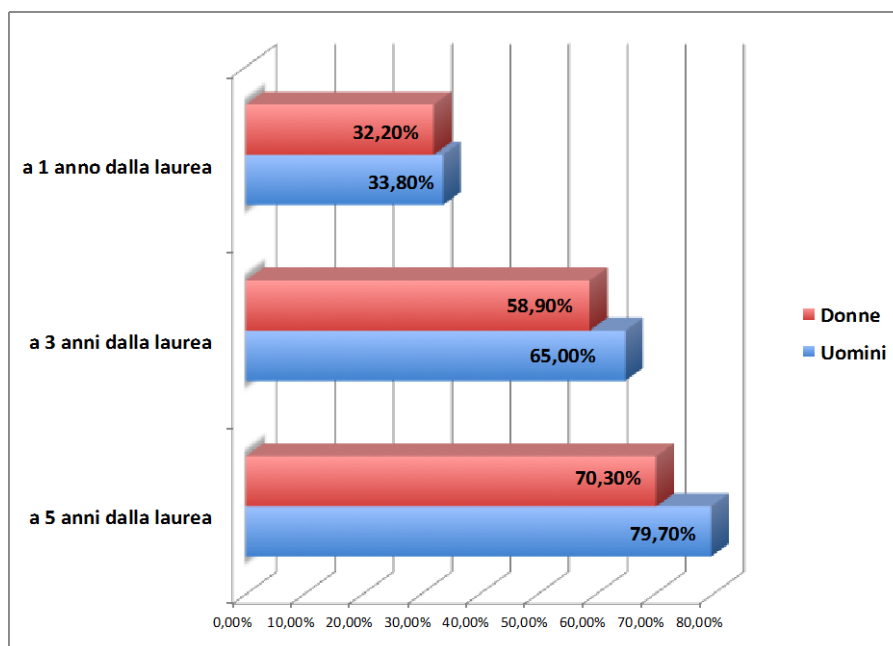
3. Differenze di genere, istruzione e mercato del lavoro

È noto che in Italia, nonostante le ragazze rispetto ai ragazzi siano più brillanti, più regolari e più rapide all'Università, vivano più intensamente la vita universitaria in termini di partecipazione a stage e tirocini (60% contro il 51% dei maschi) e siano più preparate anche sul piano linguistico (il 38% consegue una certificazione di lingua straniera durante il percorso di studio contro il 28% degli uomini), le

cose cambino radicalmente con l'entrata nel mondo del lavoro, dove risultano penalizzate rispetto ai maschi (AlmaLaurea, 2018).

In linea con l'andamento nazionale, infatti, anche le laureate dell'Università di Salerno, a causa delle carenze e delle distorsioni del mercato del lavoro soprattutto meridionale, risultano svantaggiate rispetto ai loro colleghi maschi sia in termini di possibilità occupazionali che di differenze salariali. Il Bilancio di Genere UNISA evidenzia, per i laureati presso l'Ateneo salernitano, l'esistenza nel 2015 di un divario di genere nella percentuale di occupati a sfavore delle donne, divario che si approfondisce e si aggrava negli anni successivi al conseguimento della laurea.

Graf. 8 - Occupati per genere (laureati UNISA - tutti i cicli). Anno 2015



Fonte. Elaborazione personale su dati tratti da AlmaLaurea, XVIII Indagine (2016). Condizione occupazionale dei Laureati

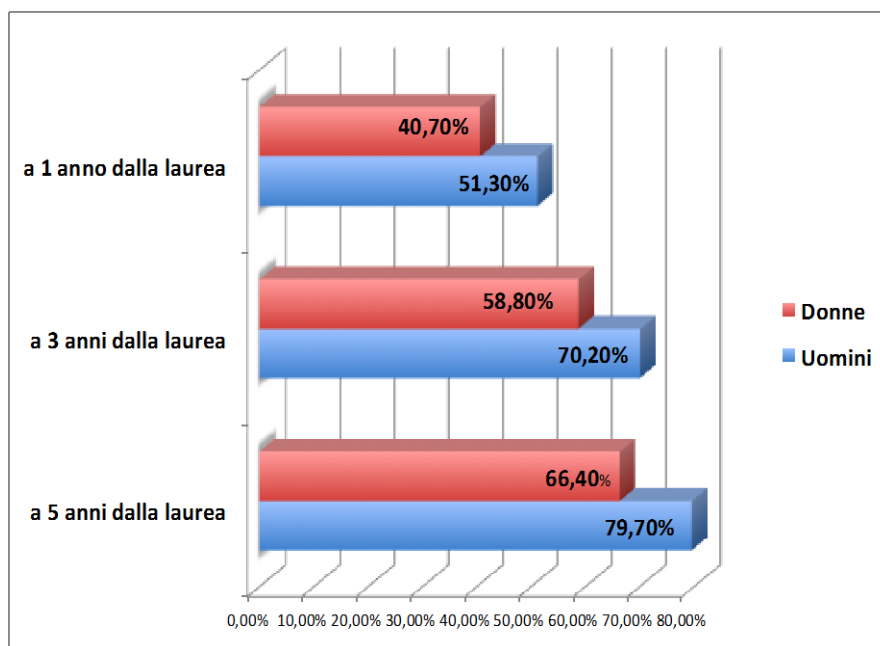
Come si osserva nel Graf. 8 – basato su dati tratti da AlmaLaurea (AlmaLaurea, 2016) relativi a tutti i cicli di laurea – a distanza di un anno dalla laurea, il differenziale tra maschi e femmine è di 1,6 punti

percentuali, a distanza di 3 anni arriva a 6,1 punti a sfavore delle donne e a distanza di 5 anni raggiunge i 9,4 punti.

Per analizzare più in dettaglio il gap di genere, si è ritenuto utile disaggregare i dati, esaminando la condizione dei soli laureati con laurea specialistica/magistrale. Il Grafico n. 9 rappresenta con immediatezza un notevole ampliamento del divario di genere, ulteriormente penalizzante per le donne.

Tra i laureati UNISA con laurea magistrale/specialistica, infatti, le differenze a sfavore delle donne relative alla condizione occupazionale sono molto consistenti già a un solo anno di distanza dalla laurea (10,6 punti percentuali).

Graf. 9 - Occupati per genere (laureati UNISA - solo laurea Magistrale/Specialistica). 2015



Fonte. Elaborazione personale su dati tratti da AlmaLaurea, XVIII Indagine (2016). Condizione occupazionale dei Laureati

Il differenziale di genere aumenta a 3 anni dalla laurea (11,4 punti percentuali) e si aggrava ulteriormente a distanza di 5 anni, quando si registra che tra i laureati con laurea Magistrale/Specialistica dell'Ateneo di Salerno lavora il 79,7% dei maschi contro il 66,4%

delle femmine, con un differenziale a sfavore di queste ultime di 13,3 punti percentuali.

Le differenze individuate – probabilmente dovute, almeno in parte, alla presenza dei figli che aggrava il divario di genere a svantaggio delle donne per le note difficoltà di conciliare il percorso lavorativo e la vita familiare⁵ – confermano una situazione difficile anche per le laureate, in particolare del Mezzogiorno, dove pure per le giovani con titoli di studio elevati è più complesso, rispetto ad altre aree del Paese, trovare una collocazione lavorativa coerente con il livello di istruzione raggiunto e dove minori possibilità di accesso alle figure apicali, maggiore diffusione di lavori *part-time* e carriere discontinue sono elementi responsabili anche dei maggiori differenziali di genere nei redditi percepiti (Alleva, 2017).

Il Bilancio di Genere UNISA segnala anche a tale riguardo il grave svantaggio per le donne che hanno conseguito la laurea magistrale presso l'Ateneo salernitano rispetto ai colleghi maschi: nel 2015, infatti, a un anno dalla laurea, gli uomini guadagnano il 30% in più delle loro colleghe, differenziale retributivo che si abbassa dopo 5 anni dalla laurea, ma rimane pur sempre al 22%, a testimonianza del fatto che se un alto grado di istruzione avvicina i percorsi maschili e femminili, non è comunque sufficiente la condizione di laureata per ridurre il divario retributivo.

Conclusioni

Il quadro che emerge dai dati fin qui analizzati indica chiaramente che nonostante l'impegno dell'Università di Salerno per il superamento della disparità tra uomini e donne, il genere rappresenta ancora un significativo fattore di disuguaglianza.

Sebbene l'Ateneo salernitano sovraperformi la media nazionale in diverse fasce di dati – nel 2015 le professoressesse rappresentano il 38,1% del corpo docente (in Italia il 37%), le studentesse dell'Ateneo sono il 59% degli iscritti (in Italia il 54,9%), costituiscono il 55% dei

⁵ I dati mostrano una situazione di persistente difficoltà per le donne a entrare e rimanere nel mercato del lavoro, in particolar modo quando hanno i figli, e di notevoli limitazioni alle opportunità di progressione di carriera anche a fronte di un aumento costante dei livelli di istruzione (Zajczyk, Borlini, Crosta, 2011).

Dottori di Ricerca (in Italia il 51,5%) e il 54,4% degli Assegnisti di Ricerca (in Italia il 50,5%) – si osservano importanti disuguaglianze tra i percorsi maschili e femminili. Permangono infatti forme notevoli di “segregazione orizzontale” – vista la concentrazione delle studentesse soprattutto all’interno delle aree disciplinari umanistiche – e di “segregazione verticale”, visto che la componente femminile diminuisce man mano che si sale nella carriera accademica, con una disparità di genere più accentuata nelle posizioni accademiche più prestigiose.

Le studentesse hanno senz’altro un percorso universitario più brillante, più regolare e più rapido dei loro colleghi. Tuttavia, il fenomeno della “segregazione orizzontale di genere” nelle discipline umanistiche – frutto di stereotipi di genere ancora influenti e pervasivi – costituisce una indubbia criticità nel percorso universitario delle ragazze ancora non superata, con le inevitabili conseguenze negative che si ripercuotono anche sul loro futuro percorso lavorativo, traducendosi in problematici fattori di discriminazione diretta e indiretta.

Anche i dati relativi all’entrata, ai tempi di inserimento, alla permanenza nel mercato del lavoro e ai differenziali retributivi – tratti dal Bilancio di Genere dell’Ateneo di Salerno, dall’ISTAT e da AlmaLaurea – confermano un profondo divario di genere, particolarmente penalizzante per le laureate soprattutto magistrali rispetto ai loro colleghi maschi, a causa di “segregazione occupazionale” e inefficienze del sistema di welfare particolarmente gravi nel Mezzogiorno d’Italia.

Certamente il cammino verso il superamento delle disparità di genere è ancora lungo e difficile. Sarà di particolare interesse valutare la strada percorsa verso la riduzione delle disuguaglianze tra maschi e femmine confrontando, in futuro, i risultati contenuti in questo Primo Bilancio di Genere con gli altri che seguiranno, nella consapevolezza che la conoscenza, la misurazione e il monitoraggio del divario di genere sono già essi stessi passi fondamentali del percorso verso il raggiungimento delle pari opportunità.

Bibliografia di riferimento

- Alleva G. (2017). Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini. Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Giorgio Alleva. Disponibile su:
https://www.istat.it/it/files/2017/10/A-Audizione-parità-di-genere-25-ottobre_definitivo.pdf
- AlmaDiploma (2015). *Profilo dei Diplomati 2015. Caratteristiche, riuscita scolastica, valutazioni, punti di forza e prospettive di studio e di lavoro*. Bologna: Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea. Disponibile su:
http://www.almadiploma.it/info/pdf/convegno2015/00_Volume_completo_AD_2015.pdf.
- AlmaLaurea (2016). *XVIII Indagine (2016). Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2016*. Bologna: Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea. Disponibile su:
https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/occupazione/occupazione14/almalaurea_condizione_occupazionale_indagine_2015.pdf
- AlmaLaurea (2017). *Profilo dei dottori di ricerca 2016. Report 2017*. Bologna: Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea. Disponibile su:
https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/comunicati/2017/2017_profilo_dottori_def.pdf
- AlmaLaurea (2018). *Più brave a scuola e all'Università, ma penalizzate sul mercato del lavoro*. Disponibile su:
https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/comunicati/2018/cs_al_donne_8_marzo.pdf
- Capecchi S. (2018). *La Responsabilità Sociale di Genere*. Disponibile su:
<https://www.linkedin.com/pulse/la-responsabilit%C3%A0-sociale-di-genere-saveria-capecchi>
- De Giovanni M.G. (2015), *Che "genere" di formazione in Europa?* Disponibile su: http://www.centrostudieuropei.it/jeanmonnet/wp-content/uploads/2015/04/De-Giovanni_genere-formazione-Europa.pdf
- Del Re A., Longo V., Perini L. (2010) (a cura di). *I confini della cittadinanza. Genere, partecipazione politica e vita quotidiana*, Milano: Franco Angeli.
- Del Vecchio P. (2018). *Le donne agenti del cambio nei Paesi del Mediterraneo*, disponibile su:
http://www.ansamed.info/ansamed/it/notizie/rubriche/politica/2018/10/05/le-donne-agenti-del-cambio-nei-paesi-del-mediterraneo_0c1ae13b-1222-4490-a268-a6bb754e17fd.html
- Di Santo P., Valiante C., (2013). *Genere e Responsabilità Sociale di Impresa*. Roma: EDIESSE.
- European Commission (2019). *She Figures 2018*. Brussels, disponibile su:
<https://publications.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>
- Galizzi G. (2012). *Il Bilancio di Genere negli enti pubblici territoriali. Origini, strumenti e implicazioni aziendali*. Milano: Franco Angeli.
- GERPA (2015). *Bilancio di Genere per le Pubbliche Amministrazioni*, Napoli: Jovene.

- INDIRE (2018a). *Mobilità studenti in Erasmus. Cresce la partecipazione in Italia*. Disponibile su:
<http://www.indire.it/2018/07/05/mobilita-studenti-in-erasmus-cresce-la-partecipazione-in-italia/>
- INDIRE (2018 b). Una nuova ricerca sull’impatto di Erasmus+ nell’università e nella scuola. Disponibile su:
<http://www.indire.it/2018/02/23/nuova-ricerca-impatto-erasmus-universita-scuola/>
- InGenere (2018). *Se diciamo “Gender Mainstreaming”*. Disponibile su:
<http://www.ingenere.it/articoli/se-diciamo-gender-mainstreaming>
- IRS-Istituto per la Ricerca Sociale, CdIE-Centro di Iniziativa Europea (2008). *G.E.L., Gender Equality Leccese. Un modello di certificazione di genere*, Milano: Angeli.
- Istituto Piepoli (2018). *Executive Summary. Ricerca sull’impatto del programma Erasmus+ sui sistemi di istruzione e formazione in Italia*. Disponibile su:
http://www.erasmusplus.it/wp-content/uploads/2018/02/Piepoli_executive_report.pdf
- Liccardo A., Agodi M.C., Gargano A., Masullo M.R. Picardi I., Pisanti O. (2016). *Primo Bilancio di Genere dell’Ateneo Fridericiano*, Napoli: FedOA Press.
- MIUR (2018). *Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell’Università e nella ricerca*. Disponibile su:
https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento_+Indicazioni_a_zioni_positive_MIUR_su_temi_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0
- Morana M.T. (2018). *Focus “Il personale docente e non docente nel sistema universitario italiano, a.a. 2016/2017*. MIUR. Statistica e Studi. Disponibile su:
<https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Focus+sul+personale+nell%E2%80%99a.a.+2016-2017/61a70a40-85db-42c5-99d7-82dc4bf91785?version=1.0>
- Murgia A., Poggio B. (2018) (a cura di). *Saperi di Genere. Prospettive interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politiche e movimenti sociali*. Università degli Studi di Trento. E-book disponibile su:
http://eprints.whiterose.ac.uk/128181/1/E-book_SaperidiGenere_def%20%282%29.compressed.pdf
- Palomba, R. (2013). *Sognando la parità*. Milano: Ponte delle Grazie.
- Picardi, I. (2017). *La dimensione di genere nelle carriere accademiche, Riflessività e cambiamento nel progetto pilota GENOVATE@UNINA*. Napoli: Federico II University Press.
- Pubblica Amministrazione di Qualità (2015). *Come redigere un bilancio sociale in ottica di genere*. Disponibile su:
<http://qualitapa.gov.it/sitoarcheologico/customer-satisfaction/ascolto-e-partecipazione-dellutenza/rendicontazione-sociale/bilancio-di-genere/index.html>
- Pulejo L. (2011). *La gender equality nell’economia dell’azienda. Strategie e strumenti di mainstreaming di genere per lo sviluppo sostenibile*. Milano: Franco Angeli.
- Pulejo L. (2013). Il “bilancio di genere”: uno strumento di analisi e di programmazione per le Università nell’ottica della strategia di gender mainstreaming. *Annali della Facoltà di Economia dell’Università degli Studi di Messina*, Vol. 3.

- Solera C., Musumeci R. (2018). *Asimmetrie di genere in accademia: quali clusters in Europa?* In Murgia A., Poggio B. (a cura di). *Saperi di Genere. Prospettive interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politiche e movimenti sociali*. Trento: Università degli Studi di Trento.
- Ufficio Parlamentare di Bilancio (2016). *Il Bilancio di genere; un inquadramento generale*. Focus Tematico n°. 7. Disponibile su: http://www.upbilancio.it/wp-content/uploads/2016/10/Focus_7.pdf
- Università degli Studi di Salerno (2018). *Primo Bilancio di Genere*.
- Vignelli G. (2010). *Il Bilancio di Genere negli enti locali*. In Del Re A., Longo V., Perini L. (a cura di). *I confini della cittadinanza. Genere, partecipazione politica e vita quotidiana*. Milano: FrancoAngeli.
- World Economic Forum (2018). *The Global Gender Gap Report 2018*. Disponibile su: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
- Zajczyk F., Borlini B., Crosta F. (2011). *La sfida delle giovani donne. I numeri di un percorso ad ostacoli*. Milano: FrancoAngeli.