



Bilancio di Genere 2023

A cura di Aurelia Sole

Senato Accademico 28.02.2024

CDA 29.02.2024



Primo documento del 2019, di analisi preliminare del contesto volta alla redazione del Bilancio di Genere,

Primo BDG 2020 approvato il 14 giugno 2021

Monitoraggio 2021

Monitoraggio 2022

Primo GEP approvato il 28-07-2022

La fase iniziale è l'analisi di contesto, suddivisa nelle tre componenti della nostra comunità

- Componente studentesca
- Componente Personale Tecnico-Amministrativo Bibliotecario
- Componente Docenti/Ricercatori/trici

La dimensione di genere nei tre gruppi rispecchia l'andamento nazionale

Alla data di rilievo 31-12-2023

UNIBAS risulta formata da 328 docenti/ricercatori (fonte Unibas 2023), 238 unità di personale tecnico-amministrativo (Fonte unibas 2023), circa 6.000 studenti iscritti ai 15 corsi di laurea triennale, 4 Corsi di laurea a Ciclo Unico e 16 corsi di laurea magistrale, 198 studenti iscritti ai 5 corsi di dottorato istituiti in Ateneo (Dati Ateneo 2023). Inoltre l'Ateneo partecipa a Dottorati Nazionali e Consorziati. 108 per l'anno 22-23 sono le studentesse e gli studenti iscritti alla Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici.

WARNING:::

Vi invito a visitare questo link sul nostro sito: <https://unibas.coursecatalogue.cineca.it/>

Bilancio di Genere UNIBAS 2023

- Componente studentesca

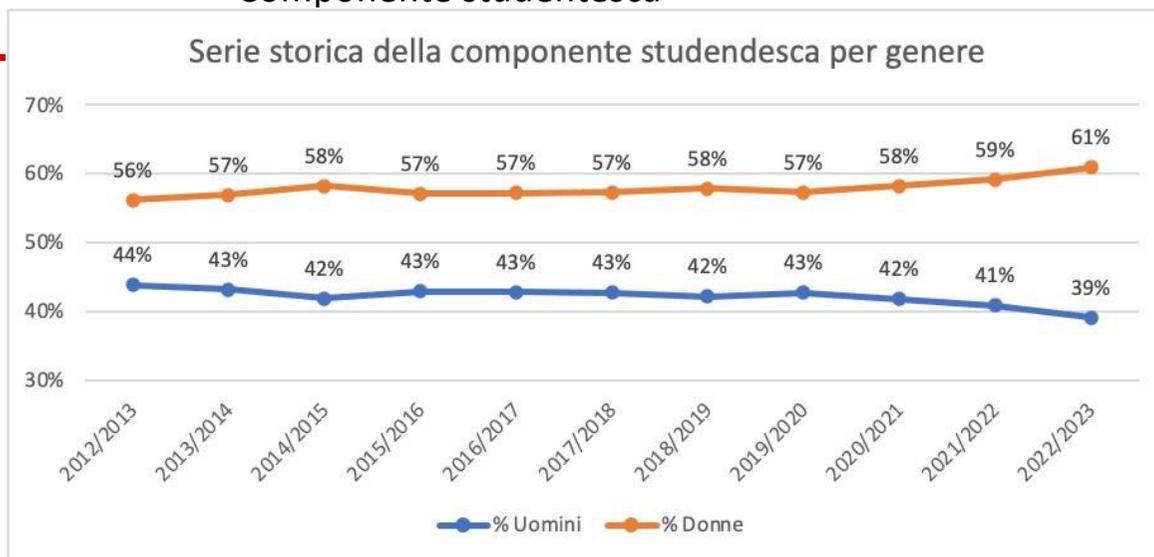
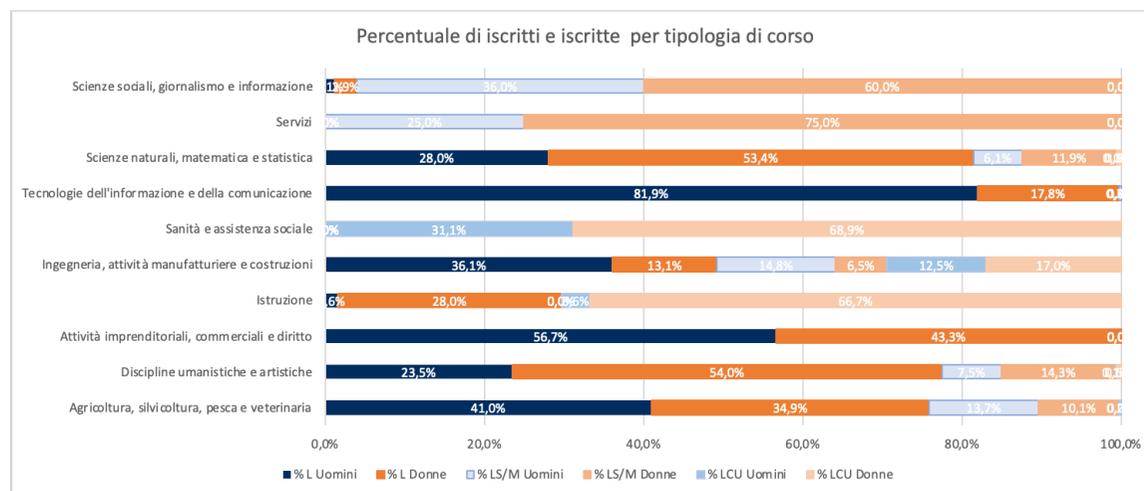


Fig. 3.1- Serie storica componente studentesca per genere.

3.2 - Percentuale di iscritti/ e per tipologia di corso di studio



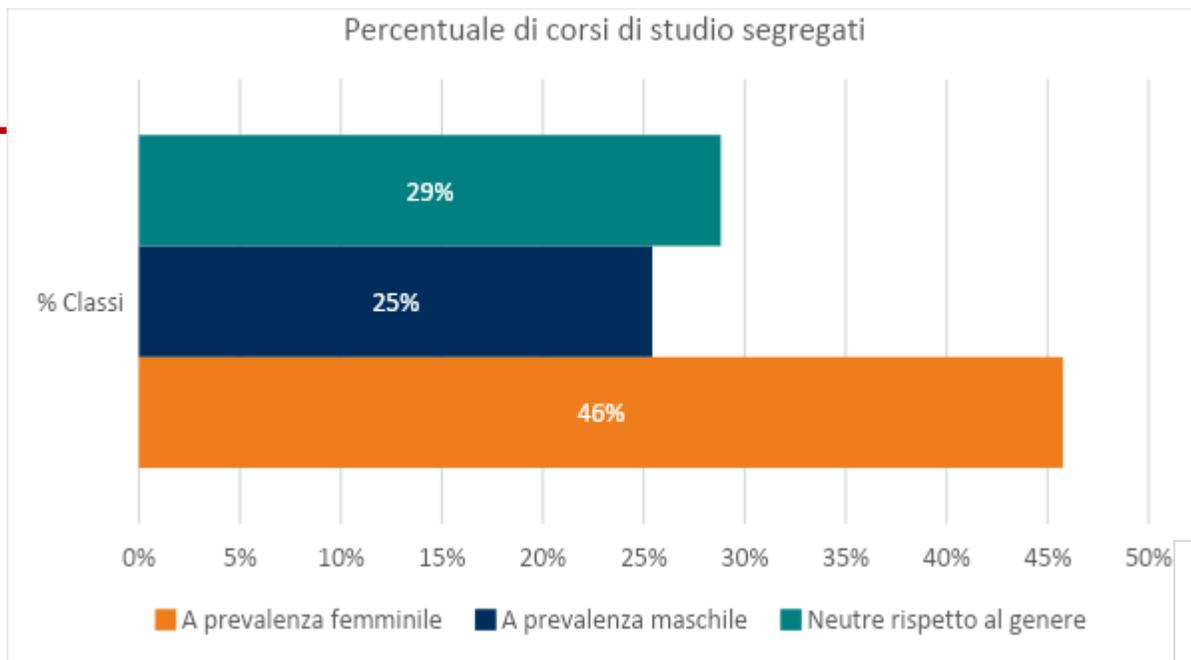


Fig. 3.3 - Percentuale di corsi di studio segregati

Nel 2020 erano 56% femminili
22% maschili

Il Dottorato ha raggiunto equilibrio di genere

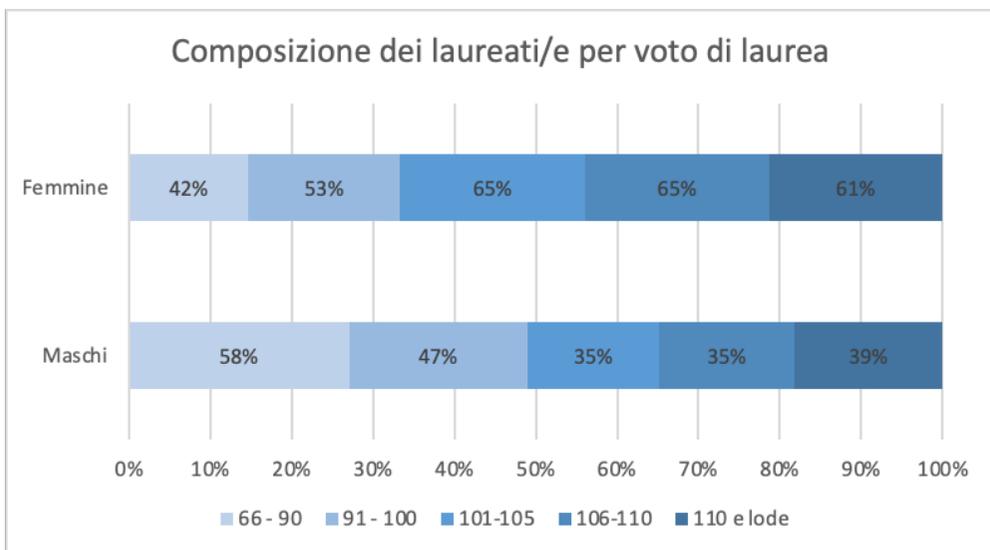
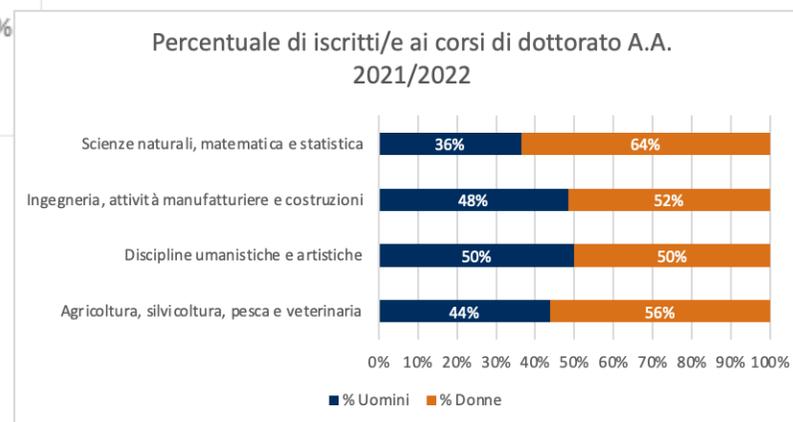


Fig.3 4 Composizione dei laureati/e per voto di laurea



Fig. 3.5 - Tasso di occupazione dei laureati/e

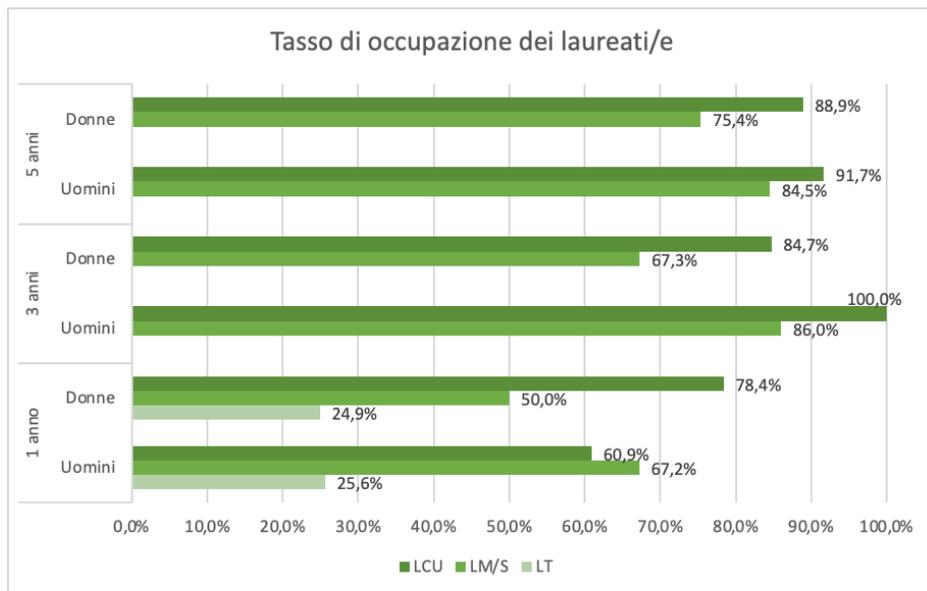
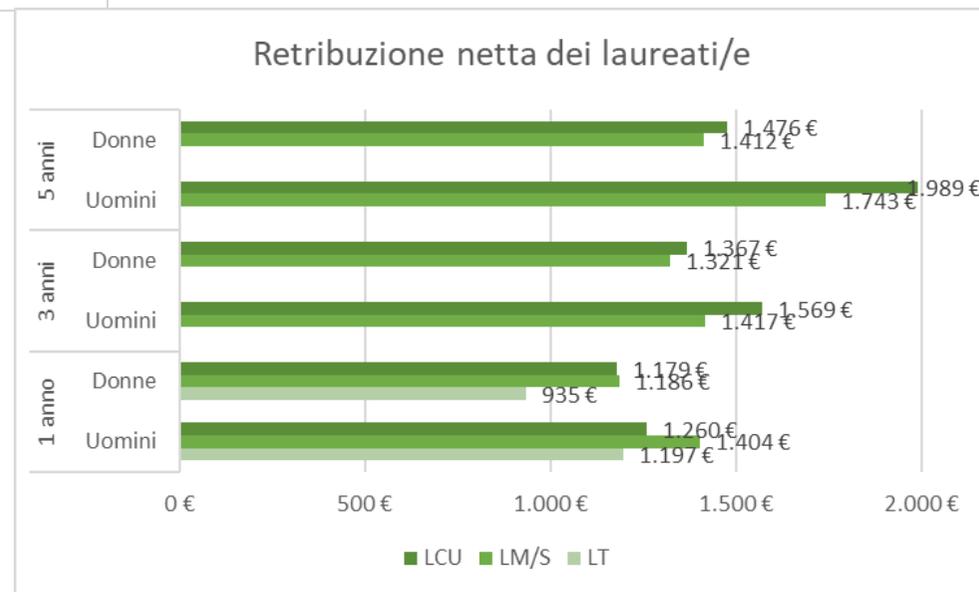


Fig. 3.6 - Retribuzione netta dei laureati/e



2. Analisi della componente tecnico-amministrativa - bibliotecaria

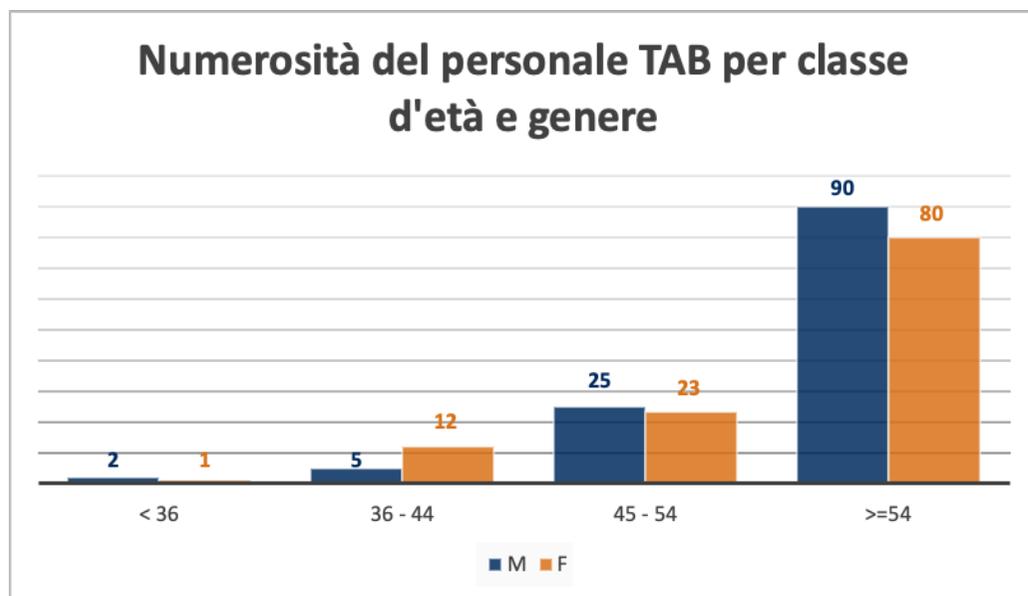
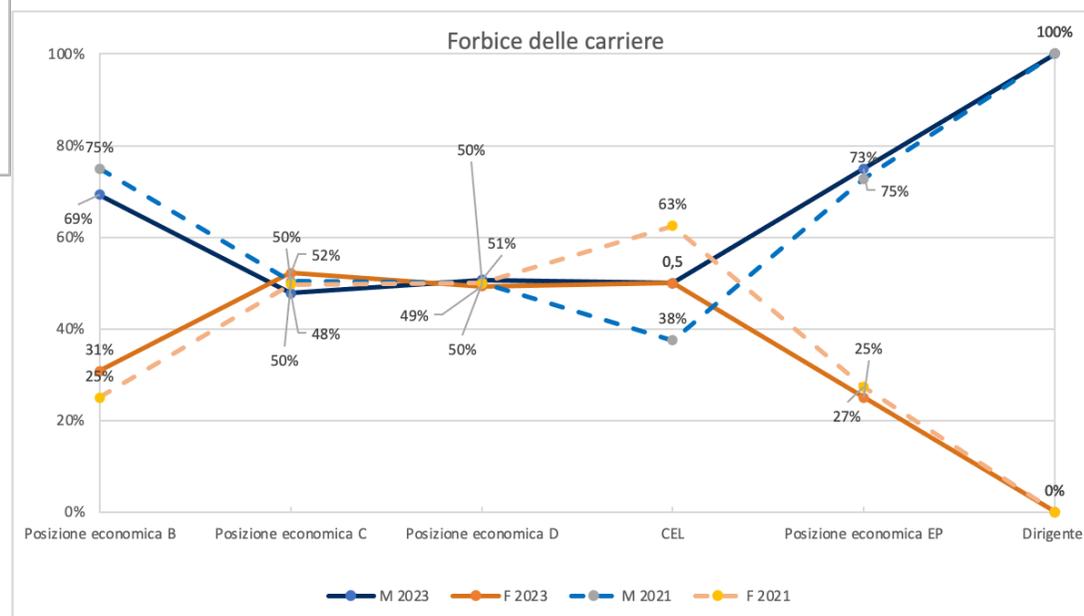
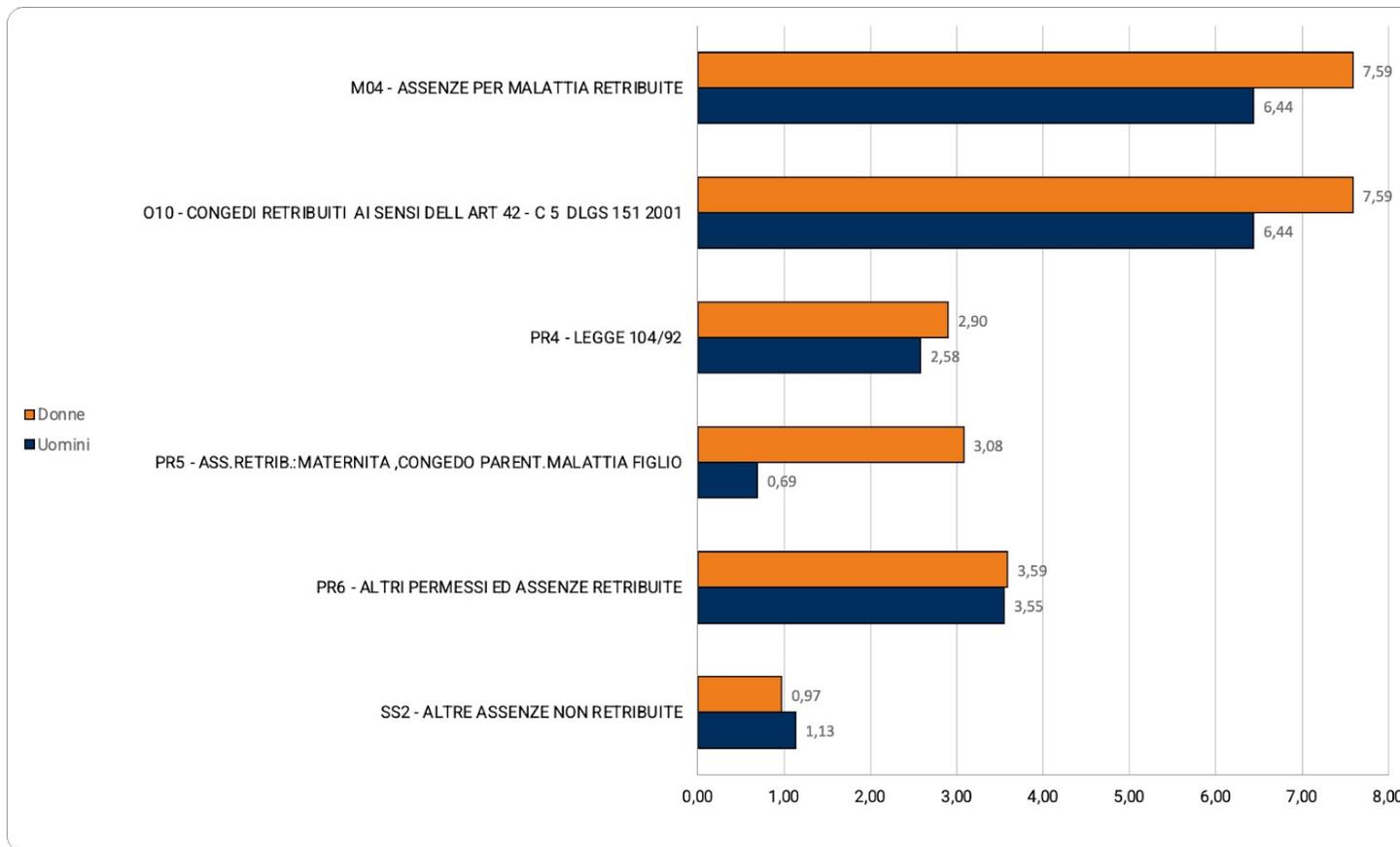


Fig.4.2 - Composizione del PTA per genere e titolo di studio

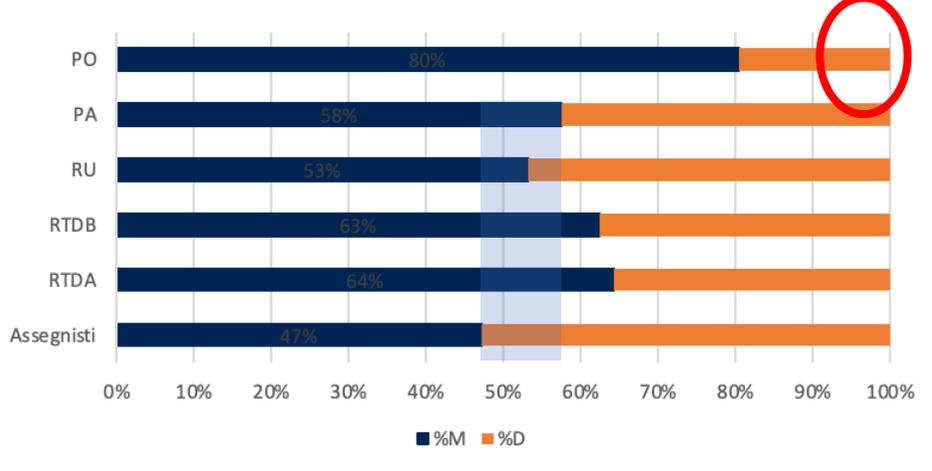
Fig. 4.3 - Distribuzione di genere per categoria lavorativa.



Assenze PTA M e F per tipologia di assenza (fonte MEF)



Personale docente per ruolo e genere



1. Analisi della Componente Docente

Glass Ceiling Index

$$GCI = \frac{N^{A+B+C}_{donne}}{N^{A+B+C}_{donne} + N^{A+B+C}_{uomini}} \times \frac{N^A_{donne} + N^A_{uomini}}{N^A_{donne}}$$

Tab 5.3 GCI	2020	2021	2022	2023
Glass CI	3,13	2,19	2,10	1,94

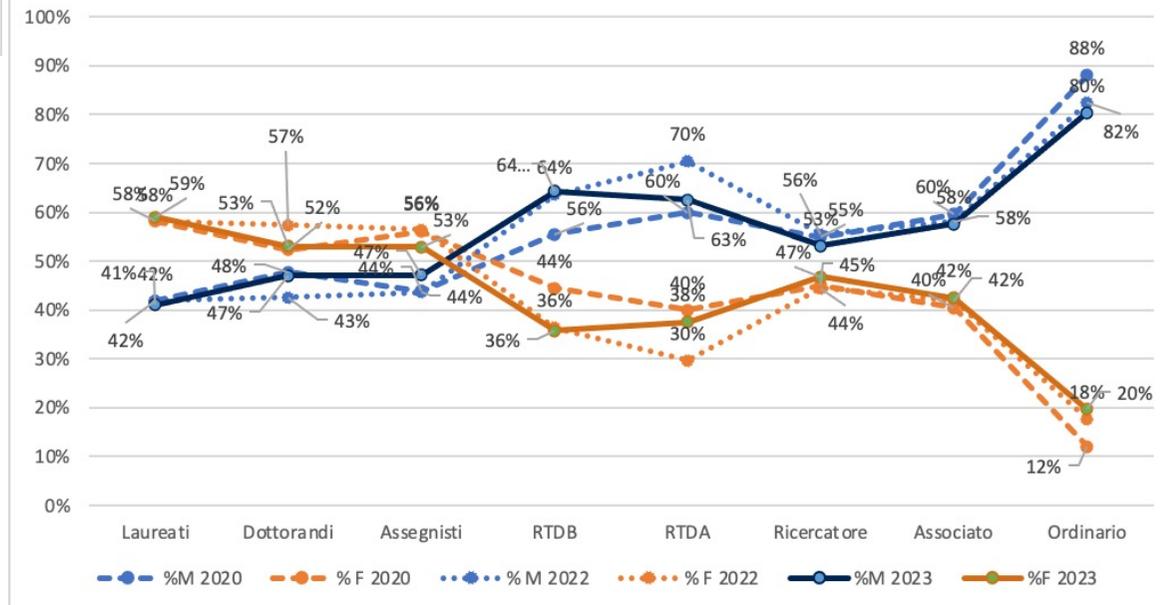
Nel 2020

GCI ITA = 1,52

GCI EU = 1,54

GCI pari a 1 indica che non vi è alcuna differenza tra donne e uomini ad essere promossi

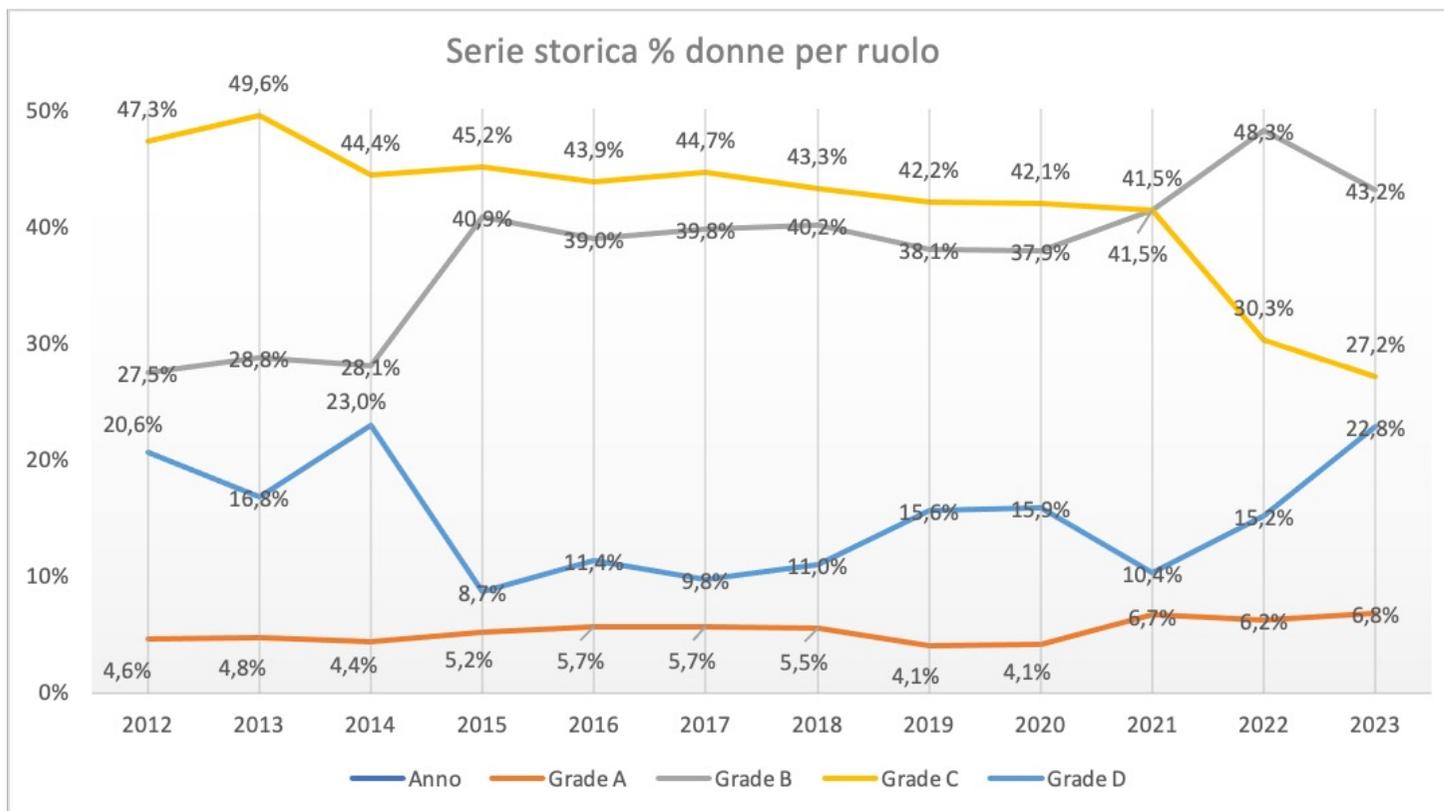
Forbice delle carriere accademiche



Bilancio di Genere UNIBAS 2023



Dai dati risulta che la percentuale di donne Abilitate alla data attuale varia fra il 32% nella prima fascia e il 46% in seconda fascia.



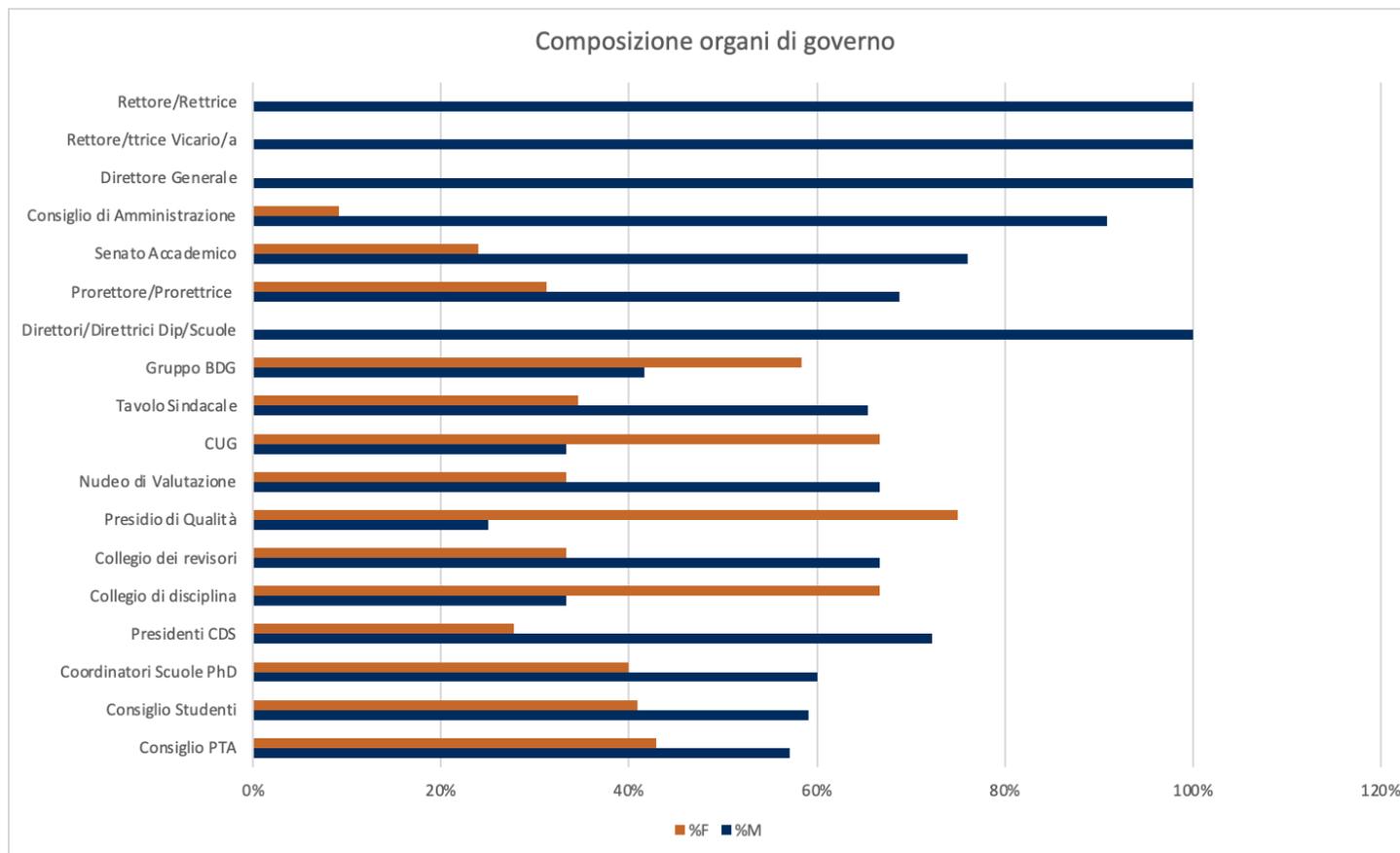


pubblicazioni con almeno un coautore di sesso maschile o almeno una coautrice di sesso femminile, con % della lor relativa in ateneo

	M	% Ric.	F	% Ric
2021	61%	62%	39%	38%
2022	63%	63%	37%	37%
2023	63%	62%	37%	38%

Dati abilitazione

Dati Ricerca





Azioni per la Promozione delle Pari Opportunità e dell'equità di genere

Come è noto, le azioni per la promozione delle pari opportunità sono riportate in diversi documenti strategici di ateneo approvati dagli organi:

Piano delle Azioni Positive (PAP), proposto dal CUG

Gender Equality Plan (GEP) molto dettagliato in termini di obiettivi, azioni e scadenze ed infine il

PIAO

Relativamente alle questioni di genere, il presente Piano definisce quali azioni per la promozione delle Pari opportunità e dell'equità di genere, quelle riportate nel Gender Equality Plan. Tale Piano infatti è stato interamente integrato nel PIAO e nel Piano strategico di Ateneo, consentendo di uniformare l'approccio alla riduzione del Gender Gap e al raggiungimento dell'equità di genere.

Una ulteriore attività propria del BdG sarà **l'integrazione con il bilancio unico di ateneo, già presente nel BGD 2021 e che sarà realizzata nel 2024 e il bando, per l'anno 2024, del premio di laurea intitolato ad Angela Ferrara, donna Lucana vittima di violenza, tali azioni saranno integrate anche nel GEP 2024.**

Azioni	
Costituire un gruppo di lavoro volto alla definizione del BdG /GEP	Fatto
Redigere il BdG.	Fatto
Istituire di un Prorettorato sulle pari opportunità e le tematiche di genere	Fatto
Redigere del Gender Equality Plan (si ricorda che il GEP è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.)	Fatto
Nominare di un/una referente di Dipartimento/ Scuola e del CAOS oltre al Presidente del CUG per le azioni relative ad un progetto di Ateneo su : equità di genere, riduzione del gender gap, contrasto alla violenza di genere Coordinati dal Prorettore/ttrice alle Pari opportunità	Fatto
Svolgere indagini sulla consapevolezza di tutto il personale UNIBAS in materia di parità di genere.	Da ripetere
Proporre modifiche di regolamenti/Statuto per favorire una equa rappresentanza di genere negli organi e nelle commissioni di valutazione*	Fatto
Predisporre l'identificazione di genere per estrarre facilmente dati dalle diverse banche dati della didattica, della ricerca ed economici	Fatto in parte
Integrare il bilancio di genere con il Bilancio unico di Ateneo	Da fare
Nella progettazione e monitoraggio dei corsi di studio richiedere attenzione ad una consultazione degli stakeholder gender based	
Avviare di un progetto sull'accesso delle studentesse alle discipline STEM	fatto
Svolgere attività annuale di formazione trasversale rivolta agli studenti (con Open Badge) su Obiettivi di Giustizia Sociale e di Cittadinanza Attiva: per le pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere	fatto
Proporre un Bando di un premio di laurea/dottorato sui temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere	Da fare II edizione
Aprovaare il regolamento sulle Carriere Alias	fatto
Attivare collaborazioni internazionali di didattica e di ricerca sulle tematiche di genere	Da fare
Dare continuità ad azioni di promozione e supporto alla partecipazione a bandi competitivi e/o progetti sulle "pari opportunità e tematiche di genere" Eventualmente anche attraverso la stipula di ulteriori protocolli di intesa con enti, associazioni e istituzioni nazionali ed internazionali	fatto