

**Luiss** Libera Università Internazionale  
degli Studi Sociali Guido Carli

# Bilancio di Genere 2021

LUISS



# Bilancio di Genere 2021

Il primo Bilancio di Genere della Luiss è uno strumento di analisi e programmazione che permette di valutare, in maniera dettagliata, il cammino della nostra Università verso una effettiva parità di genere. Questa è una sfida aperta per tutta la società, alla quale la Luiss intende rispondere con determinazione e con la consapevolezza di essere un punto di riferimento nel panorama nazionale e internazionale.

Il documento è stato realizzato tenendo conto delle **Linee guida della CRUI** e in continuità con il **Gender Equality Plan**, con tre obiettivi tra loro interconnessi:

- I la **compliance** nei confronti della **normativa nazionale ed europea**, per invitare le università a conoscere i contorni dei diversi gender gap che interessano le comunità didattiche. Il Bilancio di Genere rappresenta dunque uno strumento di conoscenza indispensabile per confrontare le performance dei diversi atenei, valutare il proprio agire alla luce di questa comparazione e progettare policy data-driven;
- I l'affermazione del **principio di eguaglianza** di genere come fondamento ideale e valoriale della Comunità della Luiss. Già da alcuni anni la Luiss ha preso come punto di riferimento l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile stilata dalle Nazioni Unite, integrando i 17 Obiettivi all'interno del proprio Piano Strategico 2021-2024. Questo vuol dire adottare un approccio di "sustainability at large", che implica non solo una revisione della propria offerta formativa, ma anche una riflessione sul proprio impatto sul tessuto sociale;
- I l'incremento della qualità e dell'**innovazione nella didattica** e nella **ricerca**. Sono sempre di più le evidenze che dimostrano come la parità di genere costituisca un elemento di valore aggiunto per le organizzazioni pubbliche e private. Particolarmente nel mondo della ricerca, l'eliminazione dei **gender bias** permette di valorizzare al meglio tutti i talenti e determina così un **boost** di cui beneficia tutta la comunità. L'adozione di una ottica inclusiva nei contenuti e nelle metodologie didattiche, inoltre, sensibilizza la comunità studentesca, stimola l'empowerment femminile e contribuisce all'ambizioso progetto di gender mainstreaming a partire dalle generazioni più giovani.

Tra le parole chiave che rappresentano la missione della Luiss Guido Carli nei prossimi anni vi sono: innovazione, trasformazione digitale, futuro, sostenibilità e naturalmente inclusione e diversità. Questi sono gli obiettivi che la Comunità Luiss si è posta e che orientano il suo agire come stelle polari.

Di seguito numeri e grafici che mettono in risalto l'esistenza di criticità che, per lo più, sono presenti nel nostro Paese; al tempo stesso, però, evidenziano anche l'impegno positivo e proattivo della Luiss nella costruzione di una vera eguaglianza di genere.

# La Componente Studentesca

## Percentuale di iscritte/i per tipologia di corso, area di studio e genere 2020/2021

Iscritte/i ai Corsi di Laurea Triennale

40,2% donne

59,8% uomini



Iscritte/i ai Corsi di Laurea Magistrale

44,1% donne

55,9% uomini



Iscritte/i ai Corsi di Laurea a Ciclo Unico

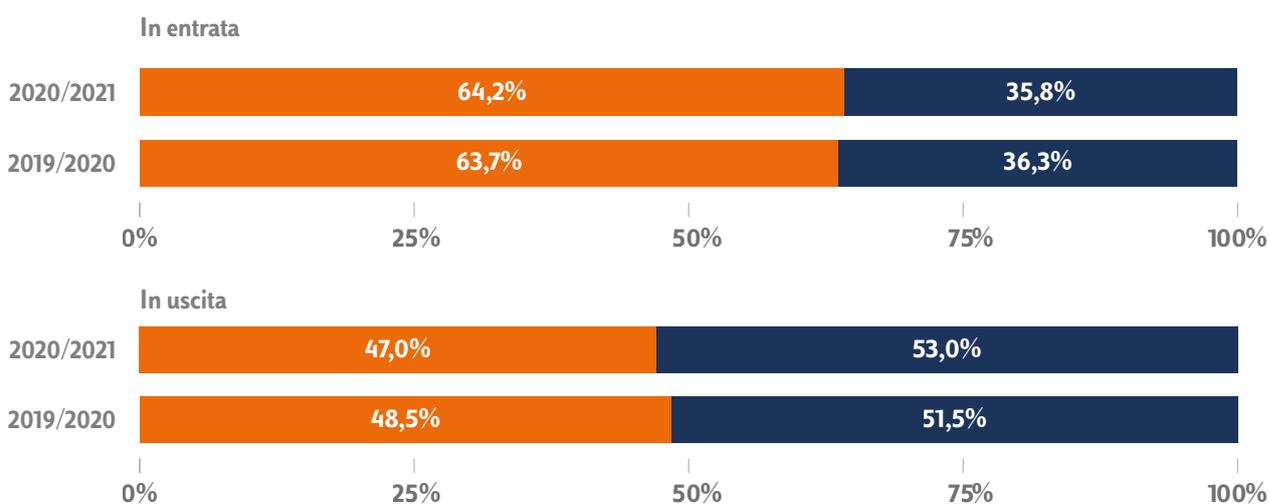
59,2% donne

40,8% uomini



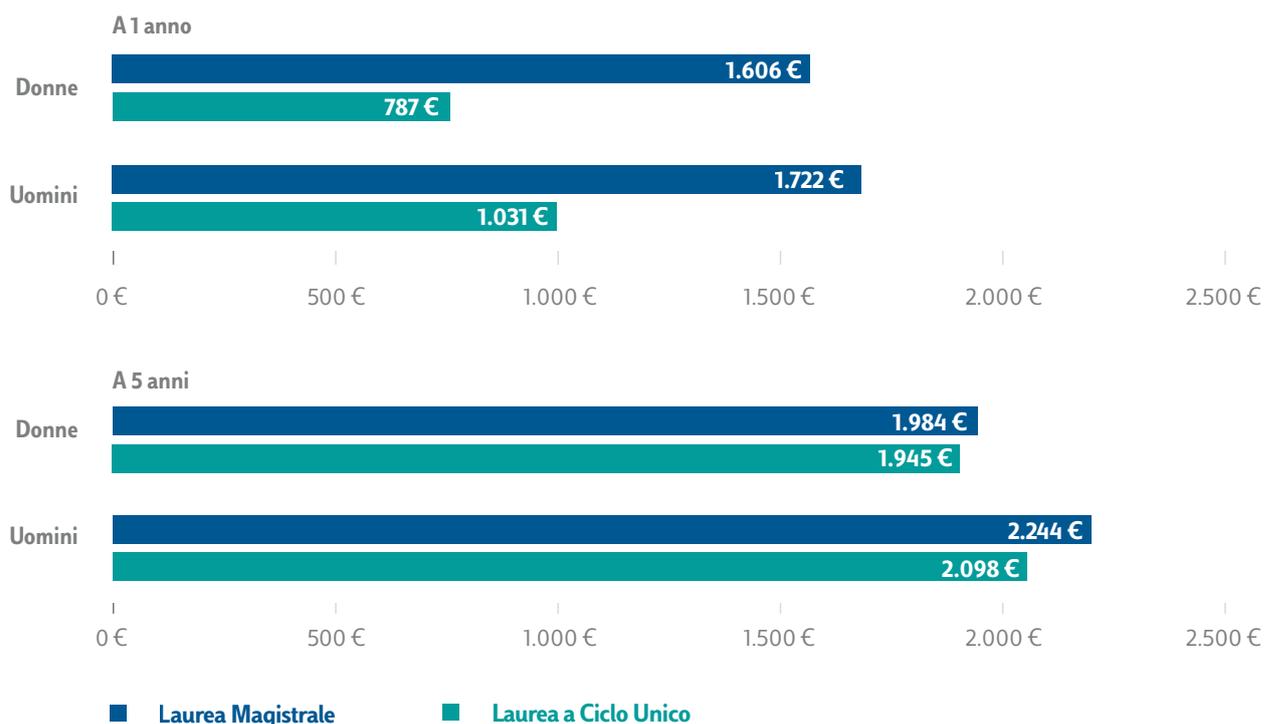
Gli iscritti ai Corsi di Laurea Triennale (LT) e Laurea Magistrale (LM) sono, in %, in prevalenza uomini mentre nel Ciclo Unico (CU) c'è una netta maggioranza di iscritte donne. Andando nel dettaglio dei Dipartimenti, nei corsi con una maggiore popolazione studentesca, afferenti a DIM e DEF, sono iscritti più uomini. Tale presenza è superiore nelle triennali (63,4% uomini vs 36,6% donne) ma si attenua nelle magistrali (58,9% vs 41,1%). Le donne invece prevalgono nell'ambito del Dipartimento di Scienze Politiche, sia per le LT che per le LM. Nell' a.a. 2020/2021 si è evidenziata inoltre la comparsa di classi a prevalenza femminile (3 corsi di studio sui 15 totali). Le classi neutre rispetto al genere sono state, in media, del 50% nei due anni.

## Percentuale di studenti/studentesse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere



Per i programmi di scambio, le studentesse internazionali in entrata sono molte di più di quelle in uscita. Al contrario, la percentuale degli uomini in uscita prevale rispetto a quella delle donne (53% vs 47% nel 2020/2021), percentuale cresciuta dell'1,5% tra il 2019/2020 ed il 2020/2021.

## Retribuzione netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LM, LCU) e genere 2021



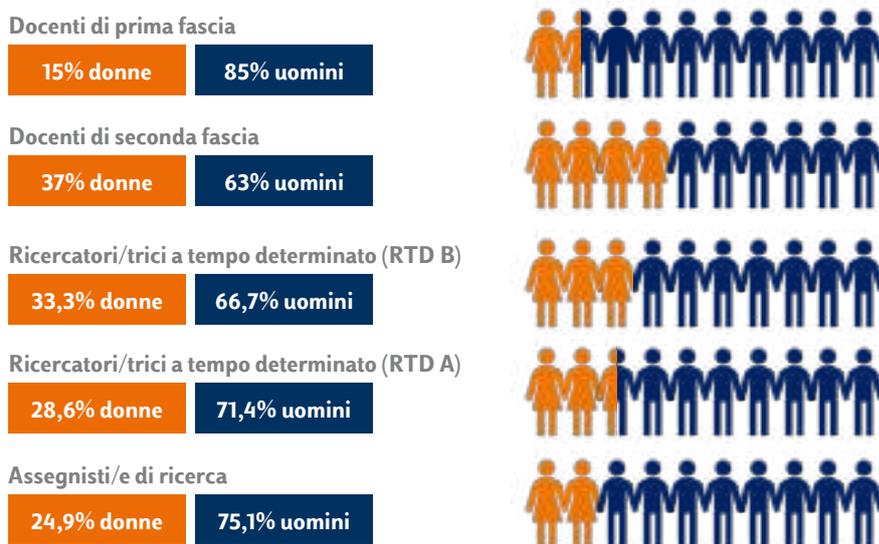
Luiss presenta un tasso di occupazione di laureati/e molto alto rispetto alla media degli atenei italiani nell'ambito delle Scienze Sociali, non scendendo mai sotto l'85%; nonostante questo anche per le studentesse Luiss si evidenzia l'esistenza del **gender pay-gap**.

La retribuzione netta mensile per tipo di corso, ad un anno e a cinque anni dalla laurea, presenta un evidente divario di genere a sfavore delle donne, nonostante le studentesse abbiano mediamente risultati migliori rispetto ai colleghi uomini (nel 2020/2021 l'86,3% delle donne ha ottenuto una votazione superiore al 100 contro il 78,3% degli uomini).

A cinque anni dalla laurea il tasso di occupazione degli uomini e delle donne è analogo per la LM, attestandosi intorno al 94,6%, mentre nel CU quello delle donne rimane allo stesso livello di quello ad un anno (88,6%) e quello degli uomini raggiunge il 95%.

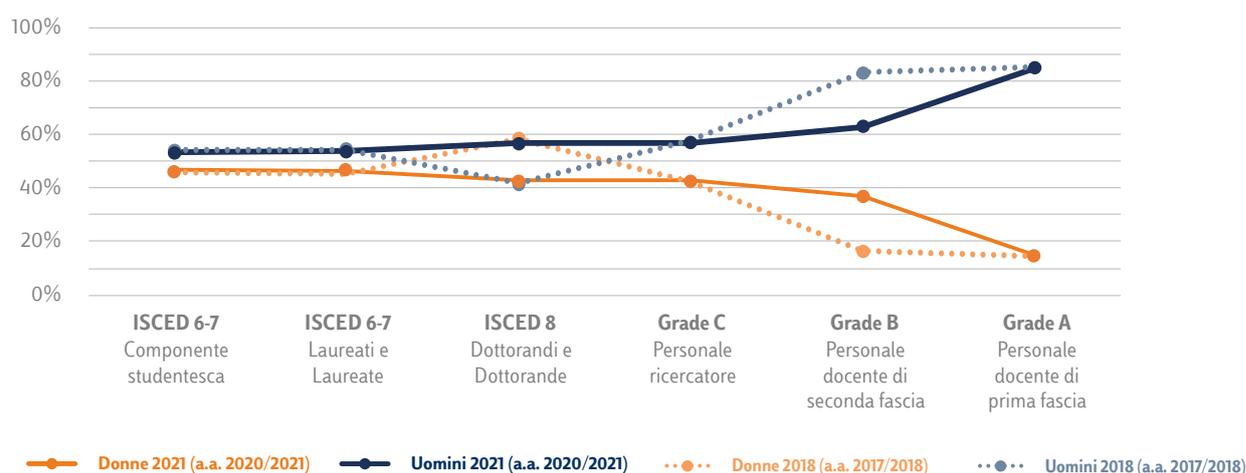
# Il Personale Docente e Ricercatore

## Distribuzione percentuale personale docente per genere e ruolo 2021



Dall'analisi della serie storica 2017-2021, si è osservata una crescita negli anni delle professoresse associate, con un incremento esponenziale tra il 2020 e il 2021. L'andamento delle docenti di prima fascia è rimasto lineare negli anni (mediamente intorno al 15% a partire dal 2017).

## Forbice delle carriere



- Le studentesse sono a livello degli studenti nella componente studentesca (quasi il 50%), così come le laureate sui laureati (46,3% vs 53,7%).
- Le donne che frequentano un Corso di Dottorato diminuiscono del 3% rispetto alle laureate, cedendo il passo agli uomini.
- Il divario rimane costante tra ricercatori e ricercatrici: il 57% degli uomini nel 2021 ha ottenuto un Dottorato.
- Il personale docente di seconda fascia è composto per il 63% da uomini mentre quello di prima fascia si compone per l'85% di professori e per il 15% da professoresse.

# Il Personale Tecnico-Amministrativo

## Distribuzione percentuale Personale Tecnico-Amministrativo per genere e area funzionale d'impiego 2021

### Dirigenza amministrativa

14,3% donne 85,7% uomini



### Amministrativa ed amministrativa-generale

75,2% donne 24,8% uomini



### Biblioteche

80% donne 20% uomini



### Servizi generali e tecnici

13% donne 87% uomini

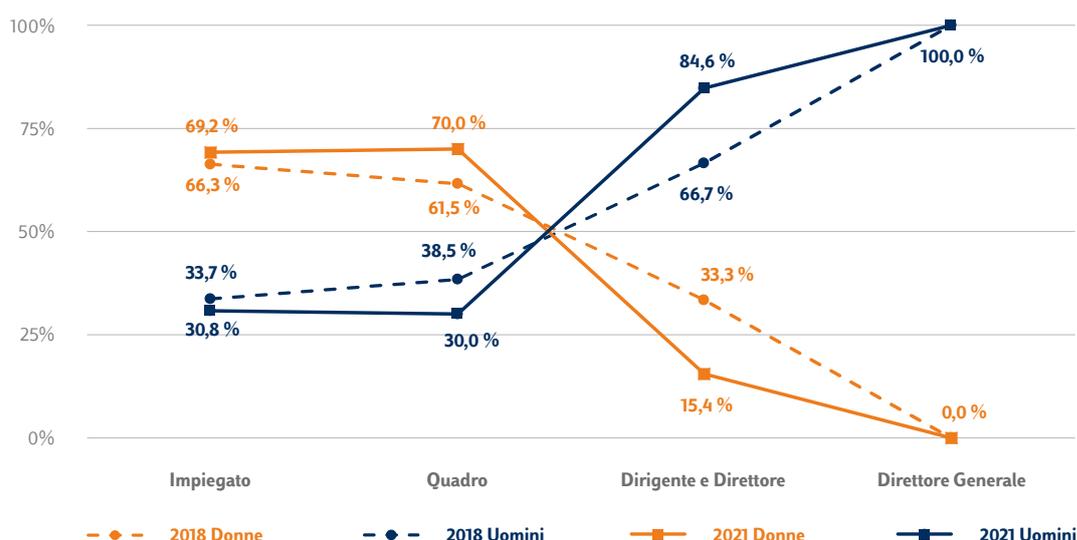


### Totale

66,3% donne 33,7% uomini



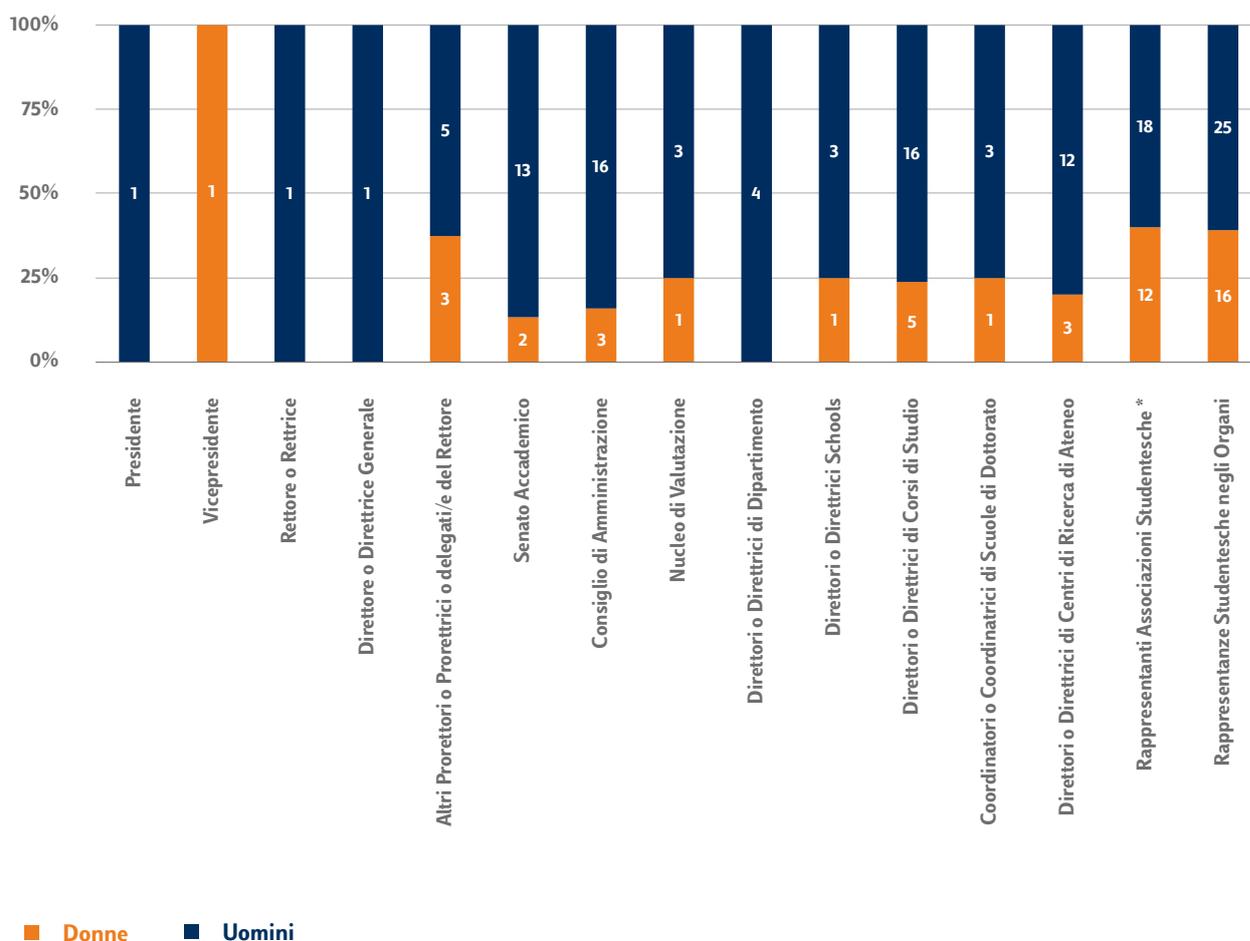
La distribuzione di donne e uomini per area funzionale, secondo le aree funzionali di impiego MUR, denota come nell'area amministrativa le donne siano il 75,2% del totale mentre in quella della biblioteca raggiungano addirittura l'80%. Le aree a prevalenza maschile sono quelle a vocazione tecnica, come i servizi generali in cui gli uomini rappresentano l'87% del totale. La sovra rappresentanza di un genere, in un'area di impiego rispetto ad un'altra, rappresenta il fenomeno della «segregazione orizzontale».



- I A livello di Impiegato e Quadro c'è una sottorappresentazione degli uomini, attestandosi le donne impiegate tra il 66,27% (nel 2018) e il 69,23% (nel 2021) e le donne quadro tra il 61,54% (nel 2018) e il 70% (nel 2021).
- I Nel 2021 gli uomini impiegati rappresentano il 30,77% e i quadri il 30%.
- I Al contrario, più si cresce nella carriera più si inverte questa tendenza: nel 2021 la percentuale di uomini dirigenti è pari all'84,62% contro il 15,38% di donne.

# Gli Incarichi Istituzionali e di Governo

Composizione di Genere nella Governance di Ateneo



- I Vi è un buon equilibrio di genere a livello di Presidenza, Vice Presidenza, Prorettori/trici e Delegati/e (Advisor) del Rettore.
- I In generale, risulta evidente la maggiore presenza degli uomini, con delle specifiche eccezioni, come le Rappresentanze studentesche negli Organi che vedono negli incarichi istituzionali e di governo una presenza femminile di circa il 40%.

# Conclusioni

Leggere i dati attraverso una prospettiva di genere consente di allargare lo sguardo e di focalizzare aree di eccellenza e aree di miglioramento. Grazie al Bilancio di Genere, la Luiss Guido Carli ottiene una base di informazioni utili a comprendere meglio chi ha di fronte (la comunità studentesca), chi contribuisce al dibattito pubblico (il personale docente e ricercatore), chi costituisce il motore di tutti i servizi erogati (il personale tecnico-amministrativo).

Il Bilancio di Genere 2021 evidenzia non solo qual è il punto di partenza ma anche quali sono le tendenze che hanno contrassegnato l'Ateneo negli ultimi anni. In questo modo, è possibile intravedere delle linee di tendenza positive che identificano alcune aree di eccellenza che contraddistinguono la Luiss.

Tra queste:

- l una presenza di genere piuttosto equilibrata nella componente studentesca;
- l un incremento del numero di studentesse: nell'a.a. 2020/2021 hanno raggiunto il 46,8% della popolazione studentesca, contro il 45,4% di due anni fa;
- l il miglioramento delle performance negli studi delle nostre studentesse. Nell'a.a. 2020/2021 l'86,3% delle donne ha ottenuto una votazione superiore al 100 contro il 78,3% degli uomini;
- l la crescita nel 2020/2021 delle professoresse associate (Grade B);
- l l'equilibrio di genere nella forma contrattuale del personale amministrativo (tempo indeterminato/determinato).

Vi sono poi indicatori che riguardano l'operato della Luiss solo marginalmente e sui quali l'Ateneo può intervenire con efficacia in una prospettiva integrata con altre realtà, tra cui naturalmente la rete di aziende ed istituzioni partner, come ad esempio il livello medio di retribuzione ad 1 e 5 anni dalla laurea che evidenzia l'esistenza del gender pay-gap a livello di mercato del lavoro in Italia.

Il Bilancio di Genere 2021, in sintesi, identifica quali sono gli aspetti distintivi della Luiss sul piano della parità di genere senza dimenticare le aree di miglioramento sulle quali è necessario rimboccarsi le maniche, come:

- l la limitata presenza femminile nel personale docente di prima fascia;
- l il fenomeno della «segregazione verticale» che, anche se con percentuali diverse, è riscontrabile in tutte e tre le componenti analizzate;
- l il fenomeno della «segregazione orizzontale», per cui alcuni ambiti lavorativi sono specificatamente a prevalenza maschile o femminile. Per esempio, l'area "Biblioteche" è composta all'80% da donne mentre l'area "Servizi generali e tecnici" all'87% da uomini;
- l le performance superiori o i titoli di studio più elevati delle donne rispetto agli uomini. Questo dato è in discrasia con i dati relativi alla progressione delle carriere e al gender pay-gap per le studentesse sia ad un anno che a cinque anni dalla laurea.