



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI “GABRIELE D’ANNUNZIO”
CHIETI - PESCARA

BILANCIO DI GENERE

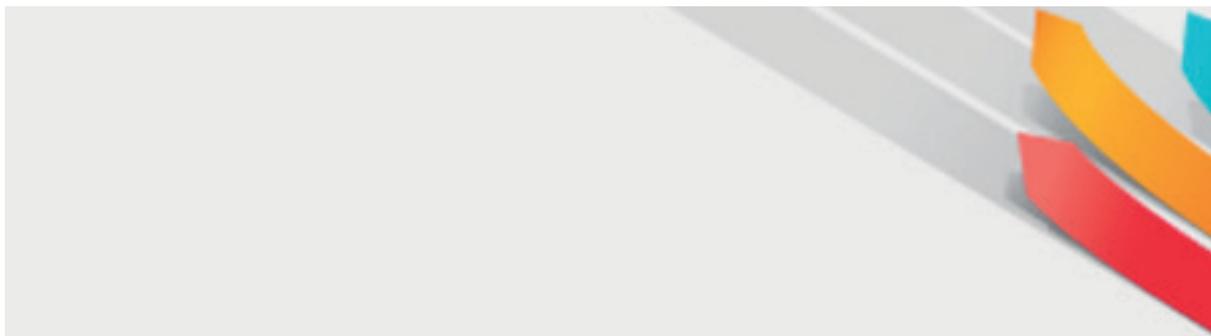
documento di
programmazione
strategica

A CURA DEL **COMITATO UNICO DI GARANZIA**



BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica



NOTA, RESPONSABILITÀ E RINGRAZIAMENTI

Il Bilancio di Genere è un documento che descrive, analizza e valuta le scelte politiche e gli impegni finanziari di un'istituzione da una prospettiva di genere. La raccolta e l'analisi dei dati per la predisposizione del Bilancio di Genere s'incarica di descrivere il quadro complessivo di tutte le componenti di un'amministrazione considerando la diversa partecipazione di donne e uomini.

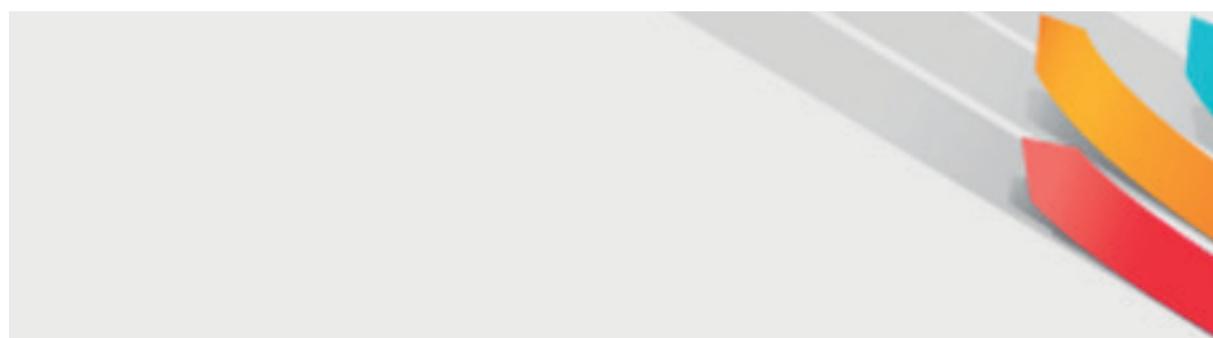
L'Università d'Annunzio di Chieti-Pescara è il primo ateneo in Abruzzo a redigere e rendere pubblico il suo Bilancio di Genere, mentre tra gli atenei italiani arriva tra i primi dieci.

Il Bilancio di Genere dell'Ateneo d'Annunzio è stato realizzato su proposta e iniziativa del CUG, che lo ha inserito nel Piano di Azioni Positive dell'Ateneo (PAP) per il triennio 2018-2020. A tal fine il CUG, insieme alla Prorettrice dell'Ateneo, Prof. Augusta Consorti, ha individuato un Gruppo di Lavoro / Comitato scientifico, composto da componenti del CUG e da studiose e ricercatrici dell'Ateneo, che ha elaborato e sviluppato concretamente il presente documento, coadiuvato dal supporto operativo fornito dal CUG stesso, e da personale tecnico amministrativo e docente competente per le diverse fasi.

Si ringrazia il personale dell'Università d'Annunzio per la disponibilità; un ringraziamento particolare va ai responsabili e ai colleghi degli Uffici dell'Area del Personale docente e non-docente, dell'Area dei Sistemi informativi Didattica e Ricerca, e della Scuola Superiore di Dottorati di Ricerca per il contributo fondamentale reso nel fornire i dati necessari per elaborare il presente documento.

BILANCIO DI GENERE

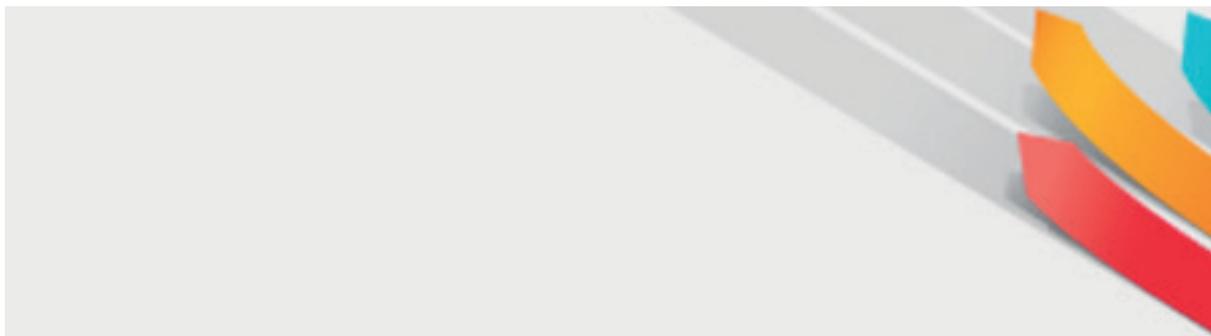
documento di programmazione strategica



BILANCIO DI GENERE	COMPONENTI E RUOLO	FUNZIONE SVOLTA NELL'ELABORAZIONE DEL DOCUMENTO
ORGANO PROMOTORE	CUG	PROPOSTA E LINEE DI INDIRIZZO
Comitato Operativo	Prof. Augusta Consorti <i>docente di Economia aziendale, Prorettrice Ud'A;</i> Prof. Adele Bianco <i>docente di Sociologia generale e Componente CUG;</i> Dott. Francesca Cermignani <i>Presidente CUG;</i> Prof. Michela Cortini <i>docente di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni e Componente CUG;</i> Prof. Daniela Di Berardino <i>docente di Economia aziendale;</i> Prof. Lara Fontanella <i>docente di Statistica;</i> Prof. Mara Maretti <i>docente di Sociologia del genere e della sessualità e Componente CUG;</i> Dott. Thea Rossi <i>antropologa, PhD in Scienze sociali: teorie, applicazioni e interventi, Assegnista di ricerca;</i> Dott. Vanessa Russo <i>PhD in Scienze sociali: teorie, applicazioni e interventi, Borsista di ricerca;</i> Dott. Annalina Sarra <i>PhD in Statistica e Assegnista di ricerca.</i>	Progettazione e supervisione complessiva del Bilancio. Raccolta e analisi dei dati. Commento e stesura dei testi.
Gruppo di lavoro per il Bilancio di Genere Comitato scientifico		
Supporto operativo	Componenti attivi CUG Dott. Maurizio Adezio Dott. Maria Amitrano Prof. Adele Bianco Dott. Francesca Cermignani Prof. Michela Cortini Dott. Donatella Di Renzo Sig. Luigi Fusella Dott. Albina Longo Prof. Mara Maretti Prof. Sandra Rosini Prof. Oriana Trubiani Dott. Maurizio Adezio Dott. Simone Calci Sig.ra M. Cristina Ricci.	Supporto e verifica nelle fasi organizzative e operative (raccolta dati - comunicazione) Progetto e realizzazione grafica, stampa e comunicazione

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica



PRESENTAZIONE

La pubblicazione del primo Bilancio di Genere dell'Università "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara evidenzia il percorso intrapreso da questo Ateneo a favore della tutela dei diritti fondamentali e delle libertà delle donne e degli uomini che rappresentano il motore di questa istituzione.

Il Bilancio di Genere è un importante strumento di analisi del contesto, necessario per valutare nel tempo, insieme al piano di azioni positive, l'adeguatezza dell'impegno dell'Ateneo nella valorizzazione della parità di genere. Appare doveroso favorire un momento di analisi e di confronto sulla reale identità del nostro Ateneo, per comprendere insieme in che direzione impegnarci ancora per rendere la nostra istituzione più equa, un luogo in cui le persone si sentano rispettate e valorizzate allo stesso modo, senza discriminazione alcuna. Questo documento intende inserire la parità di genere nella più ampia strategia di sviluppo del nostro Ateneo, coniugando la valutazione del contesto alle future azioni di intervento ed investimento volte a favorire la parità tra uomo e donna in tutti gli ambiti: docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo, collaboratori, studenti.

Lo sviluppo di una istituzione che mira a formare capitale umano e conoscenza non può prescindere dalla equa valorizzazione delle persone, un obiettivo che deve orientare anche la allocazione delle risorse e la definizione delle priorità strategiche.

Ringrazio il CUG e il Gruppo di Lavoro che si sono impegnati intensamente nella redazione di questo primo Bilancio di Genere

Indirizziamo, dunque, il percorso del nostro Ateneo verso una crescita consapevole e sostenibile.

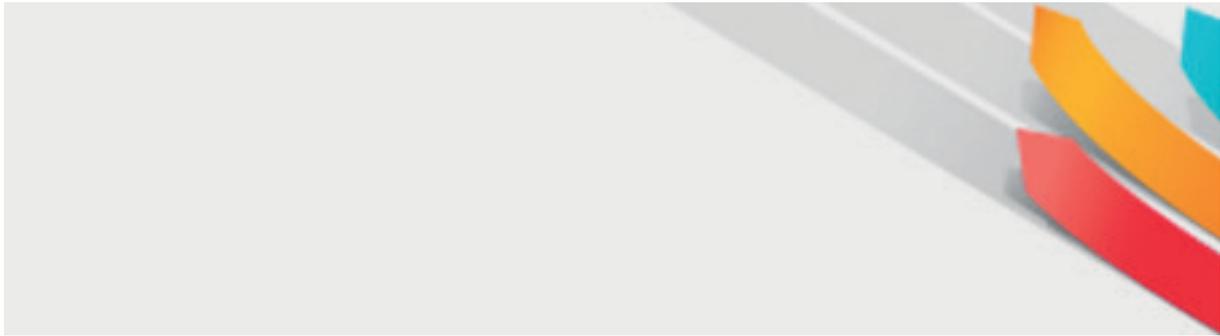
Sergio Caputi

Rettore

Università degli Studi "Gabriele d'Annunzio"
Chieti-Pescara

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica



PREFAZIONE

Il panorama universitario nazionale rivela ancora l'esistenza di una piramide rovesciata che evidenzia il perpetuarsi di differenze sostanziali tra uomo e donna in un ambito rilevante per la crescita del sapere e del capitale umano nazionale. Gli stereotipi di genere, sebbene talvolta siano presenti in modo più velato rispetto al passato, restano minacce insidiose che limitano le aspettative e le giuste aspirazioni di realizzazione e valorizzazione delle persone. Uguaglianza e benessere sono elementi costitutivi del patrimonio di una comunità accademica, elementi da tutelare e diffondere.

Questo primo Bilancio di Genere dell'Università G. d'Annunzio vuole orientare in modo trasparente le riflessioni sugli interventi da intraprendere per rimuovere tali disparità e promuovere comportamenti virtuosi, nella prospettiva di genere. La fotografia tracciata in questo primo documento vuole sensibilizzare ed accrescere la consapevolezza nella comunità accademica circa le disuguaglianze esistenti e rappresenta il primo passo verso la costruzione di una reale strategia volta a promuovere il conseguimento della parità tra uomo e donna, rivolgendosi agli organi di vertice, al personale tecnico-amministrativo, a docenti e ricercatori, alla popolazione studentesca. Il 39% del corpo docente del nostro Ateneo è composto da donne e, osservandone la distribuzione in base ai ruoli, emerge che tale percentuale si riduce nelle posizioni apicali. Emerge un maggior tasso di femminilizzazione invece nel personale tecnico-amministrativo e nella popolazione studentesca; a tale riguardo si rileva anche un maggior grado di influenza esercitata dai genitori nella scelta dell'indirizzo di studio sulle studentesse e una minore propensione da parte di queste ultime alla mobilità internazionale. Questo documento evidenzia alcuni bisogni centrali che interessano la nostra istituzione, tra cui si ricorda la necessità di creare un ambiente che favorisca la conciliazione dei tempi tra lavoro-studio-famiglia, la promozione del benessere bio-psicosociale della popolazione studentesca, l'adozione di un linguaggio amministrativo rispettoso del genere e la rimozione di barriere che impediscano a uomini e donne di accedere in modo paritario ai percorsi di apprendimento, ricerca, governo dell'Ateneo.

Seguire il gender mainstreaming nella formulazione della strategia di sviluppo dell'Ateneo richiede una ridefinizione sia strutturale che culturale della istituzione universitaria, incidendo nella individuazione delle priorità, del criterio di allocazione delle risorse e delle conseguenti politiche. Questo indirizzo diventa imperativo per promuovere un concreto miglioramento della qualità della vita delle donne e degli uomini del nostro Ateneo, favorendo la equa realizzazione personale.

Il Bilancio di Genere 2018 del nostro Ateneo mostra in modo dettagliato la composizione e la situazione della popolazione studentesca e lavorativa, frutto di una considerevole raccolta di dati disaggregati per genere, che consente di analizzare le diverse dimensioni

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

in cui intervenire per promuovere l'equità e la tutela dei diritti fondamentali. A corredo del documento, quale espressione della concreta volontà dell'Ateneo di investire nella promozione della parità di genere, viene illustrato il Piano di Azioni Positive 2018-2020 dell'Ateneo, in cui sono illustrati gli obiettivi, le risorse dedicate e le azioni da intraprendere per sanare i disequilibri individuati e rispondere ai bisogni rilevati.

L'intera comunità accademica è responsabile della creazione e diffusione di una cultura sensibile alla parità in tutte le sue dimensioni, poiché la crescita democratica e sostenibile di una istituzione è possibile se esiste un condiviso impegno nel rispetto dei diritti fondamentali, nel buon governo e nel dialogo inclusivo e democratico.

Ringrazio tutte le persone che si sono impegnate in questi mesi per la predisposizione e redazione del Bilancio di Genere. In particolare, il ringraziamento va al Comitato Unico di Garanzia, al Gruppo di Lavoro per il Bilancio di Genere, al personale tecnico-amministrativo che ha supportato la raccolta dei dati e a coloro che nell'anonimato hanno contribuito alla redazione di un documento che vuole trasmettere alla comunità accademica che la parità non va temuta, ma è il motore di una istituzione florida e intelligente!

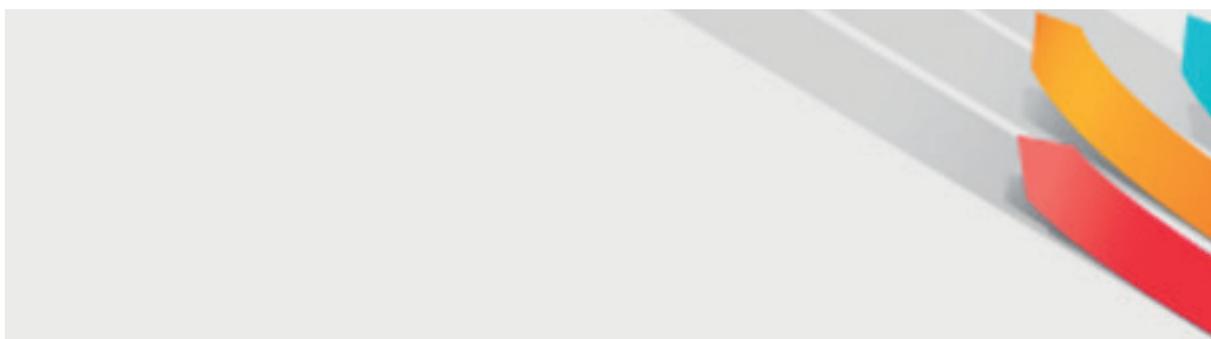
Augusta Consorti

Prorettrice

Università degli Studi "Gabriele d'Annunzio"
Chieti-Pescara

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica



INDICE

- 1 INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE E NOTA METODOLOGICA
- 2 IL QUADRO NORMATIVO DELLE POLITICHE DI GENERE
 - 2.1 Definizione e storia delle Pari Opportunità
 - 2.2 Le Pari Opportunità nell'ordinamento europeo
 - 2.3 Le Pari Opportunità nell'ordinamento italiano
 - 2.4 Politiche e Organismi di parità in Italia: profili organizzativi
- 3 REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE NELL'ATENEO "GABRIELE D'ANNUNZIO"
 - 3.1 Normativa, Statuto e Codice Etico
 - 3.2 Organi preposti alla tutela del genere nell'Ateneo: il CUG
- 4 INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG DELL'UNIVERSITÀ "GABRIELE D'ANNUNZIO"
 - 4.1 Contributi dai Dipartimenti
 - 4.2 Le azioni realizzate dal CUG nel triennio 2016-2018
 - 4.3 Valutazione della qualità della vita accademica
 - 4.4 Bilancio di Genere e servizi di orientamento in ingresso
- 5 ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE
 - 5.1 Analisi degli Organi e delle posizioni apicali dell'Ateneo
 - 5.2 Il personale docente
 - 5.3 Il personale tecnico-amministrativo
 - 5.4 La popolazione studentesca
- 6 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA
 - 6.1 Piani di Azioni Positive (PAP) 2018-2020
 - 6.2 Obiettivi delle linee di intervento
- 7 APPENDICI
 - 7.1 Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia Università "G. d'Annunzio"
 - 7.2 Disciplina interna di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia Università "G. d'Annunzio"
 - 7.3 Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca

1. INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE E NOTA METODOLOGICA

Il Consiglio d'Europa definisce il Bilancio di genere (*Gender Budgeting*¹) come quel documento che, attraverso l'analisi delle entrate e delle spese, opera una valutazione dell'impatto delle scelte politiche e degli impegni economici e finanziari sugli uomini e sulle donne. Questa impostazione e le connesse procedure permettono di comprendere se e quanto un'organizzazione adotti nella rendicontazione delle attività svolte una prospettiva di genere con l'intento di perseguire l'uguaglianza tra uomini e donne².

A livello internazionale il primo Paese a sperimentare il *Gender Budgeting* è stato l'Australia nel 1985³. L'iniziativa australiana — insieme ad altri progetti di lunga durata come la *South Africa Women's Budget Initiative*, il *UK Women's Budget Group* e il *Philippines Gender and Development (GAD) Budget* — fornisce un'importante 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 (Pechino 1995) con la "Beijing Platform for Action". Durante quella 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.

L'Unione Europea ha recepito le indicazioni della Conferenza di Pechino in una riunione tecnica su genere e uguaglianza tenutasi nel maggio 2001 sotto la guida della Presidenza svedese dell'UE. Nel corso di tale riunione gli esperti hanno definito la necessità di una progressiva introduzione del *Gender Mainstreaming (GM)*⁴ negli organismi dell'Unione e tra i paesi membri. L'incontro ha riconosciuto l'utilità di considerare la prospettiva di genere nei documenti di bilancio dei governi⁵.

In Italia lo strumento 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

1. 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 available at http://www.mpsv.cz/files/clanky/12462/GenderBudgeting-report2005_En.pdf

2. <http://qualitapa.gov.it/customer-satisfaction/ascolto-e-partecipazione-dellutenza/rendicontazione-sociale/bilancio-di-genere/> (scaricato il 13/02/2018).

3. Si veda https://consultations.worldbank.org/Data/hub/files/grb_papers_australia_updf_final.pdf and Sharp, R. and Broomhill, R. 2002, "Budgeting for Equality: the Australian experience", *Feminist Economics*, Vol. 8(1), Routledge Taylor & Francis, Abingdon, p. 26.

4. Il Gender Mainstreaming rappresenta «un metodo sensibile e attento agli aspetti culturali che plasmano le strutture e le organizzazioni in cui donne e uomini normalmente operano quotidianamente. In particolare il GM sottolinea la necessità di implementare iniziative che facilitino le donne nel loro ingresso e nella permanenza nel mercato del lavoro» (Maretti M., 2018, p. 63).

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

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

1. INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE E NOTA METODOLOGICA

Pubblica amministrazione” (DDL n. 3728 comunicato alla Presidenza l’11 gennaio 2006).

Successivamente, nella direttiva presentata nel maggio 2007 dai Ministri Nicolais e Pollastrini, relativa alle misure finalizzate all’attuazione della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni, all’art. 6 si esprime la necessità di redigere i bilanci di genere. Secondo tale articolo le amministrazioni debbono:

«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» (Direttiva sulle misure per attuare Parità e Pari Opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche, 21 maggio 2007, art. 6)6.

Successivamente con il decreto legislativo n. 150 del 2009, relativo alla performance della Pubblica Amministrazione, viene richiesto che i risultati del Bilancio di 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» (D. Lgs. 150/2009, co. 1, lett. b)7.

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)8.

Per quanto riguarda specificatamente l’Università, va ricordata la mozione approvata dalla CRUI nel Resoconto del 19 gennaio 2017. In quella occasione, 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»9.

Il Bilancio di genere è dunque uno strumento di rendicontazione, valutazione e comunicazione dell’amministrazione e mira, come anche il bilancio sociale, al raggiungimento di obiettivi quali: *efficienza, efficacia, trasparenza ed equità*.

Tra le finalità vanno in particolar modo ricordate:

- l’attività di sensibilizzazione degli amministratori e della cittadinanza in merito alla questione di genere;
- l’attenzione circa l’impatto che le misure di policy intraprese esercitano in maniera diversificata;
- la riduzione delle disuguaglianze attraverso una distribuzione più equa delle risorse;

6. http://www.pariopportunita.gov.it/media/3039/direttiva_pari_opportunita.pdf

7. D.Lgs. 150/2009 – 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”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 31-10-2009, n. 254 – Supplemento Ordinario n. 197.

8. http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Selezione_normativa/L-/L07-04-2011_39.pdf

9 <https://www.cruil.it/la-cruil/presidenti-cruil/resoconto-19-gennaio-2017.html>

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

1. INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE E NOTA METODOLOGICA

- la diffusione della conoscenza riguardo a questi temi e lo sviluppo di una sensibilità e attenzione riguardo alle questioni *gender sensitive* nelle organizzazioni e presso coloro che ne sono coinvolti (i c.d. stakeholder);
- il rafforzamento di una cultura della trasparenza in merito alla gestione delle risorse collettive e della partecipazione all'atto della progettazione e della programmazione di interventi legati alle politiche sociali.

L'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara ha promosso la redazione del Bilancio di genere con delibera del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità inserita nel verbale CUG del 9 novembre 2016. In quella occasione il Comitato ha deciso l'avvio dell'iter di richiesta e raccolta dei dati statistici necessari per la redazione del bilancio stesso. Lo scopo di questa iniziativa è legato all'esigenza di conoscere le caratteristiche della nostra organizzazione.

Al fine di promuovere questo obiettivo, il gruppo di studio individuato dal CUG medesimo ha avviato una raccolta di dati, procedendo alla costruzione di indicatori relativamente alla composizione per genere della popolazione studentesca, del personale tecnico amministrativo e del corpo docente.

Parallelamente a questa indagine, è stata condotta un'analisi riguardo al benessere organizzativo all'interno dell'Amministrazione. In questo caso il fine è stato analizzare i bisogni delle popolazioni femminile e maschile dell'Ateneo. Entrambe queste indagini sono state considerate essenziali strumenti conoscitivi, allo scopo di programmare in seguito una serie di interventi in favore dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità.

Nel corso della redazione della prima edizione del Bilancio di genere del nostro Ateneo, dal punto di vista metodologico, si è optato — nella piena consapevolezza che non esiste un unico metodo nella costruzione del bilancio *gender sensitive* — per l'adozione del modello GerPA.

Il Progetto GerPA riguarda il "Bilancio di genere per le Pubbliche Amministrazioni". Esso nasce in seguito ad un accordo tra il Dipartimento per le Pari Opportunità e l'Università di Ferrara (Accordo ex art. 15 L. n. 241/1990) con la finalità di promuovere il Bilancio di genere e diffonderlo quale strumento orientato alla programmazione, all'attuazione e al monitoraggio delle politiche e della spesa in vista della diffusione e del consolidamento della parità di genere.

Il Bilancio di genere è concepito con una duplice finalità: in *primis* come strumento di valutazione interno alle organizzazioni e a corredo della «Relazione sulla performance» (art. 10 D. lgs. 150/2009). In secondo luogo esso è inteso come strumento di monitoraggio interno e di verifica dell'impatto delle politiche pubbliche (a livello nazionale, regionale o locale), su uomini e donne.

Concentrando l'attenzione sullo specifico ambito dell'amministrazione universitaria, innanzitutto sono indicati i destinatari del Bilancio di genere. Tra di essi vanno annoverati:

- gli Organi responsabili della programmazione delle risorse dell'Ente;
- i dipendenti: corpo docente e personale tecnico amministrativo;
- gli studenti;
- la comunità locale, da quella più prossima di livello comunale a quella regionale.

Tutti costoro, sia pur a diverso titolo, sono da un lato interessati dalle scelte che intraprende l'Ateneo, dall'altro sono coinvolti in questo processo di rendicontazione sociale.

Il Bilancio di genere che presentiamo in questa sede — impostato, si ricorderà in base al modello GerPA — si articola nelle seguenti macroaree:

La prima è relativa all'*analisi conoscitiva dell'organizzazione*. Essa prende in considerazione:

- la composizione per genere;

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

1. INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE E NOTA METODOLOGICA

- il personale tecnico-amministrativo;
- il personale docente;
- la popolazione studentesca;
- la ripartizione per sesso dei componenti in seno agli organi di governo.

Inoltre essa

- opera una rassegna della normativa e dei regolamenti interni laddove presentino esplicito riferimento alla promozione dell'uguaglianza di genere e attenzione alla composizione degli organi decisionali, criteri di nomina e funzioni e budget a disposizione per la realizzazione di interventi mirati alla promozione di pari opportunità;
- illustra l'attività e le funzioni degli organismi di parità esistenti e i risultati della loro attività.

La seconda area operativa ha avviato la definizione del *Piano di Azioni Positive*, in vista della loro realizzazione.

In questa prima versione del Bilancio di genere di Ateneo si è ritenuto di concentrare l'attenzione su

- un'analisi degli indicatori che mettono in luce la composizione di genere dei gruppi che operano all'interno dell'ente;
- la partecipazione di donne e uomini negli Organi di Governo;
- una ricognizione delle iniziative organizzate in ambito di pari opportunità dall'Ateneo.

Tale analisi preliminare ha permesso la formulazione della proposta di un primo "Piano di Azioni Positive". Esso rappresenta l'impegno dell'Amministrazione nella messa in opera di iniziative a sostegno delle pari opportunità tra donne e uomini.

Il documento che presentiamo si struttura come segue: dopo l'intervento delle Autorità Rettorali volto a evidenziare la rilevanza del tema, la portata dell'impegno profuso dagli Organi preposti a questo compito, la necessità di supportare con azioni future l'attività impostata e fin qui condotta, una nota introduttiva ripercorre la nascita e lo sviluppo e chiarisce opportunamente le scelte di metodo adottate nella stesura del presente documento. Successivamente il Bilancio si arricchisce di una disamina del quadro normativo delle pari opportunità, della regolamentazione e degli Organi di promozione e a tutela dell'uguaglianza di genere nell'Ateneo di Chieti-Pescara. Segue una illustrazione delle iniziative realizzate dal CUG della "d'Annunzio".

Per quanto concerne l'analisi conoscitiva dell'organizzazione, essa verrà condotta con riguardo tanto al personale dipendente — docente e tecnico-amministrativo — quanto alla popolazione studentesca. Di entrambe si esaminerà la composizione di genere e la condizione in termini occupazionali. Relativamente ai dati raccolti ed elaborati, si tratta di indicatori disaggregati per genere delle componenti: studenti e studentesse, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo. In questo modo risulta possibile operare un'analisi degli Organi di governo e indirizzo dell'Università di Chieti-Pescara in merito alla loro composizione di genere.

Infine, l'attenzione si concentrerà sulla programmazione strategica e in particolare sui Piani di Azione Positive (PAP).

Il documento che presentiamo ha impegnato il gruppo di lavoro e l'intera Amministrazione nella raccolta e analisi di dati di contesto da marzo a novembre 2017. Si ringraziano tutti coloro che a qualsiasi titolo hanno prestato fattivamente la propria collaborazione per la realizzazione di questo primo Bilancio di Genere dell'Ateneo "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

1. INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE E NOTA METODOLOGICA

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI E NORMATIVI

D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

D. Lgs. 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”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 31-10-2009, n. 254 – Supplemento Ordinario n. 197. 3.

Direttiva (2007) – 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 del 27-7-2007, n. 173. 2.

Genova A., De Micheli B., Zucco F., Grasso C., Magri B., 2014, *Raggiungere la parità di genere nella ricerca scientifica: linee guida e strumenti per il cambiamento istituzionale, Progetto genis lab*. Fondazione Giacomo Brodolini, Roma.

GERPA – C. Fioravanti, Andreozzi V., Borelli S., Calpini C., Mancini C., Manzalini L., Oppi C., Vagnoni E., 2015, *Bilancio di genere per le pubbliche amministrazioni (GERPA)*, Jovene Editore, Napoli.

ISFOL,2013, *Prima sperimentazione del Bilancio di genere in regione Puglia. Linee guida per la redazione del Bilancio di genere* - Gruppo di ricerca Pari Opportunità e contrasto alle discriminazioni. A cura di Rosiello A. e Salvucci M.A., PAQ – pubblica amministrazione di qualità, dipartimento della funzione pubblica, <http://qualitapa.gov.it/customer-satisfaction/ascolto-e-partecipazione-dellutenza/rendicontazione-sociale/bilancio-di-genere/>

Maretti M., 2018, *Il Gender Mainstreaming: definizioni e finalità*, in Bianco A., Maretti M., (a cura di), *Prospettive di parità*, Milano, Franco Angeli, cap. 3.

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Della Funzione Pubblica - (in G.U. n. 173 del 27 luglio 2007) - Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

2. IL QUADRO NORMATIVO DELLE POLITICHE DI GENERE

In questa sezione verrà dapprima fornita una definizione delle Pari Opportunità e verrà ricostruito il loro percorso storico-evolutivo. Quindi verranno esaminate le Pari Opportunità alla luce dell'ordinamento europeo e di quello italiano. Infine si darà conto delle misure e degli interventi di promozione delle pari opportunità, nonché dei profili organizzativi degli Organismi attivi in quest'ambito in Italia.

2.1 DEFINIZIONE E STORIA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Le Pari Opportunità sono il principio in base al quale non è più tollerata — e pertanto è contrastata — alcuna forma di discriminazione. Allo scopo di garantire Pari Opportunità a tutti e in particolare a quanti storicamente e socialmente sono svantaggiati, vanno rimossi gli ostacoli con mirate azioni positive.

La parità di trattamento dei cittadini in ambito lavorativo, economico e più in generale di condizione di vita è il cardine del mondo occidentale contemporaneo, le cui radici possono essere fatte risalire alla cultura illuminista e alla *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen* del 1789.

Nel secondo dopoguerra la lotta alle discriminazioni razziali negli Stati Uniti d'America e l'avanzamento dei movimenti di liberazione femminile in nome dell'eguaglianza tra i sessi in Occidente segnano il punto d'avvio delle attuali politiche per l'attuazione delle Pari Opportunità.

Queste ultime oggi vanno intese come una misura volta a garantire parità di trattamento non soltanto in favore delle donne ma anche di qualsiasi soggetto a rischio di discriminazione e dunque non nelle condizioni di partecipare pienamente alla vita economica, politica e sociale per ragioni legate alla sua appartenenza religiosa, alle sue opinioni, alla sua razza e/o origine etnica, ad una sua eventuale condizione di disabilità, o ancora per ragioni di età, di orientamento sessuale, di opinioni politiche.

2.2 LE PARI OPPORTUNITÀ NELL'ORDINAMENTO EUROPEO

Nell'Unione Europea vige il divieto di qualsiasi tipo di discriminazione¹. Uno degli obiettivi dell'Unione è garantire al suo interno e ai suoi cittadini le migliori *chances* di occupazione, di tutela sociale, di benessere e di qualità della vita, garantendo così la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

Già nel 1957, l'art. 119 dei Trattati istitutivi della Comunità europea definiva il

1. Le discriminazioni si distinguono in soggettive e oggettive, dirette e in indirette. Le discriminazioni soggettive sono legate a qualità specifiche del soggetto discriminato, come nel caso della disparità di genere; quelle *oggettive* consistono in un trattamento meno favorevole in comparazione con situazioni analoghe. Le discriminazioni *dirette* negano esplicitamente a gruppi o soggetti l'accesso a determinati benefici; le discriminazioni *indirette* mettono alcune/i in svantaggio, trattandosi di un trattamento pregiudizievole che svantaggia in modo proporzionalmente maggiore alcune categorie rispetto ad altre.

2. IL QUADRO NORMATIVO DELLE POLITICHE DI GENERE

principio di parità nelle retribuzioni tra uomini e donne a parità di mansione. A metà degli anni Settanta del XX secolo, in concomitanza con 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 proposito va ricordata la Direttiva 75/117/CEE relativa alla convergenza normativa degli Stati membri sul principio di parità di trattamento economico.

Negli anni a seguire altre Direttive si sono mosse nello stesso solco ampliando il raggio d'azione: non più solo la parità di trattamento economico ma anche nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, nonché relativamente alle condizioni di lavoro (comprese la salute e la sicurezza), tanto nel lavoro subordinato quanto in quello autonomo nei diversi settori produttivi. Viene maturando il principio che la parità di trattamento implica l'assenza di discriminazioni dirette e indirette fondate sul sesso e in riferimento soprattutto allo stato matrimoniale e alla situazione familiare.

Solo negli anni Ottanta del secolo scorso dall'enunciazione dei principi si passa alla loro realizzazione. Con la Raccomandazione n. 635/1984 il Consiglio delle Comunità Europee indica le azioni positive come strumento operativo della politica europea per la partecipazione e la promozione delle donne in ogni ambito e ad ogni livello del mercato del lavoro.

Il Parlamento Europeo ha adottato nel 1989 la *Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori* nella quale si conferma l'impegno contro la discriminazione di genere e nel 2000 il *Trattato di Nizza* e la Direttiva 2000/43/CE si sono espressi contro quella basata sull'età nei luoghi di lavoro.

Venendo ora ad una definizione delle azioni positive, esse si distinguono in azioni di natura promozionale e risarcitoria. Le prime sono finalizzate al superamento di condizioni di svantaggio che le donne patiscono nel mondo del lavoro. Le azioni di natura risarcitoria intendono invece offrire dei correttivi alle situazioni di svantaggio, con particolare riferimento alle retribuzioni o alla carriera.

In generale, le azioni positive mirano a:

- Supportare le donne fin dalla prima giovinezza in materia di scolarizzazione e formazione professionale; in tal modo viene posto un primo tassello volto ad arginare le disparità di genere nel mercato del lavoro, dall'accesso al lavoro, alle progressioni di carriera, allo svolgimento dell'attività lavorativa;
- Consentire alle donne e lasciare loro libertà di scelta se intraprendere una carriera come lavoratrice dipendente o autonoma o professionista, anche supportandole con appropriate informazioni e congrui percorsi di formazione;
- Sostenere le donne nel mercato del lavoro evitando che restino intrappolate in ambiti produttivi marginali, in settori meno sviluppati e meno competitivi, oggi con contratti precari e dunque con retribuzioni più basse; in questo modo si aiutano le donne a non restare vittime della segregazione occupazionale.
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività in cui sono meno presenti e ai livelli di responsabilità; così facendo il mercato del lavoro risulterà essere meno segmentato e più fluido con vantaggio di tutti;
- Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro extradomestico e lavoro di cura da un lato e sviluppare dall'altro una più equa redistribuzione dei carichi di lavoro familiare tra uomini e donne.

Nell'ultimo decennio del XX secolo l'accento delle Pari Opportunità dalle condizioni

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

2. IL QUADRO NORMATIVO DELLE POLITICHE DI GENERE

di lavoro è passato ad includere le relazioni sul luogo di lavoro. La Risoluzione del Consiglio del maggio 1990 mette al bando ogni comportamento o atto o parola di carattere sessuale e ritenuto offensivo della dignità delle donne (e di chiunque altro potesse sentirsi leso). Per questa ragione i datori di lavoro sono i destinatari di interventi di informazione e sensibilizzazione per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle molestie sul luogo di lavoro.

Viene successivamente elaborato un *Codice di Condotta sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro* (recepito con la Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27/11/1991). La Commissione fornisce così orientamenti per l'attuazione di misure volte a promuovere sui luoghi di lavoro un clima e un ambiente di rispetto della dignità umana e della inviolabilità della persona. Tali orientamenti fanno tesoro delle buone pratiche già adottate in alcuni Paesi membri.

Il 1992 è l'anno in cui la Direttiva 92/85/CEE prevede un congedo di almeno 14 settimane alle lavoratrici puerpere, il pagamento della retribuzione o di una indennità e il divieto di licenziamento; particolare attenzione viene dedicata alla salute e alla sicurezza delle lavoratrici gestanti.

Il *Trattato di Maastricht* sull'Unione Europea del 1.11.1993 e successivamente il *Trattato di Amsterdam* del 2. 10. 1997 (artt. 2, 3, 13, 118, 119) ribadiscono il principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici a parità di mansione. Ogni Stato peraltro può autonomamente mettere a punto misure e interventi specifici e migliorativi per sostenere le donne in ambito lavorativo e professionale.

Che le Pari Opportunità siano un elemento importante della politica sociale e del lavoro dell'Unione è dato da una serie di adempimenti aggiuntivi che gli Stati membri, anche in concerto con le Parti sociali, sono via via chiamati ad assicurare. Essi hanno il compito di :

- a) sviluppare politiche di conciliazione;
- b) integrare le politiche economiche, finanziarie, sociali e del mercato del lavoro con misure a favore delle donne;
- c) mettere a punto azioni e programmi orientati verso le esigenze delle donne;
- d) coadiuvare la Commissione nella preparazione del programma d'azione comunitario a medio termine sulle Pari Opportunità;
- e) favorire l'ingresso e la partecipazione delle donne negli organi decisionali.

L'azione dell'Unione Europea non si concentra solo sull'ambito del mercato del lavoro e delle condizioni occupazionali e di impiego ma si estende anche a campi più sociali quali l'immagine dell'uomo e della donna nella pubblicità e nei mezzi di comunicazione e incentivare l'equilibrio di genere in tutti i settori, garantendo alle donne la parità di accesso agli incarichi decisionali nel campo politico, economico, sociale e culturale (Raccomandazione 96/694/CE del Consiglio del 02/12/1996).

Con il *Trattato di Maastricht* del 1997 l'Unione Europea si impegna a sostenere quegli Stati che applicano il principio della parità della retribuzione a parità di lavoro. Inoltre l'Unione fa proprie le risoluzioni adottate della Quarta Conferenza Mondiale sulle donne dell'O.N.U. (Pechino 1995) soprattutto relativamente all'*empowerment*² e al *mainstreaming*³.

2. L'*Empowerment* comprende una serie di misure finalizzate a mettere il soggetto in condizione di valorizzare le proprie capacità, ad affrontare le difficoltà e a trovare possibili soluzioni che ne accrescano l'autonomia anziché la dipendenza da altre persone o dall'assistenza sociale; cfr. Dallago 2006.

3. Il Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite si è espresso al riguardo come segue: «Il Mainstreaming, in una prospettiva di genere, è il processo di valutazione delle implicazioni per uomini e donne di ogni azione pianificata, compresa la legislazione, le politiche o programmi, in tutti i settori e a tutti i livelli. Si tratta di una strategia che a partire dalla progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi in tutti gli ambiti politici, economici e sociali fa in modo che le donne e gli uomini possano beneficiare in ugual misura dell'uguaglianza e che la disuguaglianza non si perpetui. L'obiettivo finale è quello di

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

2. IL QUADRO NORMATIVO DELLE POLITICHE DI GENERE

Nel giugno del 1997 il Parlamento europeo adotta una risoluzione relativamente al *Codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavoro di pari valore* e nel dicembre dello stesso anno due Direttive intervengono su due aspetti particolari. La prima (97/81/CE) sul lavoro a tempo parziale. Questo tipo di contratto va incentivato — peraltro viene individuato come uno dei pilastri della *Strategia Europea dell'Occupazione* (Lussemburgo 1997) — e tuttavia non deve diventare un elemento di discriminazione rispetto a chi lavora a tempo pieno.

La seconda Direttiva (97/80/CE) concerne l'inversione dell'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso. Coloro i quali ritenessero di aver subito una qualche forma di discriminazione possono ricorrere alla via giudiziaria per ottenere il riconoscimento dei propri diritti. In questa sede è il soggetto imputato di aver discriminato ad dover dimostrare la correttezza del proprio operato.

Il nuovo millennio si apre con la *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea* (Nizza 7.12. 2000), una sorta di "Testo Unico" dei i diritti dei cittadini europei in materia politica, economica e sociale. Vengono ribaditi all'art. 21 il divieto di qualsiasi forma di discriminazione e all'art. 23 il principio di parità di genere in ogni ambito della vita associata. A tal fine vanno ricordate:

i. la Risoluzione del giugno 2000 in materia di Pari Opportunità tra donne e uomini relativamente al lavoro, le professioni e la vita familiare. Le politiche e le azioni dell'Unione devono perseguire questi obiettivi e dotarsi di strumenti e misure per garantirne l'implementazione. A questa seguiranno in novembre la Direttiva 2000/78/CE ancora sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e la Direttiva 2002/73/CE.

ii. La Direttiva 2000/43/CE concernente la parità di trattamento a prescindere dalla razza e dall'origine etnica.

iii. La Raccomandazione Rec (2003)3 sulla pari partecipazione di donne e uomini ai processi decisionali. Nella Raccomandazione si invitano gli Stati membri a:

- impegnarsi a promuovere una rappresentanza equilibrata tra i generi, giacché l'equa ripartizione del potere decisionale tra persone di sesso, età e cultura diverse rafforza ed arricchisce la democrazia;
- garantire la parità dei diritti politici di donne e uomini, compreso il diritto di eleggibilità e la libertà di associazione;
- assicurare a ciascuna cittadina e ad ogni cittadino il libero esercizio del diritto di voto e, ove necessario, a svolgere azioni di contrasto di ogni possibile forma di controllo o anche solo di influenza quale la pratica del voto familiare;
- adeguare la normativa e le modalità operative allo scopo di realizzare quanto fin qui raccomandato;
- realizzare interventi volti a sostenere il coinvolgimento attivo e la partecipazione delle donne nella vita politica e pubblica;
- realizzare interventi volti a sostenere le donne impegnate in processi decisionali nella vita politica e pubblica;
- definire obiettivi, tempi e modalità affinché donne e uomini prendano parte ai processi decisionali politici e pubblici;
- coinvolgere attori e istituzioni politici, economici, sindacali, sociali, culturali nell'attività di sviluppo e realizzazione delle Pari Opportunità;

raggiungere la parità tra i sessi».

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

2. IL QUADRO NORMATIVO DELLE POLITICHE DI GENERE

- attuare piani di monitoraggio e valutazione delle politiche e degli interventi realizzati in materia di Pari Opportunità.

2.3 LE PARI OPPORTUNITÀ NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

La Costituzione della Repubblica italiana all'articolo 3 sancisce il principio di eguaglianza dei cittadini "senza distinzioni". Tuttavia questi principi rimasero a lungo affermazioni formali. Come ricostruisce Pazé (2013), l'attuazione del principio di uguaglianza costituzionale tra uomini e donne in Italia fu faticosa. Le deroghe in materia furono molte e volte a salvaguardare l'unità della famiglia, a tutelare la maternità e l'accesso delle donne alle cariche elettive e agli uffici pubblici (come la Magistratura) fu a lungo limitato. La Costituzione italiana può però, almeno sotto il profilo dei principi ispiratori, essere considerata antesignana delle Pari Opportunità contemporanee (cfr. in particolare gli artt. 3, 37, 51 e 117). Solo nel 2003 e a seguito di sollecitazione della Corte Costituzionale all'art. 51 della Costituzione si esplicita la parità di genere grazie all'introduzione di un comma apposito (L. Cost. 30/2003).

Venendo ora alla normativa europea nel nostro paese la Costituzione la ha recepita con i D. Lgs. 215/2003, il D. Lgs. 216/2003 e la L. 67/2006, mentre il D. Lgs. 198/2006 riordina la materia ed è conosciuto come il *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*. In particolare il *Codice* prevede:

- il divieto di discriminazione tra uomo e donna;
- l'istituzione della Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, ne stabilisce le funzioni, ne fissa la durata e ne disciplina la composizione;
- l'istituzione del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, ne stabilisce i compiti e ne disciplina il funzionamento;
- l'istituzione di un Collegio di contrasto di eventuali discriminazioni, ne stabilisce le funzioni, ne fissa la durata, ne stabilisce i compiti e ne disciplina il funzionamento;
- l'istituzione del Comitato per l'imprenditoria femminile.

L'importanza di tale Decreto risiede nel fatto che esso si incarica di definire i tipi di discriminazione. Essi consistono:

- nell'accesso al lavoro;
- nella retribuzione;
- nelle prestazioni lavorative e nella carriera;
- nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- nell'accesso agli impieghi pubblici;
- nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- nell'arruolamento nelle forze armate e nel corpo della Guardia di Finanza;
- nelle carriere militari.

Vanno ricordati inoltre: il successivo D. Lgs. 5/2010 che inasprisce le sanzioni per chi trasgredisca il divieto di discriminazione e la legge 183/2010 per il riordino relativo a vari aspetti della materia lavoristica (lavori usuranti, riorganizzazione di congedi, aspettative e permessi, ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, apprendistato, misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico). In particolare, in merito all'occupazione femminile la L. 183/2010 delega il Governo a intervenire con misure finalizzate a:

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

2. IL QUADRO NORMATIVO DELLE POLITICHE DI GENERE

- permettere alle donne di usufruire di orari flessibili che permettano loro di attuare la conciliazione tra lavoro extradomestico e di cura familiare;
- incrementare i tempi di permesso per congedi parentali e a riconoscere indennità economiche in questo ambito;
- sviluppare servizi di supporto alle esigenze di cura delle famiglie, in particolare per i minori e gli anziani non autosufficienti, di modo che l'assistenza ai familiari non gravi soltanto sulle spalle delle donne.
- Eventuali politiche attive del lavoro destinate all'innalzamento dell'occupazione femminile, possono essere finanziate con Fondi Comunitari, sia per quanto riguarda il lavoro femminile dipendente — sensibilizzando i datori di lavoro sul tema — sia per quello autonomo.

Riguardo ai congedi parentali è opportuno ricordare che nel 2012 il Governo Monti istituì una astensione obbligatoria per i lavoratori padri di due giorni che fu poi estesa a tre dal Governo Renzi. Successivamente in proposito, il *Job Act* — la riforma del mercato del lavoro attuata dal Governo Renzi — con il D. Lgs. 80/2015 dedicato alle *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro* estende in maniera significativa i congedi parentali facoltativi — fino ai 12 anni di vita dei figli, con una retribuzione al 30% fino a 6 anni di vita del bambino — e consente una maggiore elasticità nella fruizione di permessi e congedi, regolati dal T.U. della maternità e paternità (D. Lgs. 151/2001) (Casarico, Del Boca 2015).

Il D. Lgs. 151/2015 oltre a disciplinare ulteriori disposizioni in materia di pari opportunità, prevede all'art. 24 la possibilità tra colleghi di cedere e ricambiare riposi e ferie. L'art. 26 del decreto inoltre torna a disciplinare e a definire le modalità (anche telematiche) delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. In questo modo il legislatore intende reprimere la piaga delle c.d. "dimissioni in bianco" fenomeno cui tra \rightarrow \rightarrow zionalmente sono soggette in particolare le lavoratrici alle quali viene estorto con l'inganno da parte dei datori di lavoro figlio il consenso alla cessazione del rapporto di lavoro al momento delle nozze o alla nascita del primo.

Ancora più di recente, la L. 81/2017, meglio nota come Smart Working o lavoro agile, viene concepita anche quale strumento per l'agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In materia pensionistica, la L. 232/2016 (Legge di bilancio 2017, art. 1, co. 166 e ss.) dispone che in presenza di determinati prerequisiti minimali (di età e contribuzione) è possibile richiedere l'anticipo pensionistico di carattere sociale (c.d. APE Social) per coloro i quali (c.d. *caregivers*) debbono occuparsi di un familiare affetto da patologie invalidanti.

Tuttavia, nonostante i tanti provvedimenti, finanziamenti, interventi e raccomandazioni provenienti anche dall'esterno e da Organizzazioni sovranazionali, l'Italia ha ancora molti margini di miglioramento nell'ambito delle politiche di conciliazione e delle pari opportunità in particolare in favore delle donne.

2.4 POLITICHE E ORGANISMI DI PARITÀ IN ITALIA: PROFILI ORGANIZZATIVI

Dopo aver esaminato l'evoluzione normativa europea e nazionale che ha consentito l'affermarsi del criterio di pari opportunità principalmente tra donne e uomini non solo come una questione etica e di giustizia sociale ma anche di razionalità economica — consentire alle donne di lavorare rappresenta un arricchimento, vi sono evidenze empiriche che mostrano che se le donne lavorassero tanto quanto gli uomini la ricchezza prodotta in Italia crescerebbe in maniera significativa (Casarico, Profeta, 2010) — esaminiamo ora come le politiche di Pari

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

2. IL QUADRO NORMATIVO DELLE POLITICHE DI GENERE

Opportunità sono organizzate in Italia, quali organismi sono previsti, come funzionano e quali i loro compiti. Successivamente faremo un cenno alle misure e agli interventi promozionali in materia.

Gli **organismi di parità** - nelle loro articolazioni al livello nazionale, settoriale e locale - sono strumenti di osservazione, discussione e promozione di politiche di uguaglianza fra i generi e fra le diversità culturali, di disabilità, di orientamento sessuale, etniche e razziali.

Dopo la *Conferenza Mondiale sulle donne* di Pechino del 1995 è stato istituito un Ministero per le pari opportunità e un **Dipartimento per le pari opportunità** presso la Presidenza del Consiglio dei ministri. Quest'ultimo in particolare funge da struttura amministrativa per promuovere e realizzare politiche di parità elaborando proposte di leggi, mettendo a punto interventi, coordinando organismi e curando i rapporti con le organizzazioni internazionali attive in questo campo.

Già dal 1984 è attiva la **Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna** presso la Presidenza del Consiglio. La Commissione vede la presenza di 30 personalità femminili attive nei più disparati campi, associazioni e movimenti. In virtù della posizione ed esperienza delle componenti, tale Commissione sollecita la rimozione di meccanismi e impedimenti che ostacolano le pari opportunità.

Presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è presente fin dal 1983 il **Comitato Nazionale di Parità**, un organismo consultivo e di supporto per la Presidenza del Consiglio. La sua azione è volta a segnalare casi di discriminazione e a indicare modalità di contrasto dell'ineguaglianza di genere, a promuovere la parità tra donne e uomini nel mondo del lavoro. Le componenti di questo Comitato sono donne indicate dalle Parti sociali.

Presso il Ministero dell'Industria è presente dal 1992 il **Comitato per l'imprenditoria femminile**. La sua *mission* è di promuovere la parità di genere nel mondo imprenditoriale e a fornire supporto all'imprenditoria femminile.

Con la funzione di promozione e controllo della realizzazione dei principi di uguaglianza di opportunità, la **consigliera (o il consigliere) di parità** viene nominata a livello nazionale (come membro della Commissione nazionale di parità) - a livello regionale e provinciale. In qualità di pubblici ufficiali sono tenuti a segnalare all'autorità giudiziaria eventuali reati di cui vengono a conoscenza.

Le **Commissioni Regionali, Provinciali e Comunali di Parità** sono attive fin dagli anni '90. Hanno svolto il loro compito di promozione delle politiche di pari opportunità a livello locale con molteplici iniziative. Tra i loro successi è degna di menzione la legge sull'imprenditoria femminile.

I **Comitati Pari Opportunità** sono presenti in ogni amministrazione e sono previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. I compiti dei Comitati Pari Opportunità sono di tipo conoscitivo - raccolta ed elaborazione di dati che l'amministrazione di appartenenza produce — e anche propositivo-operativo, avanzando proposte, organizzando iniziative al fine di diffondere la parità di genere. Dal 2010 sono stati sostituiti dai Comitati Unici di Garanzia.

Il **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) nasce nel 2010 con l'emanazione della L. n. 183. Sostituisce il Comitato pari opportunità e il Comitato contro il fenomeno del mobbing e ha per obiettivo non solo quello di diffondere le pari opportunità tra donne e uomini, bensì di agire ad ampio raggio contro eventuali discriminazioni e dunque tutelando chiunque ne sia vittima, nonché curarsi del benessere psico-fisico del personale che lavora nell'amministrazione di riferimento.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

2. IL QUADRO NORMATIVO DELLE POLITICHE DI GENERE

Veniamo ora ai profili organizzativi delle politiche e delle misure intraprese in Italia per la promozione delle Pari Opportunità.

Per quanto riguarda il perseguimento delle pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione - ispirate dalla Conferenza delle donne di Pechino, 1995 - l'obiettivo è stato da un lato permettere una pari presenza di donne e uomini e dall'altro adottare il punto di vista di genere in ogni azione politica. La normativa è stata opportunamente aggiornata sul punto (D. Lgs. 165/2001).

Un secondo aspetto importante concerne il dibattito riguardante l'introduzione delle c.d. "quote rosa", ossia la presenza di una quota minima di donne in alcune posizioni rilevanti o strategiche. La questione ha interessato in primo luogo la rappresentanza politica, ad iniziare dai Consigli di Amministrazione delle aziende, pubbliche o private, quotate in borsa (L. 120/2011, Legge Golfo-Mosca), per poi passare anche alla questione dell'equilibrio della rappresentanza di genere nella scelta delle candidate e della loro posizione nelle liste elettorali. In questo caso non si parla più di "quote rosa", bensì di introduzione dei principi di alternanza e doppia preferenza di genere. La questione della difficoltà oggettiva ad aumentare la presenza femminile nelle rappresentanze politiche è stata affrontata per un verso con l'alternanza di genere nelle liste dei candidati, in modo che il genere sotto-rappresentato non fosse inferiore ad almeno un terzo delle presenze (quote di lista); per l'altro verso si è inteso agire in maniera più incisiva, con l'introduzione nelle leggi elettorali (consigli comunali e regionali) del principio della doppia preferenza di genere. Tale principio permette all'elettore di esprimere due preferenze diverse appunto per genere. Il fine è garantire una pari rappresentanza di donne e uomini in particolare nei luoghi decisionali.

Per quanto riguarda gli interventi volti a realizzare le Pari Opportunità, questi sono finanziati dal Fondo Sociale Europeo e vertono dal lavoro alla formazione all'istruzione. Si tratta di misure che hanno come obiettivo quello di promuovere l'uguaglianza fra uomini e donne in diversi campi della vita sociale, in primo luogo il lavoro. Più precisamente gli ambiti delle politiche di sostegno FSE sono:

- a) migliorare le condizioni di vita per rispondere ai bisogni delle donne;
- b) migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione;
- c) migliorare la condizione delle donne sul lavoro e redistribuire il lavoro di cura;
- d) promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

A questo scopo viene redatto un piano — il V.I.S.P.O. (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità) — che parte dall'esame della situazione, per poi contemplare alcune misure da realizzare in base a degli standard qualitativi cui debbono attenersi i programmi

Per quanto riguarda gli interventi che vedono le Regioni promotrici di azioni di Pari Opportunità, *in primis* queste Amministrazioni sono molto attive per quanto riguarda il mercato del lavoro allo scopo di facilitarne l'inserimento, o rientro, al lavoro, consentire una migliore conciliazione tra la vita familiare e quella professionale - anche aumentando i servizi di cura e per la prima infanzia - nonché favorire miglioramenti e innovazioni relativamente all'organizzazione e alla produttività del lavoro. Lo scambio di buone pratiche tra Regioni è largamente praticato. Tra le Amministrazioni locali più attive e propositive ricordiamo:

- o la Provincia autonoma di Bolzano che ha concentrato gli sforzi in favore di donne a rischio di esclusione sociale con percorsi di reinserimento sociale e lavorativo;
- o la Regione Piemonte mostra una significativa sensibilità per il settore socio-educativo, sia supportando l'imprenditoria femminile sia finanziando con borse di studio la formazione tecnico-scientifica delle giovani studentesse;
- o anche la Regione Veneto ha investito sulla formazione continua, mentre

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

2. IL QUADRO NORMATIVO DELLE POLITICHE DI GENERE

- o la Regione Toscana favorisce la flessibilità nel lavoro e di conciliazione grazie a forme di lavoro a distanza anche con l'ausilio delle nuove tecnologie informatiche, con ciò rivelandosi all'avanguardia se non anticipatrice di quello che fino ad oggi abbiamo conosciuto come telelavoro, oggi perfezionato in smart working.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Balbo L., *Il lavoro e la cura*, Einaudi, Torino, 2008.
- Bavaro V., *Tempo comune: conciliazione di vita e lavoro e armonizzazione dei tempi della città*, Milano, Franco Angeli, 2009
- Bianco A., Maretti M., (a cura di), 2018, *Prospettive di parità*, Milano, Franco Angeli.
- Casarico A., D. Del Boca, 2015, *Nel Jobs Act buoni propositi per il lavoro delle donne*, <http://www.lavoce.info/archives/32317/nel-jobs-act-buoni-propositi-per-delle-donne/>.
- Casarico A., Profeta P., 2010, *Donne in attesa: L'Italia delle disparità di genere*, EGEA, Milano.
- Dallago L., 2006, *Che cos'è l'empowerment*, Carocci, Roma.
- Dell'Aringa C., Treu T., 2009, *Le riforme che mancano. Trentaquattro proposte per il Welfare del futuro*, il Mulino, Bologna.
- Di Paolo M., *Il divieto di discriminazione*, in *Lavoro e diritti*, 10 luglio 2009.
- Dovigo F., 2007, *Strategie di sopravvivenza. Donne tra famiglia, professione e cura di sé*, Milano: Mondadori.
- Ferrera M., 2012, *Politiche Sociali*, Il Mulino, Bologna.
- Murtas E., 2009, *Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi cofinanziati dal FSE*, , Isfol.
- Naldini M., Saraceno C., 2011, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino.
- Pazè E., 2013, *Diseguali per legge*, Franco Angeli, Milano.

3. REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE NELL'ATENEO "G. D'ANNUNZIO"

Questo capitolo è dedicato alla attività dell'Ateneo d'Annunzio in materia di parità di genere. Dapprima verranno esaminati gli strumenti normativi di cui l'Ateneo si è dotato: normativa, Statuto e Codice Etico e di comportamento; quindi verranno presentati nel secondo paragrafo gli Organi e le figure preposte alla tutela del genere nell'Ateneo.

3.1 NORMATIVA, STATUTO E CODICE ETICO

Nell'applicazione del principio di pari opportunità all'interno della sua normativa e dei suoi regolamenti, l'Università d'Annunzio di Chieti-Pescara si muove all'interno del perimetro di un quadro normativo nazionale ed europeo molto chiaro e determinato, così come nella definizione delle politiche volte al perseguimento di tale principio.

I suoi pilastri fondamentali si ravvisano nei principi costituzionali di uguaglianza e di non discriminazione; nel rispetto del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne e nella assenza di ogni forma di discriminazione (diretta e indiretta), che devono essere garantiti per legge nell'organizzazione del lavoro e nella gestione del personale nella pubblica amministrazione.

Così come deve essere garantita per legge l'attuazione di tutte le disposizioni atte ad assicurare il rispetto del principio di parità e di pari opportunità (tra cui c'è anche la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG).

In coerenza al contesto sopra citato, l'Università "G. d'Annunzio" applica politiche di pari opportunità intese in senso ampio, non solo sul fronte delle differenze di genere tra uomini e donne, ma anche su aspetti relativi all'inclusione sociale e lavorativa. I principali richiami, in tal senso, sono presenti nello Statuto e nel Codice Etico e di comportamento dell'ateneo dannunziano.

Lo **Statuto di Ateneo** (D.R. n. 425 del 14/3/2012, modificato con D.R. n. 427 del 15/7/2013) prevede, tra i principi generali di indirizzo (**Titolo I – Norme generali**), la realizzazione delle pari opportunità esplicitamente all'**Art 10 – Pari opportunità**, nell' "accesso agli studi, nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera" (Art. 10, comma 1) e l'impegno a creare "una cultura diffusa di integrazione positiva, favorendo la sensibilizzazione ai problemi delle pari opportunità" (Art. 10, comma 2).

Anche nell'**Art. 9 – Principi in materia di ordinamento del personale**, al comma 3, si dichiara l'impegno a rigettare ogni forma di discriminazione e ad adottare "tutti i provvedimenti necessari per garantire i diritti fondamentali dell'individuo la pari opportunità nell'ambito del lavoro e della formazione"

Nel **Titolo II – Organizzazione dell'ateneo**, si torna a fare esplicito riferimento al "principio delle pari opportunità tra uomini e donne", ma solo per la scelta dei componenti del Consiglio di Amministrazione (**Capo I, Organi di governo e di gestione dell'Ateneo, Art.**

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

3. REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE NELL'ATENEO "G. D'ANNUNZIO"

25, comma 4), chiarendo che appunto nella nomina entro ciascuna componente del CdA deve essere rispettato tale principio.

Tra gli Organi è prevista altresì la costituzione del CUG, istituito ai sensi delle vigenti disposizioni di legge: nel **Titolo II-Organizzazione dell'ateneo, Capo II, Organi di controllo, consultivi e di garanzia, Art. 37 e 38**, si parla infatti specificatamente del Comitato Unico di Garanzia, definendone l'istituzione e la composizione (Art. 37), attribuzioni e compiti (Art. 38). (Cfr. infra).

Non vi è invece nello Statuto alcun accenno diretto ad altre figure specifiche, di nomina rettorale, che possano operare in collaborazione con il CUG al fine di prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni; pensiamo a figure esperte nelle tematiche in questione, spesso previste e presenti in altre istituzioni e organizzazioni lavorative, dove operano in sinergia: come la Consigliera di Fiducia, oppure una figura espressamente delegata alle Pari Opportunità e al Benessere.

Infine un ultimo accenno al principio delle pari opportunità nel dettato statutario è contenuto al **Titolo IV – Norme comuni, Capo II – Attività normativa, Art. 76 – Codice etico**, dove al comma 1. si afferma che il Codice etico dell'Ateneo ha il fine di garantire il rispetto dei “valori fondamentali della comunità universitaria”, in particolare “riguardo ai diritti individuali e alle pari opportunità anche di genere”.

Il **Codice etico dell'Università “G. d'Annunzio”** così come anticipato dallo Statuto, individua i valori fondamentali della comunità universitaria, ne enuncia i principi accettati e condivisi, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti e delle libertà individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità etico-sociali nei confronti dell'istituzione di appartenenza, e definisce le regole di condotta da seguire nell'ambito della comunità, nei confronti di tutti coloro che direttamente o indirettamente entrano in relazione con l'Ateneo.

Esso rappresenta il riferimento per regolare in termini etici le relazioni interne ed esterne dell'Università, proponendosi come dichiarazione di principi accettati e condivisi dal personale docente e ricercatore, personale dirigente e tecnico amministrativo, dalla componente studentesca e da tutti coloro che instaurino rapporti con l'Ateneo, condividendone i valori.

Al fine di perseguire tali principi nello svolgimento dei propri compiti, il Codice definisce le seguenti regole di condotta:

- Imparzialità e rifiuto di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta (in riferimento ad appartenenze politiche e religiose, razza, sesso, livello di abilità, condizioni sociali, orientamento sessuale, condizioni personali e di salute);
- diffusione della cultura delle pari opportunità (Art. 1);
- contrasto a comportamenti discriminatori, vessatori, non trasparenti;
- contrasto di ogni forma di nepotismo, di favoritismo e dell'abuso della propria posizione nelle relazioni interne ed esterne, contrasto alle molestie di natura sessuale e morale (art. 5).
- Infine valorizzazione del merito, della libertà accademica e della ricerca (Art. 6-8).

3.2 ORGANI PREPOSTI ALLA TUTELA DEL GENERE NELL'ATENEO: IL CUG

Il **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** è un organismo dell'Ateneo di recente istituzione, nuovo nel senso che esso riunisce in sé i compiti e le funzioni che prima erano attribuite al *Comitato Pari Opportunità e al Comitato paritetico contro il fenomeno del mobbing*.

Tali attribuzioni sono specificate nelle linee guida emanate nel 2011 con una direttiva

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

3. REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE NELL'ATENEO "G. D'ANNUNZIO"

della Presidenza del Consiglio dei Ministri dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità.

Si tratta dunque di un organismo di garanzia che estende la sua operatività ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta che discenda da tutti i fattori di rischio enunciati nella legislazione comunitaria: genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua, e che si espliciti in qualsiasi ambito compreso l'accesso al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

Istituito dalla Legge n. 183/2010, e costituito in Ateneo – dopo procedura di interpello e selezione delle candidature - con D.R. 1582 del 6-11-2014, il CUG è attivo dall'aprile del 2015. Esso ha sostituito i precedenti Comitato Pari Opportunità e Comitato Antimobbing; gli sono attribuiti compiti molto vasti e complessi che riguardano sia le pari opportunità sia il benessere lavorativo in senso ampio.

Secondo quanto stabilito dallo Statuto di Ateneo (all'art. 37), il CUG è composto da:

- dodici componenti effettivi e quattro supplenti, appartenenti ai ruoli del personale docente (professori e ricercatori) e tecnico-amministrativo, per metà designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e per l'altra metà individuati, in parti uguali, tra il personale docente e il personale TA tramite procedura di interpello e selezione da curricula;
- due rappresentanti degli studenti;
- un rappresentante dei dottorandi e degli specializzandi.

Il funzionamento e la composizione del CUG sono definiti dal *Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia* (D.R.349 del 26-03-2014), che ne specifica il funzionamento generale, i compiti e le funzioni, mentre per le specifiche legate all'attività interna il Comitato stesso si è successivamente dotato di una propria Disciplina interna di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (2016, ultima modifica 14-06-2017).

Il CUG dunque, operando in conformità a quanto previsto dall'art. 38 dello Statuto e dal Regolamento specifico, contribuisce a realizzare i principi generali enunciati nello Statuto stesso: esso ha funzioni propositive, consultive e di verifica e monitoraggio, per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo. Ad esempio esso promuove e organizza seminari, convegni, indagini, studi e ricerche, per la diffusione della cultura della parità, dell'equilibrio di genere e del benessere lavorativo.

Rientrano tra i compiti propositivi del CUG il predisporre misure e azioni dirette a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la nazionalità, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità.

In particolare il Comitato di garanzia può proporre piani di azioni positive per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità.

La definizione di un Piano delle Azioni Positive (PAP), prevista tra l'altro dalla legge, può essere realizzata dal CUG inserendola all'interno un percorso virtuoso che parte da analisi e indagini statistiche (attività di monitoraggio), individua esigenze e criticità da correggere, per poi arrivare ad una programmazione di genere, che consideri le esigenze delle donne e quelle degli uomini (bilancio di genere).

Il PAP e la realizzazione del Bilancio di genere sono largamente raccomandate sia nella legislazione europea sia dalle leggi nazionali, così come sollecitazioni in merito sono riprese e proposte anche dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca e dalla CRUI. Riferimenti

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

3. REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE NELL'ATENEO "G. D'ANNUNZIO"

normativi principali per il PAP sono la L. 125/1991 e D.L. 198/2006. L'elaborazione del Bilancio di Genere da parte delle amministrazioni pubbliche è raccomandata nell'ambito della Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità (*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, in G.U. n. 173 del 27 luglio 2007). In primo luogo, il Dipartimento inserisce l'elaborazione del documento tra gli altri aspetti suggeriti per la promozione di una cultura organizzativa delle amministrazioni orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini (con un evidente riferimento alle amministrazioni pubbliche territoriali). In secondo luogo, il Bilancio di Genere viene previsto all'interno del più ampio quadro delle attività delle amministrazioni pubbliche con particolare riferimento alla Relazione sulla performance (D. Lgs. 150/2009, co. 1, lett. b.2). Infine, occorre segnalare la mozione approvata dalla CRUI nella seduta dello scorso 19 gennaio. In quell'occasione il Bilancio di Genere viene inteso quale strumento per perseguire la parità di genere nell'Università, coordinando una serie di attività finalizzate alla promozione della diffusione del documento all'interno del sistema universitario.

La raccomandazione dell'adozione del Bilancio di Genere, quale strumento atto a consentire un'analisi degli impatti delle spese e delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, è diventata un'azione particolarmente importante; la sua attuazione, enunciata dalla Risoluzione del Parlamento Europeo sul *Gender Budgeting* del 3 luglio 2003, è raccomandata e rafforzata nell'ambito di diverse azioni promosse a livello europeo.

Sul versante del benessere lavorativo, allo stesso modo il CUG può proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo, quali le indagini conoscitive e di clima, idonei a conoscere, prevenire e rimuovere le discriminazioni di qualsiasi natura, il disagio psicologico e il *mobbing*, e successivamente elaborare proposte e piani formativi per il personale.

Ancora, tra i compiti di monitoraggio, il CUG può svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni positive messe in campo, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, e sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro.

Nello svolgimento di tutti i suoi compiti e funzioni, il CUG opera sempre in stretto raccordo con gli organi dell'Ateneo, nei cui confronti svolge anche un ruolo consultivo, potendo fornire pareri non vincolanti su questioni riguardanti i suoi ambiti di riferimento (piani di formazione del personale, orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione vita-lavoro, contrattazione integrativa, e così via).

4. INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG DELL'UNIVERSITÀ "GABRIELE D'ANNUNZIO"

Nella presente sezione si illustrano le iniziative intraprese dal CUG dell'Ateneo nel periodo 2016-18 e le iniziative dei Dipartimenti dell'Ateneo che si sono occupati di questioni di genere.

4.1. CONTRIBUTI DAI DIPARTIMENTI

Il lavoro di raccolta ed analisi dei dati, propedeutico alla realizzazione del Bilancio di Genere, ha coinvolto tutti i Dipartimenti dell'Ateneo, avendo come finalità la ricognizione delle iniziative inerenti gli studi di genere messe in atto dai diversi Dipartimenti e/o dai singoli docenti ad essi afferenti nel periodo 2012-2017.

In particolare, le iniziative osservate riguardano attività didattiche (insegnamenti, moduli didattici), progetti di ricerca ed altre azioni formative e divulgative, quali convegni, seminari e concorsi di idee, riconducibili alle tematiche di genere. L'analisi ha permesso di rilevare in vari Dipartimenti la presenza di eterogenee attività *gender sensitive*, mostrando una crescente consapevolezza dell'importanza di dedicare attenzione al ruolo della donna, nella società e nel contesto professionale, anche sotto il profilo dell'approfondimento e della rilevanza della ricerca scientifica.

Questa impostazione è peraltro chiaramente indicata anche dal MIUR che sostiene la necessità di perseguire questo indirizzo nel documento *Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella Ricerca* dell'11 maggio 2018 elaborato dal Gruppo di lavoro "Genere e Ricerca". Il documento rileva la persistenza della discriminazione di genere nel mondo professionale e del lavoro anche ai livelli più alti e prestigiosi nella società. La difficoltà delle donne a conciliare vita lavorativa ed impegni familiari rappresenta il fattore critico che disincentiva il loro pieno impegno sul piano lavorativo, determinando, nell'ambito della ricerca e dell'insegnamento universitario, la dispersione di talenti e conoscenze. Ciò rappresenta una perdita grave in termini di produzione scientifica e di valore della ricerca. A tal fine, il documento auspica sia il rispetto della parità di genere nei gruppi di ricerca e nei vari livelli decisionali sia sulla presenza della dimensione del genere nei contenuti della ricerca scientifica. La parità di genere è un diritto fondamentale, un principio sancito dalla nostra Costituzione, un obiettivo centrale dell'Agenda ONU 2030 e una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi UE in materia di crescita, occupazione e coesione sociale. Per raggiungerla nell'ambito accademico e della ricerca è indispensabile intervenire almeno su due aspetti. Il primo riguarda il superamento degli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione e nella cultura, un fenomeno che induce donne e uomini a seguire percorsi educativi e formativi diversi. Il secondo livello riguarda la necessità di promuovere le carriere delle donne nel mondo accademico e della ricerca, soprattutto in ambiti dove le donne sono attualmente sottorappresentate, come le STEM, nella consapevolezza che la partecipazione femminile può contribuire ad aumentare

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

4. INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG DELL'UNIVERSITÀ "GABRIELE D'ANNUNZIO"

l'innovazione, la qualità e la competitività della ricerca. Le raccomandazioni contenute nel documento del MIUR sollecitano, in sintesi, le università e gli enti di ricerca a bilanciare la presenza di ricercatrici e ricercatori, a dotare le università del bilancio di genere per monitorare i loro progressi verso gli obiettivi di parità, ad inserire, tra i parametri di valutazione degli atenei, la presenza di strutture di ricerca e di iniziative didattiche e formative sui temi di genere. Sotto il profilo operativo, il documento ministeriale contiene dieci raccomandazioni specifiche, che esortano le Università e gli Enti di ricerca vigilati dal MIUR ad incentivare la creazione e l'adozione di variabili e dati disaggregati per sesso nell'ambito della ricerca e dell'istruzione, nonché nei campioni utilizzati per gli studi scientifici. L'obiettivo è considerare la variabile di genere come un elemento trasversale: in tal modo si creerebbero appositi repertori di esperte ed esperti su tali tematiche, idonei a formare i valutatori dei panel incaricati della selezione dei progetti di ricerca da finanziare, nonché ad introdurre le specificità di genere nella declaratoria dei raggruppamenti disciplinari universitari.

L'analisi interna svolta dal CUG sulle iniziative *gender sensitive* tenutesi nell'Ateneo "G. d'Annunzio" ha evidenziato come molti docenti e ricercatori, in tutte le aree scientifiche, siano attivamente impegnati da tempo nel campo degli studi di genere, mostrando anche una produzione scientifica corposa sull'argomento. Per evidenti esigenze di sintesi, nel presente documento si rappresenta il quadro generale di tali attività, rinviando a futuri Bilanci la descrizione dettagliata delle singole iniziative intraprese in Ateneo.

L'*attività di ricerca* condotta nell'ambito delle *Aree Sociali* affronta le tematiche di genere secondo un approccio multidisciplinare, presentando numerosi settori scientifico-disciplinari naturalmente focalizzati sugli studi di genere¹. Numerosi sono i progetti che hanno avuto risvolti di natura psicosociale, di prevenzione e di welfare², così come anche in ambito sociologico numerosi sono gli studi e le ricerche prodotte in Ateneo che presentano una prospettiva di genere³, ponendo l'attenzione anche sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro⁴. Ulteriori studi, nell'*Area Umanistica*, analizzano la questione di genere sul piano linguistico-culturale⁵, letterario, antropologico ed artistico⁶. Ulteriori iniziative sono più esplicitamente centrate sul ruolo della donna in specifici ambiti e tra esse si rileva la ricerca sul prestigio della donna italiana

1. A titolo esemplificativo, tra gli ultimi in ordine di tempo, si cita la recente pubblicazione del gruppo di sulla percezione dei volti, che ha messo in luce differenze tra i due emisferi cerebrali (sia di maschi che di femmine) nell'elaborazione del volto femminile: Prete G., et al., *Facial gender and hemispheric asymmetries: A hf-tRNS study, Brain Stimulation* (2017).

2. Va ricordato il progetto internazionale di studi sulla prevalenza della violenza di genere nello sport: *Study on Gender-based Violence in Sport: Final Report*. Mergaert, Lut, Arnaud, Catarina, Vertommen, Tine and Lang, Melanie (2016). Project Report. European Commission, Belgium (https://ec.europa.eu/sport/sites/sport/files/gender-based-violence-sport-study-2016_en.pdf).

3. A. Bianco e M. Maretti (a cura di), *Prospettive di parità nella formazione e nel mercato del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2018. *The Emergence of the Middle Class and Improving Quality of Life in the Global South*, in: Bianco A., Conigliaro P., Gnaldi M (a cura di), *Italian Studies on Quality of Life*, Springer, in cui si dimostra empiricamente che il miglioramento della qualità della vita e le condizioni per l'ascesa della classe media nei paesi oggi emergenti sono dovute, più che al reddito pro capite e ai livelli di consumo (es. paesi come l'Arabia Saudita), a un sistema economico moderno in cui il settore dei servizi è sviluppato e a un contesto sociale e culturale in cui le differenze di genere sono ridotte e dove le donne sono rispettate e valorizzate.

4. Ferzetti F., *Lo sviluppo della condizione femminile e della tutela della donna nella dimensione familiare, lavorativa e socio-istituzionale. Un percorso concluso?*, in: *Migrazioni femminili, politiche sociali e buone pratiche. Narrazione di sé fra segnali di inclusione e distanze sociali*, a cura di Eide Spedicato Iengo, Vittorio Lannutti, Claudia Rapposelli, Milano, Angeli, 2014, pp. 195-212.

5. Si segnalano gli studi sulla identità di genere e sulla condizione della donna nei paesi anglofoni e le ricerche sulla letteratura femminista di area francofona.

6. *Donna nella storia. Realtà e rappresentazione dall'antico al contemporaneo. Atti del Convegno*, Chieti 15 aprile 2015, a cura di Elisabetta Dimauro, Lanciano, Carabba, 2016; *Muse ribelli. Complicità e conflitto nel sentire al femminile*, a cura di Aldo Marroni e Ugo di Toro, Verona, Ombre corte, 2012; *Georgette Leblanc musa del simbolismo. Con Maeterlinck, Debussy, D'Annunzio e il cinema d'avanguardia*, di Gabriella Giansante, Napoli, Edizioni scientifiche italiane, 2017; *Donne che contano nella storia greca*, a cura di Umberto Bultrighini, Elisabetta Dimauro, Lanciano, Carabba, 2014; *Adelaide Ristori in America e a Cuba: il romanzo di viaggio di Enrico Montazio*, a cura di Luciana Pasquini, Lanciano, Rocco Carabba, 2015.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

4. INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG DELL'UNIVERSITÀ "GABRIELE D'ANNUNZIO"

nell'antico Abruzzo⁷ e, nell'Area Scientifica, lo studio relativo al ruolo della donna nella ricerca spaziale⁸. Sempre in quest'area, vari sono anche i rapporti avviati da taluni dipartimenti con le reti nazionali ed internazionali *gender sensitive*, nonché con le Istituzioni locali, nell'ambito dei quali si sono approfonditi, nell'orizzonte proposto dalle Strategie europee, studi e ricerche ispirati ai temi dell'inclusione sociale e della partecipazione dei cittadini alle trasformazioni urbane. Numerosi progetti di singoli ricercatori esplorano queste opportunità. L'attenzione al tema si rileva anche nelle discipline afferenti l'Area Medico-Sanitaria, in cui figurano progetti condotti nell'ambito della cosiddetta *medicina di genere*. È attualmente in corso la ricerca dal titolo "Allenarsi per la salute", inerente lo studio delle relazioni basali esistenti tra lo stile di vita e la salute in donne trattate per carcinoma mammario, un progetto svolto in collaborazione con l'Ospedale "G. Bernabeo" di Ortona e che attualmente coinvolge 300 pazienti. Il progetto ha ottenuto nel dicembre del 2016 il Premio "Quality Safety Day 2016" indetto dalla ASL 2 di Lanciano-Vasto-Chieti nell'area "Miglioramento della qualità della vita", "per aver attivato un percorso multidisciplinare per il miglioramento della salute psicofisica e della qualità della vita delle donne con patologia oncologica della mammella".

Per gli anni precedenti, sempre per quanto riguarda ricerche e studi riconducibili alla medicina di genere, si segnalano le seguenti iniziative:

- Nel 2013, il progetto di ricerca "Passeggiando con il diabete" promosso dall'U.O. di Diabetologia dell'Ospedale S.S. Spirito di Pescara e dalla Sezione di Endocrinologia del Dipartimento di Medicina e Scienze dell'Invecchiamento dell'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara;
- Nel 2012, lo studio spontaneo "Al passo con la tua salute", progetto di ricerca volto all'analisi dello stile di vita motorio ed alimentare di donne over 55 e allo studio degli effetti dell'inserimento di un programma di walking training, svolto in collaborazione con l'Università Popolare della Terza Età "F. Mazzaferro" di Montesilvano (Pe).

Tra le azioni formative si rileva la presenza di un corso monografico interamente dedicato alla *Convenzione di Istanbul*, recentemente ratificata dal Parlamento italiano. La conoscenza del documento è fondamentale per lo studio della violenza di genere. In particolare, il corso ha inteso approfondire la ricezione giuridico-istituzionale di categorie discusse in ambito critico-filosofico ed operanti in molteplici pratiche politiche e sociali, un aspetto fondamentale per ricostruire i termini della "questione femminile" e per chiarire le principali nozioni relative alla "differenza sessuale" e al "genere". Dall'A.A. 2014-2015, inoltre, è stato attivato il primo Corso in Ateneo di *Sociologia del genere e della sessualità*. Sempre tra le iniziative formative si rileva, in insegnamenti dell'area giuridica, un ampio spazio riservato alle tematiche di genere con l'inserimento di specifici moduli su "Parità e non discriminazione nell'ambito del lavoro". L'ambito delle pari opportunità viene ulteriormente valorizzato anche all'interno delle cattedre Jean Monnet, finanziate dalla Commissione Europea. Ulteriori iniziative didattiche riguardano l'attivazione del *Corso di Perfezionamento in Parità e pari opportunità*, avviato nell'A.A. 2012-2013 e riproposto per gli anni successivi.

Tra le azioni divulgative, riconducibili alla Terza missione, si rilevano molti studi e seminari organizzati nei Dipartimenti, che hanno affrontato, assumendo un'ottica interdisciplinare, temi legati alla violenza di genere, alla omofobia e transfobia, alla violenza sulle donne e al femminicidio, alla tratta delle donne, alla medicalizzazione del corpo, alle

7. La donna italica: ruolo e prestigio delle dominae dell'antico Abruzzo, Raffaella Papi, Ariccia, Aracne, 2014; Donne nell'antichità. Le radici della civiltà del rispetto, Le donne di fronte alle leggi degli uomini, Tavola rotonda, Bologna, 22 novembre 2013, nell'ambito del convegno Alle radici di una civiltà del rispetto, Giornata ONU contro la violenza sulle donne, Bologna, Parma, Ferrara, 2013

8. "Space Girls Space Women", ricerca portata a termine nel 2015 relativamente al ruolo della donna nella ricerca spaziale, divulgata anche con eventi, mostre e convegni sul tema.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

4. INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG DELL'UNIVERSITÀ "GABRIELE D'ANNUNZIO"

generali pari opportunità e politiche di genere, al rapporto tra genere e migrazioni, inerenti i contesti non solo nazionali ma anche europei ed extraeuropei⁹. Nello specifico, si segnalano i seguenti: il Convegno internazionale su *Il Femminicidio in Italia: mutamento dei ruoli di genere e il difficile equilibrio nelle relazioni intime*; il seminario sul tema *L'interpretazione della legge russa che declassa i maltrattamenti in famiglia*; il seminario *Violenza sulle donne. Scenari, esperienze e possibili vie di uscite*, presso la Casa Circondariale di Chieti; l'incontro/dibattito *Crescere insieme in famiglie dello stesso sesso. Opportunità e rischi*.

La ricognizione di tali iniziative rivela come l'interesse e la sensibilità nei confronti degli ambiti tematici oggetto di questa indagine sia largamente presente e si manifesti attraverso molteplici attività, sia messe in campo dai Dipartimenti che dai singoli docenti, attivando circoli virtuosi che potranno ulteriormente consolidare la presenza di una cultura orientata alla tutela della parità di genere.

4.2 LE AZIONI REALIZZATE DAL CUG NEL TRIENNIO 2016-2018

Nella presente sezione si illustrano le iniziative intraprese dal CUG dell'Ateneo nel periodo 2016-18, riportate e descritte con maggiore dettaglio all'interno delle Relazioni annuali che il CUG redige e consegna agli Organi di Ateneo.

Le aree di intervento sono riconducibili alla diffusione di una cultura di parità nella comunità universitaria, al monitoraggio del contesto sulle questioni afferenti la tutela delle uguaglianze e il benessere organizzativo, alla costruzione di reti utili per la attivazione di misure a tutela della parità.

Nel corso dei suoi primi tre anni di vita, il Comitato ha sviluppato e condotto azioni di comunicazione, formazione e networking, azioni di supporto e sostegno che di seguito descriviamo più dettagliatamente. Nello stesso tempo il Comitato ha lavorato su 3 principali azioni positive programmate e/o avviate nel 2016. Queste, a causa della loro natura complessa hanno richiesto fasi preparatorie ed organizzative distribuite nel medio e lungo periodo.

A partire dal suo insediamento e fino ad oggi, il CUG si è riunito regolarmente con cadenza pressoché mensile. Le sedute ordinarie dedicate alla riflessione sulle tematiche riferimento e all'organizzazione delle diverse iniziative si sono alternate ad eventi ed appuntamenti aperti al pubblico sia interno all'Ateneo che esterno, dato che nella prima fase di vita del nuovo organismo è stata giudicata una priorità la conoscenza stessa del nuovo Comitato e delle sue funzioni.

Il CUG ha realizzato un'intensa e produttiva attività grazie al costante impegno dei suoi componenti, il cui contributo ha consentito di mettere in campo proficuamente una serie di azioni, qui di seguito descritte.

- *Azioni di formazione e comunicazione rivolte all'Ateneo e/o aperte al pubblico (convegni, seminari, corsi di formazione, ecc.)*

A. CONVEGNO GENERE SENZA FRONTIERE - CHIETI, 14 MARZO 2016

Una prima importante iniziativa intrapresa in tale ambito riguarda il convegno tenutosi il 14 marzo 2016 da titolo *Genere senza frontiere*, un evento pensato in occasione della giornata della donna come momento di approfondimento della tematica femminile e di alcune interessanti questioni, ancora aperte e attuali: il ruolo della donna nelle democrazie contemporanee e nelle

9. Tra i diversi eventi, si cita la Giornata di Studi "Realtà e rappresentazione della donna nella storia dall'antico al contemporaneo"(Chieti, Auditorium del Rettorato, 2015) organizzata nell'ambito delle manifestazioni per il cinquantenario dell'Ud'A.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

4. INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG DELL'UNIVERSITÀ "GABRIELE D'ANNUNZIO"

società attuali, complesse e multietniche, e soprattutto il peso che la cultura e la formazione possono avere in queste dinamiche. Di seguito il link al fine di visionare video dell'evento. (<<http://ateneotv.unich.it/udaruslink.php?video=1017&categoria=&pagina=5>>).

Il convegno è stato organizzato interamente dal CUG dell'Ateneo che autonomamente ha scelto il tema, contattato e invitato i relatori. L'evento ha suscitato molto interesse e ha visto la partecipazione di docenti, studenti e Autorità, tra cui il Magnifico Rettore Prof. Carmine Di Ilio e la Sottosegretaria di Stato alla Giustizia, Senatrice Federica Chiavaroli. Nei contenuti, il convegno è stato un interessante confronto tra studiosi ed esperte di tematiche di genere: la Prof. Fiorenza Taricone, docente di Storia delle dottrine politiche presso l'Università di Cassino, saggista ed esperta di storia delle donne; le Prof. Mara Maretti e Lara Fontanella, che stanno realizzando una ricerca congiunta sui percorsi di formazione delle donne. In quella occasione, la Commissione Pari Opportunità della Regione Abruzzo, che peraltro ha patrocinato l'evento, ha presentato la *Carta delle donne del mondo*. Alla giornata hanno preso parte anche i responsabili e gli allievi del Master in Musica e Teatro dell'Ateneo, che hanno suonato intermezzi musicali.

Per il CUG l'evento è stato anche un'occasione preziosa di incontro e presentazione sia ai colleghi dell'Ateneo che all'esterno, utile per comunicarsi e far conoscere i suoi compiti e le sue funzioni, molto vasti e complessi dato che riguardano sia le pari opportunità sia il benessere lavorativo in senso ampio.

B. CORSO DI FORMAZIONE "IL SERVIZIO DI SPORTELLINO DI ASCOLTO DEL CUG – ASPETTI GIURIDICI E PSICOLOGICI" – CHIETI, 17 MAGGIO 2016

Si è svolto un incontro formativo sul tema della gestione dei dati personali nel rispetto del codice della privacy. L'iniziativa era rivolta ai componenti del CUG ma aperta anche ad altri colleghi eventualmente interessati. I componenti del CUG sono stati formati su contenuti giuridici e di tipo psicologico, tematiche in ogni caso inerenti i compiti e le funzioni del CUG. La formazione giuridica è stata effettuata dal Magistrato Flora Di Giovanni, Presidente Nazionale dei Giudici di Pace, mentre gli aspetti psicologici sono stati trattati dalla Prof. Michela Cortini, docente del nostro Ateneo di Psicologia del lavoro e delle Organizzazioni e componente del CUG.

Il corso era stato organizzato nell'ambito delle azioni poste in essere fin dal 2015 (cfr. Relazione annuale 2015). Tali iniziative erano finalizzate all'organizzazione di un servizio di "Sportello di Ascolto" e sono state realizzate fino ai primi mesi del 2016. Ad una più attenta valutazione, l'apertura di un simile servizio è risultato per mole di impegno, delicatezza della tematica e modalità operative superiore alle disponibilità del CUG che difficilmente avrebbe potuto gestire con le sue sole risorse interne.

Il tema del benessere/disagio lavorativo rimane naturalmente un fondamentale argomento di interesse per il CUG, che lo affronta sviluppando un'azione di supporto, indirizzo e sostegno ai singoli casi concreti, anche in considerazione del numero e della tipologia di richieste presentatesi (cfr. *infra*, *Azioni di supporto e sostegno*). All'azione generale si intende affiancare la programmazione di iniziative di informazione e di formazione, e azioni positive sul tema del benessere lavorativo (cfr. *infra*).

C. CONVEGNO CHE GENERE DI SOSTENIBILITÀ? EMPOWERMENT DI GENERE E OBIETTIVI ONU 2030 - PESCARA, 7 MARZO 2017

<<https://comitaounicogaranzia.wordpress.com/che-genere-di-sostenibilita/>>

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

4. INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG DELL'UNIVERSITÀ "GABRIELE D'ANNUNZIO"

Nel 2017 il CUG ha invece deciso di dedicare le celebrazioni in occasione della “Giornata Internazionale della Donna” al tema della sostenibilità, con particolare attenzione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile promossi dall’ONU.

Anche questo convegno come il precedente è stato organizzato interamente dal CUG dell’Ateneo, e non ha comportato costi per l’ateneo.

Il CUG ha dedicato la giornata di studi alla memoria di Jennifer Sterlecchini, studentessa presso il Corso di Studi in Lingue e vittima di femminicidio il 2 dicembre 2016, a soli 26 anni. Anche per tale motivo si è scelto di organizzare l’evento presso la sede di Pescara, nel Dipartimento frequentato dalla giovane. La famiglia Sterlecchini è intervenuta, portando il suo saluto con un interessante e partecipativo intervento del fratello di Jennifer. L’evento si è aperto con un saluto inviato dalla On. Presidente della Camera dei Deputati Laura Boldrini, con un interessante intervento del Prof. Carlo Consani, Direttore del Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne, ed è stato chiuso da un breve omaggio musicale del chitarrista Alberto Melchiorre, offerto dal *Master in Musica e Teatro* dell’Università d’Annunzio.

Il convegno ha costituito un’occasione di confronto con studiose ed esperte su questo argomento di vitale importanza ma ancora poco conosciuto in Italia ed ha suscitato molto interesse e ha visto la partecipazione di una ricchissima platea di docenti, studenti ed anche esterni.

I *Development Sustainable Goals*, sottoscritti da 193 paesi in sede ONU nel dicembre del 2015, costituiscono un’agenda di interventi, iniziative e misure in 17 diversi ambiti specifici (povertà, fame, salute, lavoro, ecosistema, energia, solo per indicarne qualcuno) da attuare entro il 2030, allo scopo di preservare l’ambiente del pianeta, garantire la sopravvivenza e promuovere il benessere dell’umanità a livello globale. Il tema è stato suggerito dalla componente prof. Adele Bianco che si sta occupando degli “SDG”, e in particolare fa parte del *Gruppo di lavoro sul Goal 5*, l’obiettivo che riguarda specificatamente l’uguaglianza e l’emancipazione delle donne e delle ragazze.

La Prof. Adele Bianco, docente di Sociologia dell’Ateneo d’Annunzio, ha illustrato scopo e significato generale dell’Agenda per lo Sviluppo Sostenibile, facendo parte dei Gruppi di lavoro attivi in Italia sugli obiettivi 5, 6 e 8.

In collegamento da Roma la Dott. Rosanna Oliva, Presidente della *Rete per la Parità e coordinatrice del Gruppo di lavoro sul Goal 5*, ha illustrato il lavoro che si sta realizzando relativamente ai diritti delle donne e all’equilibrio di genere.

La Prof. Michela Cortini, docente di Psicologia del lavoro e delle Organizzazioni nella nostra Università, infine ha parlato di *empowerment di genere*, esponendo il punto di vista del Comitato Scientifico degli *Stati Generali delle Donne* di cui è impegnata componente.

D. EVENTO DI ADOZIONE E FIRMA DELLA CARTA DELLE DONNE DEL MONDO - CHIETI, 18 OTTOBRE 2017

Il CUG dell’Università “G. d’Annunzio” ha adottato la *Carta delle Donne del mondo*, approvata nella seduta del 14-06-2017, e firmata nel corso di una cerimonia ufficiale svoltasi in Ateneo il 18 ottobre 2017.

La *Carta delle Donne del mondo* è un documento programmatico, stilato nell’ambito degli *Stati Generali delle Donne* (Milano Expo 2015): si tratta di una dichiarazione di intenti che sancisce l’impegno ad agire per promuovere la parità e le pari opportunità tra donne e uomini, e la diffusione di una cultura e di politiche delle risorse umane inclusive e libere da discriminazioni e pregiudizi.

L’Università “d’Annunzio” è il primo ateneo in Italia ad adottare la *Carta delle Donne del*

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

4. INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG DELL'UNIVERSITÀ "GABRIELE D'ANNUNZIO"

mondo: di questo importante documento già si era parlato all'interno del CUG, in particolare in occasione della presentazione che ne fu fatta nel convegno "Genere senza frontiere" nel 2016; inoltre all'interno del prestigioso ed autorevole Comitato scientifico degli Stati generali delle Donne è presente una nostra componente CUG, la prof. Michela Cortini.

Il CUG già da quella prima presentazione aveva deciso di procedere all'adozione della *Carta delle Donne del mondo*. Pertanto nel 2017 è stata preparata una convenzione appositamente predisposta che ratifica l'adozione della Carta delle Donne da parte del CUG dell'Università "G. d'Annunzio". All'interno del documento si riconosce il Rettore dell'Università (o suo delegato/sostituto) quale soggetto titolato ad agire per dette finalità, in nome e per conto del CUG.

Per dare il giusto rilievo a questa azione e trasformarla in un momento di comunicazione, informazione e divulgazione della cultura della parità, il CUG ha organizzato un apposito evento, dando ad esso notevole diffusione sugli organi di informazione sia interni all'ateneo sia esterni, e contribuendo dunque alla diffusione della cultura di genere.

L'adozione della *Carta delle Donne* da parte del CUG dell'Università "G. d'Annunzio" è dunque l'ultimo tassello di un processo cui aveva lungamente lavorato il CUG. Alla cerimonia hanno preso parte, oltre all'intero comitato, la Prorettrice Augusta Consorti, e la referente Abruzzo degli Stati Generali delle Donne, la Cav. Rosaria Nelli.

E. SEMINARIO COSTRUIRE LA PARITÀ. IL BILANCIO DI GENERE COME STRUMENTO STRATEGICO E OPERATIVO – A CURA DI ADELE BIANCO, MARA MARETTI, ANNALINA SARRA - CHIETI, 18 GENNAIO 2018

In vista della conclusione dei lavori preparatori che il CUG ha promosso per la stesura del Bilancio di genere (richiesta e raccolta dei dati e loro analisi), si è ritenuto utile organizzare un momento formativo, per approfondire l'argomento e chiarirne gli aspetti tecnici e scientifici, nonché pratici.

Al seminario hanno partecipato anche operatori esterni appartenenti ad organismi di parità di altri enti (CPO e CUG di Regione, Provincia, Comuni, Università), che il CUG dell'Ateneo ha invitato sapendo che anch'essi dovranno redigere i rispettivi bilanci di genere. Mettendo in atto uno scambio di competenze e buone pratiche, il CUG dell'Ateneo intende porre le basi per creare rapporti di collaborazione tra gli organismi dei diversi enti, in ottemperanza ai suoi compiti, sanciti dal *Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e funzionamento del CUG* (DR 349, 26-03-2014, Art. 3 - Funzioni, Comma 2), in una rete virtuosa sulla tematica di genere.

F. IL DIRITTO DI CONTARE - PROIEZIONE FILM E DIBATTITO SU DONNE E STEM – PESCARA, 8 MARZO 2018

Nel 2018 in occasione della giornata internazionale della donna, il CUG – Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi "G. d'Annunzio" – ha organizzato l'evento "Il diritto di contare" in collaborazione con il movimento Rosa digitale, che si occupa di promozione delle pari opportunità nell'ambito della tecnologia e dell'informatica, per colmare il divario digitale di genere. *Il diritto di contare* è il titolo di un film del 2017 diretto da Theodore Melfi e basato sulla storia vera delle tre scienziate afroamericane della NASA che sfidando razzismo e sessismo diedero un contributo fondamentale alla missione Apollo 11.

Alla proiezione ha fatto seguito un dibattito sul tema del rapporto tra le donne e le scienze. Il tema delle STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) è infatti di crescente attualità, considerando che l'accelerazione dell'innovazione tecnologica ha determinato un forte aumento della domanda di competenze tecnico-scientifiche che non trova riscontro in una crescita dell'offerta, e tanto meno nella presenza femminile che in questi ambiti continua

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

4. INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG DELL'UNIVERSITÀ "GABRIELE D'ANNUNZIO"

ad essere ridotta.

Per tale motivo i principali destinatari del messaggio e della riflessione veicolati dall'evento di quest'anno sono le studentesse e gli studenti delle scuole superiori, che si trovano vicini al momento della scelta del percorso formativo da intraprendere dopo il diploma.

Al dibattito, moderato dal dott. Maurizio Adezio (CUG), sono intervenuti: Dott. Maria Amitrano (Area scientifica) – Prof. Adele Bianco (Sociologia) – Prof. Michela Cortini (Psicologia) – Prof. Ottavia Aristone (Architettura e Ingegneria)

G. DIFFUSIONE E POTENZIAMENTO DELLE INFORMAZIONI SUL WEB

Fin da subito il Comitato ha costruito e attivato uno spazio web costantemente aggiornato quale principale strumento promozionale e di comunicazione dell'attività, degli ambiti di intervento del CUG e delle proprie iniziative, rivolto alla comunità universitaria (< <https://comitatounicogaranzia.wordpress.com/>>) e all'esterno. Il sito è costantemente aggiornato e implementato, con contenuti e notizie sia sull'attività del CUG sia sulle tematiche di riferimento: benessere lavorativo, equilibrio e tematiche di genere.

Anche tale attività è stata e tuttora viene svolta senza il sostenimento di costi per l'Ateneo, ma avvalendosi di risorse e competenze interne al CUG e all'ateneo stesso.

- *Azioni di monitoraggio del contesto sul grado di benessere organizzativo e sul rispetto delle parità*

Tra le attività del CUG sono degne di particolare attenzione quelle relative allo studio e analisi del benessere organizzativo e dell'equilibrio di genere. A tal fine il CUG sta redigendo un Bilancio di genere, cui il presente rapporto è dedicato. Bilancio di Genere, Piano delle Azioni Positive (PAP) e Questionario sul Benessere Lavorativo sono infatti le azioni positive principali che il CUG ha individuato. Si tratta di azioni da realizzare in maniera prioritaria, dal momento che esse forniranno una base conoscitiva e un fondamento su cui costruire successive iniziative ed interventi, attivando un ciclo virtuoso di programmazione.

- Indagini propedeutiche per la redazione del Bilancio di Genere

Il CUG, nel rispetto della normativa nazionale, ha riconosciuto come obiettivo necessario la realizzazione del Bilancio di Genere. Si tratta di uno strumento di gestione per valutare e per programmare le azioni da promuovere, strumento di cui l'Amministrazione si potrà servire allo scopo di dare inizio ad una gestione efficace e consapevole dal punto vista dell'equilibrio di genere.

Nel 2016 è stata avviata una fase di riflessione su come concretamente raggiungere questo complesso e ambizioso obiettivo. Per prima cosa si è ritenuto opportuno creare un'apposita unità di lavoro per la stesura del Bilancio di genere del CUG, ottenendo la collaborazione del personale docente ed amministrativo esterno al CUG, e attivando così una rete virtuosa di sinergie interne all'ateneo.

Dopo aver pianificato le azioni da intraprendere (raccolta dei dati, richieste puntuali e definizione degli indicatori, analisi e confronto) per la realizzazione del bilancio e i tempi necessari allo scopo, nel corso del 2017 è stato organizzato e portato a termine il lavoro di raccolta dati; all'inizio del 2018 il Gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere ha avviato e portato a termine l'analisi dei dati raccolti. Anche questa azione è stata organizzata e realizzata senza ulteriori costi a carico dell'Ateneo.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

4. INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG DELL'UNIVERSITÀ "GABRIELE D'ANNUNZIO"

- Piano delle Azioni Positive

Il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità (PAP) è un adempimento di legge che deve essere predisposto all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, essendo previsto dalla legge (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", art. 48). Di conseguenza i nuovi vertici dell'Ateneo, insediatisi alla fine del mese di luglio 2017, ne hanno richiesto la stesura fin dalle prime riunioni operative con il CUG, avvenute a partire da mese di ottobre, in particolare con la guida e il supporto della Prorettrice vicaria Prof. Augusta Consorti.

Il CUG aveva già avviato una riflessione sull'argomento. In conseguenza di questa sollecitazione ha ulteriormente accelerato i lavori di stesura del PAP. Innanzi tutto è stata avviata una stringente serie di confronti, riunioni ed approfondimenti, attraverso i quali il PAP è stato messo in relazione con gli altri strumenti di analisi e programmazione, come il Bilancio di Genere e l'analisi e la rilevazione del benessere. Ben presto il CUG è stato in grado di giungere alla stesura definitiva alla fine dell'anno e all'approvazione, avvenuta nella prima riunione del 2018. Nel nuovo anno l'iter procederà con la valutazione degli Organi (Prorettrice e Rettore) e la proposta di approvazione in Senato.

- Questionario sul Benessere

Nel corso del 2016 è stato preparato un *Questionario sul Benessere Lavorativo* da somministrare all'intera comunità dell'Ateneo. Il questionario è stato sottoposto ad aggiornamenti successivi nel corso del 2017, in adeguamento con gli standard scientifici di riferimento per la rilevazione del benessere, nazionali ed internazionali¹⁰. Contestualmente, sul tema del benessere il CUG non ha trascurato di confrontarsi e collaborare con il Medico competente ed il Servizio Protezione e Prevenzione, che hanno già raccolto ed analizzato una serie di dati statistici sulla salute e sullo stress da lavoro correlato, e ora si accingono alla rilevazione della valutazione soggettiva, anche tramite questionario.

Alla luce del comune obiettivo dell'analisi e miglioramento del benessere sia sanitario che psicologico del personale, e nell'ottica di un proficuo lavoro di rete con le strutture e gli uffici dell'Ateneo, si è deciso di unire i due questionari e di somministrarli congiuntamente. Ci si attende da questo modo di procedere di conseguire risultati conoscitivi più ampi, dettagliati e completi.

Il questionario sul benessere è parte integrante del Bilancio di Genere. Il questionario è infatti inserito all'interno delle azioni positive. Appena disponibile nella sua versione definitiva, esso sarà presentato e illustrato alla comunità dei colleghi, e dopo la somministrazione si procederà naturalmente ad analizzarne i risultati, in modo da poter ricavare anche elementi e dati utili ad una valutazione ex ante per la redazione di un piano di azioni positive concrete e mirate da mettere in campo.

Un punto assai delicato concerne il benessere degli studenti e la sua valutazione. Il CUG ritiene valido un approccio al riguardo che valuti il benessere degli studenti associandolo alle loro performance e più generale valutando la vita da studente in Ateneo. Questo approccio permette una più generale valutazione della vita da studente in Ateneo. Pertanto si è deciso di lavorare congiuntamente con la Divisione Orientamento e Placement. Tale scelta è scaturita dalla considerazione che da almeno un anno la Divisione raccoglie dati relativi agli studenti di

10. La Prof. Michela Cortini, responsabile del progetto relativo alla elaborazione e somministrazione del Questionario, fa parte del gruppo di lavoro nazionale QOL - *Quality of Life*, capeggiato dell'Università di Torino, e al cui interno si stanno elaborando gli standard di rilevazione dei dati a livello nazionale, a cui anche il nostro Ateneo naturalmente si uniforma.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

4. INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG DELL'UNIVERSITÀ "GABRIELE D'ANNUNZIO"

tutti i corsi di laurea con l'obiettivo di rilevare il prima possibile gli indicatori precoci di *drop out*.

Il complesso di questi dati sarà analizzato allo scopo di sviluppare dei piani di intervento. La Prof. Cortini è responsabile scientifica del progetto, e lavora in collaborazione con la Divisione Orientamento. In alternativa ci si propone di analizzare la sola coorte delle matricole di psicologia dell'anno accademico 2015-16. Esse vengono considerate un campione pilota e tramite esse risalire ai punti di forza e di debolezza della vita da matricola presso la nostra università.

- *Azioni di networking*

Il CUG ha avviato un'attività di networking all'interno e all'esterno dell'Ateneo al fine di rendere più efficiente e coerente l'azione di tutela e promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo. In particolare, all'interno dell'Ateneo si sono potenziati i rapporti di collaborazione con il personale docente e non docente, al fine di accrescere il coinvolgimento di eterogenee competenze nelle iniziative rivolte alle questioni di genere in Ateneo, nonché promuovere la diffusione di progetti di ricerca su tali temi¹¹.

All'esterno dell'Ateneo il CUG ha attivato una rete di rapporti e scambi con diverse realtà del territorio, per essere parte attiva alle iniziative sulle questioni di riferimento: CUG di altri atenei, Conferenza Nazionale dei CUG CRUI, CPO Regionale, CPO Comunali e Provinciali, Associazioni, singoli attori (studiosi, docenti ecc.) esperti sulle tematiche della parità¹².

Nell'attività di networking in generale rientrano anche le attività portate avanti dai singoli componenti: ad esempio la Prof. Michela Cortini è componente del Comitato Scientifico degli Stati Generali delle donne - dove il suo curriculum è stato selezionato tra tanti di qualità provenienti da studiose ed esperte di tematiche di genere appartenenti alle diverse discipline - e del gruppo di lavoro sul progetto "Quality of Life negli Atenei Italiani" (Università di Torino); mentre la Prof. Adele Bianco è membro attivo del gruppo di lavoro sul *Goal 5* che si occupa della parità di genere all'interno dell'ASVIS, Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile che lavora sugli obiettivi ONU di sostenibilità nell'ambito dell'Agenda 2030.

Accanto a tali attività va menzionata la partecipazione dei membri del CUG in qualità di relatori ai seguenti seminari e convegni organizzati nel territorio e volti a sensibilizzare la comunità sociale sulle tematiche di genere. Nell'ambito delle iniziative per la Giornata Internazionale della Donna, il 6 marzo 2016 la Prof. Adele Bianco in rappresentanza del CUG dell'Ateneo ha partecipato al Convegno *Una rete di opportunità* presso il Comune di Cepagatti, con una relazione dal titolo: *Quali opportunità per le donne tra lavoro e famiglia?* Tra le intervenute la Sen. Federica Chiavaroli, la Dott. Gemma Andreini, Presidente della Commissione Regionale Pari Opportunità.

Sabato 19 novembre 2016 la Presidente Dott. Francesca Cermignani in rappresentanza

11. Nel lavoro di costruzione di una rete sulle tematiche di pertinenza del CUG rientra il coinvolgimento di docenti, studiosi e ricercatori dell'Ateneo su singoli studi e/o iniziative: ad esempio il Gruppo di Lavoro sul Bilancio di Genere (prof. Adele Bianco - docente di Sociologia generale; prof. Daniela Di Berardino - docente di Economia aziendale; prof. Lara Fontanella - docente di Statistica; prof. Mara Maretti - docente di Sociologia del genere e della sessualità; dott. Thea Rossi - assegnista di ricerca, Antropologa; dott. Vanessa Russo - dottore di ricerca in Scienze sociali; dott. Annalina Sarra - assegnista di ricerca, Statistica); o ancora la partecipazione di docenti e studiosi a convegni eventi e seminari organizzati dal CUG (es. Prof. Ottavia Aristone, docente di Urbanistica e membro supplente CUG, intervenuta alla tavola rotonda sulle STEM, o la già citata dott. Sarra, che ha svolto parte del seminario sul Bilancio di Genere).

12. Ad esempio il nostro CUG partecipa annualmente (dietro invito ed in collegamento streaming) alla presentazione del Bilancio di genere dell'Università di Ferrara, da cui ha sempre ricavato spunti interessanti e forieri di sviluppi e approfondimenti, su temi su cui si lavora facendo tesoro di buone pratiche ed esperienze maturate in altri CUG (Bilancio di Genere, uso del genere nel linguaggio amministrativo, PAP, ecc).

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

del CUG ha partecipato al Convegno *Comunicazione di massa a zero stereotipi*, organizzato dall'Associazione *Donn.è*, di Ortona, che si è svolto a Lanciano, presso il Teatro Fenaroli. Il tavolo tecnico di Lanciano è stato un evento di grande interesse, sia per il livello alto dei relatori, sia per il prestigio del luogo e per la ricca platea, tra cui numerosi giovani dell'ultimo anno delle scuole superiori, che hanno partecipato attivamente al dibattito finale. In rappresentanza dell'Ateneo d'Annunzio era presente anche il Prof. Ugo Perolino, docente di Letteratura italiana, Giornalismo e Comunicazione dell'Ateneo, coinvolto ed invitato dagli organizzatori, nell'ottica di un networking virtuoso sulle tematiche di genere sia all'interno che all'esterno dell'Ateneo. Il Prof. Perolino ha relazionato sull'influenza che gli stereotipi di genere possono avere quando presenti nelle *fiction* televisive, e anche nel linguaggio delle comunicazioni di massa. La Presidente ha parlato invece dell'importanza che riveste l'utilizzo di un linguaggio corretto e libero dagli stereotipi anche nella pubblica amministrazione e nelle situazioni ufficiali, e di come su questo si possa lavorare anche come CUG: ai ragazzi è stato inoltre spiegato cosa siano i Comitati di garanzia e a cosa servono.

Giovedì 30 novembre 2017 la Presidente Dott. Francesca Cermignani in rappresentanza del CUG ha preso parte al Convegno *La conoscenza non lascia lividi* tenutosi presso l'Auditorium del Rettorato, e organizzato dall'Ateneo in occasione della giornata contro la violenza sulle donne. Al tavolo dei relatori erano presenti: il Sottosegretario di Stato alla Giustizia, On. Federica Chiavaroli, il Vicepresidente del CSM Giovanni Legnini, e Lucia Annibali del Dipartimento delle P.O. - Presidenza Consiglio dei Ministri. La Presidente del CUG ha relazionato sul ruolo fondamentale che l'università può svolgere nella prevenzione e nel contrasto alla violenza contro le donne, in particolare nella prospettiva della Convenzione di Istanbul, adempiendo alle sue *mission* fondamentali, ricerca, didattica e terza missione, e mettendo in campo competenze di alto livello.

- *Azioni di supporto e di sostegno*

Il Comitato ha ricevuto richieste di supporto, aiuto e consiglio da parte di colleghi dell'Ateneo, relative a situazioni di disagio psicologico sul luogo di lavoro. Il Comitato non è intervenuto nel merito dei singoli casi, ma in ottemperanza alle proprie funzioni istituzionali ha fornito di volta in volta indicazioni procedurali circa gli organi e le figure competenti cui rivolgersi e le modalità da seguire nel contattarli.

4.3 VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DELLA VITA ACCADEMICA

In merito alla valutazione della qualità della vita accademica, l'Ateneo d'Annunzio ha aderito a un progetto nazionale sulla qualità della vita negli Atenei Italiani. Il progetto è sostenuto dal *Gruppo Quality of Life* nato in seno all'Associazione Italiana di Psicologia (AIP) e nell'ambito di tale network l'ateneo d'Annunzio è rappresentato dalla prof Cortini, la cui presenza garantisce la realizzazione e la qualità delle attività di ricerca promosse.

Venendo ora ad una disamina delle attività svolte nel corso del 2017 è stato avviato un primo studio pilota presso l'Università Statale di Torino e il Politecnico di Torino, i cui risultati sono stati recentemente divulgati nel corso di una giornata di studi dedicata alla qualità della vita negli atenei italiani presso la locale Università,.

Per quanto riguarda l'Ateneo d'Annunzio, è stato predisposto un questionario per il monitoraggio della qualità della vita. Esso lo si intende in affiancamento al monitoraggio dei

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

4. INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG DELL'UNIVERSITÀ "GABRIELE D'ANNUNZIO"

rischi psico-sociali; si ricorderà che quest'ultimo è divenuto un obbligo ai sensi della legge 81/2008.

L'interesse del CUG in merito a queste rilevazioni è capire il livello della qualità della vita per i dipendenti, tecnici amministrativi e docenti, in particolare tenendo conto della dimensione del genere che rappresenta un aspetto dirimente delle organizzazioni lavorative. In tal modo sarà possibile non solo disporre di un quadro delle condizioni di vita e lavoro più o meno favorevoli o gradite nel nostro Ateneo e che possiamo sinteticamente indicare come stato della qualità della vita ma anche di cogliere fattori e aspetti che possono essere soggetti a miglioramenti anche con il diretto coinvolgimento degli interessi, grazie ad es. a percorsi formativi.

4.4 BILANCIO DI GENERE E SERVIZI DI ORIENTAMENTO IN INGRESSO

Venendo ora ad una sezione di interventi maggiormente mirati alla popolazione studentesca, esamineremo in particolare i processi di orientamento in ingresso all'università. Applicare il bilancio di genere alla complessa e vasta tematica delle transizioni scuola-università, significa intraprendere un'analisi il cui obiettivo è indagare l'influenza dei genitori, intesi separatamente come madre e padre, nel processo di scelta universitaria da parte di maturandi in procinto di scegliere il proprio futuro accademico.

Con questo tipo di ricerca che abbiamo intrapreso s'intende in particolare indagare se ci sia o meno un'influenza del genitore dello stesso sesso sulle studentesse ovvero sugli studenti prossimi all'immatricolazione universitaria. È stato pertanto selezionato un campione di studenti maturandi inseriti in un progetto di orientamento in entrata in università. A tale scopo, abbiamo predisposto un questionario, impostato sulla base della scala di Sawitri. Quindi abbiamo suddiviso la scala generata da Sawitri sulla congruenza tra figli adolescenti e genitori nelle scelte di carriera, ripartendola tra i due genitori. A queste misure abbiamo aggiunto una scheda socio-anagrafica, comprendente variabili quali l'età, il sesso, la professione dei genitori, la residenza ed il tipo di scuola frequentata.

I questionari sono stati somministrati, in forma cartacea, in diversi appuntamenti di orientamento in ingresso che la nostra università organizza ad ogni primavera per promuovere una scelta consapevole dei corsi di studio nelle sue future matricole.

A fronte di 400 questionari somministrati, abbiamo avuto una restituzione di 177 questionari correttamente compilati. La dispersione di un numero di questionari distribuiti non deve impressionare, né far ritenere che il numero di quelli validi sia esiguo. È opportuno considerare che la frequenza in grandi numeri a questi eventi di accoglienza universitaria spesso si accompagna ad una grande superficialità con cui si risponde a qualsiasi tentativo di orientamento.

Venendo ora all'aspetto statistico- descrittivo, il campione finale su cui abbiamo realizzato le nostre analisi - i cui risultati sono raffigurati nella successiva figura 4.1 - si compone di 176 studenti, di cui solo 37 maschi (in blu; femmine in verde), caratterizzati da un range di età che va dal più giovane di 17 anni al più maturo di 21 (media = 18,21; SD = 1,3).

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

4. INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG DELL'UNIVERSITÀ "GABRIELE D'ANNUNZIO"

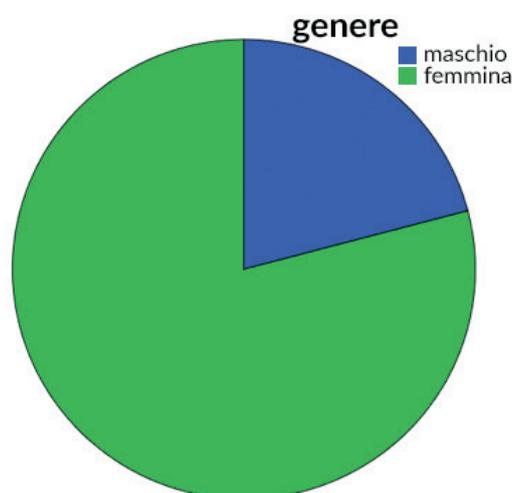


Figura 4.1

Per quanto riguarda le proprietà psicometriche, va sottolineato, *in primis*, un buon indice di affidabilità per la scala suddetta, la cui alpha di Crombach è pari a .88 per quanto riguarda l'influenza materna e .76 per quanto riguarda l'influenza paterna.

Per quanto concerne le caratteristiche distributive, i diversi item presentano distribuzioni normali (o con lievi violazioni della normalità, con indici di skewness e curtosi accettabili; dunque, si è deciso di ricorrere alla statistica parametrica per la verifica delle nostre ipotesi.

Per quanto riguarda la verifica delle nostre ipotesi, abbiamo proceduto ad appurare con un test di analisi della varianza ad una via (ANOVA) se ci siano differenze nell'influenza percepita relativa ai padri rispetto al genere dei figli.

Come si può notare dalle tabelle che presentiamo, non sussiste una differenza statisticamente significativa nell'influenza che i padri esercitano sui figli a partire dal sesso di questi ultimi.

È interessante osservare invece che l'influenza delle madri sia sentita maggiormente dalle ragazze, sebbene anche in questo caso si possa parlare solo di un trend e non di una relazione statisticamente significativa.

Possiamo concludere sottolineando come persistano fenomeni di influenza sull'asse del genere, con le ragazze più inclini a farsi condizionare dalle madri. La rilevanza di queste prime conclusioni deve indurre per il futuro a predisporre percorsi di orientamento in ingresso in grado di gestire e limitare tale influenza.

Tabella 4.1 **Descriptive Statistics**

Dependent Variable: INF. PADRE

GENERE	MEAN	STD. DEVIATION	N
maschio	4,2672	1,43534	29
femmina	4,1529	1,04667	115
Total	4,1759	1,13087	144

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

4. INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG DELL'UNIVERSITÀ "GABRIELE D'ANNUNZIO"

Tabella 4.2 Descriptive Statistics

Dependent Variable: INF. MADRE

GENERE	MEAN	STD. DEVIATION	N
maschio	4,1446	,96820	34
femmina	4,3008	,94798	133
Total	4,2690	,95128	167

Tabella 4.3 Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: INF.PADRE

SOURCE	TYPE III SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.	PARTIAL ETA SQUARED	NONCENT. PARAMETER	OBSERVED POWER ^b
Corrected Model	,303 ^a	1	,303	,236	,628	,002	,236	,077
Intercept	1641,996	1	1641,996	1277,091	,000	,900	1277,091	1,000
sex	,303	1	,303	,236	,628	,002	,236	,077
Error	182,574	142	1,286					
Total	2694,000	144						
Corrected Total	182,877	143						

a. R Squared = ,002 (Adjusted R Squared = -,005)

b. Computed using alpha = ,05

Tabella 4.4 Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: INF.MADRE

SOURCE	TYPE III SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.	PARTIAL ETA SQUARED	NONCENT. PARAMETER	OBSERVED POWER ^b
Corrected Model	,660 ^a	1	,660	,728	,395	,004	,728	,136
Intercept	1931,303	1	1931,303	2130,718	,000	,928	2130,718	1,000
sex	,660	1	,660	,728	,395	,004	,728	,136
Error	149,558	165	,906					
Total	3193,632	167						
Corrected Total	150,218	166						

a. R Squared = ,004 (Adjusted R Squared = -,002)

b. Computed using alpha = ,05

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

In questo capitolo viene posta l'attenzione sulla composizione di genere degli attori che popolano l'Ateneo d'Annunzio. In altri termini, verranno acquisiti e discussi i dati relativi a quante donne e quanti uomini studiano e lavorano nella nostra Università.

Per quanto riguarda il personale dipendente - sia docente che tecnico-amministrativo - al dato quantitativo viene affiancata una riflessione relativamente alla presenza e al peso dei due generi nelle posizioni di vertice dell'Ateneo. Verrà cioè esaminata la copertura femminile degli incarichi di responsabilità degli Organi d'Ateneo.

In primo luogo esamineremo la situazione del personale docente; successivamente quella dei dipendenti delle aree tecnica e amministrativa e infine verrà presa in considerazione la composizione di genere della popolazione studentesca.

Relativamente all'analisi statistica, è opportuno specificare che oltre ai dati dell'Ateneo d'Annunzio, è stato fatto riferimento sia a quelli del MIUR che a quelli di Alma Laurea.

5.1 ANALISI DEGLI ORGANI E DELLE POSIZIONI APICALI DELL'ATENEO

In base ai dati disponibili sulla composizione degli Organi di Ateneo è rilevabile una presenza femminile in crescita. Infatti, nonostante si riscontri un numero esiguo di donne all'interno dei principali organi, la presenza femminile risulta in crescita negli ultimi anni. Per quanto concerne il Senato Accademico si passa infatti da 5 presenze femminili su 30 nel triennio 2012/2015 a 9 su 30 nel triennio 2015/2018. Il Consiglio di Amministrazione, nel quadriennio 2012/2016, non ha visto la partecipazione di alcuna componente femminile mentre nel quadriennio successivo è riscontrabile almeno una presenza.

Riguardo al Nucleo di Valutazione di Ateneo e al Presidio di Qualità 2 su 6 membri sono donne sia nel triennio 2012/2015 sia nel successivo 2015/2018. Una sola donna è componente del Collegio di Revisione dei Conti nel triennio 2016/2018. Anche tra le deleghe rettorali si può riscontrare un chiaro aumento della presenza femminile. Infatti, si passa da 1 delega assegnata su 16 dal 2012 al 2017 a 3 deleghe assegnate a componenti femminili del corpo docente su 6, tra le quali anche la prorettrice, a partire dal 2017.

Per quanto concerne la carica di Direttore di dipartimento si conferma una netta prevalenza di presenza maschile. Nel triennio 2011/2014 solo 2 direttori su 13 sono donne. Nel triennio successivo la presenza femminile diminuisce a un solo direttore donna mentre cresce a 3 su 13 nel triennio 2017/2020.

In crescita anche la presenza femminile tra i Presidenti di corso di laurea. Dai dati disponibili sui 54 corsi dell'Ateneo si evince una presenza femminile ancora bassa con un picco di 19 presidenti di corso di laurea donne nel triennio 2014/2017.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

5.2 IL PERSONALE DOCENTE

Al 31 dicembre 2017 il numero di docenti dell'Università "G. d'Annunzio" è pari a 662 unità, di cui 259 donne e 403 uomini, rispettivamente il 39,1% e il 60,9% del totale.

I dati riportati nella Tabella 5.1 fotografano la composizione del personale docente negli ultimi 6 anni (dal 2012 al 2017).

Tabella 5.1 – Distribuzione percentuale del personale docente per genere (2012-2016)

	DONNE	UOMINI	TOTALE	RAPPORTO DI FEMMINILITÀ (RF)
2012	278	451	729	62%
2013	272	433	705	63%
2014	264	407	671	65%
2015	264	401	665	66%
2016	261	403	664	65%
2017	259	403	662	64%

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Come si vede, la classe docente si distingue per una netta prevalenza del genere maschile. Negli ultimi sei anni, a fronte di una complessiva e leggera diminuzione di unità di personale (da 729 a 662), l'incidenza femminile complessiva resta pressoché invariata e si attesta intorno al 39% dei docenti.

Questa percentuale è mediamente superiore rispetto a quanto rilevato a livello nazionale: in base ai dati dell'Ufficio Statistica del MIUR, le donne rappresentavano infatti il 37,3% del totale dei docenti a fine 2017.

Nella Tabella 5.1 è mostrato anche il rapporto di femminilità (RF) calcolato come

$$RF = \frac{N. Donne}{N. Uomini} \times 100$$

Un valore pari a 100 di questo indicatore segnala il perfetto equilibrio tra i generi. Se il valore è inferiore a 100 significa che gli uomini sono in numero maggiore rispetto alle donne. In particolare, quanto più il valore si avvicina a 0, tanto più il rapporto è sbilanciato a favore degli uomini, segnalando la prevalente presenza maschile. Al contrario, valori superiori a 100 indicano una maggior presenza femminile.

Un'analisi più dettagliata si ricava osservando la distribuzione del personale accademico nei diversi ruoli: Ricercatori a tempo indeterminato (RTI), Professori Associati (PA) e Professori Ordinari (PO). La composizione del personale docente per genere e ruolo indica che la percentuale di donne diminuisce con l'aumento della qualifica. Si assiste ad una crescente sotto-rappresentazione delle donne passando dal ruolo di ricercatore a tempo indeterminato, a quello di associato e successivamente a quello di professore ordinario.

I dati riepilogati nelle Tabelle 5.2 e 5.3 confermano che tra il corpo docente femminile dell'Ateneo prevale il ruolo di ricercatore, con il 47,5% nel 2017 di donne in questo ruolo, mentre solo il 13,9% di esse ricopre il ruolo di professore di I Fascia. Gli uomini invece sono ripartiti tra i ruoli di ricercatore, professore associato ed ordinario in proporzioni più omogenee.

Il confronto con dati a livello nazionale — rilevati dall'Ufficio Statistica del MIUR al termine del 2017 — mostra come la percentuale di donne nel ruolo di ricercatrici e di professoressa di I Fascia all'Università di Chieti-Pescara rimanga però inferiore rispetto alla

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

media degli atenei italiani (14,8% professoressa di I Fascia; 48,4% ricercatrici).

I dati delle tabelle 5.2 e 5.3 descrivono la difficoltà delle donne a raggiungere le posizioni di vertice della carriera accademica e confermano l'esistenza del cosiddetto glass ceiling effect, Si tratta dell'effetto del soffitto di cristallo, metafora utilizzata in letteratura per indicare l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche che si frappone come un ostacolo insormontabile, ma all'apparenza invisibile, al conseguimento della parità dei diritti e alla concreta possibilità di fare carriera nel campo del lavoro per categorie storicamente soggette a discriminazioni.

Anche i grafici, mostrati nelle Figure 5.1 e 5.2, illustrano in modo efficace che le posizioni apicali dell'accademia restano di appannaggio maschile.

Tabella 5.2 Composizione del personale docente degli atenei italiani e dell'Università d'Annunzio per genere e ruolo (anni 2012 e 2017)

Anno		DONNE				UOMINI				R	PA	PO	Docenti
		RTI	PA	PO	Docenti	RTI	PA	PO	Docenti				
2012	Italia	12053	5629	3042	20724	14587	10517	11542	36646	82,6%	53,5%	26,4%	56,6%
	Ud'A	161	72	45	278	162	126	163	451	99,4%	57,1%	27,6%	61,6%
2017	Italia	9722	7408	2967	20097	11201	12396	10101	33698	86,8%	59,8%	29,4%	59,6%
	Ud'A	123	100	36	259	110	163	130	403	111,8%	61,3%	27,7%	64,3%

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Tabella 5.3 Composizione del personale docente degli atenei italiani e dell'Università d'Annunzio per genere e ruolo (anni 2012 e 2017)

Anno		DONNE				UOMINI				R	PA	PO	Docenti
		RTI	PA	PO	Docenti	RTI	PA	PO	Docenti				
2012	Italia	58,2%	27,2%	14,7%	100,0%	39,8%	28,7%	31,5%	100,0%	146,1%	94,6%	46,6%	100,0%
	Ud'A	57,9%	25,9%	16,2%	100,0%	35,9%	27,9%	36,1%	100,0%	161,2%	92,7%	44,8%	100,0%
2017	Italia	48,4%	36,9%	14,8%	100,0%	33,2%	36,8%	30,0%	100,0%	145,5%	100,2%	49,3%	100,0%
	Ud'A	47,5%	38,6%	13,9%	100,0%	27,3%	40,4%	32,3%	100,0%	174,0%	95,5%	43,1%	100,0%

Fonte: Ufficio Statistica MIUR

Dall'elaborazione dei dati dell'Ufficio statistica del MIUR è stato possibile, inoltre, ricostruire il quadro relativo al corpo docente e ricercatore dal 2012 al 2017 per tutti gli Atenei italiani (Tabelle 5.2 e 5.3 e Figure 5.1 e 5.2),

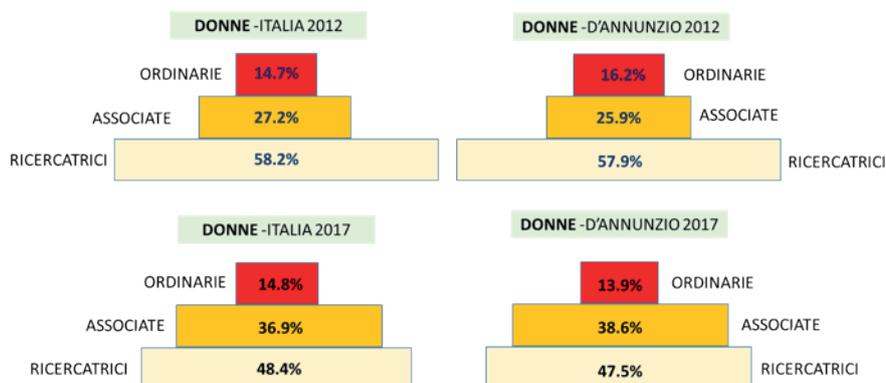
Si registra una situazione pressoché sovrapponibile a quella già delineata per l'Ateneo abruzzese. Le donne, di nuovo, sono prevalentemente presenti nei ruoli più bassi della scala gerarchica con una progressiva riduzione, in termini percentuali, salendo nei ruoli più alti (professore I fascia),

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

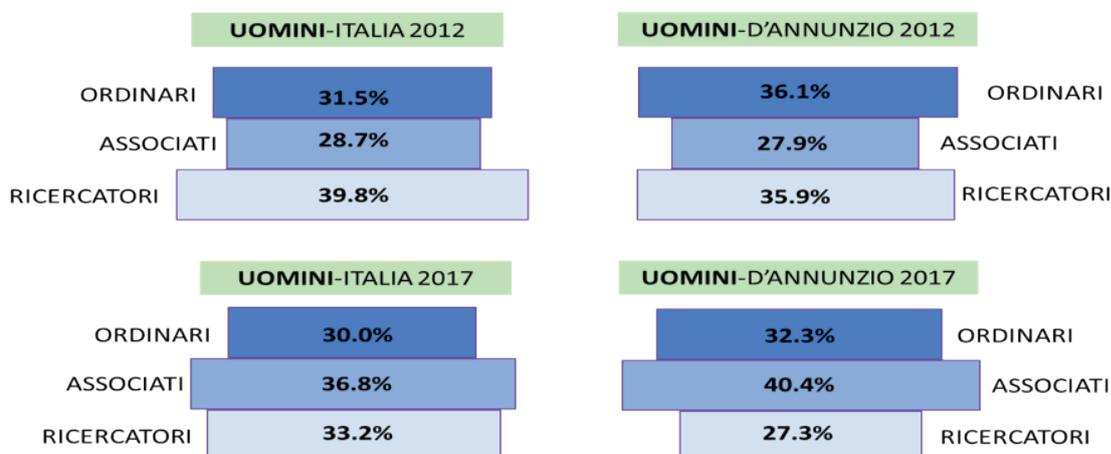
Figura 5.1 – Composizione percentuale del personale docente femminile degli atenei italiani e dell'Università d'Annunzio per ruolo (anni 2012 e 2017)



Un'ulteriore conferma del fenomeno del *glass ceiling* si ottiene dalla lettura del grafico in Figura 5.3, in cui sono mostrati i rapporti di femminilità per i tre ruoli accademici, calcolati per i dati del 2012 e 2017 sia per l'Ateneo d'Annunzio sia per tutti gli altri atenei italiani. Ricordiamo che per rapporti di femminilità si intende l'incidenza percentuale di personale di sesso femminile in una determinata posizione lavorativa

I rapporti di femminilità sono favorevoli alle donne solo per il ruolo di ricercatore. Va evidenziato che dal 2012 al 2017 tale rapporto è cresciuto, passando dal 161% al 174% per il nostro Ateneo, mentre considerando la situazione degli atenei italiani esso si è mantenuto costante nel periodo preso a riferimento. Di contro, nel ruolo di professore ordinario, i rapporti di femminilità sono assolutamente sfavorevoli alle donne e si registra una riduzione passando dal 45% del 2012 al 43% del 2017. La cosa è degna di nota, perché il trend presso tutti gli altri atenei è nella direzione opposta, registrando una crescita sia pure di entità modesta dal 2012 (47%) al 2017 (49%).

Figura 5.2 – Composizione percentuale del personale docente maschile degli atenei italiani e dell'Università d'Annunzio per ruolo (anni 2012 e 2017).



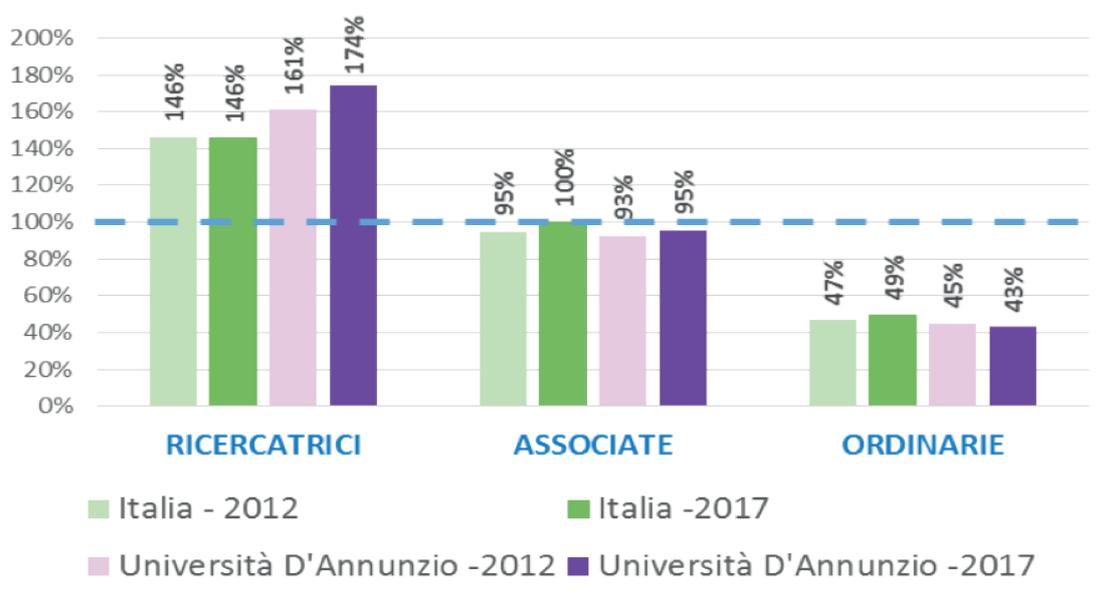
BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

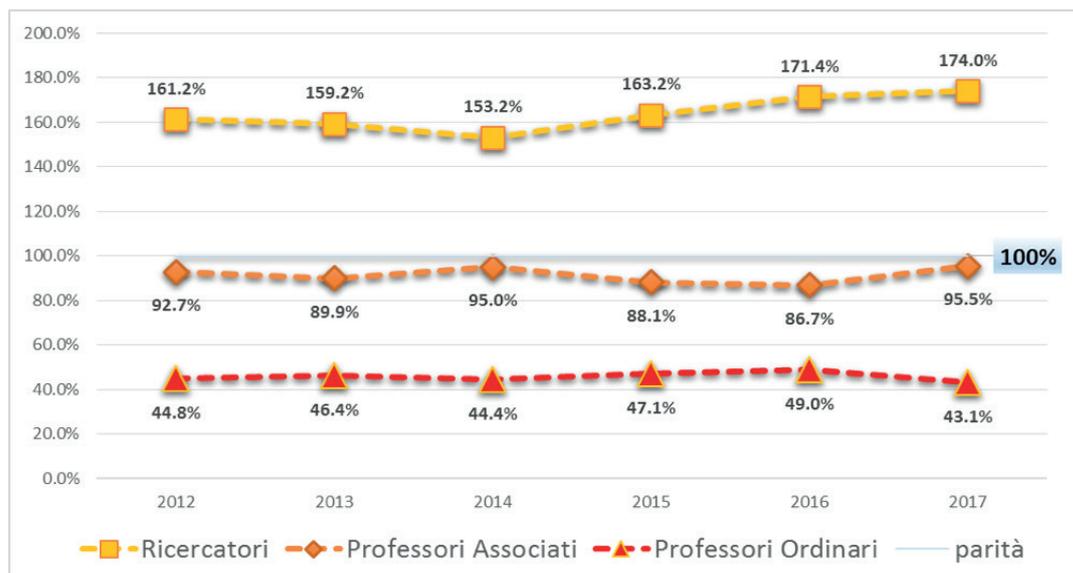
C'è poi da sottolineare che la parità tra i generi (con un rapporto di femminilità pari a 100) negli Atenei italiani è stata raggiunta nel 2017 per il ruolo di associato.

Figura 5.3 – Rapporto di femminilità (normalizzato per la numerosità dei collettivi di uomini e donne) del personale docente degli atenei italiani e dell'Università d'Annunzio per ruolo (anni 2012 e 2017).



Le peculiarità dell'evoluzione temporale del rapporto di femminilità tra il 2012 ed il 2017 del personale docente dell'Ateneo si possono cogliere dal grafico in Figura 5.4, in cui vengono mostrati i valori dell'indicatore normalizzati rispetto alla numerosità dei due collettivi.

Figura 5.4 – Trend del rapporto di femminilità del personale docente dell'Università d'Annunzio per ruolo normalizzato rispetto alla numerosità dei due collettivi (anni 2012-2017).



BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

È evidente la crescita del rapporto di femminilità nel ruolo di ricercatore, dove la presenza femminile si rafforza, divenendo più significativa, nel corso degli ultimi 6 anni.

Per il ruolo di professore di I fascia si registra un'elevata disparità tra i generi, a favore degli uomini. Il valore del rapporto di femminilità, in tutti gli anni considerati, si attesta al di sotto del 50%.

Per i docenti di II fascia i dati, invece, segnalano, anche se con andamenti alterni nel periodo di riferimento, una situazione vicina all'equilibrio tra i generi. È opportuno ricordare che il rapporto di femminilità è un valore relativo, quindi il miglioramento della percentuale non segnala necessariamente un aumento del numero di donne nei ruoli analizzati,

Una ulteriore considerazione va fatta ancora a proposito dei ricercatori, Per quanto concerne la distribuzione al loro interno per genere e ruolo, l'analisi è stata ulteriormente approfondita distinguendo i ricercatori assunti a tempo indeterminato da quelli con contratto a tempo determinato ex L. 240/2010

I dati sono riepilogati nelle tabelle 5.4 e 5.5. Esse mostrano, rispettivamente, la composizione numerica e percentuale del personale docente per genere e ruolo, per gli anni 2012-2016 ed i relativi rapporti di femminilità.

Tabella 5.4 – Composizione del personale docente dell'Università d'Annunzio per genere e ruolo (anni 2012-2016)

RUOLO	2012			2013			2014			2015			2016			D	U	RF
	D	U	RF	D	U	RF	D	U	RF	D	U	RF	D	U	RF			
Ricercatori a tempo det-Tesoro	8	12	66,7%	6	8	75,0%	3	3	100,0%	1	1	100,0%						
Ricercatori Legge 240/10 - t. det.	2			3			5	1	500,0%	10	7	142,9%	13	18	72,2%	19	24	79,2%
Ricercatori Universitari	151	150	100,7%	149	150	99,3%	147	152	96,7%	133	126	105,6%	118	100	118,0%	104	86	120,9%
Professori Associati	72	126	57,1%	70	124	56,5%	69	112	61,6%	80	138	58,0%	91	162	56,2%	100	163	61,3%
Professori Ordinari	45	163	27,6%	44	151	29,1%	40	139	28,8%	40	129	31,0%	39	123	31,7%	36	130	27,7%
Corpo docente	278	451	61,6%	272	433	62,8%	264	407	64,9%	264	401	65,8%	261	403	64,8%	259	403	64,3%

Fonte: Area Personale Ud'A

Tabella 5.5 – Composizione percentuale del personale docente dell'Università d'Annunzio per genere e ruolo (anni 2012-2016)

RUOLO	2012			2013			2014			2015			2016			D	U	RF
	D	U	RF															
Ricercatori a tempo det-Tesoro	2,9%	2,7%	108,2%	2,2%	1,8%	119,4%	1,1%	0,7%	154,2%	0,4%	0,2%	151,9%						
Ricercatori Legge 240/10 - t. det.	0,7%	0,0%		1,1%	0,0%		1,9%	0,2%	770,8%	3,8%	1,7%	217,0%	5,0%	4,5%	111,5%	7,3%	6,0%	123,2%
Ricercatori Universitari	54,3%	33,3%	163,3%	54,8%	34,6%	158,1%	55,7%	37,3%	149,1%	50,4%	31,4%	160,3%	45,2%	24,8%	182,2%	40,2%	21,3%	188,2%
Professori Associati	25,9%	27,9%	92,7%	25,7%	28,6%	89,9%	26,1%	27,5%	95,0%	30,3%	34,4%	88,1%	34,9%	40,2%	86,7%	38,6%	40,4%	95,5%
Professori Ordinari	16,2%	36,1%	44,8%	16,2%	34,9%	46,4%	15,2%	34,2%	44,4%	15,2%	32,2%	47,1%	14,9%	30,5%	49,0%	13,9%	32,3%	43,1%
Corpo docente	100%		61,6%	272	433	62,8%	264	407	64,9%	264	401	65,8%	261	403	64,8%	259	403	64,3%

Fonte: Area Personale Ud'A

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Esaminiamo ora le disparità tra i generi nelle diverse aree disciplinari all'interno dell'Ateneo d'Annunzio. La Tabella 5.6 riporta la composizione per genere del corpo docente negli Atenei italiani e nella d'Annunzio per area disciplinare. È riportato anche il rapporto di femminilità normalizzato rispetto alla numerosità dei collettivi del corpo docente maschile e femminile.

L'analisi della distribuzione per genere del personale docente e ricercatore nelle diverse aree registra una prevalenza della componente femminile rispetto a quella maschile in riferimento alle seguenti aree:

area 10 – Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie,

area 5 – Scienze biologiche e

area 3 – Scienze chimiche.

Una decisa presenza maschile si riscontra, invece, nella

area 9 – Ingegneria industriale e dell'informazione,

nell'area 14 – Scienze politiche e sociali e

area 8 – Ingegneria civile ed architettura.

Allargando lo sguardo ai dati degli atenei italiani si conferma il carattere prevalentemente maschile del corpo docente delle aree appena indicate con eccezione dell'area 14.

Tabella 5.6 – Composizione del corpo docente degli atenei italiani e della d'Annunzio per area disciplinare e genere (anno 2017)
Fonte: Elaborazione su dati MIUR – dati riferiti al 04/11/2017

Area Disciplinare	Italia				D'Annunzio			
	Donne	Uomini	RF	RF normalizzato	Donne	Uomini	RF	RF normalizzato
01. Scienze matematiche e informatiche	973	2029	48%	80%	7	9	78%	121%
02. Scienze fisiche	436	1707	26%	43%	3	9	33%	52%
03. Scienze chimiche	1317	1439	92%	153%	17	15	113%	176%
04. Scienza della terra	290	708	41%	69%	9	20	45%	70%
05. Scienze biologiche	2431	2105	115%	194%	30	22	136%	212%
06. Scienze mediche	2882	5897	49%	82%	49	109	45%	70%
07. Scienze agrarie e veterinarie	1135	1795	63%	106%	1	1	100%	156%
08. Ingegneria civile e architettura	1075	2251	48%	80%	14	47	30%	46%
09. Ingegneria industriale e dell'informazione	915	4453	21%	34%	0	2	0%	0%
10. Scienze dell'antichità filologico-letterarie e artistiche	2501	2105	119%	199%	52	34	153%	238%
11. Scienze filosofiche, storiche, pedagogiche e psicologiche	2016	2372	85%	143%	35	51	69%	107%
12. Scienze giuridiche	1709	2854	60%	100%	11	14	79%	122%
13. Scienze economiche e statistiche	1758	3001	59%	98%	27	56	48%	75%
14. Scienze politiche e sociali	659	982	67%	113%	4	14	29%	44%
Corpo docente complessivo	20097	33698	60%	100%	259	403	64%	100%

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Per fornire un'analisi più accurata della distribuzione del personale docente per ruolo ed area disciplinare è stato calcolato il peso percentuale di ricercatori, professori associati e professori ordinari nei diversi settori. I grafici che seguono (Figure 5.5, 5.6 e 5.7) contrappongono la quota di uomini e donne nelle varie aree e consentono di cogliere eventuali disparità di genere.

Dall'analisi del grafico in Figura 5 risulta che per gli Atenei italiani, in tutte le aree disciplinari, il peso percentuale dei ricercatori nel corpo docente femminile è sempre maggiore rispetto a quello maschile. In particolare, si evince che l'incidenza delle ricercatrici nei settori delle scienze biologiche (area 5), delle scienze mediche (area 6), delle scienze agrarie e veterinarie (area 7) e delle scienze politiche e sociali (area 14) è superiore al 50%.

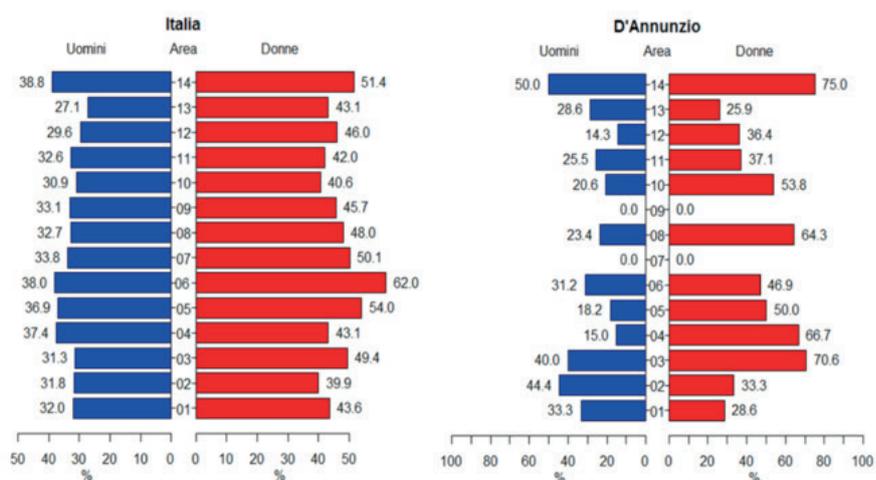
Anche nel nostro Ateneo, come atteso, il peso percentuale delle ricercatrici nel corpo docente femminile è decisamente più marcato rispetto a quello dei ricercatori. I dati segnalano un maggiore disequilibrio rispetto alla situazione degli Atenei italiani.

Vale la pena notare che nell'università "G. d'Annunzio" nelle aree disciplinari delle scienze matematiche ed informatiche (area 1) e nelle scienze fisiche (area 2) registriamo un peso percentuale maggiore dei ricercatori rispetto alla controparte femminile.

La stessa analisi è stata svolta per il ruolo di docente di II Fascia. Dall'esame del grafico in Figura 5.6 risulta che per l'Ateneo abruzzese, diversamente da quanto visto in precedenza, il peso percentuale nel corpo docente maschile e femminile varia in base all'area disciplinare di riferimento. Vale la pena sottolineare l'assenza di uomini tra i professori di II fascia dell'area 7 (scienze agrarie e veterinarie), mentre la situazione rovesciata si osserva per l'area 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione), in cui i docenti di II fascia sono tutti uomini.

Passando ad esaminare il dato per gli Atenei italiani è possibile affermare che c'è un minore squilibrio tra il peso percentuale degli associati uomini e donne.

Figura 5.5 – Percentuale ricercatori maschi e femmine degli Atenei italiani e della d'Annunzio per area disciplinare (anno 2017).



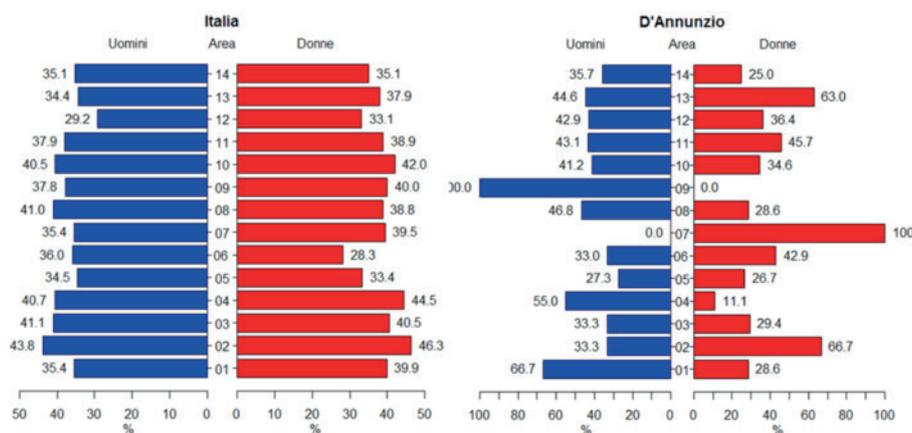
Fonte: Elaborazione su dati MIUR – dati riferiti al 04/11/2017

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

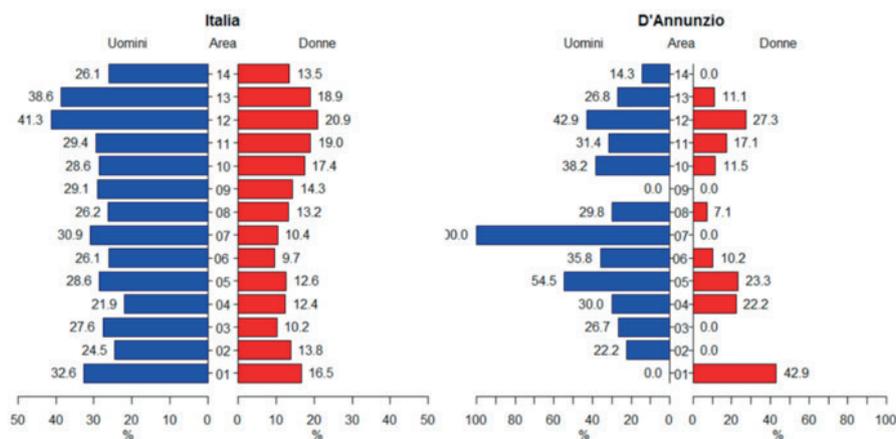
Figura 5.6 – Percentuale professori associati maschi e femmine degli Atenei italiani e della d'Annunzio per area disciplinare (anno 2017).



Fonte: Elaborazione su dati MIUR – dati riferiti al 04/11/2017

Infine, il grafico in Figura 5.7 replica l'analisi per il più alto grado della carriera accademica (professore di I fascia) sia presso l'Ateneo abruzzese che per nell'ambito del contesto nazionale. In linea con quanto in precedenza affermato, si registra una maggiore presenza di uomini tra i professori ordinari in tutte le aree disciplinari e questo accade sia per tutti gli atenei italiani che per l'università d'Annunzio. In quest'ultima, in realtà, fa eccezione l'area delle scienze matematiche ed informatiche dove non ci sono uomini tra i docenti di prima fascia.

Figura 5.7 – Percentuale dei professori ordinari maschi e femmine degli Atenei italiani e della d'Annunzio per area disciplinare (anno 2017).



Fonte: Elaborazione su dati MIUR – dati riferiti al 04/11/2017

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Venendo ora all'esame dell'età dei docenti, la Tabella 5.7 riporta l'età media del personale accademico distinto per ruolo e per genere. I dati si riferiscono al quinquennio 2012-2016. Come era lecito attendersi, l'età media cresce con il ruolo e non si osservano grandi divari tra uomini e donne. Nel 2016 l'età media degli ordinari è di 61 anni, tra gli associati l'età media è di 52 anni mentre tra i ricercatori universitari assunti a tempo indeterminato le donne hanno un'età media di 48,2 anni, a fronte di un'età media degli uomini di 50 anni.

Tabella 5.7 – Età media dei docenti della d'Annunzio per genere e ruolo (anni 2012-2016)

Ruolo	2012		2013		2014		2015		2016	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Ricercatori a tempo det-Tesoro	38,3		39,3	40,6	41,5	41,1	46,1	39,2		
Ricercatori Legge 240/10 - t,det,	37,8	40,7	37,6		39,6	41,0	40,6	40,9	41,0	42,0
Ricercatori Universitari	44,6	45,7	45,3	46,5	46,3	47,4	47,0	48,7	48,4	50,0
Professori Associati	52,4	53,0	53,1	53,9	53,9	54,0	53,2	52,2	52,1	52,3
Professori Ordinari	58,0	59,5	58,9	59,7	59,1	60,0	60,1	60,3	61,0	61,0
Totale complessivo	48,5	52,6	49,3	53,1	50,0	53,4	50,6	53,5	51,2	53,9

Fonte: Elaborazione su dati Area Personale d'Annunzio

Approfondendo l'analisi della distribuzione del personale docente attraverso l'osservazione della variabile riferita all'età dei docenti raggruppata in classi (Tabelle 5.7), non si notano differenze significative tra donne e uomini nelle fasi iniziali della carriera. Infatti sia le une sia gli altri si distribuiscono similmente in termini di anno di nascita nel ruolo di ricercatrice o ricercatore. La fascia di età prevalente è quella dei nati tra il 1971 e 1975. Si evidenzia una maggiore presenza di donne tra il personale ricercatore nato tra il 1960 e il 1975, come segnalato dal rapporto di femminilità (RF) riportato in tabella.

Spostando l'attenzione sui dati riferiti agli associati si nota una prevalenza di docenti nelle classi dei nati tra 1961-1965 e 1966-1970; si registra, inoltre, una sostanziale parità tra i generi per il personale docente con più di 65 anni di età (classe 1946-1950) e per i professori e professoressa nati tra il 1956 ed 1960. Nelle altre classi osserviamo una decisa prevalenza maschile.

Infine la distribuzione riferita all'anno di nascita dei docenti di I fascia evidenzia che la classe più rappresentata è quella dei professori nati tra il 1951 e 1955. In ognuna delle classi analizzate i rapporti di femminilità sono nettamente sfavorevoli alle donne.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Tabella 5.7.1 – Età in classe dei docenti della d'Annunzio per genere e ruolo

Professori Ordinari	M	F	TOTALE	RF
Anno di nascita in classi				
1946-1950	35	3	38	9%
1951-1955	35	10	45	29%
1956-1960	33	8	41	24%
1961-1965	8	0	8	0%
1966-1970	8	4	12	50%
Professori Associati	M	F	TOTALE	RF
Anno di nascita in classi				
1946-1950	6	6	12	100%
1951-1955	15	0	15	0%
1956-1960	18	20	38	111%
1961-1965	35	17	52	49%
1966-1970	34	19	53	56%
1971-1975	8	3	11	38%
1975-1980	6	0	6	0%
Ricercatori Universitari	M	F	TOTALE	RF
Anno di nascita in classi				
1951-1955	14	7	21	50%
1956-1960	10	7	17	70%
1961-1965	15	19	34	127%
1966-1970	24	27	51	113%
1971-1975	33	44	77	133%
1975-1980	15	12	27	80%

Fonte: Elaborazione su dati Area Personale d'Annunzio riferiti al 31/12/2015

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

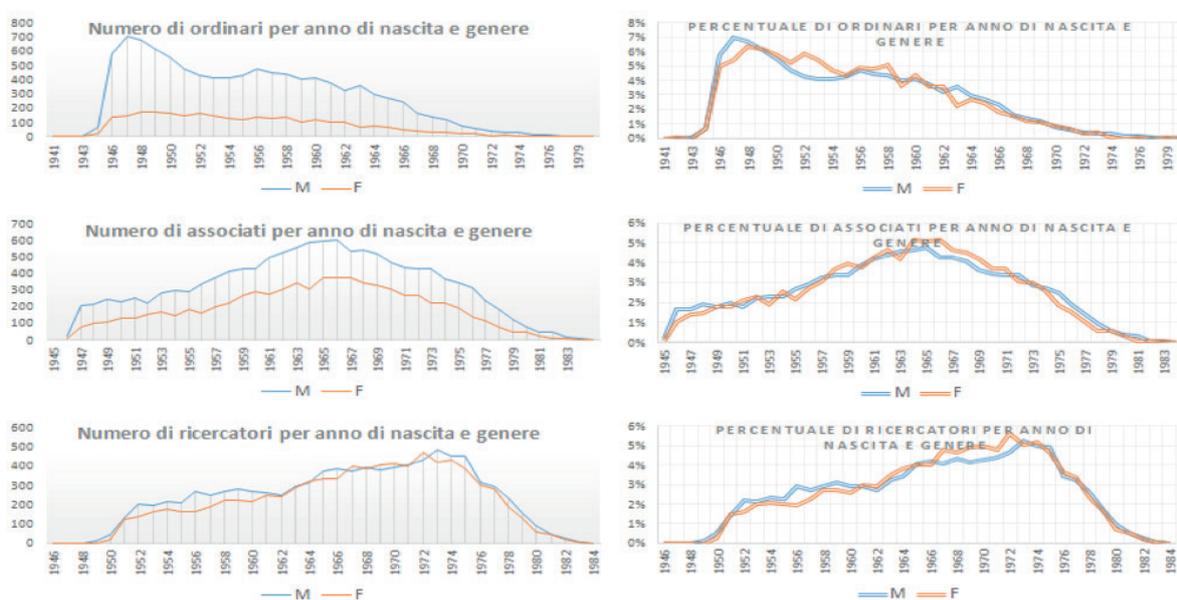
5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

La Figura 5.8 mostra l'andamento nazionale relativamente ai docenti degli atenei italiani per genere, ruolo ed anno di nascita. La distribuzione percentuale per genere non segnala differenze significative tra uomini e donne nei tre ruoli esaminati.

Tra i docenti di I fascia prevalgono professori con più di 62 anni di età: il peso percentuale più alto si osserva in corrispondenza dei professori nati tra il 1946 e 1948.

Tra i docenti di II fascia il peso percentuale maggiore si riscontra per i professori nati intorno al 1965; infine, concentrando l'analisi ai ricercatori si constata che tra essi prevalgono uomini e donne nati tra il 1972 e il 1974.

Figura 5.8 – Distribuzione dei docenti della d'Annunzio per genere, ruolo e anno di nascita (anno 2017).



Fonte: elaborazione su dati MIUR – dati riferiti al 04/11/2017

Un'ulteriore analisi è relativa alle assenze. Abbiamo rilevato e analizzato i dati relativi al numero medio di giorni di assenza per genere, ruolo e tipologia di assenza nel periodo 2012-2016 (Tabella 5.8).

Nel complesso si osserva che la percentuale maggiore di persone che si è assentata nel periodo 2012-2016 si evidenzia tra il personale docente ricercatore e, a seguire, tra i professori ordinari.

Dall'esame delle assenze del personale docente emergono andamenti differenti per uomini e donne. La Tabella 5.8 riporta i diversi tipi di congedo e aspettative raggruppandole in cinque macro aree riportate nella Tabella 5.9. Si può facilmente constatare che le donne nei diversi ruoli da esse ricoperti fanno registrare un numero medio di giorni di assenza superiore rispetto agli uomini.

Le assenze retribuite per maternità, congedo parentale, malattia del figlio/a sono prevalentemente una prerogativa femminile. Tra gli uomini il maggior numero di giorni di assenza è stato totalizzato dai professori ordinari; viceversa tra le donne sono le ricercatrici a riportare il maggior numero di giorni medi di assenza, in gran parte da attribuire ai congedi per maternità.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Tra i docenti di I fascia i giorni di assenza legati ai congedi per maternità, congedo parentale, malattia del figlio, risultano pressoché pari a zero per entrambi i generi. Questo dato può essere spiegato considerando sia l'età anagrafica più avanzata delle persone che ricoprono tale ruolo, sia la maggiore disponibilità economica, legata a stipendi più alti, rispetto al personale docente di II fascia e ricercatore; ciò agevola il ricorso all'uso di assistenza esterna per le eventuali esigenze di cura dei figli e di altri familiari.

Considerando sempre il ruolo di I fascia notiamo che i giorni di assenza legati ad "Altri permessi ed assenze retribuite", sono da attribuirsi al solo genere maschile.

Tabella 5.8 – Assenze docenti d'Annunzio per genere e ruolo (anni 2012-2016)

	% DOCENTI CHE SI È ASSENTATA			NUMERO MEDIO GIORNI DI ASSENZA		
	F	M	Totale	F	M	Totale
Professori Associati	16,5%	10,0%	12,4%	8,68	5,26	6,51
Assenze per malattia	12,8%	6,3%	8,7%	3,14	0,89	1,71
Assenze retribuite: maternità, congedo parentale, malattia figlio	0,5%	0,0%	0,2%	0,56	0,00	0,20
Altri permessi ed assenze retribuite	2,4%	3,3%	3,0%	2,79	3,26	3,09
Altre assenze non retribuite	0,8%	0,3%	0,5%	2,19	1,10	1,50
Professori Ordinari	12,5%	16,2%	15,3%	16,21	14,82	15,13
Assenze per malattia	8,7%	11,1%	10,5%	2,73	2,59	2,62
Altri permessi ed assenze retribuite	3,4%	4,7%	4,4%	13,47	10,04	10,82
Altre assenze non retribuite	0,0%	0,4%	0,3%	0,00	2,19	1,69
Scioperi	0,5%	0,0%	0,1%	0,00	0,00	0,00
Ricercatori tp. det. Tesoro	17,8%	3,3%	9,5%	20,31	0,50	8,99
Assenze per malattia	0,0%	3,3%	1,9%	0,00	0,50	0,29
Assenze retribuite: maternità, congedo parentale, malattia figlio	13,3%	0,0%	5,7%	16,67	0,00	7,14
Altre assenze non retribuite	4,4%	0,0%	1,9%	3,64	0,00	1,56
Ricercatori L.240/10 tp. det.	6,1%	0,0%	2,6%	5,52	0,00	2,38
Altri permessi ed assenze retribuite	3,0%	0,0%	1,3%	2,76	0,00	1,19
Altre assenze non retribuite	3,0%	0,0%	1,3%	2,76	0,00	1,19
Ricercatori Universitari	22,6%	9,7%	16,3%	17,67	6,96	12,39
Assenze per malattia	9,9%	7,5%	8,7%	1,11	0,64	0,88
Assenze retribuite: maternità, congedo parentale, malattia figlio	9,0%	0,0%	4,6%	8,09	0,00	4,10
Altri permessi ed assenze retribuite	2,9%	1,8%	2,3%	4,61	5,11	4,86
Altre assenze non retribuite	0,9%	0,4%	0,7%	3,85	1,21	2,55
Totale complessivo	18,9%	11,8%	14,6%	14,68	8,91	11,16

Fonte: Elaborazione su dati Area Personale d'Annunzio

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Tabella 5.9 – Tipi di assenze

Assenze per malattia	Aspettativa per motivi di salute (100%)
	Congedo straordinario per motivi di salute ai sensi TU 3/57
	Aspettativa per infermità (art. 68 T.U. n.3/57) (100%)
	Congedo straordinario art. 37 DPR 3/57
	Congedo straordinario art. 37 DPR 3/57 art. 3 c. 40 L.537/93
	Assenza per gravi patologie (100%)
	Aspettativa per motivi di salute con assegni ridotti del 50%
	Infortunio sul lavoro art.39 c.1, CCNL 16.10.08
	Infortunio personale docente (no accessorie)
	Infortunio sul lavoro/malattia per causa di servizio (100%)
Assenze retribuite: maternità, congedo parentale, malattia figlio	Congedo di maternità ex 16 D. Lgs. 151/2001 da settimo mese
	Congedo di maternità ex 20 D. Lgs. 151/2001 da ottavo mese
	Congedo parentale Artt. 32 e 34 D. Lgs. 151/01 (30% retribuzione)
	Congedo parentale D. Lgs. 151/01, art. 31 c.4 CCNL 16.10.08, D. Lgs.
	Congedo parentale D. Lgs. 151/01, D. Lgs. 80/15 (30% retribuzione)
	Congedo maternità per adozione art.26 c.1 D. Lgs.151/01
	Permessi retribuiti esami prenatali (art. 14 D. Lgs. 151/2001 del 26/03)
	Congedo malattia figlio, art. 47, c. 1 D. Lgs. 151/01, art. 9, c.
	Riposi giornalieri per allattamento artt. 39,40 e 41 D. Lgs.
	Malattia determinata da gravidanza
Altri permessi ed assenze retribuite	Sospensione
	Sospensione cautelare (DPR 10.1.57 n.3, art. 91)
	Congedo straordinario per matrimonio ai sensi TU 3/57
	Esclusiva attività di ricerca art.17 DPR 382/80 con assegni
	Congedo motivi di studio ex art.10 L.311/58 con assegni
	Congedo motivi di studio ex art. 8 L.349/58 con assegni
	Congedo per gravi motivi (art. 37 T.U, 3/57, DPR 537/93 e L.
	Permesso mensile art. 33 c. 3 L. 104/92 (con assegni)
	In servizio (senza maturazione anzianità)
	Interdizione fino astensione obbligatoria retribuzione 100% ex art.17 c.2 D. Lgs. 151/2001
	Congedo per cure per gli invalidi art. 7 D. Lgs. 119/2011
	Permesso mensile art.33 c.6 L.104/92
Permesso retribuito per lutto Art. 30 c.1 CCNL 16.10.08	
Scioperi	Sciopero giornaliero Circ. 6/2014
Altre assenze non retribuite	Aspettativa per motivi di salute (s.a.)
	Aspettativa per motivi di famiglia (art. 69 T.U. n. 3/1957)
	Aspettativa senza assegni art. 7, co. 2 Legge 240/10
	Aspettativa (art.1, L. 26/80 – 333/85)
	Congedo obbligatorio per maternità oltre fine rapporto
	Aspettativa senza assegni art. 7, co.2 Legge 240/10
	Aspettativa per mandato parlamentare art. 68 D. Lgs. 165/2001
	Decaduto
	Non ancora in servizio
	Interdizione Obbligatoria ex art.17, co. 2, D. Lgs. 151/2001

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Veniamo ora ad un altro capitolo che riguarda più propriamente la professionalità del corpo docente: la didattica. La distribuzione del carico didattico, esaminata per il periodo 2012-2016 (Tabella 5.10), mostra che tra le donne la percentuale più elevata di ore di attività didattica è, in quasi tutti gli anni, in capo alle professoresse ordinarie, seguite dalle professoresse associate e dalle ricercatrici.

Viceversa per gli uomini constatiamo che la percentuale più elevata di ore di attività didattica è a carico dei professori associati nei primi tre anni del periodo considerato, mentre negli anni più recenti si osserva che un numero maggiore di ore di didattica è attribuibile ai professori di I fascia.

Limitando l'analisi ai professori ordinari, associati e ricercatori universitari a tempo indeterminato vale l'osservazione della prevalenza del carico didattico maschile rispetto a quello femminile; fanno eccezione i primi due anni della finestra temporale presa a riferimento.

Se si guarda ai dati esposti nella Tabella 5.11 che riepiloga il numero medio di tesi per genere è possibile affermare un maggior carico per gli uomini in ciascuno degli anni considerati.

Tabella 5.10 – Carico didattico dei docenti d'Annunzio per genere e ruolo: media di ore di didattica erogate (anni 2012-2016)

Ruolo	2012		2013		2014		2015		2016	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Ricercatori a tempo det-Tesoro	96.3	65.4	44.7	107.4	62.7	126.0	68.0	48.0		
Ricercatori Legge 240/10 – t. det.	54.3		36.0		36.4	0.0	51.8	30.6	51.5	45.4
Ricercatori Universitari	85.3	74.6	95.2	81.4	103.4	105.5	103.2	115.3	112.6	125.2
Professori Associati	115.9	111.8	125.9	138.8	144.3	153.2	111.9	107.3	112.3	106.9
Professori Ordinari	117.9	97.2	112.9	112.3	144.0	142.8	120.6	136.5	117.8	127.0
Totale	98.6	92.9	104.2	109.1	118.5	131.2	106.4	117.7	110.2	114.8

Fonte: Elaborazioni su dati del Settore Sistemi informativi U-Gov didattica e ricerca

Tabella 5.11 – Carico didattico dei docenti d'Annunzio per genere: numero medio di tesi (anni 2012-2016)

ANNO	F	M
2012	6.7	7.2
2013	7.2	8.0
2014	7.5	8.4
2015	7.9	8.1
2016	7.9	7.8

Fonte: Elaborazioni su dati del Settore Sistemi informativi U-Gov didattica e ricerca

Venendo ora ad analizzare - uno degli aspetti più qualificanti della attività dei docenti e ricercatori e tra i più importanti della vita universitaria, le loro ricerca e produzione scientifica si sono prese in esame i principali tipi di pubblicazioni: articoli in rivista, monografie, contributi in volume e curatele, oltre a contributi e abstract in atti di convegno, prodotti nel periodo tra il 2012 e il 2016.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Tabella 5.12 – Numero medio di pubblicazioni scientifica docenti d'Annunzio per genere e ruolo e tipologia (2012-2016)

RUOLO	TIPOLOGIA	F	M
Docenti di ruolo di I fascia	Articolo in rivista	7.8	14.5
	Contributo in volume (Capitolo o Saggio)	4.0	3.4
	Monografia o trattato scientifico	0.5	0.6
	Contributo in Atti di convegno	1.5	1.7
	Curatela	0.4	0.5
Docenti di ruolo di II fascia	Articolo in rivista	13.4	13.4
	Contributo in volume (Capitolo o Saggio)	3.6	3.8
	Monografia o trattato scientifico	0.7	0.7
	Contributo in Atti di convegno	2.0	2.1
	Curatela	0.3	0.6
Ricercatori	Articolo in rivista	5.8	6.0
	Contributo in volume (Capitolo o Saggio)	1.9	1.4
	Monografia o trattato scientifico	0.2	0.4
	Contributo in Atti di convegno	0.6	1.4
Ricercatori a tempo determinato	Articolo in rivista	18.3	38.5
	Contributo in volume (Capitolo o Saggio)	3.7	7.8
	Monografia o trattato scientifico	0.3	0.5
	Contributo in Atti di convegno	1.3	2.3
	Curatela	0.3	0.6
Totale complessivo		13.3	17.5

Fonte: Elaborazione su dati d'Annunzio

I dati riepilogati nella Tabella 5.12 evidenziano che tra le donne si ha una maggiore produzione nei ruoli di ricercatore a tempo determinato e professore associato. Esse pubblicano mediamente 13,3 lavori nel quinquennio in esame mentre gli uomini 17,5.

Per quanto riguarda gli articoli in rivista, la componente maschile pubblica mediamente in misura maggiore rispetto a quella femminile. La differenza rilevata a livello di Ateneo sembra corrispondere a quella già segnalata a livello europeo dalla ricerca *She Figures 2015*, in base alla quale il nostro Paese si caratterizza per un rapporto donne rispetto a uomini pari a 0,4. Ciò significa che non solo le ricercatrici e accademiche italiane sono lontane dalla parità con i loro colleghi uomini, ma anche che esse si trovano al di sotto della media europea (0,5).

Risulta particolarmente evidente la forbice nella produzione scientifica tra uomini e donne incardinati nel ruolo di ricercatore a tempo determinato: i ricercatori pubblicano in media 38.5 articoli in rivista nel quinquennio in esame mentre le ricercatrici 18.3. Le differenze di genere sono tendenzialmente meno marcate se si esamina la produzione scientifica di uomini e donne nel ruolo di professori di II fascia.

In generale, in quasi per tutti i ruoli, la produzione scientifica del singolo docente donna, risulta leggermente superiore a quella della controparte maschile se si guardano i dati relativi alla produzione media di contributi in volume (Capitolo o Saggio).

A nostro avviso, i dati relativi alla produzione scientifica in una prospettiva di genere meriterebbero, comunque, una disamina più approfondita, per poter comprendere meglio le ragioni delle diversità che sono state evidenziate.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

5.3 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Al contrario del personale docente in cui prevale la componente maschile, il personale tecnico-amministrativo (PTA) evidenzia una maggiore presenza del genere femminile nell'arco del quinquennio 2012-2016. Nello stesso periodo si registra, tuttavia, una diminuzione del numero complessivo di PTA soprattutto tra le donne, con un rapporto di femminilità che varia dal 139% al 135.

Si tratta di un fenomeno pienamente in linea con la c.d. “femminilizzazione” del Pubblico impiego e abbastanza generalizzata nel nostro Paese, ancorché le donne siano per lo più presenti e inquadrare nei livelli medi e bassi. Sotto questo profilo dunque l'Ateneo “d'Annunzio” non si discosta dal profilo nazionale.

Analizzando la distribuzione del genere all'interno delle differenti categorie contrattuali (Categorie B, C, D, EP) i dati della Tabella 5.13 mostrano come nella categoria B la percentuale delle donne sia aumentata dal 48 al 51%; nella categoria C si registra una presenza maggiore della componente femminile, nonostante si sia riscontrata una flessione dal 61 al 59%; nella Categoria D si conferma la maggiore presenza femminile rispetto a quella maschile con una percentuale invariata al 56%.

In riferimento alla classe dirigenziale (Categoria EP) occorre sottolineare come si sia verificata un'inversione di tendenza, poiché dal 2012 al 2014 le posizioni apicali erano ricoperte esclusivamente da donne, mentre nei successivi due anni è aumentata la componente maschile, rimanendo invariata quella femminile. Questo fatto evidenzia il noto fenomeno di segregazione verticale, diffuso in molti ambienti di lavoro (Anker 1997; Simonazzi 2006; Rosti 2006). Esso consiste nella difficoltà per le donne di superare le barriere del cosiddetto “soffitto di cristallo”, difficoltà che, come abbiamo visto nel paragrafo precedente, incontra anche la componente femminile del personale docente, in particolare nel passaggio da docente di II a docente di I fascia.

Relativamente al personale tecnico-amministrativo, la componente maschile — pur essendo meno numerosa di quella femminile — ricopre qualifiche professionali superiori, in particolare nelle categorie D, EP, con una incidenza maggiore rispetto alle dipendenti. La situazione è rappresentata dalla Figura 5.9 riferita all'anno 2016.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Tabella 5.13 - Personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università D'Annunzio distinto per genere, categoria ed inquadramento (anni 2012-2016)

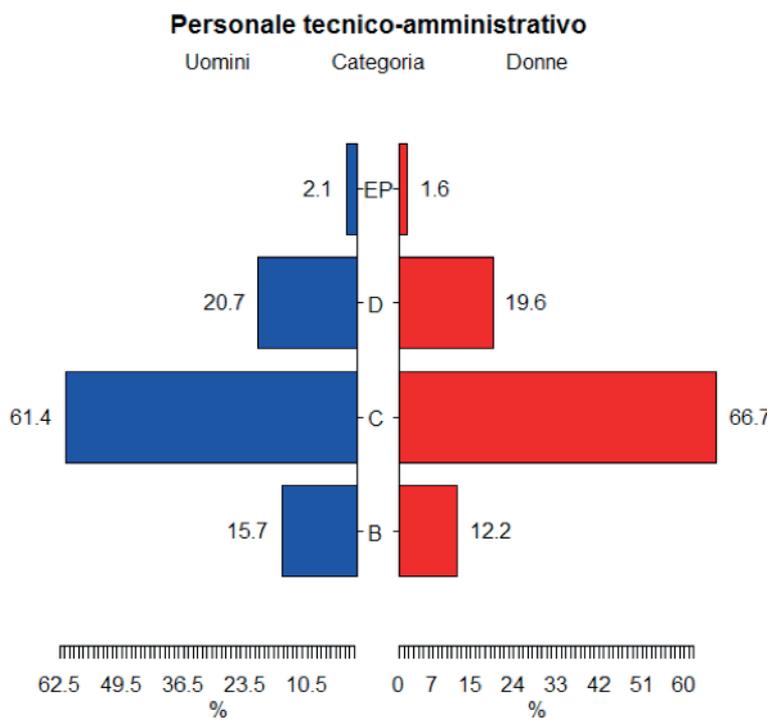
Categoria	2012			2013			2014			2015			2016		
	D	U	% D	D	U	% D	D	U	% D	D	U	% D	D	U	% D
B	26	28	48%	25	26	49%	24	25	49%	23	24	49%	23	22	51%
B 3	1	0	100%	1	0	100%	1		100%	1	0	100%	1	0	100%
B 4	8	6	57%	7	6	54%	7	5	58%	6	5	55%	6	4	60%
B 5	0	1	0%	0	1	0%		1	0%	0	1	0%	0	1	0%
B 6	17	21	45%	17	19	47%	16	19	46%	16	18	47%	16	17	48%
C	135	88	61%	130	86	60%	128	86	60%	127	84	60%	126	86	59%
C 1													0	2	0%
C 2	12	12	50%	11	12	48%	11	12	48%	11	12	48%	11	12	48%
C 3	11	13	46%	10	13	43%	9	13	41%	9	13	41%	10	14	42%
C 4	76	48	61%	76	48	61%	75	48	61%	75	46	62%	73	45	62%
C 5	3	1	75%	3	1	75%	3	1	75%	3	1	75%	3	1	75%
C 6	30	13	70%	29	12	71%	29	12	71%	28	12	70%	28	12	70%
C 7	3	1	75%	1	0	100%	1	0	100%	1	0	100%	1	0	100%
D	41	32	56%	41	30	58%	41	30	58%	39	29	57%	37	29	56%
D 1	13	7	65%	13	7	65%	13	8	62%	13	8	62%	11	8	58%
D 2	12	4	75%	12	4	75%	12	4	75%	11	4	73%	11	4	73%
D 3	0	1	0%		1	0%	0	1	0%	0	1	0%	0	1	0%
D 4	6	9	40%	6	9	40%	6	9	40%	5	8	38%	5	8	38%
D 5	4	3	57%	4	2	67%	4	2	67%	4	2	67%	4	2	67%
D 6	6	8	43%	6	7	46%	6	6	50%	6	6	50%	6	6	50%
EP	3	0	100%	3	0	100%	3	0	100%	3	1	75%	3	3	50%
EP1	1	0	100%	1	0	100%	1	0	100%	1	0	100%	1	1	50%
EP2										0	1	0%	0	1	0%
EP3													0	1	0%
EP4	2	0	100%	2	0	100%	2	0	100%	2	0	100%	2	0	100%
Totale	205	148	58%	199	142	58%	196	141	58%	192	138	58%	189	140	57%

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

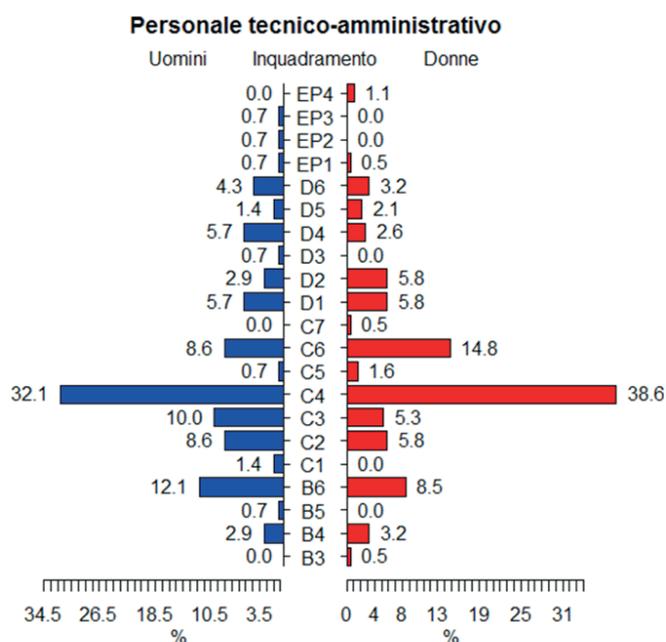
5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Figura 5.9 - Composizione percentuale del personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università D'Annunzio distinto per genere e per categoria (anno 2016).



La figura seguente descrive la composizione del PTA per genere e inquadramento, evidenziando quanto espresso in precedenza per l'anno 2016.

Figura 5.10 - Composizione percentuale del personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università D'Annunzio distinto per genere e per inquadramento (anno 2016).



BILANCIO DI GENERE

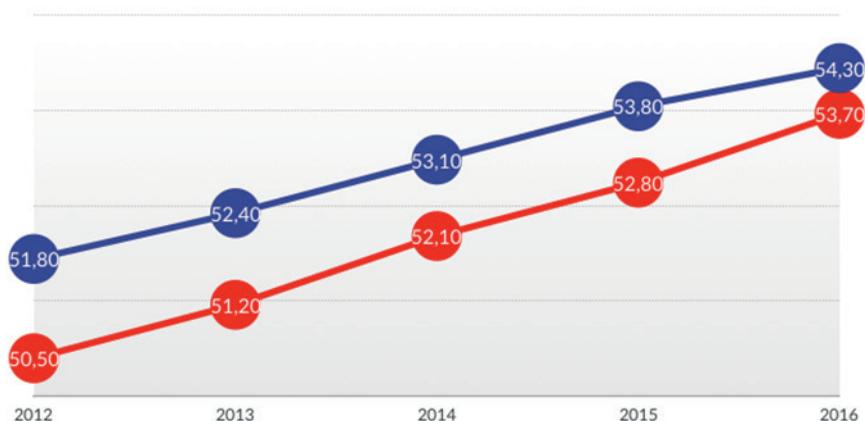
documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Se consideriamo l'età media del PTA, gli ultracinquantenni risultano essere prevalenti per entrambi i generi anche all'interno delle varie categorie professionali, come si evince dalla tabella 5.14. La figura 5.11 mostra un innalzamento progressivo dell'età media dei dipendenti, sia per uomini che per donne, nel periodo compreso tra il 2012 e il 2016: si passa da un'età media di 50.5 a 53.7 anni per le donne e da 51.8 a 54.3 anni per gli uomini. Questi dati possono essere ricollegati ad un più ampio fenomeno che ha riguardato l'Italia, in particolare negli anni '60, conosciuto come "stagione dei baby boomers". Nel 1964, infatti, sono nati in assoluto il maggiore numero di bambini. Dunque, gli ultracinquantenni rappresentano le coorti più popolate.

Tabella 5.14 - Età media del personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università D'Annunzio distinto per genere e categoria (anni 2012-2016)

Categoria	2012		2013		2014		2015		2016	
	Donne	Uomini								
B	54.2	54.0	54.7	54.4	55.2	54.9	55.8	55.8	56.8	55.8
C	49.9	50.5	50.5	51.2	51.4	52.2	52.3	52.9	53.0	53.6
D	50.2	53.8	51.2	54.1	52.2	54.3	52.5	54.9	53.9	55.9
EP	51.4		52.4		53.4	54.4	53.7		55.4	50.6
Totale	50.5	51.8	51.2	52.4	52.1	53.1	52.8	53.8	53.7	54.3



La tabella 5.15 presenta i dati relativi alla scelta del tempo parziale. Emerge come, nel periodo 2012-2016, siano in prevalenza le donne a optare per il part-time sia orizzontale sia verticale. Nel confronto tra i generi, infatti, il peso percentuale sul collettivo indica un 9,2% per le donne, contro il 6,3% per gli uomini. Entrambi i generi mostrano una maggiore propensione per il regime di part-time verticale (riduzione d'orario di lavoro concentrandolo solo in alcuni giorni).

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Tabella 5.15 - Part-time del personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università D'Annunzio distinto per anno e tipologia (periodo dal 2012 al 2016)

Tipo di part-time	NUMERO			PESO PERCENTUALE SUL COLLETTIVO			PERCENTUALE MEDIA DI PART-TIME		
	Donne	Uomini	% di donne	Donne	Uomini	rapporto di femminilità	55.8	55.8	56.8
Orizzontale	8	3	73%	4.1%	2.1%	193.2%	78.6	72.2	53.9
Verticale	10	6	63%	5.1%	4.2%	120.7%	85.8	59.9	55.4
Totale	18	9	67%	9.2%	6.3%	144.9%	82.6	64.0	53.7

Veniamo infine a considerare le assenze del PTA. Abbiamo calcolato il numero medio di ore di assenza sul totale del PTA donne e uomini in servizio per l'anno preso come riferimento. Le voci indicate nella tabella 5.16 sono state analizzate tenendo conto di due principali macro categorie: a) le assenze retribuite per motivi familiari che includono maternità, congedo parentale, malattia del figlio e b) permessi ed assenze retribuite per altri motivi.

Il numero medio di ore di assenza delle donne si attesta stabile nel corso del quinquennio 2012-2016, mentre quello degli uomini negli ultimi due anni è aumentato, passando da 8.36 a 35.25. Un altro dato significativo è rappresentato dal numero di ore complessive di cui hanno usufruito le donne che risulta essere più del doppio di quello maschile, 55.9 ore di assenza delle impiegate contro le 21.9 ore di assenza dei loro colleghi maschi. Le donne, dunque, beneficiano in misura decisamente maggiore dei congedi parentali e di altri permessi retribuiti per svolgere attività di cura per i propri figli e familiari, confermando un costume diffuso in Italia. È evidente, inoltre, la difficoltà delle lavoratrici italiane a conciliare tempi di vita e di lavoro, sebbene il pubblico impiego consenta alle sue lavoratrici strutturate margini di manovra assai più elastici rispetto ad altri comparti economico-produttivi o ad altre condizioni contrattuali.

Nell'interpretazione dei dati occorre comunque tenere conto del fatto che non si tratta di cifre assolute ma di incidenze percentuali.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Tabella 5.16 – Numero medio di ore di assenza del personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università D'Annunzio distinto per anno e tipologia di assenza (anni 2012-2016)

	Donne	Uomini
2012	32.03	8.36
Cong.mal.figlio fino 3 a. Art.47 c.1 DLgs 151/01, art.31 c.5	0.41	1.42
Cong.mal.figlio fino 8 anni art.31 c.5 CCNL 16.10.08 (no ass)	0.07	0.00
Perm. mensile art.33 c.6 L.104/92	2.19	0.72
Permesso mensile art. 33 c. 3 L. 104/92 (con assegni)	29.37	6.21
Permesso orario retr. per nascita figli Art.30 c.2 CCNL 16.1	0.00	0.01
2013	45.34	13.66
Cong.mal.figlio fino 3 a. Art.47 c.1 DLgs 151/01, art.31 c.5	1.34	0.79
Cong.mal.figlio fino 8 anni art.31 c.5 CCNL 16.10.08 (no ass)	0.25	0.00
Interd. fino ast. obbl. stip 100% art.17 c.2 D.Lgs 151/2001	4.99	0.00
Perm. mensile art.33 c.6 L.104/92	1.51	1.09
Permesso mensile art. 33 c. 3 L. 104/92 (con assegni)	37.25	11.79
2014	82.14	29.12
Cong.mal.figlio fino 3 a. Art.47 c.1 DLgs 151/01, art.31 c.5	1.29	0.50
Congedo assistenza portatori di handicap (art. 42 c. 5 Dlgs	5.64	13.16
Congedo di maternità ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 151/2001	16.21	0.00
Interd. obbl. art.17 c.2 D.Lgs 151/2001	1.96	0.00
Perm. mensile art.33 c.6 L.104/92	2.18	1.25
Permesso mensile art. 33 c. 3 L. 104/92 (con assegni)	54.85	14.22
Permesso orario retr. per nascita figli Art.30 c.2 CCNL 16.1	0.00	0.01
2015	82.14	29.12
Cong. parentale DLgs 151/01, art. 31 c.4 CCNL 16.10.08, DLgs	0.00	1.52
Cong. parentale DLgs 151/01, DLgs 80/15 (30%)	4.99	0.25
Cong. parentale DLgs 151/01, DLgs 80/15 (s.a.)	0.22	0.00
Cong.mal.figlio fino 3 a. Art.47 c.1 DLgs 151/01, art.31 c.5	4.41	0.56
Congedo assistenza portatori di handicap (art. 42 c. 5 Dlgs	13.09	1.32
Perm. mensile art.33 c.6 L.104/92	1.31	0.76
Permesso mensile art. 33 c. 3 L. 104/92 (con assegni)	36.71	16.12
Permesso orario art. 33 c. 6 L.104/92	0.08	0.00
Permesso orario retr. per nascita figli Art.30 c.2 CCNL 16.1	0.00	0.00
2016	60.50	35.25
1/2 g. Cong. parentale DLgs 151/01, DLgs 80/15 (30%)	0.81	0.00
1/2 g. Cong. parentale DLgs 151/01, DLgs 80/15 (s.a.)	0.07	0.00
Cong. parentale DLgs 151/01, art. 31 c.4 CCNL 16.10.08, DLgs	1.11	0.00
Cong. parentale DLgs 151/01, DLgs 80/15 (30%)	1.04	1.10
Cong. parentale DLgs 151/01, DLgs 80/15 (s.a.)	0.74	0.00
Cong.di maternità per affidamento art.26 c.6 D.Lgs.151/01	1.11	0.00
Cong.mal.figlio fino 3 a. Art.47 c.1 DLgs 151/01, art.31 c.5	1.41	0.00
Cong.parentale adoz./affid. art.36 DLgs.151/01, art.31 c.4 C	1.11	0.00
Congedo assistenza portatori di handicap (art. 42 c. 5 Dlgs	11.93	14.60
Congedo parentale Art. 34 comma 3 D.Lgs.151/01 (30% retrib.)	0.15	0.00
Perm. mensile art.33 c.6 L.104/92	0.67	1.00
Permesso mensile art. 33 c. 3 L. 104/92 (con assegni)	40.30	18.55
Permesso orario art. 33 c. 6 L.104/92	0.05	0.00
Permesso orario retr. per nascita figli Art.30 c.2 CCNL 16.1	0.00	0.00
Totale complessivo	55.9	21.2

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

5.4 LA POPOLAZIONE STUDENTESCA

La tabella 5.17 riporta in dettaglio la componente studentesca suddivisa per genere e distribuita nei Corsi di Studio relativamente al periodo 2012-2016. L'analisi dei dati, pur evidenziando una lieve diminuzione del numero degli iscritti, mostra in termini di rapporto di femminilità un'evidente presenza maggioritaria delle studentesse sul totale degli iscritti. Invece, la quota di studentesse, sempre in termini di rapporto di femminilità, risulta minoritaria nei maschi relativamente al numero dei fuori corso. Infatti nel periodo 2012-2013 la presenza di studenti maschi fuori corso è maggiore di +2% rispetto alla popolazione femminile, mentre questo "gap" si riduce nel 2016 (+1%) pur mantenendo la prevalenza di studenti maschi fuori corso.

Tabella 5.17 – Studenti iscritti ai corsi di laurea

	2012	2013	2014	2015	2016
TOTALE	30.212	28.833	27.636	26.013	25.189
Maschi	10.554	10.142	9.835	9.341	9.137
Femmine	19.658	18.691	17.801	16.672	16.052
rapporto di femminilità	186%	184%	181%	178%	176%
% fuori corso	32%	32%	32%	30%	29%
Maschi	33%	33%	33%	31%	30%
Femmine	31%	31%	32%	29%	29%
rapporto di femminilità	95%	93%	98%	95%	95%

Fonte: Dati settore sistemi informativi u-gov didattica e ricerca

I dati della Tabella 5.17 sono confermati dai dati della Tabella 5.18 che riporta i numeri e le percentuali in termini di rapporto di femminilità degli studenti iscritti ai corsi di laurea di nuovo ordinamento suddivisa per genere.

La Figura 5.12 mostra chiaramente un livello discendente di iscrizioni che tuttavia mantiene costante la maggioranza studentesca femminile. Relativamente ai fuori corso, anche nella tabella 5.18 risulta una maggioranza maschile di +1-2% rispetto alla popolazione studentesca femminile.

Tabella 5.18 – Studenti iscritti ai corsi di laurea di nuovo ordinamento per genere

	2012	2013	2014	2015	2016
TOTALE	29.251	28.196	27.138	25.619	24.883
Maschi	10.207	9.904	9.644	9.198	9.031
Femmine	19.044	18.292	17.494	16.421	15.852
rapporto di femminilità	187%	185%	181%	179%	176%
% fuori corso	29%	30%	31%	29%	28%
Maschi	30%	32%	31%	30%	29%
Femmine	29%	30%	31%	28%	28%
rapporto di femminilità	95%	93%	98%	95%	95%

Fonte: Dati settore sistemi informativi u-gov didattica e ricerca

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

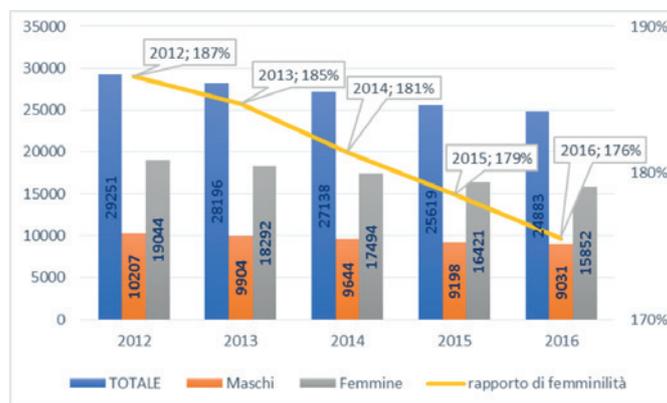


Figura 5.12 – Andamento iscrizioni.

La tabella 5.19 riporta il dettaglio della componente studentesca nei Corsi di Studio per genere e area disciplinare. Come già sinteticamente sottolineato con riferimento alle tabelle 5.17 e 5.18, si osserva una lieve diminuzione del numero degli iscritti e una maggiore presenza di studentesse sul totale degli iscritti.

Nello specifico dei singoli ambiti disciplinari si registra quanto segue:

1) *Ambito medico*: nel 2012 un indice di femminilità del 109% indica una presenza maggioritaria di studentesse. Mentre nell'arco temporale 2013-2016 l'indice cresce e resta costante con valori che oscillano tra i 113% e il 115%;

2) *Ambito sanitario*: diversamente da quello medico, nell'ambito sanitario si osserva un calo notevole (-21%) della presenza di studentesse relativamente alla laurea triennale nel periodo 2012-2016. Infatti nel 2016 la componente femminile è in minoranza rispetto a quella maschile. Al contrario, si registra un incremento dell'indice di femminilità (+17%) relativamente agli iscritti alla Laurea Magistrale nel periodo 2012-2015 per poi subire un decremento (-10%) nel periodo 2015-2016.

3) *Scientifico Tecnologico*: quest'ambito disciplinare presenta una minoranza di studentesse rispetto agli studenti maschi sia nell'ambito della Triennale che nella Magistrale. Tuttavia nel 2016 i dati mostrano un incremento del +24% rispetto al 2012 degli iscritti alla Laurea Triennale mentre un decremento del -4% relativamente alle studentesse della Magistrale. Infine, riguardo agli iscritti alla laurea a ciclo unico si evidenzia un livello di frequenza maggiore delle studentesse e un incremento del +17% nell'anno 2016.

4) *Umanistico-Sociale*: il raggruppamento disciplinare umanistico-sociale presenta una composizione nettamente femminile sia nell'ambito della Laurea Triennale sia in quello della Magistrale.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Tabella 5.19 – Iscritti per raggruppamenti dei corsi di studio per Area disciplinare (MIUR) e genere dal 2012 al 2016

		RAGGRUPPAMENTO DISCIPLINARE											Totale complessivo
		Medica-LMCU	Sanitaria			Scientifico Tecnologica				Umanistico-Sociale			
			LT	LM	totale	LT	LM	LM-CU	totale	LT	LM	totale	
2012	totale	1.779	3807	2776	6583	1186	307	1946	3439	13570	3880	17.450	29.251
	maschi	851	1797	756	2553	733	163	846	1742	4047	1014	5.061	10.207
	femmine	928	2010	2020	4030	453	144	1100	1697	9523	2866	12.389	19.044
	rapporto di femminilità	109%	112%	267%	158%	62%	88%	130%	97%	235%	283%	245%	187%
2013	totale	1.958	3554	2560	6114	1215	324	1841	3380	13097	3647	16.744	28.196
	maschi	918	1737	687	2424	763	185	787	1735	3912	915	4.827	9.904
	femmine	1.040	1817	1873	3690	452	139	1054	1645	9185	2732	11.917	18.292
	rapporto di femminilità	113%	105%	273%	152%	59%	75%	134%	95%	235%	299%	247%	185%
2014	totale	2.124	3436	2382	5818	1104	410	1682	3196	12338	3662	16.000	27.138
	maschi	991	1699	621	2320	688	230	690	1608	3797	928	4.725	9.644
	femmine	1.133	1737	1761	3498	416	180	992	1588	8541	2734	11.275	17.494
	rapporto di femminilità	114%	102%	284%	151%	60%	78%	144%	99%	225%	295%	239%	181%
2015	totale	2.160	3265	2106	5371	981	481	1533	2995	11635	3458	15.093	25.619
	maschi	1.004	1673	553	2226	623	259	624	1506	3559	903	4.462	9.198
	femmine	1.156	1592	1553	3145	358	222	909	1489	8076	2555	10.631	16.421
	rapporto di femminilità	115%	95%	281%	141%	57%	86%	146%	99%	227%	283%	238%	179%
2016	totale	2.211	3171	1940	5111	1255	498	1385	3138	11139	3284	14.423	24.883
	maschi	1030	1664	519	2183	675	270	561	1506	3463	849	4.312	9.031
	femmine	1181	1507	1421	2928	580	228	824	1632	7676	2435	10.111	15.852
	rapporto di femminilità	115%	91%	274%	134%	86%	84%	147%	108%	222%	287%	234%	176%

Fonte: dati settore sistemi informativi u-gov didattica e ricerca

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

PROFILO DEI LAUREATI

La popolazione studentesca femminile nell'arco temporale 2012-2016 ottiene risultati qualitativamente superiori in tutti i diversi ambiti disciplinari. Le donne infatti, ottengono un voto medio di laurea che varia tra i 104,7 e il 103,7 mentre gli studenti maschi raggiungono un voto di laurea medio compreso tra i 102,5 e i 101,7 (Tabella 5.19).

Nei singoli ambiti di riferimento, relativamente al periodo 2012-2016, risulta quanto segue:

1) Area Medica ciclo unico: il voto medio di laurea femminile varia tra i 107,6 e i 108,9; diversamente gli studenti maschi riportano un voto medio variabile tra 105,3 e i 107,2;

2) Area Sanitaria: nell'ambito sanitario il voto medio femminile per la triennale varia tra dai 107,4 ai 106,4 e tra 105,2 e i 100,7 per la magistrale. Diversamente la popolazione maschile presenta un voto medio di laurea che varia tra 105,6 e i 103,8 per la triennale e tra i 104,2 e i 97,4 per la magistrale;

3) Area scientifico tecnologica: l'area scientifica per le lauree a ciclo unico presenta una media di voti che varia tra i 106,1 e i 105,1 per le studentesse mentre di 103,6-105,0 per gli studenti. Le lauree triennali presentano un voto medio femminile di 95,0-103,4 e maschile di 93,9-100,2; infine nelle lauree magistrali le donne conseguono una votazione di 105,9/104,9 mentre gli uomini di 103,3/105,;

4) Umanistico sociale: nell'area umanistica — che presenta un maggior numero di frequenze femminili (Tabella 5.19) — è riscontrabile una media di voti femminili di 102/99,9 per la triennale, e di 104,6/104,1 per la magistrale. Gli studenti maschi presentano una votazione media di 98,9-102,7 per la triennale e di 103,1-102,3 per la magistrale.

Tabella 5.20 – – Voto medio di laurea

		MEDICA			SANITARIA			SCIENTIFICO TECNOLOGICA			UMANISTICO-SOCIALE		COMPLESSIVO
		LM-CU	LT	LM	LM-CU	LM	LT	LT	LM				
2012	totale	106,5	103,7	106,7	105,0	105,4	98,6	101,6	104,1		104,0		
	maschi	105,9	100,4	104,9	104,3	105,0	96,9	100,7	102,7		102,5		
	femmine	107,6	105,2	107,4	105,8	105,9	103,4	102,0	104,6		104,7		
2013	totale	106,8	99,9	105,8	105,0	104,9	100,1	100,8	103,7		103,3		
	maschi	105,3	99,7	104,8	103,9	103,6	100,2	99,2	102,3		102,0		
	femmine	108,6	100,1	106,2	106,1	105,7	100,6	101,6	104,4		104,0		
2014	totale	106,3	102,5	105,7	104,0	104,7	98,8	100,1	103,6		103,0		
	maschi	105,2	104,2	103,8	102,2	103,9	96,8	99,4	103,1		101,9		
	femmine	107,7	101,7	106,4	105,1	105,2	101,8	100,7	104,3		103,7		
2015	totale	107,7	99,8	105,8	105,2	104,8	94,4	99,4	103,6		102,6		
	maschi	106,5	97,4	104,5	104,1	103,3	93,9	98,9	103,1		101,7		
	femmine	108,9	101,0	106,4	106,0	105,8	95,0	99,9	104,1		103,2		
2016	totale	107,6	102,5	106,3	105,0	104,8	94,7	99,0	103,7		102,6		
	maschi	107,2	99,3	105,6	104,1	103,9	93,8	98,4	102,3		101,7		
	femmine	107,9	103,8	106,8	105,8	104,9	98,3	100,5	104,2		103,7		

Fonte: dati settore sistemi informativi u-gov didattica e ricerca

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Dai dati Almalaurea risulta che l'età media nazionale dei laureati, relativamente alle lauree magistrali è compresa tra i 27 anni indifferentemente tra studenti e studentesse, con un leggero anticipo femminile (+0,2).

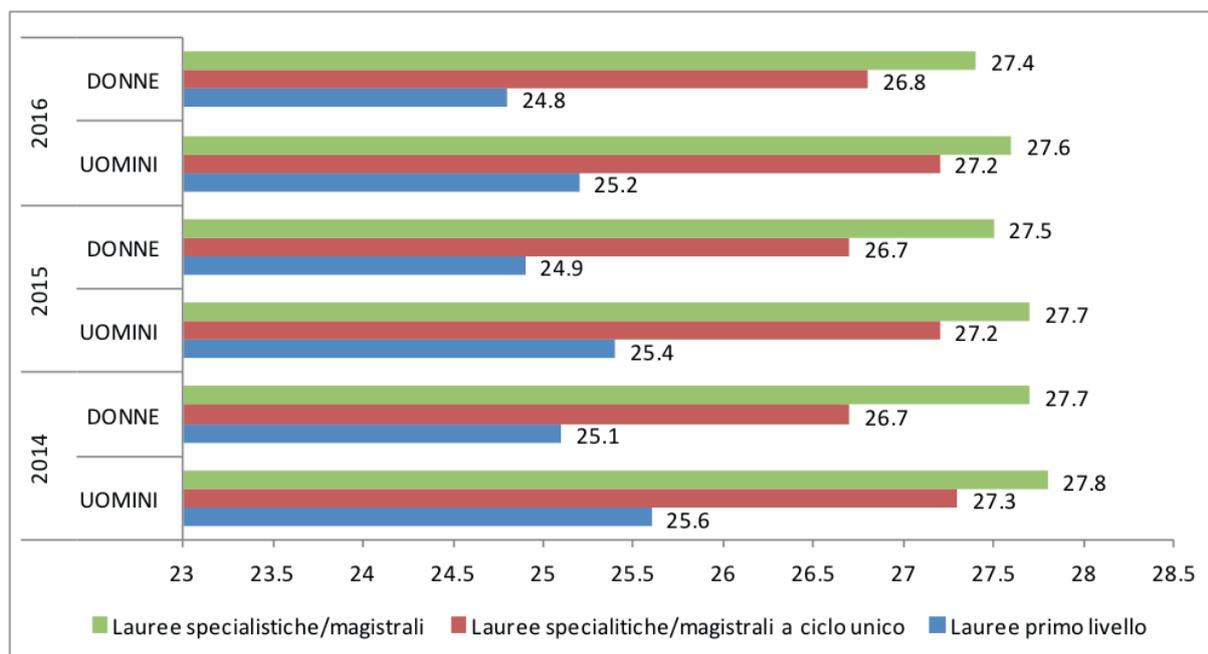
Uno scostamento maggiore in favore delle studentesse emerge sia nelle lauree magistrali a ciclo unico — con uno scostamento di +0,4 per il 2016, +0,5 per il 2015 e di +0,6 per il 2014 — sia nelle lauree di primo livello con uno scostamento analogo (+0,4/0,5).

La Figura 5.14 illustra i dati sull'età media dei laureati per genere (2014-2016) relativamente all'Università di Chieti- Pescara. Rispetto ai dati nazionali (Fig. 5.13) c'è da sottolineare che per le lauree magistrali l'età media generale è più alta; infatti se la media nazionale per il triennio 2014-2016 è di 27,7% quella dell'Università d'Annunzio è di 29,2%. Inoltre, rispetto alla media nazionale, lo scostamento di genere è più rilevante (+1% per il 2016).

Le lauree triennali e le lauree magistrali a ciclo unico presentano un'affinità maggiore con la media nazionale; tuttavia anche in questo caso c'è una differenziazione maggiore tra l'età media maschile e quella femminile: 0,5-1 per le lauree magistrali a ciclo unico e 0,6-0,9 per le lauree triennali.

La Tabella 5.21 mostra il profilo dei laureati per il periodo 2014-2016. Dai dati rilevati, emerge una netta maggioranza femminile trasversalmente alle tre tipologie di laurea con uno scostamento medio del 38,7%. Lo scostamento maggiore emerge nei corsi di laurea magistrale in cui il profilo femminile è maggiore con uno scostamento quasi costante del 50,3% rispetto a quello maschile.

Figura 5.13 - Età media dei laureati e delle laureate per genere, 2014-2016.

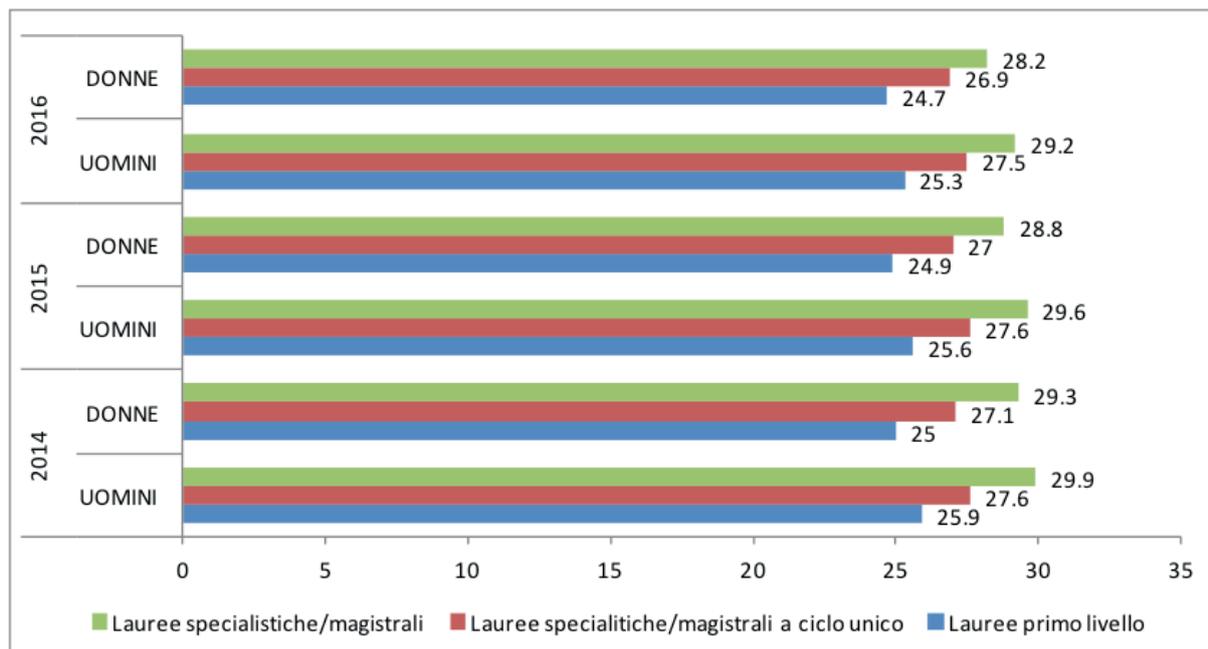


BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Figura 5.14 - Età media dei laureati e delle laureate per genere, 2014-2016- Università di Chieti-Pescara.



Fonte: Almalaurea

Tabella 5.21- Profilo dei laureati dell'Università "G. d'Annunzio"

	2014		2015		2016	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Laurea Triennale	30,2	69,8	31,9	68,1	32,5	67,5
Laurea Magistrale	25,5	74,5	25	75	24,6	75,4
Laurea Ciclo unico	35,2	64,8	36,6	63,4	34,7	65,3

Fonte: Dati Almalaurea - d'Annunzio - Tutti i corsi di laurea

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

PROVENIENZA DEI LAUREATI

Relativamente alla provenienza geografica si registra, per gli iscritti alla Triennale nel triennio 2014, 2016 (Tab.5.22), una prevalenza maschile di studenti residenti nella stessa provincia di studio e una prevalenza femminile di studenti provenienti da una regione diversa rispetto alla sede universitaria.

Tabella 5.22 – Provenienza geografica laureati triennali d'Annunzio

Residenza (%)	2014			2015			2016		
	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine
Stessa provincia sede degli studi	20,7	22,7	19,8	21,2	24,2	19,7	20,3	21,5	19,7
Altra provincia della regione	30,1	30,9	29,8	31,4	33,5	30,4	30,5	33,4	29,2
Altra regione	49	46,4	50,1	47,3	42	49,8	49,2	45	51,1

Fonte: Dati Almalaurea – d'Annunzio – Tutti i corsi di laurea

La tabella 5.23 riporta una situazione analoga; infatti gli studenti iscritti alla magistrale, nel triennio 2014/2016, sono in maggioranza maschi per i provenienti dalla stessa provincia e regione rispetto alla sede degli studi, Invece i fuorisede residenti fuori regione sono in maggioranza femmine.

Tabella 5.23 – Provenienza geografica laureati magistrali d'Annunzio

Residenza (%)	2014			2015			2016		
	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine
Stessa provincia sede degli studi	17,6	19,9	16,8	19,6	25,7	17,5	18,2	20,5	17,5
Altra provincia della regione	28,2	37,6	25	26	25,4	26,2	28,4	39	24,9
Altra regione	54,2	42,4	58,2	54,2	48,6	56,1	53,2	40,2	57,5

Fonte: Dati Almalaurea – d'Annunzio – Tutti i corsi di laurea

Tabella 5.24 – Profilo dei laureati dell'Università G, d'Annunzio per provenienza - C.L Ciclo Unico

Residenza (%)	2014			2015			2016		
	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine
Stessa provincia sede degli studi	27,3	28,9	26,4	22,7	26	20,7	22,7	21,7	23,1
Altra provincia della regione	29,4	32,1	27,9	26,7	25,3	27,5	31,3	29,6	32,2
Altra regione	40,9	36,2	43,4	48,9	46,2	50,5	45,2	47,4	44

Fonte: Dati Almalaurea – d'Annunzio – Tutti i corsi di laurea

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

5.4 LA POPOLAZIONE STUDENTESCA

La tabella 5.17 riporta in dettaglio la componente studentesca suddivisa per genere e distribuita nei Corsi di Studio relativamente al periodo 2012-2016. L'analisi dei dati, pur evidenziando una lieve diminuzione del numero degli iscritti, mostra in termini di rapporto di femminilità un'evidente presenza maggioritaria delle studentesse sul totale degli iscritti. Invece, la quota di studentesse, sempre in termini di rapporto di femminilità, risulta minoritaria nei maschi relativamente al numero dei fuori corso. Infatti nel periodo 2012-2013 la presenza di studenti maschi fuori corso è maggiore di +2% rispetto alla popolazione femminile, mentre questo "gap" si riduce nel 2016 (+1%) pur mantenendo la prevalenza di studenti maschi fuori corso.

Tabella 5.17 – Studenti iscritti ai corsi di laurea

	2012	2013	2014	2015	2016
TOTALE	30.212	28.833	27.636	26.013	25.189
Maschi	10.554	10.142	9.835	9.341	9.137
Femmine	19.658	18.691	17.801	16.672	16.052
rapporto di femminilità	186%	184%	181%	178%	176%
% fuori corso	32%	32%	32%	30%	29%
Maschi	33%	33%	33%	31%	30%
Femmine	31%	31%	32%	29%	29%
rapporto di femminilità	95%	93%	98%	95%	95%

Fonte: Dati settore sistemi informativi u-gov didattica e ricerca

PROFILO DEI LAUREATI PER ORIGINE SOCIALE

Dall'analisi dei dati Almalaurea circa l'origine sociale dei laureati dell'Università d'Annunzio per il triennio 2014-2016 risulta quanto segue:

1) *Laurea Triennale*: Il profilo dei laureati maschi presenta una provenienza sociale medio alta, sia per il titolo di studio dei genitori (entrambi laureati o uno solo con la laurea) sia per l'appartenenza sociale (borghesia o classe media impiegatizia); mentre il profilo femminile risulta prevalente nelle classi medio basse, sia per titolo di studio (scuola media superiore o titoli inferiori) sia per l'appartenenza sociale (piccola borghesia o classe operaia).

2) *Laurea magistrale*: Lo scenario sociale definito dai dati dei laureati della Triennale (Tab. 5.26) risulta analogo anche per i profili dei laureati dei C.L. Magistrali. Infatti i profili maschili presentano una provenienza sociale medio alta sia per titolo di studio che per classe sociale rispetto ai profili femminili appartenenti ad una fascia medio bassa.

3) *Lauree a ciclo unico*. Per le lauree magistrali a ciclo unico la caratterizzazione socio-economica della popolazione è simile (Tab. 5.27) Il profilo maschile mantiene una connotazione forte per appartenenza alla fascia medio alta rispetto al titolo di studio dei genitori e alla classe sociale. La componente femminile invece risulta rilevante anche nella classe media impiegatizia e nella fascia medio bassa (piccola borghesia e classe operaia).

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Tabella 5.25 – Profilo dei laureati suddivisi per origine sociale – C.L. Triennale

Origine Sociale	2014			2015			2016		
	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine
Titolo studio genitori (%)									
Entrambi con laurea	5,3	7	4,6	5,7	6	5,5	5,8	7,4	5,1
Uno solo con laurea	13,3	13,9	13	14,7	19,2	12,7	15,1	16,9	14,3
Diploma superiore	53	54,3	52,5	53,3	52,5	53,7	54,1	55,3	53,6
Titoli inferiori o nessun titolo	26,5	21,7	28,5	23,7	18	26,2	22,5	17,4	24,8
Classe sociale (%)									
Borghesia	15,2	17,8	14,1	16,7	19,2	15,5	16,3	18,2	15,5
Cl. media impiegatizia	23,6	26	22,5	28,5	30,8	27,5	28,7	31,7	27,4
Piccola borghesia	25,2	22,1	26,5	25,2	22,6	26,3	25,9	23,6	26,9
Classe operaia	33	30,3	34,1	25,6	22,9	26,8	25,3	22,2	26,7

Fonte: Dati AlmaLaurea – d'Annunzio – Tutti i corsi di laurea

Tabella 5.26 – Profilo dei laureati suddivisi per origine sociale – C.L. Magistrale

Origine Sociale	2014			2015			2016		
	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine
Titolo studio genitori (%)									
Entrambi con laurea	5,2	6,2	4,9	6,2	8,3	5,6	6,1	9,7	5,1
Uno solo con laurea	14,3	16,7	13,6	12,9	12,8	12,9	13	15,6	12,2
Diploma superiore	50,2	49,1	50,6	52	51,2	52,3	51,5	52,1	51,3
Titoli inferiori o nessun titolo	28,3	25,8	29,1	27,7	25,6	28,3	27,3	20,8	29,3
Classe sociale (%)									
Borghesia	15,7	19,6	14,5	13,4	15,9	12,6	14,1	19,8	12,3
Cl. media impiegatizia	24,3	23,6	24,5	28,2	28,4	28,1	29,7	31,9	29
Piccola borghesia	26,2	21,1	27,8	26	23,5	26,8	25,9	24,7	26,2
Classe operaia	30	31,3	29,6	28,4	27,7	28,6	25,9	19,8	27,7

Fonte: Dati AlmaLaurea – d'Annunzio – Tutti i corsi di laurea

Tabella 5.27 – Profilo dei laureati suddivisi per origine sociale – C.L. Ciclo Unico

Origine Sociale	2014			2015			2016		
	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine
Titolo studio genitori (%)									
Entrambi con laurea	16,9	22	14,3	14,9	17,6	13,5	12,7	15,3	11,5
Uno solo con laurea	17,3	22	14,8	19,9	22,3	18,5	22,9	30,6	19,2
Diploma superiore	44,2	36,8	47,9	44,9	40,3	47,4	45,7	36,7	50,1
Titoli inferiori o nessun titolo	18,4	15,9	19,6	17	15,5	17,8	16,8	14,3	18
Classe sociale (%)									
Borghesia	28	30,2	26,9	26,6	33	23,1	25,8	29,6	23,9
Cl. media impiegatizia	25,6	24,7	26,1	28,1	27	28,6	28,3	25,5	29,7
Piccola borghesia	21,3	24,2	19,9	24,6	21,5	26,3	25	23,5	25,7
Classe operaia	21,3	17	23,5	17,2	15	18,3	18,3	17,9	18,5

Fonte: Dati AlmaLaurea – d'Annunzio – Tutti i corsi di laurea

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

RIUSCITA NEGLI STUDI UNIVERSITARI

Relativamente alla riuscita negli studi universitari nel triennio 2014-2016, i dati AlmaLaurea illustrano due profili di genere ben delineati (Tabb. 5.28 e 5.29). Gli studenti maschi hanno una percentuale maggiore di precedenti esperienze universitarie non portate a termine e presentano un indice di ritardo medio maggiore rispetto alle colleghe. Queste ultime nello stesso periodo di tempo testimoniano una minore dispersione poiché risultano essere maggiormente in corso.

Per le lauree a ciclo unico, invece, la distribuzione è più omogenea (Tab. 5.30), anche se l'indice di ritardo medio nel triennio 2014-2016 è maggiore tra i maschi (0,417%) rispetto alle femmine (0,36%).

I dati relativi al 2016 illustrano una performance femminile migliore rispetto a precedenti esperienze non portate a termine e una percentuale di studenti maschi in corso maggiore (22,6%). I maschi si laureano in più tempo con una durata degli studi media di +0,2% rispetto alla media della popolazione femminile e un ritardo alla laurea di +0,3% superiore.

Tabella 5.28 - Riuscita negli studi Universitari - C.L. Triennale

	2014			2015			2016		
	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine
Hanno precedenti esperienze universitarie (%) Non portate a termine	14,2	17,9	12,7	14,6	18,4	13	14,2	16,8	13,1
Regolarità negli studi (%)									
In corso	41,2	35,7	43,5	39,7	34,9	41,9	43	37,7	45,6
Durata degli studi (medie in anni)	4,4	4,6	4,3	4,5	4,7	4,5	4,4	4,6	4,4
Ritardo alla laurea (medie in anni)	1,1	1,3	1	1,2	1,3	1,1	1,1	1,3	1
Indice di ritardo (rapporto fra ritardo e durata legale del corso)	0,36	0,43	0,34	0,4	0,44	0,37	0,37	0,42	0,34

Fonte: Dati AlmaLaurea - d'Annunzio - Tutti i corsi di laurea

Tabella 5.29 - Riuscita negli studi Universitari - C.L. Magistrale

	2014			2015			2016		
	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine
Hanno precedenti esperienze universitarie (%) Non portate a termine	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Regolarità negli studi (%)									
In corso	64,5	56,2	67,3	62,7	59	63,9	59,5	52,3	61,9
Durata degli studi (medie in anni)	2,7	3	2,6	2,7	2,9	2,7	2,8	2,9	2,7
Ritardo alla laurea (medie in anni)	0,4	0,7	0,4	0,5	0,6	0,4	0,5	0,6	0,5
Indice di ritardo (rapporto fra ritardo e durata legale del corso)	0,22	0,33	0,19	0,23	0,3	0,2	0,25	0,31	0,23

Fonte: Dati AlmaLaurea - d'Annunzio - Tutti i corsi di laurea

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Tabella 5.30 – Riuscita negli studi Universitari – C.L. Ciclo Unico

	2014			2015			2016		
	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine
Hanno precedenti esperienze universitarie (%) Non portate a termine	10,6	11	10,4	8,5	9	8,2	10,9	10,2	11,2
Regolarità negli studi (%)									
In corso	19,9	19,7	20	19,7	21,6	18,6	22,2	22,6	22
Durata degli studi (medie in anni)	7,7	7,8	7,6	7,5	7,8	7,4	7,5	7,8	7,4
Ritardo alla laurea (medie in anni)	2	2,2	2	1,9	2,1	1,8	1,9	2,1	1,8
Indice di ritardo (rapporto fra ritardo e durata legale del corso)	0,4	0,42	0,38	0,38	0,42	0,35	0,37	0,41	0,35

Fonte: Dati Almalaurea – d'Annunzio – Tutti i corsi di laurea

CONDIZIONI DI STUDIO

I dati Almalaurea sulle condizioni di studio degli studenti della d'Annunzio mostrano due profili di genere con caratteristiche ben definite (Tabelle 5.31, 5.32, 5.33).

Il profilo maschile risulta maggiormente attivo nella partecipazione a progetti di mobilità di studio all'estero (Erasmus), allo svolgimento di tirocini interni ed esterni alla sede di studi ed esperienze formative e professionali riconosciute dal corso di studi.

Diversamente, il profilo delle studentesse risulta meno "mobile" in termini di tirocini e di attività esterne e anche extracurricolari ma più meritevole in termini di risultati e di partecipazione. Infatti, le donne presentano una percentuale media (trasversalmente alle tre tipologie di laurea) di frequenza del 75% dei corsi del 70,7% rispetto al 66,8% del profilo maschile; inoltre le donne più frequentemente degli uomini fruiscono dei borse di studio.

Quanto ai periodi di soggiorni all'estero, in molti casi le donne li svolgono non nell'ambito di programmi specificamente dedicati come l'Erasmus.

Tabella 5.31 – Condizioni di studio – C.L. Triennale

	2014			2015			2016		
	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine
Frequenza regolare (%)									
> 75% insegnamenti	59,7	56,6	61	57,6	55,9	58,3	57,4	56,1	57,9
Hanno borse di studio (%)	26,9	22,2	28,9	24,8	19,5	27,2	25,5	21,2	27,5
Periodi studio estero durante studi univ. (%)	7,2	6,8	7,3	6,8	6,3	7,1	7,2	8,3	6,7
Erasmus o altro programma UE	3,9	4,5	3,7	3,9	3,5	4	4,8	5,7	4,5
Tirocini/stage o lavoro riconosciuti dal corso laurea (%)	46,1	55,7	42,1	45,4	52,4	42,3	46,6	55	42,9
Tirocini organizzati dal corso laurea e svolti presso univ.	7,2	11,5	5,4	5,5	9	3,9	5,9	8,9	4,5
Tirocini organizzati dal corso laurea svolti fuori univ.	32,1	34,2	31,2	31,5	31,9	31,4	33,6	35,5	32,8
Lavoro riconosciuto dal corso laurea	6,2	9,6	4,8	7,1	10,3	5,6	6,4	10	4,8

Fonte: Dati Almalaurea – d'Annunzio – Tutti i corsi di laurea

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Tabella 5.32 – Condizioni di studio – C.L. Magistrale

Frequenza regolare (%)	2014			2015			2016		
	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine
> 75% insegnamenti	54,2	48,7	56	62,7	59,2	63,8	66,0	62,5	67,1
Hanno borse di studio (%)	25,6	24	26,2	27,2	24,9	28	29,3	21,2	31,7
Periodi studio estero durante studi univ. (%)	7,7	10,2	6,9	7,2	8,7	6,7	7,9	10,4	7,2
Erasmus o altro programma UE	5,2	8,4	4,2	3,8	5,9	3,2	4,4	6,9	3,6
Tirocini/stage o lavoro riconosciuti dal corso laurea (%)	41,2	49,1	38,7	42,8	54,3	39	45,4	6,6	42
Tirocini organizzati dal corso laurea e svolti presso univ.	4,5	8	3,4	2,7	5,2	1,9	3,3	7,3	2,1
Tirocini organizzati dal corso laurea svolti fuori univ.	23,1	20	24,1	28,4	30,4	27,8	31	30,6	31,1
Lavoro riconosciuto dal corso laurea	12,8	20	10,5	11,1	18	8,8	10,1	17,7	7,8

Fonte: Dati Almalaurea – d'Annunzio – Tutti i corsi di laurea

Tabella 5.33 – Condizioni di studio – C.L. Ciclo Unico

Frequenza regolare (%)	2014			2015			2016		
	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine	Collettivo selezionato	Maschi	Femmine
> 75% insegnamenti	89,1	87,9	89,6	88,2	84,5	90,2	91,1	89,8	91,8
Hanno borse di studio (%)	12,8	13,7	12,3	21	22,7	20,1	24,3	26,5	23,2
Periodi studio estero durante studi univ. (%)	12,8	13,7	12,3	12,5	14,2	11,7	10,4	10,7	10,2
Erasmus o altro programma UE	7,4	8,8	6,7	9,4	11,2	8,5	7,7	6,1	8,5
Tirocini/stage o lavoro riconosciuti dal corso laurea (%)	78,3	78	78,4	80,3	76	82,6	78,2	75	79,8
Tirocini organizzati dal corso laurea e svolti presso univ.	8,9	13,7	6,4	4,9	6,4	4,1	4,5	6,6	3,5
Tirocini organizzati dal corso laurea svolti fuori univ.	60,9	56	63,3	62,7	55,8	66,4	64,2	56,6	67,8
Lavoro riconosciuto dal corso laurea	7,6	7,7	7,6	9,4	11,2	8,5	7,5	8,7	7

Fonte: Dati Almalaurea – d'Annunzio – Tutti i corsi di laurea

TASSO DI OCCUPAZIONE

I dati relativi all'occupazione per genere per 2016 (Fig. 5.15) mostrano in generale una maggiore occupabilità del maschi a qualche anno dalla laurea. Fatta eccezione per le lauree di primo livello, entro il primo anno il 44% delle donne è occupata contro il 40,7% degli uomini. Diversamente, per le magistrali e il ciclo unico il tasso di occupazione è più alto nella popolazione maschile. Infatti, per le lauree magistrali a ciclo unico entro un anno dalla laurea il 58,4% dei laureati lavora contro il 54,9% delle laureate, entro tre anni l'occupazione maschile è 77,2% contro il 71% femminile; infine a cinque anni dalla laurea gli occupati sono l'88,1% uomini e l'82,3% donne.

Un panorama analogo riguarda i diplomati della Magistrale: ad un anno dalla laurea sono occupati il 75,7% degli uomini e il 65,6% delle donne; entro tre anni dalla laurea magistrale sono occupati l'86,5% degli uomini e il 78,9% delle donne; infine a cinque anni dalla laurea il tasso maschile è dell'88,5% contro quello femminile dell'80,4%,

Rispetto ai dati nazionali illustrati nella Figura 5.16 i numeri dell'Università G. d'Annunzio (Fig. 5.15) rispecchiano una situazione analoga ad eccezione delle lauree di primo livello. In quest'ultimo caso, ad un anno dalla laurea l'occupazione maschile è maggiore di quella femminile: il tasso di occupazione degli uomini è del 34,7% contro il 30,6% delle donne.

Il tasso di occupazione per lauree magistrali a ciclo unico, entro un anno dalla laurea, è del 61,4% per gli uomini contro il 58,4% delle donne; entro tre anni l'occupazione maschile è 86,7% contro il 83,4% femminile; infine a cinque anni dalla laurea gli occupati sono l'88,1% uomini e l'82,3% donne.

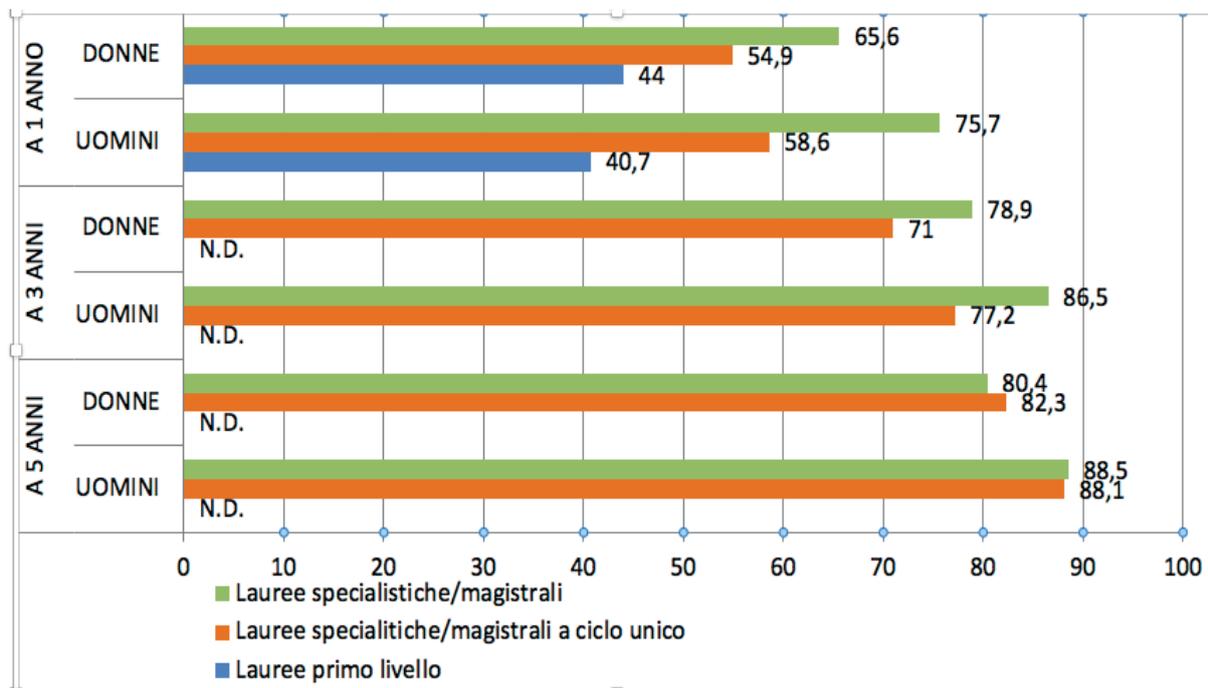
Dei laureati magistrali, dopo un anno dal conseguimento del titolo sono occupati il 58,8% degli uomini e il 44,7% delle donne ed entro tre anni sono occupati l'80% degli uomini e il 63,4% delle donne; infine dopo cinque anni il tasso di occupazione maschile è dell'88% contro quello femminile del 73,7%.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

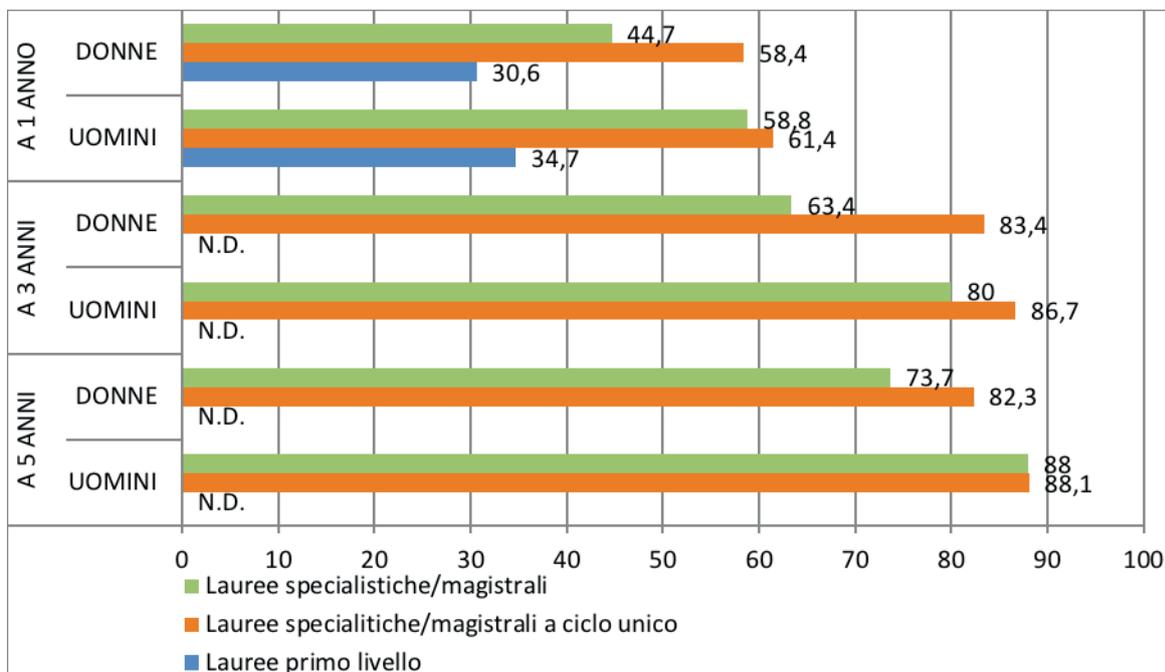
5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Figura 5.15 – Tasso di occupazione per genere, 2016.



Fonte: Almalaurea-Indagine occupazionale dei laureati Aprile 2017

Figura 5.16 Tasso di occupazione per genere, 2016- Università di Chieti-Pescara.



Fonte: Almalaurea-Indagine occupazionale dei laureati Aprile 2017

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

I dati circa l'efficacia delle lauree magistrali (Figg. 5.17, 5.18, 5.19 e 5.20) e di quelle a ciclo unico mostrano che questo livello di studio risulta efficace ai fini occupazionali. Infatti,

- ad un anno dalla laurea lavorano il 51% degli uomini contro il 45,2% delle donne,
- a tre anni dal titolo per il 53,% degli uomini contro il 50,9% delle donne
- a 5 anni dalla laurea per il 55,4 degli uomini e il 53,1% delle donne.

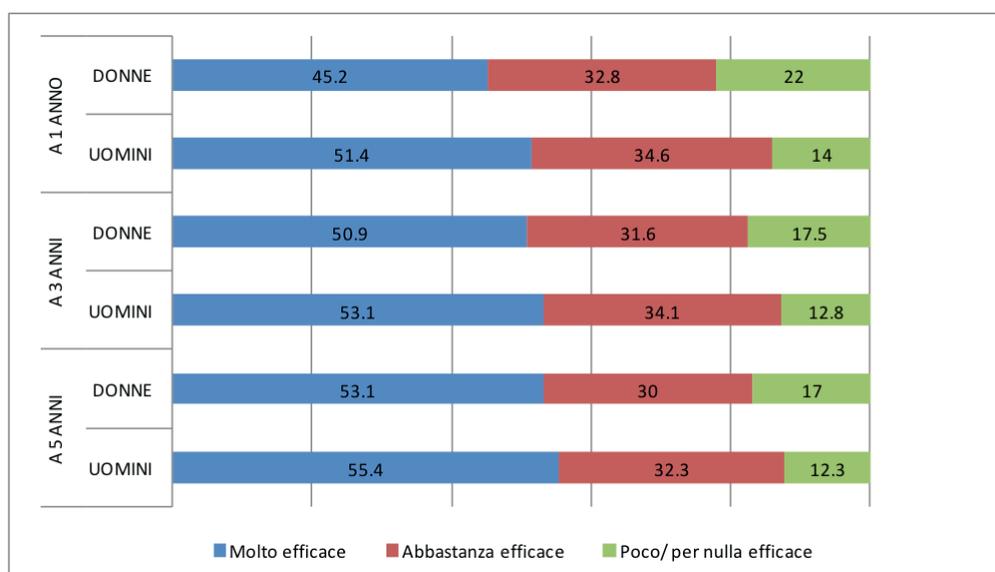
Un dato interessante riguarda l'inefficacia totale del percorso di studi universitario rispetto al profilo femminile ad un anno dalla laurea (22%).

I dati specifici dell'Università G. d'Annunzio (Figg. 5.18 e 5.20) confermano la media nazionale solo per il primo anno di laurea. Infatti ad un anno dalla laurea il tasso di efficacia è del 46,4% degli uomini contro il 43,4% delle donne, a tre anni dalla laurea, Un'inversione di tendenza riguarda gli anni successivi dal titolo; infatti a tre anni dalla laurea il 53,4% delle donne è occupata (+ 3,5% rispetto alla media nazionale) contro il 45,% degli uomini e a 5 anni il 60% (+6,9% rispetto alla media nazionale) delle studentesse contro il 55,5% degli studenti.

Per quanto riguarda le lauree magistrali a ciclo unico, queste presentano un livello di efficacia maggiore rispetto alle lauree magistrali. Infatti sui dati nazionali queste ultime presentano un livello di efficacia medio del 53% rispetto al 79,75% delle Lauree Magistrali a Ciclo Unico. In reazione ai dati di genere i valori si equiparano tra i due profili maschile e femminile con una leggera tendenza positiva verso il profilo femminile. Ad un anno dalla laurea (Fig. 5.19) le donne presentano un tasso di efficacia maggiore del +1% rispetto agli uomini, mentre a 3 anni e a 5 anni dalla laurea i valori di efficacia sono equiparabili tra i due profili con una tendenza femminile del +0,1%.

Diversamente dalla media nazionale i dati relativi all'Università G. d'Annunzio presentano un netto distacco di genere in favore delle laureate eccetto il primo anno di laurea. Ad un anno dalla laurea il tasso di efficacia dell'occupazione maschile è dell'83,5% contro quello femminile dell'82,8%, diversamente a tre anni dalla laurea dell'86,7% delle donne contro il 78,7% e a cinque anni del 90,7% per le donne contro l'83,6% per gli uomini.

Figura 5.17 - Efficacia della laurea magistrale ai fini occupazionali per genere, 2016.



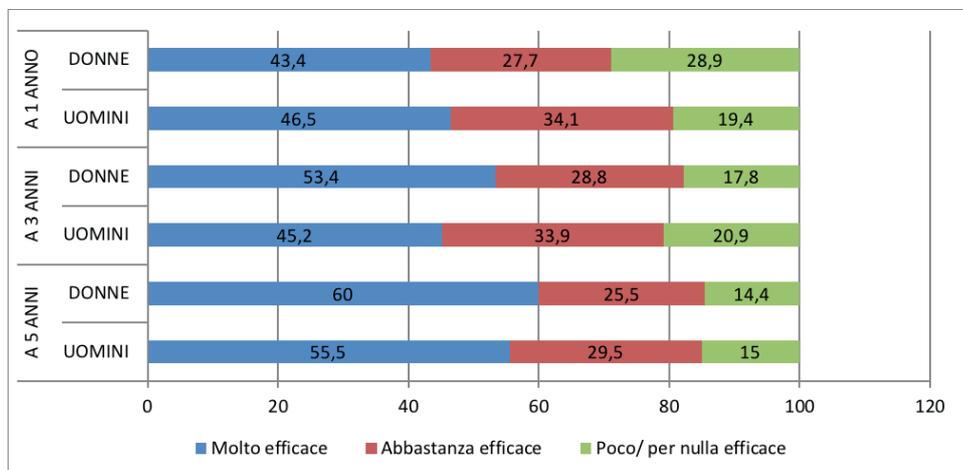
Fonte: Almalaurea-Indagine occupazionale dei laureati Aprile 2017

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

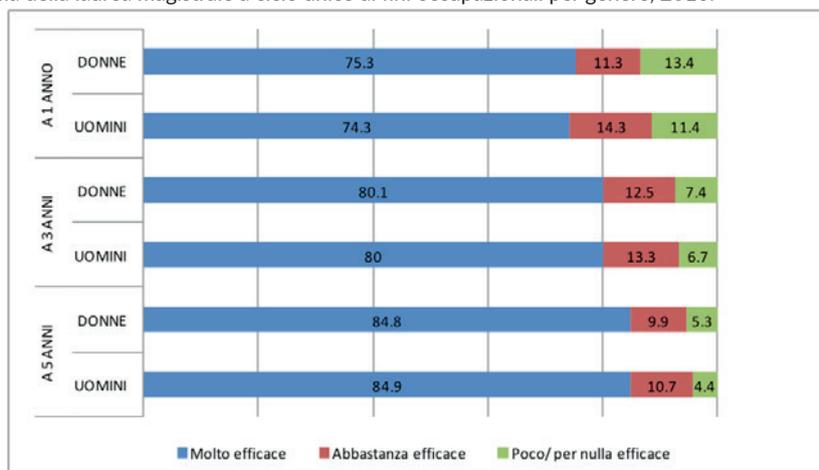
5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Figura 5.18 – Efficacia della laurea magistrale ai fini occupazionali per genere Università di Chieti-Pescara 2016.



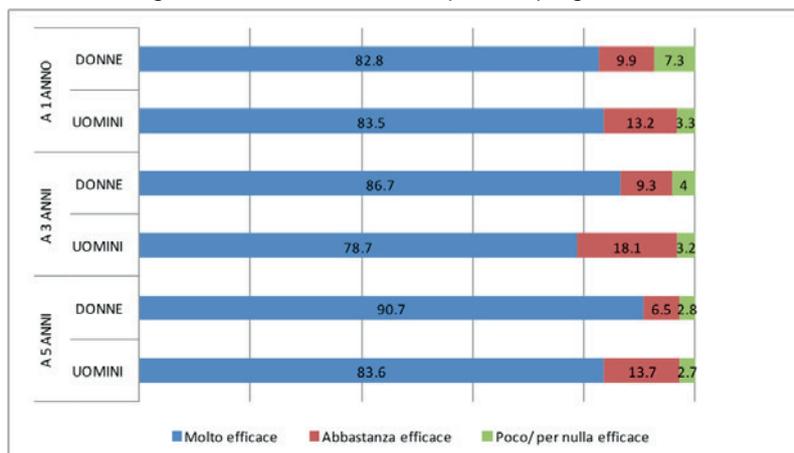
Fonte: Almalaurea-Indagine occupazionale dei laureati Aprile 2017

Figura 5.19 – Efficacia della laurea magistrale a ciclo unico ai fini occupazionali per genere, 2016.



Fonte: Almalaurea-Indagine occupazionale dei laureati Aprile 2017

Figura 5.20 – Efficacia della laurea magistrale a ciclo unico ai fini occupazionali per genere, 2016- Università di Chieti-Pescara.



Fonte: Almalaurea-Indagine occupazionale dei laureati Aprile 2017

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

L'ultimo dato relativo alla condizione dei laureati riguarda la retribuzione media. Dai dati nazionali del 2017 (Fig. 5.21) si evince che gli uomini percepiscono uno stipendio medio più alto delle donne. Secondo i dati nazionali ad un anno dalla laurea triennale la retribuzione media femminile è di 883 euro contro quella maschile di 1.052 euro, La situazione è simile per le laureate magistrali che ad un anno dalla laurea percepiscono uno stipendio medio di 1.011 euro contro i 1.288 euro degli uomini; a tre anni 1.152 euro contro i 1.349 euro e a cinque anni dal titolo 1.238 euro a fronte dei 1.576 euro medi guadagnati dagli uomini.

Altrettanto simile è la situazione delle lavoratrici in possesso di una Laurea Magistrale a Ciclo Unico. Ad un anno dalla laurea esse percepiscono 1.077 euro contro i 1.268 euro degli uomini, a tre anni 1.161 euro contro i 1.345 e a cinque anni 1.279 euro rispetto ai 1.495 euro dei maschi occupati,

La retribuzione media dei laureati dell'Università "G. d'Annunzio" mostra il medesimo scenario di differenziazione di genere rispetto alla media nazionale. In base ai dati illustrati nella Figura 5.22, gli uomini percepiscono uno stipendio medio più alto delle donne:

- ad un anno dalla laurea triennale la retribuzione media femminile è di 841 euro contro quella maschile di 1.059 euro;
- analogamente le laureate della magistrale che ad un anno dalla laurea percepiscono uno stipendio medio di 840 euro contro i 1.087 degli uomini
- a tre anni 1.002 contro i 1.315 e
- a cinque anni dal titolo 1.043 diversamente dai gli uomini che guadagnano la media di 1.492.

Infine, le lavoratrici in possesso di una Laurea Magistrale a Ciclo Unico

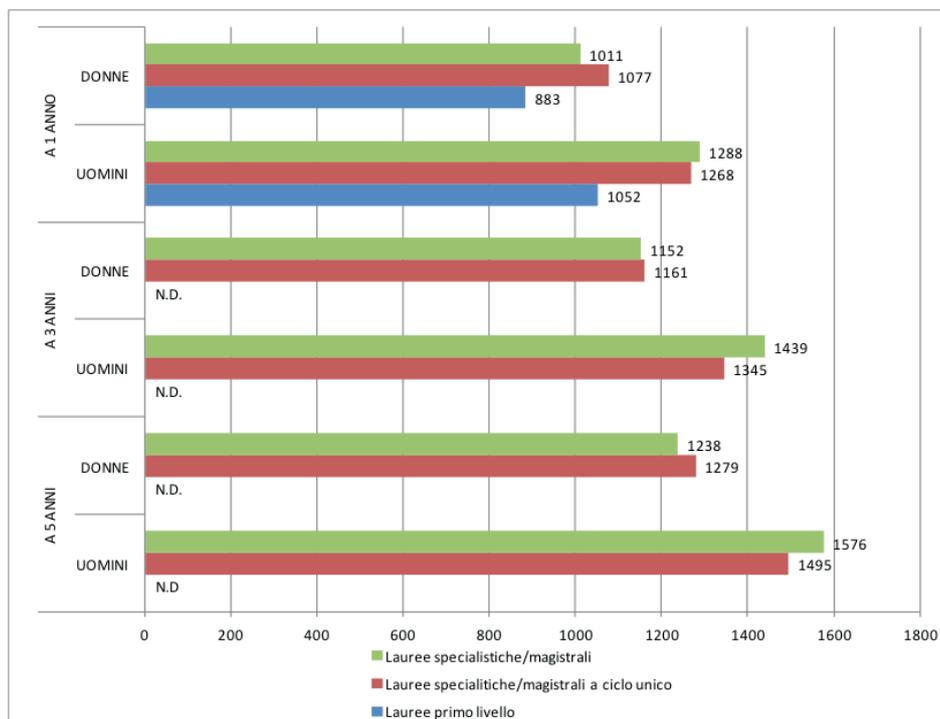
- ad un anno dal titolo percepiscono 977 euro contro i 1.131 euro degli uomini
- a tre anni 1.166 euro contro i 1.340 e
- a cinque anni 1.279 euro rispetto ai 1.495 euro dei maschi occupati.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

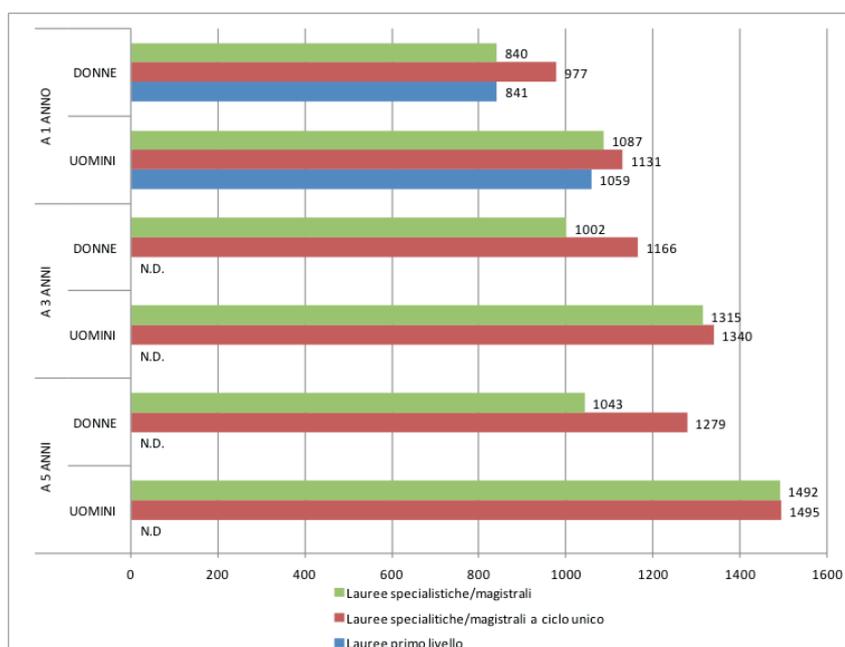
5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Figura 5.21 – Retribuzione media mensile per genere, 2016.



Fonte: Almalaurea-Indagine occupazionale dei laureati aprile 2017

Figura 5.22 – Retribuzione media mensile per genere, Università di Chieti-Pescara 2016.



Fonte: Almalaurea-Indagine occupazionale dei laureati aprile 2017

DOTTORANDI E ASSEGNISTI

Venendo ora alla situazione dei dottorandi e degli assegnisti di ricerca, la tabella 5.34 riporta in dettaglio la composizione per genere e per ciclo di dottorato dell'Università "G. d'Annunzio". Esaminando i dati si evince una presenza maggiore di uomini rispetto alle donne in tutti e tre i cicli attivati.

Nel dettaglio dei singoli *corsi di dottorato* si osserva quanto segue:

- quelli in Accounting, management and business economics attivi solo per il XXXII e il XXXIII ciclo e Accounting, management and finance, attivi solo per il XXX e il XXXI ciclo presentano una netta maggioranza maschile;
- i corsi in Biotecnologie mediche attivi per tutti e tre i cicli hanno una composizione di genere paritaria tra maschi e femmine per i primi tre cicli; il XXXIII ciclo presenta invece una frequenza maschile maggiore rispetto a quella femminile.
- I corsi in Business and behavioural sciences attivi per il XXXII e il XXXIII ciclo e in Business, institutions, markets, attivi per tutti e tre i cicli sono a maggioranza maschile. In particolare nel caso Business and behavioural sciences pur presentando una maggioranza maschile non è dato riscontrare un significativo distacco tra i due profili di genere, cosa che invece si rileva per i corsi in Business, institutions, markets.
- Il corso Earthquake and environmental hazard, attivo solo per il XXXIII ciclo, è composto prevalentemente da uomini che comprendono i 2-3 del totale degli iscritti.
- I corsi in Human science, attivi in tutti e tre i cicli, sono frequentati in gran parte da uomini con una media di 12 studenti maschi per ciclo contro i 4,5 di studentesse.
- Lingue, letterature e culture in contatto, attivo solo per il XXXIII ciclo, diversamente dagli altri corsi è composto in maggioranza da donne: sono presenti 9 maschi e 13 femmine.
- I corsi in Medicina traslazionale (attiva solo per il XXXI, XXII e XXXIII ciclo), Neuroscienze e imaging e Scienze biomolecolari e farmaceutiche sono composti prevalentemente da studenti maschi, anche se il XXXIII ciclo di Medicina traslazionale mostra una composizione di genere paritaria (10 donne e 10 uomini). Sistemi terrestri e ambienti costruiti (earth systems and built environments) è composto quasi totalmente da studenti maschi: 15 su 3 per i primi tre cicli e 16 su 2 per il XXXIII ciclo .
- Storia, patrimonio culturale e lingue dell'area euro-mediterranea è attivo solo per il XXXI ciclo ed è composto da 14 maschi e 5 femmine.

Di seguito i dati appena esposti sono mostrati in tabella

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Tabella 5.34 – Dettaglio sulla popolazione dei dottorandi dell'Università "G. d'Annunzio"

	Ciclo 30		Ciclo 31		Ciclo 32		Ciclo 33	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Accounting, management and business economics					8	3	14	2
Accounting, management and finance	15	5	10	6				
Bioteologie mediche	11	10	11	10	10	8	14	11
Business and behavioural sciences					9	8	12	9
Business, institutions, markets	12	5	12	5	15	7	23	8
Earthquake and environmental hazard							14	7
Human sciences	13	4	12	5	12	4	11	5
Lingue, letterature e culture in contatto							9	13
Medicina traslazionale			18	8	11	6	10	10
Neuroscienze e imaging	16	8	19	9	12	4	13	5
Scienze biomolecolari e farmaceutiche	16	9	16	9	11	9	20	8
Sistemi terrestri e ambienti costruiti - earth systems and built environments	15	3	15	3	15	3	16	2
Storia, patrimonio culturale e lingue dell'area euro-mediterranea			14	5				

Fonte: d'Annunzio - Almalaurea

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Per quanto riguarda gli assegnisti di ricerca dell'Università "G. d'Annunzio", la tabella 5.35 riporta in dettaglio la popolazione interessata per l'anno 2016, suddivisi per profilo di genere e area disciplinare.

In relazione alla percentuale di donne è possibile suddividere tre aree tematiche: ad alta, a media e a bassa presenza femminile.

Le aree ad alta presenza femminile (da 80% a 100% dei titolari di assegno di ricerca) sono rispettivamente:

- l'area 3 (scienze chimiche) con la presenza di tre assegniste;
- l'area 8 (Ingegneria civile, Architettura) composta dall'87,5% di donne;
- l'area 9 (ingegneria industriale e dell'informazione) e
- l'area 14 (scienze politiche e sociali) con il 100% di assegniste,

Le aree a media presenza femminile (da 40% a 79% dei titolari di assegno di ricerca), invece, sono:

- l'area 4 (scienze della terra) e l'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) con il 50% di donne;
- l'area 5 (Scienze biologiche) con il 69,2% di assegniste;
- l'area 6 (Scienze mediche) composta da 19 assegniste (55,9%) e 15 assegnisti;
- l'area 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e
- l'area 13 (Scienze economiche e statistiche) in cui figurano rispettivamente il 57,9% e il 57,1% di donne.

Infine le aree a bassa presenza femminile (0% - 39% dei titolari di assegno di ricerca) sono:

- l'area 1 (Scienze matematiche e informatiche) composto da un totale di due assegnisti maschi;
- l'area 2 (Scienze fisiche) con una percentuale femminile del 30,8% e
- l'area 12 (Scienze giuridiche) composta da 4 assegnisti maschi e una sola assegnista (20%).

Di seguito il prospetto riassuntivo riferito all'anno 2016.

Tabella 5.35 - Assegnisti Università d'Annunzio - Dati MIUR

AREA	F	M	TOTALE	% DI FEMMINE
1		2	2	0,0%
2	4	9	13	30,8%
3	3		3	100,0%
4	4	4	8	50,0%
5	18	8	26	69,2%
6	19	15	34	55,9%
8	7	1	8	87,5%
9	1		1	100,0%
10	6	6	12	50,0%
11	11	8	19	57,9%
12	1	4	5	20,0%
13	4	3	7	57,1%
14	1		1	100,0%
Totale	79	60	139	56,8%

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Anker R., 1997, *Theories of occupational segregation by sex: An overview*, in "International Labour Review", 136,3, pp. 315-339.

Rosti L., 2006, *La segregazione occupazionale in Italia*, in Simonazzi A. (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Roma, pp. 2-19.

Simonazzi A. (a cura di), 2006, *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Roma.

6. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

6.1 PIANI DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2018-2020

Nell'ambito del Piano Triennale di Azioni Positive 2018-2020 che il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università d'Annunzio sviluppa, rientra la programmazione strategica. Essa va indicata quale elemento costitutivo e qualificante del Piano medesimo. La programmazione strategica trae la sua legittimazione dall'autonomia delle università e dalla loro apertura nei confronti della c.d. "terza missione". Questo aspetto impone agli Atenei lo sviluppo di una nuova cultura strategica.

Ciò premesso, le istituzioni universitarie che fissano questi obiettivi non esauriscono la propria azione strategica nella mera formulazione di piani e di obiettivi di lungo corso. Esse si trovano a coordinare comportamenti e processi allo scopo di ottenere risultati significativi e duraturi; a tal fine impiegano le risorse disponibili e provenienti da varie fonti in maniera sostenibile.

Nell'università la programmazione strategica mira ad individuare condizioni di funzionalità duratura dell'organizzazione nel rispetto delle aspettative degli interlocutori sociali ai quali trasferire valore pubblico. Per valore pubblico si intende un principio organizzativo e gestionale che comprende le percezioni soggettive riconducibili alla sfera dei valori individuali, nonché considera i complessivi benefici e miglioramenti derivanti dal servizio pubblico. In questo modo risulta possibile distribuire equamente delle utilità nel rispetto di principi etico-morali e in maniera pienamente trasparente (Moore 1995).

La valutazione di tale valore pubblico non viene espresso unicamente in termini di differenziale tra costi sostenuti per erogare il servizio e valore del beneficio conseguito, ma tiene in conto le valutazioni individuali e collettive. Queste ultime esprimono valori positivi quanto più si diffonde in una collettività l'equità e la fiducia.

Così facendo — e in ciò risiede il valore dell'operazione — l'attore (l'istituzione) pubblico (e nella fattispecie l'università) mostra le proprie capacità su più fronti: in primis di svolgere una missione sociale, ossia di produrre risultati giudicati desiderabili e validi dai destinatari; in secondo luogo di disporre di capacità organizzative, ossia di condurre le attività impiegando efficacemente ed efficientemente le risorse rispetto agli obiettivi previsti e infine di conseguire il consenso e il sostegno da parte degli interlocutori rilevanti (legittimazione e supporto).

Una adeguata pianificazione delle attività e un efficace sistema di controllo si pongono come prerequisiti necessari per la costruzione delle condizioni di equilibrio delle università. Sotto questo profilo, la pianificazione strategica si qualifica come lo strumento migliore anche allo scopo di sostenere le istituzioni e quella universitaria in questo caso nel fronteggiare le incertezze del contesto in cui si trova ad operare e le conseguenze derivanti dal confronto tra la variabilità dell'ambiente e le rigidità strutturale ed operativa della propria organizzazione..

I documenti di pianificazione strategica sono molteplici. Tra di essi va menzionato

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

il Piano di Azioni Positive (PAP) che illustra l'insieme degli interventi volti a garantire le Pari Opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a rimuovere gli ostacoli che si frappongono all'effettiva uguaglianza fra studenti e studentesse, docenti e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Tale documento è stato predisposto e approvato dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi CUG) dell'Università degli Studi d'Annunzio di Chieti - Pescara, in conformità con i propri compiti e funzioni (sanciti nel Regolamento, cfr. *supra*), oltre che naturalmente con il principio di uguaglianza e i principi di non discriminazione sanciti dalla Costituzione italiana, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo, e dallo Statuto di Ateneo, e nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, nonché dai D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, e 30 marzo 2001 n. 165 e successive modifiche.

Il PAP 2018/2020 illustra una serie di azioni che il CUG d'Ateneo propone, e che sostanzialmente rientrano nelle sue finalità generali: la tutela contro le discriminazioni, la promozione della cultura delle pari opportunità e la garanzia del benessere lavorativo.

In primo luogo il prevenire e il rimuovere ogni forma di discriminazione attinente non solo il genere, ma anche la sfera sessuale, religiosa, la disabilità e l'etnia di appartenenza. Il secondo obiettivo che il CUG della d'Annunzio propone di perseguire è quello di favorire un adeguato benessere organizzativo. A tal fine, questo documento di pianificazione strategica si pone i seguenti obiettivi:

1. accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione;
2. promuovere la digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità;
3. monitorare il contesto, attraverso statistiche di genere ed indagini nella comunità universitaria;
4. promuovere il benessere lavorativo;
5. promuovere il benessere bio-psicosociale della popolazione studentesca;
6. favorire la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
7. rimuovere le discriminazioni nel linguaggio amministrativo.

6.2 OBIETTIVI DELLE LINEE DI INTERVENTO

Di seguito esamineremo 5 diversi obiettivi volti a favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e a diffondere le pari opportunità. Per ciascun obiettivo, si individuano le specifiche linee di intervento, le misure che l'Università G. d'Annunzio di Chieti-Pescara intende adottare e le risorse disponibili per conseguire tali obiettivi. Il documento previsionale vuole dimostrare l'indirizzo strategico e l'impegno dell'Ateneo ad investire nella diffusione e nel rispetto delle pari opportunità nella comunità universitaria.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVO 1 - ACCRESCERE LA CULTURA DELL'UGUAGLIANZA E DELLE PARI OPPORTUNITÀ, ATTRAVERSO AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE

AZIONE	BUDGET
A) Organizzazione di convegni, incontri, seminari sulle tematiche dell'uguaglianza, delle pari opportunità e della violenza di genere, nonché del benessere organizzativo e biopsicosociale destinati a studenti e studentesse, personale docente, tecnico-amministrativo e al pubblico esterno (terza missione)	4.000,00

1) Potenziamento dell'attività di divulgazione delle iniziative intraprese dal CUG: presentazione delle azioni positive pianificate, delle attività di rete attivate con altri organismi di parità (es. protocolli di intesa, patrocini, adozione di documenti come la Carta delle donne del mondo), degli esiti delle indagini interne volte a comprendere la cultura di parità e il clima organizzativo della comunità universitaria.

2) Organizzazione di eventi di sensibilizzazione e formazione (convegni, seminari, giornate di studio) sulle tematiche di pari opportunità, sul contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere.

3) Realizzazione di interventi formativi/seminariali sulla violenza di genere e lo stalking, di corsi sulla gestione della aggressività e relativamente alla mediazione dei conflitti.

4) Realizzazione di interventi di sensibilizzazione volti a prevenire lo stress e situazioni di mobbing in ambito lavorativo.

5) Pianificazione e realizzazione di campagne informative per il benessere biopsicosociale della popolazione studentesca in raccordo con i servizi di Ascolto Psicologico e Consulenza di Orientamento (SAPCO), Servizio Disturbi Specifici dell'Apprendimento (SDSA), Servizio di Orientamento e Accoglienza Disabili (SOASD).

OBIETTIVO 2 - PROMUOVERE LA DIGITALIZZAZIONE DELLE POLITICHE PER LE PARI OPPORTUNITÀ (PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE)

AZIONE	BUDGET
B) Sviluppo e aggiornamento costante del sito dedicato al CUG (ruolo, funzioni, attività ed iniziative) e alle sue tematiche e ambiti di intervento (Pari Opportunità, benessere lavorativo)	0,00

OBIETTIVO 3 - MONITORARE IL CONTESTO, ATTRAVERSO STATISTICHE DI GENERE ED INDAGINI NELLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA

AZIONE	BUDGET
C) Raccolta dati statistici relativi ai lavoratori e agli studenti di tutte le strutture dell'Ateneo "G. d'Annunzio", finalizzate alla realizzazione del Bilancio di genere e del Piano delle Azioni Positive	0,00

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

1. - Costituzione di un Gruppo di lavoro sul Bilancio di genere
2. - Sviluppo di Indagini statistiche: raccolta dati; analisi dei risultati; studio di strategie di intervento rispetto alle criticità e alle situazioni di disequilibrio eventualmente rilevate, presentate sotto la forma di un Bilancio di genere (BdG); elaborazione di proposte di azioni positive (PAP) e di strategie volte a migliorare e ottimizzare il processo gestionale dal punto di vista dell'equilibrio di genere nella comunità universitaria.

AZIONE	BUDGET
D) Redazione e divulgazione del Bilancio di genere	2.000,00

Stesura del Bilancio di genere (editing, stampa, pubblicazione sul sito) quale strumento che integra e condiziona la pianificazione strategica, prevedendo anche una conseguente allocazione di risorse dell'Ateneo. Organizzazione di eventi e convegni con esponenti ed esperti di rilievo nella materia e nei settori specificamente trattati e volti alla divulgazione del documento e alla condivisione dell'iter come buona pratica per gli altri organismi di parità presenti sul territorio.

OBIETTIVO 4 – PROMUOVERE IL BENESSERE LAVORATIVO

AZIONE	BUDGET
E) Analisi degli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere organizzativo di chi lavora in Ateneo	0,00

1- Realizzazione di indagini tramite la strutturazione e somministrazione di un Questionario sul benessere lavorativo in linea con gli standard di rilevazione sociologica e in collaborazione con il Servizio protezione e prevenzione.

2- Analisi dei risultati, individuazione di strategie di intervento volte a risolvere difficoltà e problemi, a porre rimedio alle situazioni di malessere eventualmente rilevate, elaborazione di proposte di azioni positive, approfondimenti volti ad indagare i vari aspetti connessi allo stress lavorativo, I risultati dello studio serviranno per avere contezza dell'evoluzione della percezione del benessere lavorativo nella comunità universitaria.

OBIETTIVO 5 – ANALIZZARE E PROMUOVERE IL BENESSERE BIOPSIOSOCIALE DELLA POPOLAZIONE STUDENTESCA

AZIONE	BUDGET
F) Analisi del benessere biopsicosociale della popolazione studentesca, con lo scopo di individuare gli elementi che incidono sul benessere di chi studia in Ateneo, in particolare riguardo alle seguenti problematiche: a) Dispersione studentesca b) Inserimento nel lavoro c) Stili di vita e prevenzione delle malattie (anche educazione sessuale)	0,00

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

1- Realizzazione di indagini tramite la strutturazione e somministrazione di un Questionario sul benessere studentesco

2- Analisi dei risultati che serviranno per avere contezza dell'evoluzione della percezione del benessere della comunità universitaria

3- Sviluppo di strategie di intervento volte a gestire le situazioni di criticità rilevate sulle diverse aree poste all'attenzione (dispersione, inserimento lavorativo, salute e stili di vita), elaborazione di proposte di azioni positive in stretto raccordo con i servizi di Ascolto Psicologico e Consulenza di Orientamento (SAPCO), Servizio Disturbi Specifici dell'Apprendimento (SDSA), Servizio di Orientamento e Accoglienza Disabili (SOASD).

OBIETTIVO 6 -FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO E SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

AZIONE	BUDGET
G) Attivazione di convenzioni con enti pubblici e privati per l'accesso agevolato ai servizi per l'infanzia, da parte di studenti e studentesse, personale docente e tecnico-amministrativo.	7.000,00

Prima di procedere all'attivazione di una struttura interna che eroghi il servizio di asilo nido o di baby sitting, si intende verificare prudenzialmente l'entità e la costanza del fabbisogno espresso verso tale azione, optando inizialmente per la stipula di convenzioni volte a riservare 4 posti ai figli della componente studentesca e del personale dell'Ateneo, per l'accesso a tali servizi. L'Università si impegna a corrispondere all'asilo comunale o alle strutture private convenzionate un contributo pari alla retta dovuta dall'utente, previa presentazione dei modelli ISEE.

OBIETTIVO 7 – RIMUOVERE LE DISCRIMINAZIONI NEL LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO

AZIONE	BUDGET
H) Redazione e divulgazione delle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" in Ateneo	0,00

Redazione, divulgazione e verifica del recepimento dei criteri secondo cui in tutti gli atti dell'Ateneo la lingua italiana sia utilizzata nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione della differenza di genere.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Moore M.H., (1995), *Creating Public Value Strategic Management in Government*, Harvard University Press, disponibile su <http://hup.harvard.edu/catalog.php>

7. APPENDICI

7.1 REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA COSTITUZIONE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA UNIVERSITÀ "G. D'ANNUNZIO" (EMANATO CON D.R. N. 349 DEL 26 MARZO 2014)

INDICE

- Art. 1 - Istituzione e finalità
- Art. 2 - Composizione
- Art. 3 - Funzioni
- Art. 4 - Convocazione
- Art. 5 - Sedute e delibere
- Art. 6 - Verbalizzazione delle sedute
- Art. 7 - Cessazioni, dimissioni e decadenze
- Art. 8 - Risorse
- Art. 9 - Approvazione e modifiche del Regolamento
- Art. 10 - Entrata in vigore

ARTICOLO 1 - ISTITUZIONE E FINALITÀ

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di costituzione, la composizione e il funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" dell'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara, di seguito denominato "CUG".
2. Il predetto organo è istituito ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183), della Direttiva del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dell'art. 37 dello Statuto e dell'art. 80 del Regolamento Generale di Ateneo.
3. Il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

ARTICOLO 2 - COMPOSIZIONE

1. Il CUG è composto da:
 - a) dodici componenti effettivi e quattro supplenti, appartenenti ai ruoli del personale docente (professori e ricercatori) e tecnico-amministrativo individuati secondo la procedura di cui ai successivi commi 2, 3, 4 e 5;
 - b) due rappresentanti degli studenti individuati secondo le modalità stabilite dall'art. 80 del Regolamento Generale di Ateneo;
 - c) un rappresentante dei dottorandi e degli specializzandi individuato secondo le modalità

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

stabilite dall'art. 80 del Regolamento Generale di Ateneo.

2. I componenti di cui alla lett. a) del precedente comma sono per metà designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e per l'altra metà individuati, in parti uguali, tra il personale docente e il personale tecnico-amministrativo.
3. Le candidature dei componenti del CUG non designate dalle organizzazioni sindacali, potranno pervenire all'amministrazione a seguito di una procedura di interpello, rivolta a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo, compresi i collaboratori esperti linguistici.
4. Tale procedura di interpello è rivolta a raccogliere le dichiarazioni di disponibilità, redatte per iscritto sulla base di un modello predisposto dall'amministrazione, unitamente ai curricula dei candidati contenenti i requisiti di professionalità, esperienza e attitudine necessari a far parte del Comitato, ex punto 3.1.3 della Direttiva 4 marzo 2011.
5. La valutazione dei predetti curricula è fatta dal Senato Accademico che procede all'immediata designazione dei rappresentanti dell'amministrazione (sei effettivi e due supplenti), ove non vengano valutati positivamente più di otto curricula. Nel caso in cui vengano valutati positivamente più di otto candidati, si procederà ad elezione tra gli stessi, ai sensi dell'art. 80 del Regolamento Generale di Ateneo.
6. I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.
7. Nella individuazione di ciascuna delle due componenti di cui al comma 2 del presente articolo, deve essere assicurata la presenza paritaria di entrambi i generi, ex punto 3.1.2 della Direttiva 4 marzo 2011.
8. I due rappresentanti degli studenti di cui alla lett. b) del precedente comma 1 sono designati dalla Consulta degli studenti.
9. Il rappresentante dei dottorandi e degli specializzandi di cui alla lett. c) del precedente comma 1 è individuato a seguito di una procedura di interpello rivolta a tutti gli studenti iscritti ai corsi di dottorato e scuole di specializzazione dell'Ateneo e, qualora le candidature pervenute all'amministrazione dovessero essere superiori al numero dei componenti previsto, si procederà ad elezione, ai sensi dell'art. 80 del Regolamento Generale di Ateneo.
10. I rappresentanti degli studenti, dei dottorandi e degli specializzandi hanno diritto di voto su tutte le materie indicate dall'articolo 38 dello Statuto, ad eccezione di quelle che ineriscono strettamente il benessere organizzativo e la gestione del rapporto di lavoro.
11. Il Comitato elegge al proprio interno il Presidente tra gli appartenenti ai ruoli del corpo docente o del personale tecnico-amministrativo di Ateneo. Il Presidente deve possedere adeguate attitudini motivazionali e relazionali e comprovati requisiti di professionalità, esperienza, e capacità organizzativa, maturate anche in analoghi organismi, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing.
12. Il CUG è nominato con provvedimento del Rettore. Il mandato dei componenti è di durata quadriennale ed è rinnovabile una sola volta, fatta eccezione per i rappresentanti degli studenti, dottorandi e specializzandi il cui incarico dura quattro anni, salvo che prima della scadenza cessi la loro qualità di studenti, dottorandi e specializzandi. In caso di cessazione della qualità di studente, dottorando o specializzando prima della scadenza del mandato si procede alla loro sostituzione secondo le modalità di cui ai precedenti commi 8 e 9.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

ARTICOLO 3 - FUNZIONI

1. Il CUG opera in conformità a quanto previsto dall'art. 38 dello Statuto e contribuisce a realizzare i principi generali di cui agli artt. 9 e 10 dello Statuto stesso. Nell'ambito delle proprie competenze, svolge, compiti di natura propositiva, consultiva e di monitoraggio.
2. In particolare, assume i seguenti compiti propositivi:
 - predispone misure e azioni dirette a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la nazionalità, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità;
 - promuove la parità effettiva tra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione, e propone le iniziative necessarie a rimuoverle, anche mediante la predisposizione di piani di azioni positive e la presenza paritaria negli Organismi deputati alla valutazione;
 - predispone piani di azioni positive dirette a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni, morali o psicologiche -mobbing- all'interno dell'Ateneo;
 - promuove e potenzia ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche mediante lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale;
 - forma gruppi di lavoro o sottocommissioni che compiano le opportune ricerche su argomenti specifici e che lavorino autonomamente in esecuzione dei programmi stabiliti nella seduta del CUG;
 - promuove e organizza seminari, convegni, indagini, studi e ricerche anche in collaborazione con analoghi Comitati, con altri Enti, altre Università o soggetti privati;
 - propone agli organi competenti piani formativi per tutti i lavoratori e per tutte le lavoratrici, anche per mezzo di un continuo aggiornamento di tutte le figure dirigenziali;
 - compie analisi e programmazioni di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
 - diffonde le conoscenze ed esperienze, nonché gli altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti;
 - promuove azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo.
3. Nell'ambito dei compiti consultivi, formula, in particolare, pareri su:
 - progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
 - piani di formazione del personale;
 - orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
 - criteri di valutazione del personale;
 - contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;
4. Nell'ambito dell'attività di monitoraggio, assume, in particolare, i seguenti compiti e verifica:
 - a) i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - b) gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - c) gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing;

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

- d) l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro;
- e) attua indagini conoscitive attraverso la somministrazione di questionari e test diagnostici a tutte le categorie di lavoratori che compongono l'Ateneo (docenti, ricercatori, assegnisti, personale tecnico-amministrativo), nonché a studenti, dottorandi e specializzandi.
5. Il CUG opera in stretto raccordo con gli organi di governo dell'Ateneo ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire l'attuazione delle sue finalità.
 6. Gli uffici dell'Ateneo forniscono al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'operatività. In particolare, il CUG può avere accesso ai documenti amministrativi, nei limiti e con le modalità previsti dalla L. 7 agosto 1990, n. 241 e successive modifiche e in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali (D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196).
 7. L'Ateneo è invitato a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta siano adottati atti interni nelle materie di competenza (flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera). Le modalità di consultazione sono predeterminate con atti interni (circolari o direttive).
 8. Il CUG collabora con l'Ateneo, e in particolare con gli organismi preposti alla sicurezza, per lo scambio di informazioni utili per la valutazione dei rischi in ottica di genere e l'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.
 9. Il CUG attiva e sviluppa rapporti con Comitati di altre Amministrazioni Pubbliche finalizzati all'acquisizione ed alla diffusione di "buone pratiche" in materia di prevenzione e contrasto di qualsiasi discriminazione e con lo scopo di promuovere le pari opportunità nonché, la valorizzazione del benessere di chi lavora.
 10. Nelle attività che svolge, il CUG è tenuto al rispetto del segreto d'ufficio.
 11. Entro il 30 marzo di ogni anno, il CUG rende una dettagliata relazione riferita all'anno precedente, sulla situazione del personale riguardante l'attuazione dei principi di pari opportunità, di valorizzazione del benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing. La relazione va trasmessa al Rettore, al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione.

ARTICOLO 4 - CONVOCAZIONE

1. Il CUG è convocato dal Presidente mediante comunicazione scritta (e-mail o fax) inviata ai componenti all'indirizzo eletto da ciascuno a tale scopo all'atto dell'insediamento, contenente l'ordine del giorno dell'adunanza. Il CUG si riunisce di norma con cadenza almeno trimestrale, con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata per l'adunanza. In caso di convocazione urgente, è ammessa la convocazione telegrafica o via fax due giorni prima.
2. La convocazione, inviata secondo le modalità stabilite al comma 1, deve contenere l'indicazione degli argomenti iscritti all'ordine del giorno.
3. Il CUG può essere convocato anche sulla base di una richiesta scritta e motivata della

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

maggioranza dei componenti da presentare al Presidente.

4. La prima convocazione del CUG dopo la designazione dei componenti viene fatta dal Rettore o da un suo delegato.
5. Per quanto non previsto dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'art. 64 dello Statuto di Ateneo.

ARTICOLO 5 - SEDUTE E DELIBERE

1. Le sedute sono valide quando vi partecipi la maggioranza assoluta dei componenti del Comitato. Ai fini del computo della maggioranza non si considerano i componenti che hanno giustificato la loro assenza.
2. Le delibere sono assunte validamente con il voto favorevole di almeno la metà più uno dei partecipanti alla votazione. Ai fini del computo della maggioranza non si considerano i componenti che hanno giustificato la loro assenza. In caso di parità di voti prevale il voto del Presidente.
3. Le delibere sono immediatamente esecutive.
4. Per quanto non previsto dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'art. 65 dello Statuto di Ateneo (adunanze e deliberazioni).
5. Le riunioni del Comitato si svolgono, di norma, durante l'orario di lavoro. L'attività svolta all'interno del Comitato sarà pertanto considerata ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro.

ARTICOLO 6 - VERBALIZZAZIONE DELLE SEDUTE

1. Della seduta viene redatto apposito verbale.
2. All'inizio di ogni seduta è approvato il verbale della seduta precedente.
3. Una copia del verbale approvato viene trasmessa al Rettore e al Direttore Generale ed è mantenuta presso al sede del Comitato, a disposizione degli interessati.

ARTICOLO 7 - CESSAZIONI, DIMISSIONI E DECADENZE

1. In caso di cessazione, dimissioni o decadenza di un componente effettivo del CUG subentrerà il Supplente; in caso di dimissioni anche del supplente l'organizzazione di appartenenza, se di nomina sindacale, o l'Amministrazione, se di sua nomina, provvederanno alla nuova designazione entro trenta giorni, secondo le procedure indicate dal presente Regolamento.
2. Nei casi di cessazione, dimissioni o decadenza del Presidente si procederà entro trenta giorni all'elezione di un nuovo Presidente, ai sensi dell'art. 80, comma 4, del Regolamento Generale di Ateneo e dell'art. 2, comma 11, del presente Regolamento.

ARTICOLO 8 - RISORSE

1. Il Consiglio di Amministrazione può finanziare programmi di azioni positive e l'attività del Comitato, nell'ambito delle disponibilità di bilancio dell'Ateneo.
2. Per particolari progetti di lavoro e piani di intervento o di azioni positive, il CUG può chiedere all'esterno dell'Ateneo specifici finanziamenti e può avvalersi della collaborazione, a titolo gratuito, di esperti esterni, i quali potranno partecipare alle sedute del CUG a titolo consultivo.
3. Il CUG è dotato di una propria sede nell'ambito delle strutture universitarie e dispone di attrezzature di base per il suo funzionamento.
4. Il CUG dispone di strumenti idonei a pubblicizzare le sue attività e iniziative (link sul sito web di Ateneo, ove è presente un'apposita area dedicata alle sue attività periodicamente

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

aggiornata), nonché di altri strumenti di comunicazione.

ARTICOLO 9 - APPROVAZIONE E MODIFICHE DEL REGOLAMENTO

1. Il presente Regolamento e le sue successive modifiche sono deliberati dal CUG a maggioranza assoluta dei componenti e approvati dal Senato Accademico, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione per gli aspetti di sua competenza.

ARTICOLO 10 - ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento è emanato con decreto del Rettore; entra in vigore il giorno successivo alla sua emanazione ed è reso pubblico nelle forme previste in Ateneo.
2. Dall'entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogati il "Regolamento istitutivo del comitato per le pari opportunità" e il "Regolamento per la elezione delle componenti elettive del comitato per le pari opportunità" emanati con D.R. n. 247 del 19/1/2010; il "Regolamento di organizzazione e attività del Comitato Paritetico sul fenomeno Mobbing" emanato con D.R. n. 348 del 14/2/2007.

7.2 DISCIPLINA INTERNA DI FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA UNIVERSITÀ "G. D'ANNUNZIO"

ART. 1 OGGETTO DELLA DISCIPLINA INTERNA

Il presente documento integra il Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, emanato con DR n. 349 del 26 marzo 2014, e disciplina l'attività interna ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dell'Università "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara, istituito con D.R. n.1582/2014 del 6/11/2014 ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011).

ART. 2 COMPOSIZIONE E SEDE

Il Comitato Unico di Garanzia (di seguito Comitato) è composto dodici componenti effettivi nominati appartenenti ai ruoli del personale docente (professori e ricercatori) e tecnico-amministrativo, due rappresentanti degli studenti, e un rappresentante dei dottorandi e degli specializzandi, tutti individuati con procedura e modalità definite e dettagliate nell'Articolo 2 del Regolamento DR 349/2014.

Per ogni categoria di componenti effettivi (ad eccezione dei rappresentanti degli studenti e dei dottorandi, assegnisti, borsisti) è previsto un supplente.

Il Comitato dell'Università G. d'Annunzio di Chieti-Pescara, ha sede presso gli Uffici del Rettorato (sede di Chieti).

ART. 3 DURATA IN CARICA

Il Comitato ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.

Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

I Componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.

ART.4 COMPITI DEL/DELLA PRESIDENTE

Il/la Presidente rappresenta il Comitato, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti, e ne coordina i lavori.

Il/la Presidente provvede affinché l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Università "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara.

Il/la Presidente, sentito il Comitato, può nominare un/a Vicepresidente che possa sostituirlo/a in tutte le sue funzioni. Può altresì delegare per specifici ruoli uno o più componenti del Comitato.

ART. 5 CONVOCAZIONI

Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, una volta al mese, con esclusione del mese di agosto.

Il/la Presidente convoca il Comitato in via straordinaria ogniqualvolta sia richiesto da almeno cinque dei suoi componenti effettivi.

La convocazione ordinaria viene effettuata via e-mail (allegando pdf della convocazione) almeno cinque giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione; la convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno un giorno prima della data prescelta.

La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

I membri supplenti potranno essere convocati (via e-mail) dal/la Presidente solo in caso di assenza di un membro effettivo, comunicata tempestivamente (almeno 48 ore prima della riunione).

I supplenti sono convocabili per categoria e quindi possono essere convocati solo per assenza (preventivamente comunicata) dei rispettivi titolari.

ART. 6 DELIBERAZIONI

Il Comitato può validamente deliberare quando sia presente la metà più uno dei Componenti aventi diritto di voto (non vengono considerati nel computo gli assenti giustificati).

Hanno diritto al voto i componenti legittimamente presenti alla riunione.

Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti palesi espressi dai presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

Le delibere approvate sono immediatamente esecutive. In particolare si specifica che le eventuali delibere vengono redatte seduta stante, approvate e consegnate in copia ai membri del CUG; successivamente il verbale completo, con allegate le delibere approvate, verrà portato regolarmente in approvazione nella seduta successiva, come di consueto.

Le funzioni di Segretario sono svolte a turno da uno dei componenti presente alla riunione.

Le riunioni del Comitato devono essere verbalizzate in forma sintetica e il verbale è firmato dal Presidente e dal Segretario verbalizzante.

I Componenti possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali.

Le deliberazioni approvate sono inoltrate all'Area del Segretariato Generale di Ateneo e nello specifico al Settore Organi Accademici ed Attività Istituzionali per le successive valutazioni dell'Amministrazione.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

ART. 7 DIMISSIONI, CESSAZIONE E DECADENZA

1. Le dimissioni di un/a componente del Comitato devono essere presentate per iscritto al/ alla Presidente del Comitato stesso, che ne dà comunicazione a tutti i Componenti del Comitato. Il Comitato ne prende formalmente atto nella prima seduta successiva alla data di trasmissione della lettera di dimissioni. Il/la Presidente ne dà poi comunicazione all'Area del Segretariato Generale di Ateneo (Settore Organi Accademici ed Attività Istituzionali), per consentire la nomina di un nuovo componente.
2. La nomina dei nuovi componenti di regola avverrà nel corso della prima seduta utile del Senato Accademico successiva alla comunicazione delle dimissioni. Nelle more della nomina del nuovo componente effettivo, il /la supplente della relativa categoria lo può sostituire nei lavori del Comitato stesso.
3. Il/la Presidente comunica, in forma scritta, le proprie dimissioni al Comitato e al Magnifico Rettore, inviando tale comunicazione all' Area del Segretariato Generale di Ateneo e nello specifico al Settore Organi Accademici ed Attività Istituzionali.

ART. 8 ASSENZE

- a) Le assenze dei componenti vanno giustificate per iscritto (via mail o anche tramite semplice messaggio di testo sms o WhatsApp) prima della seduta.
- b) In caso diverso esse sono da considerarsi come assenze ingiustificate, e come tali registrate in verbale.
- c) Nel caso di n. 3 assenze ingiustificate consecutive oppure di n. 7 assenze ingiustificate nell'anno, il Comitato può deliberare la cessazione del componente e chiederne dunque la sostituzione con un nuovo componente partecipe e attivo.

ART. 9 COMMISSIONI E GRUPPI DI LAVORO

Nello svolgimento della sua attività il Comitato può operare in commissioni o gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la partecipazione alle sedute, su richiesta del/della Presidente o dei Componenti, di soggetti esterni al Comitato senza diritto di voto.

Il Presidente, sentito il Comitato, può designare tra i componenti un responsabile per singoli settori o competenze del Comitato stesso. Il responsabile svolge le funzioni di relatore sulle questioni rientranti nel settore assegnato e a tal fine cura l'attività preparatoria ed istruttoria, riferisce al Comitato e formula proposte di deliberazione.

ART. 10 COMPITI DEL COMITATO

Il Comitato esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs.165/2001, introdotto dall'articolo 21 della l.183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti Della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità.

ART.11 RELAZIONE ANNUALE

Il Comitato redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

La relazione deve essere trasmessa al Magnifico Rettore, al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione dell'Università G. d'Annunzio di Chieti-Pescara.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

ART.12 RAPPORTI TRA IL COMITATO E L'ATENEO "G. D'ANNUNZIO"

I rapporti tra il Comitato e l'Ateneo G. d'Annunzio sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.

7.3 INDICAZIONI PER AZIONI POSITIVE DEL MIUR SUI TEMI DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ E NELLA RICERCA - MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA

Gruppo di lavoro: Elisabetta Addis, Cristina Biasini, Marina Calloni, Anna Loretoni, Marco Mancini, Giorgia Serughetti

Sommario

1. L'obiettivo della parità di genere
2. Lo stato della parità di genere nella ricerca in Italia
3. Le dimensioni dell'integrazione: per settori, per posizione gerarchica, per aree geografiche
4. Gli effetti della mancata integrazione
5. Le buone pratiche europee
6. Indicazioni per l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca finanziata dal MIUR
7. Indicazioni per atti di indirizzo rivolti alla CRUI, alle università e agli enti di ricerca riguardanti i meccanismi di selezione del personale docente e ricercatore
8. Indicazioni per la valutazione delle università e degli istituti di ricerca
9. Conclusioni

1. L'OBIETTIVO DELLA PARITÀ DI GENERE

La parità di genere nei diversi ambiti della società è un obiettivo centrale presente nelle convenzioni internazionali, nelle principali direttive europee, nella Costituzione italiana e nella legislazione nazionale.

Le Nazioni Unite considerano la parità di genere un elemento fondamentale di rispetto dei diritti umani, a partire dalla Dichiarazione Universale (1948). Con la *Convenzione sull'Eliminazione di ogni Forma di Discriminazione della Donna* (CEDAW, 1979) e successivamente con la Piattaforma per l'Azione seguita alla conferenza di Pechino nel 1995, hanno sviluppato iniziative e raccomandazioni per l'equità di genere. La parità di genere è attualmente uno dei primi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile incluso nell'Agenda 2030¹.

In Europa, l'uguaglianza tra donne e uomini rappresenta uno dei capisaldi dell'Unione fin dal Trattato di Roma del 1957. Il *Trattato di Amsterdam* (1997) ha individuato nella valutazione di impatto di genere (*gender mainstreaming*) di tutte le politiche pubbliche uno strumento per raggiungere l'obiettivo della parità e monitorarne il progresso, richiedendo pertanto anche il *mainstreaming* della politica dell'istruzione e della ricerca. La Carta dei diritti fondamentali (2000) con il suo articolo 23 "Parità tra uomini e donne", è divenuta un autorevole documento di riferimento anche per il proseguimento della consolidata politica comunitaria di pari opportunità. Infine, il Trattato sull'Unione Europea (Lisbona, 2007) ha potentemente riaffermato nell'articolo 2 l'obiettivo dell'uguaglianza fra uomini e donne, come uno dei cinque valori fondanti l'Unione Europea.

In Italia, la Costituzione, all'articolo 3, afferma l'eguaglianza dei cittadini e delle cittadine senza distinzione di sesso, e attribuisce alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che la limitano di fatto. Inoltre la modifica dell'articolo 51 – operata nel 2003 con l'aggiunta della frase "A tal fine la Repubblica promuove con appositi

1. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini” – e il successivo Codice delle Pari Opportunità del 2006 traducono a livello nazionale l’indirizzo internazionale e la normativa.

A partire dal quadro internazionale, europeo e nazionale sopra delineato, il presente documento ha lo scopo di indicare alcune riflessioni e proposte per lo sviluppo di adeguate politiche di genere in Italia, nell’ambito della ricerca e della formazione universitaria.

2. LO STATO DELLA PARITÀ DI GENERE NELLA RICERCA IN ITALIA

I dati recenti prodotti dall’Ufficio Statistico del MIUR² evidenziano il persistere della disuguaglianza nelle carriere descritta dal cosiddetto “diagramma a forbice”. Tale diagramma mostra che, mentre si è raggiunta una sostanziale parità numerica complessiva tra i due sessi nei livelli ISCED da 6 a 8 (studenti/esse, laureati/e, dottorandi/e e dottori/esse di ricerca), la disuguaglianza fra i sessi esiste e si aggrava nel corso della carriera. Nel 2014 si osserva che la percentuale di donne nelle diverse fasce accademiche si attesta al 50,6% per i titolari di assegni di ricerca; 45,9% per i ricercatori universitari; 35,6% per i professori associati; 21,4% per i professori ordinari. Inoltre si nota che questa forbice è maggiore nei settori STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Se comparati con indicatori europei – reperibili nel rapporto “SHE figures”³ che dal 2003 sono pubblicate con cadenza triennale, per l’anno 2015 – i dati complessivi dell’Italia mostrano andamenti simili alla media europea. Nella disaggregazione per settori tali dati indicano una disuguaglianza nei settori STEM più marcata rispetto alla media europea. Ciò che preoccupa, nel caso italiano, è la quasi totale mancanza di miglioramento, con percentuali piccolissime di riduzione del divario. Per fare un esempio, tra il 2010 e il 2016, le professoressine ordinarie in materie STEM sono passate dal 16% al 18%, un tasso di incremento che non consentirebbe di raggiungere percentuali di riequilibrio consone alla presenza femminile nei livelli bassi neppure in 50 anni.

3. LE DIMENSIONI DELL’INTEGRAZIONE: PER SETTORI, PER POSIZIONE GERARCHICA, PER AREE GEOGRAFICHE

I dati dei documenti sopra citati indicano che la mancata integrazione e lo squilibrio di genere nelle carriere scientifiche hanno diverse dimensioni. Vi è una mancata integrazione orizzontale, una verticale e una territoriale. Per dimensione orizzontale si intende la diversa presenza di uomini e donne nei diversi settori disciplinari, il fenomeno per cui le donne si concentrano in alcuni settori umanistici e gli uomini in alcuni settori scientifici⁴.

Per dimensione verticale si intende la differente presenza dei due sessi nelle posizioni decisionali e apicali, e in quelle invece esecutive e ausiliarie.

Per dimensione territoriale si intende il fatto che le Università italiane e gli stessi Enti Pubblici di Ricerca nelle loro diverse articolazioni operano in contesti diversi (nord e sud d’Italia) nei quali diversi risultano essere alcuni indicatori di parità di genere, primo fra tutti il tasso di occupazione per sesso. Gli squilibri di genere riguardano tutte le componenti delle strutture di ricerca (docenti, ricercatori/trici, assegnisti/e, personale tecnico amministrativo, studenti/esse), e anche gli stessi Enti di governo dell’Università.

La disparità di genere nella ricerca scientifica è determinata da fattori di domanda, da fattori

2. Servizio Statistico del Miur Focus: Le carriere femminili nel settore universitario, febbraio 2016, e Indicatori e statistiche di genere attraverso le banche dati del MIUR, presentazione del 20/11/2017, in <http://ustat.miur.it/documenti/2017-indicatori-e-statistiche-di-genero-attraverso-le-banche-dati-del-miur/>

3. Per l’ultimo rapporto “She figures” vedi: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

4. È interessante notare, a tale proposito, che, pur nella generale tendenza maschile verso le scienze esatte, non vi è una omogeneità internazionale dei settori prescelti da ciascun sesso, ma le culture nazionali producono una notevole variazione nella composizione per sesso dei vari settori, indicando così come il risultato non sia dato naturale ma effetto di policies.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

di offerta⁵ e da fattori di funzionamento organizzativo e istituzionale⁶.

Per fattori di domanda si intendono la volontà e la disponibilità delle Istituzioni di ricerca ad assumere e promuovere studiose. Si può distinguere tra una domanda formale e informale.

Perché vi sia integrazione, è necessario che non vi sia discriminazione formale nei processi di selezione verso i livelli superiori (domanda formale). Ma è anche necessario che ambedue i sessi siano inclusi nelle reti di accoglienza e relazione attraverso cui scorre l'informazione professionale (domanda informale). La domanda di studiose da parte delle istituzioni scientifiche può essere distorta a causa di:

- convinzioni ideologiche esplicite e accettazione acritica di stereotipi di genere: come ha mostrato il caso del presidente dell'Università di Harvard, Larry Summers, persistono ancora casi di convinzione ideologica esplicita per cui alcuni accademici ritengono un sesso più adatto e un altro meno adatto alla ricerca scientifica;
- pregiudizi inconsci, cioè una percezione distorta della capacità delle persone dei due sessi. Le ricerche di psicologia mostrano che sia gli uomini che le donne – inclusi e incluse coloro che affermano di credere alla eguaglianza di capacità fra i sessi – hanno meccanismi di percezione tali da attribuire diversa visibilità e importanza alle azioni e alle parole di persone di sesso maschile o femminile;
- pregiudizi impliciti, cioè premialità rivolte ad aspetti dell'attività accademica che sono più comuni in uno dei due sessi;
- selezione statistica, cioè risparmio nei costi di raccolta dell'informazione che induce a ritenere più o meno produttiva la persona di un sesso perché in media lo sono le persone di quel sesso.

Per fattori di offerta si intendono fattori esterni alle istituzioni della ricerca: conciliazione della vita familiare con la vita professionale, condivisione del lavoro di cura con il partner, presenza o meno di servizi alla famiglia e alla persona che facilitano conciliazione e condivisione (asili nido e altri servizi per anziani e malati).

I fattori di offerta e di domanda interagiscono nel concreto dell'organizzazione quotidiana del lavoro di insegnamento e ricerca. La carriera scientifica femminile è stata descritta con la metafora della "leaky pipeline", la tubatura che perde ad ogni giunzione: a ogni successivo livello di carriera fattori di offerta⁷ e di domanda contribuiscono alla riduzione del numero di donne presenti e quindi alla riduzione del numero di donne promuovibili ai livelli superiori, creando un processo di svantaggio cumulativo. In particolare, gli anni che sono centrali per lo sviluppo della carriera sono gli stessi che sono centrali per la formazione della famiglia, creando un classico collo di bottiglia nella classe di età in cui si passa da posizioni temporanee a posizioni strutturate. Gli anni in cui ci si aspetta la massima produttività scientifica sono gli anni in cui per motivi biologici è necessario interrompere le attività scientifiche in relazione alla maternità, e la normativa che limita la penalizzazione al rientro dai congedi di maternità è ancora embrionale.

5. La distinzione risale al lavoro seminale di Sonnert e Holton (1996), *Career Patterns of Women and Men in the Sciences*, "American Scientist" 84: 63-71.

6. Sul tema dell'organizzazione vedi la documentazione prodotta all'interno del progetto di "F.E.S.T.A." e per il cambiamento istituzionale vedi https://ec.europa.eu/research/scienc society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

4. GLI EFFETTI DELLA MANCATA INTEGRAZIONE

La persistenza della disegualianza di genere non rappresenta solo un problema di equità, nel senso che si privano ingiustamente le persone di un sesso della possibilità di sviluppare le proprie potenzialità e dare il proprio contributo allo sviluppo della ricerca. Rappresenta soprattutto un problema di efficienza ed efficacia⁸ della politica della ricerca, perché:

- esclude, a parità di posizioni di ricerca, le persone più capaci e competenti di un sesso a favore di persone dell'altro sesso, da cui il problema dell'efficienza;
- limita i temi di ricerca a quelli di interesse di un sesso, dato che è stata evidenziata una sistematica differenza negli interessi di ricerca dei due sessi;
- distorce i risultati della ricerca in tutti quei casi in cui non si presta adeguata attenzione alla differenza tra i sessi (come nel caso della medicina di genere, innovazioni non misurate su due tipologie di utenti eccetera).

5. LE BUONE PRATICHE EUROPEE

Il principale programma di finanziamento della ricerca europea, *Horizon 2020*, ha indicato la questione del genere come una problematica trasversale (*gender as a cross-cutting issue*)⁹ che investe non soltanto l'aspetto della presenza di entrambi i sessi nei gruppi di ricerca e nei vari livelli decisionali, ma anche l'aspetto dei contenuti della ricerca. Nelle scienze umane e sociali questo aspetto è particolarmente evidente (es. studio economico della distribuzione delle risorse per sesso; studio della differenza di comportamento alla base della differenza economica; studio sociologico delle strutture di potere per sesso; studio della diversificata presenza e interessi politici dei due sessi).

Altrettanto importante, tuttavia, è l'aspetto di genere nelle discipline biomediche (medicina di genere) e nelle discipline ICT (applicazione dell'innovazione tecnologica a persone dei due sessi). A causa di pregiudizi impliciti questi aspetti possono essere sottovalutati. Serve quindi una valutazione attenta al genere anche rispetto ai contenuti dei progetti di ricerca. *Horizon 2020* ha preso l'iniziativa di raccomandare e incentivare una serie di buone pratiche relative al finanziamento e alla valutazione della ricerca. Un riallineamento delle pratiche nazionali è dunque utile e doveroso.

6. INDICAZIONI PER L'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA FINANZIATA DAL MIUR

Per quanto riguarda l'integrazione dei gruppi di ricerca all'interno dei progetti di interesse nazionale finanziati dal MIUR (PRIN) occorre:

- incoraggiare la presenza paritaria dei due sessi nei gruppi di ricerca, attribuendo punteggi positivi nella valutazione a quei gruppi in cui ciascun sesso è rappresentato nella misura almeno del 40%;
- incoraggiare la presenza paritaria dei due sessi nelle posizioni apicali, attribuendo punteggi positivi nella valutazione a quei gruppi in cui la rappresentazione di ciascun sesso almeno al 40% si ottiene in tutti i livelli decisionali;
- adottare il principio di parità di genere nella formazione dei panels di valutazione;
- curare la formazione dei valutatori e delle valutatrici dei progetti di ricerca rispetto ai fattori

8. Vedi a questo proposito EUROPEAN COMMISSION Directorate-General for Research and Innovation Directorate B – Unit B.6 – “Structural change in research Institutions: enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation” 2012.

9. Vedi a questo proposito “Gender H2020 Online manual”.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

di distorsione che causano la sottorappresentanza di donne all'interno dei team di ricerca e particolarmente in ruoli apicali, e all'importanza di promuovere l'eguaglianza di genere nella ricerca, producendo appositi materiali e organizzando eventi seminari con la partecipazione dei valutatori e valutatrici.

- Per quanto riguarda la presenza di un'ottica di genere nei contenuti della ricerca all'interno dei progetti di interesse nazionale finanziati dal MIUR (PRIN) in fase di valutazione occorre tenere presente:

- la necessità di raccogliere i dati disaggregati per sesso;
- l'uso di variabili disaggregate per sesso nelle analisi e nelle stime, compatibilmente con le caratteristiche statistiche del campione;
- negli studi biomedici sperimentali, la costruzione di campioni di persone dei due sessi con numerosità sufficiente a indagare eventuali differenze di genere;
- la necessità di tener conto della differenza sia nelle caratteristiche fisiche che nelle attitudini psichiche nell'investigare gli effetti e le applicazioni dell'innovazione tecnologica¹⁰.

A tal fine, è necessario istituire un albo, analogo all'albo esistente a livello europeo e in relazione con l'albo REPRISÉ¹¹, formato da esperti ed esperte con curriculum che denota la comprovata esperienza di studio sui temi del genere, cui rivolgersi per la valutazione degli aspetti di genere dei progetti di ricerca da finanziare.

7. INDICAZIONI PER ATTI DI INDIRIZZO RIVOLTI ALLA CRUI, AL CUN, ALLE UNIVERSITÀ E AGLI ENTI PUBBLICI DI RICERCA RIGUARDANTI LE SPECIFICITÀ DI GENERE NEI SETTORI SCIENTIFICO-DISCIPLINARI E I MECCANISMI DI SELEZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Per quanto riguarda il riconoscimento del genere come questione trasversale alle discipline, occorre:

- riconoscere la dignità scientifica degli studi sul genere ovunque possibile, introducendo le specificità di genere, diverse per ciascuna disciplina, nella declaratoria che definisce ciascun raggruppamento disciplinare, dando piena cittadinanza nel proprio settore concorsuale a quei lavori che interrogano il genere in relazione o nei contenuti di ciascuna disciplina. Ciò in relazione non solo alle aree umanistiche, sociali, politiche ed economiche, ma anche alle aree biologiche, mediche, delle scienze naturali e tecnologiche;
- relativamente alla governance delle Università, chiedere che gli Atenei applichino estensivamente (a tutti gli organi e strutture) il principio, previsto dall'art. 2, comma 1, della legge n. 240/2010, della parità di genere nella composizione del Consiglio d'amministrazione.
- Per quanto riguarda la selezione di ricercatori/trici e di docenti di I e II fascia occorre:
- comporre le commissioni concorsuali tenendo conto dell'equilibrio di genere, come raccomandato dall'Aggiornamento 2017 del Piano Nazionale Anticorruzione; i/le commissari/e e i/le valutatori/trici devono essere formati tramite appositi materiali ed eventi alla problematica del genere nella ricerca;
- dotare tutte le Università dello strumento del bilancio di genere al fine di monitorare il

10. Vedi a questo proposito EUROPEAN COMMISSION Directorate-General for Research and Innovation, Unit B.6- Sector B6.2 - Gender "Gendered Innovations: How Gender Analysis Contributes to Research", 2013 (Rapporteurs: Londa Schiebinger, Ineke Klinge).

11. Reprise è il Registro digitale di esperti scientifici indipendenti per la valutazione scientifica della ricerca italiana del Miur. La piattaforma raccoglie le iscrizioni di esperti italiani e stranieri in tutti i campi del sapere e assicura la disponibilità dei migliori revisori per le valutazioni tecnico-scientifiche dei progetti di ricerca di competenza del Ministero.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

proprio progresso in termini di pari opportunità di genere, come raccomandato dalla CRUI nel documento approvato il 19/1/2017;

- promuovere una presenza bilanciata dei due sessi in tutte le istituzioni di eccellenza;
- modificare le scelte linguistiche in tutti gli atti amministrativi, formativi, scientifici e progettuali, che possano avere effetti discriminatori anche involontari verso uno dei due sessi, (p. es. mesi-uomo invece di mesi-persona) così come anche affermato nelle “Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR” (marzo 2018).

8. INDICAZIONI PER LA VALUTAZIONE DELLE UNIVERSITÀ E DEGLI ENTI PUBBLICI DI RICERCA

Come già rilevato dal recente Atto di Indirizzo della Ministra rivolto all’ANVUR è essenziale che, tra i parametri di valutazione degli Atenei e dei Dipartimenti, vengano inclusi indicatori sulle iniziative sull’equilibrio di genere nell’ambiente di ricerca dell’Ateneo nei numeri di docente, ricercatore e tecnico-amministrativo.

In particolare, si suggerisce che vengano misurate:

- l’integrazione orizzontale e verticale del personale di tutti i livelli;
- l’esistenza e i risultati ottenuti di centri dedicati allo studio delle dinamiche di genere all’interno delle singole discipline;
- l’esistenza e i risultati ottenuti di centri interdisciplinari per lo studio del genere a livello dipartimentale, interdipartimentale, di Ateneo;
- la partecipazione a centri, consorzi o osservatori interuniversitari sulle tematiche di genere, nonché le collaborazioni internazionali;
- la diffusione di insegnamenti dedicati in corsi di laurea e in corsi di formazione post- laurea;
- le iniziative di promozione della parità di genere riguardanti la terza missione dell’Università in relazione con realtà territoriali e associative.

9. CONCLUSIONI

L’obiettivo della parità di genere è saldamente incardinato nelle convenzioni internazionali, nella legislazione europea e nella Costituzione. Anche la politica della ricerca, come le altre politiche pubbliche, può e deve essere oggetto di una revisione complessiva e di una valutazione secondo le metodologie del *mainstreaming* di genere.

In questo documento, come da mandato conferitoci¹² abbiamo sviluppato un ragionamento basato sulla più recente letteratura scientifica internazionale, al fine di mettere meglio a fuoco alcune criticità nelle politiche scientifiche e nel sistema accademico italiano in termini di equità di genere. Abbiamo quindi preso in considerazione gli interventi considerati più adeguati a incidere sul problema della mancata presenza femminile ai vari livelli della struttura universitaria e della ricerca italiana.

Secondo i dati più recenti, in Italia persiste la forbice tra l’adeguata presenza femminile nei livelli bassi e la mancata presenza nei livelli alti. In particolare, persiste la scarsa presenza femminile nei settori disciplinari S.T.E.M.. Tali carenze non sembrano essere in via di assorbimento spontaneo nel breve periodo.

La letteratura scientifica annovera, tra i fattori che contribuiscono allo squilibrio di genere, non solo le convinzioni ideologiche e i perduranti stereotipi circa le attitudini dei due sessi, ma anche le distorsioni di giudizio inconsce (*unconscious biases*), praticate dalle persone

12. Vedi il decreto ministeriale prot. n. 162 del 28/2/2018.

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

di entrambi i sessi. Consolidate ricerche sottolineano inoltre che meccanismi di valutazione, tarati su persone di un solo sesso, possono contenere distorsioni implicite (*implicit biases*) che prevengono l'avanzamento dell'altro sesso.

Questa situazione non è sostenibile, sia per motivi di equità verso le studiose sia soprattutto per motivi di efficienza: si rinuncia all'importante contributo femminile nella produzione di conoscenza.

Inoltre, la differenza di genere è una questione trasversale (*cross-cutting issue*) che investe sia le modalità della ricerca che i suoi contenuti, e che necessita quindi di riconoscimento adeguato nella definizione dei settori scientifico disciplinari.

Sulla base delle buone pratiche europee, intendiamo dunque rivolgere alle Università e ai diversi Enti di ricerca, vigilati dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca alcune raccomandazioni, traducibili in possibili provvedimenti e/o note d'indirizzo.

Ne ricordiamo i 10 punti più importanti:

1. nella ricerca finanziata dal MIUR, incentivare la presenza bilanciata di ricercatori e ricercatrici con adeguato punteggio;
2. incentivare la creazione e l'utilizzo di dati disaggregati per sesso nell'ambito della ricerca e dell'istruzione, e la creazione e l'utilizzo di nuovi dati disaggregati per sesso nei campioni utilizzati per gli studi scientifici;
3. nella ricerca finanziata dal MIUR, valorizzare l'indagine che includa il genere tra i contenuti e includa implicazioni di genere tra i risultati della ricerca, in modo tale da aprire nuovi spazi per la medicina di genere e per l'applicazione della tecnologia attenta alle differenze di genere;
4. mirare al bilanciamento per sesso nella composizione dei panels incaricati della selezione dei progetti di ricerca da finanziare, e provvedere alla formazione dei membri dei panel di entrambi i sessi alle problematiche specifiche della valutazione di genere; a questo scopo invitare Il Comitato Nazionale dei Garanti per la Ricerca (CNGR), competente ai sensi dell'art. 21 della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e ss.mm.ii. ad incoraggiare (fatta eccezione per la ricerca liberamente proposta, nell'ambito di specifici programmi di ricerca, da singoli gruppi di ricerca) la presenza di ricercatori ed esperti di entrambi i sessi sia nei progetti di ricerca sia nei panel di valutazione, con l'auspicio di raggiungere nel termine di 5 anni dalla data del presente documento l'obiettivo di una presenza di ciascuno dei due sessi orientativamente pari al 40% e comunque non inferiore al 30%;
5. creare appositi repertori di esperti ed esperte nella valutazione di genere, eventualmente all'interno della banca-dati REPRISE, in grado anche di curare la formazione dei valutatori;
6. introdurre, nella maniera più consona a ciascuna disciplina, le specificità di genere nella declaratoria dei raggruppamenti disciplinari universitari;
7. dotare le Università dello strumento del bilancio di genere al fine di monitorare il proprio progresso verso obiettivi di parità;
8. utilizzare, tra i parametri per la valutazione degli Atenei, la presenza di strutture di ricerca sui temi di genere e di iniziative didattiche e formative, e attività di terza missione che abbiano il genere tra i contenuti;
9. monitorare l'attuazione del Piano Lauree Scientifiche 2017 – 2018 in relazione alle iniziative finalizzate all'orientamento delle studentesse verso le discipline STEM;
10. introdurre a tutti i livelli regolamentari e/o statutari possibili specifiche misure volte al

BILANCIO DI GENERE

documento di programmazione strategica

5. ANALISI DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

riequilibrio delle componenti di genere in Organismi, commissioni, comitati etc.

Per valorizzare la differenza di genere ed evitare che continui ad essere fonte di potenziale discriminazione è necessario un intervento che richiede uno sforzo consapevole, informato e continuo da parte di uomini e donne, contro la persistenza di mentalità sessiste e situazioni di iniquità. Il risultato atteso è un avanzamento della conoscenza, un arricchimento intellettuale, un guadagno economico-culturale, di cui vi è desiderio e necessità in ampie fasce della popolazione italiana.