



UNIVERSITA' DEGLI STUDI
GABRIELE D'ANNUNZIO
CHIETI - PESCARA

BILANCIO DI GENERE

2024



Saluti del Rettore

La pubblicazione di questo secondo Bilancio di Genere (BdG) del nostro Ateneo identifica un momento prezioso di un percorso intrapreso diversi anni fa, con consapevolezza, convinzione e determinazione. Lungi dall'essere un mero adempimento formale, il BdG rappresenta, piuttosto, un esercizio di responsabilità istituzionale e di visione strategica ed in tal senso richiama il piano strategico di Ateneo appena licenziato.

Accolgo con profonda gratitudine ed apprezzamento il lavoro svolto dalla Delegata al Bilancio di Genere e da tutto il team che l'ha affiancata in questa seconda edizione, che ci restituisce una fotografia del nostro Ateneo come un'istituzione in grado di misurare, interpretare e, soprattutto, agire in modo sistemico per promuovere la parità di genere. Un bilancio capace non solo di fotografare il recente passato ma anche di spronare ognuno di noi ad un impegno carico di responsabilità verso il futuro, perché se è vero che tanto stiamo facendo, rimane purtroppo ancora vero che tanto è ancora da costruire. Abbiamo scelto quale pietra fondativa del Piano Strategico dell'Ateneo d'Annunzio il concetto di benessere – inteso in senso ampio, come benessere fisico, psicologico, sociale ed economico – per l'intera nostra comunità accademica. Questo benessere non può che essere intimamente collegato alla creazione di un ambiente accademico inclusivo, capace non solo di promuovere pari opportunità ma anche di valorizzare le diversità, da cogliere mai come problema, quanto piuttosto come sfida e leva di uno sviluppo futuro. In questa prospettiva, l'attenzione alla parità di genere è un elemento trasversale, che si inserisce nei processi di innovazione didattica, di ricerca e di interazione con il territorio.

Per quanto riguarda la *didattica*, abbiamo fatto nostro l'impegno per lo sviluppo ed il trasferimento di contenuti formativi all'insegna dell'integrazione e della promozione di una cultura dell'equità e, parallelamente, stiamo investendo in metodologie di-

dattiche innovative che favoriscano una partecipazione equa, senza discriminazioni di genere o di altro tipo, superando la tradizionale lezione frontale e privilegiando approcci più inclusivi.

La *ricerca*, quale motore di sviluppo e innovazione, deve diventare uno strumento anche per affrontare in modo concreto le disuguaglianze di genere e le altre forme di disuguaglianza sociali, con un impegno corale a combattere la *leaky pipeline* -il fenomeno della "conduttura che perde"- che ancora emerge in questo secondo BdG, e che dovremmo impegnarci ad analizzare con occhio scientifico, per poter su questa intervenire in modo efficace, per contribuire a chiudere quel divario di genere persistente negli avanzamenti di carriera.

Da ultima, la *terza missione*, ci invita ad impegnarci per la parità di genere non solo all'interno dell'Ateneo, nella convinzione che un impatto sociale positivo passi attraverso l'inclusività, la giustizia sociale e l'equità di accesso alle opportunità.

I dati e le azioni raccolte in questo BdG ci raccontano di un cambiamento possibile e di un cammino intrapreso che richiede ascolto e coraggio. Con questo spirito, rinnovo la mia fiducia nell'impegno di tutta la nostra comunità, certo che tale percorso potrà consolidarsi sempre più come modello di riferimento e come motore di uno sviluppo equo, responsabile ed inclusivo.

Liborio Stuppia

Rettore

**Università degli Studi Gabriele
d'Annunzio di Chieti-Pescara**

Premessa della Delegata alla Parità di Genere

La redazione del secondo Bilancio di Genere rappresenta un'importante testimonianza dell'impegno concreto e costante del nostro Ateneo nella promozione della parità di genere in ambito formativo, nella ricerca e nel trasferimento delle conoscenze. Tuttavia, il Bilancio di Genere non si limita a offrire una lettura dei traguardi raggiunti, ma si configura anche come uno strumento strategico per individuare le azioni future necessarie per superare le criticità ancora esistenti e per promuovere un'autentica cultura della parità di genere.

La pubblicazione del Bilancio di Genere, inoltre, non è solo un atto di trasparenza, ma anche una responsabilità nei confronti di tutti gli stakeholder che partecipano alla vita dell'Ateneo. Essi hanno il diritto di conoscere gli impatti e i risultati ottenuti, ma anche le sfide che ancora si presentano e le azioni previste per affrontarle. A partire dalle criticità evidenziate nella prima edizione, per esempio, l'Ateneo ha avviato un percorso di miglioramento che ha incluso, in primis, il Gender Equality Plan.

Questa edizione raccoglie dati, iniziative e buone pratiche che testimoniano il nostro impegno tangibile nel colmare le disparità di genere in tutte le aree della vita universitaria: dalla rappresentanza negli organi decisionali alle carriere accademiche e tecnico-amministrative, fino al benessere di tutta la comunità universitaria, con uno sforzo, specie a livello formativo, encomiabile.

Il mio auspicio è che questa nuova edizione del Bilancio di Genere possa essere non solo una fotografia della realtà attuale, ma anche uno stimolo, ed uno strumento di lavoro, per ulteriori riflessioni e azioni concrete verso un futuro di pari opportunità pienamente garantite e ringrazio di cuore il gruppo di lavoro che lo ha redatto, guidato con competenza e grande passione dalla prof.ssa Di Berardino, Delegata del Rettore per il Bilancio di Genere.

Michela Cortini

Delegata alla Parità di Genere

Presentazione

Nessuna lungimirante ed efficace decisione può essere assunta senza una consapevole comprensione del contesto cui la decisione si indirizza. Questo è ancor più necessario quando tale contesto mostra, su scala nazionale, forti criticità da risolvere anche sul piano dei diritti fondamentali, quali quello della uguaglianza.

Per il conseguimento dell'obiettivo della parità di genere, la strategia nazionale e quella europea conferiscono alle Università un ruolo primario, quali attori fondamentali nel processo di costruzione di capitale umano, di conoscenze e di cultura. Tra gli strumenti richiesti per acquisire una chiara chiave di lettura del fenomeno e per monitorare l'impegno degli Atenei nell'attuazione di tali strategie si annovera il Bilancio di Genere.

Sul tema della parità di genere l'Università G. d'Annunzio di Chieti-Pescara sin dal 2017 ha avviato un percorso di riflessione ed impegno, che ha trovato concreta attuazione attraverso numerose iniziative adottate sia a livello centrale che periferico, sintetizzate anche in documenti di programmazione e monitoraggio espressivi della volontà di rafforzare una cultura improntata al *gender mainstreaming*, quali il Piano di Azioni Positive, il primo Bilancio di Genere del 2018, il Gender Equality Plan del 2022-2024.

Il Bilancio di Genere offre una diversa prospettiva del nostro Ateneo, evidenziando sia la distribuzione dei diversi generi nel contesto, ma anche rappresentando le iniziative e le decisioni adottate a livello politico, operativo, scientifico e didattico sensibili al tema, al fine di garantire pari opportunità di studio, crescita professionale e personale per i diversi generi.

Questo secondo Bilancio di genere, riferito al periodo 2020-2023, evidenzia un cammino costante, seppur lento, verso tale traguardo. Permangono, difatti, fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, in tutte le componenti della comunità accademica, ad eccezione del personale tecnico-amministrativo, per il quale si evidenzia una contrazione del *gender gap*.

Non si può trascurare il fatto che tra le cause di disparità di genere rilevate nei percorsi formativi e di carriera figurino vari fattori esogeni, quali la rigida struttura del mercato del lavoro, le scarse misure del welfare familiare e il diffuso stereotipo culturale che attribuisce le funzioni di cura ed assistenza del nucleo domestico alla donna, nonché una dilagante crisi culturale che, associata alla crisi economica, vede aumentare i casi di violenza di genere.

Tuttavia, tali cause esogene non dispensano la nostra comunità accademica dal progettare iniziative volte a contemperare tali effetti. Possono annoverarsi, tra le azioni in corso, le seguenti: mirati investimenti e partnership esterne volte a garantire una agevole conciliazione tra vita lavorativa e privata per il personale ma anche tra studio e vita privata delle studentesse madri; una rivisitazione delle mansioni compatibili con il lavoro agile; la istituzione di una Consiglieria di Fiducia, quale figura di supporto contro ogni forma di discriminazione e violenza; l'adozione di un linguaggio amministrativo rispettoso del genere; maggiori azioni di rete con scuole e mercato del lavoro volte a rimuovere la segregazione orizzontale nella scelta dei percorsi di studio; una formazione che incentivi l'*empowerment* delle studentesse nel mondo del lavoro; un crescente impegno della ricerca e delle attività di *public engagement* su temi di genere per promuovere una vera trasformazione culturale.

Questo Bilancio descrive già, per il periodo 2020-23, un intenso lavoro dell'Ateneo svolto, sia a livello individuale che collettivo, nella ricerca, nella didattica e nel *public engagement* su tali temi e volto a promuovere una cultura capace di superare stereotipi e atteggiamenti discriminatori, ma soprattutto di contrasto a forme di molestia e violenza di genere.

Se, da un lato, questa analisi rivela un complessivo *glass ceiling index* di Ateneo inferiore sia al dato del primo Bilancio che al dato nazionale, quale segnale di riduzione delle disparità di genere nell'avanzamento delle carriere, dall'altro essa rivela quanto sia ancora lungo il percorso da portare avanti per garantire una concreta equità tra i generi su tutti gli ambiti della comunità accademica.

L'auspicio è che la lettura di questo documento possa rinviare la volontà della intera comunità accademica ad impegnarsi concretamente nella costruzione di atteggiamenti e di una cultura, sia individuale che organizzativa, seriamente centrati sulla convinzione che nessuno sviluppo è sostenibile se non sussistono eque opportunità di tutela e crescita per la persona, qualunque sia il suo genere.

Un sentito ringraziamento è rivolto ai componenti e alle componenti del gruppo di lavoro, le cui disponibilità e professionalità sono state preziose ed essenziali per redigere questo documento.

Daniela Di Berardino

Delegata al Bilancio di Genere

Nota introduttiva del CUG

2

A nome personale e del Comitato Unico di Garanzia (CUG), che ho l'onore di presiedere e rappresentare, esprimo grande soddisfazione per la redazione del nuovo Bilancio di Genere 2020-2023. Questo documento fondamentale riflette concretamente l'impegno della nostra Università nel promuovere una cultura di parità, inclusione e uguaglianza dei generi.

Il Bilancio di Genere è uno strumento essenziale per monitorare, analizzare e valorizzare l'impatto delle politiche, dei progetti e delle azioni del nostro Ateneo sul personale docente, tecnico-amministrativo e bibliotecario, sui collaboratori-esperti linguistici, e sulla componente studentesca. Esso si inserisce in un contesto più ampio di politiche e strategie per l'uguaglianza, in sinergia con il Gender Equality Plan e il Piano delle Azioni Positive, laddove il primo rappresenta la nostra visione strategica e gli obiettivi a lungo termine per un ambiente di lavoro e studio equo e inclusivo, mentre il secondo traduce questi obiettivi in interventi specifici finalizzati a superare le barriere che ostacolano la loro piena realizzazione.

Il Bilancio di Genere rappresenta dunque uno strumento chiave: non solo dimostra quanto lavoro resta ancora da fare per raggiungere una reale equità, ma si pone come una guida per sostenere il cambiamento, evidenziando le aree critiche su cui intervenire per ridurre le disuguaglianze e promuovere il miglioramento continuo.

Quello che presentiamo è il secondo Bilancio di Genere del nostro Ateneo, dopo il primo del 2018. Colma un vuoto di diversi anni e si distingue per una duplice funzione: da un lato, offre una fotografia del percorso intrapreso e dei progressi realizzati per ridurre le disuguaglianze; dall'altro, consente di

osservare l'andamento rispetto ad alcune serie storiche, individuando fin da quel primo momento analitico trend significativi su cui basare le azioni future e indicando le pratiche da rafforzare per promuovere meglio l'equità, il benessere e l'inclusione per tutte le persone che compongono la nostra comunità accademica. È, inoltre, espressione dell'intenzione di definire piani di azione basati sui dati, accompagnati da un sistema di monitoraggio che, nel tempo, permetta di osservare i cambiamenti auspicati.

Sono profondamente convinta che il Bilancio di Genere sia uno strumento strategico per guidarci verso un futuro sempre più attento ai temi della diversità, della parità e della sostenibilità.

Ringrazio di cuore tutte le persone che hanno contribuito alla sua realizzazione, con passione e competenza, rendendolo un'importante testimonianza del valore delle azioni intraprese e un punto di riferimento per i passi successivi, tra i quali auspico di includere il monitoraggio degli investimenti. Ad oggi ancora pochi Bilanci di Genere riportano la distinzione per tipologie di spesa, una distinzione che però acquisisce rilevanza nella prospettiva di investimenti futuri e analisi del loro impatto e ritorno. Dunque, il nostro impegno non si esaurisce con la pubblicazione di questo documento, che è solo un punto di partenza per il cambiamento che tutte e tutti auspichiamo.

Francesca Romana Alparone

Presidente CUG

COMPOSIZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO

3

Organi Promotori	CUG e Delegata al Bilancio di Genere	Supervisione e coordinamento dei lavori Stesura del documento
Comitato scientifico	Delegata al Bilancio di genere, <i>Prof.ssa Lara Fontanella,</i> <i>Prof.ssa Annalina Sarra,</i> <i>Dr.ssa Adelia Evangelista</i>	Analisi ed elaborazione dati Supporto alla produzione dei testi
Tasks operative	-Direttori dei Dipartimenti -Settore personale docente e ricercatore, personale TAB-CEL: <i>Dr.ssa Valentina Albertazzi, Dr.ssa Romilda Tinari; Dr. D'Antuono Marco; Dr. Di Carlo Mario.</i> -Settore sistemi applicativi per la Didattica: <i>Dr.ssa Paola Mincucci</i> -Settore ricerca: <i>Dr.ssa Antonietta Morale; Dr.ssa Di Credico Alessia</i> -Settore bilancio, programmazione e controllo: <i>Dr. Francesco Di Giovanni; Dr.ssa Flavia Mammarella</i> -Settore rapporti internazionali: <i>Dr. Glauco Conte</i> -Settore performance: <i>Dr. Francesco Paolo Febo; Dr.ssa Sabrina D'Angelo</i> -Centro Ricreativo di Ateneo: <i>Sig. Costantino Tiziano Zuccarini</i> -Scuola Superiore: <i>Dr.ssa Claudia Mundo, Dr.ssa D'Apolito Felicia, Dr.ssa Barbara Falzago, Dr.ssa Consuela Torelli.</i>	Supporto alla raccolta ed elaborazione dei dati

Sommario

4

1	SINTESI DELLA ANALISI DEL CONTESTO	5
2	LA POPOLAZIONE STUDENTESCA.....	7
2.1	Composizione	7
2.2	Mobilità.....	11
2.3	Performance negli studi.....	12
2.4	Dottorato e Scuole di Specializzazione	19
3	IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE.....	24
3.1	Composizione	24
3.2	Rapporto di femminilità e glass ceiling index.....	31
3.3	Carriere	33
3.4	Attività	37
4	IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	42
4.1	Composizione	42
4.2	Carriere e strumenti di conciliazione tra vita privata e lavoro	47
5	INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO	50
5.1	Composizione	50
6	INIZIATIVE DI PROMOZIONE DEL GENDER MAINSTREAMING	53
6.1	Strumenti per la promozione di una cultura orientata alle pari opportunità nell'Ateneo.....	53
6.2	Formazione e sensibilizzazione su tematiche di genere, contrasto alle violenze e benessere organizzativo	53
6.3	Iniziative Di Public Engagement Su Temi Di Genere	58
6.4	Altre Iniziative Per Studenti E Per Il Personale.....	60
7	LA RICERCA.....	62
8	RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE PER LA POLITICA DI GENERE	69
9	NOTA METODOLOGICA E APPENDICE	70

SINTESI DELLA ANALISI DEL CONTESTO

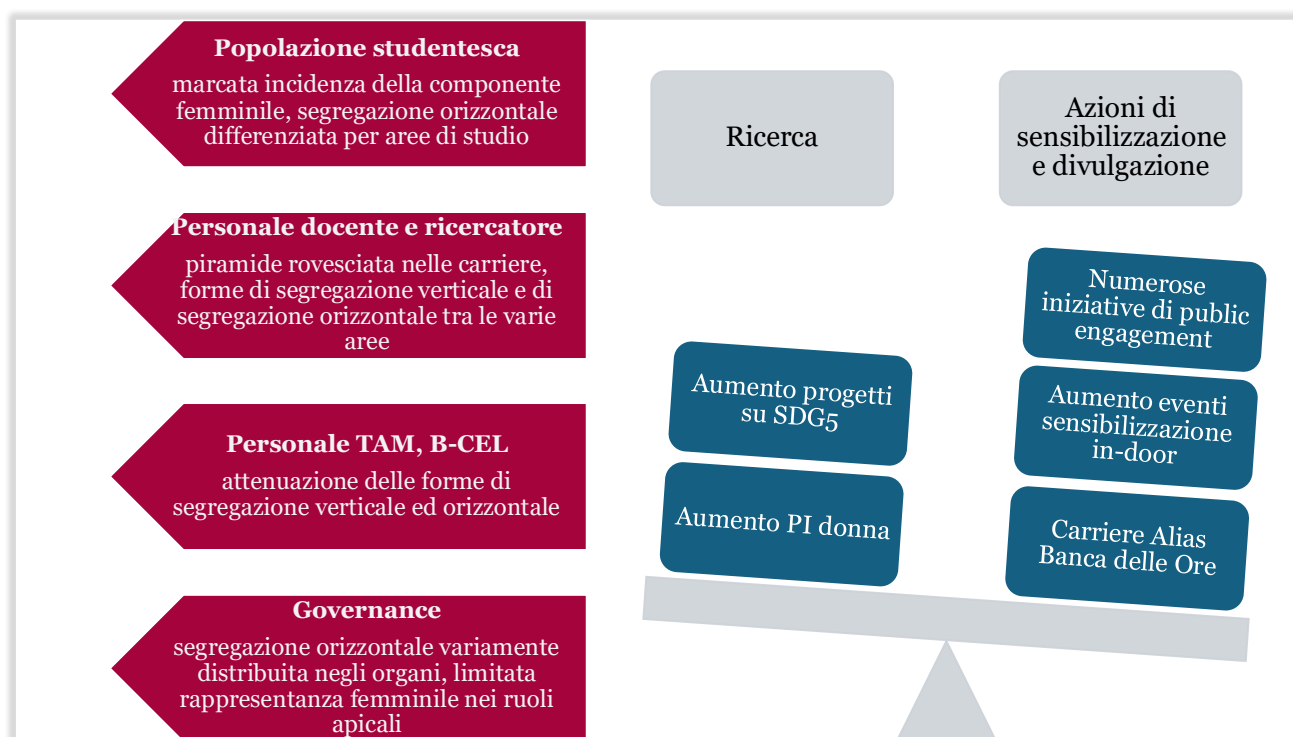
5

La rendicontazione sui risultati prodotti dalle politiche di genere intraprese nel triennio 2020-2023 dall'Ateneo impone una preliminare comprensione del contesto. A tal fine, i paragrafi che seguono illustrano l'analisi per genere della componente studentesca, del personale docente e di quello tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi Gabriele d'Annunzio di Chieti-Pescara. L'analisi si basa sui dati interni dell'Ateneo, dati Almalaurea, dati estratti dal portale Opendata MUR e dal Conto Annuale del MEF consolidati al 2023, al fine di agevolare una comparabilità nazionale come raccomandato dalle Linee Guida CRUI. Completa l'analisi del contesto la composizione della governance di Ateneo, con particolare riferimento alla distribuzione di genere negli organi centrali e nelle commissioni di concorso.

Per ciascuna componente sono stati identificati i fenomeni di maggior rilievo da analizzare at-

traverso gli appropriati indicatori di parità. Oltre alla composizione di genere, l'analisi dei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale è stata oggetto di studio per tutte le componenti. Gli acronimi impiegati sono dettagliati nella nota metodologica. La lettura dei dati conferma la presenza, anche nella comunità accademica dell'Università "G. d'Annunzio" (UdA), dei fenomeni tipicamente riferibili alle dinamiche di genere, quali la segregazione verticale – ovvero la maggiore difficoltà per le persone di un genere nell'accesso agli studi o nell'avanzamento della carriera – e la segregazione orizzontale – ovvero una maggiore concentrazione di un genere in specifici ambiti disciplinari o professionali, in linea con stereotipi di genere molto diffusi nella società.

I primari risultati sono di seguito sintetizzati:





POPOLAZIONE STUDENTESCA

LA POPOLAZIONE STUDENTESCA

7

Questa sezione presenta i dati relativi alla componente studentesca in UdA per il periodo 2020-2023, insieme ad alcune serie storiche. Seguendo le linee guida della CRUI, i dati, disaggregati per genere, sono organizzati secondo due criteri: tipologia di corso di studio (Laurea triennale, Laurea magistrale/specialistica, Laurea a ciclo unico) e area di studio. L'analisi si concentra su quattro ambiti: composizione, mobilità, performance negli studi degli studenti e delle studentesse, tasso di occupazione e retribuzione media dei laureati e delle laureate. La sezione sull'occupazione riporta i dati relativi all'occupazione di laureate e laureati a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo e sulle iscrizioni a corsi di dottorato e scuole di specializzazione.

Composizione

Nel 2023, la popolazione studentesca di UdA è stata di 21097 persone con una predominanza della componente femminile (65%). Nel periodo 2017-2023, la popolazione studentesca femminile è stabilmente superiore a quella maschile (Tab.1), che passa dal 36.4% nell'a.a. 2017/2018 al 35.0% nell'a.a. 2022/2023.

Tabella 1: Confronto tra le popolazioni immatricolate negli a.a. 2017/19 -2022/23

a.a	Uomini	Donne	TOT	% Uomini	% Donne
2017/2018	8800	15400	24200	36.4%	63.6%
2018/2019	8572	15088	23660	36.2%	63.8%
2019/2020	8134	14737	22871	35.6%	64.4%
2020/2021	7958	14652	22610	35.2%	64.8%
2021/2022	7652	14016	21668	35.3%	64.7%
2022/2023	7374	13723	21097	35.0%	65.0%

Osservando l'a.a. 2022/23 si rileva come la presenza femminile sia prevalente in quasi ogni ciclo di corso di studi (Fig.1). Per poter effettuare comparazioni a vari livelli le classi di laurea sono state raggruppate secondo la classificazione standard internazionale per area di studio ISCED (*International Standard Classification of Education*) dettagliate in Appendice.

L'analisi dei dati suddivisi per aree di studio evidenzia un fenomeno persistente di segregazione formativa. Questa divisione disciplinare è sostenuta da numerosi stereotipi ancora ampiamente radicati e diffusi, che collegano le caratteristiche identitarie delle professioni scientifiche e umanistiche ad un genere specifico.

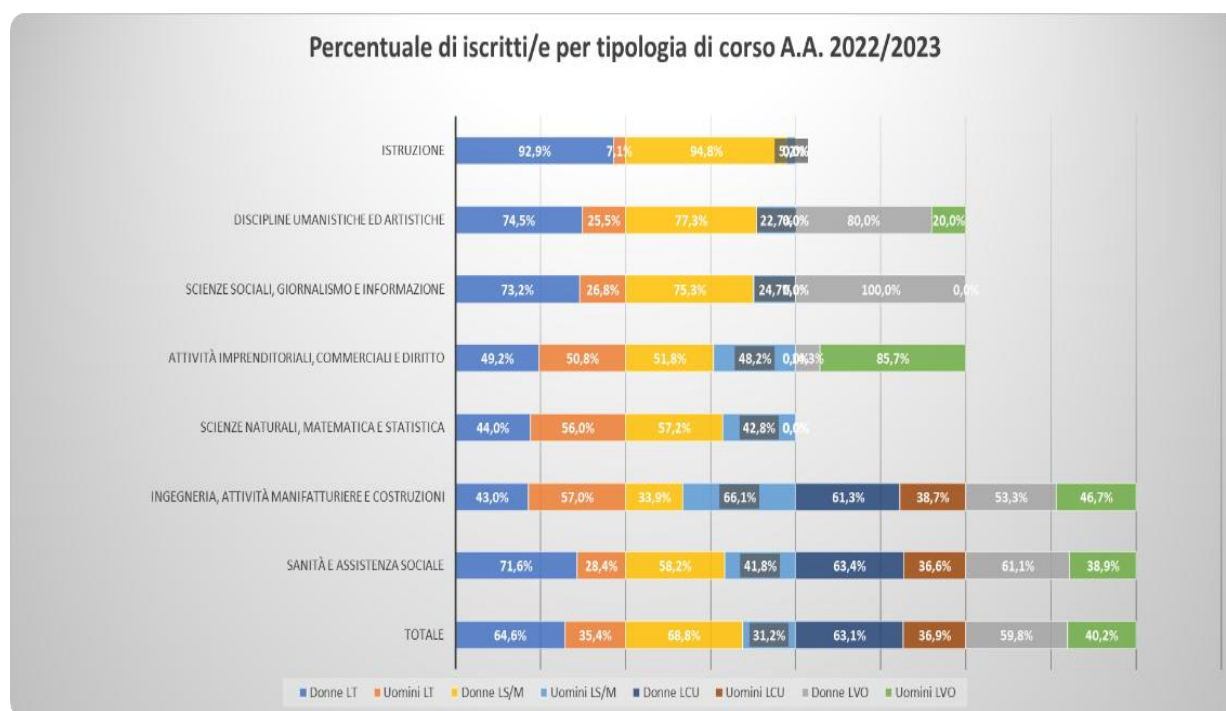


Fig. 1: Percentuale di iscritti/ e per tipologia di corso A.A 2022/2023

Nei corsi di laurea triennale (LT) dell'A.A. 2022-2023, si osserva una maggiore presenza di studentesse nei corsi di studio di ambito umanistico, giuridico e sociale (Figg.1-3): le donne rappresentano una parte significativa nelle seguenti aree: Istruzione (92.9%), Discipline umanistiche ed artistiche (74.6%), Scienze sociali, giornalismo e informazione (73.1%), Sanità e assistenza sociale (71.6%). Al contrario, la loro presenza è significativamente inferiore a quella maschile nelle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*).

Anche i dati relativi ai corsi di laurea specialistica (LS/M) evidenziano una persistente segregazione orizzontale in vari ambiti di studio, con una netta predominanza femminile nelle discipline umanistiche e sociali, e una maggior presenza maschile nelle discipline ingegneristiche. L'assenza di studenti e studentesse in alcuni settori indica potenziali aree di crescita e necessità di iniziative per attrarre una popolazione studentesca più diversificata.

I dati relativi alle lauree a ciclo unico (LCU) mostrano una presenza femminile molto forte nel settore della Sanità e assistenza sociale, dove le donne costituiscono la stragrande maggioranza della popolazione studentesca. Questa predominanza femminile riflette una tendenza storico-culturale che associa le donne alle professioni destinate alla cura, come le professioni sanitarie ed altre aree di assistenza.

Negli anni accademici 2020-2021 e 2021-2022, la distribuzione degli iscritti per aree disciplinari conferma il fenomeno della segregazione orizzontale sia femminile che maschile in alcuni settori della conoscenza. Si evidenzia, infatti, ancora una decisa preponderanza maschile nei corsi associati ad Attività imprenditoriali, commerciali e diritto, Scienze naturali, matematica e statistica, Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT), Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni.

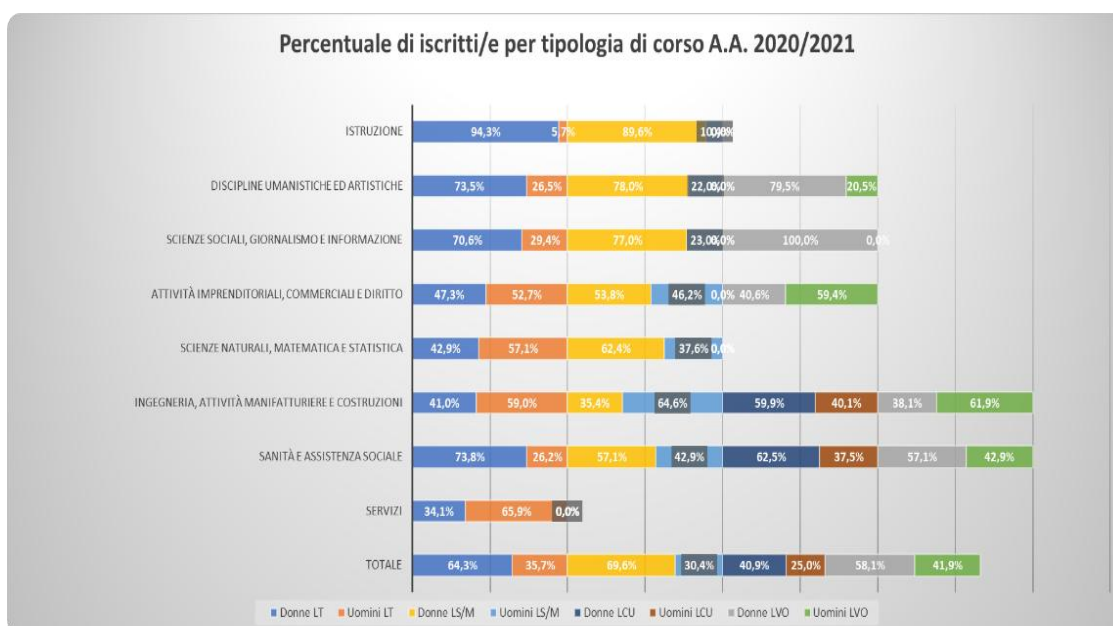


Fig. 2: Percentuale di iscritti/ e per tipologia di corso A.A 2020/2021

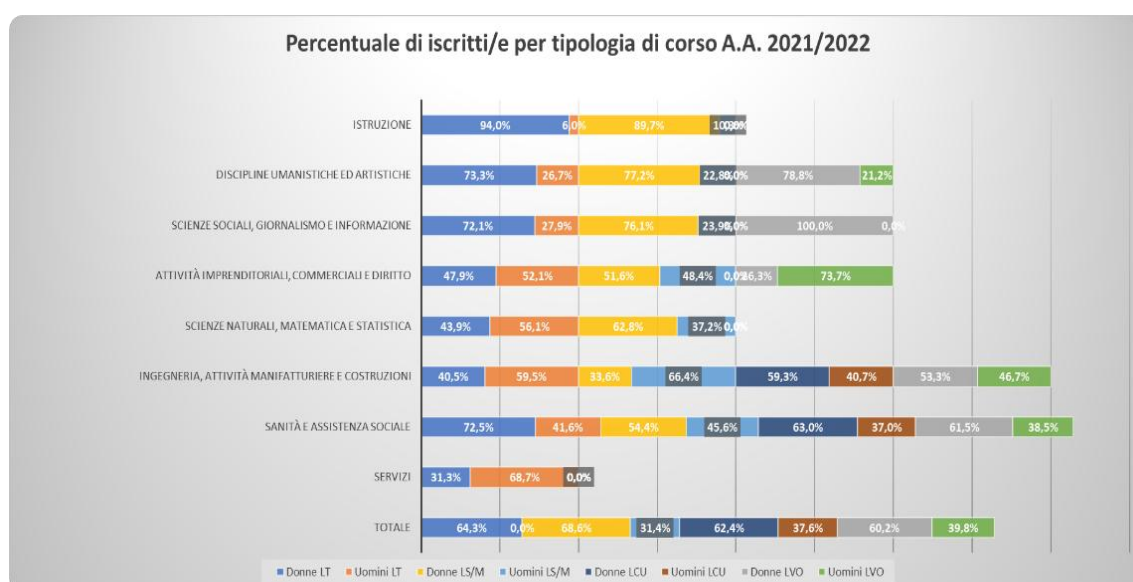


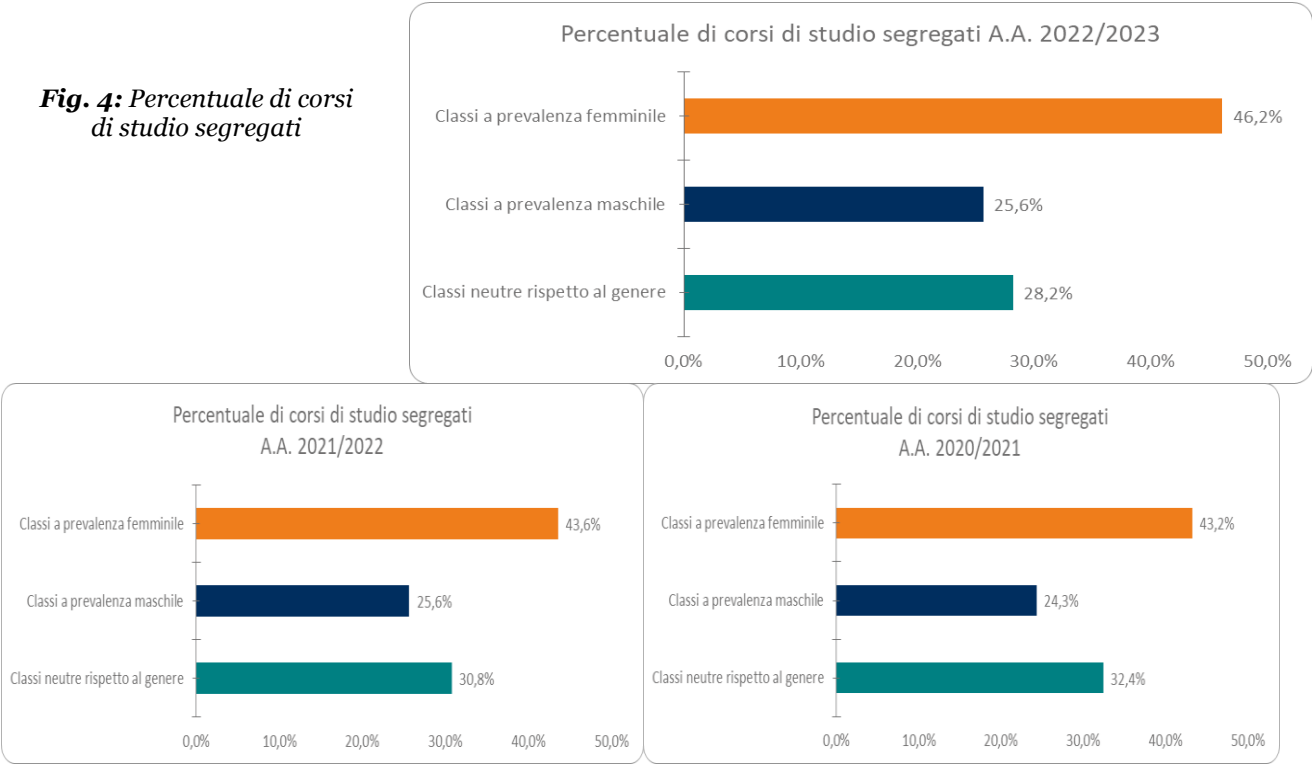
Fig. 3: Percentuale di iscritti/ e per tipologia di corso A.A 2020/2021

Segregazione orizzontale: classi di prevalenza

Un utile indicatore per misurare il fenomeno della segregazione orizzontale nella componente studentesca è costituito dalla percentuale di corsi di studio segregati sul totale dei corsi di studio disponibili. Una classe di laurea si intende a prevalenza femminile (maschile) se la percentuale di iscritti di genere femminile (maschile) ai corsi di studio della classe supera il 60%, neutrale rispetto al genere se nessuna delle due componenti di genere supera il 60%. La segregazione orizzontale viene analizzata considerando, sul totale delle classi di laurea attive, la percentuale di classi di laurea a prevalenza femminile, ovvero a prevalenza maschile o neutrali. I grafici successivi (Fig.4) rappresentano, nell'insieme delle classi di laurea attive in ateneo, la percentuale di classi di laurea rispettivamente a prevalenza femminile, a prevalenza maschile e neutrali rispetto al genere, per i tre anni accademici considerati. I dati relativi al triennio in esame indicano un leggero aumento delle classi a prevalenza femminile: per l'A.A 2022-2023, il 46.2 % delle classi di laurea considerate nel complesso, cioè senza distinguere tra i diversi livelli e ambi-

ti disciplinari di appartenenza, sono a prevalenza femminile (questo dato si attestava intorno al 43% nei due anni accademici precedenti), la restante parte si distribuisce tra classi di laurea a prevalenza maschile (25.6%) e classi di laurea neutrali in cui non prevale alcun genere sull'altro (28.2%).

Fig. 4: Percentuale di corsi di studio segregati



Serie storica della componente studentesca per genere

La composizione per genere della popolazione studentesca sostanzialmente non è cambiata nel corso degli ultimi sei anni (Fig. 5): le donne, costituiscono stabilmente più del 63% del totale delle iscrizioni.

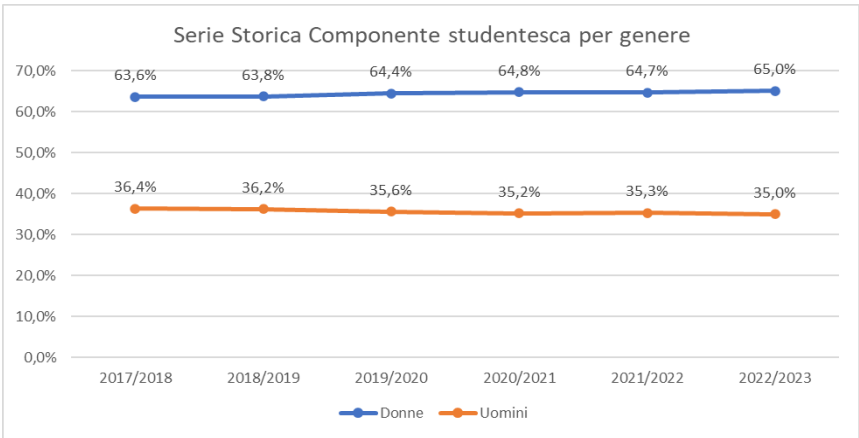


Fig. 5: Serie storica degli iscritti (a.a 2017/2018-2022/2023)

Orientamento e analisi di genere

Nel corso delle iniziative di orientamento in ingresso svolte nel 2023, un questionario, sottoposto a studentesse e studenti degli Istituti Superiori partecipanti alle giornate di orientamento, indaga la diversa preferenza o incertezza dei generi alla prosecuzione degli studi presso Uda. Il questionario, in via esti-

mativa, rivela che 417 donne e 575 uomini hanno espresso preferenza verso corsi dell'area scientifica, mentre appaiono equamente incerti sul corso da seguire 248 donne e 232 uomini. Inoltre, emerge che su 3.722 iscritti alle giornate, di cui 2.196 donne e 1.493 uomini, 33 rispondenti hanno preferito non esprimere alcun genere (Fonte Settore programmazione e gestione didattica).

Mobilità

L'analisi dei dati sulla provenienza di studenti e studentesse dalla regione Abruzzo o da altre regioni (Fig. 6) rivela che il bacino geografico di provenienza degli iscritti in UdA è prevalentemente regionale. Si osservano percentuali superiori al 50% in tutte le tipologie di corso e l'unica eccezione riguarda le donne iscritte ai corsi di laurea specialistica/magistrale, dove il 51.6% delle studentesse proviene da altre regioni. Si nota una tendenziale similarità nella distribuzione di genere in tutte le tipologie di corso, seppur con alcune importanti eccezioni. Differenze significative si osservano nei corsi di laurea del vecchio ordinamento, dove la percentuale di donne provenienti da fuori regione è del 70.7%, mentre quella degli uomini è poco superiore al 29%. Le variazioni nella provenienza regionale e da fuori regione sono generalmente minime tra gli anni accademici considerati, indicando una stabilità degli studenti riguardo alla mobilità geografica per l'iscrizione ai diversi corsi di laurea (Figg. 7-8). Le donne tendono a mostrare una maggiore mobilità rispetto agli uomini per i corsi di laurea specialistica/magistrale e a ciclo unico, con una tendenza inversa nei corsi di laurea triennale e del vecchio ordinamento.

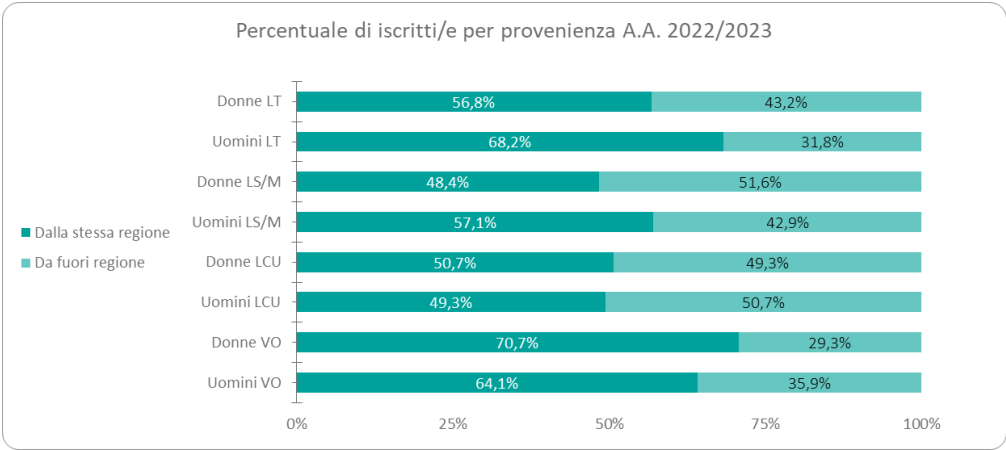


Fig. 6: Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere – a.a. 2022/23

Fonte: Settore Applicativi didattici, Open-Mur

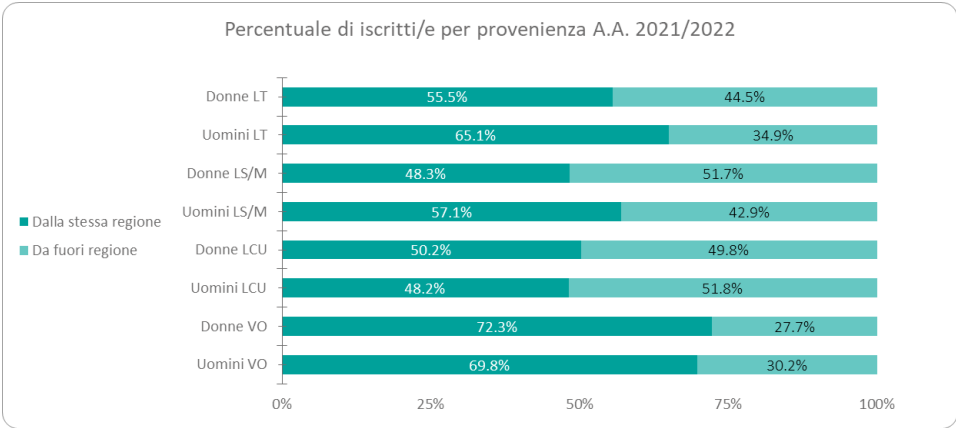
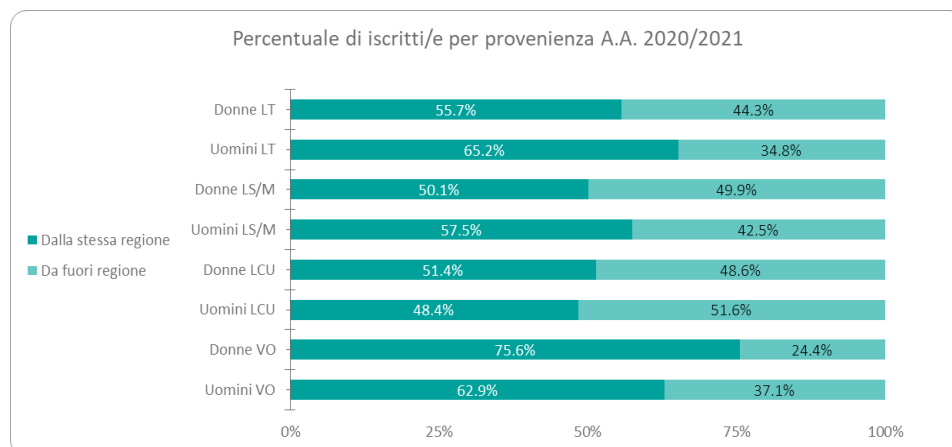


Fig.7: Serie Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere (A.A 2021/22)

Fig. 8: Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere (A.A 2020/21)



Mobilità internazionale in entrata e in uscita

Si rileva una prevalente partecipazione femminile ai programmi di mobilità internazionale del programma Erasmus+, sia in entrata che in uscita. Inoltre, nel triennio osservato si rileva anche un incremento complessivo della partecipazione ai programmi di scambio internazionale (Fig. 9).

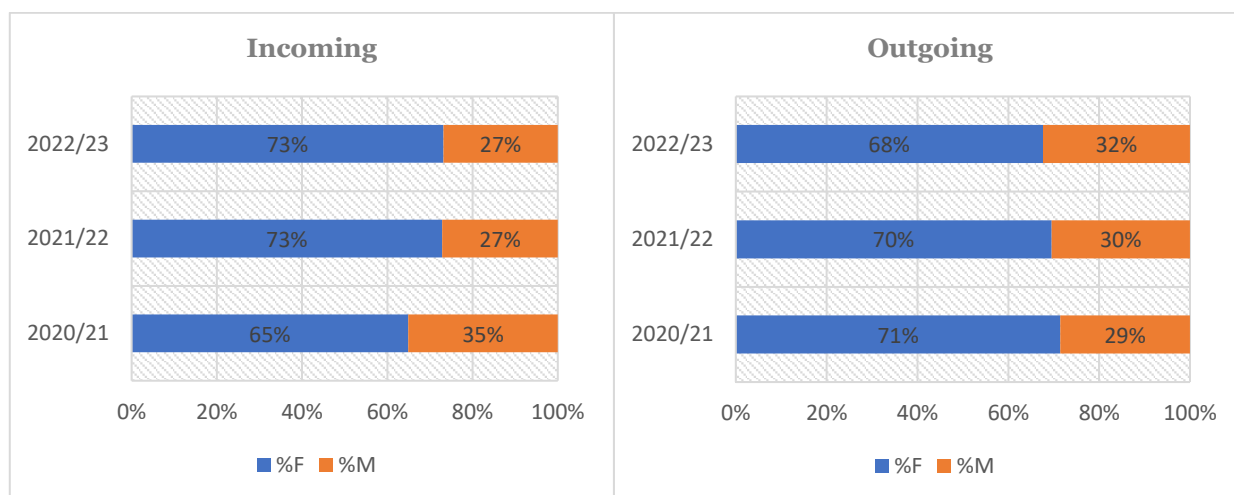


Fig.9: Studenti in programmi di mobilità internazionale
Fonte: Settore Mobilità Internazionale

Performance negli studi

La valutazione della performance raggiunta nel ciclo di studi considera sia la continuità della carriera che le valutazioni conseguite da laureate e laureati. Per apprezzare la continuità si sono osservati i tassi di abbandono per genere e area di studi al primo anno per tutti i cicli (Fig. 10) e il mancato rinnovo tra primo e secondo anno per i corsi di primo livello e a ciclo unico (Fig. 11), dovuti a cancellazioni, mancati rinnovi o trasferimenti presso altri Atenei.

L'abbandono al primo anno, osservato in media su tutti i cicli, risulta più elevato per la componente maschile, soprattutto nei corsi di area sociale ed umanistica, sebbene nell'a.a. 2022/23 il valore si sia ridotto, dopo l'evidente picco della fase pandemica riscontrato per ambo i generi. Si conferma una maggiore stabilità nel percorso per gli iscritti nei corsi di area sanitaria, dove permane un maggior tasso di abbandono della carriera nella componente maschile.

Il mancato rinnovo al II anno, osservato sui corsi triennali e a ciclo unico, evidenzia che in media il 30% degli iscritti uomini abbandona la carriera, contro una media del 22% di donne.

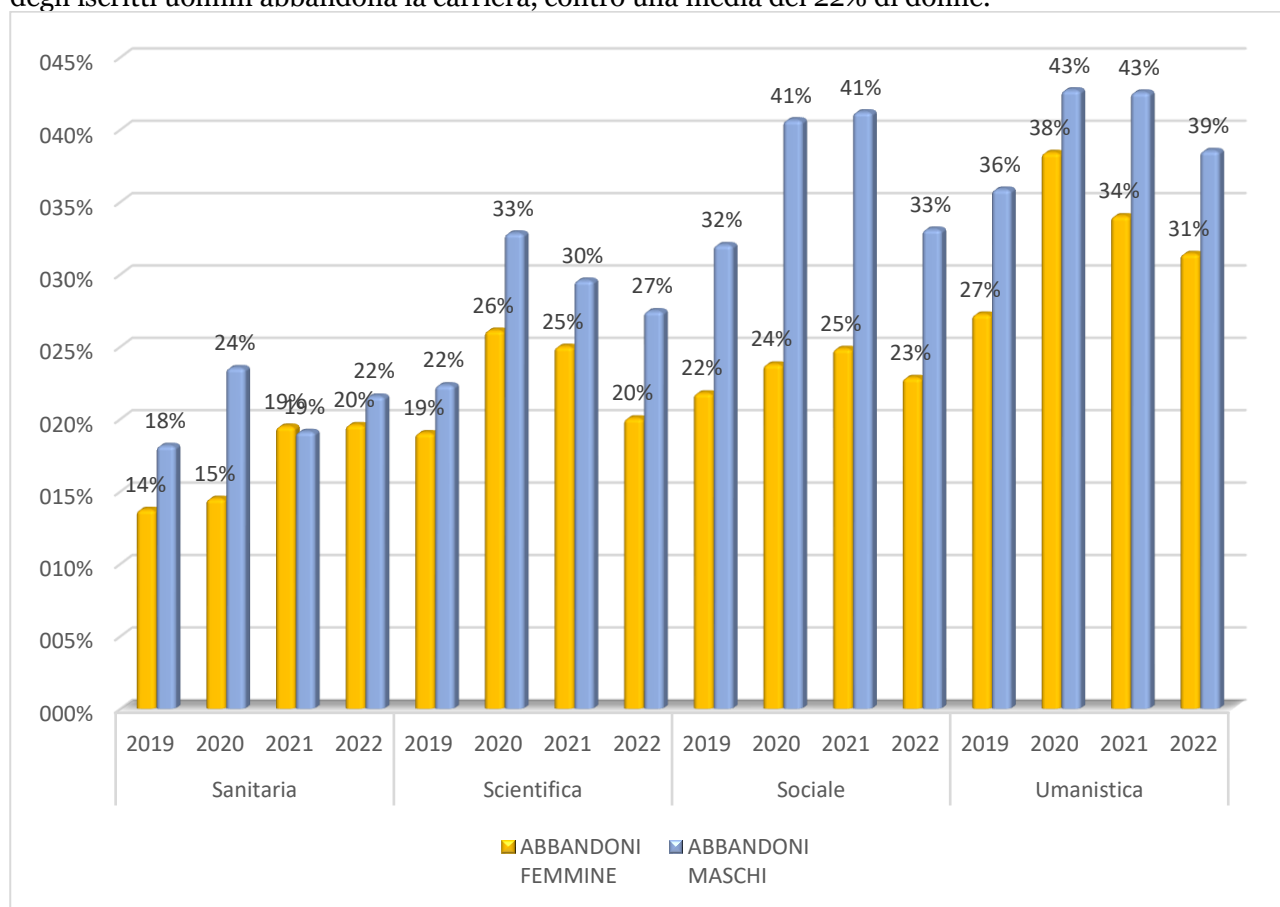


Fig. 10 Tasso di abbandono al I anno per genere e area di studi – tutti i cicli
Fonte: Settore Applicativi per la didattica

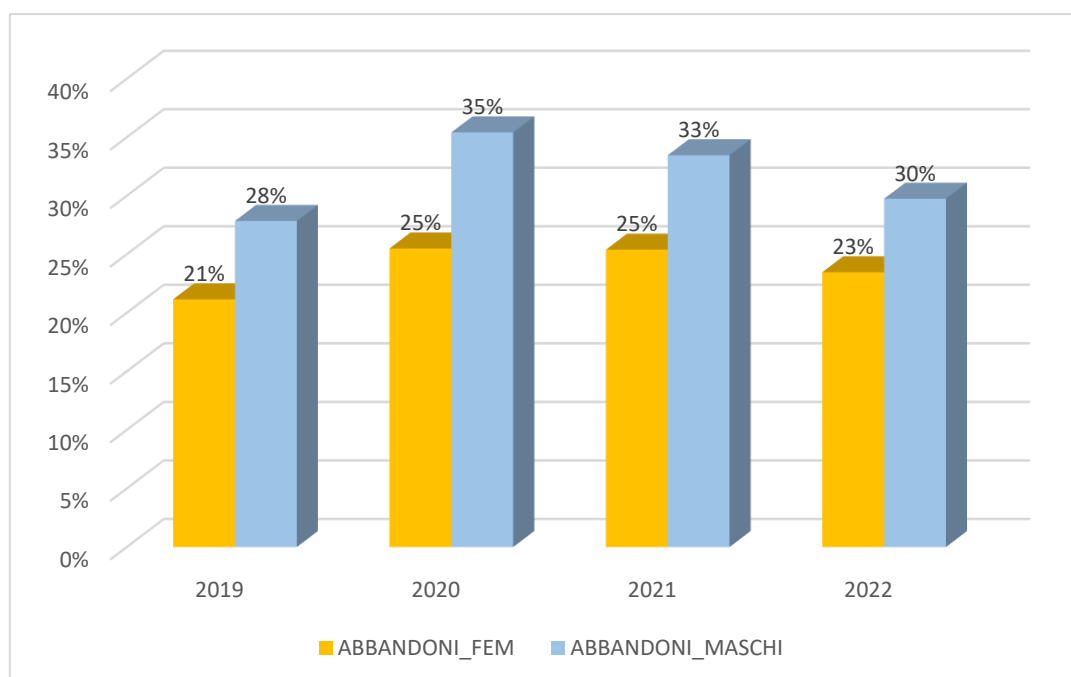


Fig. 11. Tasso di abbandono al I anno per genere – Media LT ed LCU
Fonte: Settore Applicativi per la didattica

Ulteriore dato della performance riguarda gli studenti che conseguono il titolo finale, che vede una complessiva prevalenza della componente femminile, in media pari a circa il 66% nel periodo, contro il 32% dei laureati uomini (Fig. 12).

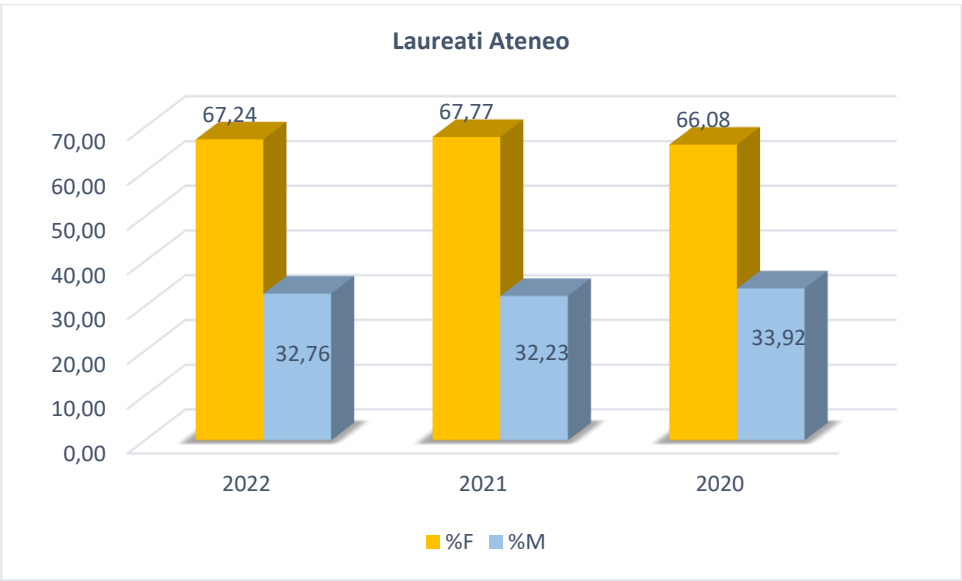


Fig. 12 Percentuale laureati UdA per genere – tutti i cicli

Fonte: Settore Applicativi per la didattica

La composizione delle laureate per voto di laurea è costruita considerando, per ogni fascia di voto, la quota di laureate rispetto al totale delle laureate nell’anno di riferimento; analogamente per i laureati. Mediamente le donne ottengono valutazioni più elevate degli uomini. Nell’anno

solare 2022, la votazione massima viene conseguita dal 25% delle studentesse e dal 20.9% degli studenti. Solo nelle fasce di voto più basse (66-90 e 91-100) le percentuali di laureati maschi sono superiori (Fig. 13).

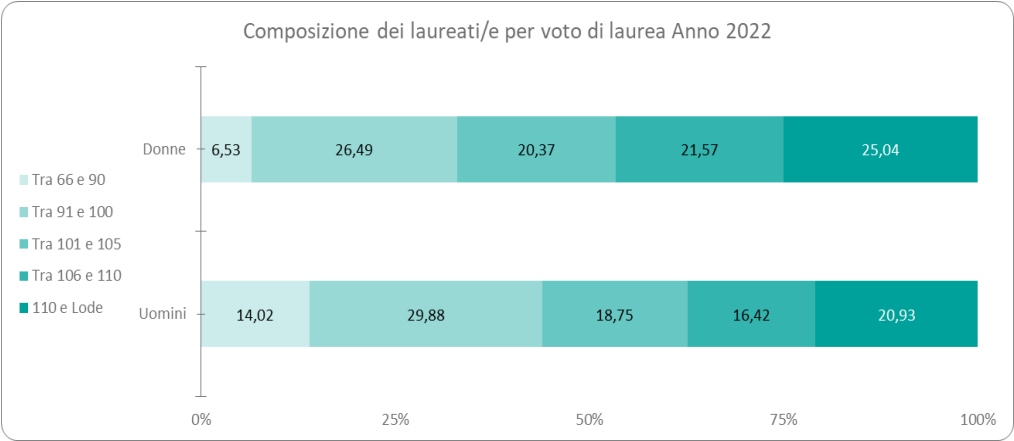


Fig. 13: Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere

Fonte. Settore Applicativi Didattica, OpenMur



Le studentesse riescono a concludere gli studi con maggior puntualità rispetto agli uomini, in quasi tutti i cicli di studi. Solo nelle lauree a ciclo unico la tendenza muta nel tempo, rilevando un maggior ritardo nelle studentesse nel concludere il percorso di studi nel 2021 ed una parità tra i generi nel 2022 (Figg. 14-16).

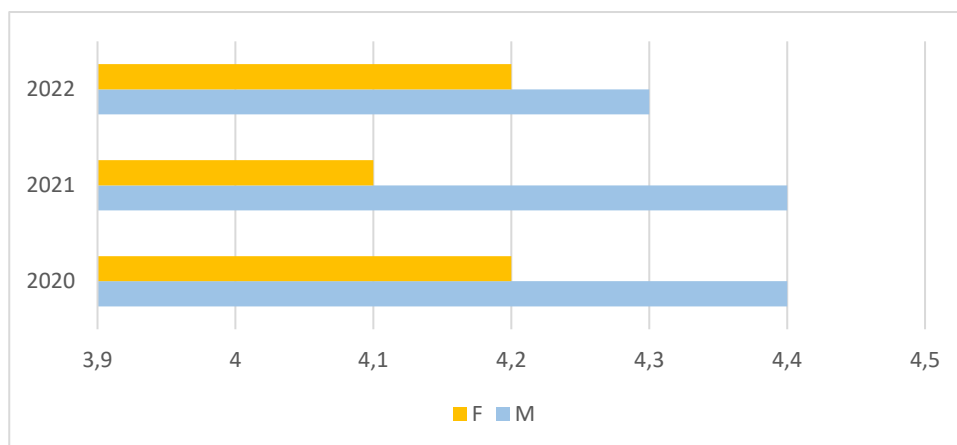


Fig. 14 Durata media degli studi per genere. Corsi di laurea triennali

Fonte: Almalaurea

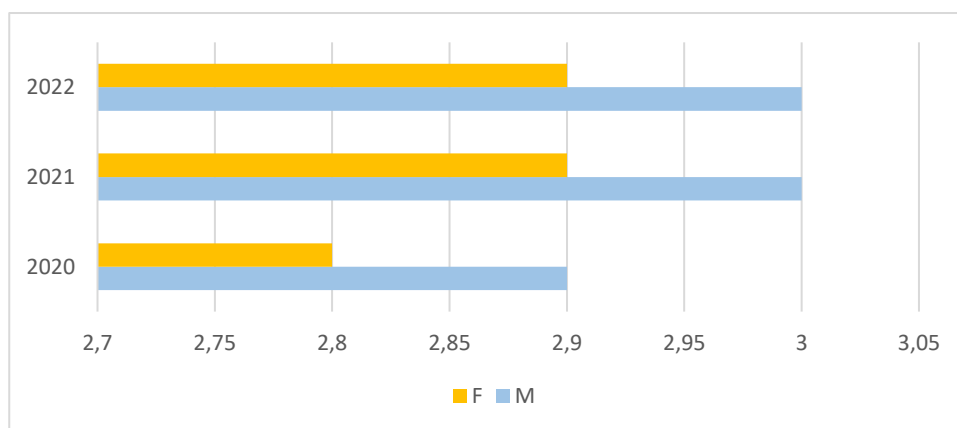


Fig. 15 Durata media degli studi per genere. Corsi Magistrali/Specialistici

Fonte: Almalaurea

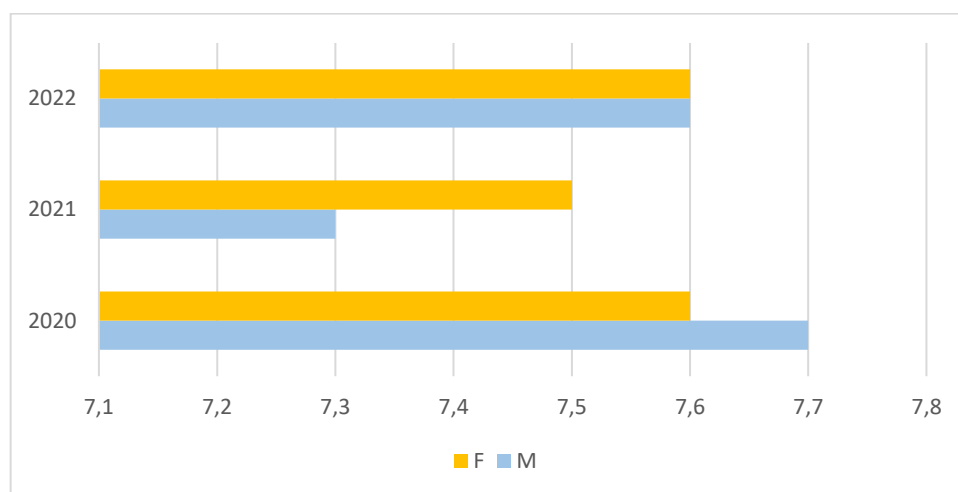


Fig. 16 Durata media degli studi per genere. Corsi a Ciclo Unico

Fonte: Almalaurea

Efficacia esterna

Il dato sulla performance si completa osservando gli sbocchi occupazionali dei laureati e delle laureate nei diversi cicli di studi. La percentuale di coloro che lavorano o svolgono un'attività di formazione retribuita, a 1 anno dal conseguimento del titolo, evidenzia una oscillazione in funzione dei cicli di studio e di genere nel periodo osservato (Fig. 17).

Tra i laureati magistrali, per tutto il periodo, si rileva un maggior tasso di occupazione maschile (52% nel 2020; 61% nel 2021; 69% nel 2022) rispetto a quello femminile (37% nel 2020; 51% nel 2021; 57% nel 2022) che tuttavia risulta in crescita nel periodo osservato.

La forbice si riduce per i laureati in corsi a ciclo unico, evidenziando un consistente aumento del livello di occupazione per ambo i generi, sebbene permanga una prevalenza di occupazione maschile. Il valore delle laureate a ciclo unico inserite nel mondo del lavoro sale dal 44% del 2020 al 79% nel 2022, mentre per gli uomini il valore dal 45% del 2020 raggiunge l'88% nel 2022, evidenziando un tasso di crescita maggiore.

Il valore risulta esiguo per i laureati in cicli triennali, atteso che molti proseguono il percorso di studi. La maggiore occupazione dei laureati di genere maschile ad 1 anno dal conseguimento del titolo di primo livello va letta unitamente ai dati sulla prosecuzione degli studi nei cicli successivi (Fig. 18). Sebbene la media di coloro che proseguono gli studi universitari nei cicli successivi non evidenzia grandi differenze tra laureate e laureati, si riscontra una leggera prevalenza della quota femminile.

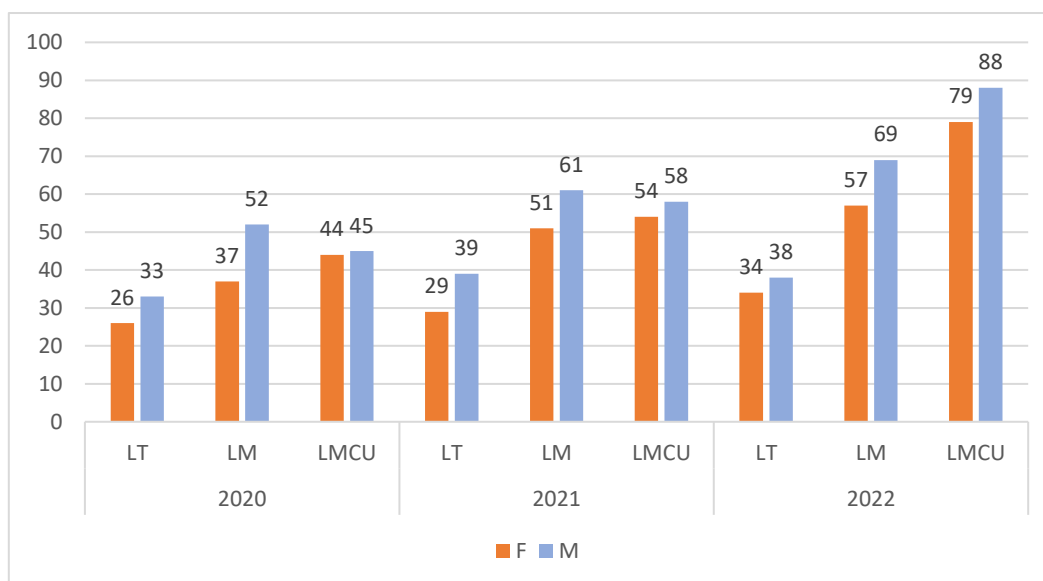


Fig. 17 -Tasso di occupazione per tipo di corso e genere a 1 anno
Fonte: Almalaurea

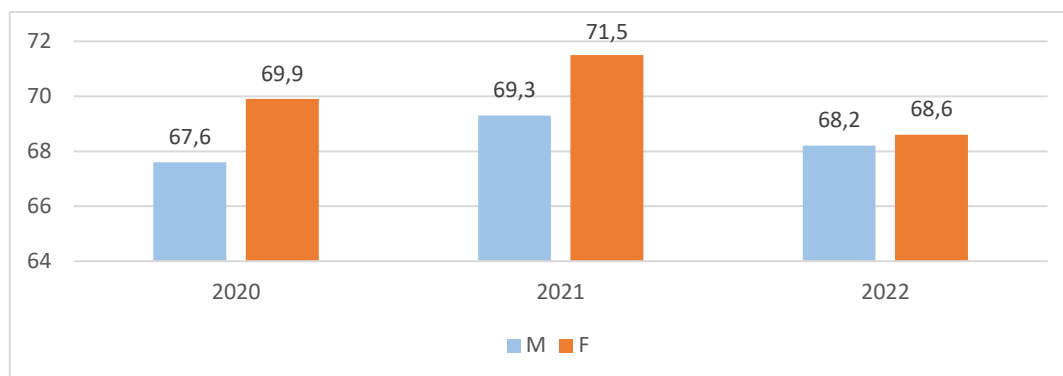


Fig. 18. Percentuale di laureati e laureate che proseguono gli studi nei cicli successivi al primo
Fonte: Almalaurea

Osservando gli sbocchi occupazionali a 5 anni dal conseguimento del titolo, per i soli laureati e le laureate in corsi di secondo livello e a ciclo unico, si evidenzia una maggiore forbice per chi consegue un titolo in corsi magistrali (Fig. 19). Difatti, si rileva un tasso di occupazione maggiore per la componente maschile, con un valore che sale dall' 80%, del 2020, al 93% del 2022, contro un livello di occupazione femminile che passa dal 75%, del 2020, al 78% nel 2022, con crescita complessiva molto più lenta. La forbice, invece, si riduce tra gli occupati che hanno conseguito un titolo in corsi a ciclo unico, dove è la componente maschile a recuperare nel periodo il differenziale occupazionale, eguagliando la componente femminile nel 2022.

Soffermamento l'attenzione sugli occupati che dispongono di un titolo di secondo livello, si rileva un marcato divario di genere tra gli occupati part time, dove predominano le donne per tutto il periodo osservato. Parimenti, risulta maggiore la quota di donne con contratti di lavoro a tempo indeterminato (Fig. 20)

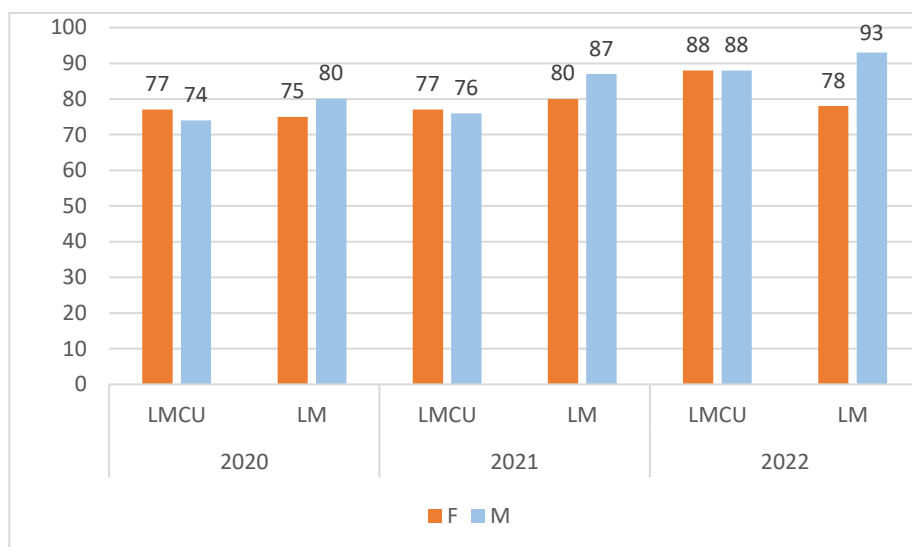


Fig. 19 Tasso di occupazione per tipo di corso e genere a 5 anni

Fonte: Almalaurea

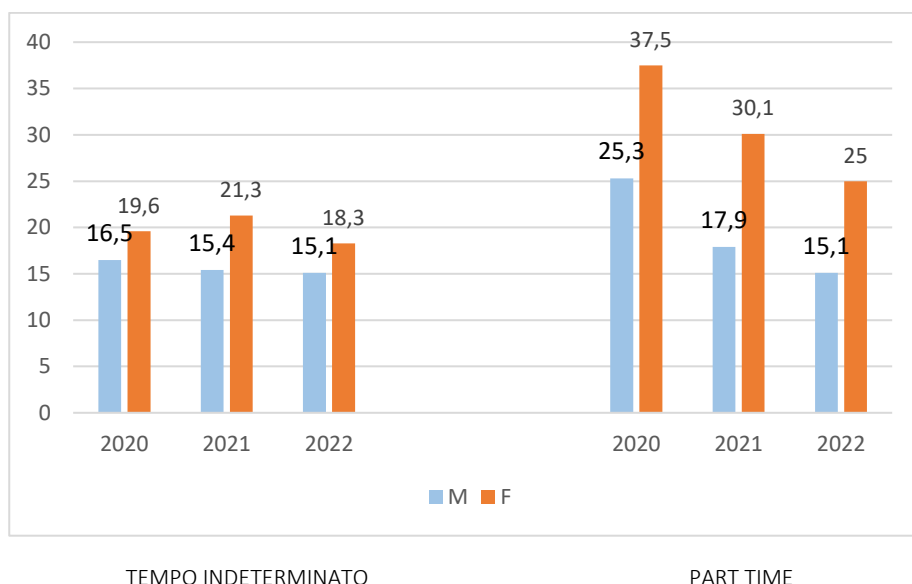


Fig. 20 Profilo occupazione: contratti distinti per genere

Fonte: Almalaurea

Il divario di genere si conferma nelle retribuzioni medie percepite a 1 anno e a 5 anni dal titolo (Fig. 21-22). La tendenziale parità nella performance universitaria rilevata nelle laureate e nei laureati in corsi a ciclo unico non si conferma nelle retribuzioni, a discapito delle donne che presentano un gap retributivo di circa il 15% nel periodo. Questo divario, sui dati osservati a 1 anno, nel 2022 si riduce al 10%, mentre a 5 anni dal titolo il gap retributivo tra il 2020-2022 sale al 16% sempre a svantaggio delle donne. Lo stesso svantaggio retributivo si conferma tra gli occupati che possiedono un titolo magistrale e triennale. Solo in quest'ultimo caso, il gap retributivo tra i generi risulta minore in valori assoluti.

Fig. 21. Retribuzione netta mensile laureati per genere e tipo di corso a 1 anno dalla laurea

Fonte: Almalaurea

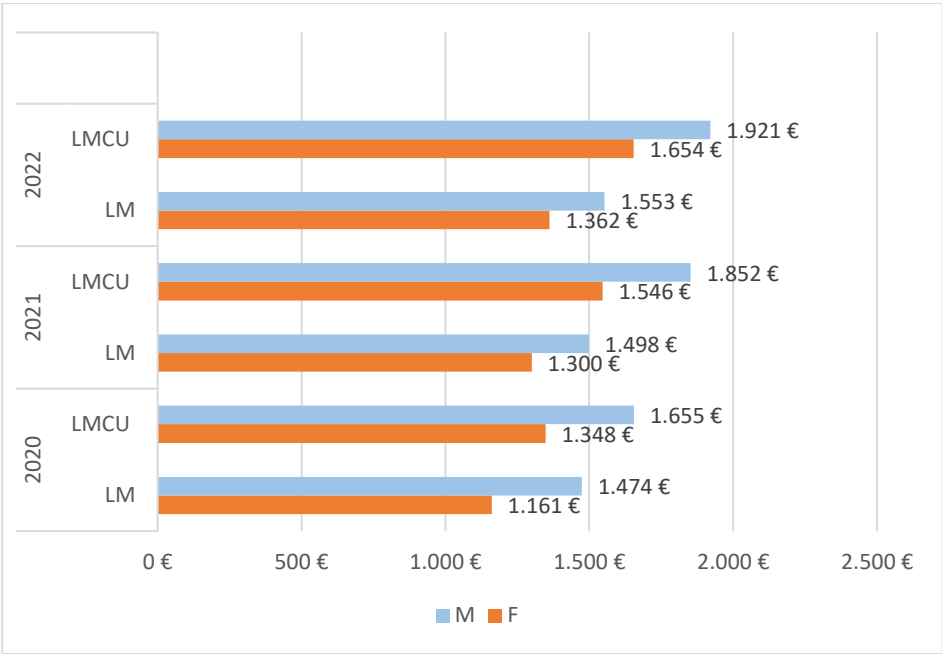
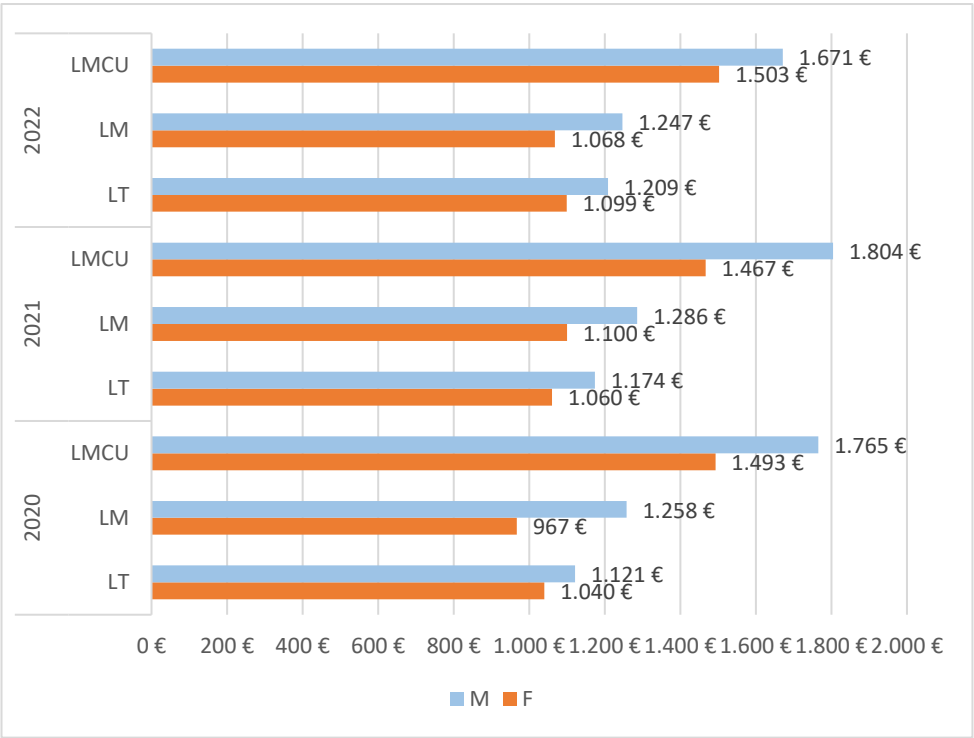


Fig. 22 Retribuzione netta mensile laureati per genere e tipo di corso a 5 anni dalla laurea

Fonte: Almalaurea

Dottorato e Scuole di Specializzazione

Nell’Ateneo d’Annunzio sono attivi 19 corsi di dottorato. Si rilevano alcune forme di segregazione orizzontale nei vari Corsi dell’ultimo ciclo di Dottorato nell’a.a. 2023/24, dettagliati nella figura 23.

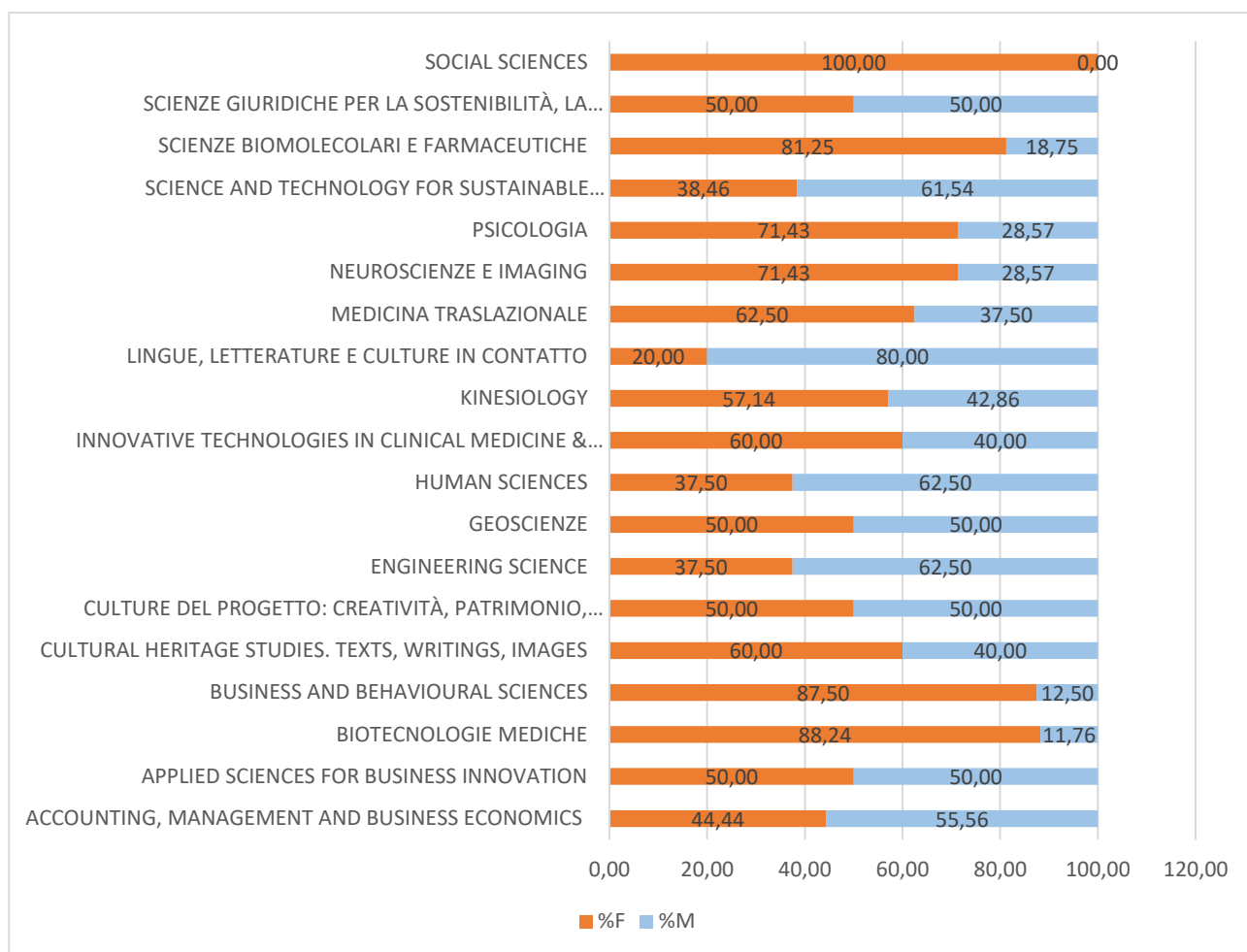


Fig 23. Composizione per Corsi di Dottorato – a.a. 2023/24

Fonte: Scuola Superiore

Sebbene emergano disparità di genere in alcuni corsi, in altri la differenza è meno marcata o assente, soprattutto in alcuni dottorati di area sociale ed umanistica. È interessante notare che nel settore dell'Istruzione, nel Dottorato in Social Science non sono presenti dottorandi uomini, evidenziando una partecipazione esclusivamente femminile, un dato che si conferma anche per l'a.a. 2022/2023 (Fig.25).

Secondo la rappresentazione delle *Fields of Research and Development* (FoRD) delle aree di ricerca (Appendice), nel settore delle scienze naturali, matematica e statistica, si rileva il 77% di dottorande, mentre gli uomini rappresentano il 23% (Fig.24). Emerge una maggioranza femminile anche nel settore delle scienze sociali (63,6%) e medico-sanitarie (60%). Nel settore dell'ingegneria e delle discipline umanistico-letterarie gli uomini sono invece più rappresentati, costituendo, rispettivamente, il 62% e il 52% dei dottorandi.

Per comprendere le dinamiche di genere nella partecipazione ai programmi di dottorato, è utile confrontare i dati dei corsi di dottorato degli anni precedenti, articolati per macroaree di ricerca. Complessivamente, la percentuale di donne iscritte ai corsi di dottorato è aumentata dal 56,4% nell'a.a 2020/21 al 58,3% nell'a.a 2022/2023 (fig. 25-27). In alcuni settori, la distribuzione per genere è rimasta relativamente stabile, mentre si è registrato un aumento della partecipazione maschile nel settore delle scienze naturali, matematica e statistica.

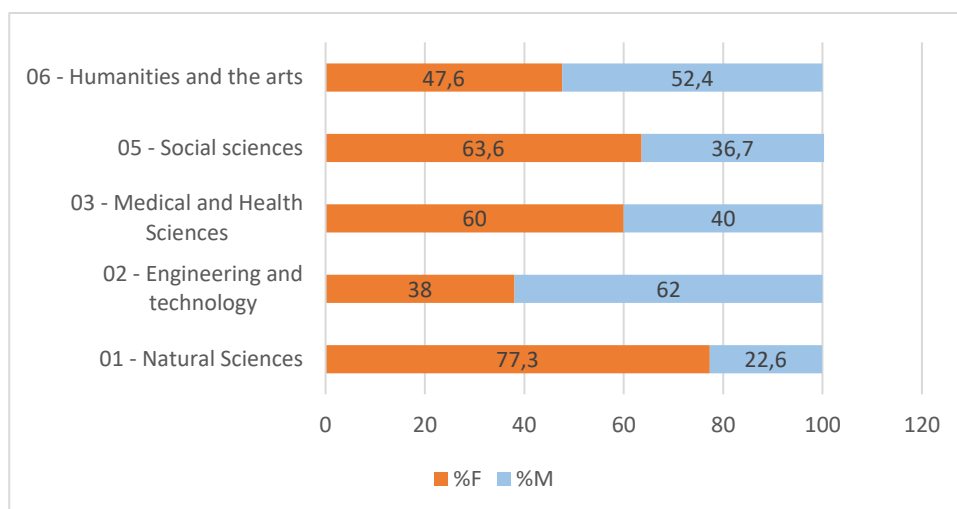


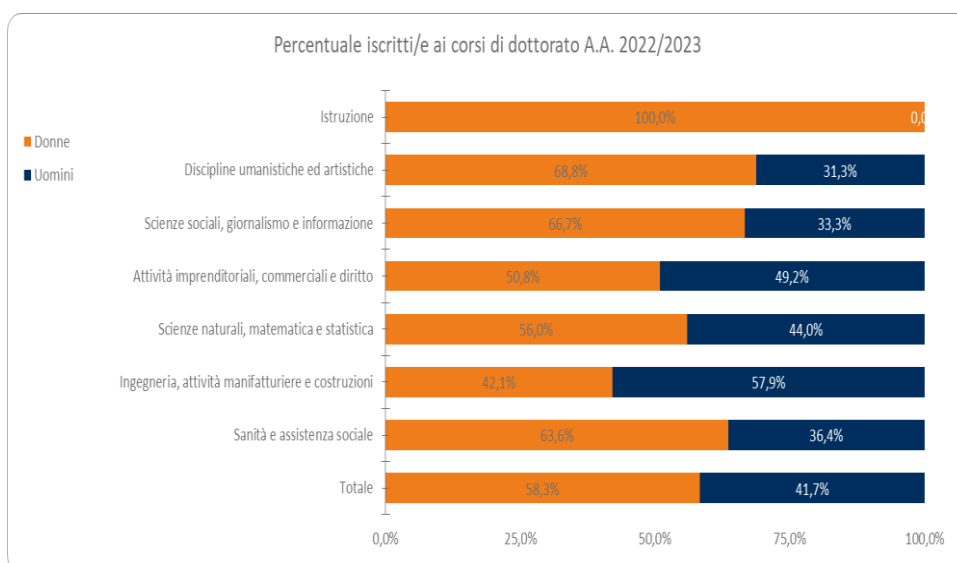
Fig 24. Composizione per aree ForD - She Figures

a.a. 2023/24

Per l'a.a. 2022/23, si rileva una prevalenza di dottorande nelle discipline umanistiche ed artistiche, nel campo dell'istruzione, nelle scienze sociali in generale, nel settore delle scienze naturali, matematica e statistica e nell'ambito medico-sanitario. Di converso, nel settore dell'ingegneria, delle attività manifatturiere e delle costruzioni, gli uomini sono significativamente più rappresentati, costituendo il 57.9% dei dottorandi, mentre le donne rappresentano solo il 42.1%.

Questo andamento si conferma anche negli a.a. 2021/22 e 2020/21, con la sola eccezione nel corso del 2021/22, di una prevalenza maschile non solo nelle aree tecnico-ingegneristiche, ma anche nei corsi di area sanitaria-medica e nell'area delle attività imprenditoriali, commerciali e diritto.

Fig 25. Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere (a.a. 2022/2023)



Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato A. A. 2021/2022

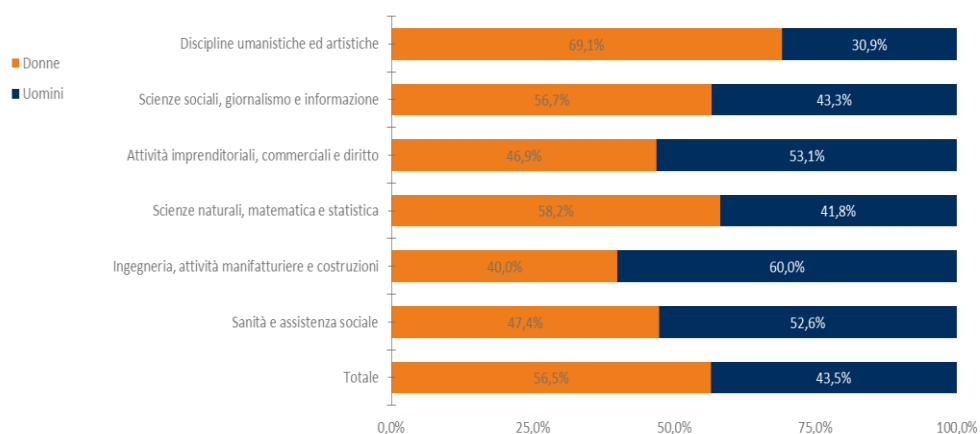
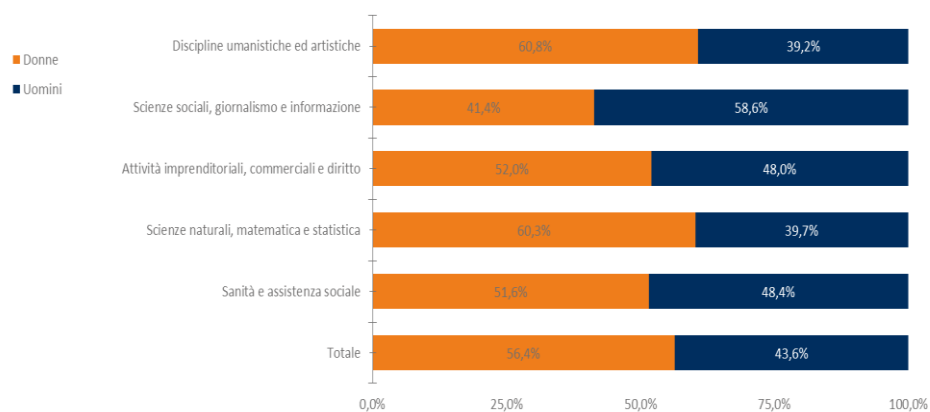


Fig 26. Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere (a.a. 2021/2022)

Fig 27. Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere (a.a. 2020/2021)

Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato A. A. 2020/2021



Per le scuole di specializzazione i dati aggregati disponibili sono relativi al triennio 2020/21 – 2022/23 e mostrano una prevalente e stabile presenza femminile.

Percentuale iscritti/e alle scuole di specializzazione

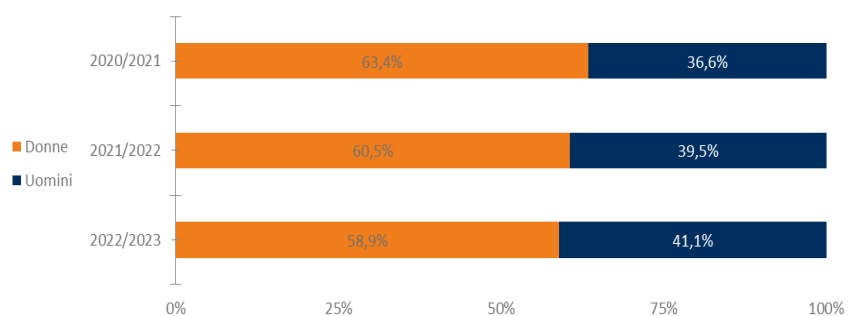


Fig 28. Percentuale iscritti/e alle scuole di specializzazione



PERSONALE DOCENTE E
RICERCATORE

IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

24

In questo paragrafo viene presentata l'analisi di genere del personale docente e ricercatore dell'Università d'Annunzio, che comprende le seguenti categorie: personale docente di prima fascia (PO) e di seconda fascia (PA), ricercatori a tempo indeterminato (RU), ricercatori a tempo determinato di tipo A e B (RTD A, B) e assegnisti di ricerca (AR). Per facilitare il confronto tra i dati locali e quelli europei, per alcune serie storiche è stato adottato il sistema di classificazione europea con le seguenti corrispondenze: Grade A per il personale docente di prima fascia (PO), Grade B per il personale docente di seconda fascia (PA), Grade C per i ricercatori (RU, RTD A, RTD B) e Grade D per gli assegnisti. Per ogni categoria sono state esaminate diverse dimensioni specifiche, come la composizione, la carriera, l'attività didattica. Dati sulla ricerca e sulle retribuzioni sono indicati nelle successive sezioni.

Composizione

I dati sul personale docente e i ricercatori sono acquisiti dal sistema Opendata MUR e dal settore Personale Docente e ricercatore dell'Ateneo ed offrono sia una fotografia della composizione al 31 dicembre 2023 che una comparazione del trend su anni precedenti. Al 31 dicembre 2023, in servizio presso l'Università "G. d'Annunzio" si rilevano 854 unità (docenti, ricercatori ed assegnisti), di cui 398 donne e 456 uomini. Nel periodo 2021-23 si osserva una crescita del personale docente di genere femminile, pari all'1,78% nel 2021 e al 4,5% nel 2023. Sebbene questo incremento dimostri una lieve riduzione del divario tra donne e uomini nell'avanzamento delle carriere, la distribuzione di genere per ruoli (Fig. 31) al 31.12.23 evidenzia ancora una marcata segregazione verticale, con una netta prevalenza del genere maschile nei ruoli di docente di prima fascia (67%) e nella seconda fascia (55%), con una media complessiva del 61%, che ad ogni modo risulta inferiore al 63% del dato nazionale.

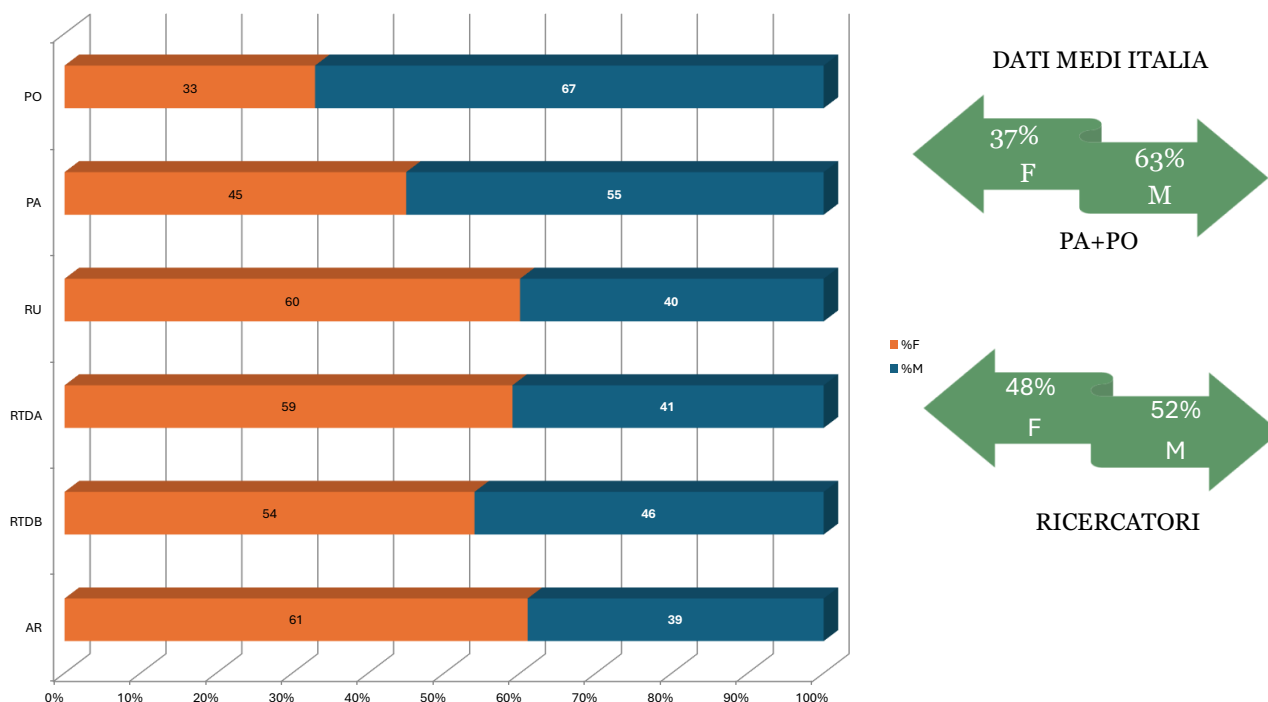


Fig. 29: Composizione personale docente per genere e ruolo- 31.12.23. Dati interni Settore personale docente

Questo andamento si rileva anche nel 2022, confermando la presenza di una piramide rovesciata che vede la prevalenza di genere femminile nei ruoli collocati alla base della piramide per tutto il periodo, soprattutto per gli assegnisti di ricerca e i ruoli ad esaurimento di ricercatore a tempo indeterminato (RU).

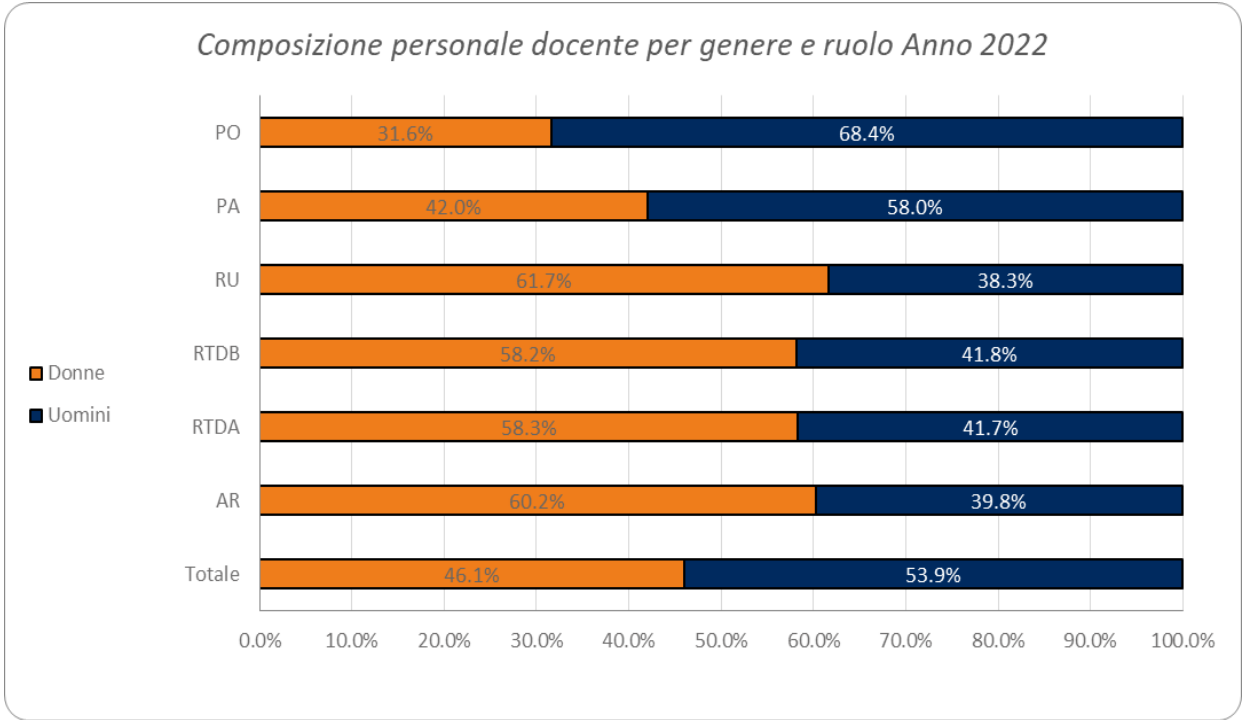


Fig. 30: *Composizione personale docente per genere e ruolo - anno 2022*
Fonte. OpenMur

Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

La predominanza numerica del genere maschile su quello femminile nell’Ateneo è pressoché costante nel tempo, come illustrato dalla serie storica del personale docente e ricercatore dell’ultimo decennio, anche se il divario tende a ridursi a partire dal 2018 (Fig. 31). La Figura 32 presenta l’evoluzione storica della percentuale di donne che nell’Ateneo ricoprono le posizioni di Grade A, Grade B e Grade C dal 2012 al 2022, per consentire un confronto della serie storica sul piano europeo.

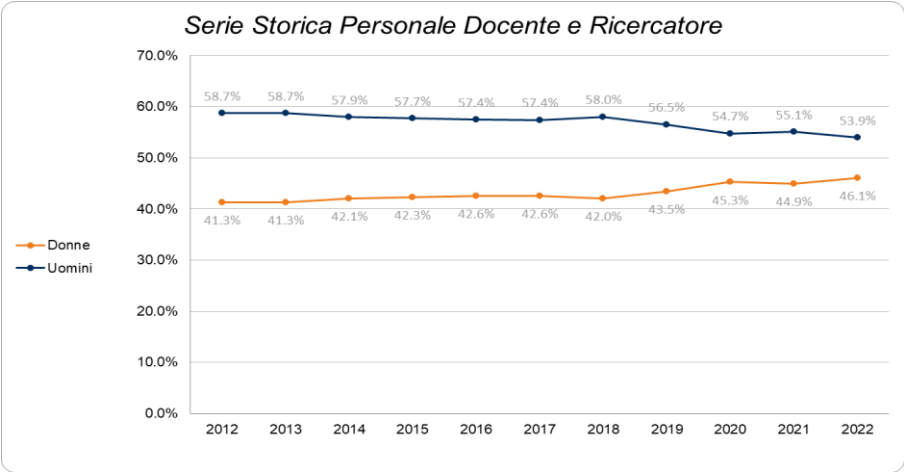
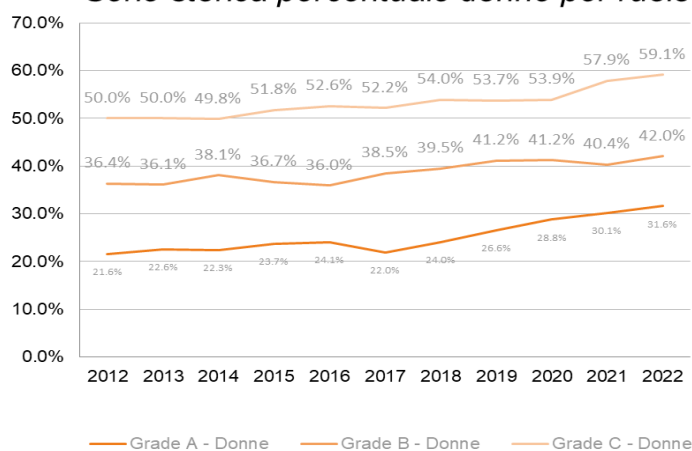


Fig. 31: *Serie storica personale docente e ricercatore per genere.*

Fonte: OpenMur

Serie storica percentuale donne per ruolo**Fig. 32:** Serie storica percentuale donne per ruolo (2012-2022)

Fonte: OpenMur

In 11 anni la percentuale di donne nel Grade A è aumentata di 10 punti percentuali, salendo dal 21.6% nel 2012 al 31.6% nel 2022. Questo indica un significativo progresso verso una maggiore rappresentanza femminile nella fascia più alta del personale docente, confermata anche nel corso del 2023 dalla lettura dei dati interni. Nonostante una leggera fluttuazione nel 2017 (22.0%), la tendenza generale è stata, quindi, di crescita costante. Un aumento si rileva anche nella percentuale di donne nel Grade B, che passa dal 36.4% nel 2012 al 42.0% nel 2022. In questo caso la crescita è stata meno accentuata rispetto al Grade A, con periodi di stabilità e piccoli incrementi annuali, diventando più evidente negli ultimi anni. Per quanto riguarda il Grade C, nel 2012 le donne rappresentavano il 50.0% del personale, salendo al 59.1% nel 2022. In questa fascia, a partire dal 2015, le donne hanno superato la soglia del 50%, mostrando una crescita costante e con incrementi annuali che confermano la crescente prevalenza femminile nel personale ricercatore.

Osservando la forbice distinta per i ruoli e per genere, dal 2020 al 2023 si rileva un costante seppur debole incremento della quota femminile, a conferma del fatto che le iniziative volte a promuovere l'uguaglianza di genere stanno contribuendo al cambiamento nella composizione del personale docente e ricercatore dell'Ateneo. Tuttavia, il divario persiste nelle posizioni apicali, mentre tende a ridursi e ad invertirsi nei generi per le posizioni da ricercatore e per i titolari di assegni di ricerca dove prevale la componente femminile (Fig. 33).



Fig. 33: Forbice carriere per genere e per ruolo (2020-2023)

Fonte: OpenMur, Settore personale docente e ricercatore

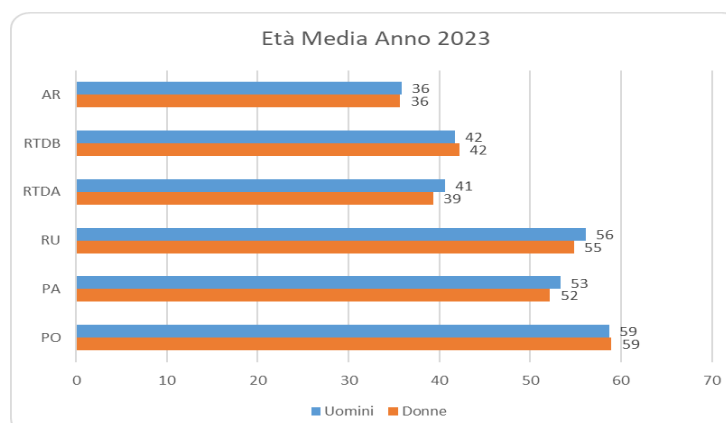
Età media per genere e ruolo

L'età media dei docenti e dei ricercatori presso l'Ateneo al 2023 si attesta a 52 anni (Fig 34). L'età media ovviamente cresce con il ruolo e non si osservano grandi divari tra uomini e donne. L'età media degli ordinari è di 59 anni per ambo i generi, mentre tra gli associati l'età media è di 52 anni per le donne e 53 per gli uomini, tra i ricercatori universitari assunti a tempo indeterminato le donne hanno un'età media di 55 anni, a fronte di un'età media degli uomini di 56 anni. Per i ricercatori a tempo determinato di tipo A risulta che le donne hanno un'età media di 39 anni, mentre gli uomini hanno un'età media di 41 anni.

Questo potrebbe suggerire che le donne entrano in accademia leggermente prima rispetto agli uomini.

Fig. 34: l'età media del personale accademico distinto per ruolo e per genere.

Fonte. Settore personale docente e ricercatore



Il sistema OpenMur rivela anche per il 2022 (Fig. 35) una età media superiore ai 54 anni sia per le donne che per gli uomini per le posizioni di professore di I fascia (grade A). In questa categoria, la percentuale di donne tra i 45 e i 54 anni (28.4%) è superiore a quella degli uomini (20.7%), suggerendo che le donne tendono a raggiungere questa posizione leggermente prima degli uomini. La presenza di giovani (sotto i 44 anni) in questa categoria è molto bassa per entrambi i generi.

Per il ruolo di seconda fascia (Grade B), la maggioranza delle donne ha tra i 45 e i 54 anni (52.3%), mentre gli uomini sono distribuiti più equamente tra le fasce 45-54 anni (42.3%) e oltre 54 anni (42.3%). La presenza di personale più giovane (35-44 anni) è maggiore rispetto al Grade A, ma ancora relativamente bassa tra le donne. Nel Grade C, la maggioranza sia delle donne che degli uomini ha tra i 35 e i 44 anni, mentre la percentuale di personale oltre i 54 anni è molto bassa, confermando che questa posizione rappresenta spesso un passo intermedio nella carriera accademica. Infine, la maggior parte del personale di Grade D è ovviamente giovane (sotto i 34 anni), sia per le donne (58.9%) che per gli uomini (48.6%), atteso che queste posizioni sono generalmente occupate da accademici all'inizio della loro carriera.

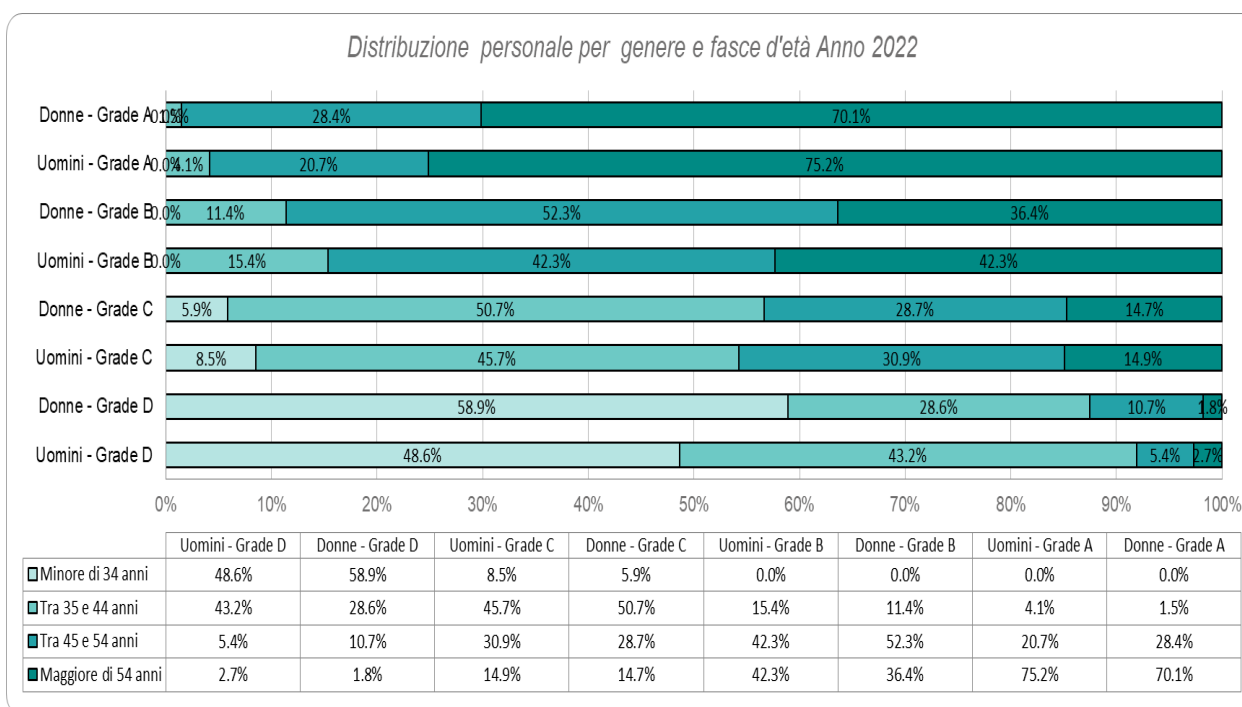


Fig. 35: Distribuzione personale per genere e fasce di età-Anno 2022. Fonte dati OpenMur

Distribuzione per aree e confronto con il dato nazionale

L'analisi della composizione per genere delle aree CUN di seguito proposta mostra un meccanismo di segregazione orizzontale anche tra i docenti e i ricercatori, dovuto alla diversa concentrazione di donne e uomini nei campi della conoscenza. Considerando le ex aree CUN al 31.12.23, si rileva una forte presenza della componente maschile nelle aree STEM¹ complessivamente considerate, sebbene vi sia una prevalenza di donne nei campi scientifici della Chimica e delle Scienze Biologiche. Al di fuori di queste aree, la presenza delle donne si impone nel campo linguistico, mentre nelle altre aree scientifiche prevale la componente maschile, soprattutto nelle scienze medico-sanitarie, nelle scienze della terra, nelle scienze economiche e negli studi di architettura e ingegneria. L'unica area dove si rileva una parità di genere è quella di agraria.

¹ Le aree STEM comprendono l'area 1 (Scienze matematiche e informatiche), l'area 2 (Scienze fisiche), l'area 3 (Scienze chimiche), l'area 4 (Scienze della terra), l'area 5 (Scienze biologiche), l'area 8 (Ingegneria civile e architettura), l'area 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione), ovvero quelle aree in cui, tradizionalmente, la distribuzione del personale risulta particolarmente a sfavore delle donne.

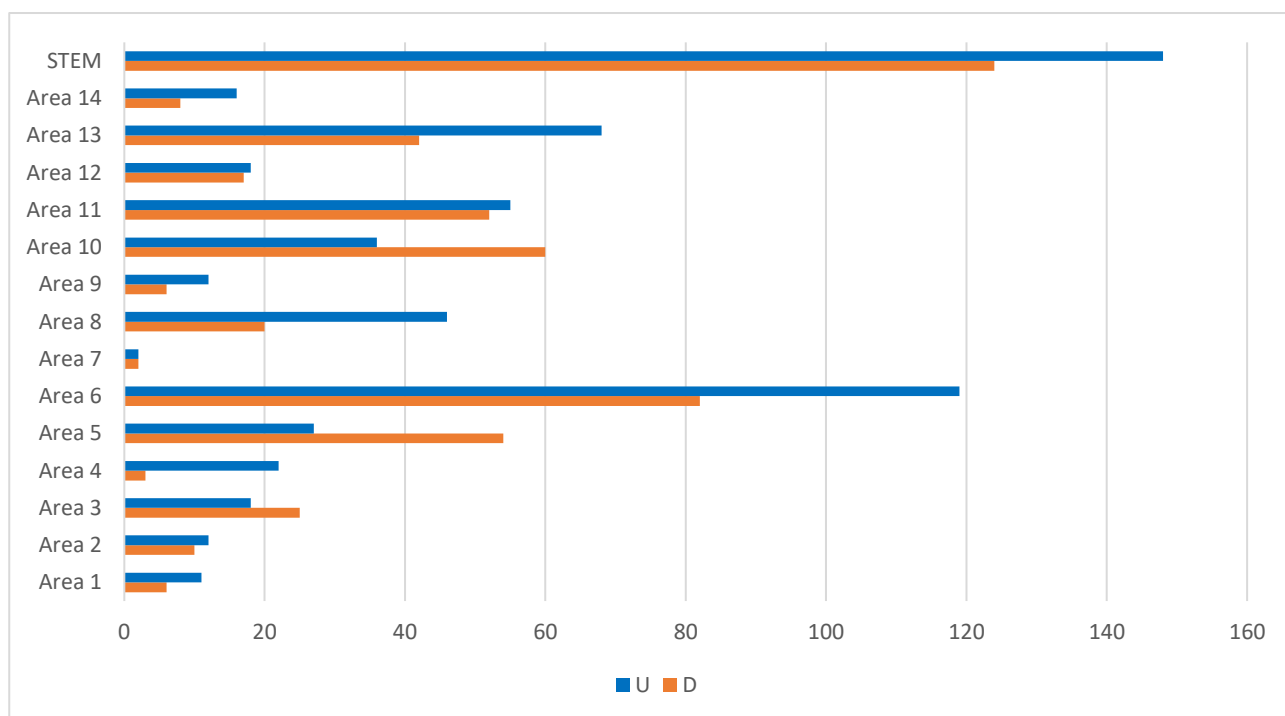


Fig. 36: Distribuzione personale per genere e aree CUN - Anno 2023
Fonte: Settore personale

Il confronto con la media nazionale di donne impegnate nelle aree CUN è possibile con riferimento ai dati del 2022 (Fig.37), espresso in dati percentuali. Rispetto alla media nazionale, nelle aree STEM le donne ricercatrici dell'UdA risultano maggiori, con una quota di 3 punti percentuali al di sopra del dato nazionale. Da un'analisi della quota delle docenti sul totale, il grafico mostra che in Ateneo, rispetto alla media nazionale dei docenti donna, si rileva una maggiore presenza femminile nelle seguenti aree: scienze matematico-informatiche, fisica, chimica, scienze della terra, biologia, agraria, scienze linguistiche-letterarie, scienze giuridiche. Si osserva un andamento in linea con il dato nazionale per l'area medico-sanitaria, di ingegneria informatica e quella economica, mentre si rilevano meno donne nelle aree ingegneristico-architettoniche, psico-pedagogiche e politico-sociali.

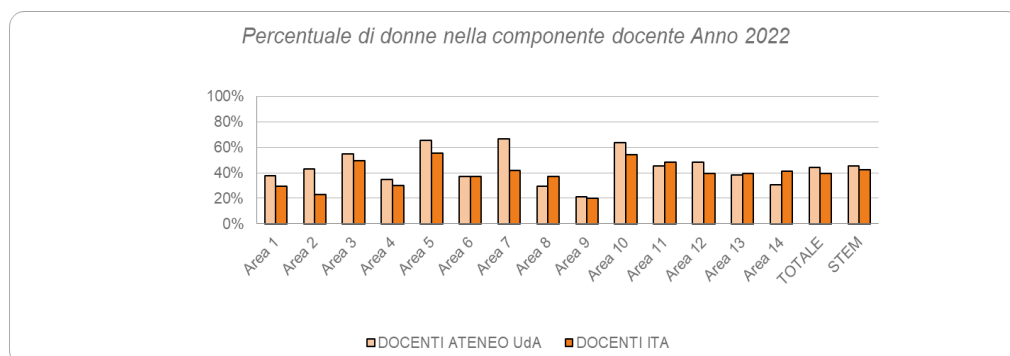


Fig. 37 Percentuale di donne nella componente docente per aree CUN. Uda vs dato nazionale

Fonte:OpenMur

Un approfondimento dei dati appena si ha nelle figure seguenti (Figg. 38-40) le quali propongono, per le aree CUN, la proporzione di donne dettagliata per i diversi ruoli ed il confronto con la rispettiva media nazionale. In tal modo, è possibile osservare eventuali elementi di segregazione verticale. Nello specifico, l'area 9 in Ateneo evidenzia un'assenza totale di donne nel personale docente di prima fascia al 2022. Al contrario, l'area 1 presenta una composizione femminile nettamente superiore alla media nazionale. Rispetto alla media nazionale, l'ateneo evidenzia una maggiore presenza di donne nei ruoli di PO nelle aree 5, 7, 10, 12 e 13. Di converso risulta inferiore alla media nazionale, la rappresen-

tanza femminile nelle aree 4, 6, 8. Nelle restanti aree si rileva un sostanziale equilibrio di genere. Tuttavia, la componente femminile per questo ruolo risulta superiore alla media nazionale, inclusa la rappresentanza nelle aree STEM (Fig.38).

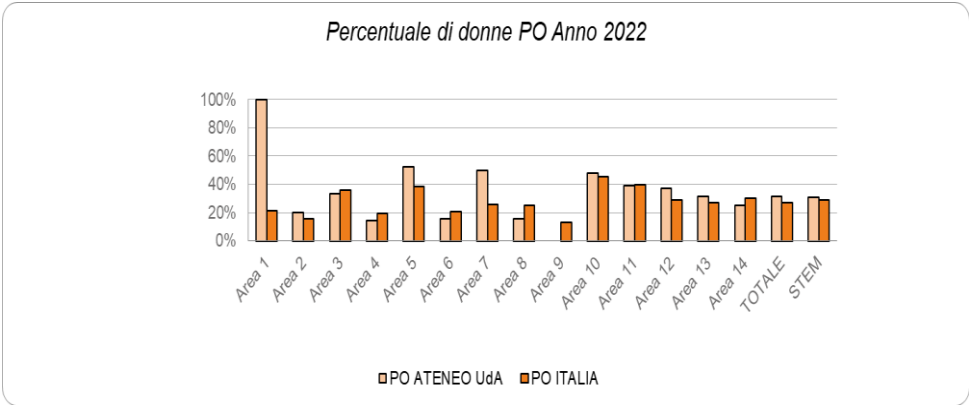


Fig. 38: Percentuale di donne PO UdA vs Dato nazionale

Fonte:OpenMur

L'analisi è stata estesa anche al ruolo di docente di II fascia. In questo ambito, non si rileva nessuna donna come docente di II fascia nelle aree 7 e 9, rispetto alla media nazionale. Meritano particolare attenzione anche i dati delle Aree 1, 8, 11, 13 e 14, dove la quota di docenti di II fascia donne risulta sensibilmente inferiore rispetto alla media nazionale (Fig.39). Si osserva, invece, una maggiore presenza femminile nelle Aree 2, 5, 10 e 12. Questi risultati suggeriscono che, pur registrando una rappresentanza femminile più significativa tra i docenti di II fascia, permangono ancora significative disparità di genere in diverse Aree disciplinari, con una evidente segregazione.

Infine, analizzando la percentuale di donne nel ruolo di Ricercatori Universitari e Ricercatori a Tempo Determinato presso l'Ateneo (Fig.40), si osserva che questa è del 59%, superiore alla media nazionale (46%), con un delta positivo di +14%. L'Ateneo mostra una forte presenza femminile in diverse Aree, come la 2, la 4, 7, la 9 e la 10, con percentuali significativamente più elevate rispetto alla media nazionale. Solo nell'area 1, la rappresentanza femminile risulta inferiore alla media nazionale. Complessivamente, l'Ateneo supera la media nazionale nella presenza di donne nel ruolo di Ricercatrici Universitarie e Ricercatrici a Tempo Determinato, sia in totale che nelle Aree STEM.

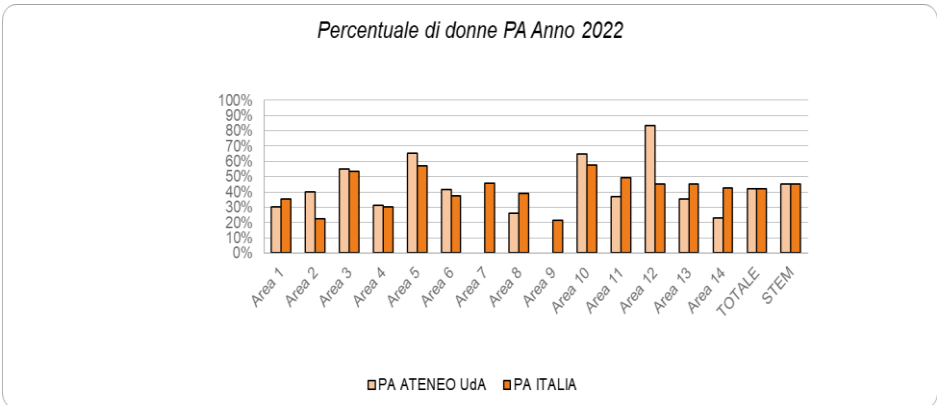
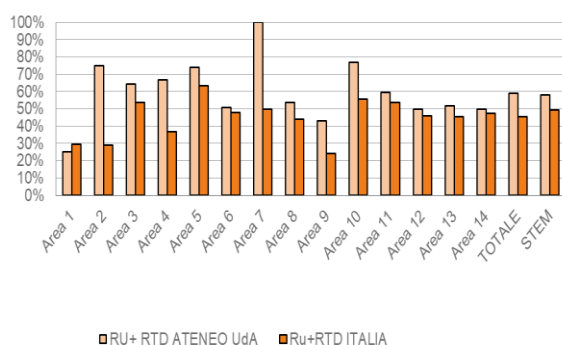


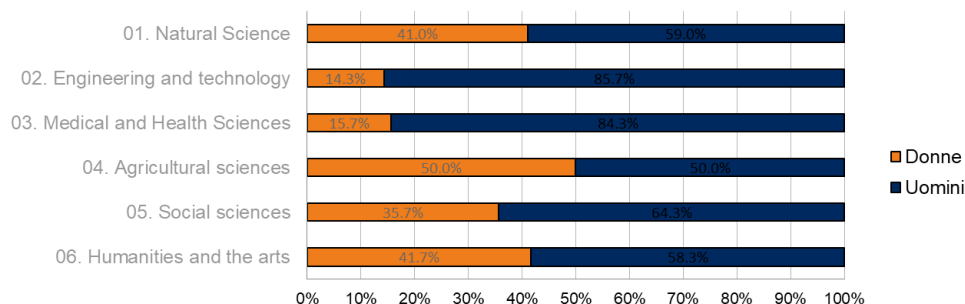
Fig. 39 Percentuale di donne PA Uda vs dato nazionale

Percentuale di donne RU+RTD Anno 2022

**Fig. 40** Percentuale di donne RU+RTD Uda vs dato nazionale

Lo stesso dato, ai fini di un confronto internazionale, può essere osservato riclassificando i dati secondo le sei categorie FoRD (*Fields of Research and Development* - Appendice). La classificazione della componente docente di I fascia evidenzia che le donne sono in minoranza nelle posizioni apicali in tutti i campi del sapere, ad eccezione delle Scienze Agrarie dove si registra un equilibrio di genere (Fig.41).

Distribuzione docenti di prima fascia per genere e FoRD Anno 2022

**Figura 41:** Distribuzione docenti di prima fascia per genere e FoRD Anno 2022

Rapporto di femminilità e glass ceiling index²

Un indicatore che mostra contemporaneamente sia la segregazione orizzontale che quella verticale è il Rapporto di Femminilità, definito come il rapporto tra il numero di donne e uomini in un particolare campo disciplinare, anno e ruolo. Per facilitare la comprensione, è stato utilizzato un sistema di codifica a colori. Le gradazioni di blu diventano più scure man mano che i rapporti di femminilità diventano via via più sfavorevoli alle donne ($R < 1$), colorazioni di arancio sempre più intense per rapporti di femminilità più favorevoli alle donne ($R > 1$), mentre la parità numerica tra donne e uomini ($R = 1$) è indicata in bianco (Tab.4). È importante notare che in assenza di personale maschile in un determinato ruolo, il rapporto di femminilità, per sua stessa definizione, diverge.

² Il Glass Ceiling Index (GCI) misura la probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere ruoli di vertice nella carriera accademica. Per calcolare il GCI, si considera la proporzione di donne rispetto al totale del corpo docente di prima fascia, normalizzata sulla base della distribuzione di genere nei gradi accademici A, B e C. Un GCI femminile superiore a 1 indica una sottorappresentazione delle donne nel corpo docente di I fascia.

LEGENDA		
RAPPORTO DONNE- UOMINI		Valore compreso tra
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	=1	
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
pù di 2 donne ogni uomo	>2	

Tabella 4: Legenda Rapporto di Femminilità

Fonte: CRUI

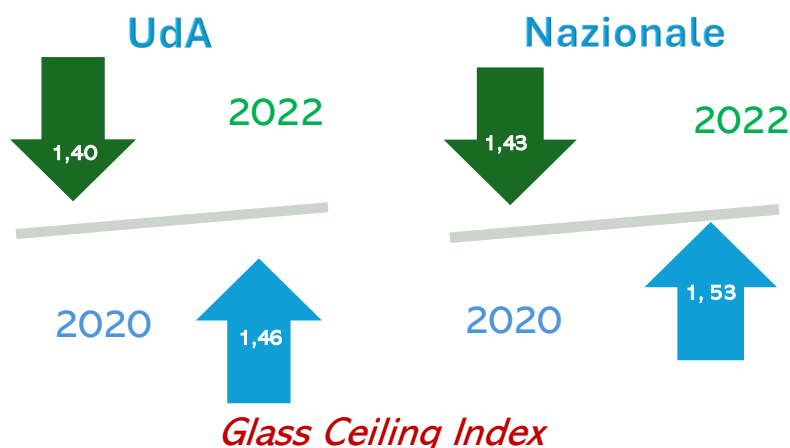
Tabella 5: Rapporto di Femminilità per Ruolo e Area CUN, Anni 2020-2022

	RTD		RU		PA		PO	
	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022
01 - Scienze matematiche e informatiche	>2	0.00	1.00	0.50	0.33	0.43	>2	>2
02 - Scienze fisiche	0.67	>2	-	-	0.40	0.67	0.33	0.25
03 - Scienze chimiche	>2	1.00	>2	>2	0.71	1.22	0.25	0.50
04 - Scienze della terra	1.00	1.00	1.50	>2	0.25	0.45	0.33	0.17
05 - Scienze biologiche	1.86	>2	>2	>2	>2	1.88	0.82	1.11
06 - Scienze mediche	0.71	1.00	0.82	1.13	0.66	0.71	0.23	0.19
07 - Scienze agrarie e veterinarie	>2	>2	-	-	-	-	1.00	1.00
08 - Ingegneria civile e Architettura	1.00	1.00	0.67	>2	0.29	0.36	0.00	0.18
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0.50	0.75	-	-	0.00	0.00	-	0.00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0.71	2.00	>2	>2	1.86	1.85	1.00	0.92
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1.86	1.45	0.75	1.50	0.78	0.58	0.43	0.64
12 - Scienze giuridiche	>2	1.33	1.00	0.00	1.25	>2	0.86	0.58
13 - Scienze economiche e statistiche	0.63	1.71	0.75	0.33	0.65	0.54	0.29	0.46
14 - Scienze politiche e sociali	0.00	2.00	0.50	0.50	0.25	0.30	0.00	0.33

Si registra una variazione significativa del rapporto donne/uomini nelle varie aree nel corso del triennio 2020-2022, indicando tendenze diverse in ciascuna area. L'analisi orizzontale dei rapporti di femminilità evidenzia il fenomeno della segregazione verticale, con un graduale aumento della presenza maschile nelle posizioni di vertice accademiche. In particolare, il rapporto di femminilità nel ruolo di Professore Ordinario è svantaggioso per le donne in entrambi gli anni considerati e nella maggior parte delle aree CUN. Fa eccezione l'area 1 dove il rapporto di femminilità è a favore delle donne. Nell'area 10 si riscontra invece una sostanziale parità di genere mentre nelle aree 9, 8 e 14, per il solo anno 2020, non risultano presenti docenti ordinarie.

L'analisi è stata estesa anche al ruolo di docente di II fascia, dove la presenza femminile diventa più significativa rispetto al ruolo di I fascia. Tuttavia, persistono alcuni ambiti come l'area 14 e l'area 1 in cui si registra una forte presenza maschile anche a questo livello. I rapporti di femminilità risultano più elevati per il ruolo di ricercatore, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

L'analisi delle forbici delle carriere accademiche trova sintesi nell'indicatore di Glass Ceiling Index (GCI), adottato per misurare il fenomeno del "soffitto di cristallo". Sebbene sia superiore all'unità, quindi associato ad uno squilibrio tra i generi nella progressione delle carriere, l'indice Uda risulta inferiore al valore medio rilevato nel sistema universitario nazionale e nel corso degli ultimi tre anni esso mostra una riduzione, a conferma della lenta ma progressiva contrazione del divario nelle carriere.



Carriere

Passaggi di ruolo

La distribuzione di genere nei passaggi di ruolo rappresenta un indicatore significativo per valutare le prospettive di carriera tra uomini e donne. Si rilevano andamenti altalenanti negli avanzamenti, che vedono nel 2020, nel 2021 e nel 2023 un maggior numero di progressioni per il genere maschile nei passaggi da PA a PO (Tab.6).

Di converso, nel 2022 e nel 2023 risultano maggiori gli avanzamenti di carriera per il genere femminile sebbene per i passaggi da ruoli di ricercatore a PA (Fig. 45).

Tabella 6: Passaggi di ruolo. Unità di personale (2020-2023)

	2020		2021		2022		2023	
TURNOVER	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RD-PA	2	1	6	8	7	8	20	11
RU-PA	14	15	3	8	20	11	1	0
PA-PO	7	8	17	24	3	2	2	10
Totali	23	24	26	40	30	21	23	22

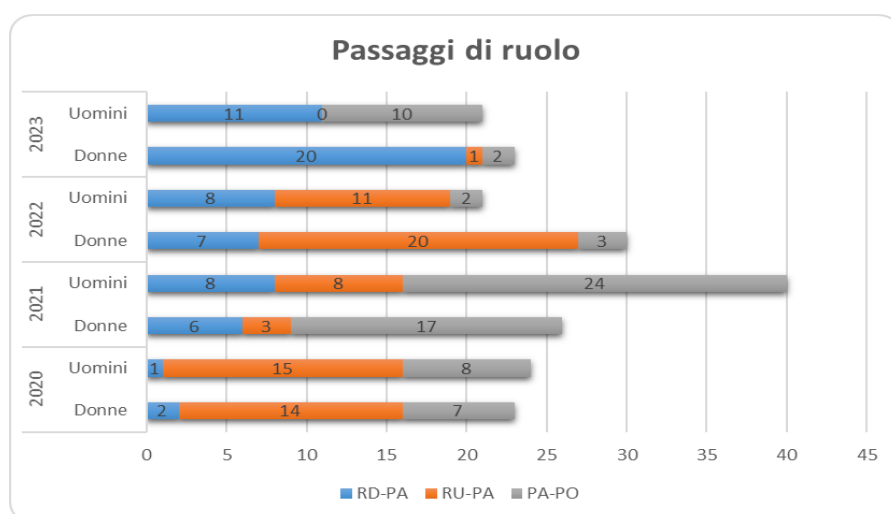


Fig. 42. Passaggi di ruolo (2020-2023)

Fonte. Settore personale docente-ricercatore

Il dato sulla performance si completa con il conseguimento delle abilitazioni scientifiche nazionali. Nel passaggio alla I fascia, si rileva un miglioramento complessivo del dato per il personale Uda, con particolare riferimento alle donne, che tuttavia subiscono un forte rallentamento nella finestra 2022 e risul-

tano ancora in minoranza rispetto agli uomini nel conseguimento dell’abilitazione. Nella II fascia invece, si osserva una migliore performance delle donne rispetto al personale di genere maschile.

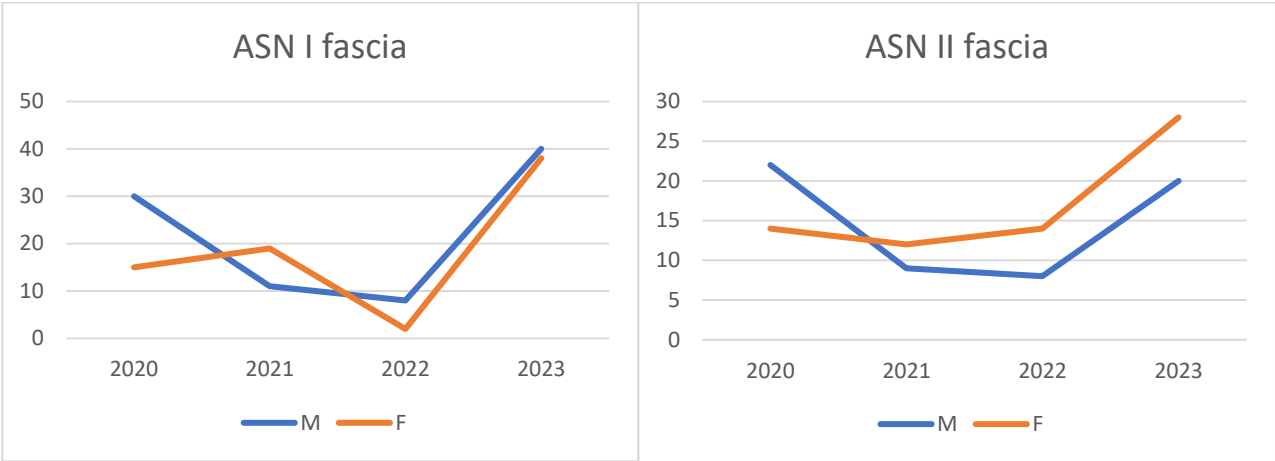
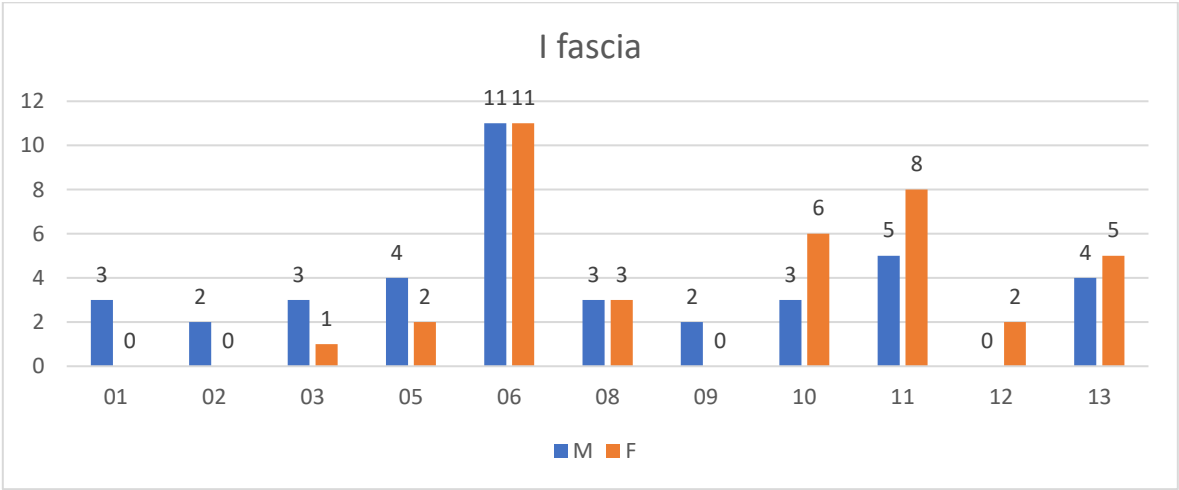


Fig. 43 – Abilitazione scientifica nazionale per genere – 2020-2023
Fonte. Settore personale docente-ricercatore

Focalizzando l’attenzione sulle aree CUN, si rileva nel corso del 2023, che nel conseguimento della abilitazione a II fascia nell’area medica (06) si rileva il maggior differenziale a favore del genere maschile, mentre nell’area storico-letteraria (10), filosofico-pedagogica (11) e delle scienze biologiche (05) si afferma una maggior distanza a favore delle donne. Nel resto dei casi non emergono grandi differenze. La forbice nell’area medica si azzerava nel passaggio alla I fascia, mentre si accentua a favore della componente maschile nelle scienze biotecnologiche (05) matematico, fisiche e chimiche (01-03), ingegneria industriale e dell’informazione (09). Si conferma anche uno sbilanciamento a favore della componente femminile nelle aree umanistiche (10-11).



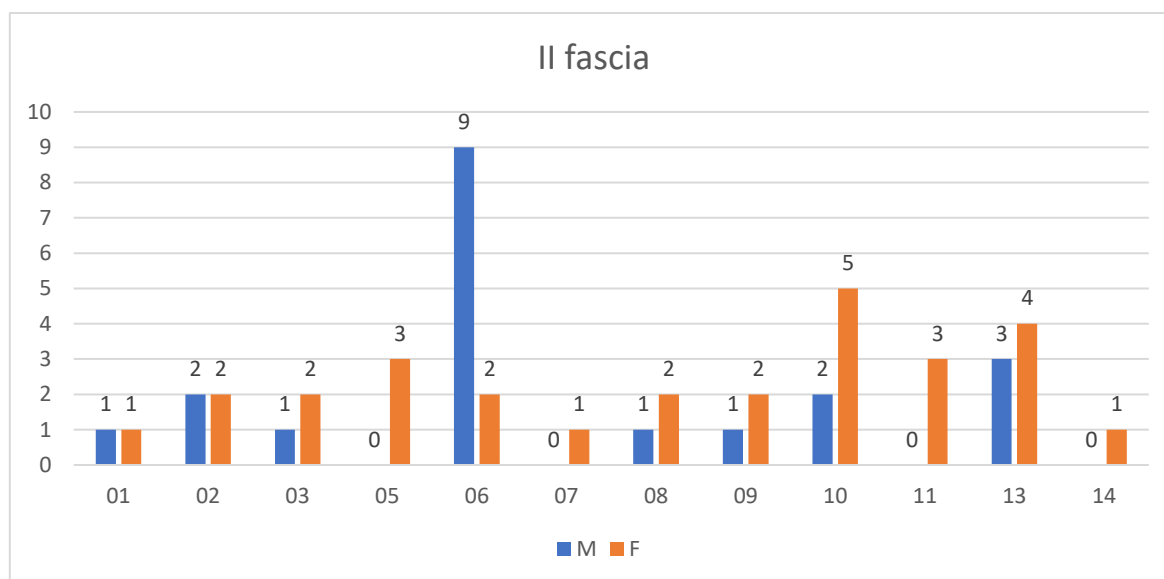


Fig. 45 – Abilitazione scientifica nazionale per genere ed area– 2023
Fonte. Settore personale docente-ricercatore

Gestione del tempo

La gestione del tempo rappresenta un fattore chiave che influenza le scelte e l'organizzazione del lavoro, spesso caratterizzato da differenze significative tra uomini e donne. Per esaminare più da vicino questo aspetto, possiamo prendere in considerazione sia il regime di impiego nel periodo 2020-2023 come indicatore rilevante che i periodi di congedo richiesti per motivi di studio e ricerca. I dati raccolti per il regime di impiego fanno riferimento ad un biennio di validità per tale opzione e (Fig. 48) mostrano un maggiore ricorso al tempo definito tra i docenti uomini rispetto alle docenti donne, tendenza che si è mantenuta sia nel 2020 che nel 2023. Nello specifico, al 31 dicembre 2023 (a.a. 2022/2023), l'impiego a tempo definito è scelto dal 12,1% dei docenti di genere maschile, rispetto alle donne per le quali tale opzione scende al 4%. Analogamente, nel 2020 la maggioranza delle donne (96,7%) aveva un regime di impiego a tempo pieno, mentre solo il 3,3% era a tempo definito. Per gli uomini, sebbene la quota di tempo pieno fosse predominante (89,2%), la percentuale di adesioni al tempo definito era significativamente più elevata (10,8%) rispetto alle colleghe.

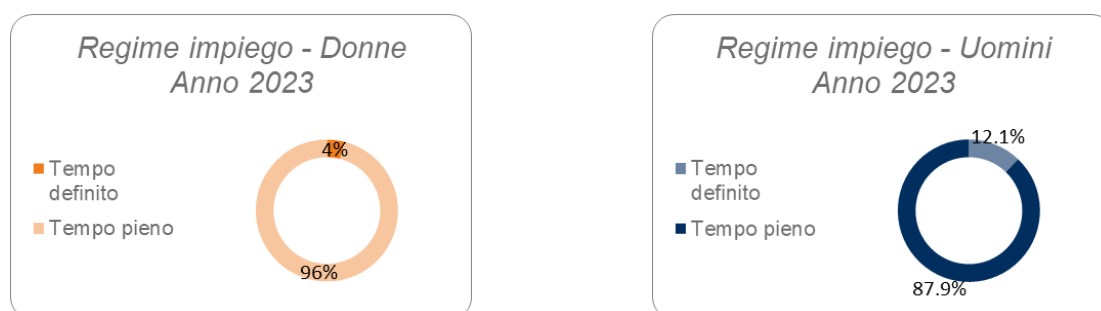


Fig.46 Regime di impiego per uomini e donne- Anno 2023
Fonte. Settore personale docente-ricercatore

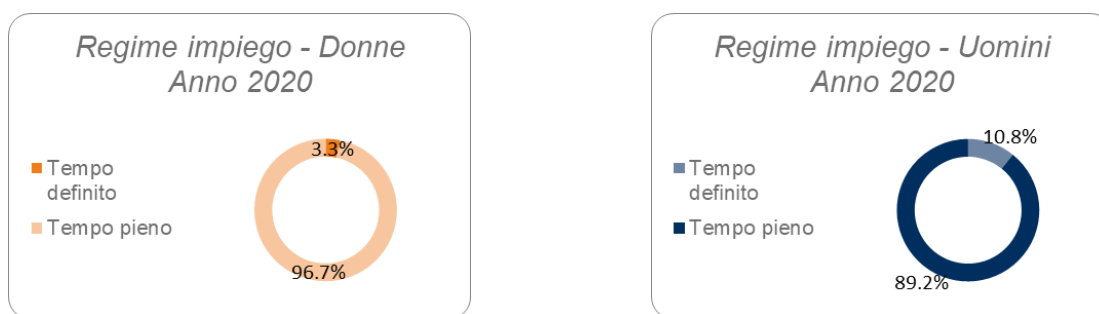


Fig.47 Regime di impiego per uomini e donne- Anno 2020

Fonte. Settore personale docente-ricercatore

Nel periodo osservato si rileva anche una maggiore fruizione del periodo sabbatico e di congedi per motivi di studio e ricerca (art. 10, L. 311/58) da parte degli uomini, a differenza di quanto rilevato nel precedente bilancio (Fig. 48). Inoltre, osservando il dato complessivo sul periodo 2020-23, la maggior fruizione si è evidenziata per chi ricopre ruoli di I fascia e, nello specifico, per il personale di genere maschile (Fig. 49). Ulteriori congedi per maternità nel periodo osservato sono rilevati unicamente per 10 ricercatrici e 2 professoressse di II fascia. A questo si aggiunga 1 solo caso di assenza di malattia e di genere femminile e 2 casi di aspettativa per altri motivi rilevati per personale di genere maschile.



Fig.48 Congedi per studio e ricerca, sabbatico per uomini e donne- Unità di personale. 2020-2023

Fonte. Settore personale docente-ricercatore

Fig.49 Percentuale di uomini e donne in sabbatico/congedo studio per ruolo 2020-23

Fonte. Settore personale docente-ricercatore

Si osserva, infine, il dato sulla partecipazione ai programmi ERASMUS Teaching Mobility, un dato che non evidenzia disparità di rilievo tra i generi e vede crescere la partecipazione delle donne alla mobilità internazionale nell'ultimo periodo.

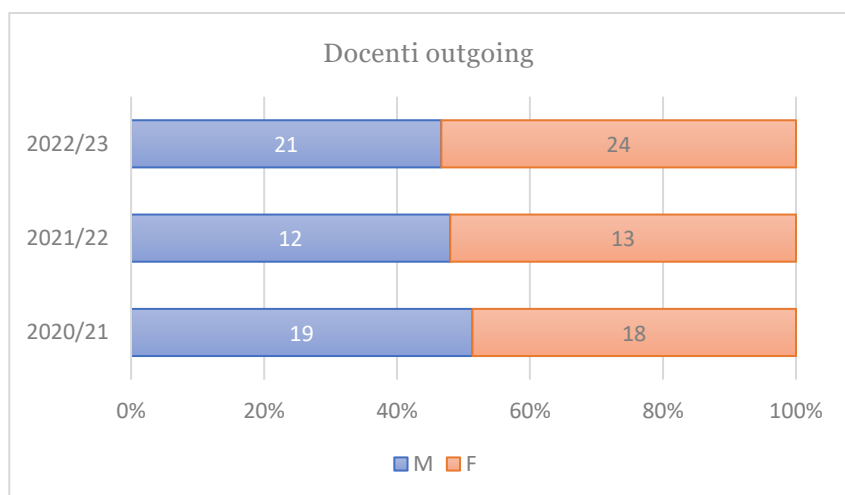


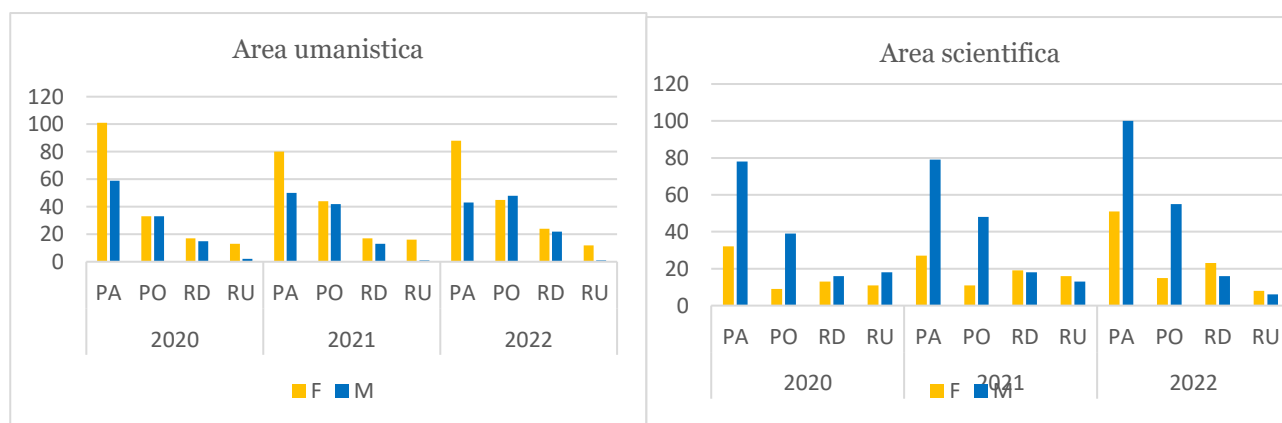
Fig. 50 – Docenti in mobilità internazionale per genere 2020-2023

Fonte. Settore rapporti internazionali

Attività

Carichi didattici

Il carico didattico del personale docente si può conseguire analizzando i dati relativi agli incarichi di insegnamento nel periodo 2020-2022 (Fig. 51-52) e alle tesi che hanno come relatori maschi e femmine dal 2018 al 2023 (Fig. 53), possiamo osservare alcune tendenze significative. Quale conseguenza della maggiore incidenza del personale di genere maschile, anche gli incarichi didattici risultano prevalentemente affidati agli uomini (59%) e in tutte le aree si evince uno sbilanciamento tra generi, evidenziando forme di segregazione orizzontale. La distribuzione per aree scientifiche conferma una maggior presenza di docenti donna nelle discipline riconducibili alle aree umanistiche (60%), mentre le docenti risultano meno presenti nei corsi ad indirizzo scientifico-tecnico (32%), sanitario (39%) e sociale (42%).



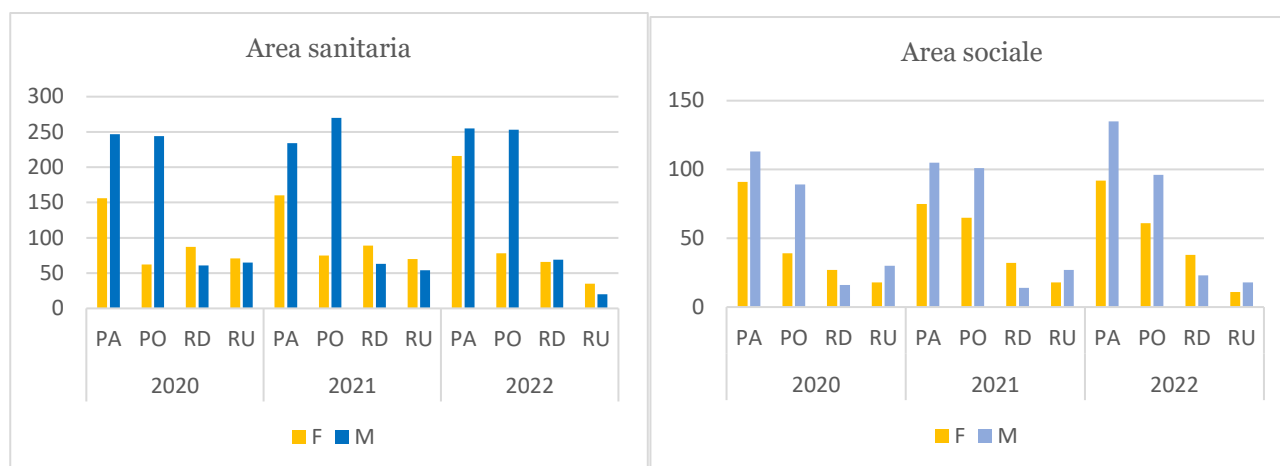


Fig. 51 – Unità di personale con titolarità insegnamenti per genere, ruolo e area – 2020-2022
Fonte. Settore Applicativi didattica

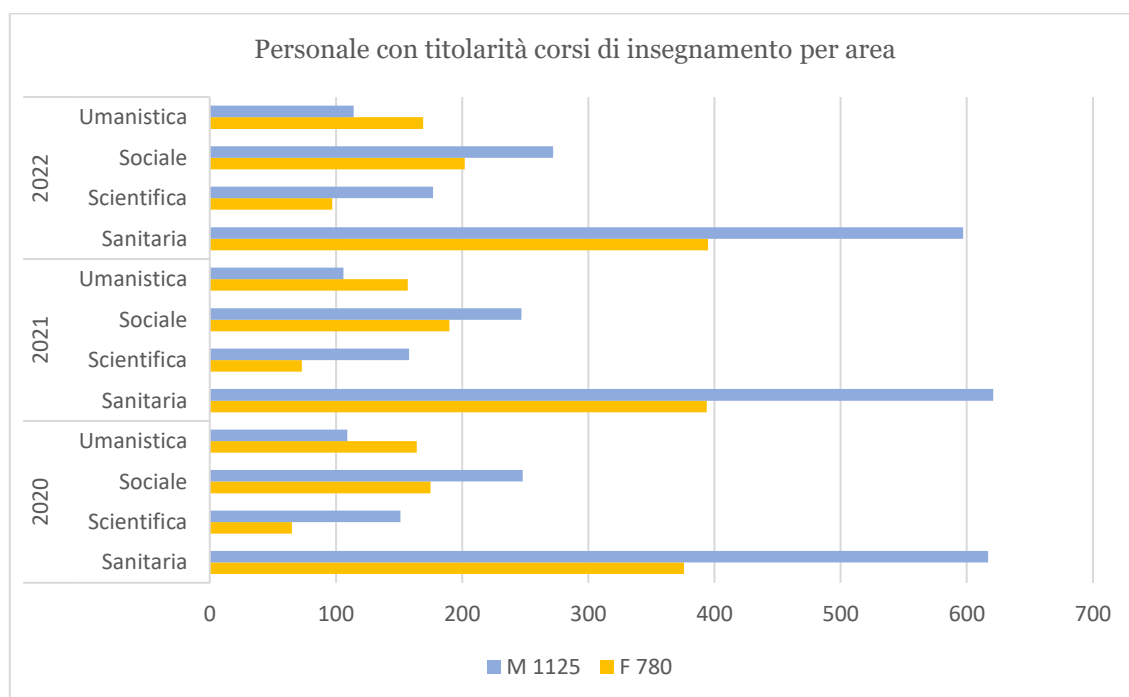


Fig. 52 Titolarità di insegnamento distinta per genere e area 2020-2022. Unità di personale
Fonte. Settore applicativi per la didattica

Sebbene prevalga una maggioranza di relatori uomini, si rileva un trend positivo verso una maggiore presenza delle donne come tutor/relatrici di tesi di laurea, a dimostrazione dell'avvio di un percorso di riequilibrio nel reclutamento del personale docente che si riflette anche in tale ambito.

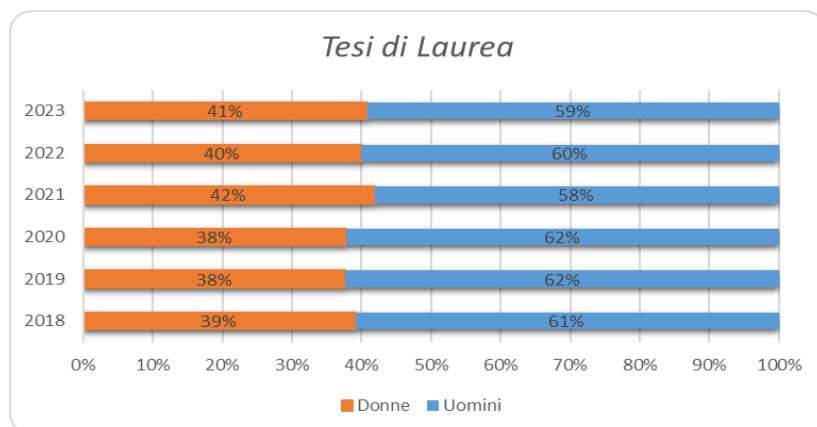


Fig. 53 Distribuzione tesi di laurea per genere della relatrice/relatore anni 2018-2023

Fonte. Settore applicativi per la didattica

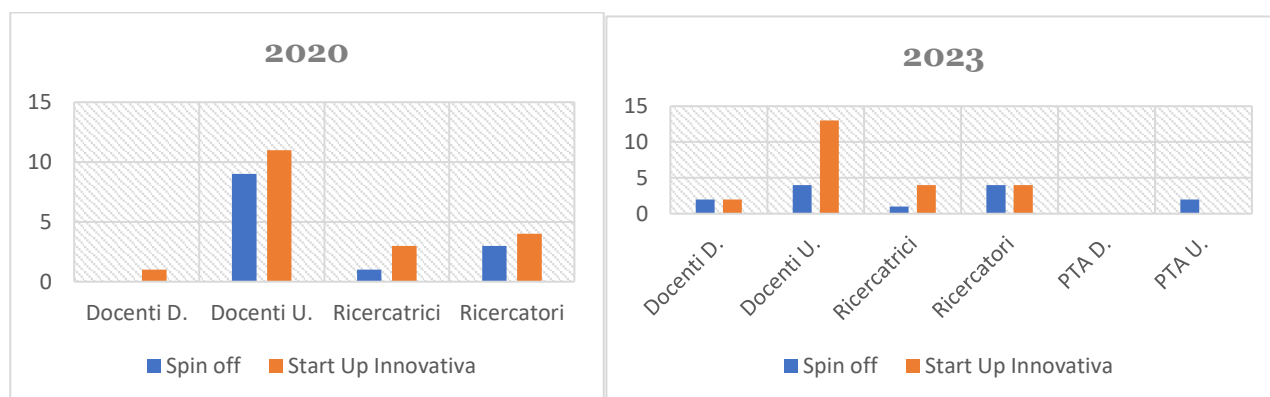
Impegno nella valorizzazione economica della ricerca

Ulteriore osservazione riguarda la partecipazione del personale ad attività di valorizzazione della ricerca mediante la costituzione di spin off e registrazione di brevetti. Nel periodo 2020-2023 sono stati attivati complessivamente 6 nuovi spin off, di cui solo 2 con proponenti e presidenti del CdA donne. Considerando gli spin off e le start-up innovative attivi al 31.12.23, corrispondenti ad 8 aziende, si osserva che le donne aventi carica di amministratrici risultano, complessivamente ed incluse le proponenti, 8. Nel periodo 2020-23 si rileva una maggiore partecipazione delle donne alla imprenditorialità accademica, sebbene non figurino nessun componente femminile per il PTA. Permane, tuttavia, una differenza di genere nell'impegno alla valorizzazione economica della ricerca rappresentato dalla costituzione di aziende. La tabella 7 evidenzia la distribuzione per genere, ruolo e aree scientifiche di appartenenza, confrontando i dati del 2020 con il 2023.

Per gli 11 nuovi brevetti depositati tra il 2020 e il 2023 dal personale dell'Ateneo, si rilevano 16 donne nel team di inventori su un totale di 48 proponenti. Sebbene nel complesso, rispetto alla precedente rilevazione, si rilevi un aumento della partecipazione delle ricercatrici Uda alle forme di trasferimento tecnologico, questa attività vede ancora un prevalente impegno della componente maschile sia nei ruoli di inventore che di management all'interno degli spin off attivi.

La distribuzione di genere sulle specifiche attività di ricerca e sul public engagement è rilevata nella sezione dedicata nel seguito.

Fig. 54 Imprenditorialità accademica: distribuzione per genere e ruolo (2020 vs 2023)



Fonte. Scuola Superiore

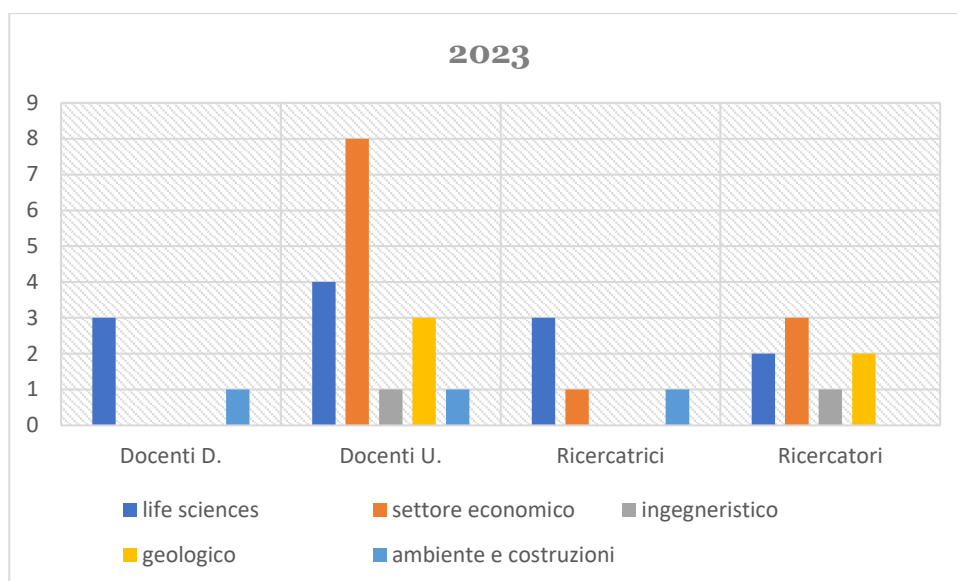


Fig. 55 *Imprenditorialità accademica: distribuzione per genere, ruolo e aree (2023)*

Fonte. Scuola Superiore



PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Questa sezione analizza la rappresentanza di genere del personale tecnico-amministrativo, collaboratori linguistici, addetti alla biblioteca e ruoli dirigenziali dell'Ateneo, esaminando non solo la composizione numerica, ma anche i regimi di impiego, la fruizione di strumenti compensativi e di conciliazione della vita privata con quella professionale, il turnover del personale e le progressioni di carriera. L'obiettivo è avere una visione più ampia e dettagliata della rappresentanza di genere in questi ruoli all'interno del contesto universitario. Per semplicità, si farà riferimento per tali categorie al concetto di personale tecnico-amministrativo (PTA).

42

Composizione

Il personale tecnico-amministrativo (PTA) dell'Ateneo risulta prevalentemente composto da donne, in linea con il dato nazionale. Al 31 dicembre 2023, il personale TAM in servizio presso l'Ateneo ammontava a 367 unità, di cui 147 uomini e 220 donne. Rispetto alla rilevazione dell'anno 2016 del precedente Bilancio di Genere, si è registrato un aumento complessivo di 38 unità, di cui 7 uomini e 31 donne. La distribuzione rilevata al 2023 in Ateneo rispecchia il divario di genere osservato anche nel dato medio nazionale.

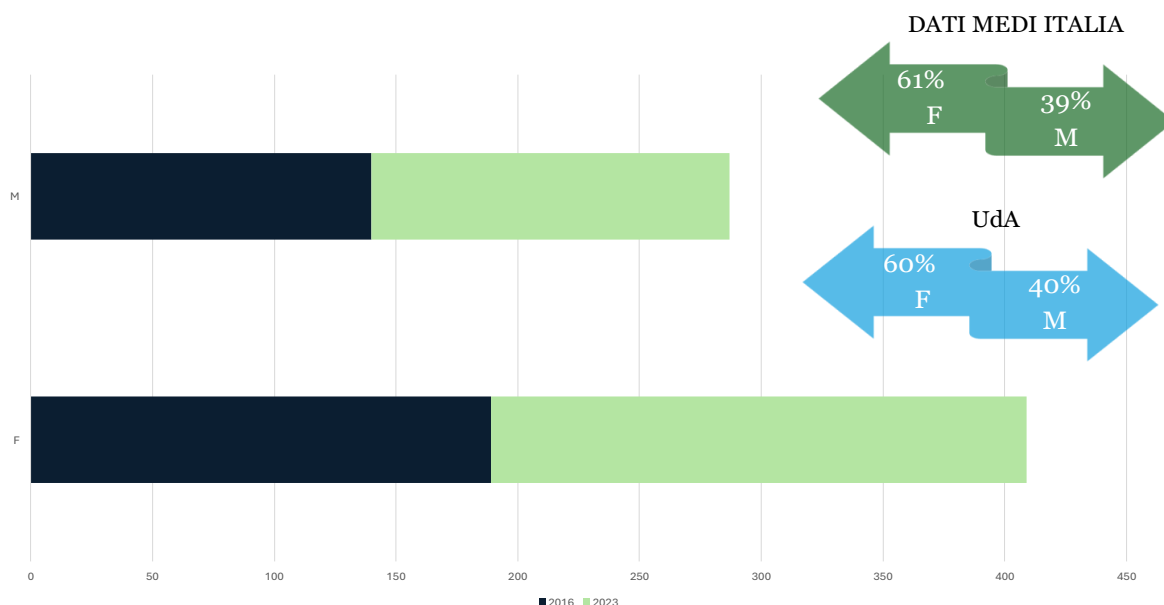


Fig. 56: Unità di PTA 2016 vs 2023
Fonte. Settore PTA

Distribuzione di genere per area funzionale

L'analisi di genere del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo evidenzia una chiara segregazione orizzontale nelle diverse aree funzionali al 31.12.2023 (Fig.57), con particolare riferimento al ruolo dirigenziale apicale, alle posizioni economiche di livello EP2 e D5, alle posizioni economiche di categoria C5 e B5. Sebbene in altri ruoli la forbice risulti meno evidente, emerge come la maggior incidenza del personale di genere femminile interessi quasi tutti i ruoli.

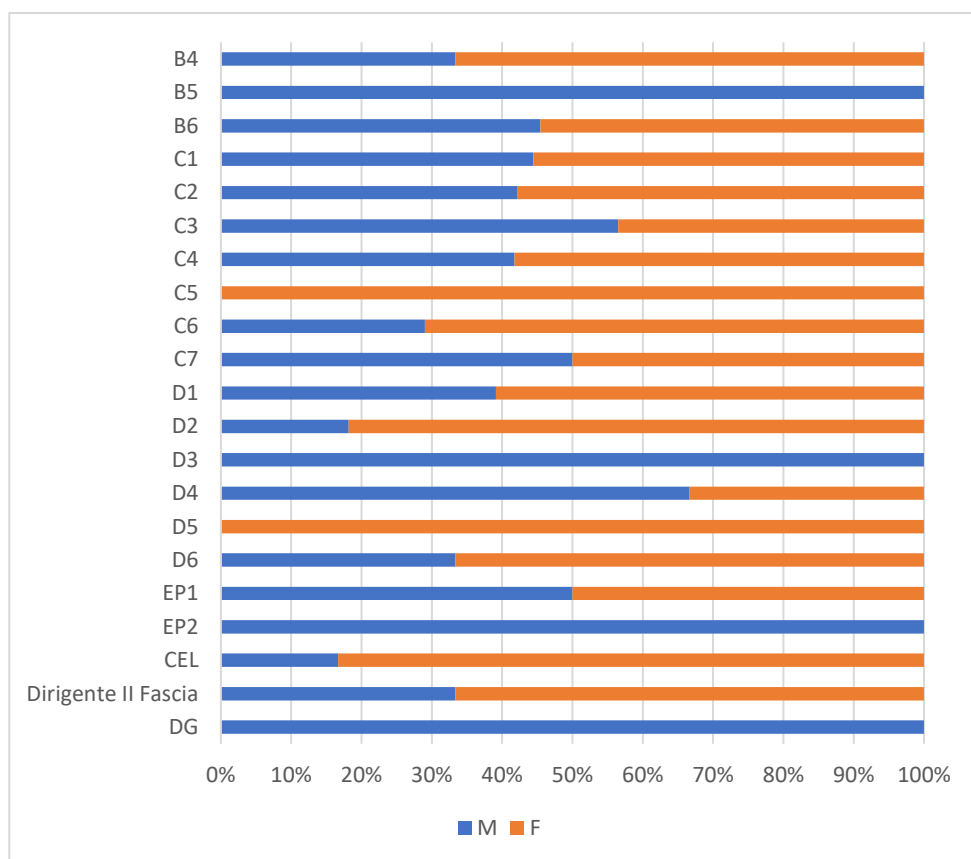


Fig.57: Distribuzione di genere per ruolo del PTA- 31.12.2023

Fonte. Settore PTA

Rispetto alla precedente rilevazione del Bilancio di Genere, si registra un rafforzamento della presenza femminile anche nelle categorie dirigenziali, EP, B e D, aree che in passato vedevano una predominanza maschile. Questo fenomeno si inserisce nel più ampio contesto della "femminilizzazione" del pubblico impiego, una tendenza piuttosto diffusa a livello nazionale.

Forbice delle carriere

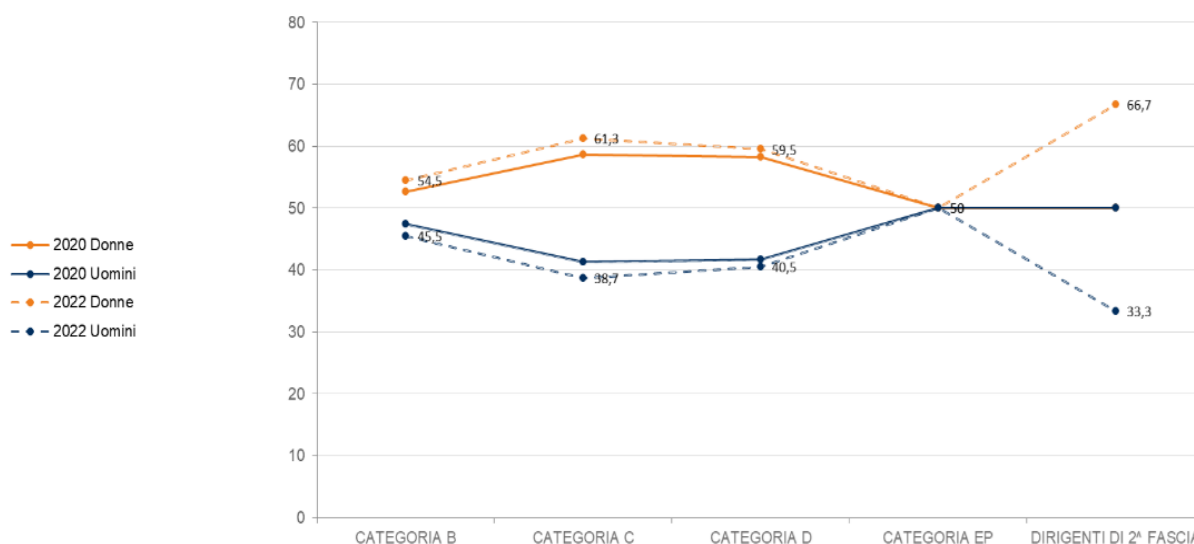


Fig. 58: Forbice delle carriere
Fonte dati OpenMur, OpenSiCo

La fotografia della distribuzione del personale per area funzionale conferma questa distribuzione, che vede nel 2022 una predominanza maschile nell'area tecnico-scientifica e di elaborazione dati (64,6%) e

nelle biblioteche (53%), contrapposta ad una predominanza del genere femminile nell'area amministrativa e gestionale (74%) e nella dirigenza amministrativa (52,9%). Per quanto riguarda l'area dei servizi generali e tecnici, si registra invece una situazione di perfetta parità di genere. Il biennio precedente (2020-2021) evidenziava un maggior grado di segregazione di genere, ma si rileva un aumento della componente femminile nelle funzioni amministrative e gestionali tra il 2020 ed il 2021 ed una crescita della presenza maschile nelle biblioteche, nelle aree tecnico-scientifiche e di elaborazione dati.

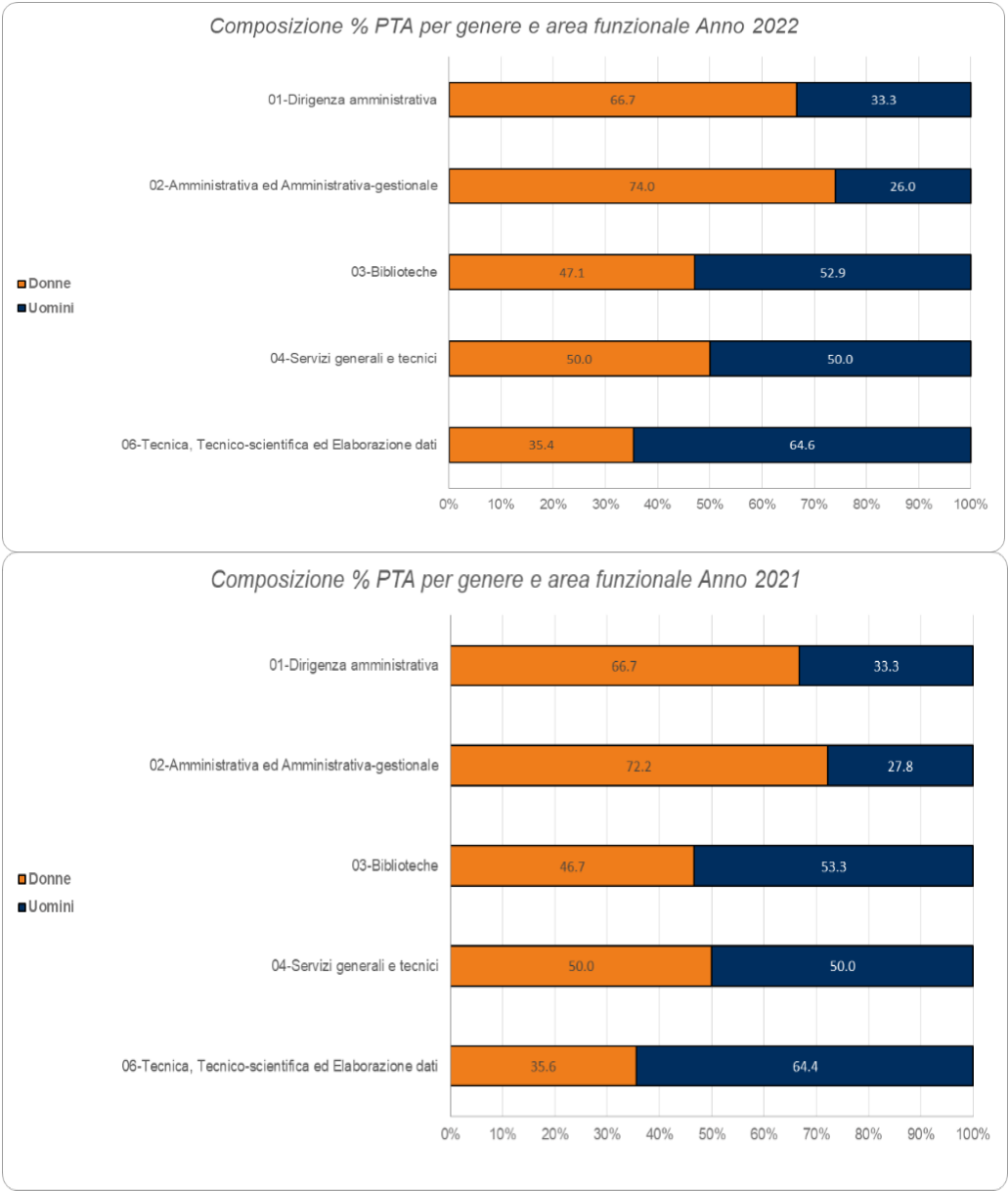
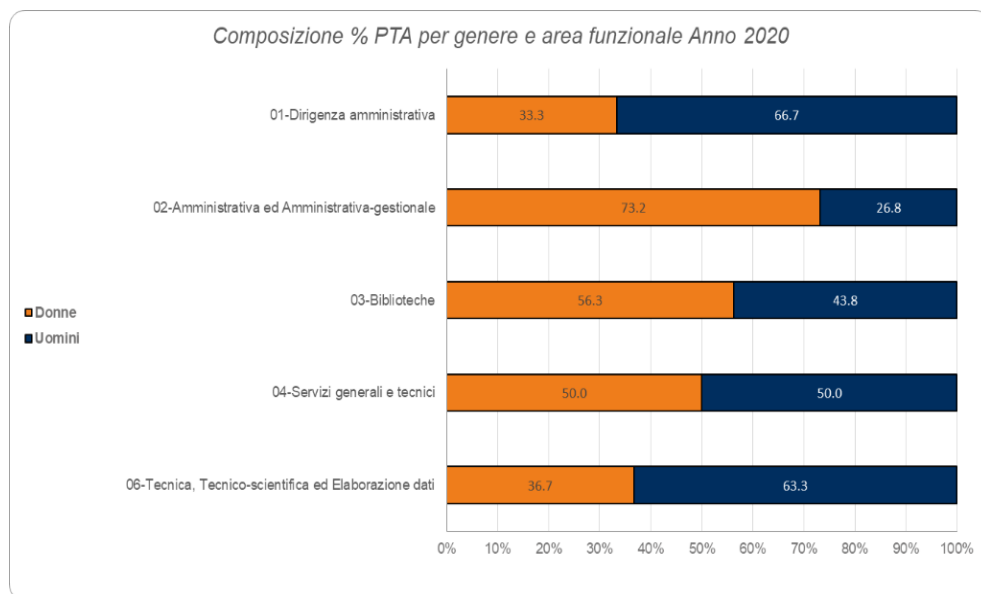


Fig.59: Distribuzione di genere e per area funzionale del PTA
Fonte dati OpenMur



Completa l'osservazione il dato sul turnover tra il 2022 e il 2023, che rivela un meccanismo di compensazione tra cessazioni ed assunzioni. Il dato complessivo evidenzia una sostanziale parità di rapporti di lavoro tra i due generi negli anni osservati (Fig. 60), mentre per le assunzioni si osserva una prevalenza del genere femminile nel biennio (fig. 61).

Fig. 60- Cessazioni rapporto di lavoro per genere

Fonte. Settore PTA

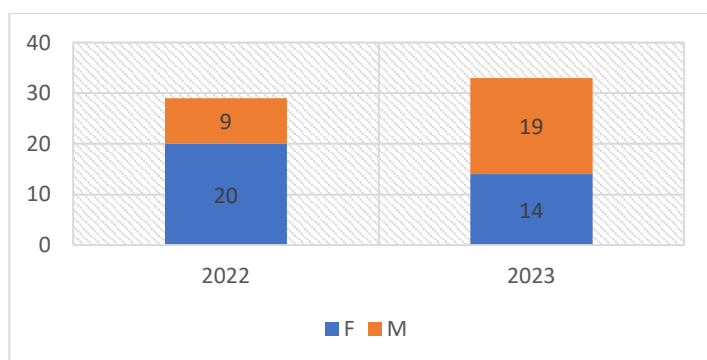
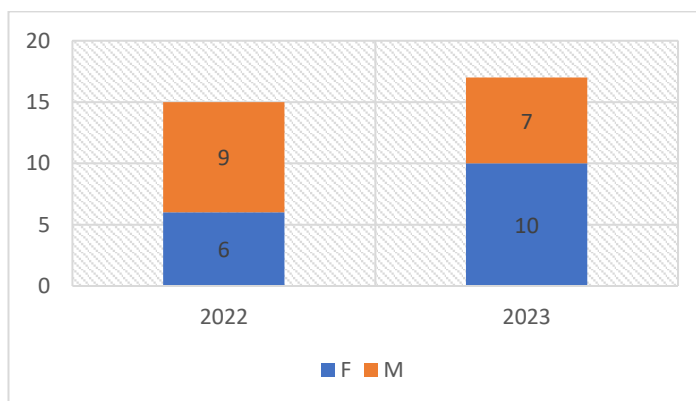


Fig. 61. Assunzioni per genere

Fonte. Settore PTA

Distribuzione in fasce d’età

L'analisi della distribuzione per fasce d'età mostra che la componente maschile del personale tecnico-amministrativo è più anziana rispetto a quella femminile. La quota di dipendenti over 54 anni è infatti più elevata tra gli uomini (74%) rispetto alle donne (66%), mentre la presenza femminile è maggiore nelle fasce d'età più giovani.

Nella tabella 7 viene riportata l'età media per uomini e donne nelle diverse categorie professionali all'interno dell'Ateneo. Le differenze di età media tra uomini e donne variano tra le diverse categorie professionali. Questo potrebbe riflettere diversi percorsi di carriera, tempi di promozione e accesso alle posizioni tra i due generi. In particolare, nella categoria EP le donne sono in media più giovani rispetto ai loro colleghi maschi, avendo un’età media di 46 anni, notevolmente inferiore rispetto ai 55 anni degli uomini. Di contro, le donne in posizioni dirigenziali di seconda fascia sono generalmente più anziane (56 anni) rispetto ai loro colleghi uomini (47 anni).

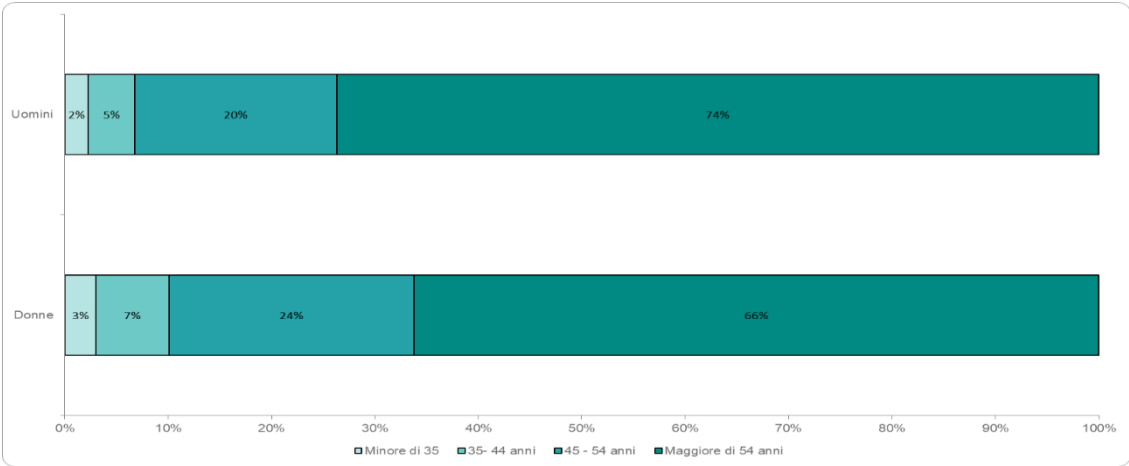


Fig. 62 - Distribuzione per genere e fascia di età. 31.12.23
Fonte: Settore PTA

Età media	Uomini	Donne
CATEGORIA B	58	60
CATEGORIA C	56	55
CATEGORIA D	56	54
CATEGORIA EP	55	46
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	47	56
DIRETTORE GENERALE	67	

Tab. 7. Distribuzione del ruolo per genere ed età media – 31.12.23

Fonte: Settore PTA

Regime di impiego

La fotografia al 31.12.23 rivela per il personale tecnico-amministrativo una maggior presenza dei contratti a tempo determinato per le donne, con particolare riferimento alla categoria dei tecnologi (tab.8). Circa la gestione del tempo, si rileva una maggior fruizione del contratto di lavoro a tempo definito per le donne, sebbene la forbice sia minima (Tab. 9).

Tab. 8 – Regime contrattuale per genere. Fonte Settore PTA

DESCR.	U_T.D.	D_T.D	U_T.I	D_T.I.
TECNOLOGI (art.24 bis L.240/2010)	1	11	0	0
CEL	0	0	1	23
TAB	0	0	147	199
Totale	1	11	148	222

Tab. 9 – Regime di impiego per genere

DESCR.	U_PartTime	D_PartTime
TECNOLOGI (art.24 bis L.240/2010)	0	0
CEL	0	0
TAB	4	5
Totale	4	5

Carriere e strumenti di conciliazione tra vita privata e lavoro

Progressioni di carriera

Nel periodo 2020-23 non si rilevano ampie progressioni di carriera nel PTA e le forme di mobilità verticale realizzate nel corso del 2022-2023 hanno interessato equamente 4 unità di genere femminile e 4 di genere maschile, quasi tutte verso simili categorie.

Tab. 10 - Progressioni di carriera

	U_cat.C	D_cat.C	U_CEL	D_CEL	U_cat.D	D_cat.D	U_EP	D_EP	U_DIR	D_DIR	Tot
2020											
<i>verticale</i>											0
<i>orizzont</i>											0
2021											
<i>verticale</i>											0
<i>orizzont</i>											0
2022											
<i>verticale</i>					2	3		1			6
<i>orizzont</i>											0
2023											
<i>verticale</i>	1						1				2
<i>orizzont</i>											0

Fonte: Settore PTA

Distribuzione per genere e indennità di responsabilità

Circa la percezione di indennità di responsabilità e di posizione, quale compenso accessorio annuo erogato in funzione del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, si rileva al 31.12.23 in Ateneo una prevalente corresponsione della stessa a favore del personale di genere femminile della categoria contrattuale B.

	U_cat.B	D_cat.B	TOT
2020			
IND.RESP.	16	24	40
2021			
IND.RESP.	17	24	41
2022			
IND.RESP.	19	31	50
2023			
IND.RESP.	8	21	29
<i>Totale</i>	60	100	160

Tab. 11 – Indennità di responsabilità

Fonte: Settore PTA

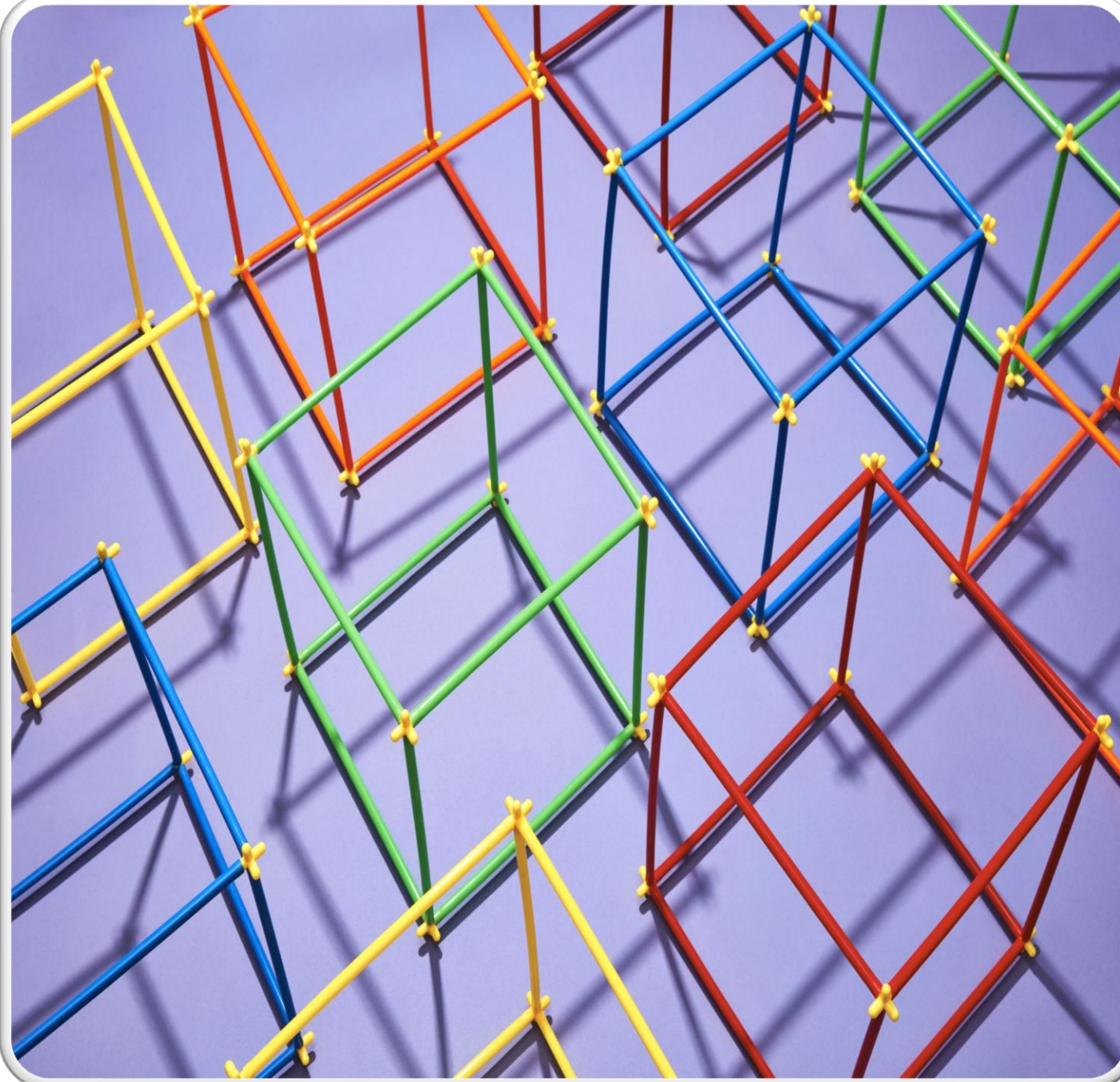
Assenze e congedi

L'analisi per il PTA ha approfondito un aspetto di particolare rilevanza, ovvero le modalità con cui i dipendenti utilizzano i diversi strumenti normativi a loro disposizione per far fronte alle esigenze di cura e assistenza della propria famiglia, nonché per assenze dovute ad altre motivazioni personali (Tab. 12). L'analisi mostra, al 31.12.23, che il numero medio di giorni di assenza delle donne è sempre superiore a quello degli uomini, ad eccezione delle assenze non retribuite. Il divario è particolarmente ampio nelle assenze per malattia, per permessi connessi alla legge 104/92, per maternità, congedi parentali e malattie dei figli. Questi dati riflettono il più ampio stereotipo culturale nazionale che vede ricadere in misura maggiore, se non prevalente, sulle donne il lavoro di cura di figli e genitori e l'assistenza di familiari con disabilità.

Tabella 12– Numero medio di ore di assenza del PTA per genere e tipologia di assenza

	Donne	Uomini
MO4 - assenze per malattia retribuite	1258	882
O10 - congedi retribuiti ai sensi dell art 42 - c 5 dlgs 151 2001	620	98
PR4 - legge 104/92	777	361
PR5 - ass.retrib.:maternità ,congedo parent.malattia figlio	841	183
PR6 - altri permessi ed assenze retribuite	247	105
SS2 - altre assenze non retribuite	2	108
TOTALE ORE ASSENZA	3745	1737

Fonte: Settore PTA



GOVERNANCE

INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

Composizione

50

Gli incarichi istituzionali previsti nell'Ateneo evidenziano una significativa presenza della componente maschile (61%) al 31.12.2023. Non vi sono donne nei ruoli apicali della governance, quali il Rettore, i Prorettori, il Direttore Generale e nell'organo del Collegio dei Revisori dei Conti. A questo si aggiunge una maggioranza di membri maschili più marcata nei seguenti organi e incarichi: Senato Accademico (64%); Consiglio di amministrazione (75%); Nucleo di Valutazione (67%); Collegio di Disciplina (70%); Referenti (62%); Direttori di Dipartimento (85%), Coordinatori di Corsi di Dottorato di Ricerca (73%); Direttori di Centri di Ateneo (80%).

La forbice si riduce, sempre mantenendo una maggioranza di componente maschile tra i Presidenti dei Corsi di Studio (55%) e i Delegati (56%), mentre prevale la componente femminile tra i Presidi delle Scuole (67%), il Presidio di Qualità dell'Ateneo (60%) e il Comitato Unico di garanzia (80%).

Un certo equilibrio si ravvisa nella Consulta degli Studenti, dove risulta, in valori assoluti, solo 1 unità di differenza tra i generi a favore della componente maschile.

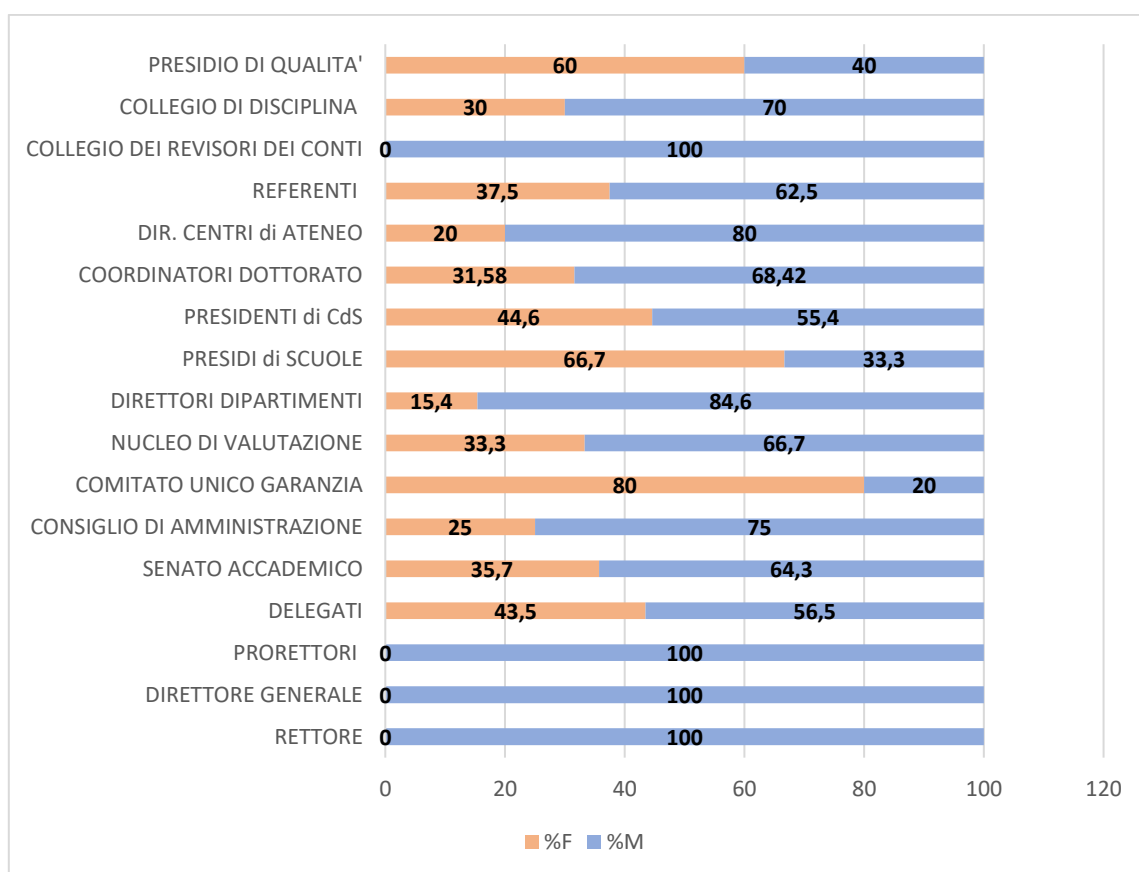


Fig. 63 – Composizione degli organi centrali per genere-31.12.23

Fonte. Dati interni

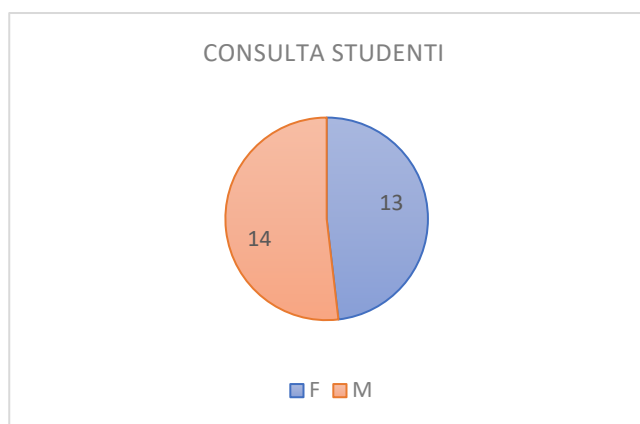


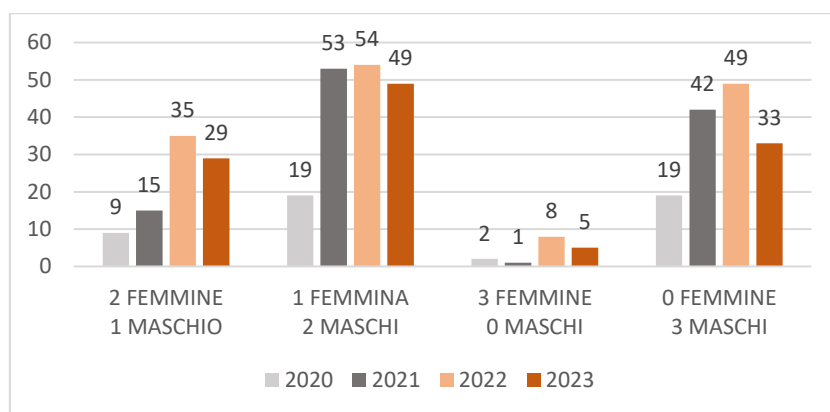
Fig. 64 Composizione della Consulta degli studenti (valori assoluti) -31.12.23

Fonte. Dati interni

L'analisi della quota di genere nelle commissioni di concorso per il personale docente e ricercatore evidenzia una tendenziale prevalenza della componente maschile nel periodo osservato. Difatti l'assenza di donne appare marcata in valori assoluti per tutto il periodo, sebbene buona parte delle commissioni rispettino la quota rosa di 1/3 nella composizione.

Fig. 65 Composizione Commissioni di concorso (valori assoluti)

Fonte. Settore performance e settore personale docente

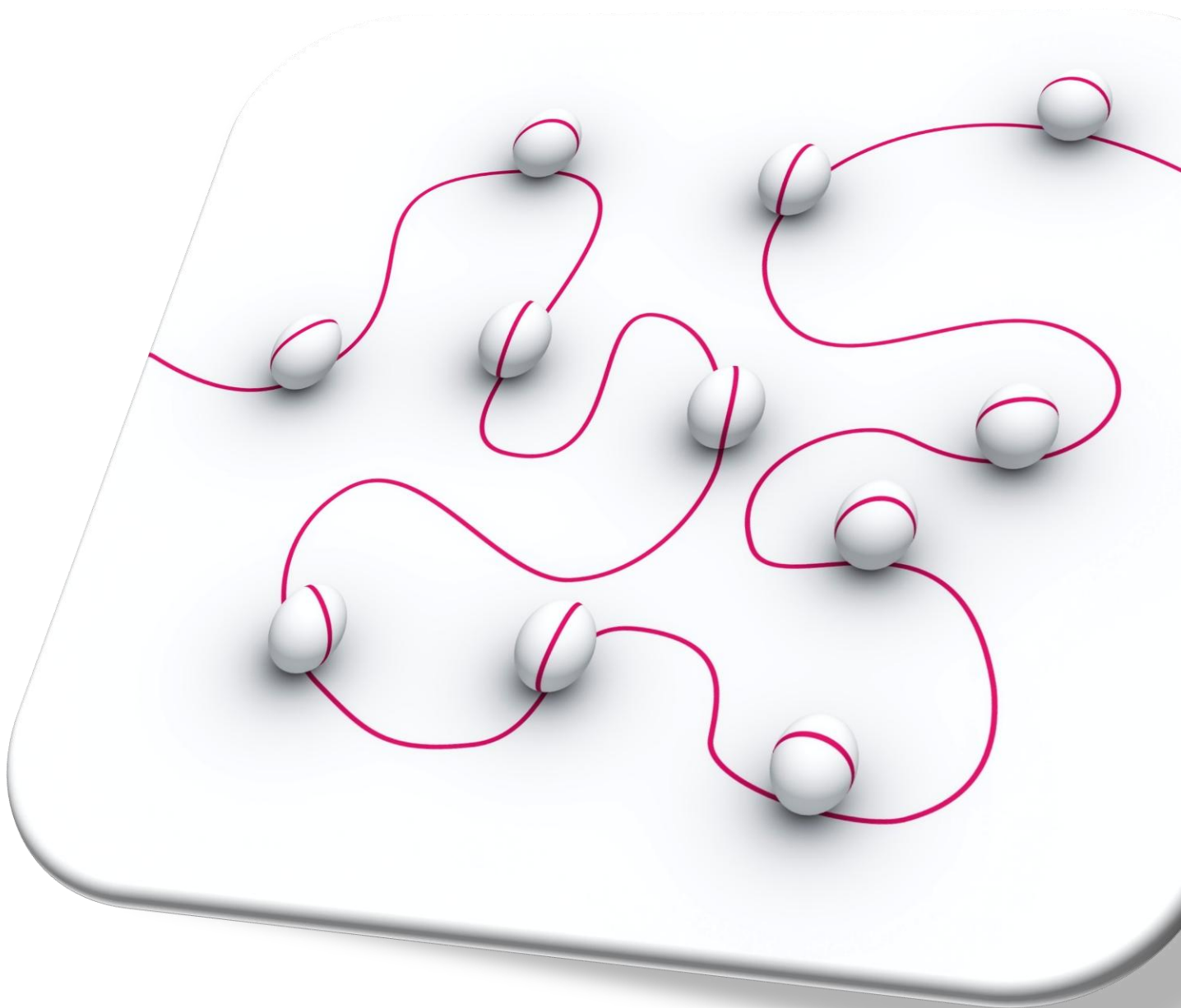


Dettagliando il dato per aree, emerge uno sbilanciamento in tutti gli ambiti scientifici. La marcata presenza maschile è in buona parte dovuta alla assenza di un numero ampio di commissari donna per talune aree scientifiche anche su scala nazionale, una situazione che comporterebbe in molte commissioni, nel rispetto della quota di genere, un accumulo di cariche su concorsi successivi della medesima area. In Ateneo, per le procedure espletate nel 2023, si rileva che il 68% delle commissioni di concorso per il personale di ricerca ha un presidente uomo, il 60% un segretario uomo e, complessivamente, la presenza di donne tra i componenti si ferma al 47% (Tab.14). Non si rileva un dato comparabile per gli esercizi precedenti, poiché tale obiettivo risulta enunciato ed assunto dagli organi di Ateneo a partire dal 2022.

Tab. 13 Composizione per genere delle commissioni di concorso

Fonte. Settore performance e settore personale docente

Ruolo	F	M	%F	%M
Presidente	25	53	32	68
Segretario/a	31	47	40	60
Componenti	37	41	47	53



INIZIATIVE GENDER SENSITIVE

INIZIATIVE DI PROMOZIONE DEL GENDER MAINSTREAMING

1.1 Strumenti di indirizzo e di accountability

53

Il Cug e le Delegate alle Pari Opportunità e alla Redazione del Bilancio di genere hanno implementato, in collaborazione con diversi Settori dell'Amministrazione Centrale, vari tavoli tecnici volti a realizzare tre ordini di iniziative: la redazione e il monitoraggio del Gender Equality Plan; la redazione del Bilancio di Genere; la strutturazione del Piano di Azioni Positive triennale e la Relazione annuale del CUG. Tali documenti sono strutturati in raccordo con lo sviluppo del PIAO e del Piano strategico di Ateneo, nonché del Bilancio di previsione dell'Ateneo.

Il presente Bilancio di Genere, quale strumento di accountability, sarà disponibile nella pagina del Cug sul sito dell'Ateneo (<https://www.unich.it/ateneo/organizzazione/organismi-di-consulenza/comitato-unico-di-garanzia-cug/bilancio-di-genere-e-piani>) e sarà condiviso con gli interlocutori istituzionali e territoriali, per stimolare la consapevolezza e la cultura delle pari opportunità non solo nell'Ateneo, ma anche nel territorio ove esso si incardina e coopera. Tale documento assume anche una valenza strategica e partecipativa, volta ad indirizzare le future azioni positive che l'Ateneo si impegna ad assumere per rimuovere gli ostacoli che impediscono un fattivo equilibrio di genere.

Ulteriore strumento di indirizzo strategico è il Gender Equality Plan, il cui sviluppo e monitoraggio vede il coinvolgimento di vari stakeholders interni dell'Ateneo, tra personale docente e ricercatore, amministrativi. Tale strumento consente l'attivazione di un continuo dialogo con tutti gli attori dell'Ateneo coinvolti attivamente e in modo sinergico nella promozione di politiche, azioni e atteggiamenti di valorizzazione del benessere lavorativo, di difesa della uguaglianza, di contrasto alle violenze e molestie. Le azioni intraprese nel periodo 2020-23 sono di seguito evidenziate.

Formazione e sensibilizzazione su tematiche di genere, contrasto alle violenze e benessere organizzativo

Le iniziative volte alla promozione di una cultura di genere vedono il crescente impegno dell'Ateneo in tale direzione, con eventi promossi sia a livello centrale che nei singoli dipartimenti. Circa la formazione e la sensibilizzazione su temi di genere, l'Ateneo nel corso del periodo 2020-23 ha realizzato varie iniziative di sensibilizzazione su pari opportunità e contro forme di violenza e molestie, sebbene con talune discontinuità dovute alla fase pandemica. Le iniziative svolte a livello centrale comprendono seminari di sensibilizzazione ed azioni formative rivolte al personale dell'Ateneo e talune anche alla componente studentesca (Tab.14).

Tab. 14 - Formazione e sensibilizzazione sui temi di genere svolti a livello centrale

Titolo e promotori	Date	Link
La forza della cultura libera dalla violenza: Cosa è cambiato nella prima linea dei centri antiviolenza nell'ultimo anno segnato dall'epidemia Covid? – a cura del CUG	25 novembre 2020	https://www.unich.it/node/18164
60 anni di parità tra vecchie e nuove sfide. A che punto siamo? – a cura del CUG	12 marzo 2021	https://www.unich.it/news/60-anni-di-parita-tra-vecchie-e-nuove-sfide-che-punto-siamo
Giornata mondiale delle don-		https://www.unich.it/news/giornata-internazionale-

ne e delle ragazze nella scienza – Tavola Rotonda e Docu-film “Secrets of the surface, the Mathematical Vision of Maryam Mirzakhani” – a cura del Dipartimento INGEO	11 Febbraio 2021	delle-donne-e-delle-ragazze-nella-scienza
I diritti delle donne tra guerra e pace – a cura del CUG	8 marzo 2022	https://www.unich.it/news/8-marzo-2022-i-diritti-delle-donne-tra-guerra-e-pace
Diritti, valori linguaggi. La parità di genere nel quadro della Conferenza sul futuro dell'Europa – a cura del gruppo di ricerca Uda4Equity- Dipartimento di Studi giuridici e sociali	11 marzo 2022	https://www.unich.it/news/diritti-valori-linguaggi-la-parita-di-genere-nel-quadro-della-conferenza-sul-futuro-delleuropa
Comunicare la parità di genere. Le attese e le prospettive dell'Europa a cura del gruppo di ricerca Uda4Equity - Dipartimento di Studi giuridici e sociali	18 marzo 2022	https://www.unich.it/news/comunicare-la-parita-di-genere-le-attese-e-le-prospettive-delleuropa
Forme e fonti della comunicazione: il valore della parità di genere nell'Europa dei diritti - a cura del gruppo di ricerca Uda4Equity - Dipartimento di Studi giuridici e sociali	30 marzo 2022	https://www.unich.it/news/forme-e-fonti-della-comunicazione-il-valore-della-parita-di-genere-nelleuropa-dei-diritti
Valori, diritti, Europa. Il principio di gender equality nei luoghi di lavoro - a cura del gruppo di ricerca Uda4Equity - Dipartimento di Studi giuridici e sociali	23 marzo 2022	https://www.unich.it/news/valori-diritti-europa-il-principio-di-gender-equality-nei-luoghi-di-lavoro
Essere donna ai tempi della crisi – a cura del CUG	14 Marzo 2023	https://www.unich.it/ateneo/organizzazione/organidi-consulta/comitato-unico-di-garanzia-cug/eventi-cug
Empowerment di Genere - a cura della Delegata alle Pari Opportunità e del Settore Relazioni Sindacali, Organizzazione, sviluppo e Formazione	30 Giugno 2023	Gender Equality Plan 2022-2024 – ObP. 428
Prevenzione primaria e secondaria della violenza di genere, molestie sessuali e morali, anche omofobiche e transfobiche – a cura della Delegata alle Pari Opportunità e del CUG	25 ottobre e 3 novembre 2023	https://www.unich.it/avvisi/incontro-formativo-sulla-prevenzione-della-violenza-di-genere-rettificate-incontri
Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere e allo stalking, gestione della aggressività e mediazione dei conflitti – a cura della Delegata alle Pari Opportunità e del Settore Relazioni Sindacali, Organizzazione, sviluppo e Formazione	13 Novembre 2023	Gender Equality Plan 2022-2024 – ObP. 428
Ciclo di seminari per la giornata internazionale contro la violenza sulle donne: - Mai più sole: Esperienze e proposte a confronto per co-	20-24 Novembre 2023	https://www.unich.it/news/giornata-internazionale-contro-la-violenza-sulle-donne

struire nuovi orizzonti nel contrasto alla violenza di genere in Abruzzo

-In quanto donne. Femminicidio e nuove forme d'odio contro le donne

- Contro stereotipi e pregiudizi nelle narrazioni di violenza

- Genere e civiltà nella prospettiva della non violenza – a cura del CUG

Fonte. Dati Interni – Dipartimenti - CUG

55

A livello periferico, l'azione formativa sui temi di genere emerge in modo diffuso dalle attività svolte dai singoli Dipartimenti, Corsi di Studio e Corsi di Dottorato di Ricerca. La mappatura della dimensione di genere nei contenuti degli insegnamenti erogati nei Corsi di Studio rileva 23 insegnamenti che trattano il tema della uguaglianza di genere, nel rispetto del *Sustainability Goal 5*. Tale analisi è resa possibile, al momento, unicamente per l'a.a. 2023/24, atteso che la banca dati dell'Ateneo ha inserito tale esplicita evidenza nei *Syllabus* degli insegnamenti dopo l'approvazione dell'offerta formativa 2023/24.

Nello specifico, si rilevano 10 insegnamenti nell'area umanistica, 12 nell'Area Sociale e solo 1 in quella scientifica che affrontano specifiche tematiche di genere nel programma didattico di specifici insegnamenti presso i Corsi di studio.

I moduli didattici vertono sui temi delle disparità salariali ed occupazionali, sulla segregazione

di genere nell'istruzione e nel mercato del lavoro, sulle linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere (UNI PDR 125:2022), sulla rendicontazione di genere, sulla medicina di genere e sul ruolo della donna nelle discipline umanistico-letterarie e scientifiche. Varie sono anche le tesi di laurea che hanno affrontato la questione del genere nelle diverse discipline, sebbene non sia possibile una puntuale ricostruzione per singolo corso di studi.

Inoltre, a partire dall'a.a. 2024/25 sarà attivata nei diversi Corsi di Studio la Lezione Zero, che prevede un modulo didattico dedicato alla parità di genere. Altre azioni formative e divulgative organizzate dai Dipartimenti, presso i Corsi di studio e a livello centrale, sono di seguito sintetizzate (Tab.15)

Tab. 15 - Formazione in-door e sensibilizzazione sui temi di genere organizzati dai dipartimenti

Dipartimenti	Periodo 2020-2023
ARCHITETTURA	Costituzione di una commissione dipartimentale per la promozione dell'equilibrio di genere
ECONOMIA	Seminari nell'ambito della Notte Europea della ricerca: <i>-Immagine di una donna che lavora</i> (settembre 2021) <i>-Il mondo del lavoro: eguale per tutti?</i> (settembre 2023) Seminario sulla parità di genere delle donne nella scienza in occasione della <i>Giornata Internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza</i> (febbraio 2021) Moduli didattici <i>- divario salariale, segregazione di genere nell'istruzione e nel mercato del lavoro, partecipazione della donna al mercato del lavoro</i>, insegnamento di Microeconomia Avanzata (a.a. 2022/23) <i>- Linee Guida per il sistema di gestione della parità di genere secondo la UNI PDR 125: 2022</i>, insegnamento di Modelli e metodi di sostenibilità Sociale (a.a. 2023/24) <i>- rendicontazione di genere</i>, insegnamento di Social Accounting (anni 2020, 2021,2022, 2023)
ECONOMIA AZIENDALE	Seminari nell'ambito della Notte della Ricerca: <i>- Inclusione di genere: le donne nel mondo del lavoro</i> (settembre 2022) <i>- Diversity & Inclusion management</i> (settembre 2023)

	Moduli didattici - <i>parità retributiva e del ruolo della donna nel mercato del lavoro</i>, insegnamento di Microeconomia (2021) - <i>fondi di investimento dedicati al genere</i>, insegnamento di Finanza Sostenibile (2023) - <i>imprenditoria femminile, strategie di inclusion & diversity management</i>, insegnamento di Strategia Aziendale (2021, 2022, 2023)
INGEGNERIA E GEOLOGIA	Tavola rotonda e visione del docufilm sulla matematica iraniana Maryam Mirzakhani nell'ambito della Giornata Internazionale delle Donne e delle ragazze nella Scienza (febbraio 2021) e seminario sul tema nell'ambito della Notte della Ricerca (settembre 2022) Istituzione di 15 Borse di studio (a.a. 2022/23) per promuovere la parità di genere nelle aree STEM, di cui 3 riservate a studentesse per favorire le immatricolazioni in corsi di primo e secondo livello. Istituzione di una Borsa di Studio in memoria di Giulia Cecchettin contro la violenza di genere per studenti e studentesse del corso di laurea in Ingegneria Biomedica, in collaborazione con l'associazione MAMA e visione del cortometraggio "La preda" (novembre 2023). Costituzione di un gruppo di lavoro dipartimentale sulla parità di genere.
LINGUE, LETTERATURE E CULTURE MODERNE	Seminari - <i>"Femminismo e gender theories: concetti, sviluppo, possibile impiego nella ricerca scientifica"</i> organizzati nel Dottorato di Ricerca in Lingue, Letterature e Culture in Contatto (Università "G. d'Annunzio") nelle date 29 maggio 2020 e 26 maggio 2021 - <i>Cinema e poesia: sguardi sul mondo, visioni di bellezza, il contributo di Amelia Rosselli</i>, organizzato nella Notte della ricerca (settembre 2021) - <i>Pandemie, climate change ed empowerment femminile: le nuove sfide planetarie nella letteratura e nelle arti contemporanee</i>, Notte della ricerca (settembre 2023) Nell'ambito dell'insegnamento di Lingua e Letteratura Araba, seminari sui seguenti temi: - <i>Essere giovani nella Giordania di La sposa di Amman di Fadi Zaghmout</i> – Novembre 2022; - <i>Storie di donne iraniane di ieri e di oggi in Anche questa è Tehran, credetemi!</i> - Novembre 2022; - <i>Pregiudizi e ostilità nella Palestina di Delitto a Ramallah di 'Abbad Yahya</i> -Novembre 2022; - <i>Le protagoniste del teatro arabo tra scrittura e scena</i> – febbraio 2023; - <i>Tra sogno e realtà: paradigmi narrativi dell'omosessualità nella letteratura araba contemporanea</i> – Marzo 2023; - <i>Narratrici, Guerriere, Regine. Funzioni sociali e rovesciamento dei ruoli di genere nelle "Mille e una Notte"</i> – marzo 2023; - <i>Le donne del Rif tra disillusione e speranza nel Marocco del XX secolo</i>– marzo 2023; - <i>Stereotipi della donna araba nei racconti di viaggiatrici italiane del XIX secolo</i>- aprile 2023; - <i>Le donne iraniane: un secolo di battaglie sociali e giuridiche</i> – aprile 2023; - <i>La donna nella canzone egiziana d'autore del XX secolo: i versi di Shawqī nella canzone di Muhammad 'Abd al-Wahhāb</i> -Novembre 2023; - <i>Amore, passione ed estasi nelle canzoni di Umm Kulthūm: Voce dell'Egitto e anima musicale del mondo arabo</i>--Novembre 2023;

	--<i>Figure femminili nel racconto breve contemporaneo del Qatar tra tradizione e modernità. (dicembre 2023)</i> Moduli didattici sull'identità femminile e la sua rappresentazione nella letteratura inglese tra Ottocento e Novecento, nell'insegnamento di Letteratura Inglese (2020-2023).
DIPARTIMENTO DI TECNOLOGIE INNOVATIVE IN MEDICINA E ODONTORIA-TRIA	Moduli didattici sulla <i>medicina di genere</i> nell'ambito degli insegnamenti di Sanità Pubblica: Medicina Del Lavoro (circa 80 partecipanti), Medicina Legale e Lavoro: Sorveglianza sanitaria (25 partecipanti), Medicina Sociale: Medicina preventiva dei lavoratori (12 partecipanti) tenuti presso Corsi di primo livello e a Ciclo Unico e presso la Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro (6 partecipanti).
SCIENZE FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE ED ECONOMICO-QUANTITATIVE	Moduli didattici - <i>Il ruolo della donna nell'impresa e il bilancio di genere</i>, insegnamenti di Economia Aziendale e di Etica e responsabilità sociale delle imprese (anni 2021/2022/2023) - <i>pedagogia delle differenze di genere, laboratori sull'inclusione e fondamenti del progetto Gender School</i>, Corso TFA di Pedagogia speciale della gestione integrata del gruppo classe (anno 2022) - <i>Il ruolo delle donne nella scienza</i>, insegnamento di Trasferimento delle conoscenze scientifiche (anni 2020-21-22-23) - <i>Worklife balance e organizzazione del lavoro femminile</i>, dottorato in Human Sciences (maggio 2023) Seminario sulla imprenditoria femminile <i>Fare azienda...oggi</i> (27 aprile 2023)
SCIENZE GIURIDICHE E SOCIALI	Seminari sui seguenti temi: - <i>la misoginia</i>, nell'insegnamento di Social Data Science; Nell'ambito dell'insegnamento di Sociologia del genere e della sessualità, organizzati seminari sui seguenti temi: - <i>“Le modificazioni genitali femminili e salute riproduttiva</i> (a.a. 2019/2020) - <i>violenza di genere sulle donne in Europa e nel mondo: la dimensione del fenomeno in chiave antropologica</i> (a.a. 2020/21) - <i>Inclusione e linguaggi: tra stereotipi e questioni di genere</i>, nell'ambito della Notte della ricerca (settembre 2022) - <i>Donne, magia e stregoneria. Devianza strumentale e storia al femminile</i>, insegnamento di Antropologia del crimine (novembre 2022) Moduli didattici - <i>antropologia della violenza di genere, la cultura di genere e il ruolo delle donne nelle organizzazioni criminali</i>, insegnamento di Antropologia e della devianza (a.a. 2020/2021; 2021/2022; 2022/2023) - <i>Casi sul delitto d'onore, le modificazioni genitali femminili, la detenzione femminile, l'attivismo femminile e i cambiamenti sociali nel mondo arabo</i>, insegnamento di Antropologia del crimine (a.a. 2022/23) -negli insegnamenti di Diritto del lavoro e di Diritto transnazionale del lavoro vari moduli: - <i>La parità uomo-donna nel lavoro, la promozione di azioni positive, i divieti di discriminazione;</i> - <i>Le istituzioni della parità: la funzione promozionale di pari opportunità e la funzione repressiva delle discriminazioni individuali e collettive;</i> - <i>L'azione in giudizio contro le discriminazioni: onere della prova, prova statistica e strumenti rimediali;</i>

-La promozione di pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni;
 -La parità salariale uomo-donna per lavori uguali o di pari valore: evoluzione normativa e giurisprudenziale nel diritto dell'Unione europea;
 -La casistica giurisprudenziale sulla discriminazione diretta e indiretta e sulle azioni positive;
 -La nuova direttiva del 10 maggio 2023 sulla trasparenza retributiva uomo-donna.

-Valore ed equità. La riduzione delle disparità di genere nel mercato del lavoro, nell'ambito del Dottorato in Business, Institutions and Markets (dicembre 2022).

Tirocini formativi presso il CSR Lab per la costruzione di un lessico anti-misogino

SCIENZE MEDICHE, ORALI E BIOTECNOLOGICHE

Seminario nell'ambito della Notte della Ricerca dal titolo "Urologia: sostantivo femminile composto. La paziente e la chirurgia" (settembre 2023)

Dati interni. Dipartimenti attivi al 31.12.23

Iniziative Di Public Engagement Su Temi Di Genere

Di seguito vengono sintetizzati i primari contributi di sensibilizzazione out-door sui temi di genere che hanno visto coinvolto il personale docente e ricercatore UdA in eventi di divulgazione della conoscenza nel territorio.

Tabella 16 – Iniziative out-door di public engagement sul tema organizzate dai docenti

Dipartimenti	Periodo 2020-2023
ECONOMIA AZIENDALE	-Partecipazione alla stesura di position papers dell'Associazione di Promozione Sociale "Parimerito": Parità salariale (2022); Congedo di maternità e di paternità (2023), <i>Prof.sa Tania Masi</i> -Seminario dal titolo "Lo sapevano tutti" organizzato presso il Tribunale di Chieti, con il Comitato pari opportunità Ordine Avvocati di Chieti, Ordine dei Dottori Commercialisti di Chieti su << La violenza di genere>>, 28 novembre 2023, <i>Prof. Simone D'Alessandro</i>.
INGEGNERIA E GEOLOGIA	Sfide matematiche per studentesse e studenti delle scuole Superiori per avvicinare le ragazze alle discipline STEM (su piattaforma WIMS) Divulgazione di video e seminari svolti da donne nel campo della ingegneria su tematiche STEM
LINGUE, LETTERATURE E CULTURE MODERNE	- Partecipazione alla giuria del Premio John Fante alla Carriera del John Fante Festival (Torricella Peligna, 29 luglio 2023), membri <i>Prof.sa Mariaconcetta Costantini</i>, <i>Prof.sa Elvira Diana</i>, <i>Dr.sa Mara Mattoscio</i> e <i>Prof.sa Anita Trivelli</i> -Intervento all'evento Human Library dal titolo "Donne e accademia: limiti, sfide, percorsi" in data 6 marzo 2022 (Pescara, Spazio Matta), organizzate dal Collettivo Zona Fucsia, <i>Prof.sa Mariaconcetta Costantini</i> -Dialoghi con l'autrice Najwa Bin Shatwan, promosso dal gruppo di ricerca L&GEND, Fondazione Pescara Abruzzo e Direzione artistica del premio John Fante, 27 ottobre 2023, <i>Prof.sa Elvira Diana</i>

-*Prof.ssa Anita Trivelli*: consulenza scientifica per la realizzazione del documentario *La Casa Viola* di Maria Grazia Liguori e Francesco Calandra, incentrato sulla violenza di genere e incontri dedicati al film con le scuole superiori e l'università, in collaborazione con il Gruppo di Ricerca L&GEND (2023); interventi su invito a masterclass per le scuole superiori (su cinema e donne); incontri, tavole rotonde e seminari su Maya Deren, Jane Campion e sulle documentariste italiane (Ottobre 2021); Master class sul rapporto cinema e donne presso il Liceo Artistico "Pantini Pudente" e ISS "Enrico Mattei" di Vasto (CH), giugno 2023; Ideazione e cura dell'evento cinema per la manifestazione «IO NON VOGLIO», sul tema della violenza di genere, promosso dal Servizio Assistenza Consultoriale della ASL di Pescara e realizzata con la collaborazione del liceo artistico, musicale e coreutico - "Misticoni Bellisario" di Pescara e il Liceo "Luca Da Penne - Mario Dei Fiori" di Penne, le associazioni Ananke e On The Road (Aurum, febbraio 2023).

NEUROSCIENZE, IMAGING E SCIENZE CLINICHE

-Seminari su "Invecchiamento Attivo e di Successo: Promuovere l'Uguaglianza Genere e le Opportunità Paritarie", presso l'Università della Terza Età di Montesilvano, 10 febbraio 2023, *Prof.ssa Bubbico Giovanna*
-Ciclo di eventi <<La libertà delle donne tra passato, presente e futuro>>, in collaborazione con l'Associazione Deposito dei Segni, l'Associazione I luoghi del Buon Incontro, il Centro Interdipartimentale FIRST, 8 Marzo 2023 (<https://www.chietisolidale.it/eventi/liberta-delle-donne-passato-presente-e-futuro/>), *prof. Di Sano Sergio*
- *Prof. Stefano Pagliaro*: Seminario online <<L'approccio dei bystander per la prevenzione della violenza di genere>>, Università di Messina, 22 Giugno 2023; intervento su <<La comunicazione della violenza di genere>>, presso la Provincia di Pescara, 25 novembre 2023; Seminario <<La percezione sociale della violenza negli autori di reato>> presso la Camera di Commercio di Modena, 4 dicembre 2023.
-Intervento << La violenza di genere: disturbi e patologie psichiatriche correlate>>, al congresso dal titolo "La violenza di genere oggi", presso il Policlinico SS. Annunziata di Chieti, 27 Novembre 2023, *Prof. Martinotti Giovanni*

SCIENZE FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE ED ECONOMICO-QUANTITATIVE

-Partecipazione al Selma Meyer Mentoring Programme (programma tedesco di mentorato sulle questioni di genere) e attività di mentoring presso la Facoltà di Medicina di Dusseldorf, *Prof.ssa Achella Stefania*

-Tavola rotonda sulla partecipazione delle studentesse alle discipline STEM per la Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza con gli istituti di istruzione superiore (11 febbraio 2021) – *Prof.ssa Lucia Tonucci*

- *Prof.ssa Adele Bianco*: Partecipazione al "Centro Studi Strategie di Genere", Ente del Terzo Settore e a diverse iniziative di public engagement promosse dal centro nel territorio, 2023; partecipazione ai gruppi di lavoro dei Goal 5,6 e 8 dell'ASVIS nel periodo 2020-2022; intervista rilasciata a Radio Speranza in blu dal titolo << Il Valore della maternità oggi>>, giugno 2022; seminario su << Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze>> presso il liceo artistico Pescara V. Einaudi, 2023; Conferenza su empowerment femminile promossa dalla CISL Pescara - coordinamento donne per le politiche di genere, marzo 2023.

SCIENZE GIURIDICHE E SOCIALI

-Seminari su discriminazioni di genere organizzati dalla scuola di formazione forense di Pescara, dalla scuola della magistratura, dalla rete dei CUG, dalla rete delle consigliere di parità- 2021-2023, *prof.sa Faustina Guarriello*

-Partecipazione al team di co-progettazione sul tema "Educare alle differenze. Per una scuola libera dalla violenza di genere. Co-progettare strumenti di contrasto" per scuole di ogni ordine e grado, Pescara, 26 settembre 2022, *Prof.sa Thea Rossi*.

Altre Iniziative Per Studenti E Per Il Personale

Carriere Alias

Il 27 Luglio 2020, l'Ateneo ha emanato il Regolamento per l'attivazione e il monitoraggio delle carriere Alias per la comunità studentesca di Ateneo, compresi studenti Erasmus, nonché personale tecnico-amministrativo, bibliotecario, collaboratori esperti linguistici, docente e ricercatore, anche a tempo determinato, assegnisti/e, dottorandi/e e specializzandi/e in servizio presso l'Ateneo che hanno scelto di modificare nome e genere nell'espressione della propria autodeterminazione. Tale azione ha inteso tutelare il riconoscimento dei diritti della persona transgender, eliminare situazioni di disagio, garantire un contesto di studio e di lavoro sereno nel rispetto della privacy e riservatezza, creare un profilo burocratico alternativo che velocizzi i provvedimenti necessari al termine del procedimento di transizione di genere. Al 31.12.2023 risultano attivate 8 carriere Alias per studenti.

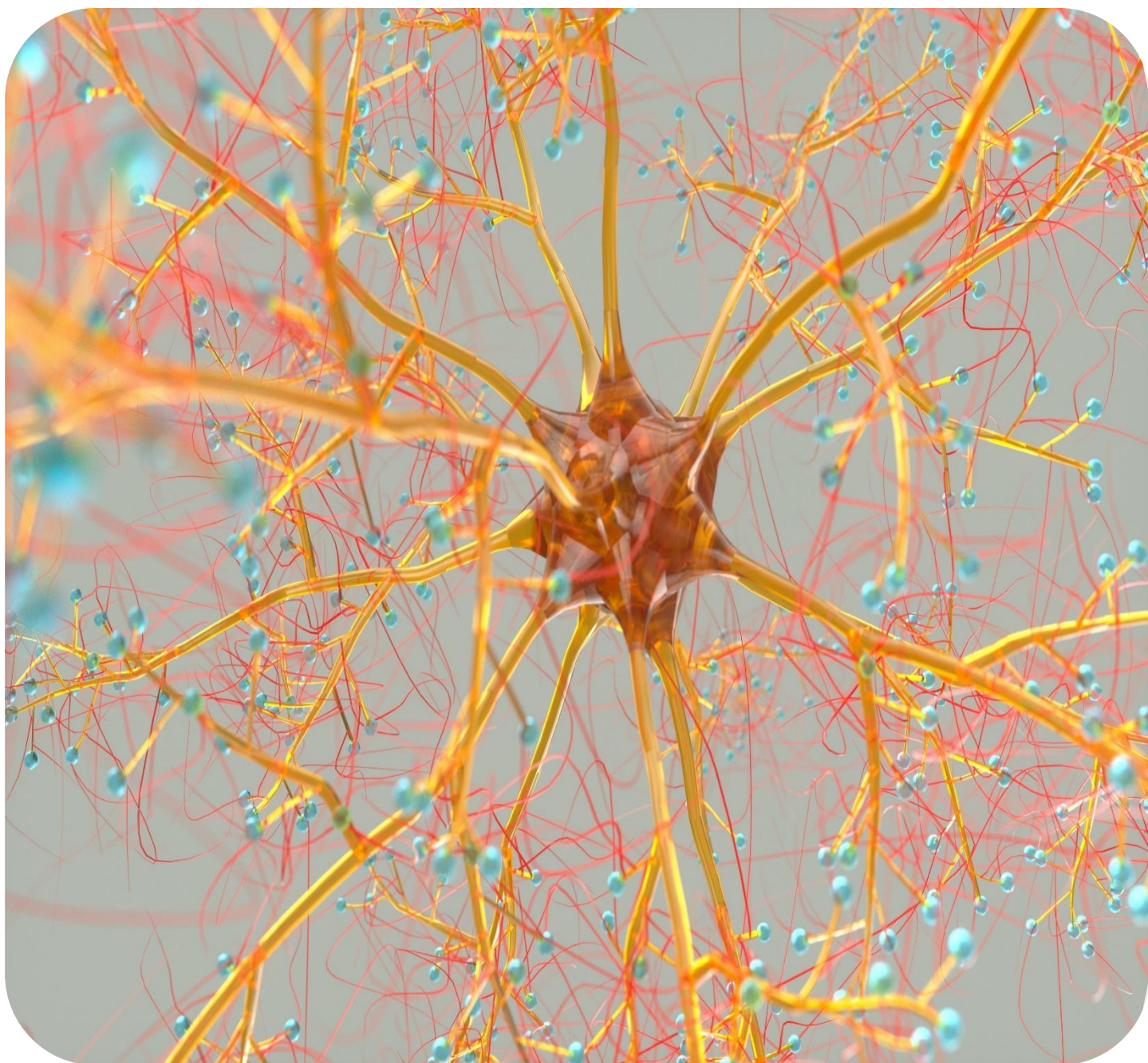
La Banca delle ore

Nel 2023 è stata promossa la costituzione di una Banca ore di docenza solidale per sostenere il personale docente e ricercatore nelle fasi di rientro dopo periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale o di maternità. L'iniziativa è in fase di avvio per l'a.a. 2024/25, pertanto al momento non è possibile definire quanti ne abbiano usufruito.

Servizi per famiglie

Ulteriore iniziativa, volta a favorire una maggiore conciliazione tra vita privata e lavorativa, è

stata la mappatura delle esigenze di cura espresse dal personale con figli minori, corrispondente al 50% dell'organico dell'Ateneo. L'indagine ha evidenziato che, di questi, il 55% ha un solo figlio, il 39% ha 2 figli, il 5,4% ne ha 3 e lo 0,41% più di tre (*Fonte CRAD*). I rispondenti hanno espresso maggiormente l'esigenza di disporre di un asilo aziendale interno al Campus di lavoro o di sussidi per usufruire di servizi di baby-sitting, attività di doposcuola o attività sportive. Ulteriore iniziativa, erogata alle famiglie da oltre trent'anni attraverso il Circolo Ricreativo di Ateneo (CRAD), è l'organizzazione di campus estivi per i figli dei dipendenti nella sede di Chieti e presso sedi convenzionate nella città di Pescara, cui l'Ateneo partecipa con l'erogazione di una quota parte del contributo di iscrizione. Tali Campus sono anche accessibili da utenti esterni, come iniziative di terza missione per il territorio.



RICERCA

LA RICERCA

La variabile di genere nella ricerca viene osservata attraverso due prospettive: il coinvolgimento delle donne nei gruppi di ricerca e la sensibilità della ricerca verso le questioni di genere.

Il numero di progetti aventi *Principal Investigator* (PI) donne passa da 4 (2020) a 22 nel 2023 evidenziando una efficacia crescente della partecipazione delle donne ricercatrici ai bandi competitivi nazionali ed internazionali (Fig.). Tuttavia, il dato percentuale evidenzia una contrazione del fenomeno, considerando l'aumento significativo della quota progetti finanziati per l'Ateneo, i quali passano da 16 unità (2020) a 161 nel 2023. Resta quindi una prevalente presenza di PI di genere maschile nell'ambito della ricerca. Nel complesso, inoltre, appare altalenante la distribuzione equa dei generi nei team di ricerca. Nel 2020 il 50% dei progetti finanziati da bandi competitivi si caratterizzava per un team di ricerca avente una maggioritaria presenza di donne, ma tale dato scende al 34% nel 2023.

62

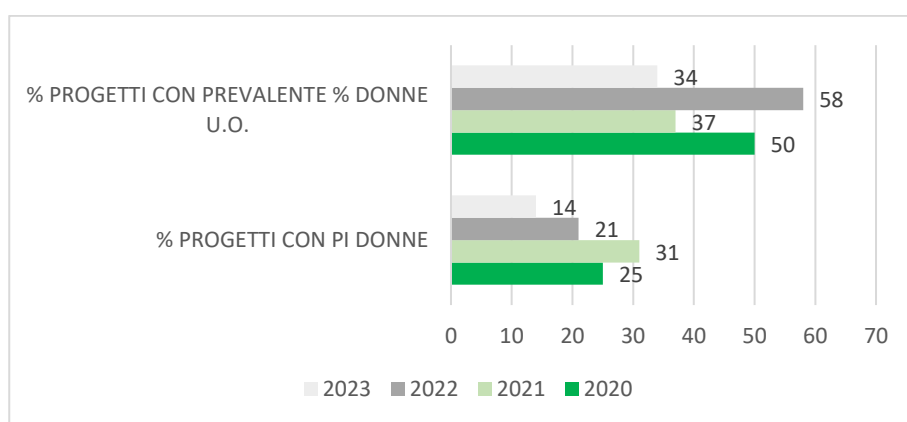


Fig. 66 - Percentuale di progetti da bandi competitivi con prevalente presenza di donne

Fonte. Settore ricerca

Circa i progetti finanziati dall'Ateneo, l'analisi restituisce i dati unicamente per il 2020 ed il 2022. Si rilevano nel 2020 n. 6 progetti, pari al 38% del totale, che hanno conseguito il *search for excellence* aventi PI donna e 7 progetti con gruppi di ricerca con prevalente presenza di donne ricercatrici nel team (44%). Nel 2022, a seguito di avviso con DM 737/2021, l'Ateneo ha finanziato 9 progetti con PI donna (69%), di cui 6 caratterizzati da team con prevalente componente femminile.

Vari finanziamenti attinti dalla partecipazione dei ricercatori dell'Ateneo a bandi competitivi hanno avuto ad oggetto le questioni di genere. Nel 2023 15 progetti, a valere su fondi PRIN e PNRR e corrispondenti all'11% del totale, si interessano a temi coerenti con SDG 5, un dato che risulta in aumento rispetto al 2022 dove risultava solo 1 progetto su temi di genere finanziato dall'Ateneo.

L'inserimento della variabile genere nella ricerca emerge anche dall'analisi dei progetti finanziati da Fondi di Ricerca di Ateneo (FRA ex 60%) assegnati ai Dipartimenti, da progetti correlati ad Assegni di ricerca e tesi di Dottorato sul tema³.

La ricognizione operata attraverso i Dipartimenti ha permesso di identificare nel periodo 2020-2023 la presenza di 3 tesi di Dottorato sul ruolo della donna in vari ambiti socio-economici, ma il tema risulta affrontato su progetti di ricerca in itinere di vari dottorandi di Cicli ancora non conclusi. Risultano, inoltre, attivati Assegni di Ricerca e borse di studio sulle questioni di genere nel periodo osservato⁴.

³ Nello specifico: *L'Haitian footage di Maya Deren: una radicale pratica cinematografica del contatto* (a.a. 2020/21) e «*Il cinema del contatto delle documentariste italiane contemporanee*» (a.a. 2022/2023) Dottorato in Lingue, Letterature e Culture in Contatto.

⁴ Nello specifico: *Parità di Genere e coesione nel Next Generation EU* (a.a. 2020/21), responsabile scientifico Prof.sa Faustina Guarriello; *Identificare la misoginia online nel Cyberspazio* (2021/22), responsabile Prof.sa Lara Fontanella; *Donne al confine: attraversamenti razziali, sessuali e geopolitici nella letteratura anglofona africana contemporanea* (a.a.2020/21 e 2021/22), responsabile Prof.sa Mariaconcetta Costantini; borsa di studio dal titolo «*Modelli di mascolinità nella narrativa di Ellen Wood*» (a.a. 2021/22), responsabile Prof.sa Mariaconcetta Costantini; *L'oggettivazione sessuale nei contesti organizzativi* (a.a. 2022/2023), responsabile Prof. Stefano Pagliaro; «*Hegelian constellations of the feminine: a hyper-archive for an inclusive Bildung*» (2023/24) responsabile Prof.sa Stefania Achella.

La Tab. 17 sintetizza la serie dei progetti finanziati con Fondi di Ricerca di Ateneo (FRA ex-60%) ai vari Dipartimenti e delle iniziative di studio e ricerca sul tema, presentate in convegni scientifici e condotte con team di ricerca nazionali ed internazionali, che hanno coinvolto i docenti dell'Ateneo evidenziando un crescente interesse scientifico sul tema.

Tab. 17 Iniziative di studi e ricerche sul tema svolte presso i Dipartimenti

Dipartimenti	2020-2021	2022-2023
ECONOMIA	Progetto “ <i>NERD? Non è roba per donne?</i> ” in collaborazione con IBM, Dipartimento di Informatica Università La Sapienza di Roma, Istituti di Istruzione Superiore – (Coordinatore Prof.sa Maria Chiara Meo)	-Fondi FRA ex. 60%: <i>Le scelte di fertilità e la durata della maternità in Italia</i> (2022) e relazione sul tema dal titolo <i>To be or not to be a good mother: life-long decisions of women in Italy</i>, alla Conferenza IAFEE (Giugno 2023) - Prof.sa Alina Verashchagina -<i>Career break around childbirth: the role of individual preferences and social norms</i>, Workshop Poverty and Inequality: empirical evidence, policies and Measurement Issues, (6-7 ottobre 2023)- Prof.sa Alina Verashchagina -Partecipazione al gruppo di Studio Nazionale SIDREA su “Equità e inclusione in contabilità, controllo di gestione, governance e revisione aziendale” (2023) (Prof.sa Laura Berardi, Prof. Domenico Raucci, D.sa Manuela Paolini)
ECONOMIA AZIENDALE	Fondi FRA ex-60% sul progetto “Gender diversity and environmental performance” (Prof.sa Giuliana Birindelli, Prof.sa Helen Chiappini) (2020-2021) <i>Gender diversity in banks: evidence from a new framework of analysis</i>, International conference on “ReGendering Science. For an inclusive research environment”, Gennaio, 2020 – Prof.sa Giuliana Birindelli <i>Female entrepreneurship and gender discrimination: where are we headed?</i>, Workshop on “Gender: Ipazia Virtual Lab. Female entrepreneurship in the crisis context”, Aprile 2021 - Prof.sa Giuliana Birindelli <i>Imprenditorialità femminile e accesso al credito. Evidenze empiriche pre e post COVID-19</i>, The Italian Sustainable Investment Forum (ItaSIF), Novembre 2021 – Prof.sa Giuliana	Fondi FRA ex-60% sul progetto “Heterogeneity of sexual crimes reporting in Italian provinces and the effect of Impunity”, varie relazioni a convegni internazionali (2022-2023); (Prof. Mario Eboli) <i>Can LLMs assist humans in assessing online misogyny? Experiment with GPT 3.5.</i>, Workshop GENERAL'23: GENerative, EXplainable and REasonable Artificial Learning Settembre 2023 - Prof. Christian Morbidoni, Prof.sa Annalina Sarra.

INGEGNERIA E GEOLOGIA	<i>Birindelli</i> Progetto di Divulgazione Scientifica Ud'A Scienza Finanziato dal MUR - Bando PANN20_00435 – sezione sul ruolo delle donne nelle discipline STEM (Responsabile <i>Prof.sa Serena Doria</i>) (2020-22) Progetto “<i>NERD? Non è roba per donne?</i>” in collaborazione con IBM, Dipartimento di Informatica Università La Sapienza di Roma, Istituti di Istruzione Superiore
LINGUE, LETTERATURE E CULTURE MODERNE	Fondi FRA ex 60% “<i>Confini e attraversamenti: evoluzioni dei concetti di gender e genere nella letteratura inglese e anglofona degli ultimi tre secoli</i>” (Responsabile <i>Prof.sa Mariaconcetta Costantini</i>) (2020) Gruppo di Ricerca internazionale e interateneo L&GEND (Letteratura e Identità di Genere) (Responsabile <i>Prof.sa Mariaconcetta Costantini</i>) (2021) Fondi FRA ex-60% “<i>Narrativa e identità di genere: contraddizioni e rappresentazioni alternative del gender dalla letteratura vittoriana a quella anglofona contemporanea</i>” (Responsabile <i>Prof.sa Mariaconcetta Costantini</i>) (2021-2022), varie pubblicazioni scientifiche e relazioni sul tema presentate nelle seguenti conferenze nazionali ed internazionali: Convegno Internazionale “<i>Rhoda Broughton and Her Contemporaries: A Centenary Conference</i>”, organizzato dalla Victorian Popular Fiction Association in collaborazione con Graziella Stringos (University of Malta), 11 settembre 2021; - Convegno Internazionale VPFA 12th Annual Conference “<i>Victorian Encounters and Environments</i>”, organizzato dalla University of Greenwich, London, 15-17 luglio 2020; - Convegno Internazionale “<i>Vulnerability and Resilience in English Literature of the Long Nineteenth Century</i>”, organizzato dall’Università Parthenope of Napoli e dalla Université d’Artois (Francia), 16-17 dicembre 2021. Convegno Internazionale VPFA Study Day “<i>Women & the East: Gendered Narratives of Encounter in Victorian Popular Writing</i>” (10-11 giugno 2022) (Comitato scientifico <i>prof.sa Mariaconcetta Costantini, Prof.sa Claudia Capancioni, Prof.sa Mara Mattosio</i>) Convegno internazionale “<i>La mascolinità nella letteratura e nelle arti: decostruzione evoluzione di modelli identitari</i>”, UdA, Università del Salento e Bishop Grosseteste University (29-30 settembre 2022), Presidente del Comitato Scientifico <i>Prof.sa Mariaconcetta Costantini</i> Relazione sul tema “<i>Contre-modèles de la masculinité dans les fictions de Georges Efkhoud</i>”, Convegno promosso dal Gruppo di Ricerca L&GEND, settembre 2022 (<i>Prof.sa Federica D’Ascenzo</i>) Track panel “<i>modelli di mascolinità nella cultura musulmana</i>” e relazione dal titolo “<i>La mascolinità dark fantasy nell’Egitto distopico</i>” nel Convegno Internazionale “<i>La mascolinità nella letteratura e nelle arti: decostruzione evoluzione di modelli identitari</i>”, settembre 2022, (coordinamento della track, <i>prof.sa Elvira Diana</i>) <i>Prof.sa Maria Concetta Costantini: relazioni presentate a convegni scientifici:</i> - “<i>Edith Durham in Albania: Re-thinking Identity across Nations</i>

	- Relazione sul tema “Au confluent des marginalités et des métissages, la construction identitaire plurielle” al convegno “MigAire.Migrazioni e appartenenze: identità composite e plurilinguismo” del progetto di ricerca PIACERI, Università di Catania, 4-5 Novembre 2021 (<i>Prof.ssa Federica D’Ascenzo</i>)	and Gender Boundaries”. Convegno Internazionale BAVS 2022, University of Birmingham (Regno Unito), 1-3 settembre 2022. <i>Public Lecture</i> su invito dal titolo “Rediscovering Ellen Wood in the Twenty-First Century: Why and How”, presso la Bishop Grosseteste University, Lincoln (Regno Unito), ottobre 2023; - “Contagion, Apocalypse and the Maternal: Gender and Genre Transgressions in the Novels <i>Bird Box</i> (2014) and <i>Last One at the Party</i> (2021)”, Convegno internazionale “Progression, Regression, and Transgression in Gothic World Literature & Film: New Approaches to the Ethics of Difference”, A Gothic Without-Borders Conference, Simon Fraser University di Vancouver (Canada), ottobre 2023; - “Sfide narrative a un tabù di genere: il desiderio femminile tra verismo italiano e romanzo sensazionale vittoriano”, Convegno Internazionale “Verga nel realismo europeo ed extraeuropeo”, II sessione, organizzata dalla Fondazione Verga, Catania, aprile 2023;
NEUROSCIENZE, IMAGING E SCIENZE CLINICHE	Studio sugli effetti dei feromoni sessuali anche umani nelle modalità etero e omo ciò al fine di migliorare la medicina di genere, presso il laboratorio di Neurofisiologia Olfattiva e Chemiocettiva (<i>Prof. Andrea Mazzatenta</i>) Progetto Ud’A Scienza Finanziato dal MUR - Bando PANN20_00435 – sezione sul ruolo delle donne nelle discipline STEM (componente <i>Prof.ssa Laura Marzetti</i>) (2020)	Exploring Misogyny through Time: From Historical Origins to Modern Complexities, in Boffa M. D. Gender differences in language, rights and society, Series of Philosophies of Communication, Il Sileno, 2023 (<i>Prof.ssa Ignazzi</i>, <i>Prof.ssa Lara Fontanella</i>, <i>Prof.ssa Annalina Sarra</i>)
SCIENZE GIURIDICHE E SOCIALI	PRIN Bando 2020 Prot. 2020SAK5XS - “Stereotipo e pregiudizio: la rappresentazione sociale della violenza di genere e le strategie di contrasto a dieci anni dalla Convenzione di Istanbul” (Referente UO locale <i>Prof. Dario Altobelli</i>) Progetto Finanziato da Euro-	Progetto “Guilt and Clemency. A sociological study on individual pardon procedures of the Presidents of Italian Republic (1948-1978)”: (Responsabile <i>prof. Altobelli</i>) e pubblicazioni scientifiche: “Parere contrario”. Profili sociologici di donne richiedenti la grazia (1949-1955), Sociologia del diritto, 2/2023; “La colpa e il perdono. Uno studio sociologico

	pean Union – Next Generation, MUR Fondo Promozione e Sviluppo DM 737/2021 “ICOMIC: Identifying and Countering Online Misogyny” (PI <i>Prof.ssa Fontanella</i>, <i>altri componenti dipartimento Prof .sa Mara Maretti</i>).	sulle procedure di grazia del Presidente della Repubblica Italiana riguardanti donne condannate (1948-1955)”, Franco Angeli (in press) Progetto MUR, Dipartimento per le Politiche Europee, CRUI University 4EU: il tuo futuro la nostra Europa, Progetto Uda4Equity: WP “Forme e fonti della Comunicazione: il valore della parità di genere nell’Europa dei diritti” (<i>Prof. Andrea Antonilli, Prof. Piergiorgio Della Pelle; Prof.ssa Marta Ferrara; Prof, Fabrizio Fornari, Prof. Andrea Lombardinio, Prof. Enrico Raimondi, Prof.ssa Annarita Ricci, Prof.ssa Thea Rossi</i>) (anni 2022,2023)
SCIENZE FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE ED ECONOMICO-QUANTITATIVE	Progetto Finanziato da European Union – Next Generation, MUR Fondo Promozione e Sviluppo DM 737/2021 “ICOMIC: Identifying and Countering Online Misogyny” (<i>componenti dipartimento Prof. Simone Di Zio</i>). Risultati della ricerca presentati in conferenze internazionali tra il 2022 e il 2023 Gender differences in Social institutions matter in shaping gender equality in education and the labour markets? Empirical evidence from developing countries, Social Indicators Research, 147 (2020) (<i>Prof.ssa Lara Fontanella, Prof.ssa Annalina Sarra, Prof. Simone Di Zio</i>) <i>The Female Absolute and the Relative Male. The Gender Relations according to Georg Simmel</i>, in <i>Simmel Studies</i>, Vol. 25, Num. 2/21, (2021) <i>Prof.ssa Adele Bianco</i> Gruppo di Ricerca L&GEND (Letteratura & Identità di Genere) dell’università “G. d’Annunzio” di Chieti-Pescara (<i>componente Prof.ssa Adele Bianco</i>)	Progetto Abruzzo 4 Woman, Consorzio delle Università delle 4 province d’Abruzzo, Dipartimento per le Pari Opportunità (2022): finanziamento di progetti di informazione e sensibilizzazione rivolti alla prevenzione della violenza maschile contro le donne e per la promozione di buone pratiche nelle azioni di presa in carico integrata da parte delle reti operative territoriali antiviolenza delle donne vittime di violenza maschile (<i>Prof.ssa Adele Bianco</i>) Progetto “The Nexus Among Renewable Energy, R&D Activities And Gender Inequality: Evidence From Eastern Europe”, risultati pubblicati alla 18TH International Conference On European Integration – New Challenges – EINCO 2022 Università di Oradea, Romania, (<i>Prof. Emiliano Colantonio</i>) Progetto prin "Hegelian constellations of the feminine: a hyper-archive for an inclusive Bildung ": valorizzazione del ruolo delle donne nella cultura e nella filosofia classica tedesca (filosofe, scienziate artiste), 2023 (Coordinamento prof.ssa <i>Stefania Achella</i>) Exploring Misogyny through Time: From Historical Origins

to Modern Complexities, in Bero M. Boffa D. Gender differences in language, rights and society, Series of Philosophies of Communication, Il Sileno, 2023 (*Prof.sa Fontanella, Prof.sa Sarra, Prof.sa Ignazzi*)

Can LLMs assist humans in assessing online misogyny? Experiment with GPT 3.5. Conference GENerative, Explainable and Reasonable Artificial Learning, Settembre 2023 (*Prof.sa Sarra, Prof. Morbidoni*)

"A scuola di opportunità. Modelli, riflessioni ed esperienze dal progetto Gender School", Carocci, 2023, Prof.sa Patrizia Garista

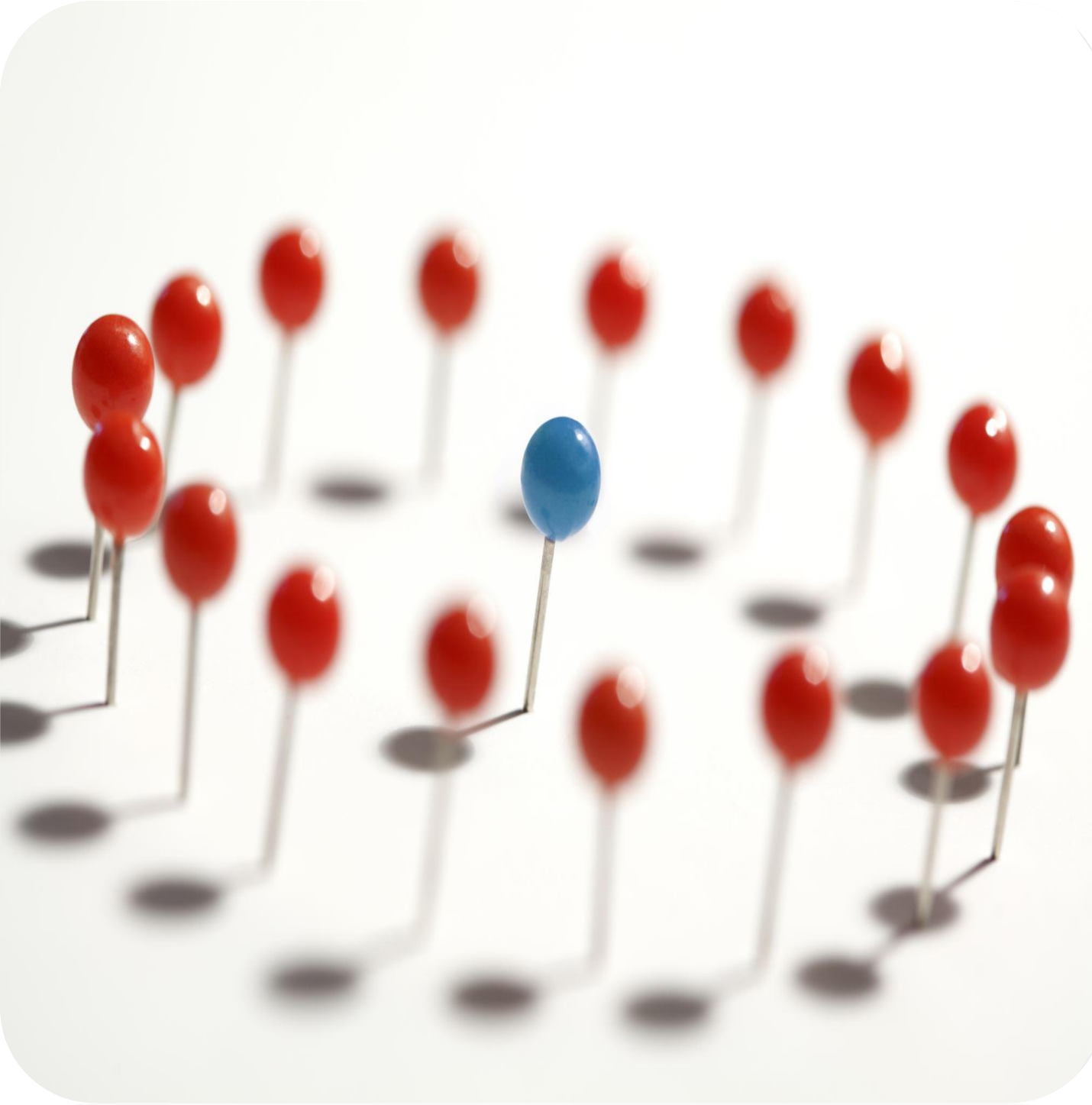
Relazione dal titolo "Violence against Women And Girls: Social Implications For Their Health And Future", International Conference – University of Salerno, 14-15 November 2023, *Prof.sa Adele Bianco*

Relazione dal titolo "Le "contromaternità" delle Medee contemporanee", Convegno Internazionale Medea da mito classico a mito moderno: propaggini e ramificazioni di un archetipo, Università "G. d'Annunzio", 18-19 Dicembre 2023, *Prof.sa Adele Bianco*

SCIENZE MEDICHE, ORALI E BIOTECNOLOGICHE

"Different Electrophysiological Responses to Pain-Related Visual Stimuli Between Fibromyalgia and Chronic low Back Pain Women: A Pilot Case-Control Study", Chronic Stress (Thousand Oaks), 2021 – risultati di Progetto di ricerca UdA e Università La Sapienza di Roma sulla Medicina di genere (componenti *prof.sa Teresa Paolucci, prof. Raoul Saggini*)

Fonte. Dipartimenti attivi al 31.12.23



RISORSE ECONOMICO- FINANZIARIE

RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE GENDER SENSITIVE

69

Il sistema contabile dell'Ateneo non consente di distinguere tutte le componenti di costo sensibili al genere, restituendo buona parte dei dati aggregati per oggetto. Questo apre ad aree di miglioramento, atteso che l'analisi degli investimenti consentirebbe di verificare anche il fattivo impegno economico-finanziario dell'Ateneo verso la promozione di eque opportunità per ambo i generi, per la componente studentesca e per il personale. Difatti, l'Ateneo ha erogato nel periodo 2020-2023 numerosi contributi straordinari anche a favore di studenti e studentesse per incentivo allo studio soprattutto a compensazione della crisi prodotta dalla fase pandemica sul reddito dei nuclei familiari, contributi per incentivare la partecipazione delle studentesse nelle discipline di studio STEM, nonché contributi per alloggi e per studenti e studentesse di Afghanistan ed Ucraina

(<https://www.unich.it/ateneo/bandi-gare-e-concorsi/studenti/contributi-straordinari/fondo-di-solidarieta-studenti>).

Circa l'impegno delle risorse per il personale, i dati consentono di distinguere in modo aggregato per categoria solo l'incidenza delle retribuzioni, di cui il 70% per la componente docente il 30% per il PTA. Sul piano del genere i dati sulle retribuzioni lorde sono considerati a livello complessivo e senza distinzione tra personale docente e PTA. I valori arrotondati, comprensivi di oneri a carico di Enti terzi (previdenziali, indennità varie, assegni...) evidenziano una maggiore incidenza dei costi per il genere maschile su tutto il periodo osservato, ma con una sensibile riduzione del divario retributivo lordo a favore della componente femminile, anche in considerazione delle politiche di reclutamento concluse nel periodo soprattutto per il PTA.

Il *salary gap* tra i generi, complessivamente stimato per la sola componente retributiva, passa da circa il 15% nel 2020 al 6% nel 2023.

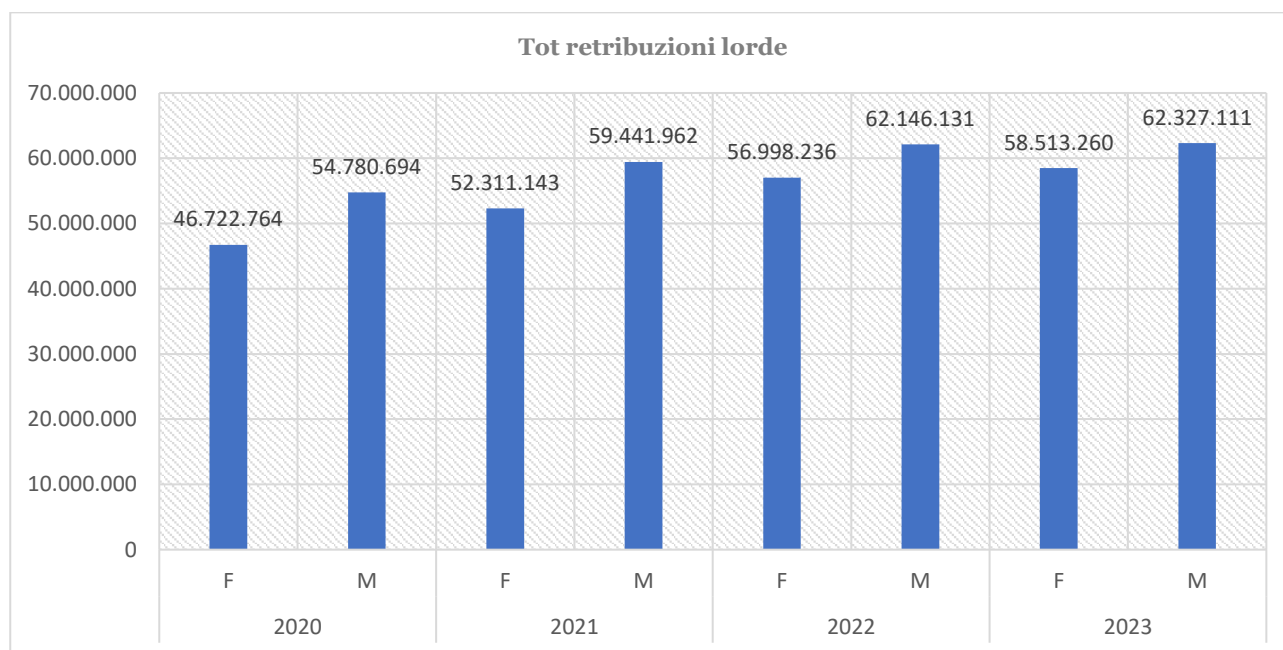


Fig. 67 – Retribuzioni distinte per genere 2020-2023

Fonte: Settore Bilancio, programmazione e controllo

NOTA METODOLOGICA E APPENDICE

Il presente documento è stato redatto seguendo le “Linee guida per il Bilancio di genere negli atenei italiani” della CRUI, integrando la rappresentazione delle iniziative intraprese nel periodo di osservazione e la situazione del contesto con ulteriori indicatori quali/quantitativi.

La elaborazione degli indicatori si è basata sull’impiego dei dati pubblici del sistema OpenMUR, dati Almalaurea e dati interni dei vari settori interessati.

Il periodo di osservazione, fatta eccezione per le serie storiche, è il 2020-2023.

Le fonti dei dati sono di seguito indicate:

- a) per la componente studentesca:
 - banca dati ministeriale ‘Open Data Miur’ (<http://ustat.miur.it/opendata>): OpenMur
 - sito di AlmaLaurea (<https://www2.almalaurea.it/cgiphp/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione>);
 - Settore Applicativi per la Didattica, Settore Rapporti internazionali dell’Ateneo, Scuola Superiore.
- b) per la componente personale docente e PTA:
 - banca dati ministeriale ‘Open Data Miur’ (<http://ustat.miur.it/opendata>) e ‘Open Data SICO Min. del Tesoro, SICO’ (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>).
 - Settore personale docente, ricercatore, personale tecnico-amministrativo, collaboratori linguistici e bibliotecari
- c) per le iniziative di sensibilizzazione:
 - Relazioni dei Dipartimenti
 - Settore performance
 - Relazioni del CUG
- d) per la ricerca e la terza missione
 - Scuola di Dottorato e Settore Ricerche
 - Relazioni dei Dipartimenti
- e) per le risorse economico-finanziarie
 - Settore Bilancio, programmazione e controllo

Aree di studio ISCED e corrispondenza con le classi dei corsi di studio

Aree ISCED	Classi di laurea
01- Istruzione, Education	18, L-19, LM-50, 56-S, LM-57, 65-S, LM-85, LM-85bis, 87-S, LM-93
02- Discipline umanistiche ed artistiche, Arts and Humanities	73/S, LM-65, 103/S, LM-12, 42, L-04, L-01, LM-89, 13, 95/S, 51/S, LM-45ab, LM-45, L-03, 23, LM-64, 72/S, LM-84, L-42, LM-02, 98/S, 02/S, 93/S, 38, 94/S, LMR/02, 97/S, 29, 17/S, 18/S, LM-78, 96/S, L-05, LM-36, 3, 11, L-12, LM-39, 39/S, LM-37, 104/S, 44/S, 43/S, 42/S, 41/S, L-11, LM-38 LM-94, LM-37ab, 15/S, 5, LM-15, LM-14ab, 40/S LM-14, 16/S, L-10, 11/S
03- Scienze sociali, giornalismo e informazione - Social sciences, journalism and information	28, L-33, 64/S, LM-56, LM-63, 71/S, 70/S, LM-62, LM-90, 88/S, 15, L-16, 19, 35, LM-81, L-37, L-36, 60/S, LM-52, 99/S, L-24, LM-51, 58/S, 34, LM-55, 63/S, 30, LM-01, L-40, 01/S, 89/S, LM-80, L-06, 21/S, LM-88, 49/S, 36, L-20, 13/S, 14, 101/S, LM-92, LM-19, LM-59, 67/S, LM-05, 05/S, LM-43, 24/S
04- Attività imprenditoriali, commerciali e diritto - Business, administration and law	LM-16, 19/S, LM-77, 84/S, L-18, 17, 59/S, LM-76, 83/S, 22/S, LM/SC-GIUR 31-bis, 31, L-14, LMG/01, 102/S, 2
05- Scienze naturali, matematica e statistica, Natural sciences, mathematics	06/S, LM-06, 12, L-13, 1, 09/S, L-02, 07/S, LM-09, LM-08, LM-07, 08/S, LM-61, 69/S 68/S LM-75 82/S LM-60 27 L-32 12/S 24 81/S L-Sc.Mat. LM-54 LM-71 41

tics and statistics (area STEM)	62/S LM-Sc.Mat. 21 L-27 LM-11 L-43 L-29 L-34 LM-79 16 LM-74 85/S 86/S L-30 LM- 58 25 20/S 66/S LM-17 L-28 LM-72 80/S 22 LM-40 45/S L-35 32 LM-82 L-41 48/S LM- 83 90/S 91/S 92/S 37 LM-95
06-Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT), Information and Communication Technologies (ICTs) (area STEM)	23/S, LM-18, 26, L-31, 100/S, LM-66, LM-91, LM-Data
07-Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, Engineering, manufacturing and construction (area STEM)	LM-96 27/S LM-22 31/S LM-28 LM-30 33/S 32/S 35/S 30/S 9 29/S LM-29 LM-25 LM-27 LM-32 L-08 36/S LM-33 LM-34 25/S 37/S LM-20 34/S L-09 LM-26 L-Po3 26/S LM-31 10 LM-21 LM-44 50/S LM-53ante21 LM-53 61/S L-Po1 04/S LM-04cu 04/S-cu LM-04 LM-03 LM-10 54/S LM-48 03/S 10/S 7 L-21 L-17 4 LM-24 L-07 LM- 23 LM-35 L-23 38/S 8 28/S
08-Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria, Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	L-26, 40, 78/S, LM-86, 79/S, L-38, LM-70, 77/S, LM-69, 74/S, LM-73, 47/S, LM-42, L-25, 20, L-Po2
09-Sanità e assistenza sociale, Health and welfare	52/S LM-46 LM-41 46/S LM/SNT1 L/SNT1SNT1/S SNT1 LM/SNT3 SNT3 L/SNT3 SNT3/S L/SNT2 SNT2 SNT2/SL/SNT4 LM-67ab 76/S LM/SNT4 SNT4 LM/SNT2 LM-67 SNT4/S 14/S LM-13ante22 LM-13 6, LM-87 57/S L-39
10- Servizi, Services	LM-47, 75/S, LM-68, 53/S, L-22, LM-68ab, 33, LM-49, 39, L-15, 55/S

Fonte CRUI

(https://www2.crui.it/crui/cheer_II/Diploma_Supplement/DS%204_Tabella%20corrispondenza%20classi%20dei%20CdS-codici%20ISCED.pdf)

Classificazione FoRD (Fields of Research and Development) e corrispondenza con ex aree CUN (al 31.12.23)

FoRD 01. Natural sciences	Aree CUN 01-Scienze matematiche e informatiche, 02-Scienze fisiche, 03-Scienze chimiche, 04-Scienze della terra, 05-Scienze biologiche
FoRD 02. Engineering and technology	Aree CUN 08-Ingegneria civile e Architettura e 09-Ingegneria industriale e dell'informazione
FoRD 03. Medical and health sciences	Area CUN 06. Scienze mediche
FoRD 04. Agricultural and veterinary	Area CUN 07. Scienze agrarie e veterinarie
FoRD 05. Social sciences	Area CUN 11 per la parte che riguarda le Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, l'area CUN 12. Scienze giuridiche, l'area CUN 13. Scienze economiche e statistiche, l'area CUN 14 Scienze politiche e sociali e l'area CUN 11 per la parte che riguarda le Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
FoRD 06. Humanities and Arts	Area CUN 11