



UNIVERSITÀ
DI FOGGIA



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Bilancio di Genere

I EDIZIONE - 2016

UNIVERSITA' DI FOGGIA

Per la redazione del **BILANCIO DI GENERE 2015** è stato costituito un **Gruppo di lavoro** così composto:

- Prof.ssa Madia D'ONGHIA, Presidente del CUG di Ateneo e Ordinario di Diritto del Lavoro - Dipartimento di Giurisprudenza
- Prof. Corrado CROCETTA, Ordinario di Statistica - Dipartimento di Economia
- Dott.ssa Valentina PASQUARELLA, Ricercatrice di Diritto del Lavoro - Dipartimento di Giurisprudenza
- Dott.ssa Barbara DE SERIO, Ricercatrice di Storia della Pedagogia - Dipartimento di Studi Umanistici, Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione
- Dott.ssa Cristina DI LETIZIA, Settore Programmazione Statistica di Ateneo
- Dott.ssa Concetta FIORETTI, Settore Comunicazione e Rapporti Istituzionali di Ateneo

Indice

I. Presentazione	1
II. Quadro normativo di riferimento	3
a. Fonti nazionali	3
b. Statuto dell'Università di Foggia	6
III. Il genere in Ateneo. Nota metodologica	9
1. La Componente Studentesca	14
2. Il Personale Tecnico Amministrativo	27
3. Il Personale Docente	37
4. Gli Organi di Ateneo	52
IV. Organismi a tutela delle pari opportunità	69
V. Le azioni positive realizzate	61
a. Sensibilizzazione, informazione e formazione sui temi di genere	61
b. Piano delle azioni positive	64
c. Conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	65
d. Studi, ricerche e didattica su tematiche di genere	65
VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere	69



I. Presentazione

L'importanza e l'efficacia del Bilancio di Genere da tempo sono state riconosciute a livello internazionale nella Quarta Conferenza delle Donne (Pechino 1995), nella *"Beijing Platform for Action"*, dove si afferma che esso rappresenta un'azione utile per la promozione ed attuazione del principio del *gender mainstreaming*.

Si tratta di una strategia che mira a cambiamenti culturali che coinvolgono tutte le componenti dei sistemi, per cui, prima che le decisioni siano prese, devono essere individuati i probabili impatti che queste possono avere sulle donne e sugli uomini.

Alla base del Bilancio di Genere vi è la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che, quindi, le politiche non sono neutre rispetto al genere, ma al contrario determinano un impatto differenziato su uomini e donne.

Il primo Bilancio di Genere dell'Ateneo di Foggia contiene un'ampia analisi di contesto che attraversa la tripla anima dell'Ateneo (studenti, personale docente e personale tecnico amministrativo) e restituisce una fotografia della composizione degli organici in cui il divario di genere, pur non presentando dimensioni preoccupanti, non appare ancora superato. I dati raccolti ed elaborati evidenziano, infatti, l'esistenza di ostacoli culturali e strutturali che determinano situazioni di criticità soprattutto nelle posizioni apicali, con alcune aree e posizioni riservate esclusivamente a un genere.

L'auspicio è che il Bilancio di Genere possa diventare prassi consolidata dell'Ateneo e diventare strumento politico-gestionale, nell'ottica del *gender mainstreaming*, per l'attuazione del principio statutario che ispira e uniforma l'organizzazione e la gestione dell'intero Ateneo: Art. 1 - L'Università «*considera come preminente valore di riferimento*

il rispetto dei diritti fondamentali della persona; valorizza le differenze ai sensi della vigente legislazione nazionale e comunitaria; garantisce pari opportunità nell'accesso allo studio e al lavoro, nella ricerca, nella progressione di carriera del personale docente e tecnico-amministrativo, impegnandosi a rimuovere ogni discriminazione diretta e indiretta, fondata sull'orientamento sessuale, l'origine geografico-culturale, la lingua, le convinzioni religiose, le opinioni politiche, le condizioni sociali e personali, le disabilità; promuove, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere, la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne; promuove la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, impegnandosi per l'eliminazione di ogni forma di violenza al proprio interno».

La Presidente del CUG
Prof.ssa Madia D'Onghia



II. Quadro normativo di riferimento

a. Fonti nazionali

La redazione di un Bilancio di genere presuppone anche la ricostruzione, sia pure sinteticamente, della cornice normativa ad esso sottesa e, più in generale, in tema di pari opportunità nelle Pubbliche amministrazioni e, dunque, nell'Università, riconducibile a strumenti diversi (leggi, circolari e altre fonti).

Occorre partire dalla "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche del 27 maggio 2007" (cd. Pollastrini-Nicolais), emanata dal Dipartimento della funzione pubblica, avente l'obiettivo, fra gli altri, di aumentare la presenza delle donne nelle posizioni dirigenziali e di «promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di un'amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte ad entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini nel territorio di riferimento».

Importante anche la previsione, da parte del Codice delle pari opportunità (l. 11 aprile 2006, n. 198), dell'obbligo per le pubbliche amministrazioni di redigere Piani di Azioni Positive (PAP) triennali al fine di assicurare «la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne» (art. 48). In base a questa indicazione, le amministrazioni devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - secondo linee di azione a favore della parità di genere. Il PAP è, dunque, un documento programmatico che aiuta l'amministrazione ad auto-valutarsi - tramite la lettura dell'organizzazione in prospettiva di genere - e a diffondere la cultura delle pari opportunità grazie alla

realizzazione di iniziative specifiche al contesto di riferimento. Il PAP è, infatti, destinato principalmente ai vertici delle amministrazioni e, in particolare, ai responsabili del personale che devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro, secondo le linee di azione fissate. In caso di mancata attuazione del piano, la sanzione prevista è l'impossibilità di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, come stabilito all'art. 6, co. 6, del d.lgs. n. 165/2001.

Il legislatore ha anche accompagnato l'adozione delle norme in materia di parità (già a partire dagli anni '90) con la previsione di organismi *ad hoc*, sia a livello centrale sia a livello di singola amministrazione. A livello decentrato, l'art. 21, l. 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato al lavoro), novellando l'art. 57, d.lgs. n. 165/2001, ha previsto la costituzione (presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2, d.lgs. n. 165/2001), del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità (CPO) e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing, il tutto espressamente «senza nuovi oneri per la finanza pubblica». Il CUG deve essere formato da un determinato numero di componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione (dirigenti e non), assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi. Ha poteri propositivi, consultivi e di verifica ed entro il 30 marzo di ogni anno deve redigere e trasmettere una relazione dettagliata, riferita all'anno precedente, ai vertici politici e amministrativi dell'ente di appartenenza. La mancata costituzione del CUG comporta la responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi. Le linee guida per il funzionamento del nuovo Comitato sono state tracciate da una direttiva ministeriale a firma congiunta dei ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 aprile 2011. In tali Linee guida, il Bilancio di genere è chiamato in causa laddove sono indicati i compiti "propositivi" del CUG.

Un cenno va fatto anche al più recente sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa dell'amministrazione (introdotto dalla cd. Riforma Brunetta) che deve tenere conto, tra l'altro, anche del «raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità» (art. 8, lett. h, d.lgs. n. 150/2009). Il d.lgs. n. 150 ha previsto l'istituzione di una Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (oggi Anac) che ha predisposto linee guida per la valutazione della *performance* individuale dei dipendenti, con l'obiettivo futuro di pervenire a meccanismi di valutazione anche in un'ottica di genere, finalizzati alla valorizzazione del lavoro femminile: ai sensi dell'art. 14, co. 5, lett. e, d.lgs. n. 150/2009, l'ex Civit «favorisce la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative». Nell'ambito di ciascuna amministrazione pubblica è stato istituito un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV, coincidente, nelle Università, con il Nucleo di valutazione, quale organo tecnico istituzionale interno all'Ateneo, ex art. 2, l. n. 240/2010, con funzioni di verifica e valutazione, nonché funzioni propositive e consultive nei confronti degli organi di governo) avente, tra gli altri, il compito di verificare «i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità» (art. 14, lett. h, d.lgs. n. 150/2009). Non solo.

L'art. 10, d.lgs. n. 150/2009, dispone anche che «al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance*, le amministrazioni pubbliche [...] redigono annualmente: [...] b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato «Relazione sulla *performance*» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato».

Con specifico riferimento alla realtà universitaria, occorre specificare che già il risalente Ccnl del personale tecnico amministrativo del 1987 (D.P.R. 28 settembre 1987, n. 567), all'art. 17, contemplava la necessità di definire «specifici interventi che si concretizzassero in vere e proprie 'azioni positive' a favore delle lavoratrici». Nello stesso articolo si prevedeva l'istituzione, con la presenza delle organizzazioni sindacali, di CPO. A distanza di qualche anno (prima con

il D.P.R. 3 agosto 1990, n. 319 (art. 6), e poi con il Ccnl (art. 10) del Comparto Università per il quadriennio 1994-1997 (parte normativa), siglato il 18 novembre 1996), si ribadiva la necessità, laddove non si fosse provveduto, di insediare tali Comitati entro termini tassativi e di fornire ai medesimi strumenti idonei al loro funzionamento. Inoltre, si introduceva il criterio dell'elettività delle rappresentanze del personale in seno ai Comitati, in sostituzione della nomina rettorale su designazione delle Organizzazioni sindacali. Tali disposizioni sono state riprese nei successivi Ccnl (art. 14 del Comparto Università per il quadriennio 1998-2001, del 9 agosto 2000, e per il quadriennio 2006-2009), ancora vigenti.

Da ultimo è intervenuta la l. 30 dicembre 2010, n. 210 (c.d. Riforma Gelmini) in materia di *“Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché' delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario”*, emanata in concomitanza all'entrata in vigore della legge sui CUG.

b. Statuto dell'Università di Foggia

A seguito della Riforma Gelmini, la definizione di norme in materia di genere nelle Università è stata delegata, di fatto, alla loro autonomia nelle fonti statutarie e regolamentari, dove il principio delle pari opportunità, unitamente all'impegno a garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, è stato variamente declinato.

L'Ateneo di Foggia lo richiama all'art. 1, comma e), dello Statuto (vigente dal 12 giugno 2014, modificato con Decreto Rettorale prot. n. 11935 – I/2 - Rep. D.R. 642 – 2014 del 9.5.2014), all'interno dei principi generali: «Considera come preminente valore di riferimento il rispetto dei diritti fondamentali della persona; valorizza le differenze ai sensi della vigente legislazione nazionale e comunitaria; garantisce pari opportunità nell'accesso allo studio e al lavoro, nella ricerca, nella progressione di carriera del personale docente e tecnico-amministrativo, impegnandosi a rimuovere ogni

discriminazione diretta e indiretta, fondata sull'orientamento sessuale, l'origine geografico-culturale, la lingua, le convinzioni religiose, le opinioni politiche, le condizioni sociali e personali, le disabilità; promuove, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere, la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne; promuove la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, impegnandosi per l'eliminazione di ogni forma di violenza al proprio interno».

Il principio di pari opportunità di genere è, dunque, richiamato espressamente tanto per il personale docente quanto per il personale tecnico-amministrativo.

Con riferimento agli organi collegiali, la norma statutaria sulla composizione del Consiglio di Amministrazione riproduce la previsione contenuta nella l. n. 240/2010 e, cioè, che nella sua composizione debba essere assicurato il principio costituzionale delle pari opportunità nell'accesso agli uffici pubblici (art. 2, co. 1, lett. I). Infatti, l'art. 18 dello Statuto così dispone:

«Il consiglio di amministrazione è composto dai seguenti dieci membri, con voto deliberativo:

b) cinque professori di ruolo o ricercatori a tempo indeterminato dell'università degli studi di Foggia, in possesso di comprovata competenza in campo gestionale ovvero di un'esperienza professionale di alto livello, con una necessaria attenzione alla qualificazione scientifico-culturale, in rappresentanza di ciascuna delle aree didattico scientifico-culturali definite dal senato accademico secondo quanto previsto al comma 4, lettera d), dell'articolo 14) del presente statuto. [...] La selezione spettante al senato accademico e la successiva scelta di competenza del rettore devono, per quanto possibile, garantire, in rapporto al complesso delle nomine di cui alla presente lettera, il rispetto del principio delle pari

opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici, nonché il rispetto dell'equilibrio, nella rappresentanza, tra le diverse categorie di docenza;

c) due membri, non appartenenti ai ruoli dell'università degli studi di Foggia a decorrere dai tre anni precedenti alla nomina e per tutta la durata dell'incarico, in possesso di comprovata competenza in campo gestionale ovvero di un'esperienza professionale di alto livello, con una necessaria attenzione alla qualificazione scientifico-culturale. [...] La selezione spettante al senato accademico e la successiva scelta di competenza del rettore devono, per quanto possibile, garantire, in rapporto al complesso delle nomine di cui alla presente lettera, il rispetto dei principi delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici e della terzietà e indipendenza nell'esercizio delle funzioni [...]».

Nulla si dice, invece, per la composizione del Senato accademico, su cui non vi è neppure una indicazione nella legge.

Circa gli altri organi statutari, quanto al «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (CUG), su cui si tornerà nella parte IV, lo Statuto riprende la previsione normativa (art. 57, co. 2, d.lgs. n. 165/2001), ovvero garantire nella composizione dell'organo la presenza paritaria di entrambi i generi.

Non c'è, invece, alcun richiamo alla rappresentanza di genere nella scelta dei componenti degli altri organi centrali di Ateneo: Collegio dei revisori dei conti (art. 21), Nucleo di valutazione di Ateneo (art. 22), Commissione scientifica di Ateneo e comitati d'area (art. 23), Consulta di Ateneo (art. 24), Consiglio degli studenti (art. 25), Comitato per lo sport universitario (art. 26) e Collegio di disciplina (art. 28).



III. Il genere in Ateneo. Nota metodologica

Il Bilancio di Genere 2016, in questa sua prima edizione, intende esaminare la composizione delle risorse umane che costituiscono l'Università di Foggia rispetto al genere. Il presente documento è possibile scaricarlo in formato digitale sulla pagina del *Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di Chi Lavora e Contro le Discriminazioni* (CUG) di Ateneo all'indirizzo <http://www.unifg.it/Ateneo/organizzazione/cug>. Per la redazione del Bilancio di Genere è stato costituito un gruppo di lavoro così composto:

- Prof.ssa Madia D'ONGHIA, Presidente del CUG di Ateneo e Ordinario di Diritto del Lavoro - Dipartimento di Giurisprudenza
- Prof. Corrado CROCETTA, Ordinario di Statistica - Dipartimento di Economia
- Dott.ssa Valentina PASQUARELLA, Ricercatrice di Diritto del Lavoro - Dipartimento di Giurisprudenza
- Dott.ssa Barbara DE SERIO, Ricercatrice di Storia della Pedagogia - Dipartimento di Studi Umanistici. Lettere, Beni culturali, Scienze della Formazione
- Dott.ssa Cristina DI LETIZIA, Settore Programmazione Statistica di Ateneo
- Dott.ssa Concetta FIORETTI, Settore Comunicazione e Rapporti Istituzionali di Ateneo

Si ringrazia il personale degli uffici dell'Università di Foggia per la disponibilità e la collaborazione nella raccolta dei dati e supporto di *audit* interno:

Area Programmazione, Valutazione, Controllo di Gestione e Statistica

Settore Programmazione Statistica

Area Risorse Umane

Settore Innovazione e Servizi al Personale

Settore Personale Docente e Ricercatore

Settore Personale Tecnico-Amministrativo

Area Settore Stampa e Comunicazione

Comunicazione e Rapporti Istituzionali

Il profilo delle popolazioni analizzate (studentesca, personale tecnico amministrativo e docente) è stato delineato attingendo da banche dati di diversa natura e gestione. Tutti i collettivi sono stati costruiti e analizzati separatamente e in evoluzione su tre anni distinti, definiti con indicazioni diverse spiegate in seguito. Un *focus* particolare nella raccolta e analisi dei dati è stato assegnato al genere, rispetto al quale è stato classificato l'insieme dei dati raccolti; inoltre, è stato esaminato nel dettaglio, per ogni componente individuata, l'ultimo anno di riferimento, il 2015, per descrivere la situazione attuale dell'Ateneo. La raccolta dei dati è stata condotta in un arco temporale di 8 mesi (a partire dal 1/1/2016 ed è stata chiusa al 31/8/2016) e ha coinvolto gli uffici di pertinenza dell'Amministrazione sopra citati. Trasversalmente la rilevazione è stata raccordata con le banche dati gestite dai principali canali ministeriali facenti capo alla Funzione Pubblica per la gestione del personale dipendente di Ateneo, al MIUR, al Consorzio ALMALAUREA e Consorzio Interuniversitario Cineca.

▪ La Componente Studentesca

Selezione del collettivo

La popolazione studentesca iscritta è stata rilevata dalla banca dati di Ateneo per la gestione delle carriere degli studenti. Per ogni anno accademico sono stati considerati gli studenti attivi, escludendo gli stati di interruzione di carriera dal totale dell'insieme, quali carriere chiuse definitivamente.

La popolazione degli studenti laureati è stata rilevata dalla banca dati di Ateneo per la gestione delle carriere degli studenti e dalla banca dati ALMALAUREA, che di concerto con l'Ateneo conduce analisi su scala nazionale. Nello specifico, le informazioni relative alla situazione occupazionale e alla retribuzione media dei laureati a distanza dal conseguimento del titolo fanno riferimento alle rilevazioni condotte dal Consorzio ALMALAUREA.

L'Indagine occupazionale e retributiva dei laureati ha coinvolto: laureati post-riforma del 2014 - sia di primo che di secondo livello - indagati ad un anno dal termine degli studi; tutti i laureati di secondo livello del 2012, intervistati quindi a tre anni dal termine degli studi e i colleghi del 2010, contattati a cinque anni dal termine degli studi, come esplicitato e determinato dalla nota metodologia ALMALAUREA. Le rilevazioni indicate e l'analisi dei dati è possibile reperirle sul sito del consorzio così come la nota metodologica a corredo.

XVIII Indagine (2016) - Profilo dei Laureati 2015

XVII Indagine (2015) - Profilo dei Laureati 2014

XVI Indagine (2014) - Profilo dei Laureati 2013

<http://www.almalaura.it/universita/occupazione>

Cronologia

Per gli studenti l'anno di riferimento è l'anno accademico di iscrizione ad un corso di studio dell'Ateneo; per i laureati si fa invece riferimento all'anno solare del conseguimento del titolo.

- Il Personale Tecnico Amministrativo

Selezione del collettivo

Per la costruzione del collettivo del personale tecnico amministrativo è stata utilizzata la banca dati a gestione interna dell'Amministrazione di Ateneo in raccordo con la banca dati del Consorzio Interuniversitario CINECA. Per l'analisi del collettivo rispetto alle situazioni relative ai congedi, permessi e malattia del personale, le piattaforme di riferimento sono SICO - Ragioneria Generale dello Stato e PERAPA- Database Funzione Pubblica, a cui l'Amministrazione è tenuta comunicare i dati specifici di attinenza entro il 31 dicembre di ogni anno e che, quindi, rappresentano le piattaforme utili per le elaborazioni e le aggregazioni dei dati.

Cronologia

Anno solare. Le analisi e le elaborazioni relative al personale di Ateneo sono da considerarsi per anno solare, nello specifico per l'anno solare X, la finestra temporale di riferimento per i dati è da considerarsi dal 01/01/X a 31/12/X di ogni anno. La finestra temporale è stata scelta in linea con la stessa finestra temporale utilizzata dalle piattaforme ministeriali che gestiscono i dati per lo Stato, coerenti e congruenti con le attivazioni dei contratti e delle normative di riferimento. Il personale tecnico-amministrativo in servizio è stato rilevato al 31 dicembre di ciascun anno.

- Il Personale Docente

Selezione del collettivo

Per la costruzione del collettivo del personale docente è stata utilizzata la banca dati a gestione interna dell'Amministrazione di Ateneo, attingendo i dati dalla banca dati gestita dal Consorzio Interuniversitario CINECA e dalla banca dati dell'Ufficio Statistica del MIUR. Per l'analisi del collettivo rispetto alle situazioni relative ai congedi, permessi e malattia del personale, le piattaforme di riferimento sono SICO- Ragioneria Generale dello Stato e

PERAPA- Database Funzione Pubblica, a cui per obbligo di legge l'Amministrazione deve comunicare i dati specifici e che rappresentano le piattaforme di riferimento per le elaborazioni dei dati e le aggregazioni.

Cronologia

Anno solare. Il riferimento per le analisi e le elaborazioni relative al personale docente di Ateneo è l'anno solare, nello specifico per l'anno solare X la finestra temporale di riferimento per i dati è da considerarsi dal 01/01/X a 31/12/X di ogni anno. La finestra temporale scelta è stata individuata in modo da essere in linea con la stessa finestra temporale utilizzata dalle piattaforme ministeriali che gestiscono i dati per il MIUR e le Funzioni Pubbliche dello Stato, coerenti e congruenti con le attivazioni dei contratti e delle normative di riferimento. Il personale docente in servizio è stato rilevato al 31 dicembre di ciascun anno.

▪ Gli Organi di Ateneo

Selezione del collettivo

La rilevazione ha interessato gli organi e gli organismi previsti dalla Statuto e quelli considerati funzionalmente più rappresentativi per l'Ateneo. Sono stati presi in considerazione solo i componenti effettivi e non i supplenti.

Cronologia

Anno solare. Per le analisi e le elaborazioni relative ai componenti degli Organi di Ateneo il riferimento è l'anno solare. Per il triennio 2013 - 2015, la finestra temporale di rilevazione è stata considerata chiusa al 31 dicembre di ogni anno.



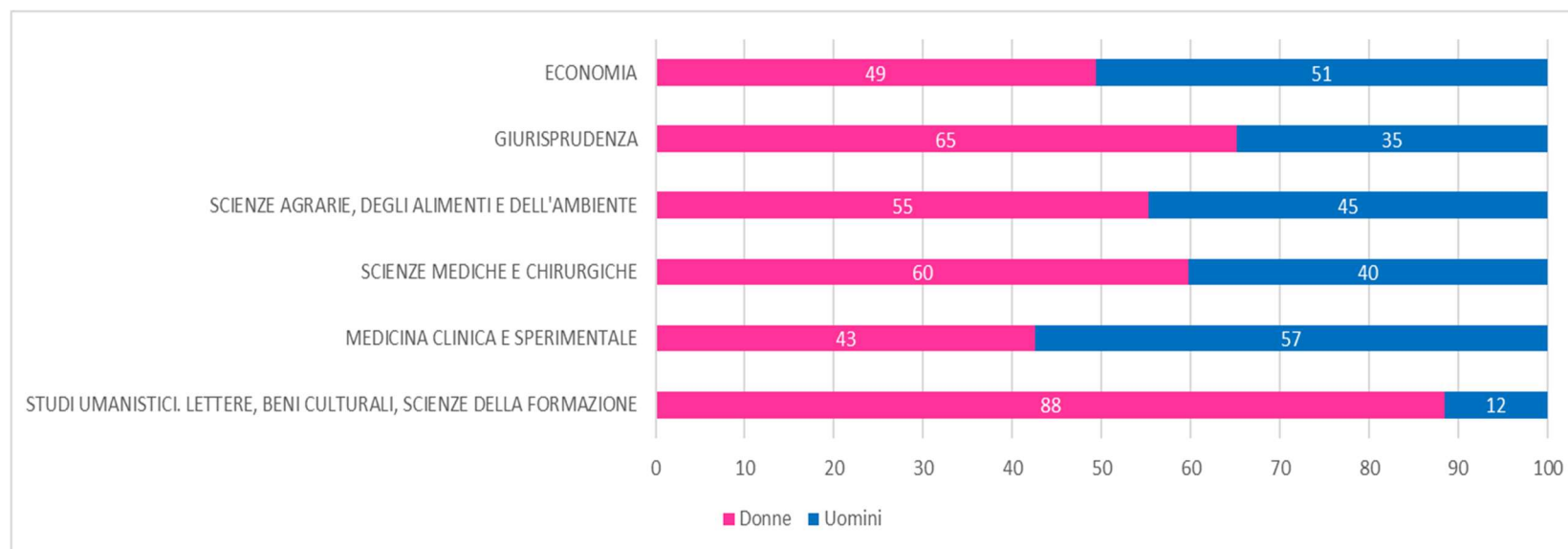
1. La Componente studentesca

Osservando i dati, riportati in valore assoluto, della Tab. 1.1 che riepilogano la situazione generale dell'Ateneo nei trienni esaminati, risulta facile capire come la **popolazione studentesca** sia caratterizzata da una cospicua rappresentanza del genere femminile, che supera il 60% degli **iscritti**. Analizzando il fenomeno a livello di Dipartimento si rilevano delle differenze significative. Infatti, mentre il Dipartimento di Studi umanistici, lettere, beni culturali e scienze della formazione registra una presenza di studentesse che sfiora il 90% nei 3 anni, il Dipartimento di Medicina clinica e sperimentale non supera il 45%. Poiché però l'attività didattica di questo Dipartimento si svolge in collaborazione con l'altro Dipartimento dell'area medica (Scienze mediche e chirurgiche) che ha un numero di studentesse maggiore rispetto al totale degli iscritti, per la presenza di corsi di laurea triennale, gli scostamenti risultano attenuati.

Tabella 1.1 Iscritti per Dipartimento e genere – A. A. 2013/2014, 2014/ 2015 e 2015/2016
(Fonte Audit interno)

Dipartimenti	A. A. 2013		A. A. 2014		A. A. 2015	
	Iscritti	F %	Iscritti	F %	Iscritti	F %
STUDI UMANISTICI. LETTERE, BENI CULTURALI, SCIENZE DELLA FORMAZIONE	2.129	88	2.100	89	2.032	88
GIURISPRUDENZA	1.692	65	1.642	66	1.566	65
SCIENZE MEDICHE E CHIRURGICHE	1.268	61	1.345	62	1.427	60
SCIENZE AGRARIE, DEGLI ALIMENTI E DELL'AMBIENTE	837	59	944	57	1.109	55
ECONOMIA	2.203	52	2.200	51	2.158	49
MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	1.108	45	1.150	45	1.115	43
Totale complessivo	9.237	64	9.381	64	9.407	62

Figura 1.1 Composizione degli iscritti per Dipartimento e genere – A.A 2015/2016
(Fonte Audit interno)



Fonte: Banca dati delle segreterie studenti dell'Università degli Studi di Foggia

Andando ad approfondire l'analisi per l'A.A. 2015/2016, si osserva che il Dipartimento di Studi umanistici fa registrare l'incidenza più alta di studentesse, i cui valori, per tutte le tipologie di corsi di laurea, superano sempre l'80%. Più elevata la presenza femminile anche nei dipartimenti di Giurisprudenza e di Scienze mediche e chirurgiche, per i quali la quota di studentesse supera sempre il 60%. Inferiore al 50%, invece, la loro presenza nei dipartimenti di Economia e di Medicina clinica e sperimentale.

La Tab. 1.2 conferma la tendenza sopra descritta, evidenziando una netta prevalenza delle quote rosa nei corsi di laurea specialistica ed a ciclo unico, il che denota una maggiore propensione alla prosecuzione degli studi da parte delle donne. Evidentemente le studentesse sapendo di avere meno opportunità rispetto ai loro colleghi (il tasso di disoccupazione femminile è sempre superiore rispetto a quello maschile) preferiscono rafforzare il proprio bagaglio di conoscenze prima di entrare nel mondo del lavoro.

Tabella 1.2 Studenti iscritti a corsi di laurea ante riforma, triennale, specialistica/magistrale e a ciclo unico – A.A. 2015/2016 (Fonte Audit interno)

Dipartimenti	Corso di Laurea Ante Riforma		Laurea Triennale		Laurea Specialistica/Magistrale		Laurea a ciclo unico	
	Totale	F %	Totale	F %	Totale	F %	Total e	F %
STUDI UMANISTICI. LETTERE, BENI CULTURALI, SCIENZE DELLA FORMAZIONE	12	83	1.626	88	394	90	-	-
GIURISPRUDENZA	121	64	499	66	192	70	946	65
SCIENZE MEDICHE E CHIRURGICHE	31	65	6.90	64	-	-	705	56
SCIENZE AGRARIE, DEGLI ALIMENTI E DELL'AMBIENTE	5	60	912	52	-	-	-	-
ECONOMIA	39	49	1.724	49	395	53	-	-
MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	2	50	783	43	134	40	196	42

Gli studenti ancora iscritti ai corsi di laurea ante riforma del 2010 sono ormai in via di esaurimento e per questo poco significativi. Gli studenti iscritti a corsi di studio triennali rappresentano il gruppo più numeroso ed in 4 dipartimenti su 6 presentano dei tassi di femminilità superiori al 50%. Decisamente superiore al 50% è invece il tasso di femminilità in tutti gli altri percorsi magistrali e a ciclo unico con la sola eccezione del corso di laurea in Odontoiatria afferente al Dipartimento di Medicina e chirurgia sperimentale.

Spostando l'attenzione sui laureati dell'Università degli Studi di Foggia si nota che poco meno della metà degli studenti che conseguono il titolo si laurea nei tempi previsti. La Tab. 1.3, infatti, indica che nonostante le politiche messe in atto per la riduzione dei tempi per il conseguimento della laurea stiano dando i loro frutti, solo il 48% degli studenti riesce a laurearsi in corso. Quanto al genere, più del 60% degli studenti che si laureano in corso è rappresentato da donne. Questo indica che le studentesse hanno non hanno solo una maggiore propensione alla prosecuzione degli studi ma mediamente riescono a completare il percorso in meno tempo.

Tabella 1.3 Proporzioni di laureati in corso, divisi per sesso. Anno solare 2013 – 2015
(Fonte Audit interno)

Anno solare	Laureati in corso (%)	F %
2013	44,8	63,5
2014	45,3	61,7
2015	48,0	62,7

Tale osservazione è confermata dai dati della Tab. 2.4: l'85,8% delle laureate del Dipartimento di Scienze mediche e chirurgiche e l'80,2% di quelle del Dipartimento di Scienze Agrarie riesce a conseguire il titolo nei tempi previsti. Anche le laureate del Dipartimento di Medicina clinica e sperimentale hanno un tasso di laurea in corso superiore rispetto a quello dei loro colleghi anche se il percorso è un po' più lento. Negli altri dipartimenti, invece, il numero di laureati in corso supera quello delle laureate.

Tabella 1.4 Distribuzione delle laureate in corso e fuori corso per Dipartimento e genere - Anno solare 2015
(Fonte Audit interno)

Dipartimento	Laureate donne		Laureati uomini	
	Totale	IN CORSO (%)	Totale	IN CORSO (%)
SCIENZE MEDICHE E CHIRURGICHE	155	85,8	88	65,9
SCIENZE AGRARIE, DEGLI ALIMENTI E DELL'AMBIENTE	68	80,2	37	61,3
ECONOMIA	198	41,4	184	44,0
MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	116	33,8	155	27,0
STUDI UMANISTICI. LETTERE, BENI CULTURALI, SCIENZE DELLA FORMAZIONE	311	29,9	37	35,1
GIURISPRUDENZA	96	22,9	60	33,3

Quanto all'età anagrafica media di conseguimento della laurea, per il triennio in esame, è possibile osservare (Tab. 2.5) che, pur abbassandosi lievemente nel tempo, si mantiene sempre al disotto dei 27 anni.

Tabella 1.5 Età media dei laureati per genere. Anno solare 2013 - 2015
(Fonte ALMALAUREA)

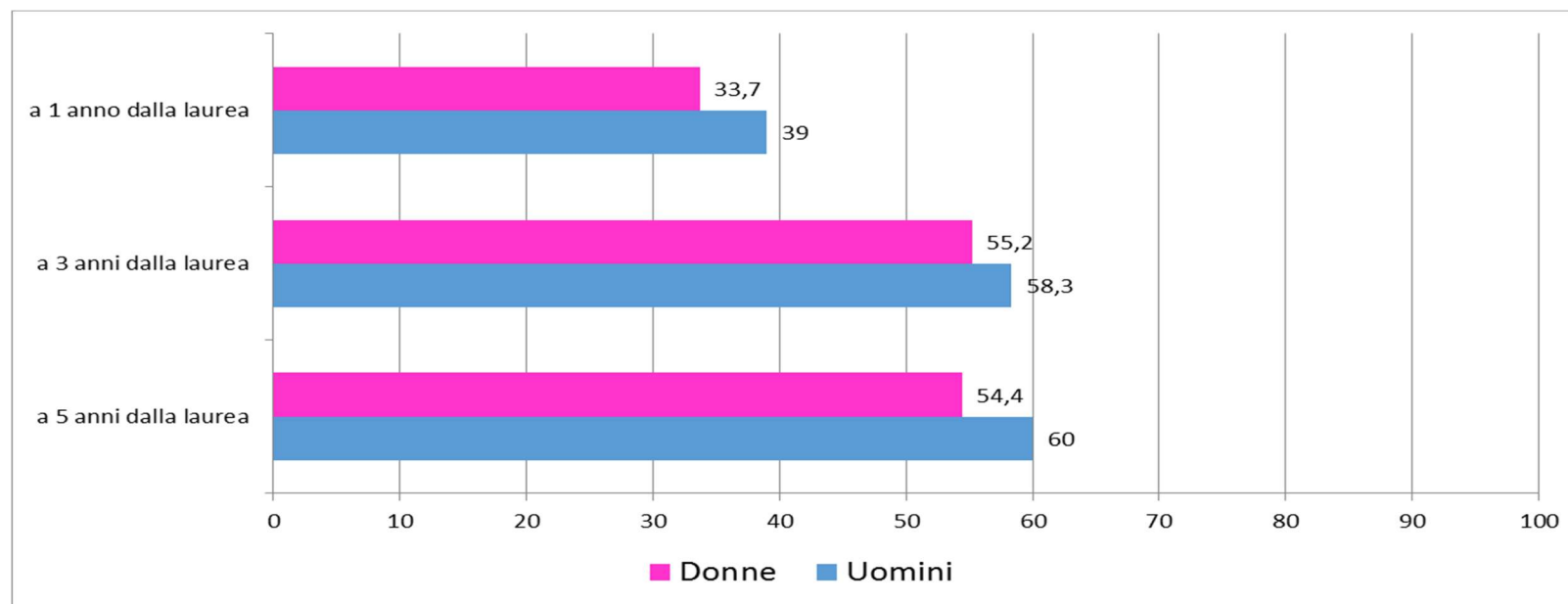
Anno solare	Donne	Uomini
2013	26,7	27,7
2014	26,8	27,2
2015	26,5	26,8

Profilo dei laureati Aprile 2016 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea
XVIII Indagine (2016) - Condizione occupazionale dei Laureati
Data ultimo aggiornamento: 27/04/2016

La situazione occupazionale delle laureate dell'Ateneo di Foggia (Fig. 1.2) evidenzia, in termini percentuali, uno svantaggio rispetto ai colleghi uomini.

I laureati di genere maschile, di primo e secondo livello, nel 2014 hanno tassi di occupazione sempre superiori rispetto alle donne. Ad un anno dalla laurea le laureate occupate sono solo il 33,7% rispetto al 39,0% dei dottori. A 3 anni dal conseguimento del titolo il gap si riduce leggermente visto che il tasso di occupazione dei maschi è del 58,3% mentre quello delle femmine è del 55,2%. A cinque anni dal termine degli studi la situazione migliora leggermente ma il divario di genere aumenta visto che le donne occupate sono solo il 54,4% mentre gli uomini sono il 60%.

**Figura 1.2 Laureati nel 2014 in base alla condizione occupazionale
(Fonte ALMALAUREA)**

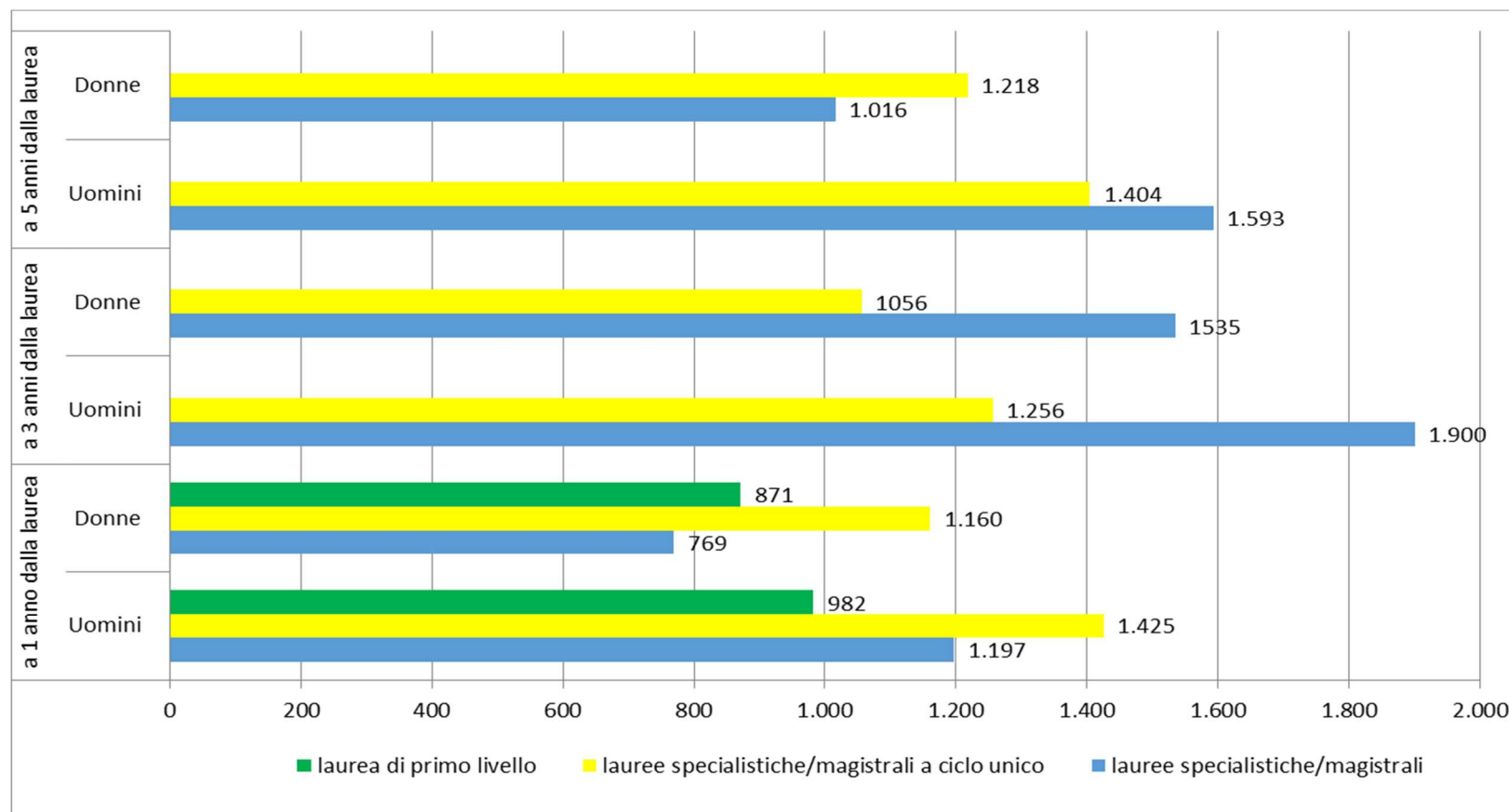


Condizione Occupazionale dei laureati

Aprile 2016 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea

Data ultimo aggiornamento: 27/04/2016

Figura 1.3 Retribuzione media mensile per genere – Anno solare 2015
(Fonte ALMALAUREA)



Condizione Occupazionale dei laureati
 Aprile 2016 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea
 Data ultimo aggiornamento: 27/04/2016

Con riferimento al guadagno medio mensile in euro, come si evince dal grafico in Fig. 1.3, la retribuzione delle laureate è sempre inferiore in media rispetto a quella dei laureati.

Ad un anno dal conseguimento del titolo la **retribuzione** media mensile delle laureate di primo livello è di circa 100 euro inferiore rispetto a quella dei laureati triennali. Il divario aumenta sensibilmente se si considerano i laureati dei corsi a ciclo unico o magistrali. Confrontando le retribuzioni medie mensili in base al tipo di laurea e al sesso si nota che mentre il divario di genere tende a diminuire per i laureati di corsi a ciclo unico sembra invece aumentare per i laureati che hanno frequentato i corsi di laurea magistrale.

La **formazione post-laurea** dell'Università di Foggia è a prevalenza femminile.

Le Fig. 1.4 e Fig. 1.5 mostrano, infatti, una percentuale di laureate iscritte a scuole di specializzazione di area medica o a corsi di dottorato di ricerca che supera sempre quella dei loro colleghi.

Figura 1.4 Specializzati della Scuola di Medicina per genere A.A. 2013/2014 - 2015/2016
(Fonte Audit interno)

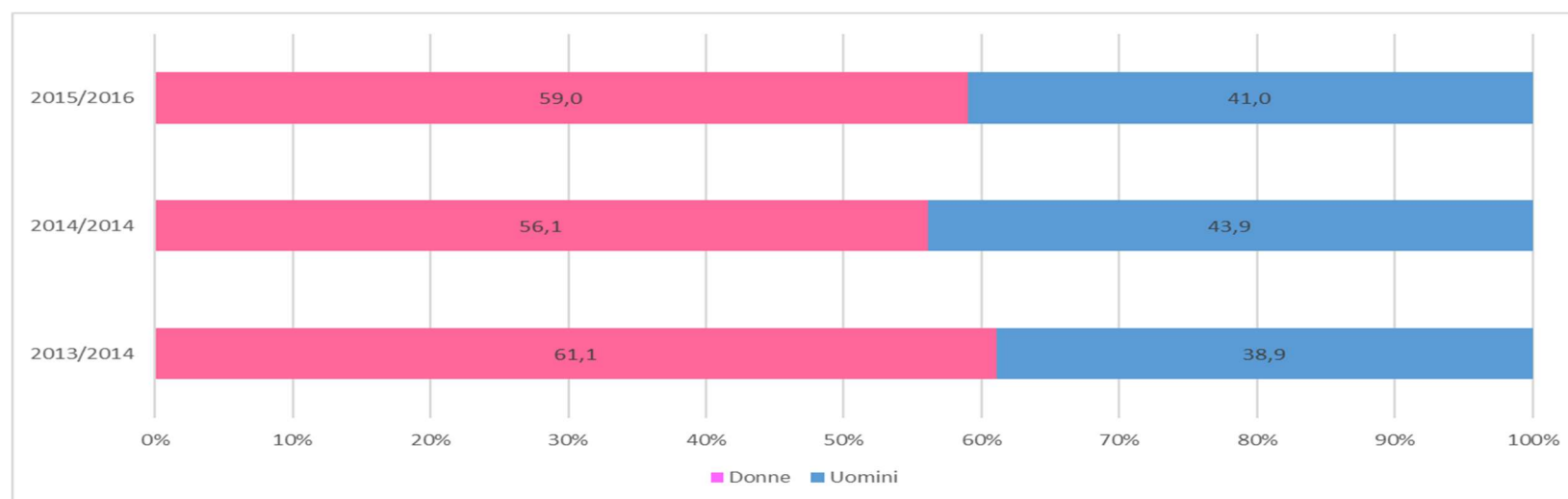
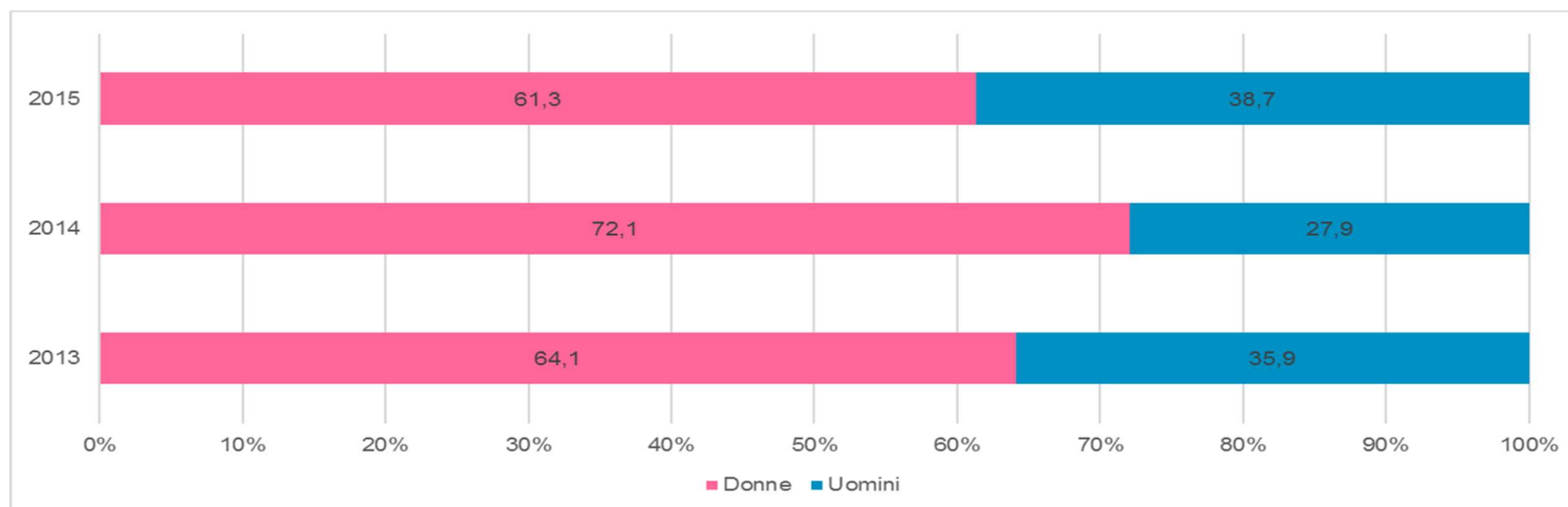


Figura 1.5 Quota percentuale dei dottori di ricerca UNIFG. A.A. 2013/2014 - 2015/2016.
(Fonte Audit interno)



Nella Fig.1.6 si riportano i dati relativi agli iscritti ai corsi di dottorato nel 2015: le donne rappresentano l'88,5% del totale degli iscritti.

Figura 1.6 Distribuzione dei dottorandi per Scuola di Dottorato e per genere – A.A. 2015
(Fonte Audit interno)

Dottorato di Ricerca	Donne	Uomini
Gestione dell'innovazione nei sistemi agro-alimentari della Regione Mediterranea	100,0	0,0
Medicina Sperimentale e Rigenerativa	87,5	12,5
Scienze Giuridiche	85,7	14,3
Innovazione e management di alimenti ad elevata valenza salutistica	85,7	14,3
Totale complessivo	88,5	11,5



2. Il Personale tecnico amministrativo

La composizione del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, durante i tre anni considerati, si mantiene sostanzialmente costante, con piccole variazioni dovute essenzialmente al trasferimento di alcune unità ad altre amministrazioni. La Fig. 2.1 evidenzia che le unità di personale sono passate da 356 nel 2013 (di cui 198 donne e 158 uomini) a 341 nel 2015 (di cui 190 donne e 151 uomini).

Nei 3 anni considerati la posizione apicale è stata ricoperta da un dirigente cui nel 2016 è subentrata una donna. L'unica categoria in cui i dipendenti di sesso maschile risultano in maggioranza è quella degli EP (elevata professionalità) con un tasso di mascolinità passato dal 56,7% al 58,6% dal 2013 al 2015.

Per le altre categorie invece il tasso di mascolinità è decisamente inferiore ed è pari nel 2015 al 40,6% per la categoria D, al 43,4 per la categoria C ed al 45,5% per la categoria B.

Figura 2.1 Personale tecnico amministrativo in servizio (escluso personale a tempo determinato) per categoria e genere. (Fonte Audit interno)

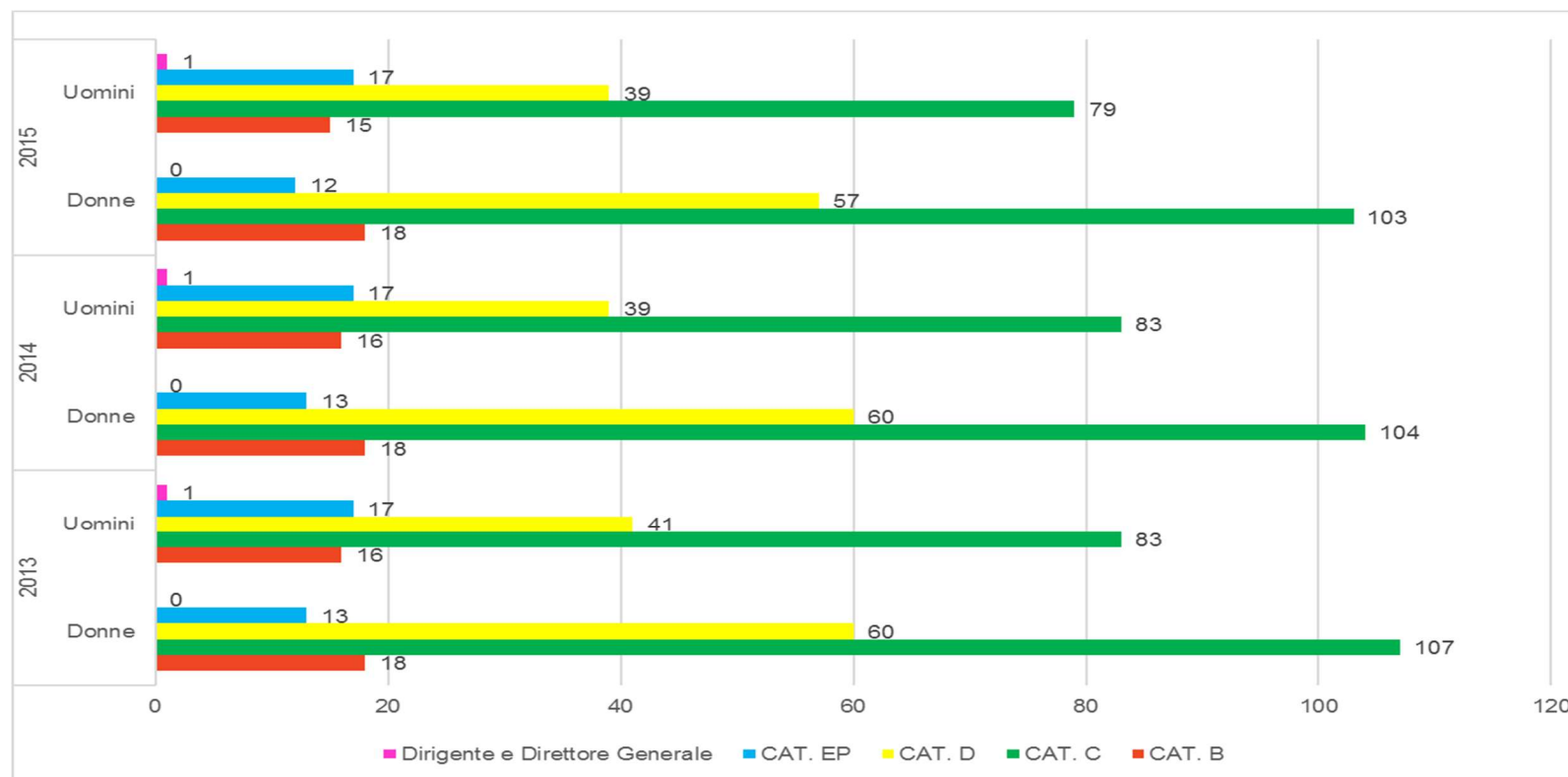
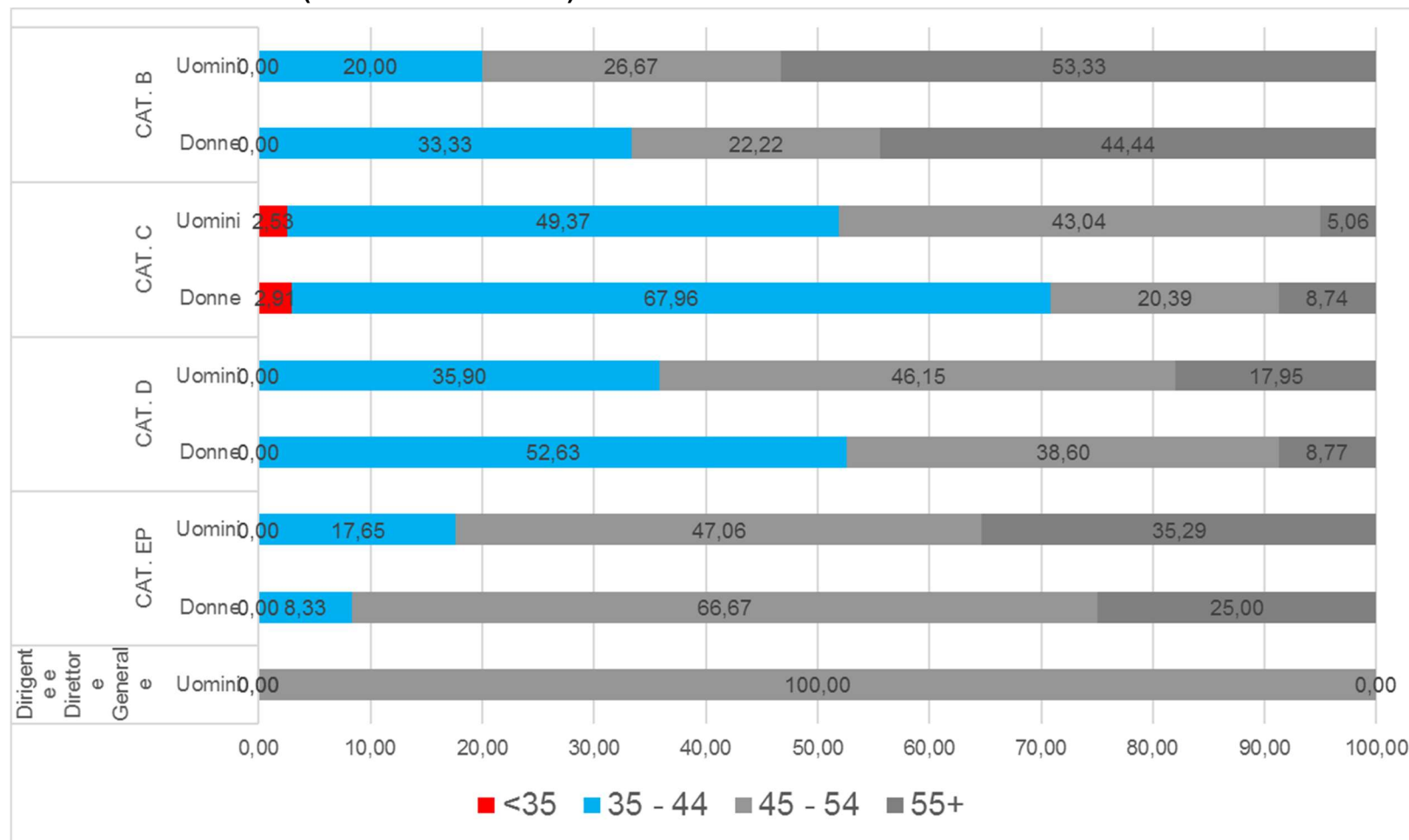
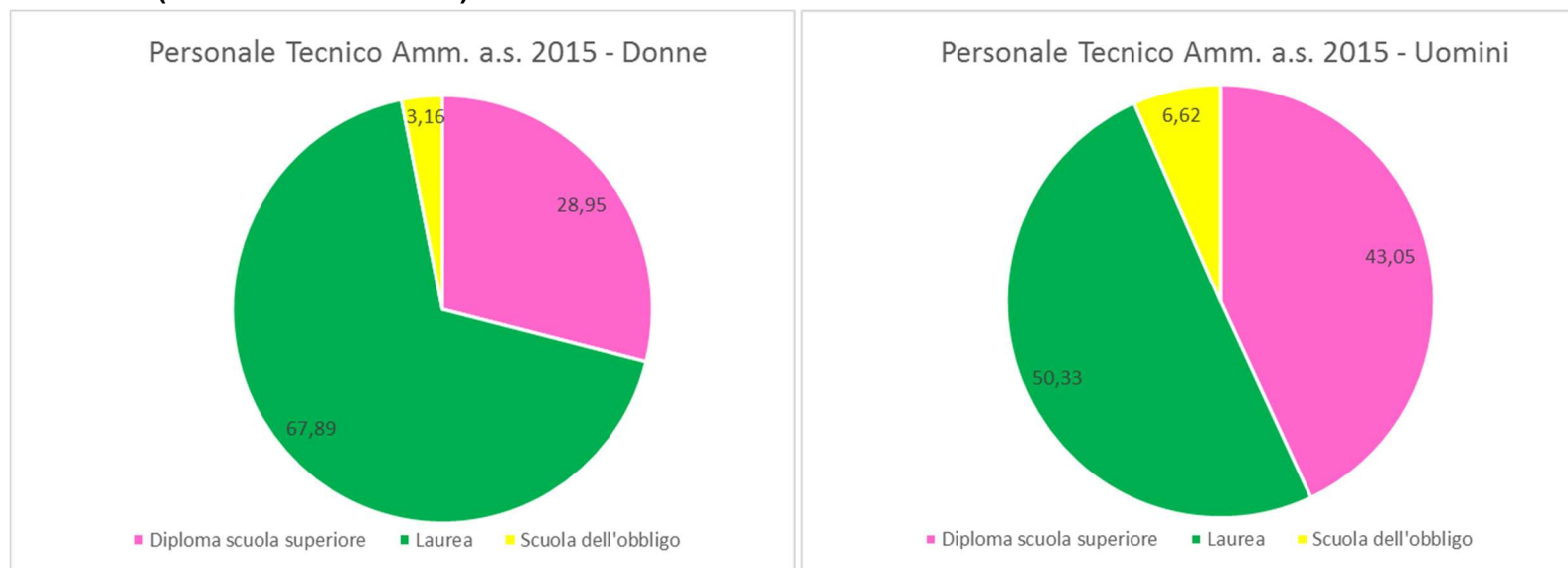


Figura 2.2 Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per categoria e fasce di età e genere – Anno solare 2015 (Fonte Audit interno)



Circa la distribuzione per fascia di età, nell'anno 2015, su 341 unità di personale tecnico amministrativo, la concentrazione maggiore si registra nella fascia tra i 35 – 44 anni con 166 unità (di cui 107 donne e 59 uomini), seguita da 120 unità (di cui 55 donne e 65 uomini) nella fascia tra i 45 – 54 anni e da 50 unità (di cui 25 donne e 25 uomini) nella classe degli ultra 55. Il gruppo meno numeroso è quello degli under 35 che conta soltanto 5 unità (di cui 3 donne e 2 uomini). Quanto alla distribuzione per genere, le donne sono più numerose nella fascia di età 35 - 44 anni, mentre gli uomini risultano essere più numerosi nella fascia di età 45 – 54 anni.

Figura 2.3 Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per titolo di studio e genere – Anno solare 2015 (Fonte Audit interno)



Con riferimento al titolo di studio, la Fig 2.3 evidenzia che più della metà del personale tecnico amministrativo è in possesso di un diploma di laurea, per la precisione il 60,1% della popolazione esaminata, mentre il rimanente 35,2% possiede un diploma di scuola media superiore e solo il 4,7% la licenza della scuola dell'obbligo.

Passando a considerare la quota di retribuzione del personale tecnico amministrativo oggetto della Contrattazione Integrativa espletata dall'Università degli Studi di Foggia la Tab. 2.1 (a) e (b) mostra la distribuzione dell'indennità accessoria annua correlata al livello di responsabilità, alle funzioni e alla posizione dei dipendenti dell'Ateneo.

Nello specifico, è necessario evidenziare che le indennità di responsabilità attribuite al settore e all'ufficio interessano esclusivamente le categorie D e C che ricevono una indennità che varia solo a seconda della tipologia di responsabilità. Per la categoria EP, invece, l'indennità di posizione viene erogata per fasce come indicato nella Tab. 2.1 (b).

**Tabella 2.1 Unità di personale tecnico-amministrativo riceventi una indennità di responsabilità o una indennità di posizione, per genere – Anni solari 2013 - 2015
(Fonte Audit interno)**

(a) Indennità di responsabilità	2013		2014		2015	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Settore	15	17	15	16	17	15
Ufficio	19	13	19	14	19	13
Totale complessivo	34	30	34	30	36	28

Per motivi contrattuali l'indennità di responsabilità di Settore e Ufficio è fissa, pari rispettivamente a € 930,00 e a € 330,0

(b) Indennità di posizione (Cat. EP)	(c) 2013		(d) 2014		(e) 2015	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4000	5	9	3	10	1	
da € 4001 a € 5000					3	10
da € 5001 a € 6000	6	8	8	7		
oltre € 6000					8	7
Totale complessivo	11	17	11	17	12	17

La Tab. 2.2 mostra come i congedi obbligatori di maternità/paternità per l'Ateneo di Foggia siano ancora una prerogativa esclusiva del genere femminile. I congedi parentali, invece, in base ai dati riportati nella Tab.2.3, anche se in misura limitata, vengono usufruiti anche dalla componente maschile del personale.

Tabella 2.2 Evoluzione dei congedi di maternità/paternità del personale tecnico-amministrativo per genere 2013/2015 (Fonte Audit interno)

		Donne		Uomini	
		N. giorni	N. dipendenti	N. giorni	N. dipendenti
2013	Congedo obbligatorio per maternità art. 16 del D.Lgs 151/20	700	7	-	-
	Congedo obbligatorio per maternità art. 16 del D.Lgs 151/21	183	2	-	-
	Interd. fino ast. obbl. stip 100% art.17 c.2 D.Lgs 151/2001	734	7	-	-
	Interd. fino ast. obbl. stip 100% art.17 c.2 D.Lgs 151/2002	66	1	-	-
	Totale complessivo	1683	17	-	-
2014	Congedo obbligatorio per maternità art. 16 del D.Lgs 151/20	956	7	-	-
	Congedo obbligatorio per maternità art. 16 del D.Lgs 151/21	379	4	-	-
	Interd. fino ast. obbl. stip 100% art.17 c.2 D.Lgs 151/2001	29	1	-	-
	Interd. fino ast. obbl. stip 100% art.17 c.2 D.Lgs 151/2002	16	2	-	-
	nterd. obbl. art.17 c.2 D.Lgs 151/2001	751	6	-	-
	Totale complessivo	2131	20	-	-
2015	Congedo obbligatorio per maternità art. 16 del D.Lgs 151/20	403	5	-	-
	Congedo obbligatorio per maternità art. 16 del D.Lgs 151/21	349	5	-	-
	Interd. obbl. art.17 c.2 D.Lgs 151/2001	301	2	-	-
	Interd. obbl. art.17 c.2 D.Lgs 151/2002	41	1	-	-
	Totale complessivo	1094	13	-	-

Il personale tecnico amministrativo di Ateneo usufruisce anche di permessi per motivi di studio che sono riportati nella tabella Tab. 2.5. Altra agevolazione è la riduzione del regime orario lavorativo in forma di part time analizzata nella Tab. 2.6, richiesta più dalle dipendenti che dai dipendenti; in particolare, nel 2015, ci sono 15 donne in regime di part time e 8 uomini. Da sottolineare che, se confrontiamo, anche se distinti per genere, i valori assoluti del numero di unità che usufruiscono dei permessi rispetto al totale delle unità di personale in servizio in Amministrazione, le cifre che descrivono i regimi part time sono talmente esigue da valutare che sia una forma di agevolazione poco richiesta forse anche per le implicazioni retributive.

Tabella 2.3 Evoluzione dei congedi parentali del personale tecnico-amministrativo per genere 2013 /2015 (Fonte Audit interno)

Anno	Congedo parentale retribuito al 100%				Congedo parentale retribuito al 30%				Congedo parentale NON retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N. giorni	N. dip.	N. giorni	N. dip.	N. giorni	N. dip.	N. giorni	N. dip.	N. giorni	N. dip.	N. giorni	N. dip.
2013	106	14	46	10	162	7	3	1	18	4	0	0
2014	259	20	80	10	385	10	0	2	0	0	0	0
2015	344	10	42	8	943	18	5	2	29	4	0	0

Tabelle 2.4 Evoluzione dei congedi per malattia delle figlie del personale tecnico amministrativo per genere 2013/2015 (Fonte Audit interno)

Anno	Congedo malattia FIGLIO retribuito				Congedo malattia FIGLIO NON retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N. giorni	N. dip.	N. giorni	N. dip.	N. giorni	N. dip.	N. giorni	N. dip.
2013	548	34	93	11	0	0	0	0
2014	421	29	48	9	0	0	0	0
2015	376	21	48	7	0	0	0	0

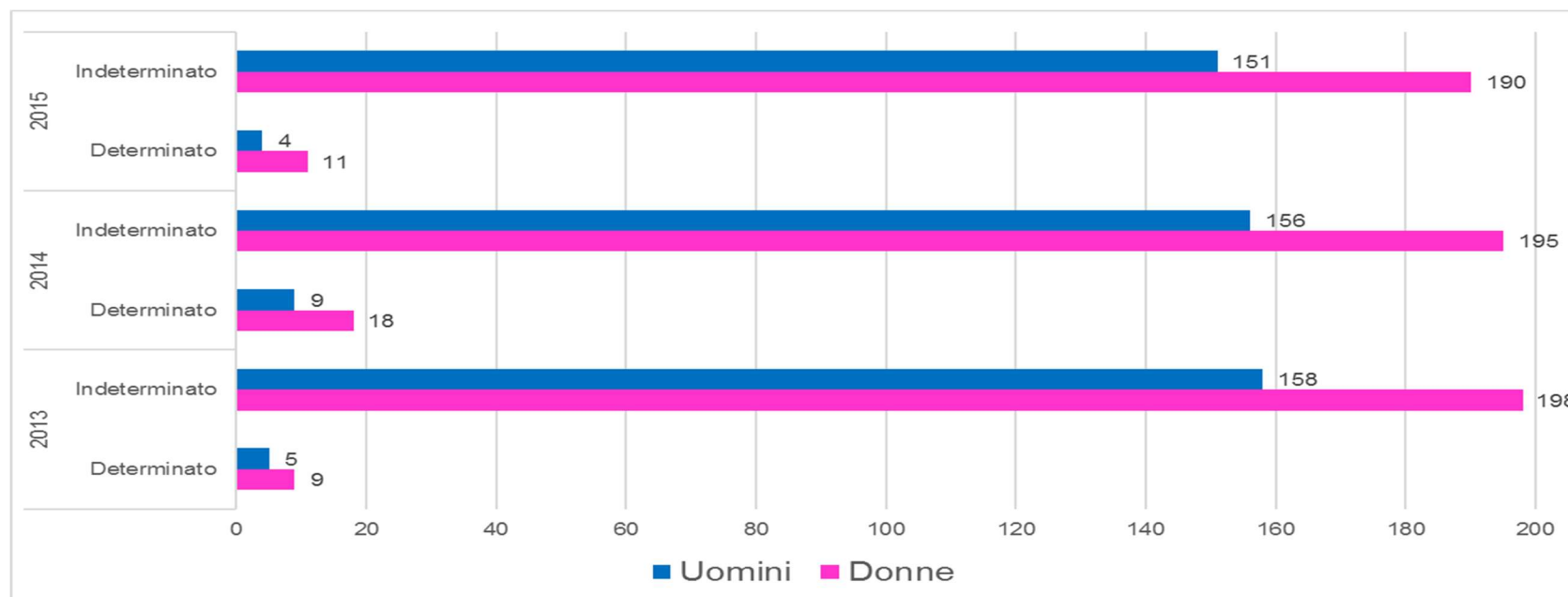
Tabella 2.5 Personale tecnico amministrativo che ha usufruito delle agevolazioni per l'iscrizione universitaria, per genere 2013/2015 (Fonte Audit interno)

Anno	Donne	Uomini	Totale
2013	7	5	12
2014	5	8	13
2015	3	5	8

Tabella 2.6 Personale tecnico-amministrativo full time e part-time per genere (escluso Dirigenti e Direttore Generale) 2013/2015 (Fonte Audit interno)

	2013		2014		2015	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale tecnico-amministrativo <i>Full time</i>	180	146	182	146	175	142
Personale tecnico-amministrativo <i>Part time</i>	18	11	13	9	15	8

Figura 2.4 Composizione del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato, per genere 2013/2015 (Fonte Audit interno)





3. Il Personale docente

La quota percentuale del personale docente addetto alla ricerca nel Settore dell'alta educazione, nella sua evoluzione nel triennio 2013-2015, mostra nell' Ateneo una inversione di tendenza solo per l'ultimo anno (Fig. 4.1). Mentre nel 2013 e nel 2014 si registra una prevalenza numerica del genere femminile rispetto a quello maschile, (pari rispettivamente al 60% e al 59,1%), nel 2015 il personale di genere maschile predomina rispetto a quello femminile rappresentato dal 40,5%. La situazione del 2015 dell'Ateneo di Foggia si discosta anche dal dato nazionale ove si rileva, costantemente per tutti e tre gli anni analizzati, una maggiore presenza di personale di genere maschile, pari al 63%, rispetto a quello femminile che si attesta intorno al 36%.

Figura 3.1 Quota percentuale del personale addetto alla ricerca nel Settore dell'Alta Educazione per genere. -
Triennio solare 2013 – 2015
(*Fonte Audit Interno **Fonte Ufficio Statistica MIUR)

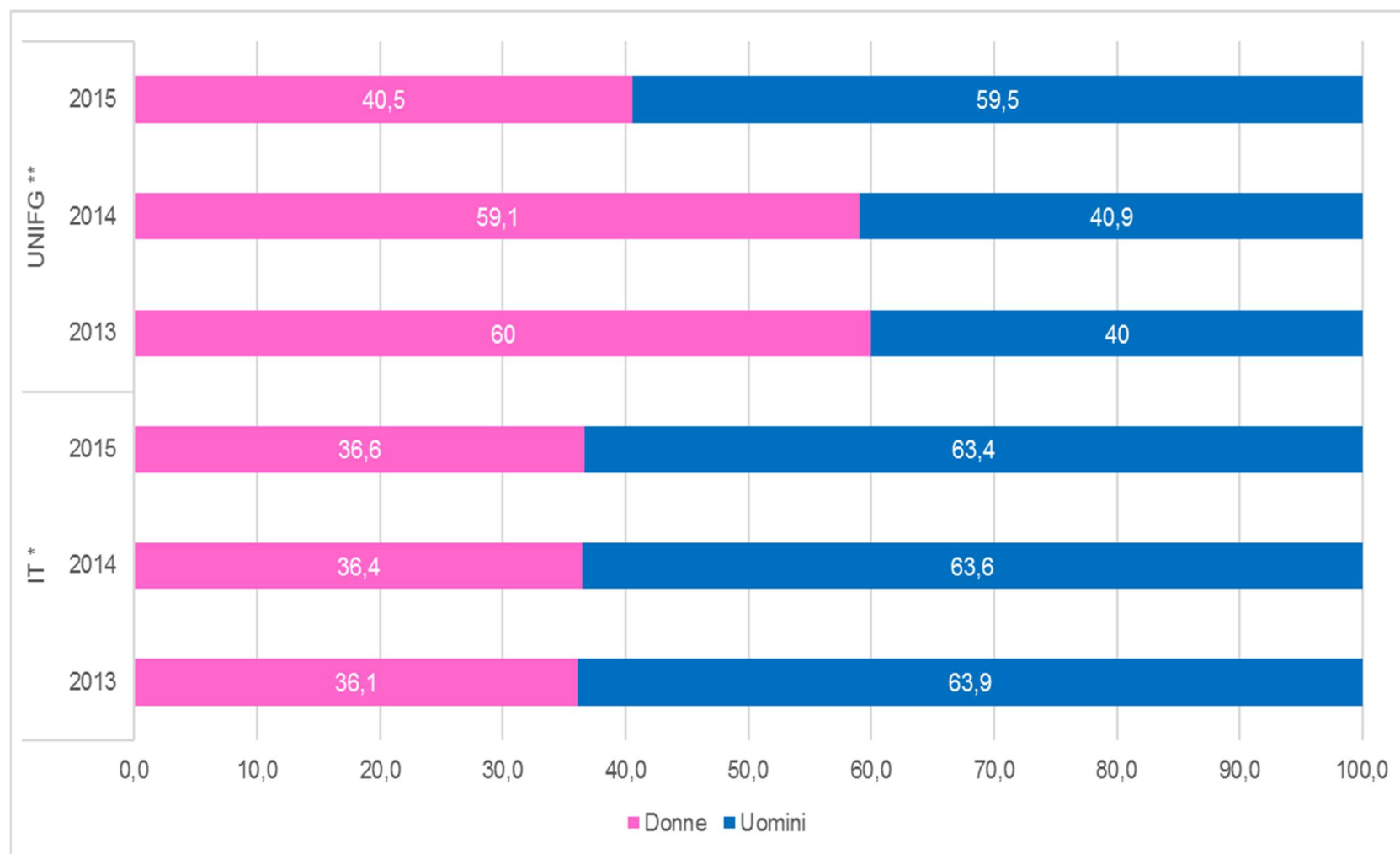
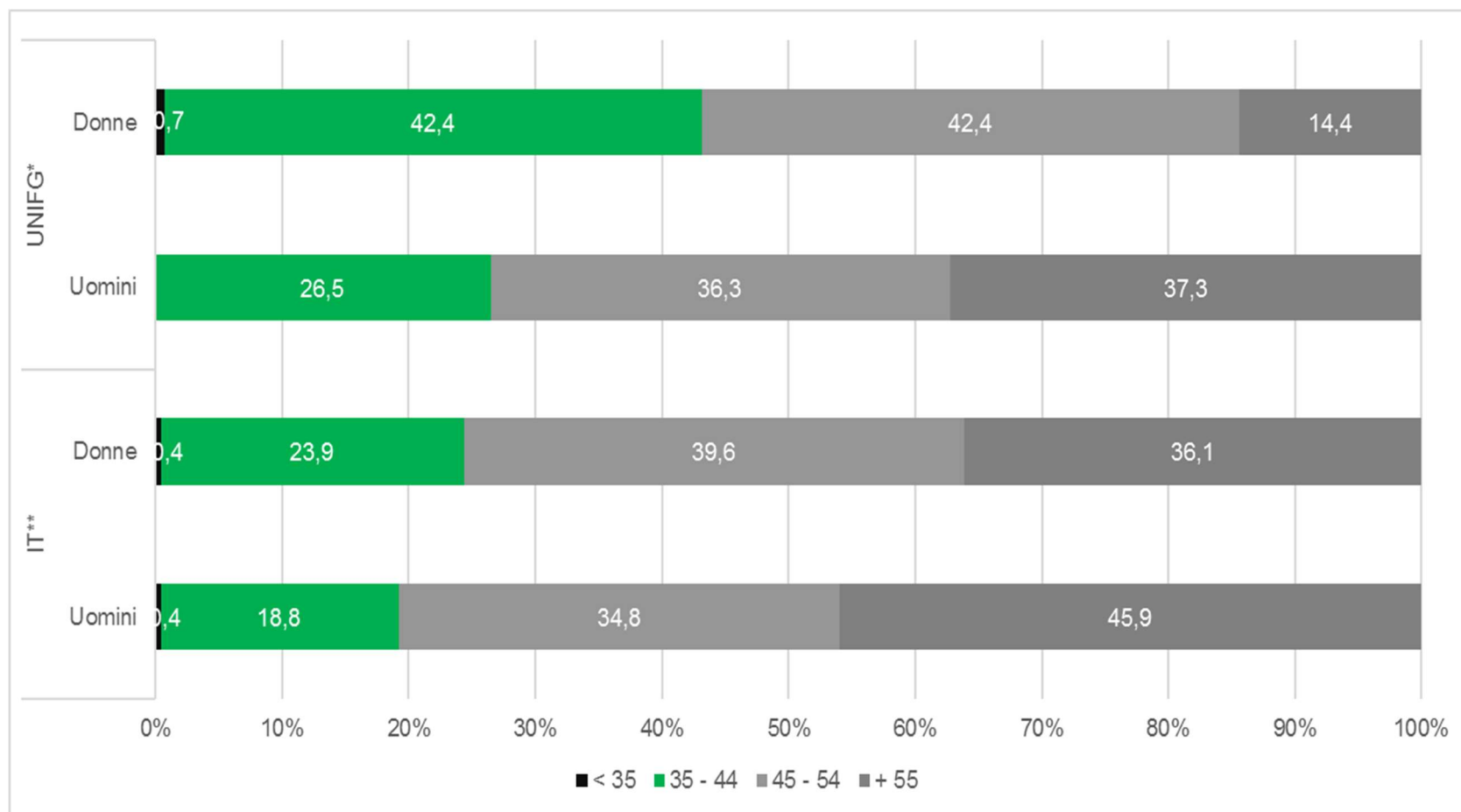
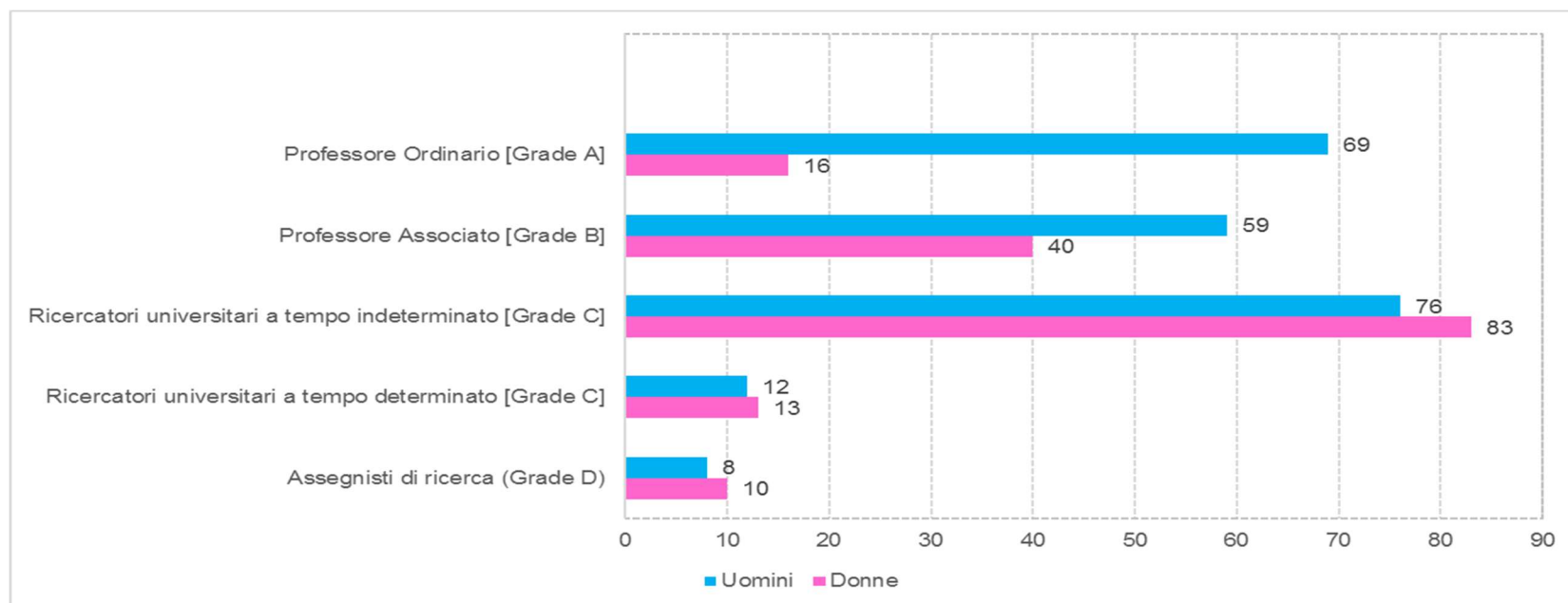


Figura 3.2 Distribuzione del personale addetto alla ricerca per genere e gruppo di età. Anno solare 2015
 (*Fonte Audit Interno **Fonte Ufficio Statistica MIUR)



Nella Fig. 3.2 è possibile osservare la distribuzione del personale docente, distribuito per genere e rispetto alle fasce di età, confrontabile con la situazione nazionale. In linea generale, per entrambe le variabili, è evidente l'esigua presenza di giovani (<35), sinonimo di una loro flebile entrata nel sistema universitario, la consistente presenza di docenti maschili nella fascia degli *over 50* (+55) e la concentrazione maggiore del genere femminile nella fascia tra 45 – 54.

Figura 3.3 Personale docente e ricercatore UNIFG per genere- Anno 2015 (Fonte Audit Interno)



Dal grafico mostrato nella Fig. 3.3 è possibile esaminare la distribuzione in valore assoluto del personale accademico distinto per ruolo. Due situazioni abbastanza evidenti spiccano per la loro numerosità: 1) maggiore presenza dei ricercatori universitari confermati rispetto a tutti gli altri ruoli, ben definita per entrambi i generi, rispettivamente rappresentati con 83 ricercatrici e 76 ricercatori; 2) incisiva presenza dei docenti ordinari uomini che con 69 unità sovrastano di molto la rappresentanza delle docenti ordinarie pari a solo 16 unità. Quanto al ruolo di associato, ci sono 59 unità di sesso maschile e 40 unità di sesso femminile.

Tabella 3.1 Quota percentuale femminile di personale docente per grado e totale - - Anno solare 2015
 (*Fonte Audit Interno **Fonte Ufficio Statistica MIU)

	Professore Ordinario [Grade A]	Professore Associato [Grade B]	Ricercatori universitari a tempo indeterminato [Grade C]	Totale
UNIFG*	18,8	40,4	52,2	40,5
IT**	21,6	36,5	47,7	36,6

Rispetto alle aree disciplinari di appartenenza il personale docente UNIFG sembra assumere una connotazione ben definita rispetto al genere.

Tabella 3.2 Quota percentuale dei professori ordinari (grade A), dei professori associati (grade B), dei ricercatori (grade C) e degli assegnisti di ricerca (grade D) per settore scientifico – Anno solare 2015 (*Fonte Audit Interno ** Fonte Ufficio Statistica MIUR)

Area Disciplinare	UNIFG**		IT*	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ingegneria industriale e dell'informazione	100,0	0,0	84,3	15,7
Scienze fisiche	100,0	0,0	79,7	20,3
Scienze mediche	75,6	24,4	68,7	31,3
Scienze economiche e statistiche	64,2	35,8	63,2	36,8
Scienze giuridiche	64,1	35,9	62,5	37,5
Scienze dell'antichità filologico-letterarie e artistiche	51,5	48,5	45,7	54,3
Scienze biologiche	50,0	50,0	47,3	52,7
Scienze agrarie e veterinarie	47,5	52,5	63,0	37,0
Scienze chimiche	40,0	60,0	54,0	46,0
Scienze filosofiche, storiche, pedagogiche e psicologiche	38,7	61,3	54,7	45,3
Scienze politiche e sociali	0,0	100,0	60,6	39,4
Ingegneria civile e architettura			69,9	30,1
Scienza della terra			70,6	29,4
Scienze matematiche e informatiche			66,7	33,3

Figura 3.4 Quota percentuale dei professori ordinari (grade A) rispetto a tutto il personale accademico per genere – Anno solare 2015
(*Fonte Audit Interno ** Fonte Ufficio Statistica MIUR)

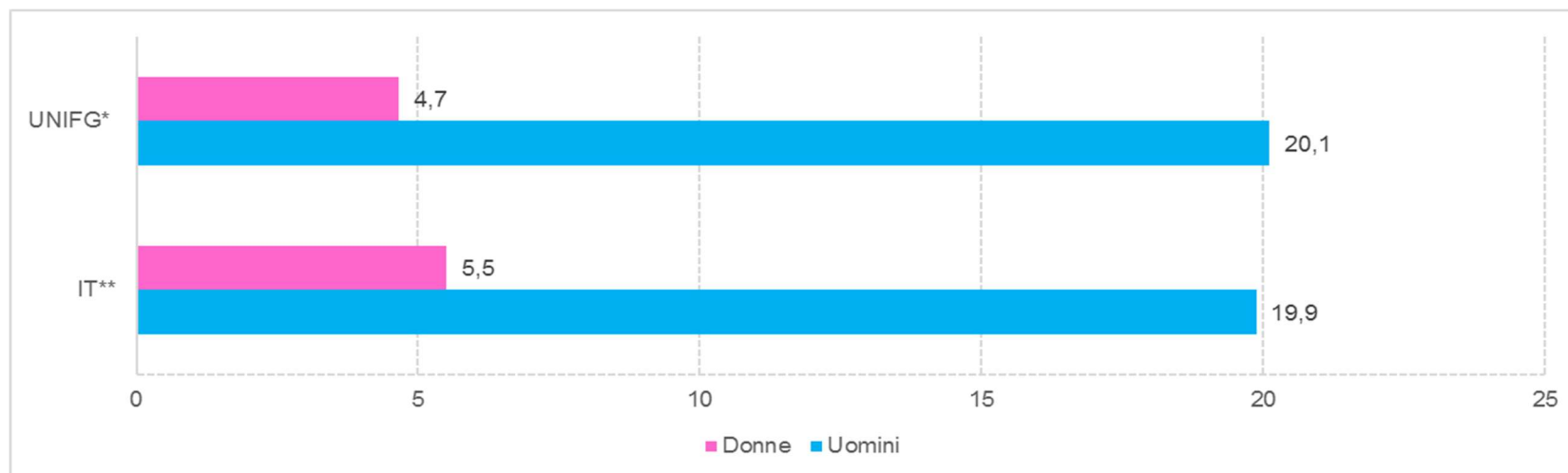


Figura 3.5 Distribuzione dei professori ordinari UNIFG (grade A) per classi di età e genere – Anno solare 2015
(Fonte Audit Interno)

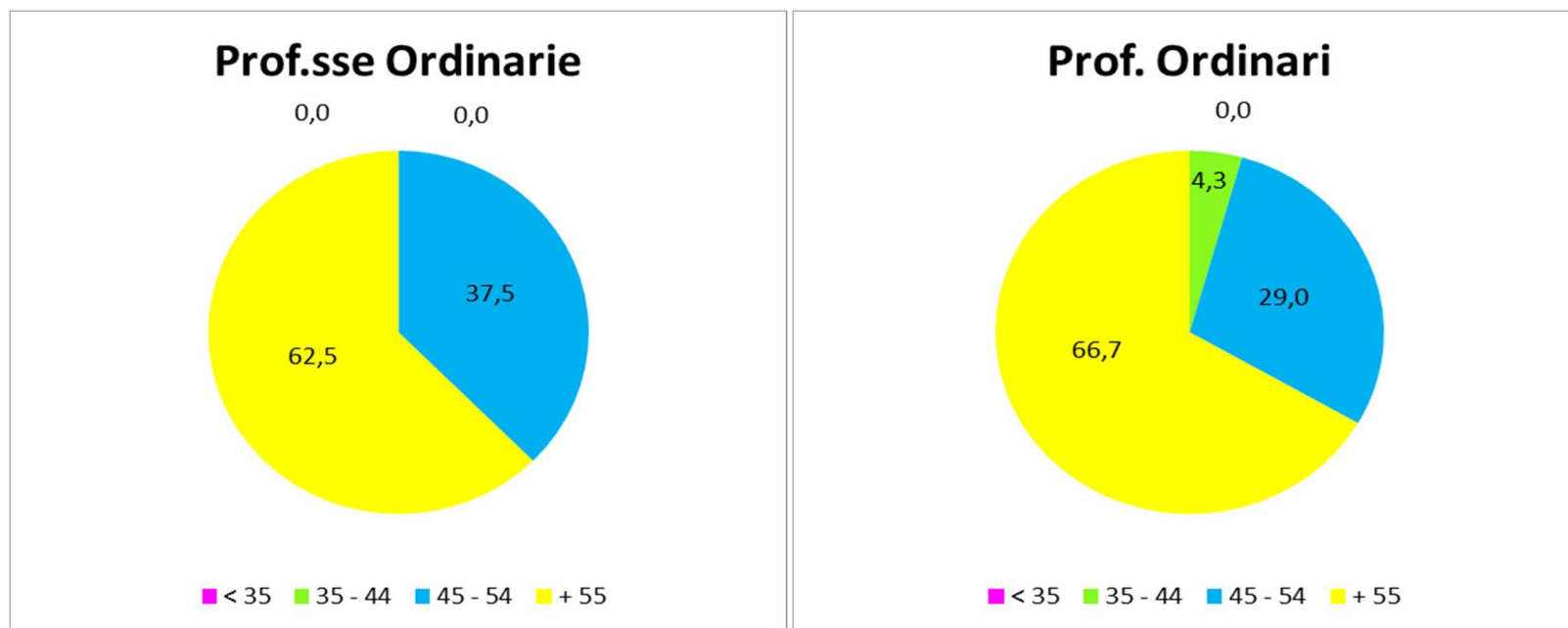


Figura 3.6 Quota percentuale dei professori associati UNIFG (grade B) rispetto a tutto il personale accademico per genere – – Anno solare 2015
(*Fonte Audit Interno ** Fonte Ufficio Statistica MIUR)

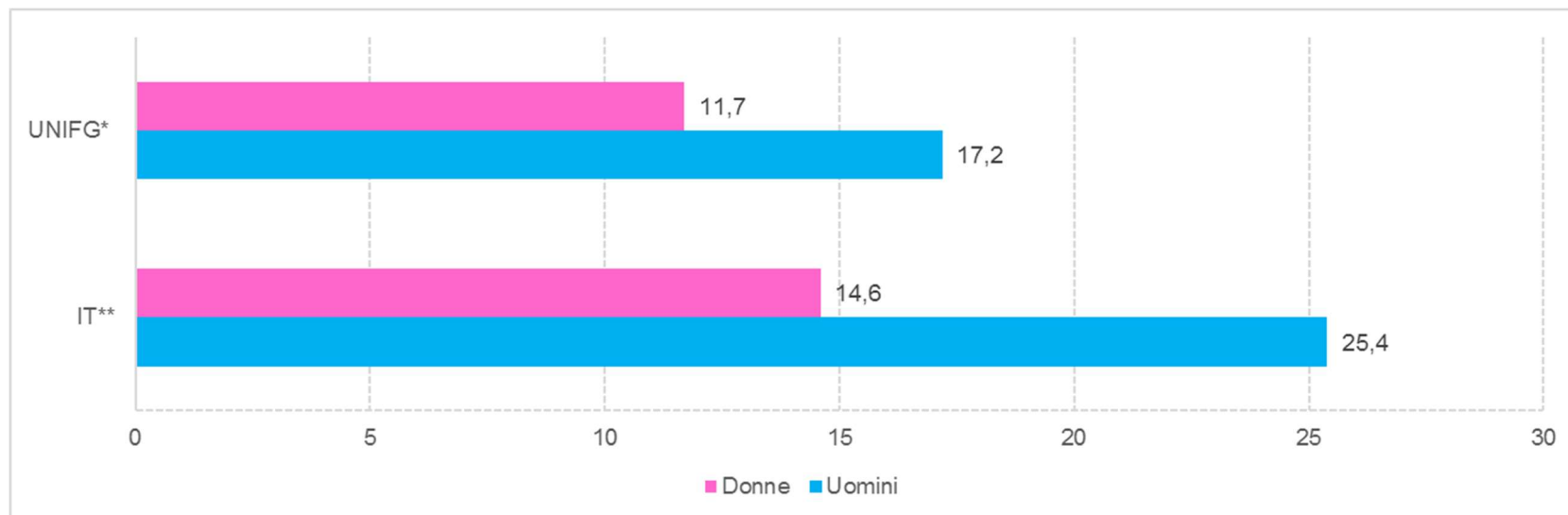


Figura 3.7 Distribuzione dei professori associati UNIFG (grade B) per classi di età e genere – Anno solare 2015
(Fonte Audit Interno)

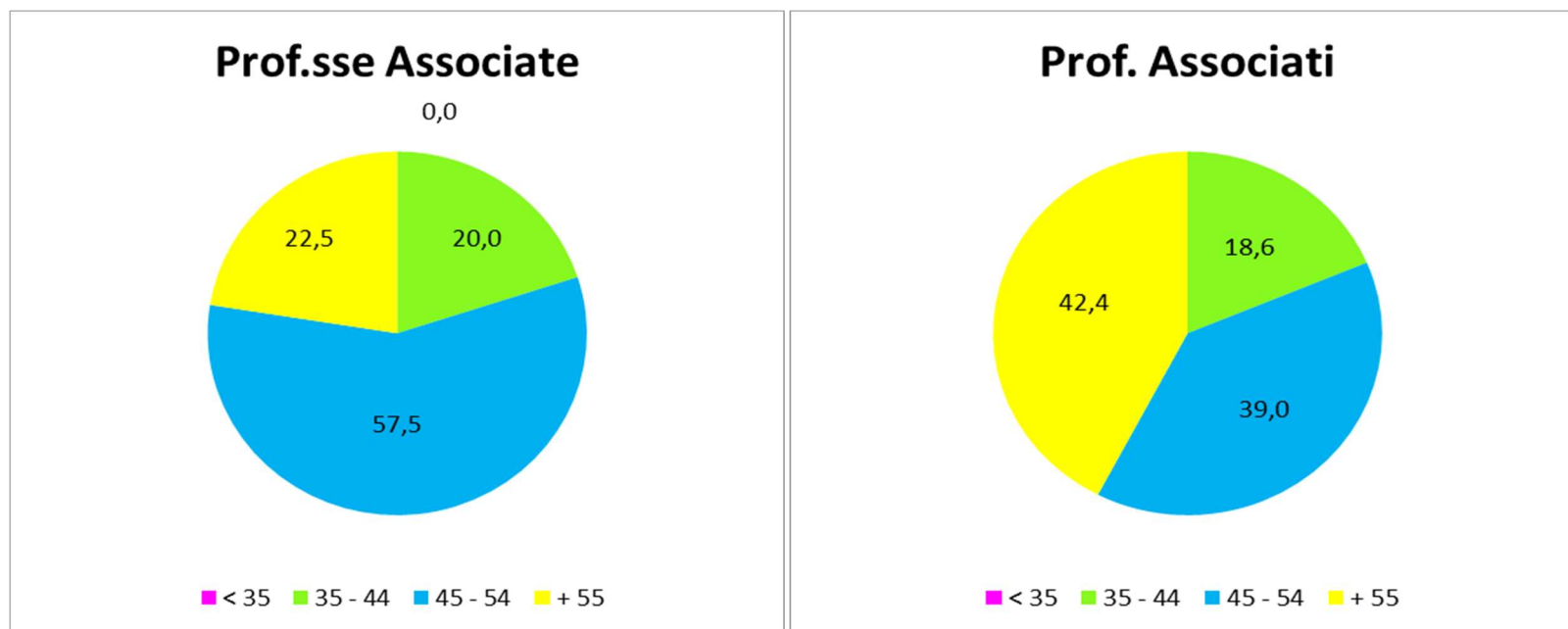


Figura 3.8 Quota percentuale dei ricercatori universitari a tempo indeterminato UNIFG (grade C) rispetto a tutto il personale accademico per genere – Anno solare 2015
(*Fonte Audit Interno ** Fonte Ufficio Statistica MIUR)

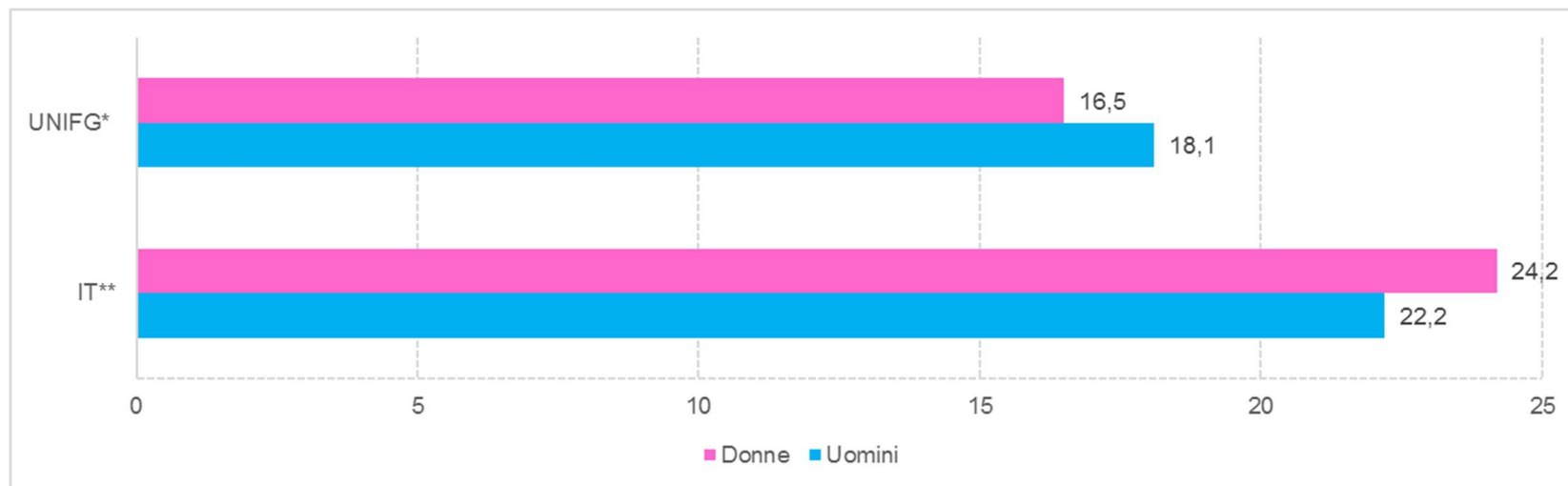


Figura 3.9 Distribuzione dei ricercatori universitari a tempo indeterminato UNIFG (grade C) per classi di età e genere – Anno solare 2015
(Fonte Audit Interno)

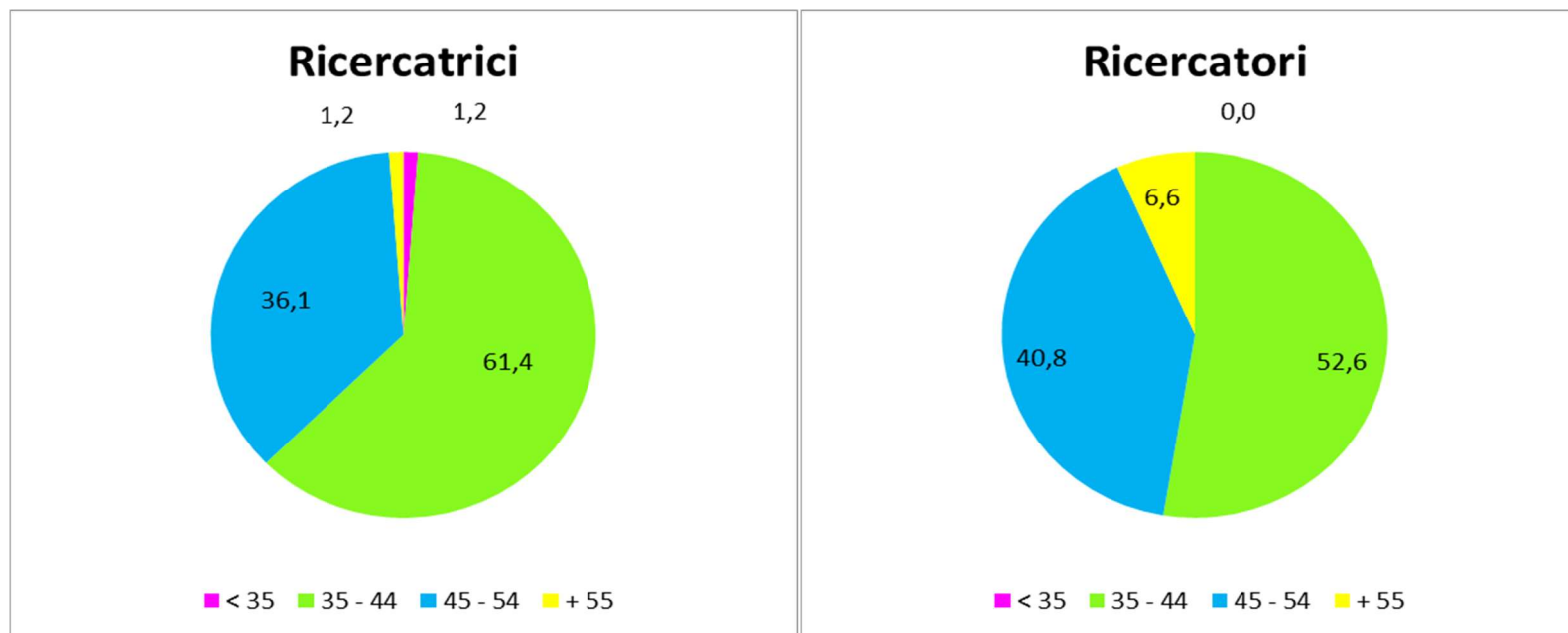


Figura 3.10 Distribuzione dei ricercatori universitari a tempo determinato UNIFG per classi di età e genere – Anno solare 2015 (Fonte Audit Interno)

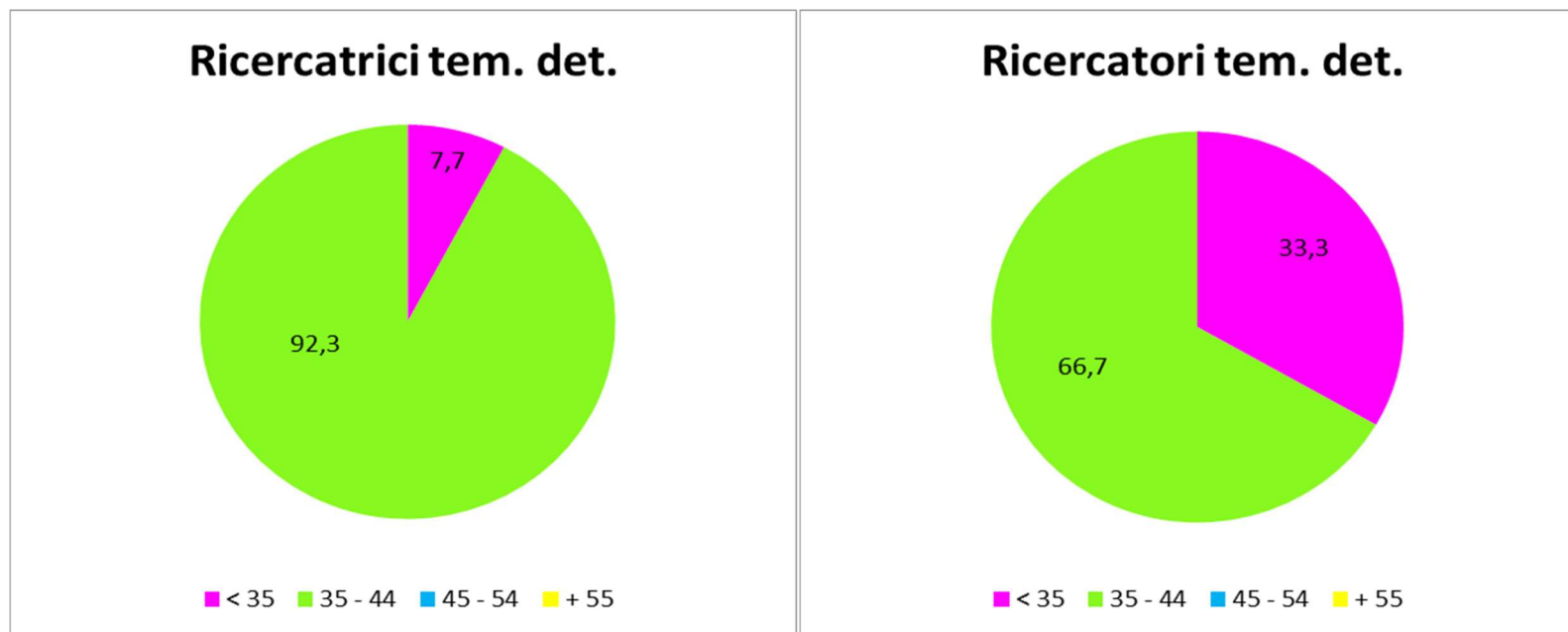
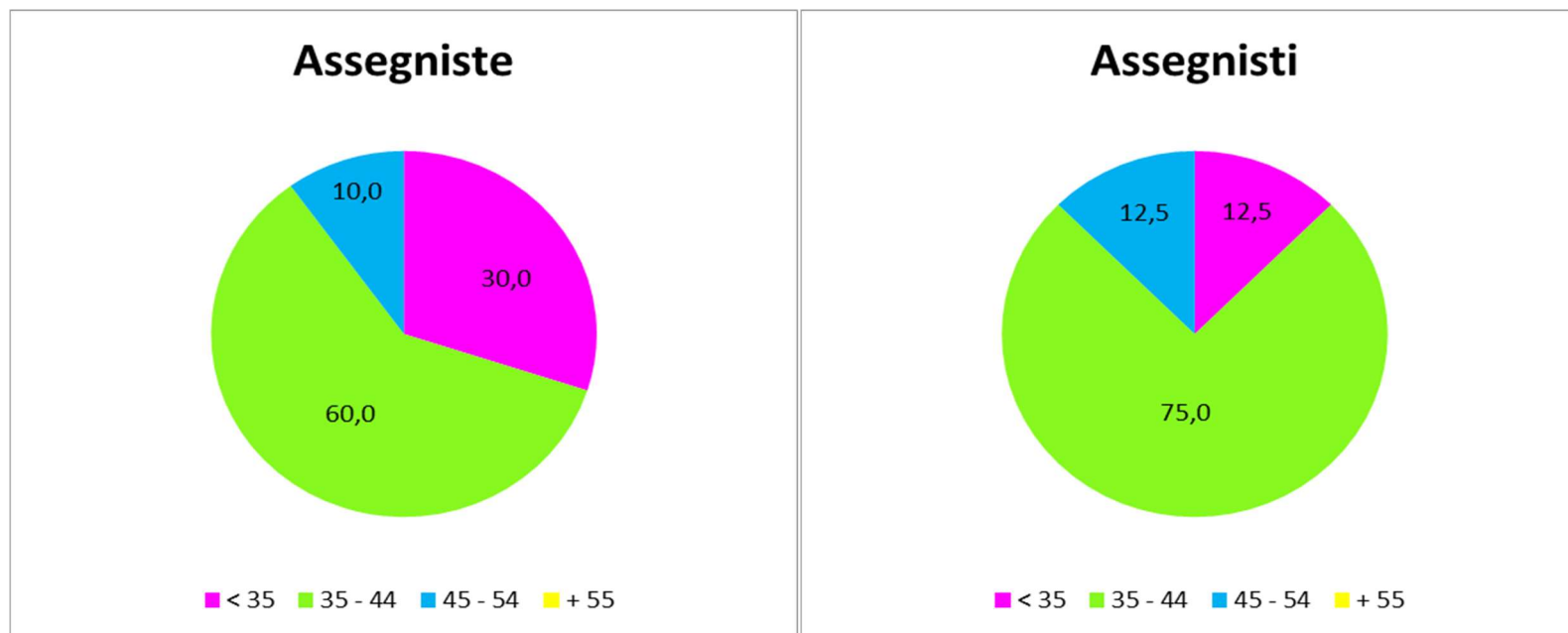


Figura 3.11 Distribuzione degli assegnisti di ricerca UNIFG (grade D) per classi di età e genere – Anno solare 2015
(Fonte Audit Interno)



La Tab. 3.3 focalizza l'analisi, in termini di giorni di assenza, sulla fruizione dei **permessi** da parte del personale docente dell'università di Foggia rispetto al ruolo e al genere. Esaminando l'andamento triennale, è possibile osservare a partire dal 2013 al 2015, un ridimensionamento della richiesta un po' per tutte le tipologie di permessi, ad esclusione del permesso di cui alla L. n. 104/1992. Risalta all'attenzione la situazione dei congedi non retribuiti, per i quali la richiesta delle ore cresce in modo consistente rispetto a tutte le altre tipologie se esaminati per ogni singolo anno e a farne richiesta sono esclusivamente le donne, con particolare evidenza delle ricercatrici.

Tabella 3.3 a. b. c. Numero di giorni di assenza del personale docente – Triennio solare 2013 - 2015.
(Fonte Piattaforma Ministeriale SICO)

2013	ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001		Permessi di cui alla LEGGE 104/92		Congedo MATERNITA', Congedo PARENTALE, Congedo MALATTIA FIGLIO	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PROFESSORE ORDINARIO	54	3					0	0
PROFESSORE ASSOCIATO	1	0					0	154
RICERCATORE	5	51		71			0	1309
Totale	60	54		71			0	1463

2014	ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001		Permessi di cui alla LEGGE 104/92		Congedo MATERNITA', Congedo PARENTALE, Congedo MALATTIA FIGLIO	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PROFESSORE ORDINARIO	48	104					0	155
PROFESSORE ASSOCIATO	32	9				30	0	85
RICERCATORE	49	101				30	0	716
Totale	129	214				60	0	956

2015	ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001		Permessi di cui alla LEGGE 104/92		Congedo MATERNITA', Congedo PARENTALE, Congedo MALATTIA FIGLIO	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PROFESSORE ORDINARIO	24	9			0	0	0	13
PROFESSORE ASSOCIATO	32	5			0	14	0	0
RICERCATORE	124	0			0	26	0	454
Totale	180	14			0	40	0	467



4. Gli Organi di Ateneo

Le Tab. 4.1, 4.2 e 4.3 illustrano le composizioni degli Organi di Ateneo di vario tipo in termini di numero di componenti per il quadriennio. Per rendere esplicita la articolazione rispetto al genere degli incarichi assegnati sono state segnate in rosa le caselle per gli organismi che prevedono una prevalenza femminile tra il numero dei componenti e in grigio le caselle che prevedono una situazione di parità delle componenti rispetto al genere. Tale criterio è stato adottato solo per la colonna relativa all'anno 2016 che descrive la situazione più attuale degli organi in vigore.

Tabella 4.1 Composizione Organi di Governo di Ateneo per genere – Anno solare 2013 – 2016
(Fonte Audit Interno)

Organi di Governo	2013			2014			2015			2016		
	Donne	Uomini	Totale membri	Donne	Uomini	Totale membri	Donne	Uomini	Totale membri	Donne	Uomini	Totale membri
Rettore		1	1		1	1		1	1		1	1
Direttore Generale		1	1		1	1		1	1	1		1
Prorettore	1		1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Delegati Rettorali	11	9	20	11	9	20	11	8	19	11	8	19
Senato Accademico ¹	4	20	24	5	19	24	6	18	24	8	16	24
Consiglio di Amministrazione ²	1	9	10	2	8	10	3	6	9	5	5	10
Collegio Revisori dei Conti ³	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Nucleo di Valutazione	1	4	5	1	4	5	1	4	5	2	3	5
Presidio di Qualità ⁴	6	3	9	9	8	17	9	8	17	9	8	17
Commissione Scientifica di Ateneo	4	8	12	4	8	12	4	8	12	4	8	12
Consiglio degli Studenti	9	20	29	12	18	30	13	17	30	17	13	30
CUS Comitato Sportivo Universitario	1	4	5	1	5	6	2	4	6	2	4	6
CUG Comitato Unico di Garanzia ⁵				7	4	11	7	4	11	7	4	11
Collegio Disciplina	5	4	9	5	4	9	5	4	9	4	5	9

Difensore Studenti		1	1		1	1		1	1		1	1
Com. Ateneo Questioni di Interesse degli Studenti	1	3	4	1	3	4	2	2	4	2	2	4
Commissione Bilancio		6	6		6	6		6	6	1	5	6
Commissione per la Disabilità	7	8	15	7	7	14	7	7	14	7	7	14
Commissione Brevetti		3	3		3	3		3	3		3	3
Comitato SPIN OFF		3	3		3	3		3	3		3	3
COAT	7	6	13	10	7	17	11	6	17	10	6	16
CLA	2	7	9	2	7	9	2	7	9	3	6	9

1- Componenti effettivi con voto deliberativo

2- Componenti effettivi con voto deliberativo

3- Solo Componenti effettivi

4- Presidio di Qualità

5 - Nel 2013 è stata determinata la sua costituzione ma nel 2014 con Decreto Rettorale la costituzione fu dichiarata nulla per la presenza di una Sigla Sindacale non rappresentativa, per cui per questo anno il Comitato non è esistito

Tabella 4.2 Composizione Dipartimenti e Strutture di raccordo di Ateneo – Anno solare 2013 – 2015
(Fonte Audit Interno)

Dipartimenti e Strutture di raccordo	2013			2014			2015			2016		
	Donne	Uomini	Numero totale membri	Donne	Uomini	Numero totale membri	Donne	Uomini	Numero totale membri	Donne	Uomini	Numero totale membri
Direttori	1	5	6	1	5	6	1	5	6	1	5	6
Preside Facoltà di Medicina		1	1		1	1		1	1		1	1

Tabella 4.3 Composizione Commissioni Paritetiche – Anno solare 2013 – 2015
(Fonte Audit Interno)

Commissioni Paritetiche	2013			2014			2015			2016		
	Donne	Uomini	Numero totale membri	Donne	Uomini	Numero totale membri	Donne	Uomini	Numero totale membri	Donne	Uomini	Numero totale membri
Dip. Scienze Agrarie	3	5	8	4	4	8	6	2	8	5	5	10
Dip. Economia	3	9	12	6	6	12	8	4	12	7	5	12
Dip. Giurisprudenza	3	4	7	3	3	6	2	4	6	3	3	6
Dip. Studi Umanistici	3	3	6	5	3	8	5	3	8	6	2	8
Dip. Area Medica	5	7	12	5	7	12	5	7	12	7	5	12



IV. Gli Organismi a tutela delle pari opportunità

In ottemperanza all'art. 57, comma 1, d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 21, comma 1, lett. c, l. n. 183/2010, che hanno accorpato in unico organismo i Comitati per le Pari Opportunità (CPO) e i Comitati Paritetici sul Fenomeno del Mobbing (CPFM), l'art. 27 dello Statuto dell'Università di Foggia disciplina l'istituzione del «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (CUG). Così dispone:

«1. È istituito il comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con l'intento di raggiungere, in particolare, i seguenti obiettivi:

- a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori;
- c) razionalizzare e rendere efficace ed efficiente l'organizzazione della pubblica amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;
- d) favorire lo sviluppo delle attività culturali in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

2. Il comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale per i lavoratori.
3. Il comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, ai sensi degli articoli 40 e 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione designati, scegliendo nell'ambito della categoria dei docenti, dal rettore, che effettua la relativa selezione sulla base di avvisi pubblici. Le organizzazioni sindacali e il rettore, con le medesime modalità, designano, inoltre, altrettanti componenti supplenti, che intervengono in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari. Le designazioni devono essere effettuate in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi e la presenza di competenze e/o attitudini adeguate. Il rettore, su proposta del consiglio degli studenti, designa, anche, uno studente che potrà partecipare alle riunioni del comitato ed esprimere il proprio voto sulle questioni non strettamente legate al rispetto delle pari opportunità e del benessere nell'ambiente di lavoro.
4. Il presidente di tale comitato è individuato dal rettore tra i rappresentanti dell'amministrazione da egli stesso designati.
5. La nomina dei componenti del comitato e del presidente è formalizzata, con decreto, dal rettore.
6. I componenti del comitato durano in carica quattro anni. L'incarico può essere rinnovato, consecutivamente, una sola volta.
7. Le modalità di funzionamento del comitato sono disciplinate da un apposito regolamento approvato dal senato accademico.».

Il CUG è stato istituito nell'Ateneo foggiano con decreto del Rettore (n. Protocollo n. 12289 – II/18 Rep. n. 675) del 13 maggio 2014.

Sono componenti del CUG, la Presidente prof.ssa Madia D'Onghia e i seguenti componenti:

- effettivi: in rappresentanza dell'Amministrazione prof.ssa Antonietta Baiano, prof.ssa Fiammetta Fanizza, prof. Crescenzo Gallo, prof. Antonio Pennella, in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali sig.ra Maria Cristina Altobelli Lalatta, dott.ssa Gabriella Caruso, dott.ssa Maria Ciavarella, sig.ra Palma Gasperi, dott. Michele Savastano;

- supplenti: in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dott. Massimo Manrico Carella, dott.ssa Stefania D'Alessandro, sig. Donato Gentile, sig.ra Anna Maria Ragno, sig.ra Concetta Santoro;

due studenti, uno effettivo sig. Francesco Di Girolamo, uno supplente sig. Serafino Marino, che partecipano alle riunioni del Comitato ed esprimono il proprio voto sulle questioni DA VERIFICARE

La Segreteria CUG è localizzata presso la Direzione Generale dell'Ateneo e può essere contattata al seguente indirizzo email: cug@unifg.it.

Nel Sito dell'Ateneo è dedicata una sezione consultabile al seguente link: <http://www.unifg.it/Ateneo/organizzazione/cug>.

Nell'ambito delle proprie competenze, quali quelle di assicurare parità e pari opportunità di genere, prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, promuovere il benessere lavorativo di tutto il personale, il CUG esercita funzioni propositive, consultive, di monitoraggio e di verifica rivolte a tutti coloro che lavorano nell'Ateneo, come riportato dal Regolamento di funzionamento (emanato con D.R. n. 978 – 2014, prot. n. 18739 – I/13 del 23.07.2014), redatto in accordo alle citate linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011.

Tale organismo sulle questioni di genere opera congiuntamente con la Delegata alle pari opportunità, la prof.ssa Antonella Cagnolati, docente di Storia della Pedagogia presso il Dipartimento di Studi Umanistici.



V. Le azioni positive realizzate

In questa sezione sono descritte le principali azioni positive promosse dall'Ateneo di Foggia nel corso del triennio accademico 2013-2016. Le azioni intraprese, grazie all'impegno e alla collaborazione volontaria, sia dei componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG), sia del personale docente e tecnico amministrativo esterno a tale organo, possono essere suddivise in cinque ambiti di intervento:

- a. Sensibilizzazione, informazione e formazione sulla parità di genere
- b. Piano delle azioni positive (PAP)
- c. Conciliazione dei tempi di lavoro e tempi di vita
- d. Studi, ricerche e didattica su tematiche di genere

a. Sensibilizzazione, informazione e formazione sulla parità di genere

L'Ateneo di Foggia è costantemente impegnato nella diffusione di una cultura di genere per assicurare l'attuazione di politiche di pari opportunità tra donne e uomini. In tale prospettiva, a partire dall'insediamento del CUG (24 giugno 2014) e fino al mese di maggio 2016, sono state promosse e realizzate molteplici attività e iniziative, di seguito elencate.

- Promozione del linguaggio di genere, attraverso l'adozione di una «Raccomandazione sul linguaggio di genere» (scaricabile al link: http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/16-02-2015/raccomandazione_sul_linguaggio_di_genere.pdf), predisposta dal CUG, al fine di adottare un linguaggio neutro nella modulistica e nei regolamenti di Ateneo, nella convinzione che la presa di coscienza del ruolo della lingua nella definizione dei modelli e, quindi, nella creazione di identità, sia fondamentale per una piena realizzazione di un modello di identità di genere paritario. Tutti i Regolamenti contengono nella parte iniziale la seguente formulazione «I termini relativi a persone che, nel presente Regolamento, compaiono solo al maschile si riferiscono indistintamente a persone di genere femminile e maschile. Si è rinunciato a formulazioni rispettose dell'identità di genere per non compromettere la leggibilità del testo e soddisfare l'esigenza di semplicità dello stesso».
- Seminario di studio "La rappresentanza di genere e organismi a tutela delle pari opportunità nell'Università. Prassi e prospettive nell'attuale scenario istituzionale" (Foggia, 5 giugno 2015). L'evento è stato un importante momento di confronto con altre università e istituzioni pubbliche, utile per sensibilizzare e animare il territorio sulla tematica in questione e, in particolare, incidere sulle politiche e sulla cultura delle pari opportunità, implementando il principio di pari rappresentazione degli uomini e delle donne nelle Università. Durante il seminario sono state messe a confronto le esperienze di alcune Università del Sud (Atenei di Bari, Basilicata, Calabria, Campobasso, Foggia, Lecce, Reggio Calabria, Salerno, Sannio, Politecnico di Bari), per acquisire le migliori prassi e promuovere soluzioni innovative. Nell'occasione è stata illustrata dalla prof.ssa Madia D'Onghia, la situazione dell'Ateneo foggiano, con particolare riferimento agli Organi di governo, all'Amministrazione centrale e ai dipartimenti, nonché alle relative attività promosse dai diversi organi coinvolti: amministrativi, didattici e di ricerca.
- Seminario formativo "Maternità Paternità Lavoro tra Jobs act e legge di stabilità 2016" (Foggia, 23 maggio 2016). L'evento è stato organizzato dalla Consigliera regionale di Parità, dall'Osservatorio sulle Discriminazioni di Genere sul lavoro (O.Di.Ge.), da Italia Lavoro – Progetto Equipe 2020 (in collaborazione con gli Assessorati al Lavoro e al

Welfare della Regione Puglia), dal Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Foggia, dalla Direzione del Lavoro Territoriale di Foggia, dagli Ordini professionali di Foggia (consulenti del Lavoro, commercialisti, avvocati), dal CPO dell'Ordine degli avvocati di Foggia e dalla Consigliera di Parità dell'Ente di area vasta di Foggia. La giornata formativa, dopo un'ampia discussione sugli aspetti giuridici e fiscali di una pluralità di temi (tra cui congedi, dimissioni, ferie solidali, part-time), si è articolata in quattro sessioni o laboratori di idee, sede e occasione di discussione e di confronto tra le esperienze dei diversi partecipanti (soggetti privati e pubblici, rappresentanti di enti, liberi professionisti, lavoratori autonomi, ecc.).

- Convegno internazionale su Giovanna Righini Ricci (Foggia, 6 maggio 2015). L'iniziativa, organizzata dal Dipartimento di Studi umanistici in collaborazione con la Fondazione Banca del Monte Siniscalco Ceci, l'Università di Siviglia, la Consigliera di Parità della Provincia di Foggia, l'Associazione Universitaria di studi sulle donne AUDEM e la Casa Editrice Benilde, ha ricordato e approfondito la complessa figura della narratrice romagnola Giovanna Righini Ricci come donna, insegnante e scrittrice.
- Adesione alla campagna di sensibilizzazione "HeforShe", promossa da UN WOMAN - Comitato Nazionale Italia, ente delle Nazioni Unite per la parità di genere e l'empowerment femminile. Il CUG ha aderito alla campagna "HeForShe" e nello specifico al progetto IMPACT 10x10x10, che si rivolge a tre settori chiave del tessuto sociale italiano: università, impresa e amministrazione. Il progetto ha come obiettivo quello di far incontrare le Università per agevolare la diffusione e lo scambio delle buone pratiche che ogni realtà universitaria implementa autonomamente.
- Stipula di un Protocollo d'Intesa tra l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Puglia, l'Università degli Studi del Salento, l'Università degli Studi di Bari, la Direzione Territoriale del lavoro di Bari, la CGIL, la CISL Puglia Basilicata, la UIL e l'Ateneo foggiano, per la promozione, realizzazione e implementazione di un "Osservatorio sulle Discriminazioni di Genere nel Lavoro". Scopo del Protocollo è la progettazione e la realizzazione di azioni di

monitoraggio, prevenzione, studio, ricerca, formazione e contrasto alle discriminazioni di genere. Il Protocollo è stato approvato in Senato Accademico il 18 novembre 2015.

- Attivazione di un Corso di perfezionamento su “La violenza di genere”, coordinato dalla prof.ssa Antonella Cagnolati, diretto a esaminare, da un punto di vista pedagogico-formativo, giuridico, medico-legale, il femminicidio e la violenza sulle donne per capirne l'origine, lo sviluppo e le conseguenze, al fine di intravedere quali opportunità e dispositivi offrono e propongono l'educazione e la formazione per creare tra i generi nuovi equilibri emotivi, affettivi, sociali, culturali a cominciare dalle prime fasi della vita fino all'età adulta. L'obiettivo è anche quello di costituire un lavoro di rete e realizzare una coscienza diffusa e un linguaggio condiviso tra i diversi attori che entrano in contatto con la problematica della violenza di genere.

b. Piano delle azioni positive

L'Università di Foggia, nella piena consapevolezza del valore aggiunto che può derivare da una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione delle differenze, si è dotato del primo Piano di Azioni positive (per il triennio 2016-2018), approvato dal Senato Accademico il 20 gennaio 2016 e dal Consiglio di Amministrazione il 26 gennaio 2016. La redazione è stata affidata a un gruppo di lavoro (nominato con decreto del rettore n. 2605-II/18 del 4/02/2015), che si è avvalso anche della collaborazione esterna di una dipendente dell'INAIL, Dr.ssa Ciacci, stagista presso l'Università di Foggia, nell'ambito di una collaborazione con l'Università di Verona.

Il Piano triennale, oltre ad ottemperare a un obbligo di legge, rappresenta uno strumento semplice e operativo per l'applicazione dei principi indicati con riguardo alla sua realtà e alla sua dimensione.

In sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali in materia, il Piano parte dall'analisi del contesto universitario per illustrare la situazione attuale in materia di pari opportunità e propone un programma di azioni positive: dal monitoraggio delle risorse umane, alla conciliazione vita-lavoro, dal benessere organizzativo

alla diffusione della cultura in materia di parità di genere e assenza di discriminazioni, il tutto anche attraverso la valorizzazione del CUG e una maggiore interazione con l'intero Ateneo. Il Piano, peraltro, non è volto solo alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, ma prevede anche azioni di varia natura, dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali. Si rivolge a tutte le componenti universitarie: personale docente, personale tecnico amministrativo, componente studentesca. Il documento finale è consultabile al link <http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/28-01-2016/pap.pdf>.

c. Conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita

Per quanto riguarda la promozione delle politiche di work-life balance, finalizzate a rimuovere gli ostacoli che le persone, soprattutto le donne, si trovano ad affrontare nella conciliazione degli impegni di lavoro (professionali e/o di studio/formazione) e i tempi di non lavoro, fra cui i compiti di cura familiare, da diversi anni l'Università di Foggia ha inaugurato una serie di iniziative. Di particolare pregio è il Progetto "Spazio Gioco", iniziativa socio-pedagogica di successo avviata dalla prof.ssa Antonella Cagnolati nel 2013. Lo Spazio Gioco è stato istituito con lo scopo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti dell'Università di Foggia. Il servizio educativo, altamente qualificato sul piano pedagogico, è gestito dal Centro di ricerca e studio per l'infanzia del Dipartimento di Studi Umanistici. Lo Spazio Gioco accoglie ogni anno i figli dei dipendenti dell'Ateneo, di età compresa tra i 3 e i 10 anni, per fornire una risposta concreta alle difficoltà che nei mesi estivi docenti e personale tecnico-amministrativo si trovano ad affrontare in occasione della chiusura delle Scuole dell'Infanzia e delle Scuole Primarie.

d. Studi, ricerche e didattica su tematiche di genere

I docenti afferenti ai diversi Dipartimenti dell'Ateneo hanno avviato ricerche e approfondito numerosi studi (individuali e collettivi) sulle tematiche di genere, anche in conformità dell'obiettivo del Programma Horizon 2020 e

spesso in collaborazione con altre Istituzioni presenti a livello nazionale e internazionale, al fine di realizzare una sempre maggiore “diffusione della parità di genere”.

➤ Attività di studio e ricerca

- Costituzione di un gruppo di ricerca sul Gender Pharmacology presso il Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale, che si occupa delle differenze di genere nella risposta ai farmaci e del ruolo del genere nelle diverse risposte alle sostanze naturali, con studi di rilievo sia scientifico, sia didattico e formativo.
- Convenzione con l’associazione “Valore D” per ricerche e scambi di expertise sul welfare aziendale. Referente per l’Ateneo di Foggia è la prof.ssa Daniela Dato. Attualmente è in corso una ricerca sulla figura del welfare manager e sulle competenze di questo profilo. “Valore D” è la prima associazione di grandi imprese creata in Italia per sostenere la leadership femminile in azienda. Nata nel 2009 dallo sforzo comune di 12 aziende virtuose – AstraZeneca, Enel, GE Oil&Gas, Johnson&Johnson, Ikea, Intesa Sanpaolo, Luxottica, McKinsey & Company, Microsoft, Standard&Poor’s, UniCredit e Vodafone –, l’associazione persegue l’obiettivo di promuovere la diversità, il welfare aziendale, la formazione, il talento e la leadership femminile per la crescita delle aziende e del paese. La mission di “Valore D” si sviluppa in tre direzioni: verso le donne manager, le aziende italiane e la società nel suo complesso. Lo scopo è di promuovere un’organizzazione aziendale innovativa che superi i pregiudizi impliciti legati al genere e favorisca la conciliazione, fornendo alle donne manager strumenti e conoscenze utili alla loro crescita professionale e proponendo un nuovo modello culturale centrato su una piena partecipazione delle donne alla vita economica e sociale del Paese.
- Partecipazione a gruppi di ricerca e associazioni nazionali e/o internazionali che si occupano di tematiche di genere. Il prof. Sebastiano Valerio, docente di Letteratura italiana presso il Dipartimento di Studi Umanistici, è tra i coordinatori del gruppo di ricerca sugli "Studi di genere nella letteratura italiana" dell’Associazione degli Italianisti; la prof.ssa Luigia Trabace, docente di Farmacologia presso il Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale, è componente della European Society of Gender Health and Medicine, nonché del gruppo di

lavoro della Farmacologia di genere all'interno della Società Italiana di Farmacologia; la prof.ssa Antonella Cagnolati è attualmente vicepresidente di due società internazionali che si occupano di temi di genere, col preciso scopo di promuovere e diffondere, anche in collaborazione con le attività dell'Ateneo foggiano, la cultura delle pari opportunità. Si tratta della Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres (www.audem.es) che ha lo scopo di far 'riemergere' le figure e le opere di donne dimenticate dalla storia e dalla cultura e dell'associazione Benilde (www.benilde.org) che cerca di combinare due termini, culture e donne, agendo nel campo della formazione, dell'integrazione e delle pari opportunità tra donne e uomini.

➤ Pubblicazioni scientifiche

- Percorsi di genere. Società, cultura, formazione, ETS, Pisa, 2012, a cura di Isabella Loiodice, Philippe Plas, Núria Rajadell,
- Formazione di genere. Racconti, immagini, relazioni di persone e famiglie, Franco Angeli, Milano, 2014, a cura di Isabella Loiodice,
- La rappresentanza di genere e gli organismi sulle pari opportunità nell'Università, in Diritti Lavori Mercati, 2015, n. 3, pp. 631 ss., redatto da Madia D'Onghia.
- Scienza, genere, educazione, Franco Angeli, Milano, 2015, redatto da Anna Grazia Lopez, docente di Pedagogia generale presso il Dipartimento di Studi Umanistici.

➤ Attività didattica

- Programma intensivo Erasmus 2010-2011 (Lifelong Learning Programme – Programma di Apprendimento Permanente), dal titolo "Metodologie didattiche per l'educazione delle donne adulte", organizzato dalla Cattedra di Educazione degli Adulti (prof.ssa Isabella Loiodice, docente di Pedagogia generale e sociale presso il Dipartimento di Studi Umanistici, nonché responsabile del Laboratorio di bilancio delle competenze di Ateneo) del Dipartimento di Studi Umanistici in collaborazione con le Università di Barcellona e di Paris XIII Nord.

- Programma intensivo Erasmus 2012/2013 (Lifelong Learning Programme – Programma di Apprendimento Permanente), dal titolo “Dalla coppia alla famiglia. Nuovi ruoli familiari per nuovi bisogni di cura”, organizzato dalla Cattedra di Educazione degli Adulti (prof.ssa Isabella Liodice) del Dipartimento di Studi Umanistici in collaborazione con le Università di Sevilla e di Paris 8 – A.A. 2012/2013.
- Programma Intensivo Erasmus 2013/2014 (Lifelong Learning Programme – Programma di Apprendimento Permanente), rinnovo del precedente Programma dal titolo “Dalla coppia alla famiglia. Nuovi ruoli familiari per nuovi bisogni di cura”, organizzato dalla cattedra di Educazione degli Adulti (prof.ssa Isabella Liodice) del Dipartimento di Studi Umanistici in collaborazione con le Università di Sevilla e di Paris 8 – Vincennes-Saint Denis – A.A. 2013/2014.
- Attivazione dell’insegnamento di Pedagogia delle differenze di genere (dall’A.A. 2006-2007) e dell’insegnamento di Storia dell’educazione di genere (dall’A.A. 2014-2015) nell’ordinamento didattico del Corso di Laurea in Scienze dell’Educazione e della Formazione del Dipartimento di Studi Umanistici.
- Focus dedicato ai temi del welfare aziendale e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro nel corso dei seminari di Pedagogia per l’impresa (giunti alla loro terza edizione), organizzati nell’ambito dell’insegnamento di Pedagogia del lavoro del Dipartimento di Studi Umanistici.



VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere

Nelle pagine precedenti sono state esaminate le diverse componenti in cui si articola la comunità accademica dell'Università di Foggia analizzandone il peso in relazione al genere. Al termine di questa analisi si intende effettuare una sintesi di tutte le informazioni per costruire un cruscotto di indicatori in grado di monitorare il raggiungimento degli obiettivi strategici inerenti il rispetto della parità di genere.

Dovendo sintetizzare informazioni eterogenee, come popolazione studentesca, corpo docente, personale tecnico amministrativo ed organi statutari di governo, è importante definire dei criteri in grado di aggregare tali variabili e di attribuire opportuni pesi alle diverse componenti.

Il Gruppo di lavoro ha deciso di rinunciare a criteri di ponderazione di tipo soggettivo, adottando un sistema oggettivo che fa riferimento a parametri di costo definiti a livello ministeriale. Il sistema di ponderazione scelto si ispira, infatti, al criterio del costo *standard* delle stesse. Pertanto il peso di ciascuna componente nel calcolo dell'indicatore sintetico è proporzionale al costo effettivo o a quello *standard* della componente considerata.

In particolare, per gli organi statutari i pesi utilizzati sono rappresentati dalle indennità previste per il Rettore, per i componenti del Senato accademico, per il Consiglio di amministrazione, il Nucleo di valutazione, ecc. Per gli studenti il peso attribuito per il calcolo dell'indice sintetico è rappresentato dal costo *standard* calcolato in base al Decreto Interministeriale 9 dicembre 2014, n. 893 e facendo riferimento alla tabella relativa all'anno 2015, che per l'Università di Foggia indica un costo di 6.394 euro pro-capite. Per i docenti ed il personale tecnico amministrativo sono stati applicati i coefficienti di peso dei costi *standard*, definiti nel D.M. 9 agosto 2013, n. 713, assumendo come base di calcolo il valore del punto organico che, in base al D.M. del 5 agosto 2016, n. 619, nel 2015 è pari a euro 114.610.

Tabella 6.1 Coefficienti di ponderazione dei ruoli pubblicati nel D.M. 713 del 9 agosto 2013

Ruolo	Peso dei punti organico
Professori Ordinari	1,00
Professori Associati	0,70
Ricercatori Universitari	0,50
Categoria EP	0,40
Categoria D	0,30
Categoria C	0,25
Categoria B	0,20
Categoria CEL (collab. esperti linguistici)	0,20

In pratica l'indice sintetico proposto attribuisce a ciascun organo un peso pari al costo (effettivo per gli organi di indirizzo politico amministrativo e *standard* per tutte le altre componenti) che l'Università sostiene per remunerare i componenti di quell'organo o i propri dipendenti. Per facilitare la confrontabilità dell'indice nei vari anni si è deciso di utilizzare come base di riferimento le voci di costo relative all'anno 2015, modificando solo il numero di componenti, studenti e dipendenti, distinti in base al sesso, per il triennio considerato.

I dati riportati nella Tab. 6.2 indicano i costi delle diverse componenti dell'università di Foggia, ricavati analizzando la composizione per sesso dei vari organi di indirizzo politico amministrativo previsti dallo Statuto, la composizione del corpo docente, del personale tecnico amministrativo e della popolazione studentesca.

Considerando gli organi di governo dell'Ateneo, si nota che il peso dei compensi erogati ai componenti di sesso femminile è notevolmente inferiore rispetto a quello della componente maschile ed oscilla fra il 21% del 2013 ed il 27% del 2015. Tale differenza è dovuta al fatto che le posizioni di Rettore, di presidente del Collegio dei revisori e di

presidente del Nucleo di valutazione sono ricoperte da uomini e che il Collegio dei direttori di Dipartimento, il Senato accademico ed il Consiglio di amministrazione evidenziano un consistente squilibrio di genere.

Proseguendo l'analisi dei costi relativi al corpo accademico si nota facilmente che i professori ordinari, associati ed i ricercatori a tempo determinato sono prevalentemente di sesso maschile mentre fra i ricercatori a tempo indeterminato prevale la componente femminile.

Anche per il personale tecnico amministrativo si osserva che nei ruoli apicali di direttore generale e di personale di elevata professionalità (categoria EP) prevale la componente maschile mentre in tutti gli altri la situazione è ribaltata.

Analizzando la componente studentesca le studentesse rappresentano la quota maggioritaria con tassi di femminilità pari al 64% nel 2013 e 2014 e del 62% nel 2015.

L'indicatore sintetico complessivo evidenzia che nell'Università di Foggia non si ravvisa un problema di scarsa presenza femminile, anzi al contrario, questa componente supera quella maschile in tutto il triennio considerato, ma, così come rilevato in molte altre università italiane, sembra esserci una sorta di *soffitto di cristallo* ovvero una barriera invisibile, rivelatrice di ostacoli che impediscono alle donne di raggiungere le posizioni apicali e/o di responsabilità. Traducendo l'immagine del *soffitto di cristallo*, possiamo affermare che le donne guardano in alto e non vedono ostacoli, perché l'atmosfera paritaria che sembra regnare nel loro ambiente le stimola ad una competizione aperta, ma, di fatto, nella loro carriera non riescono a superare una determinata soglia. Infatti, nell'Università di Foggia le donne sono concentrate in alcuni ruoli ma sono presenti in misura molto ridotta tra i dirigenti e nei vertici decisionali.

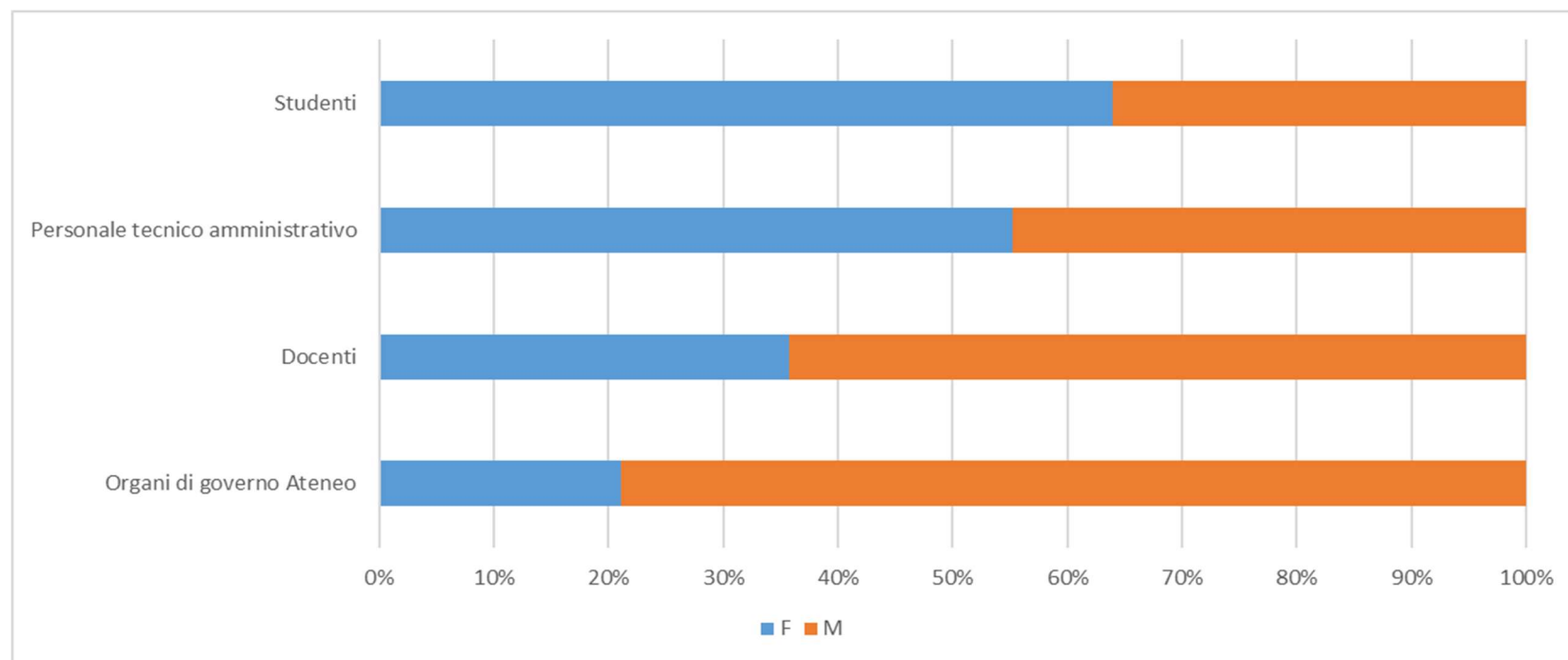
Tabella 6.2 Costi in Euro delle diverse componenti della Università degli Studi di Foggia in relazione al genere, anni 2013 -2015

(Fonte: Miur anagrafe docenti e sito web www.unifg.it)

Componenti	2013		2014		2015	
	F	M	F	M	F	M
Rettore	-	33.466	-	33.466	-	33.466
Pro-Rettore	13.387	10.877	13.387	10.877	13.387	10.877
Direttore Dipartimento	8.367	41.833	8.367	41.833	8.367	41.833
Componente Senato Accademico	10.709	53.546	13.387	50.869	16.064	48.191
Componente Consiglio di Amministrazione	4.351	39.156	8.701	34.805	13.052	26.104
Presidente Nucleo di Valutazione di Ateneo	-	7.179	-	7.179	-	7.179
Componente Nucleo di Valutazione di Ateneo	4.859	14.578	4.859	14.578	4.859	14.578
Presidente Collegio dei Revisori dei Conti	-	9.571	-	9.571	-	9.571
Componente effettivo Collegio dei Revisori dei Conti	14.578	-	14.578	-	14.578	-
Organi di governo Ateneo	56.250	210.206	63.278	203.178	70.306	191.799
Professori Ordinari	1.740.000	8.700.000	1.856.000	8.236.000	1.856.000	8.004.000
Professori Associati	2.923.200	4.222.400	3.248.000	4.141.200	3.248.000	4.790.800
Ricercatori Universitari	5.278.000	4.988.000	4.988.000	4.814.000	4.814.000	4.408.000
Ricercatori TD	92.800	139.200	139.200	232.000	603.200	696.000
Totale docenti	10.034.000	18.049.600	10.231.200	17.423.200	10.521.200	17.898.800
Direttore generale	-	125.886	-	125.886	-	125.886
Categoria EP	603.200	788.800	603.200	788.800	556.800	788.800
Categoria D	2.088.000	1.426.800	2.088.000	1.357.200	1.983.600	1.357.200
Categoria C	3.103.000	2.407.000	3.016.000	2.407.000	2.987.000	2.291.000
Categoria B	417.600	371.200	417.600	371.200	417.600	348.000
Categoria CEL (collaboratori ed esperti linguistici)	162.400	46.400	162.400	46.400	162.400	46.400
Totale tecnici amministrativi	6.374.200	5.166.086	6.287.200	5.096.486	6.107.400	4.957.286
Studenti	37.799.282	21.262.096	38.388.553	21.593.561	37.291.982	22.856.376
Totale complessivo	54.263.732	44.687.988	54.970.231	44.316.425	53.990.888	45.904.261

Esiste quindi un problema di *segregazione verticale* che inevitabilmente comporta una *segregazione economica* che fa sì che le donne finiscano con il percepire un reddito inferiore rispetto a quello degli uomini.

Figura 6.1 Incidenza percentuale dei costi delle diverse componenti dell'Università di Foggia in relazione al genere, anno 2015
(Fonte: Miur anagrafe docenti e sito web www.unifg.it)



La Fig. 6.1 mostra con grande chiarezza l'esistenza di una piramide rovesciata per cui il peso della componente femminile decresce man mano che ci si avvicina ai vertici. La letteratura sulla segregazione parte dalla collocazione occupazionale per spiegare le disparità salariali, infatti, la segregazione esiste a prescindere dal fatto che vi siano o meno differenze di produttività o che vi sia o meno la volontà di segregare.

Anche effettuando i confronti in termini di costi (in valore assoluto) sostenuti per le diverse componenti nei 3 anni considerati (Fig. 6.2), si nota che il contributo della componente femminile diminuisce al crescere delle responsabilità e che tale tendenza ha mostrato solo lievi segni di miglioramento.

È indubbio che il permanere del *soffitto di cristallo* è strettamente collegato al fenomeno del cd. *leaky pipeline* – il tubo che perde – metafora che si è affermata negli ultimi anni a sottolineare l'esistenza di pratiche discriminatorie (per lo più indirette) lungo tutto il percorso di carriera, proprio per quanto riguarda l'accesso alle posizioni apicali. Il problema è dato dal fatto che, una volta “entrate” nel mondo del lavoro, alle donne si presentano, a ogni livello del percorso di carriera, molteplici fattori di rischio di fuoriuscita dal sistema organizzativo, con una frequenza molto più elevata di quella maschile. In letteratura questo fenomeno è definito anche “*effetto revolving doors*”: porte girevoli che fanno sì che le donne possano entrare nel mercato, per poi fuoriuscirne in diverse fasi. Ciò può avvenire con la nascita di un figlio, per la difficoltà di conciliare vita familiare e lavoro durante il percorso di lavorativo, per la scarsità di riconoscimenti e opportunità di carriera o per dinamiche di esclusione e isolamento che portano le donne, più spesso degli uomini, a disinvestire dal versante lavorativo. E non si tratta di un fenomeno spiegabile neppure solo alla luce di un effettivo gap storico che, in ogni caso, va ‘naturalmente’ a esaurirsi: l'asimmetria, infatti, sembra sopravvivere anche al cambio generazionale e alla forte scolarizzazione della componente femminile.

Figura 6.2 Incidenza dei costi delle diverse componenti dell'Università di Foggia in relazione al genere, anni 2013- 15 (Fonte: Miur anagrafe docenti e sito web www.unifg.it)



Volendo capire le motivazioni alla base di tale situazione si potrebbe far riferimento alla tesi di quella dottrina per la quale le donne sono orientate verso lavori che richiedono minori investimenti in capitale umano e che quindi sono meno soggetti alla così detta *atrofia delle conoscenze*, causata da periodiche assenze dal mercato del lavoro, ma le vere motivazioni vanno ricercate nei processi decisionali delle famiglie che stante l'assenza di un serie di servizi di supporto scelgono di sacrificare le ambizioni lavorative di uno dei coniugi.

Tabella 6.3 Indicatori sintetici di incidenza della componente femminile sui costi complessivi delle diverse componenti della Università degli Studi di Foggia, anni 2013 -2015
(Fonte: Miur anagrafe docenti e sito web www.unifg.it)

Indicatori sintetici	2013	2014	2015
Organi di governo Ateneo	0,21	0,24	0,27
Professori Ordinari	0,17	0,18	0,19
Professori Associati	0,41	0,44	0,40
Ricercatori Universitari	0,51	0,51	0,52
Ricercatori TD	0,40	0,38	0,46
Totale docenti	0,36	0,37	0,37
Direttore generale	-	-	-
Categoria EP	0,43	0,43	0,41
Categoria D	0,59	0,61	0,59
Categoria C	0,56	0,56	0,57
Categoria B	0,53	0,53	0,55
Categoria CEL	0,78	0,78	0,78
Totale tecnici amministrativi.	0,55	0,55	0,55
Studenti	0,64	0,64	0,62
Totale complessivo	0,55	0,55	0,54

La Tab. 6.3 fornisce un quadro sintetico del fenomeno, considerando il tasso di femminilità, ottenuto aggregando le diverse componenti in base ai costi (effettivi o *standard*) e calcolando l'incidenza dei costi sostenuti in favore delle donne rispetto al totale.

Il confronto fra i vari anni consente di cogliere con immediatezza i progressi registrati sino ad ora; infatti, se nel 2013 la spesa "al femminile" per la remunerazione degli organi di governo aveva una incidenza di 0,21 rispetto al totale, nel 2015 è passata allo 0,27.

Piccoli progressi sono stati fatti anche sul fronte dei professori ordinari, dove il tasso è passato dallo 0,17 allo 0,19. La componente docenti vede prevalere la presenza femminile solo per i ricercatori universitari a tempo indeterminato ma, nel complesso, si caratterizza per una netta prevalenza del numero di maschi.

Poiché il direttore generale è un organo monocratico e nel triennio l'incarico è stato ricoperto da un uomo, l'indice è pari a zero. Nel 2016, a seguito della nomina del nuovo Direttore, di genere femminile, tale indice è diventato pari ad 1 e tale valore avrà una notevole incidenza sul valore dell'indice relativo al totale del personale amministrativo.

Per quanto riguarda il personale di categoria EP, a seguito della diminuzione di due unità, avvenuta nel 2015, il tasso è leggermente peggiorato rispetto al 2013, anche se le disparità di genere sono meno pronunciate rispetto a quelle riscontrate per i professori ordinari. Man mano che si scorre verso il basso l'organigramma dell'Università di Foggia, si vede che l'indice supera il valore 0,5 testimoniando che la numerosità della componente femminile è maggiore rispetto a quella della componente maschile.

Raggruppando tutto il personale tecnico amministrativo in un'unica classe può osservarsi come, pur tenendo conto delle diverse remunerazioni percepite, il saldo è leggermente favorevole alle donne.

Le studentesse prevalgono numericamente rispetto ai loro colleghi, anche se, nel triennio, il divario è lievemente diminuito.

In sintesi, l'indicatore complessivo rivela l'assenza di disuguaglianze di genere all'interno dell'Ateneo, visto che tale valore oscilla fra 0,55 e 0,54 a testimonianza del fatto che, nella attribuzione delle risorse, la componente femminile riceve una quota leggermente superiore rispetto a quella maschile. Ovviamente i valori indicati nella tabella risentono delle scelte fatte sia in merito al metodo di aggregazione (somma ponderata di costi) sia al livello di granularità scelto; tuttavia, pur con le dovute cautele, si può affermare che il bilancio di genere indica un sostanziale equilibrio e l'assenza di situazioni particolarmente gravi.

Se ciò è vero, è altrettanto vero che permane la situazione di *segregazione verticale* sopra descritta su cui non è facile intervenire nel breve periodo perché le cause di tali segregazione sono molteplici e vanno ricercate essenzialmente:

- a) nell'asimmetria dei ruoli e delle responsabilità domestiche (a causa del permanere di modelli familiari tradizionali e dell'assenza di serie politiche di conciliazione famiglia - lavoro);
- b) nelle diverse motivazioni alla base dell'investimento in carriera (dovuta anche alla consapevolezza di avere minori opportunità);
- c) nel perdurare di una mentalità che tende a relegare le donne in ruoli di servizio e di cura, escludendole da posizioni di maggiore prestigio;
- d) nella presenza di modelli organizzativi che premiano la disponibilità di tempo a discapito dell'efficacia e del raggiungimento degli obiettivi.

Esistono dunque ancora ostacoli culturali e strutturali che occorre rimuovere; bisogna insistere sull'adozione di strumenti che possano favorire il *gender mainstreaming* nelle politiche e negli interventi ed è questo il percorso che il

nostro Ateneo ha già intrapreso, non solo favorendo l'adozione del primo Bilancio di genere, ma anche attraverso la promozione di diverse azioni positive, soprattutto in termini di formazione e di sensibilizzazione alle politiche di genere.

Solo così si contribuisce a un fondamentale 'cambiamento di cultura' che investa tutti gli attori in scena e che porti a una maggiore attenzione al 'valore' generato dalle diversità, da non considerare in modo distorsivo – come fattore discriminante – ma come un 'valore' appunto per le persone e per le organizzazioni pubbliche.

Informazioni di contatto

UNIVERSITA' di FOGGIA
Via Gramsci 89/91 – 71122 Foggia
Tel. 0881 338 590
Fax 0881 338 569
www.unifg.it
cug@unifg.it



UNIVERSITÀ
DI FOGGIA