



# Bilancio di Genere

II EDIZIONE – ANNO 2018



UNIVERSITÀ  
DI FOGGIA





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

- **Prof.ssa Madia D'ONGHIA,**  
*Presidente del CUG di Ateneo e Ordinaria 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,**  
*Area Elaborazione Dati, Supporto alle Decisioni e Coordinamento dei Poli Informatici di Dipartimento*
- **Dott.ssa Concetta FIORETTI,**  
*Area Rapporti Istituzionali, Relazioni Esterne e Ufficio Stampa*



Dipartimento di Giurisprudenza



## *Indice*

<i><u>Presentazione</u></i>	<i><u>1</u></i>
<i><u>II. Quadro normativo di riferimento</u></i>	<i><u>3</u></i>
<i><u>III. Il genere in Ateneo. Nota metodologica</u></i>	<i><u>8</u></i>
<i><u>1. La Componente studentesca</u></i>	<i><u>11</u></i>
<i><u>2. Il Personale tecnico amministrativo</u></i>	<i><u>22</u></i>
<i><u>3. Il Personale docente</u></i>	<i><u>32</u></i>
<i><u>4. Gli Organi di Ateneo</u></i>	<i><u>51</u></i>
<i><u>IV. Gli Organismi a tutela delle pari opportunità</u></i>	<i><u>54</u></i>
<i><u>V. Le azioni positive realizzate nel quadriennio 2015-2018</u></i>	<i><u>55</u></i>
<i><u>VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.</u></i>	<i><u>70</u></i>
<i><u>Informazioni di contatto</u></i>	<i><u>85</u></i>

### Presentazione

---

*Continua con questa edizione aggiornata del Bilancio l'analisi in termini di rappresentanza di genere dell'Università di Foggia. Attraverso la disamina di diversi indicatori, ampliando il proprio contesto di riferimento, ponendolo a confronto con la realtà accademica regionale e con le altre Università italiane (nello specifico con l'insieme dei piccoli Atenei, fra cui l'Ateneo di Foggia si colloca, e il panorama accademico nazionale), si è cercato di far emergere il ruolo delle donne nella comunità accademica, ponendo in evidenza punti di forza e criticità.*

*Dall'analisi quantitativa/qualitativa di tutte le componenti in cui si organizza il mondo accademico dell'Ateneo foggiano - studenti, personale docente, personale tecnico amministrativo e organi statutari - emerge una sempre più apprezzabile presenza del genere femminile ma contestualmente anche la persistente esigenza di continuare a porre una attenzione costante sulle questioni di genere. Se, per un verso, infatti, può segnalarsi l'aumento delle professoresse ordinarie ed associate – il che va interpretato certamente come un positivo e concreto effetto di una politica-gestionale orientata alla promozione delle pari opportunità, in continuità con gli anni più recenti, che avevano già visto la nomina di una direttrice generale e di una prorettrice - per altro verso, non può ancora parlarsi di una sostanziale parità di genere, soprattutto per una tangibile difficoltà di raggiungimento delle posizioni apicali da parte delle donne, specie a causa dei lenti avanzamenti di carriera, oltre che per l'assenza di donne in alcune aree e ruoli che sembrano riservati esclusivamente al genere maschile. I dati raccolti ed elaborati evidenziano i cambiamenti registrati a distanza di un anno (il focus è passato dall'anno 2016 al 2017), consapevoli, in ogni caso, che le mutazioni avvengono molto lentamente nel tempo e con effetti troppo deboli per poter incidere efficacemente nelle posizioni di ruolo tra uomini e donne.*

*Notoriamente il problema del divario di genere è considerato un problema complesso e la strada verso la soluzione appare non priva di ostacoli, molti dei quali di origine sociale e culturale, e affinché si realizzino reali cambiamenti e in tempi brevi occorre insistere in efficaci e concrete azioni positive. Lungo questa direzione l'Ateneo di Foggia ha messo in pratica, anche grazie all'operatività del CUG e supportata della Governance, tutta una serie di azioni di intervento e di formazione, ampiamente descritte nel Bilancio, per favorire e diffondere nel significato più ampio possibile una cultura di genere e di pari opportunità.*

*Si è ben consapevoli di come il mondo del lavoro rappresenti uno degli ambiti della vita dell'individuo dove la parità di genere deve essere maggiormente considerata e perseguita come un valore prioritario, attraverso cui affermare il rispetto della persona nel suo contesto sociale, nel rispetto delle differenze ed, anzi, valorizzandole; essa deve essere garantita non solo nel momento dell'accesso al lavoro, ma anche nelle opportunità di carriera e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In questa*

*prospettiva, se davvero si intende perseguire la strada del cambiamento con risultati sostanziali, è importante e prioritario che le scelte politiche siano orientate al genere monitorandone costantemente gli effetti. Pienamente coinvolto in questa missione è il mondo accademico non soltanto perché il sistema universitario è costituito, in termini di risorse umane, da componenti diverse portatrici di esigenze differenti, ma, ancor di più, perché rappresenta una porta di ingresso al mondo professionale e alla società, in senso più ampio. Ecco perché attraverso la sua azione formativa, l'Università si fa carico di una strategica responsabilità sociale, quella di farsi promotrice di politiche improntate alla parità di genere innanzitutto al suo interno e poi anche come mission formativa. Non è un caso che il tema della parità di genere nelle Università italiane, posto in evidenza da direttive MIUR, sia al momento anche all'attenzione della CRUI per far sì che da un dibattito collegiale - a cui l'Università di Foggia sta partecipando attivamente - possano derivare azioni operative concrete di analisi e di soluzioni, da diffondere in tutti gli Atenei.*

*Ecco, allora, che il Bilancio di genere assume un ruolo strategico, quale strumento di analisi funzionale a rendere l'amministrazione consapevole della rilevanza delle questioni di genere e anche di come l'assegnazione delle risorse economiche in un'organizzazione, che agisce apparentemente in maniera "neutra", in realtà possa produrre effetti diversi sugli uomini e sulle donne. Esso serve ad accrescere la consapevolezza dell'impatto che le scelte della Governance possono avere sulle diseguaglianze di genere e, dunque, ad assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione, promuovendo una maggiore trasparenza dell'amministrazione stessa. E della sua utilità ne ha contezza anche l'ANVUR che lo ha richiamato nelle "Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane" (gennaio 2019).*

*In questa logica, la seconda edizione del Bilancio di genere dell'Università di Foggia - frutto di un impegno operativo continuo, in termini di ricerca e di elaborazione dei dati e che ha permesso di sviluppare e consolidare una metodologia di studio e di analisi - ha comprovato sicuramente la sua utilità come strumento di indagine, ma vuole fare di più, non limitandosi a una mera reportistica descrittiva della sua rappresentanza di genere: l'osservazione della realtà deve diventare strumento per programmare il futuro. E dunque, intende trasformarsi in uno strumento a supporto degli organi di governo, utile all'adozione di azioni e politiche concrete, da monitorare con attenzione, idonee a definire priorità e strategie, in un'ottica di genere, nella consapevolezza di come tale percorso possa incidere positivamente sull'intera vita dell'Ateneo.*

*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),

## II. Quadro normativo di riferimento

---

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».

## II. Quadro normativo di riferimento

---

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

## II. Quadro normativo di riferimento

---

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. l). 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.

## II. Quadro normativo di riferimento

---

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).



Ateneo - Aula Magna

### III. Il genere in Ateneo. Nota metodologica

---

Il Bilancio di Genere, in questa sua seconda edizione per l'anno 2018, intende esaminare la composizione delle risorse umane che costituiscono l'Università di Foggia rispetto al genere. Il presente documento è disponibile 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 Ordinaria di Diritto del Lavoro - Dipartimento di Giurisprudenza
- Prof. Corrado CROCCETTA, 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.
- Dott.ssa Cristina DI LETIZIA, Area Elaborazione Dati, Supporto alle Decisioni e Coordinamento dei Poli Informatici di Dipartimento
- Dott.ssa Concetta FIORETTI, Area Rapporti Istituzionali, Relazioni Esterne e Ufficio Stampa - Unità Web, Relazioni Esterne, Eventi, Convenzioni e Multimedialità

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

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 2016, per descrivere la situazione attuale dell'Ateneo. La raccolta dei dati 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

### III. Il genere in Ateneo. Nota metodologica

---

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.

Le rilevazioni indicate e l'analisi dei dati è possibile reperirle sul sito del consorzio così come la nota metodologica a corredo.

XX Indagine (2018) - Profilo dei Laureati 2017

XIX Indagine (2017) - Profilo dei Laureati 2016

XVIII Indagine (2016) - Profilo dei Laureati 2015

<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,

### III. Il genere in Ateneo. Nota metodologica

---

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 2015 - 2017, la finestra temporale di rilevazione è stata considerata chiusa al 31 dicembre di ogni anno.

L'uso, nel presente Bilancio, del genere maschile per indicare i soggetti, gli incarichi e gli stati giuridici è da intendersi riferito a entrambi i generi e risponde, pertanto, solo a esigenze di semplicità del testo

### 1. La Componente studentesca

Tabella 1.1 Iscritti per Dipartimento e genere – A. A. 2015/2016, 2016/2017 e 2017/2018.  
(Fonte Ateneo)

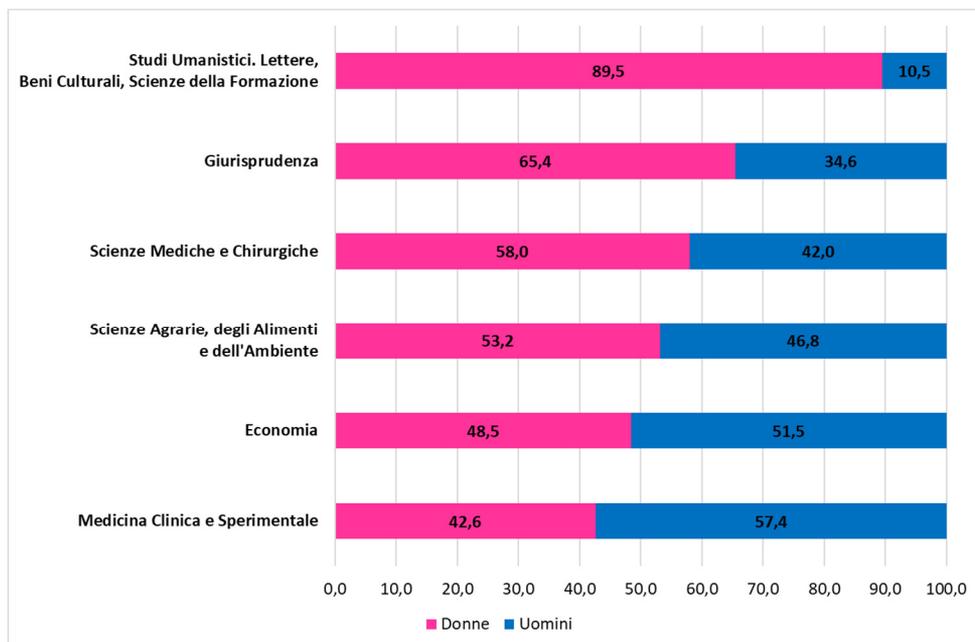
Dipartimenti	A. A. 2015		A. A. 2016		A. A. 2017	
	Iscritti	F %	Iscritti	F %	Iscritti	F %
STUDI UMANISTICI. LETTERE, BENI CULTURALI, SCIENZE DELLA FORMAZIONE	2032	88,5	1987	89,2	2228	89,5
GIURISPRUDENZA	1566	65,1	1839	65,7	1921	65,4
SCIENZE MEDICHE E CHIRURGICHE	1427	59,8	1505	58,9	1574	58,0
SCIENZE AGRARIE, DEGLI ALIMENTI E DELL'AMBIENTE	1109	55,3	1099	53,9	1226	53,2
ECONOMIA	2158	49,4	1983	47,7	1979	48,5
MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	1115	42,6	1107	42,5	1168	42,6
<b>Totale complessivo</b>	<b>9407</b>	<b>61,9</b>	<b>9520</b>	<b>62,1</b>	<b>10096</b>	<b>62,1</b>

\*Lo Studente Iscritto è riferito allo stato di carriera attivo per l'anno acc. in esame, rilevazione al 18/10 2018

Nell'ultimo anno del triennio esaminato si evidenzia un aumento sensibile degli iscritti, tuttavia la distribuzione della presenza femminile tra gli studenti si ripresenta anche per quest'anno con le stesse caratteristiche osservate nel tempo, il genere femminile è rappresentato più della metà degli studenti. Nell'anno accademico 2017/2018 ancora spiccano in forte prevalenza le studentesse nel dipartimento di Studi Umanistici, 89,5 %, solo nei dipartimenti di Economia e Medicina Clinica Sperimentale sono i colleghi maschi ad essere in maggioranza. Le percentuali in dettaglio in Fig. 1.1.

## 1. La Componente studentesca

Figura 1.1 Composizione degli iscritti per Dipartimento e genere – A.A 2017/2018. (Fonte Ateneo)



## 1. La Componente studentesca

Tabella 1.2 Studenti iscritti a corsi di laurea ante riforma, triennale, specialistica/magistrale e a ciclo unico – A.A. 2017/2018. (Fonte Ateneo)

Dipartimenti	Corso di Laurea Ante Riforma		Laurea Triennale		Laurea Specialistica/Magistrale		Laurea a ciclo unico	
	Iscritti	F %	Iscritti	F %	Iscritti	F %	Iscritti	F %
Studi Umanistici, Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione	6	100,0	1609	89,8	431	87,9		
Scienze Agrarie, degli Alimenti e dell'Ambiente	2	100,0	485	50,3	259	63,7		
Giurisprudenza	50	66,7	680	66,1			817	64,5
Medicina Clinica e Sperimentale	2	66,7	333	41,2	147	48,3	210	43,8
Scienze Mediche e Chirurgiche	15	62,5	532	63,0			706	51,8
Economia	16	55,2	732	47,0	394	53,6		
<b>Ateneo</b>	<b>91</b>	<b>65,5</b>	<b>4371</b>	<b>62,5</b>	<b>1231</b>	<b>67,1</b>	<b>1733</b>	<b>56,8</b>

I corsi di laurea ante riforma del 2010, in via di esaurimento, risultano sempre più poco significativi. I corsi triennali registrano una presenza delle donne che va oltre il 50% in quattro dipartimenti su sei, una maggioranza che riflette l'andamento degli iscritti. Anche nei dipartimenti che offrono corsi magistrali risultano sempre di più le studentesse quelle che preferiscono proseguire ulteriormente la carriera, per questa tipologia di corso Economia, dove le donne risultano il 53,6%, rispetto a quelli triennali, mostra una inversione di tendenza. Per le lauree a ciclo unico la connotazione in Ateneo è al femminile per Giurisprudenza, con il 64,5% e Scienze Mediche e Chirurgiche con il 51,8. Si distingue da tutti gli altri il dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale che conferma la sua connotazione maschile anche nel dettaglio della tipologia dei corsi.

Tabella 1.3 Età media dei laureati per genere. Anno solare 2015 – 2017. (Fonte ALMALAUREA)

Anno solare	Donne	Uomini
2015	26,5	26,8
2016	26,3	26,2
2017	25,9	26,2

Profilo dei laureati 2017 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea XX Indagine (2018) - Condizione occupazionale dei Laureati  
Data ultimo aggiornamento: Aprile 2018

## 1. La Componente studentesca

Nel triennio accademico l'età media dei dottori e delle dottoresse subisce lievi variazioni, se nell'anno solare 2015 tende in media ai 27 anni, nel tempo l'età media in cui si consegue il titolo si riduce attestandosi intorno ai 26 anni. Anche nell'anno solare 2017 più della metà degli studenti consegue il titolo nei tempi previsti, il 54,8% degli studenti riesce a laurearsi in corso, inoltre migliora ancora il tempo di conseguimento del titolo. La Tab. 1.4 conferma rispetto al genere, anche se con una lieve flessione a cavallo degli ultimi due anni esaminati (si passa dal 63,3% al 61%), che le studentesse hanno una maggiore propensione alla prosecuzione degli studi e mediamente riescono a completare il percorso in meno tempo.

Tabella 1.4 Proporzioni di laureati in corso. Anno solare 2015 – 2017  
(Fonte Ateneo)

Anno solare	Laureati in corso (%)	F %
2015	48,0	62,7
2016	51,8	63,3
2017	54,8	61,0

Tabella 1.5 Distribuzione dei laureati in corso e fuori corso per dipartimento e genere – Anno Solare 2017 (Fonte Ateneo)

Dipartimento	Laureate donne		Laureati uomini	
	Totale	IN CORSO (%)	Totale	IN CORSO (%)
MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	121	84,3	137	64,6
SCIENZE MEDICHE E CHIRURGICHE	166	74,1	80	71,3
ECONOMIA	202	54,5	206	64,6
SCIENZE AGRARIE, DEGLI ALIMENTI E DELL'AMBIENTE	86	45,3	50	46,0
STUDI UMANISTICI. LETTERE, BENI CULTURALI, SCIENZE DELLA FORMAZIONE	324	38,9	39	33,3
GIURISPRUDENZA	110	24,5	57	14,0

## 1. La Componente studentesca

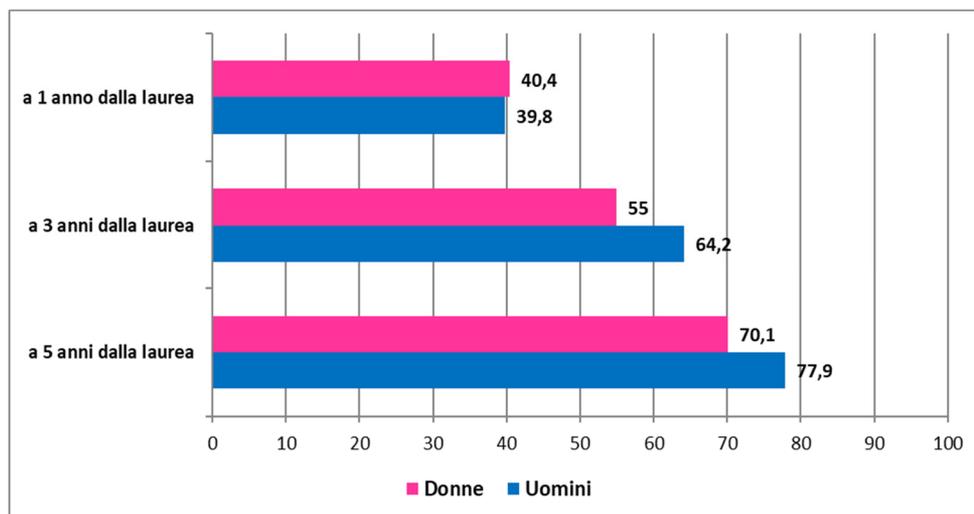
Nel 2017 tra le dottoresse quelle laureate nei tempi previsti risultano in maggioranza e dalla lettura dei dati in dettaglio, osservando la Tab. 1.5, dati di rilievo si registrano per i primi tre dipartimenti indicati. Oscillano le soglie rispetto ai valori registrati nell'anno solare 2016, il Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale con valore di spicco già nel 2016 passa da 81,1% al 84,3%, migliorando il proprio andamento, scende Scienze Mediche e Chirurgiche passando dal 79,2% al 74,1% e resta inalterato il valore per Economia per i due anni a confronto. Rispetto all'anno precedente, negli altri dipartimenti, invece, il numero delle laureate aumenta rispetto a quello dei laureati ma comunque non risulta femminile la prevalenza del raggiungimento del titolo e in aggiunta conseguito in corso. Per l'ultimo anno i colleghi maschi si mostrano virtuosi al pari delle loro colleghe, il conseguimento del titolo entro la durata del corso di studio rispetta lo stesso andamento.



Dipartimento di Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione  
Biblioteca Sala Lettura

## 1. La Componente studentesca

Figura 1.2 Laureati nell'anno solare 2017 in base alla condizione occupazionale.  
(Fonte ALMALAUREA)

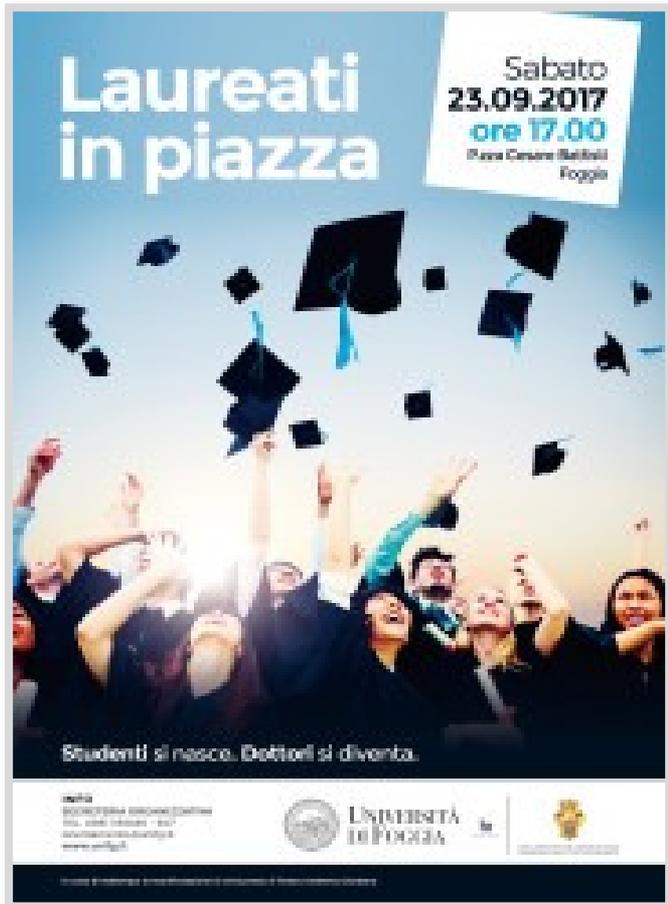


Condizione Occupazionale dei laureati  
Maggio 2018 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea  
Data ultimo aggiornamento: Aprile 2018

La situazione occupazionale delle laureate dell'Ateneo di Foggia (Fig. 1.2) evidenzia, in termini percentuali, un lieve vantaggio rispetto ai colleghi uomini nell'impiego solo a partire da un anno del conseguimento del titolo, infatti dopo un anno dal conseguimento del titolo le dottoresse riescono più facilmente a trovare un impiego. Ad un anno dalla laurea le dottoresse occupate sono il 40,4% rispetto al 39,8% dei dottori, percentuali in crescita per entrambi i generi nel 2017 perché nell'anno precedente ad un anno dalla laurea le laureate occupate erano il 33,9% rispetto al 33,5% dei dottori. A distanza di 3 o 5 anni dalla laurea, l'ingresso nel mondo del lavoro per le laureate dell'Ateneo avviene in tempi più lenti rispetto ai loro colleghi uomini. Osservando i dati, per le donne risulta immediato l'ingresso nel mondo del lavoro mentre i laureati maschi approssimano alla carriera e consolidano la loro presenza professionale nel tempo. Se subito dopo la laurea l'offerta di occupazione sembra offrire quasi le stesse condizioni per entrambi i generi, al passare del tempo la situazione cambia. I laureati di genere maschile, all'aumentare del tempo dalla laurea, nel 2017, hanno tassi di occupazione sempre superiori rispetto alle donne, un andamento questo similmente registrato nell'anno precedente. Se a 3 anni dal conseguimento del titolo nel 2016 il tasso di occupazione dei maschi era del 54,1% mentre quello delle femmine era del 49,1%, nel 2017 il tasso di occupazione maschile aumenta notevolmente al 64,2 mentre quello femminile la variazione in positivo è di un solo punto percentuale, il 55%. A cinque anni dal termine degli studi la situazione non migliora per genere ma viste le soglie percentuali è possibile affermare che il 70% dei laureati risulta

## 1. La Componente studentesca

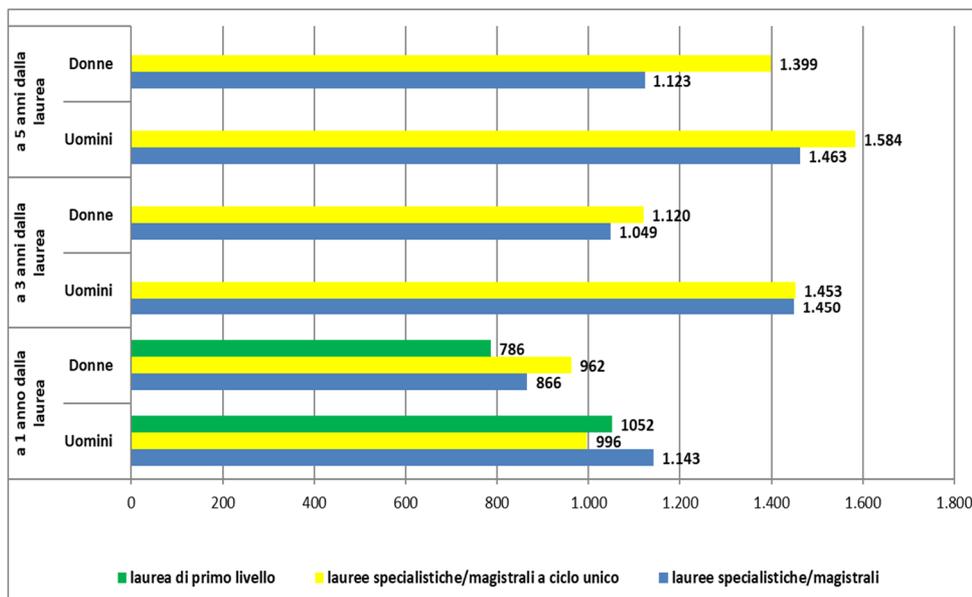
occupato, il divario di genere si presenta con il 70,1% delle donne occupate contro il 77,9% degli uomini. La situazione occupazionale nel 2017 in generale rispetto al genere mostra in termini occupazionali quasi una parità per il tempo di attesa di un anno, per le altre misure il gap di genere risulta più ampio ma aumenta la loro rappresentatività, si intuisce come le prospettive di occupazioni diventano a distanza di 5 anni più facili da realizzare.



Festa **Laureati in Piazza**, 2017, la manifestazione organizzata dall'Università di Foggia, in collaborazione con l'Amministrazione comunale e dedicata ai neodottori dell'Ateneo di Foggia.

## 1. La Componente studentesca

Figura 1.3 Retribuzione media mensile (in euro) per genere – Anno solare 2017.  
(Fonte ALMALAUREA)



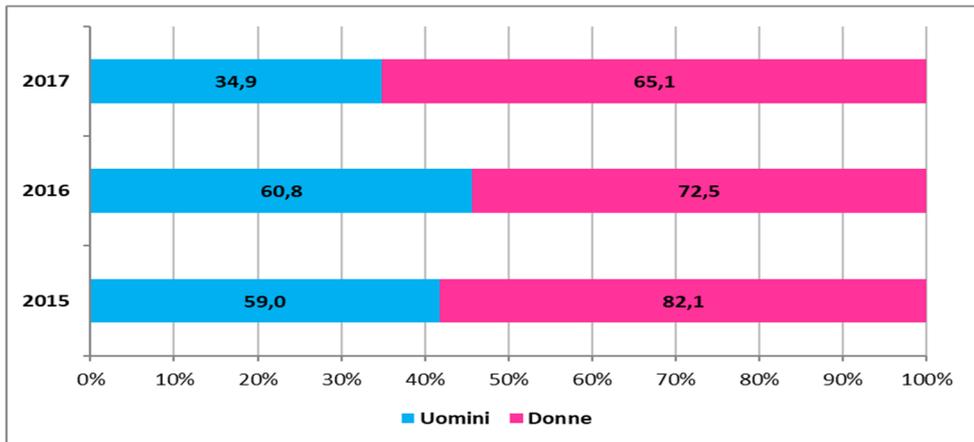
Condizione Occupazionale dei laureati  
Maggio 2018 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea  
Data ultimo aggiornamento: Aprile 2018

Con riferimento al guadagno medio mensile in euro, così come riscontrato nel passato, come si evince dal grafico in Fig. 1.3, la retribuzione delle laureate anche nel 2017 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 e alle specialistiche/magistrali è inferiore rispetto a quella dei colleghi, di molto poco inferiore rispetto a quella dei laureati a ciclo unico. Il divario salariale aumenta sensibilmente se si considerano i laureati per diversa tipologia di corso rispetto ad un periodo di distanza dal conseguimento del titolo più ampio. Sempre guardando alle differenze tra le retribuzioni, si osserva che per le dottoresse la tipologia del corso è una discriminante salariale a differenza dei dottori dove questa differenziazione si osserva a 5 anni dal conseguimento del titolo. Tuttavia, le laureate migliorano la loro situazione economica nel tempo, la retribuzione registrata per le donne aumenta sia a tre che a cinque anni dalla laurea, un miglioramento comunque inferiore rispetto ai loro colleghi che percepiscono economicamente sempre di più e una retribuzione paragonabile ad uno stipendio base, nell'ordine dei 1000 euro. Probabilmente quanto osservato può essere dovuto per gli uomini un cambio di lavoro nel tempo e all'acquisizione di una maggiore esperienza professionale mentre per le donne probabilmente ad una prima assunzione.

## 1. La Componente studentesca

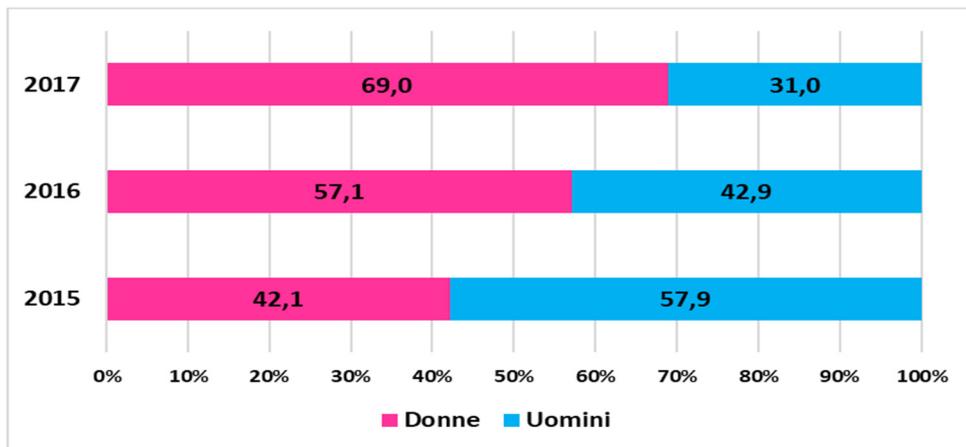
La formazione post-laurea dell'Università di Foggia continua anche nel 2017 ad essere a prevalenza femminile. Le Fig. 1.4 e Fig. 1.5 mostrano, infatti, una percentuale di laureate iscritte a scuole di specializzazione dell'area medica o a corsi di dottorato di ricerca che supera sempre quella dei loro colleghi.

Figura 1.4 Specializzati della Scuola dell'area medica per genere A.S. 2015 – 2017. (Fonte MIUR)



## 1. La Componente studentesca

Figura 1.5 Quota percentuale dei dottori di ricerca UNIFG. A.S. 2015 - 2017. (Fonte MIUR)



## 1. La Componente studentesca

Nella Fig.1.6 si riportano i dati relativi agli iscritti ai corsi di dottorato nel 2017/2018: le donne rappresentano il 77,4% del totale degli iscritti, rispetto all'88,5% dell'anno precedente ma sempre in maggioranza.

Figura 1.6 Distribuzione dei dottorandi per Scuola di Dottorato e per genere – A.A. 2017/2018.  
(Fonte Ateneo)

Dottorandi di Ricerca	Donne	Uomini
Innovazione e management di alimenti ad elevata valenza salutistica	87,5	12,5
Medicina Sperimentale e Rigenerativa	77,8	22,2
Cultura, Educazione, Comunicazione	73,7	26,3
Medicina Traslazionale ed Alimenti: Innovazione, Sicurezza e Management	72,0	28,0
Scienze Giuridiche	69,2	30,8
Gestione dell'innovazione nei sistemi agro-alimentari della Regione Mediterranea	68,8	31,3
<b>Totale complessivo</b>	<b>73,3</b>	<b>26,7</b>

### 2. Il Personale tecnico amministrativo

---

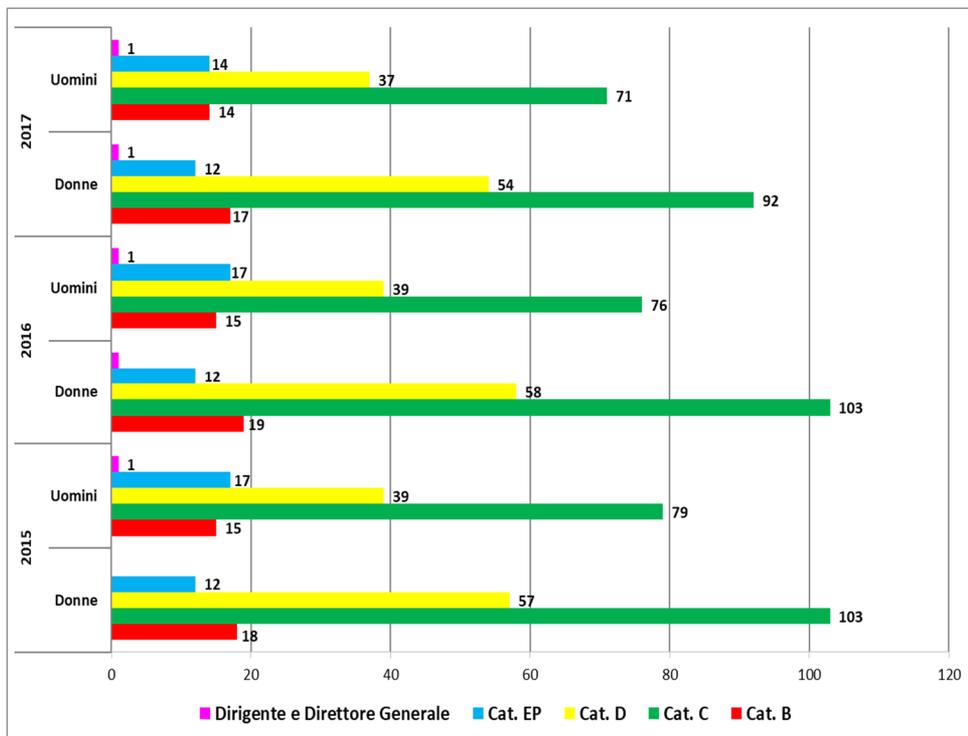
La composizione del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, per i primi due anni del triennio considerato, si mantiene sostanzialmente costante, il 2017 mostra una diminuzione in termini di unità. Sono piccole le variazioni, dovute essenzialmente al trasferimento di alcune unità ad altre amministrazioni e che non fanno registrare cambiamenti sostanziali nella distribuzione di genere confermando la maggioranza numerica della presenza femminile. La Fig. 2.1 evidenzia che le unità di personale sono passate da 341 nel 2015 (di cui 190 donne e 151 uomini) e a 341 (di cui 193 donne e 148 uomini) nel 2016 e successivamente a 313 nel 2017 (di cui 176 donne e 137 uomini)

Nell'evoluzione dei 3 anni considerati la posizione apicale è stata ricoperta da un dirigente con il ruolo anche di direttore generale a cui nel 2016 è subentrata una donna che ha assunto il ruolo di direttore. L'unica categoria in cui i dipendenti di sesso maschile risultano in maggioranza è quella degli EP (elevata professionalità), infatti nonostante la diminuzione di tre unità, con un tasso di mascolinità passato dal 58,6% al 53,8% dal 2015 al 2017, la loro presenza risulta sempre oltre il 50% delle presenze nella categoria.

Per le altre categorie invece la presenza maschile tra i dipendenti continua ad essere anche nell'ultimo anno come nel passato decisamente inferiore a quella femminile, nel 2017 è pari al 40,7% per la categoria D, al 43,6 per la categoria C ed al 45,2% per la categoria B (nella FIG. 2.2 i dettagli con le soglie in valore assoluto mostrano la categoria C la più popolata dalle impiegate, a seguire la D e la B).

## 2. Il Personale tecnico amministrativo

Figura 2.1 Personale Tecnico amministrativo in servizio (escluso personale a tempo determinato) per categoria e genere. (Fonte Ateneo - Piattaforma Ministeriale SICO\*)

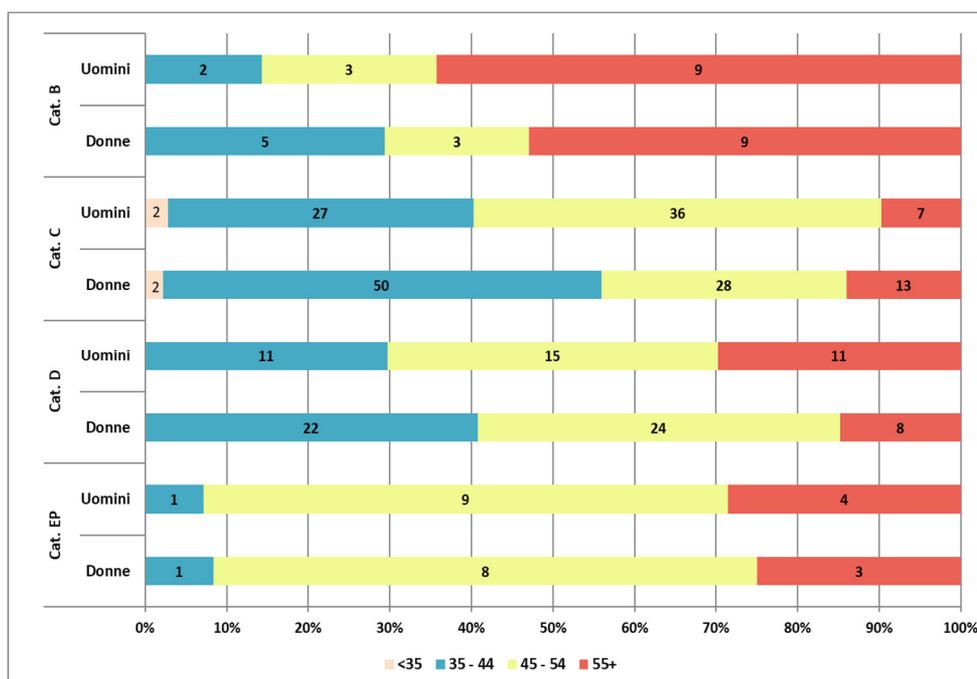


\* Sistema informativo SICO, piattaforma ministeriale- CONTO ANNUALE 2017 per personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche

## 2. Il Personale tecnico amministrativo

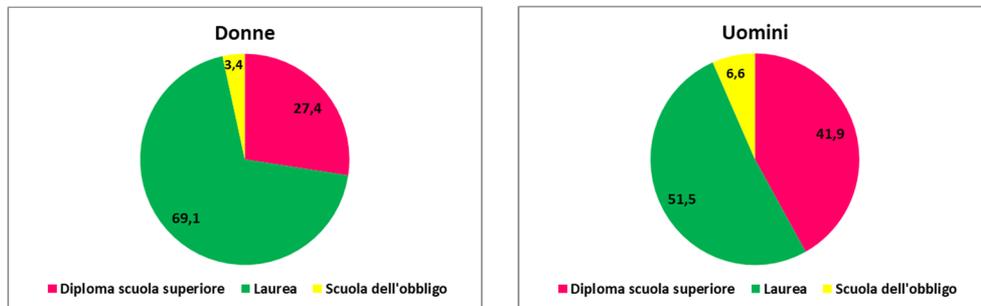
La distribuzione per fascia di età e per genere dei dipendenti, non propone nell'anno 2017 la stessa situazione esaminata nel precedente anno, difatti considerando l'incidenza del tempo che passa, nel 2017 come anche per il 2016 le donne si concentrano maggiormente nella fascia di età 35 - 44 anni, mentre, nella fascia di età 45 - 54 anni gli uomini dove nel 2016 risultavano essere più numerosi invece nell'ultimo anno si equiparano in questa fascia di età alle donne. Per una lettura più minuziosa, per il personale tecnico amministrativo nella sua espressione più recente, si osserva che in valore assoluto su 315 unità di personale tecnico amministrativo la concentrazione maggiore continua a registrarsi nella fascia tra i 35 - 44 anni con 119 unità (di cui 78 donne e 41 uomini), la fascia tra i 45 - 54 anni è rappresentata da 128 unità (di cui 64 donne e 64 uomini) e quella degli ultra 55 da 64 unità (di cui 33 donne e 31 uomini). Il gruppo meno numeroso è quello degli under 35 che conta soltanto 4 unità (di cui 2 donne e 2 uomini) e a seguire il Direttore generale e il Dirigente rientrano ambedue nella fascia tra 45 - 54 anni (Fig. 2.2).

Figura 2.2 Personale Tecnico amministrativo in servizio per categoria e fascia di età nell'anno solare 2017. (Fonte Ateneo)



## 2. Il Personale tecnico amministrativo

Figura 2.3 Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per titolo di studio e genere – Anno solare 2017 (Fonte Ateneo - Piattaforma Ministeriale SICO)



Più della metà del personale tecnico amministrativo è in possesso di un diploma di laurea, per la precisione il 61,4%, il 33,8% possiede un diploma di scuola media superiore e solo il 4,8% la licenza della scuola dell'obbligo. La Fig. 2.3 mostra la distribuzione della popolazione esaminata con riferimento al titolo di studio e rispetto al genere evidenziandone le differenze.



Dipartimento di Giurisprudenza

## 2. Il Personale tecnico amministrativo

---

La quota di retribuzione del personale tecnico amministrativo, oggetto della Contrattazione Integrativa espletata dall'Università degli Studi di Foggia, è illustrata nella Tab. 2.1 (a) e (b) che 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. Nell'anno 2017 l'Ateneo ha modificato l'organizzazione della tecno-struttura e nella nuova organizzazione amministrativa è stata prevista l'area assegnata alla categoria EP strutturata in servizi subentrati ai settori e a cascata in unità subentrati agli uffici, le rispettive indennità sono oggetto di determinazione della contrattazione integrativa dell'anno e riportate in calce alla Tab. 2.1 (a). Per la categoria EP, invece, l'indennità di posizione viene erogata per fasce come indicato nella Tab. 2.1 (b).

La Tab. 2.2 riepiloga per tipologie i permessi, congedi e assenze usufruiti dai dipendenti durante il triennio ed evidenziando come, per l'Ateneo di Foggia, i diversi congedi vengano utilizzati mostra come in prevalenza sia la componente femminile a farne più richiesta. I congedi parentali, per maternità, malattia del figlio, anche se in misura limitata, vengono usufruiti anche dalla componente maschile del personale, anche se dal 2015 al 2017 si registra un calo nelle richieste non soltanto da parte dei colleghi ma anche da parte delle colleghe, dovuto presumibilmente in parte alla diversa quanto fisiologica esigenza del personale e in parte alla variazioni della popolazione nel tempo che sebbene diminuita nel tempo tale calo ha riguardato entrambi i generi.

## 2. Il Personale tecnico amministrativo

Tabella 2.1 Unità di personale tecnico-amministrativo riceventi una indennità di responsabilità o una indennità di posizione, per genere – Anni solari 2015 – 2017. (Fonte Ateneo)

(a) Indennità di responsabilità	2015		2016		2017	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Settore/Servizio	17	15	17	15	28	28
Ufficio/Unità	19	13	19	15	21	19
<b>Totale complessivo</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>36</b>	<b>30</b>	<b>49</b>	<b>47</b>

Per motivi contrattuali l'indennità di responsabilità di Settore e Ufficio è pari rispettivamente a € 930,00 e a € 330,0 fino 16/05/2017 e successivamente a tale data l'indennità di responsabilità di Servizio e Unità è pari rispettivamente a € 1230,00 e a € 900,0.

(b) Indennità di posizione (Cat. EP)	2015		2016		2017	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4000	1					3
da € 4001 a € 5000	3	10	4	9	3	9
da € 5001 a € 6000					9	5
oltre € 6000	8	7	8	8	0	0
<b>Totale complessivo</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>17</b>

Per motivi contrattuali le indennità di categoria EP sono state erogate in due momenti, nel periodo dal 01/01/2017 al 07/05/2017 a saldo e nel periodo dal 08/05/2017 al 31/12/2017 in acconto.

## 2. Il Personale tecnico amministrativo

Tabella 2.2 Evoluzione dei congedi, assenze e permessi retribuite per il personale tecnico amministrativo, per genere – Anni solari 2015 – 2017. (Fonte Piattaforma Ministeriale SICO)

2015	ASSENZE PER MALATTIA		CONGEDI ART.42, C.5, DLGS 151/2001		LEGGE 104/92		MATERNITA', CONGEDO PARENT., MALATTIA FIGLIO		ALTRI PERMESSI ED ASSENZE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
ELEVATE PROFESS.	122	102			27	74			5	16
CATEGORIA D	226	692	37		100	171	19	198	24	35
CATEGORIA C	435	1154		23	225	442	109	1537	75	185
CATEGORIA B	39	164				6	9	270	7	11
<b>Totale</b>	<b>822</b>	<b>2.112</b>	<b>37</b>	<b>23</b>	<b>352</b>	<b>693</b>	<b>137</b>	<b>2.005</b>	<b>111</b>	<b>247</b>

2016	ASSENZE PER MALATTIA		CONGEDI ART.42, C.5, DLGS 151/2001		LEGGE 104/92		MATERNITA', CONGEDO PARENT., MALATTIA FIGLIO		ALTRI PERMESSI ED ASSENZE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
ELEVATE PROFESS.	14	60		44	27	52		8	162	110
CATEGORIA D	114	307	25		113	123	36	124	333	347
CATEGORIA C	196	893		29	160	459	87	645	521	695
CATEGORIA B	120	81			24	36		87	130	127
<b>Totale</b>	<b>444</b>	<b>1.341</b>	<b>25</b>	<b>73</b>	<b>324</b>	<b>670</b>	<b>123</b>	<b>864</b>	<b>1.146</b>	<b>1.279</b>

2017	ASSENZE PER MALATTIA		CONGEDI ART.42, C.5, DLGS 151/2001		LEGGE 104/92		MATERNITA', CONGEDO PARENT., MALATTIA FIGLIO		ALTRI PERMESSI ED ASSENZE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
ELEVATE PROFESS.	8	24			10	27			202	117
CATEGORIA D	88	179	57	0	146	82	38	116	442	550
CATEGORIA C	45	321		13	77	421	73	384	845	780
CATEGORIA B	24	18			12	58		73	221	218
<b>Totale</b>	<b>165</b>	<b>542</b>	<b>57</b>	<b>13</b>	<b>245</b>	<b>588</b>	<b>111</b>	<b>573</b>	<b>1.710</b>	<b>1.665</b>

## 2. Il Personale tecnico amministrativo

---

Alle tipologie di permessi retribuiti esaminati nella Tab. 2.2 si aggiungono, per il personale tecnico amministrativo di Ateneo, anche i permessi per motivi di studio come riportato nella tabella Tab. 2.3. Altra agevolazione è la riduzione del regime orario lavorativo in forma di part time analizzata nella Tab. 2.4, richiesta più dalle dipendenti che dai dipendenti; in particolare, nel 2017, ci sono 5 donne in regime di part time e 3 uomini. Da sottolineare che, come già considerato per l'anno precedente, 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. Dalla Fig. 2.4 si pone a confronto la composizione del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato, per genere, nel triennio 2015/2017, i numeri che rappresentano i dipendenti precari sono da ritenersi esigui pur con le dovute oscillazioni, inoltre il precariato tenderà ulteriormente a limitarsi in proiezione per il futuro per effetto delle stabilizzazioni previste dalla legge.



Ateneo, Atrio interno.

## 2. Il Personale tecnico amministrativo

Tabella 2.3 Personale tecnico amministrativo che ha usufruito delle agevolazioni per l'iscrizione universitaria, per genere – Anni solari 2015 – 2017. (Fonte Ateneo - Piattaforma Ministeriale SICO)

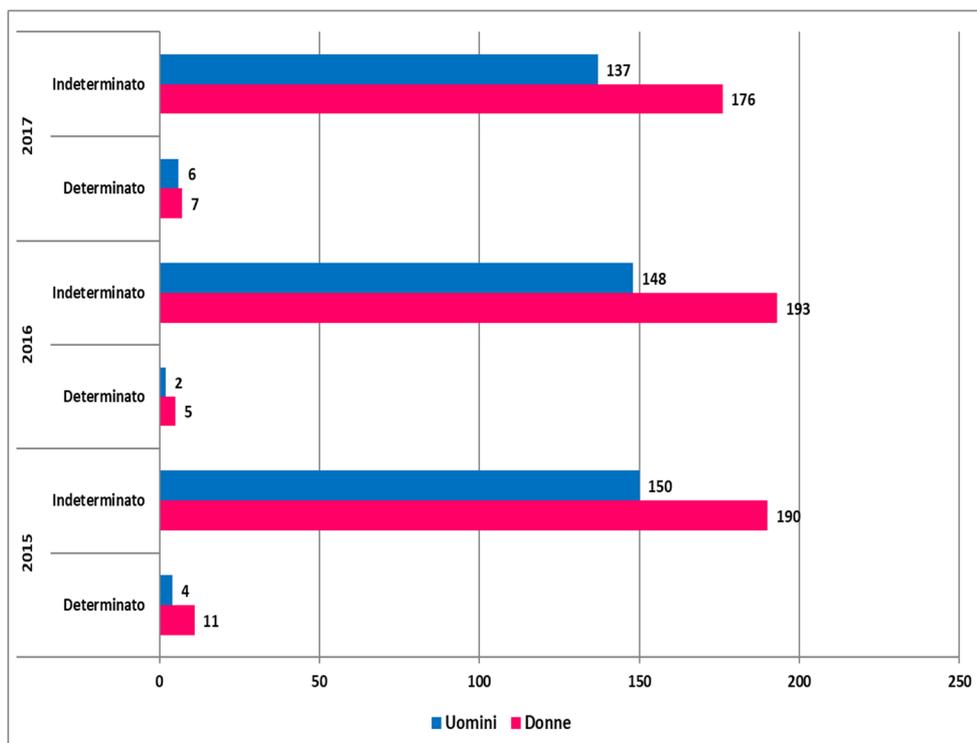
Anno	Donne	Uomini	Totale
2015	3	5	8
2016	5	0	5
2017	7	2	9

Tabella 2.4 Personale tecnico-amministrativo full-time e part-time per genere (escluso Dirigenti e Direttore Generale) – Anni solari 2015 – 2017. (Fonte Piattaforma Ministeriale SICO)

2017	Tempo Pieno		Part Time fino al 50%		Part Time superiore al 50%	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<i>DIRETTORI GENERALI</i>		1				
<i>DIRIGENTI DI 2^ FASCIA</i>		1				
<i>PERSONALE ELEVATE PROFESSIONALITA</i>	14	12	1			
<i>CAT. CATEGORIA D</i>	35	53	2	1		
<i>CAT. CATEGORIA C</i>	71	88		1		3
<i>CAT. CATEGORIA B</i>	14	17				
<b>Totale Qualifiche</b>	<b>134</b>	<b>171</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

## 2. Il Personale tecnico amministrativo

Figura 2.4 Composizione del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato, per genere – Anni solari 2015 – 2017. (Fonte MIUR)



### 3. Il Personale docente

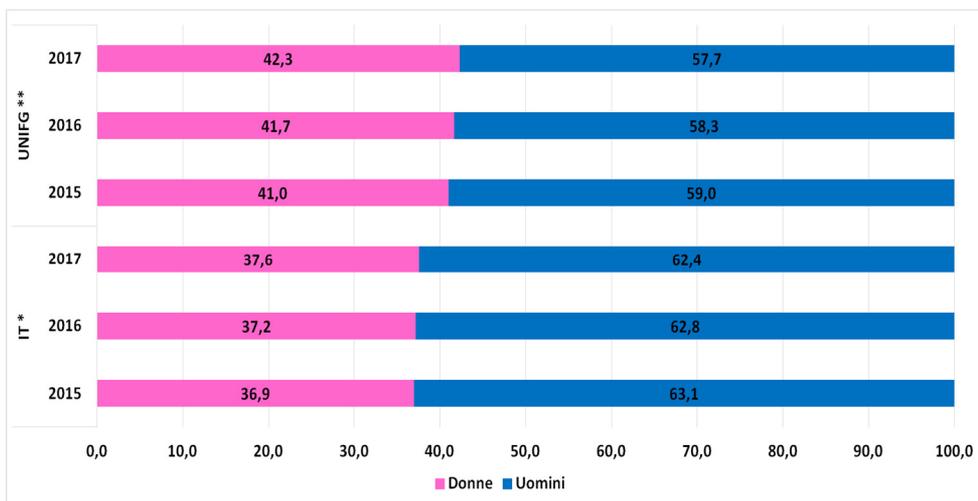
Seguendo l'evoluzione nel triennio 2015-2017, il personale docente addetto alla ricerca nel Settore dell'alta educazione nell'Ateneo, comprendente anche quello con posizione a tempo determinato, risulta tendenzialmente in diminuzione, da 371 unità registrate nel 2015 in valore assoluto si arriva a 357 unità nell'anno 2017, un andamento questo che rispecchia l'evoluzione dell'andamento nazionale. Il personale di genere maschile predomina sempre nel tempo rispetto a quello femminile sia guardando al panorama accademico italiano che nello specifico all'Ateneo foggiano dove risulta rappresentato con valori in percentuale sempre oltre il 50% come indicato nella Fig. 3.1. Da una lettura attenta dei dati si può evidenziare che nel 2017 per l'Ateneo di Foggia si possa riconoscere un cambiamento, infatti, sebbene rispetto al genere la situazione sia quella descritta similmente dal dato nazionale ove si rileva, costantemente per tutti e tre gli anni analizzati, una maggiore presenza di personale di genere maschile, risulta importante sottolineare che, a fronte di una diminuzione del corpo docente, le docenti pur non riuscendo numericamente a superare i docenti aumentano però la loro rappresentanza arrivando alla soglia del 42% mentre i colleghi scendono al 57%.



Aula Magna, Cerimonia di Inaugurazione Anno Accademico

### 3. Il Personale docente

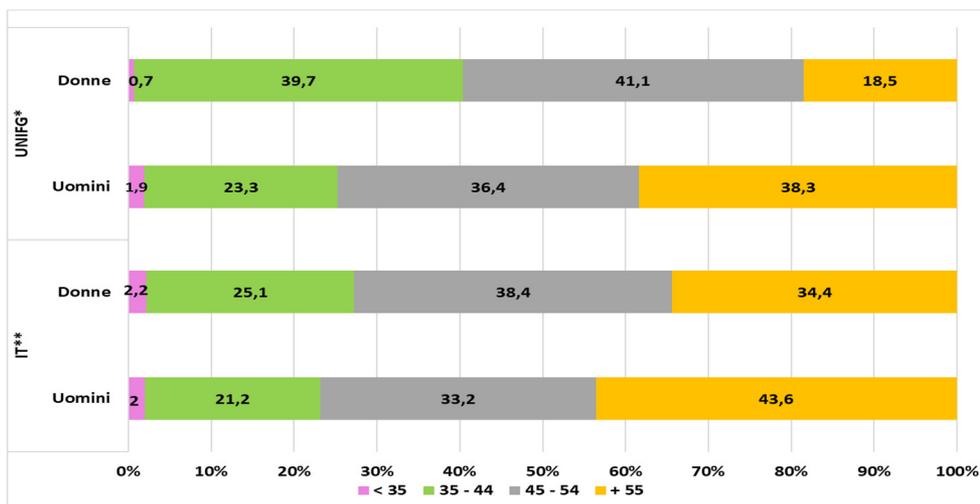
Figura 3.1 Quota percentuale del personale addetto alla ricerca nel Settore dell'Alta Educazione per genere. - Triennio solare 2015 – 2017. (\*Fonte Ateneo \*\*Fonte Ufficio Statistica MIUR)



Aula Magna, Cerimonia di Inaugurazione Anno Accademico

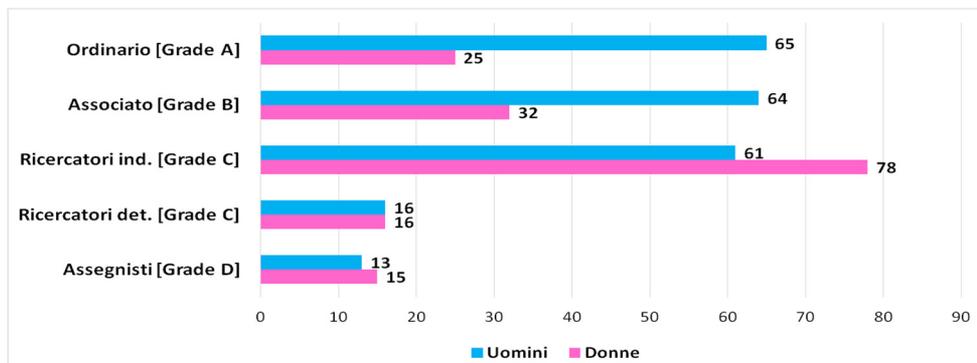
### 3. Il Personale docente

Figura 3.2 Distribuzione del personale addetto alla ricerca per genere e gruppo di età. Anno solare 2017 (\*Fonte Ateneo \*\* 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, rispetto all'anno precedente per entrambe le variabili, pur continuando ad essere evidente l'esigua presenza di giovani (<35), sinonimo di una loro minima entrata nel sistema universitario, è da rilevare che la loro percentuale di rappresentatività è leggermente aumentata; le giovani donne nell'Ateneo, a differenza dell'anno precedente, sono rappresentate con lo 0,7%. La consistente presenza maschile di docenti nella fascia degli over 50 (+55) e la concentrazione maggiore del genere femminile nella fascia tra 45 – 54 resta ancora una peculiarità anche per il 2017 come in passato.

Figura 3.3 Personale docente, ricercatore e assegnista dell'Ateneo per genere - Anno 2017 (Fonte Ateneo - MIUR)



Dal grafico mostrato nella Fig. 3.3 è possibile esaminare la distribuzione in valore assoluto del personale accademico distinto per ruolo. Si riconfermano, come ancora abbastanza evidenti, due situazioni già messe in evidenza nell'anno precedente 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 78 ricercatrici e 61 ricercatori; 2) incisiva presenza rispettivamente dei docenti ordinari uomini, che con 65 unità sovrastano di molto la rappresentanza delle docenti ordinarie pari a solo 25 unità, e dei docenti associati che con 64 unità sono il doppio delle loro colleghe. Risulta importante il confronto con l'anno precedente, nonostante si presenti sempre un ampio divario rispetto al genere per i ruoli più apicali, è rilevante segnalare che le ordinarie rispetto al 2016 sono aumentate di ben 3 unità, migliorando ancora un dato già in crescita, mentre gli ordinari diminuiscono di ben 6 unità, un'espressione numerica importante per le donne dell'Ateneo foggiano in considerazione dell'avanzamento di carriera. Quanto al ruolo di associato, rispettivamente all'anno 2016 nel 2017 si registra un calo di 4 unità per le associate e un aumento di 2 unità per gli associati, diminuzioni giustificabili in virtù di una progressione di carriera in verticale senza chiamate nei ruoli.

### 3. Il Personale docente

Tabella 3.4 Quota percentuale femminile di personale docente per grado e totale – Anno solare 2016  
(\*Fonte Audit Interno \*\* MIUR)

	<b>Professoresse Ordinarie [Grade A]</b>	<b>Professoresse Associate [Grade B]</b>	<b>Ricercatrici universitarie Ind/Det [Grade C]</b>	<b>Totale</b>
<b>UNIFG*</b>	<b>27,8</b>	<b>33,3</b>	<b>55,0</b>	<b>42,3</b>
<b>IT**</b>	<b>23,0</b>	<b>37,5</b>	<b>46,6</b>	<b>37,6</b>



**Il Polo Biomedico Centro di Ricerca 'E. Altomare' e sede dei Dipartimenti di Area Medica**

### 3. Il Personale docente

Rispetto alle aree disciplinari di appartenenza il personale docente UNIFG sembra assumere una connotazione ben definita rispetto al genere come è possibile evincere dalle aree evidenziate in verde nella Tab. 3.5.

Tabella 3.5 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 2017 (Fonte Ateneo - MIUR)

Area Disciplinare	UNIFG**		IT*	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ingegneria industriale e dell'informazione	100,0	0,0	82,9	17,1
Scienze mediche	72,7	27,3	67,0	33,0
Scienze fisiche	66,7	33,3	79,4	20,6
Scienze economiche e statistiche	65,5	34,5	62,4	37,6
Scienze giuridiche	64,1	35,9	61,9	38,1
Scienze chimiche	50,0	50,0	52,0	48,0
Scienze agrarie e veterinarie	49,2	50,8	61,1	38,9
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	48,5	51,5	45,6	54,4
Scienze biologiche	40,0	60,0	46,4	53,6
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	34,4	65,6	53,7	46,3
Scienze politiche e sociali	33,3	66,7	59,6	40,4
Scienze matematiche e informatiche	-	-	67,6	32,4
Scienze della terra	-	-	70,9	29,1
Ingegneria civile e Architettura	-	-	67,6	32,4

Per meglio completare il quadro descrittivo, nelle successive tabelle, dalla Tab. 3.6 alla Tab. 3.9, si è inteso effettuare un *focus* anche sulle abilitazioni conseguite della componente docente dell'Ateneo foggiano, anche in rapporto alle chiamate che ne sono conseguite nei ruoli di I e II fascia nello stesso Ateneo. Le tornate di riferimento sono quelle per i concorsi indetti nell'anno 2012-2013 e 2016-2018. Vista l'entità dei numeri che rappresentano sia i docenti abilitati che chiamati, per meglio percepire la dimensione delle osservazioni proposte, si è preferito proporre i dati in tabella in valore assoluto e fornire in modo dettagliato l'informazione per area e settore concorsuale. Il tema dell'abilitazioni risulta molto delicato perché, ovviamente, strettamente legato alla evoluzione della carriera dei docenti oltre che all'impegno governativo e finanziario a carico di ogni Ateneo italiano, motivo per il quale il tema è qui solo accennato e meriterebbe un'analisi ben più dettagliata soprattutto se esaminato un'ottica di genere. L'esiguità dei dati forniti dal ministero, nello specifico dall'ASN, al momento permette unicamente la possibilità di osservare la situazione solo per l'Ateneo di appartenenza, che per Foggia vede, per la procedura concorsuale negli anni 2012-2013, tra le docenti abilitate di I e II fascia, una buona presenza di immissioni in ruolo.

### 3. II Personale docente

Tabella 3.6 Quota dei professori abilitati e chiamati nella I fascia (grade A) dell'Ateneo – Anni 2012-2013. (Fonte Ateneo – ASN MIUR)

Area/Settore concorsuale	Anno 2012-2013			
	Abilitati		Chiamati	
	M	F	M	F
05/D1 - FISILOGIA				
05/E1 - BIOCHIMICA GENERALE E BIOCHIMICA CLINICA		1		1
06/A2 - PATOLOGIA GENERALE E PATOLOGIA CLINICA	1			
06/D1 - MALATTIE DELL'APPARATO CARDIOVASCOLARE E MALATTIE DELL'APPARATO RESPIRATORIO				
06/D2 - ENDOCRINOLOGIA, NEFROLOGIA E SCIENZE DELLA ALIMENTAZIONE E DEL BENESSERE	1			
06/D4 - MALATTIE CUTANEE, MALATTIE INFETTIVE E MALATTIE DELL'APPARATO DIGERENTE		1		1
06/E1 - CHIRURGIA CARDIO-TORACO-VASCOLARE	1			
06/F1 - MALATTIE ODONTOSTOMATOLOGICHE	2			
06/I1 - DIAGNOSTICA PER IMMAGINI, RADIOTERAPIA E NEURORADIOLOGIA	2			
06/M1 - IGIENE GENERALE E APPLICATA, SCIENZE INFERMIERISTICHE E STATISTICA MEDICA		1		1
06 - SCIENZE MEDICHE	7	2		2
07/F2 - MICROBIOLOGIA AGRARIA	1		1	
07/G1 - SCIENZE E TECNOLOGIE ANIMALI		1		1
07 - SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	1	1	1	1
10/D2 - LINGUA E LETTERATURA GRECA	1			
10/F1 - LETTERATURA ITALIANA, CRITICA LETTERARIA E LETTERATURE COMPARATE	1		1	
10 - SCIENZE DELL'ANTICHITA', FILOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE	2		1	
11/D2 - DIDATTICA, PEDAGOGIA SPECIALE E RICERCA EDUCATIVA	1		1	
11 - SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE	1		1	
12/B2 - DIRITTO DEL LAVORO		1		1
12/D1 - DIRITTO AMMINISTRATIVO	1	2		1
12/D2 - DIRITTO TRIBUTARIO		1		1
12/E3 - DIRITTO DELL'ECONOMIA E DEI MERCATI FINANZIARI ED AGROALIMENTARI	1		1	
12/F1 - DIRITTO PROCESSUALE CIVILE	1		1	
12/G2 - DIRITTO PROCESSUALE PENALE		1		1
12 - SCIENZE GIURIDICHE	3	5	2	4
13/A2 - POLITICA ECONOMICA	1			
13/B1 - ECONOMIA AZIENDALE	1			
13 - SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	2			
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

### 3. II Personale docente

Tabella 3.7 Quota dei professori abilitati e chiamati nella II fascia (grade B) dell'Ateneo – Anni 2012-2013. (Fonte Ateneo – ASN MIUR)

Area/Settore concorsuale	Anno 2012-2013			
	Abilitati		Chiamati	
	M	F	M	F
02/A1 - FISICA SPERIMENTALE DELLE INTERAZIONI FONDAMENTALI		1		
02/B3 - FISICA APPLICATA	1		1	
02 - SCIENZE FISICHE	1	1	1	
04/A1 - GEOCHIMICA, MINERALOGIA, PETROLOGIA, VULCANOLOGIA, GEORISORSE ED APPLICAZIONI	1		1	
04 - SCIENZE DELLA TERRA	1		1	
05/F1 - BIOLOGIA APPLICATA		2		
05/G1 - FARMACOLOGIA, FARMACOLOGIA CLINICA E FARMACOGNOSIA	1		1	
05/H1 - ANATOMIA UMANA	1	1	1	
05 - SCIENZE BIOLOGICHE	2	3	2	
06/A4 - ANATOMIA PATOLOGICA	1			
06/B1 - MEDICINA INTERNA	2		1	
06/D1 - MALATTIE DELL'APPARATO CARDIOVASCOLARE E MALATTIE DELL'APPARATO RESPIRATORIO	1	1	1	1
06/D2 - ENDOCRINOLOGIA, NEFROLOGIA E SCIENZE DELLA ALIMENTAZIONE E DEL BENESSERE	1		1	
06/D3 - MALATTIE DEL SANGUE, ONCOLOGIA E REUMATOLOGIA	1		1	
06/D4 - MALATTIE CUTANEE, MALATTIE INFETTIVE E MALATTIE DELL'APPARATO DIGERENTE	1		1	
06/F1 - MALATTIE ODONTOSTOMATOLOGICHE	6		3	
06/F3 - OTORINOLARINGOIATRIA E AUDIOLOGIA	1		1	
06/F4 - MALATTIE APPARATO LOCOMOTORE E MEDICINA FISICA E RIABILITATIVA		1		
06/G1 - PEDIATRIA GENERALE, SPECIALISTICA E NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	1		1	
06/H1 - GINECOLOGIA E OSTETRICIA	1	1	1	
06/L1 - ANESTESIOLOGIA				
06/M1 - IGIENE GENERALE E APPLICATA, SCIENZE INFERMIERISTICHE E STATISTICA MEDICA	1			
06 - SCIENZE MEDICHE	17	3	11	1
07/A1 - ECONOMIA AGRARIA ED ESTIMO	3			
07/B1 - AGRONOMIA E SISTEMI CULTURALI ERBACEI ED ORTOFLORICOLI		2		2
07/D1 - PATOLOGIA VEGETALE E ENTOMOLOGIA	1		1	
07/E1 - CHIMICA AGRARIA, GENETICA AGRARIA E PEDOLOGIA	1		1	
07/F1 - SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI		4		1
07/F2 - MICROBIOLOGIA AGRARIA	3	1		1
07/G1 - SCIENZE E TECNOLOGIE ANIMALI		3		2
07 - SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	8	10	2	6
10/A1 - ARCHEOLOGIA	3	4		1
10/D1 - STORIA ANTICA		1		
10/D3 - LINGUA E LETTERATURA LATINA		1		
10/E1 - FILOGIE E LETTERATURE MEDIO-LATINA E ROMANZE		1		
10/F1 - LETTERATURA ITALIANA, CRITICA LETTERARIA E LETTERATURE COMPARATE		1		
10/L1 - LINGUE, LETTERATURE E CULTURE INGLESE E ANGLO-AMERICANA		1		
10 - SCIENZE DELL'ANTICHITA', FILOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE	3	9		1
11/A2 - STORIA MODERNA	1			
11/A3 - STORIA CONTEMPORANEA	1			
11/B1 - GEOGRAFIA		1		
11/C2 - LOGICA, STORIA E FILOSOFIA DELLA SCIENZA	1		1	

### 3. Il Personale docente

11/D1 - PEDAGOGIA E STORIA DELLA PEDAGOGIA		1		1
<b>11 - SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
12/A1 - DIRITTO PRIVATO		1		
12/C2 - DIRITTO ECCLESIASTICO E CANONICO	1			
12/D1 - DIRITTO AMMINISTRATIVO	1			
12/D2 - DIRITTO TRIBUTARIO		1		
12/E2 - DIRITTO COMPARATO		2		1
12/G1 - DIRITTO PENALE	1	1	1	
12/G2 - DIRITTO PROCESSUALE PENALE		1		1
12/H1 - DIRITTO ROMANO E DIRITTI DELL'ANTICHITÀ		1		1
<b>12 - SCIENZE GIURIDICHE</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
13/A2 - POLITICA ECONOMICA	1		1	
13/A4 - ECONOMIA APPLICATA	1		1	
13/B1 - ECONOMIA AZIENDALE	4		1	
13/B2 - ECONOMIA E GESTIONE DELLE IMPRESE	2		1	
13/B3 - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	1		1	
13/B4 - ECONOMIA DEGLI INTERMEDIARI FINANZIARI E FINANZA AZIENDALE	2	2	1	1
13/B5 - SCIENZE MERCEOLOGICHE	1			
13/C1 - STORIA ECONOMICA		1		
<b>13 - SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
14/B1 - STORIA DELLE DOTTRINE E DELLE ISTITUZIONI POLITICHE	1		1	
<b>14 - SCIENZE POLITICHE E SOCIALI</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	
<b>Totale</b>	<b>51</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>13</b>

### 3. II Personale docente

Tabella 3.8 Quota dei professori abilitati e chiamati nella I fascia (grade A) – Anni 2016-2018. (Fonte Ateneo – ASN MIUR)

Area/Settore concorsuale	Anno 2016-2018			
	Abilitati		Chiamati	
	M	F	M	F
03/A1 - CHIMICA ANALITICA	1			
<b>03 - SCIENZE CHIMICHE</b>	<b>1</b>			
05/D1 - FISILOGIA	1			
05/E3 - BIOCHIMICA CLINICA E BIOLOGIA MOLECOLARE CLINICA	1			
05/G1 - FARMACOLOGIA, FARMACOLOGIA CLINICA E FARMACOGNOSIA	1			
<b>05 - SCIENZE BIOLOGICHE</b>	<b>3</b>			
06/A2 - PATOLOGIA GENERALE E PATOLOGIA CLINICA	1	1		
06/A4 - ANATOMIA PATOLOGICA	1			
06/B1 - MEDICINA INTERNA	1			
06/D1 - MALATTIE DELL'APPARATO CARDIOVASCOLARE E MALATTIE DELL'APPARATO RESPIRATORIO		1		
06/D2 - ENDOCRINOLOGIA, NEFROLOGIA E SCIENZE DELLA ALIMENTAZIONE E DEL BENESSERE	1			
06/D3 - MALATTIE DEL SANGUE, ONCOLOGIA E REUMATOLOGIA	3			
06/D4 - MALATTIE CUTANEE, MALATTIE INFETTIVE E MALATTIE DELL'APPARATO DIGERENTE	1			
06/D5 - PSICHIATRIA	1			
06/E2 - CHIRURGIA PLASTICA-RICOSTRUTTIVA, CHIRURGIA PEDIATRICA E UROLOGIA	1			
06/F1 - MALATTIE ODONTOSTOMATOLOGICHE	3			
06/F3 - OTORINOLARINGOIATRIA E AUDIOLOGIA	1			
06/F4 - MALATTIE APPARATO LOCOMOTORE E MEDICINA FISICA E RIABILITATIVA		1		
06/H1 - GINECOLOGIA E OSTETRICIA	1			
06/L1 - ANESTESIOLOGIA		1		
06/N2 - SCIENZE DELL'ESERCIZIO FISICO E DELLO SPORT	1			
<b>06 - SCIENZE MEDICHE</b>	<b>16</b>	<b>4</b>		
07/A1 - ECONOMIA AGRARIA ED ESTIMO	3	4		
07/B1 - AGRONOMIA E SISTEMI CULTURALI ERBACEI ED ORTOFLORICOLI	1	2		
07/C1 - INGEGNERIA AGRARIA, FORESTALE E DEI BIOSISTEMI	1	1		
07/D1 - PATOLOGIA VEGETALE E ENTOMOLOGIA	1	1		
07/E1 - CHIMICA AGRARIA, GENETICA AGRARIA E PEDOLOGIA	1			
07/F1 - SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI		2		
07/G1 - SCIENZE E TECNOLOGIE ANIMALI		2		
07/H2 - PATOLOGIA VETERINARIA E ISPEZIONE DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE	1			
07/I1 - MICROBIOLOGIA AGRARIA		1		
<b>07 - SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE</b>	<b>8</b>	<b>13</b>		
10/A1 - ARCHEOLOGIA	1	1		
10/D2 - LINGUA E LETTERATURA GRECA	1			
10/D3 - LINGUA E LETTERATURA LATINA		1		1
10/F1 - LETTERATURA ITALIANA		1		
<b>10 - SCIENZE DELL'ANTICHITA', FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE</b>	<b>2</b>	<b>3</b>		<b>1</b>
11/A2 - STORIA MODERNA	1			
11/D1 - PEDAGOGIA E STORIA DELLA PEDAGOGIA		1		
11/D2 - DIDATTICA, PEDAGOGIA SPECIALE E RICERCA EDUCATIVA	1			
<b>11 - SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		
12/C2 - DIRITTO ECCLESIASTICO E CANONICO	1			
12/D1 - DIRITTO AMMINISTRATIVO	2	1		
12/H1 - DIRITTO ROMANO E DIRITTI DELL'ANTICHITA'		1		
<b>12 - SCIENZE GIURIDICHE</b>	<b>3</b>	<b>2</b>		
13/A4 - ECONOMIA APPLICATA	1			

### 3. Il Personale docente

---

13/B3 - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	1			
13/B4 - ECONOMIA DEGLI INTERMEDIARI FINANZIARI E FINANZA AZIENDALE	1	1		
13/B5 - SCIENZE MERCEOLOGICHE	1	1		
13 - SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	4	2		
<b>Totale</b>	<b>39</b>	<b>25</b>		<b>1</b>

### 3. II Personale docente

Tabella 3.9 Quota dei professori abilitati e chiamati nella II fascia (grade B) – Anni 2016-2018. (Fonte Ateneo – ASN MIUR)

Area/Settore concorsuale	Anno 2016-2018			
	Abilitati		Chiamati	
	M	F	M	F
02/A1 - FISICA SPERIMENTALE DELLE INTERAZIONI FONDAMENTALI		1		
02/B3 - FISICA APPLICATA				
02 - SCIENZE FISICHE		1		
03/A1 - CHIMICA ANALITICA	1		1	
03 - SCIENZE CHIMICHE	1		1	
04/A1 - GEOCHIMICA, MINERALOGIA, PETROLOGIA, VULCANOLOGIA, GEORISORSE ED APPLICAZIONI				
04 - SCIENZE DELLA TERRA				
05/D1 - FISILOGIA	1			
05/E1 - BIOCHIMICA GENERALE		2		
05/F1 - BIOLOGIA APPLICATA		1		
05/G1 - FARMACOLOGIA, FARMACOLOGIA CLINICA E FARMACOGNOSIA		1		
05/H1 - ANATOMIA UMANA		1		
05/H2 - ISTOLOGIA	1		1	
05/I2 - MICROBIOLOGIA		1		
05 - SCIENZE BIOLOGICHE	2	6	1	
06/A1 - GENETICA MEDICA		1		
06/A2 - PATOLOGIA GENERALE E PATOLOGIA CLINICA	1			
06/A4 - ANATOMIA PATOLOGICA				
06/B1 - MEDICINA INTERNA	1			
06/C1 - CHIRURGIA GENERALE	2			
06/D1 - MALATTIE DELL'APPARATO CARDIOVASCOLARE E MALATTIE DELL'APPARATO RESPIRATORIO	1			
06/D2 - ENDOCRINOLOGIA, NEFROLOGIA E SCIENZE DELLA ALIMENTAZIONE E DEL BENESSERE	1			
06/D3 - MALATTIE DEL SANGUE, ONCOLOGIA E REUMATOLOGIA		1		
06/D4 - MALATTIE CUTANEE, MALATTIE INFETTIVE E MALATTIE DELL'APPARATO DIGERENTE				
06/D5 - PSICHIATRIA	1			
06/E2 - CHIRURGIA PLASTICA-RICOSTRUTTIVA, CHIRURGIA PEDIATRICA E UROLOGIA	1			
06/F1 - MALATTIE ODONTOSTOMATOLOGICHE				
06/F3 - OTORINOLARINGOIATRIA E AUDIOLOGIA				
06/F4 - MALATTIE APPARATO LOCOMOTORE E MEDICINA FISICA E RIABILITATIVA				
06/G1 - PEDIATRIA GENERALE, SPECIALISTICA E NEUROPSICHIATRIA INFANTILE				
06/H1 - GINECOLOGIA E OSTETRICA				
06/L1 - ANESTESIOLOGIA	1	1		
06/M1 - IGIENE GENERALE E APPLICATA, SCIENZE INFERMIERISTICHE E STATISTICA MEDICA		1		
06/N2 - SCIENZE DELL'ESERCIZIO FISICO E DELLO SPORT	1			
06 - SCIENZE MEDICHE	10	4		
07/A1 - ECONOMIA AGRARIA ED ESTIMO	3	4		
07/B1 - AGRONOMIA E SISTEMI CULTURALI ERBACEI ED ORTOFLORICOLI	1	2		
07/C1 - INGEGNERIA AGRARIA, FORESTALE E DEI BIOSISTEMI	1	1		
07/D1 - PATOLOGIA VEGETALE E ENTOMOLOGIA		1		
07/E1 - CHIMICA AGRARIA, GENETICA AGRARIA E PEDOLOGIA				
07/F1 - SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI				
07/F2 - MICROBIOLOGIA AGRARIA				
07/G1 - SCIENZE E TECNOLOGIE ANIMALI				
07/I1 - MICROBIOLOGIA AGRARIA	1			

### 3. II Personale docente

<b>07 - SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE</b>	<b>6</b>	<b>8</b>		
10/A1 - ARCHEOLOGIA		1		
10/D1 - STORIA ANTICA				
10/D2 - LINGUA E LETTERATURA GRECA	1			
10/D3 - LINGUA E LETTERATURA LATINA		2		
10/D4 - FILOLOGIA CLASSICA E TARDOANTICA	1	1		
10/E1 - FILOGIE E LETTERATURE MEDIO-LATINA E ROMANZE				
10/F1 - LETTERATURA ITALIANA, CRITICA LETTERARIA E LETTERATURE COMPARATE				
10/H1 - LINGUA, LETTERATURA E CULTURA FRANCESE		1		
10/L1 - LINGUE, LETTERATURE E CULTURE INGLESE E ANGLO-AMERICANA				
<b>10 - SCIENZE DELL'ANTICHITA', FILOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE</b>	<b>2</b>	<b>5</b>		
11/A2 - STORIA MODERNA		1		
11/A3 - STORIA CONTEMPORANEA				
11/A5 - SCIENZE DEMOETNOANTROPOLOGICHE		2		
11/B1 - GEOGRAFIA		1		
11/C2 - LOGICA, STORIA E FILOSOFIA DELLA SCIENZA				
11/D1 - PEDAGOGIA E STORIA DELLA PEDAGOGIA		3		
11/D2 - DIDATTICA, PEDAGOGIA SPECIALE E RICERCA EDUCATIVA		1		
11/E4 - PSICOLOGIA CLINICA E DINAMICA		1		
<b>11 - SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE</b>	<b>9</b>			
12/A1 - DIRITTO PRIVATO				
12/B1 - DIRITTO COMMERCIALE	1			
12/B2 - DIRITTO DEL LAVORO	1			
12/C2 - DIRITTO ECCLESIASTICO E CANONICO				
12/D1 - DIRITTO AMMINISTRATIVO				
12/D2 - DIRITTO TRIBUTARIO				
12/E1 - DIRITTO INTERNAZIONALE		1		
12/E2 - DIRITTO COMPARATO				
12/E3 - DIRITTO DELL'ECONOMIA, DEI MERCATI FINANZIARI E AGROALIMENTARI E DELLA NAVIGAZIONE		1		1
12/E4 - DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA		1		
12/F1 - DIRITTO PROCESSUALE CIVILE	1			
12/G1 - DIRITTO PENALE				
12/G2 - DIRITTO PROCESSUALE PENALE				
12/H1 - DIRITTO ROMANO E DIRITTI DELL'ANTICHITA'				
<b>12 - SCIENZE GIURIDICHE</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		<b>1</b>
13/A1 - ECONOMIA POLITICA		1		
13/A2 - POLITICA ECONOMICA				
13/A4 - ECONOMIA APPLICATA	2	2		
13/B1 - ECONOMIA AZIENDALE		2		
13/B2 - ECONOMIA E GESTIONE DELLE IMPRESE	1	1		
13/B3 - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE				
13/B4 - ECONOMIA DEGLI INTERMEDIARI FINANZIARI E FINANZA AZIENDALE	1	1		
13/B5 - SCIENZE MERCEOLOGICHE	1	1		
13/C1 - STORIA ECONOMICA		1		
13/D1 - STATISTICA		1		1
<b>13 - SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		<b>1</b>
14/B1 - STORIA DELLE DOTTRINE E DELLE ISTITUZIONI POLITICHE				
14/C1 - SOCIOLOGIA GENERALE		2		
14/C2 - SOCIOLOGIA DEI PROCESSI CULTURALI E COMUNICATIVI		1		
14/D1 - SOCIOLOGIA DEI PROCESSI ECONOMICI, DEL LAVORO, DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO		1		
<b>14 - SCIENZE POLITICHE E SOCIALI</b>		<b>4</b>		
<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

### 3. Il Personale docente

Figura 3.4 Quota percentuale dei professori ordinari (grade A) rispetto a tutto il personale accademico per genere – Anno solare 2017 (\*Fonte Ateneo \*\* MIUR)

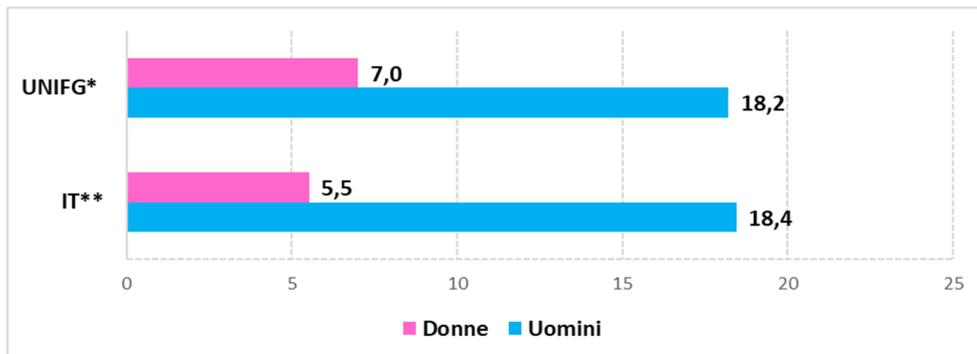
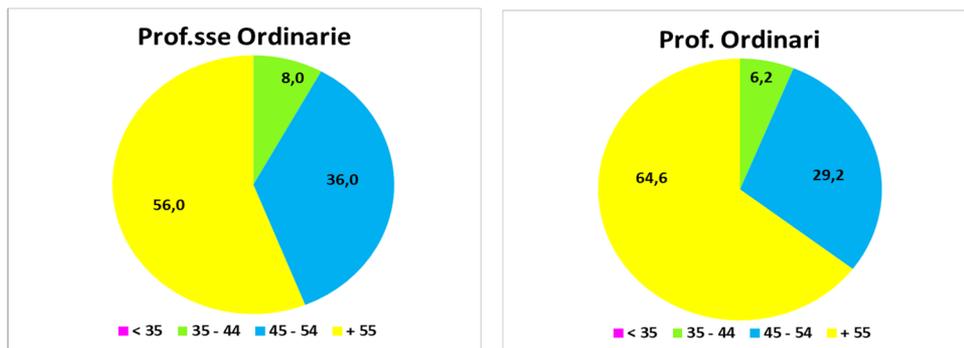


Figura 3.5 Distribuzione dei professori ordinari (Grade A) per classi di età e genere – Anno solare 2017 (Fonte Ateneo)



### 3. Il Personale docente

Figura 3.6 Quota percentuale dei professori associati (grade B) rispetto a tutto il personale accademico per genere – Anno solare 2017. (\*Fonte Ateneo \*\* MIUR)

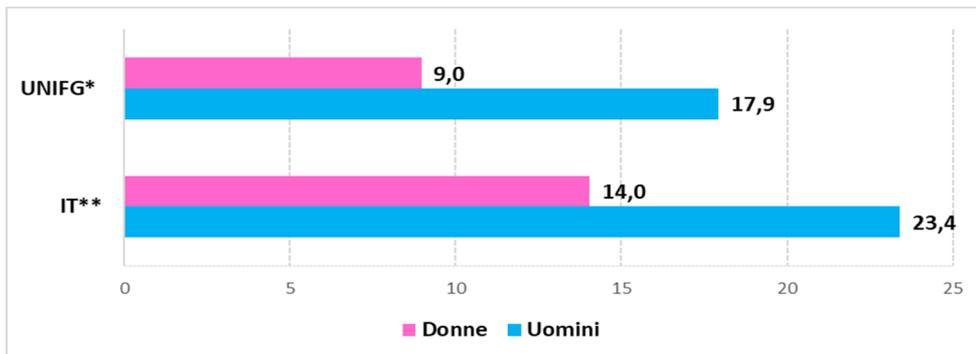
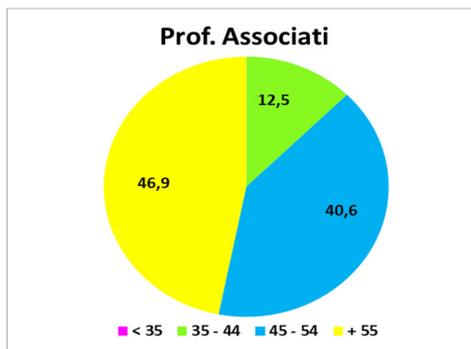
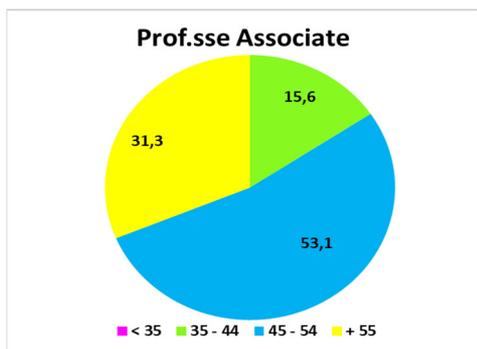


Figura 3.7 Distribuzione dei professori associati (grade B) per classi di età e genere – Anno solare 2017. (Fonte Ateneo)



### 3. Il Personale docente

Figura 3.8 Quota percentuale dei ricercatori universitari a tempo indeterminato (grade C) rispetto a tutto il personale accademico per genere – Anno solare 2017.  
(\*Fonte Ateneo \*\* MIUR)

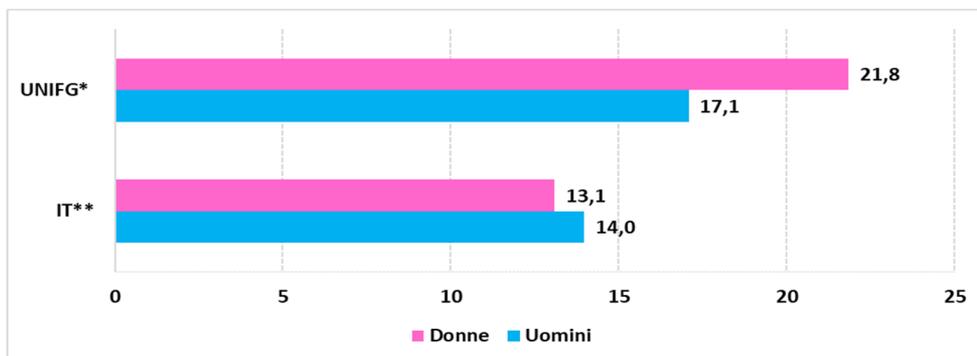
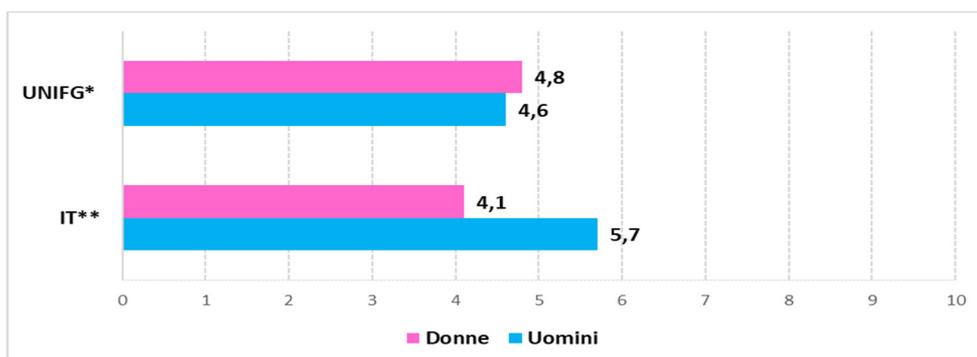
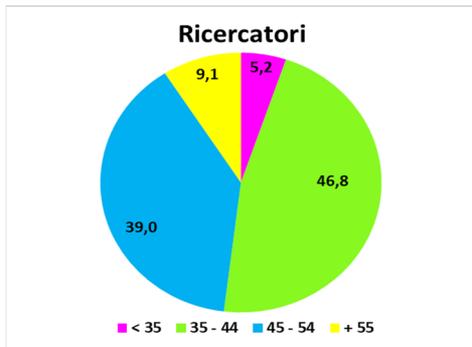
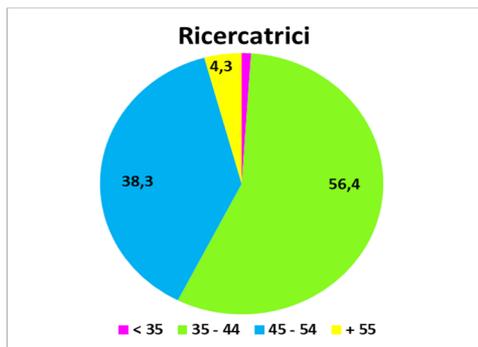


Figura 3.9 Quota percentuale dei ricercatori universitari a tempo determinato (grade C) rispetto a tutto il personale accademico per genere – Anno solare 2017  
(\*Fonte Ateneo \*\* MIUR)



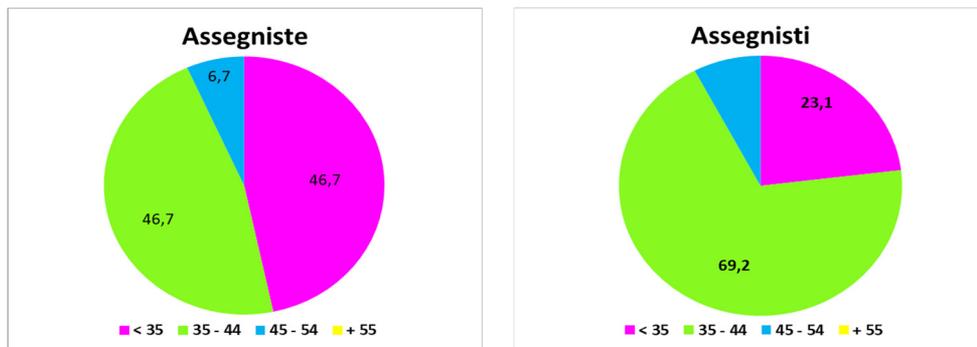
### 3. Il Personale docente

Figura 3.9 Distribuzione dei ricercatori universitari a tempo indeterminato/determinato (grade C) per classi di età e genere – Anno solare 2017  
(\*Fonte Ateneo \*\* MIUR)



### 3. Il Personale docente

Figura 3.10 Distribuzione degli assegnisti di ricerca (grade D) per classi di età e genere – Anno solare 2017. (Fonte Audit Interno)



La Tab. 3.10 focalizza l'analisi, in termini di giorni di assenza, sulla fruizione dei permessi, congedi e assenze da parte del personale docente dell'università di Foggia rispetto al ruolo e al genere. Esaminando l'andamento triennale, è possibile osservare e risalta all'attenzione che, a partire dal 2015 al 2017, la richiesta delle ore risulta sempre consistente rispetto a tutte le tipologie per le donne, con particolare evidenza delle ricercatrici.

### 3. II Personale docente

Tabella 3.10 Numero di giorni di assenza del personale docente – Triennio solare 2015 - 2017. (Fonte Piattaforma Ministeriale SICO)

2015	ASSENZE MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI ART.42, C.5, DLGS 151/2001		LEGGE 104/92		ASS.RETRIB.: MATERNITA', CONGEDO PARENT., MALATTIA FIGLIO		ALTRE RETRIBUITE	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
PROFESSORE ORDINARIO	24	9	0	0	0	0	0	13	0	0
PROFESSORE ASSOCIATO	32	5	0	0	0	14	0	0	0	0
RICERCATORE	124	0	0	0	0	26	0	454	0	0
<b>Totale</b>	<b>180</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>467</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

2016	ASSENZE MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI ART.42, C.5, DLGS 151/2001		LEGGE 104/92		ASS.RETRIB.: MATERNITA', CONGEDO PARENT., MALATTIA FIGLIO		ASSENZE MALATTIA RETRIBUITE	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
PROFESSORE ORDINARIO	29	115	0	0	0	0	0	0	0	0
PROFESSORE ASSOCIATO	36	4	0	0	0	14	0	0	0	0
RICERCATORE	80	53	0	0	0	1	0	1662	0	0
<b>Totale</b>	<b>145</b>	<b>172</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>1.662</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

2017	ASSENZE MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI ART.42, C.5, DLGS 151/2001		LEGGE 104/92		ASS.RETRIB.: MATERNITA', CONGEDO PARENT., MALATTIA FIGLIO		ASSENZE MALATTIA RETRIBUITE	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
PROFESSORE ORDINARIO	46	90								
PROFESSORE ASSOCIATO	97	39				7				
RICERCATORE	106	34			24	1		449		
<b>Totale</b>	<b>249</b>	<b>163</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>449</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 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.



**Cerimonia di festeggiamento 15 anni dell'Ateneo dauno, Presentazione evento**

## 4. Gli Organi di Ateneo

Tabella 4.1 Composizione Organi di Governo di Ateneo per genere – Anno solare 2015 – 2017.  
(Fonte Ateneo)

Organi di Governo	2015			2016			2017		
	Uomini	Donne	Totale membri	Uomini	Donne	Totale membri	Uomini	Donne	Totale membri
Rettore	1		1	1		1	1		1
Direttore Generale	1		1		1	1		1	1
Prorettore	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Delegati Rettorali	8	11	19	8	11	19	7	12	19
Senato Accademico <sup>1</sup>	18	6	24	16	8	24	15	9	24
Consiglio di Amministrazione <sup>2</sup>	6	3	9	5	5	10	5	5	10
Collegio Revisori dei Conti <sup>3</sup>	1	2	3	3		3	3		3
Nucleo di Valutazione	4	1	5	3	2	5	3	2	5
Presidio di Qualità	8	9	17	8	9	17	6	11	18
Commissione Scientifica di Ateneo	8	4	12	8	4	12	7	4	11
Consiglio degli Studenti	17	13	30	16	13	29	16	13	29
CUS Comitato Sportivo Universitario	4	2	6	2	3	5	3	2	5
CUG Comitato Unico di Garanzia	4	7	11	2	8	10	2	8	10
Collegio Disciplina	4	5	9	5	4	9	4	5	9
Difensore Studenti	1		1	1		1		1	1
Commissione Ateneo per le Questioni di Interesse degli Studenti	2	2	4	2	2	4	2	2	4
Commissione Bilancio	6		6	5	1	6	5	1	6
Commissione per la Disabilità	7	7	14	6	9	13	4	4	8
Commissione Brevetti	3		3	3		3	3		3
Comitato SPIN OFF	3		3	3		3	3		3
COAT	6	11	17	5	12	17	5	11	16
CLA	7	2	9	6	3	9	6	3	9

## 4. Gli Organi di Ateneo

- 1- Componenti effettivi con voto deliberativo
- 2- Componenti effettivi con voto deliberativo
- 3- Solo Componenti effettivi

Tabella 4.2 Composizione Dipartimenti e Strutture di raccordo di Ateneo – Anno solare 2015 – 2017. (Fonte Ateneo)

Dipartimenti e Strutture di raccordo	2015			2016			2017		
	Uomini	Donne	Totale membri	Uomini	Donne	Totale membri	Uomini	Donne	Totale membri
Direttori	5	1	6	5	1	6	5	1	6
Preside Facoltà di Medicina	1		1	1		1	1		1

Tabella 4.3 Composizione Commissioni Paritetiche – Anno solare 2015 – 2017. (Fonte Ateneo)

Commissioni Paritetiche per Dipartimento	2014			2015			2016		
	Uomini	Donne	Totale membri	Uomini	Donne	Totale membri	Uomini	Donne	Totale membri
Scienze Agrarie	2	6	8	4	5	9	5	5	10
Economia	4	8	12	4	8	12	5	7	12
Giurisprudenza	4	2	6	3	3	6	3	3	6
Studi Umanistici	3	5	8	3	5	8	3	5	8
Area Medica	7	5	12	6	6	12	6	6	12

## IV. Gli Organismi a tutela delle pari opportunità

---

### IV. Gli Organismi a tutela delle pari opportunità

---

Il CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), costituito la prima volta nel 2014, a seguito della scadenza del mandato quadriennale, è stato rinnovato. Nella sua nuova composizione è stato istituito con decreto del Rettore n. 824/2018, per il quadriennio 2018-2020.

Il CUG è presieduto dalla prof.ssa Madia D'Onghia, con i seguenti componenti:

- effettivi: in rappresentanza dell'Amministrazione prof.ssa Antonietta Baiano, prof.ssa Fiammetta Fanizza (Vicepresidente), prof. Luigi Nappi, prof.ssa Roberta Sisto; in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dr.ssa Maria Ciavarella; dr.ssa Giustina Del Vecchio, sig.ra Palma Gasperi, sig. Pasquale Pepe, dr.ssa Francesca Pietradura;
- supplenti: in rappresentanza dell'Amministrazione: prof.ssa Barbara Cafarelli, prof.ssa Barbara De Serio, prof.ssa Mariarosaria Lombardi, prof.ssa Anna Grazia Lopez, prof. Roberto Leonardo Rana; in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali: dr.ssa. Maraia Cristina Altobelli Lalatta, dr.ssa Carmela Clemente; sig. Salvatore Festa, dr.ssa Stefania D'Alessandro, sig.ra Concetta Santoro;
- uno studente, sig. Davide Castrucci.

La Segreteria CUG è localizzata presso la Direzione Generale dell'Ateneo e può essere contattata al seguente indirizzo email: [cug@unifg.it](mailto: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 nel quadriennio 2015-2018

### V. Le azioni positive realizzate nel quadriennio 2015-2018

In questa sezione vengono raccolte le principali azioni positive per la promozione e la tutela della parità di genere promosse dall'Ateneo di Foggia nel corso dell'ultimo quadriennio 2015-2018. Le iniziative, intraprese grazie all'impegno e alla collaborazione volontaria dei componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG), della delegata per le pari opportunità, del personale docente e di quello tecnico amministrativo esterno a tale organo, possono essere suddivise in quattro ambiti di intervento:

Sensibilizzazione, informazione e formazione sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità

- b. Piano delle azioni positive (PAP)
- c. Conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita
- d. Studi, ricerche e attività didattiche su tematiche di genere

#### a) Sensibilizzazione, informazione e formazione sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità

L'Ateneo di Foggia è costantemente impegnato nella promozione e nella diffusione di una cultura di genere per assicurare l'adozione e l'attuazione di politiche di pari opportunità tra donne e uomini, prevenire situazioni di disagio nei contesti di lavoro e promuovere azioni dirette a costruire ambienti professionali caratterizzati da benessere organizzativo, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica. In continuità con le azioni avviate e realizzate negli anni precedenti, nel quadriennio 2015-2018 sono state promosse e inaugurate molteplici iniziative, di seguito elencate.

- Convegno internazionale dedicato a *Giovanna Righini Ricci: la donna, l'insegnante, la scrittrice* (Foggia, 6 maggio 2015). L'iniziativa, organizzata dal Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università di Foggia, con la direzione scientifica della prof.ssa Antonella Cagnolati, in collaborazione con la Fondazione Banca del Monte di Foggia Siniscalco Ceci, l'Ufficio Consigliera di Parità dell'Ente di area vasta di Foggia, l'Università di Siviglia, l'*Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres de España* (AUDEM) e l'*Asociación Universitaria Mujeres y Cultura Benilde de Sevilla*, ha ricordato e approfondito la complessa figura di Giovanna Righini Ricci, insegnante e scrittrice romagnola tra le più innovative della letteratura italiana per ragazzi degli ultimi trent'anni del Novecento.



## V. Le azioni positive realizzate nel quadriennio 2015-2018

- Seminario di studio sul tema *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, organizzato dall'Università di Foggia, ha riunito le Università di Pescara-Chieti, Salerno, Udine, Sannio, Bari (Aldo Moro e Politecnico), Salento, Basilicata, Calabria e Verona ed è stato un'importante occasione di confronto e di sensibilizzazione del territorio rispetto alla tematica in questione, con particolare riferimento alla promozione delle politiche e della cultura delle pari opportunità, ovvero all'adozione della pari rappresentazione degli uomini e delle donne nelle Università. In quella occasione la prof.ssa Madia D'Onghia ha descritto 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 sul tema *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.).



- Seminario di Studio dedicato a *Maria Celeste Crostarosa. Il magistero divino della madre* (Foggia, 10-11 ottobre 2016). Il seminario è stato organizzato dal Dipartimento di Studi Umanistici

## V. Le azioni positive realizzate nel quadriennio 2015-2018

dell'Università di Foggia, con la direzione scientifica della prof.ssa Antonella Cagnolati.

- Giornata di studio sul tema “*Qualità del lavoro, benessere organizzativo e performance nelle pubbliche amministrazioni. Un focus sulle università*” (Foggia, 3 novembre 2016), organizzata dall'Università di Foggia, in collaborazione con l'Università di Bari Aldo Moro e l'Università del Salento. L'evento ha inteso approfondire il tema della qualità del lavoro e del benessere organizzativo quale leva di sviluppo delle performance nelle Pubbliche Amministrazioni e, in particolar modo, nelle Università, in un'ottica multidisciplinare (dal punto di vista giuridico, sociologico e psicologico). L'iniziativa ha riscosso notevole successo quale strumento di *best practices* dell'Università di Foggia ed è stata una proficua occasione di approfondimento di una serie di tematiche, quali: 1. I mutamenti organizzativi e il benessere lavorativo; 2. La cultura della salute all'interno dell'organizzazione (la c.d. "salute organizzativa"); 3. Le implicazioni della declinazione del benessere organizzativo in un'ottica di genere; 4. Il benessere organizzativo e l'integrazione dei lavoratori diversamente abili nel contesto lavorativo. Durante la giornata, inoltre, è stata illustrata la relazione su “*La rilevazione del benessere nell'Università di Foggia*” ed è stato presentato il primo Bilancio di Genere dell'Ateneo foggiano.
- Convegno sul tema *Il genere nel benessere e nella cura* (Foggia, 20 febbraio 2017), organizzato dall'Università di Foggia, membro della rete nazionale istituita dal prof. Andrea Lenzi (ordinario di Endocrinologia dell'Università La Sapienza di Roma), che adotterà la didattica della “Medicina di genere” negli insegnamenti del Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia a partire dal prossimo anno accademico. Al convegno hanno preso parte – come ospiti principali – l'Onorevole Paola Boldrini (componente della XII Commissione parlamentare Affari sociali e sanità, prima firmataria della proposta di Legge n. 3603/2016) e l'Europarlamentare Elena Gentile (componente della Commissione Sanità del Parlamento Europeo). Oggetto di approfondimento è stato il tema della medicina di genere che, purtroppo, si tende a marginalizzare e a considerare quale mero riconoscimento scientifico di una branca della medicina semplicemente declinata al femminile e che, invece, si sostanzia nell'adozione sistematica di una serie di accorgimenti che potrebbero incidere sullo stato di salute e conservazione del genere umano più diffuso al mondo: quello femminile. Un tema che l'Organizzazione Mondiale della Sanità sta affrontando seriamente da anni, invitando gli organi ufficiali – dall'ONU alle Nazioni Unite, dalla Comunità Europea ai governi dei Paesi extra EU – a farsi carico di un messaggio importante che però rischia di passare inosservato: la medicina di genere ha come obiettivo di studiare le differenze biologiche e socioculturali tra uomini e donne per meglio comprenderne l'influenza sullo stato di salute e di malattia. All'evento convegnistico, di



rilievo nazionale e di alto valore scientifico, sono intervenute, in qualità di relatrici, la Presidente del CUG, prof.ssa Madia D'Onghia, e la delegata rettorale alle pari opportunità, prof.ssa Antonella Cagnolati, direttrice scientifico del Convegno, che dopo una prima parte sistematica e programmatica dedicata alle politiche sanitarie in un'ottica di genere, hanno illustrato lo stato dell'arte in relazione ad alcuni aspetti clinici.

- Convegno Internazionale dal titolo *Rompendo il muro del silenzio. Voci di donne nel Mediterraneo* (Foggia, 4-5 maggio 2017), organizzato dal Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università di Foggia, con la direzione scientifica dei prof.ri Antonella Cagnolati e Sebastiano Valerio. Il convegno ha ospitato studiosi provenienti da dodici sedi istituzionali e cinque Paesi differenti (Spagna, Grecia, Polonia, Egitto e Italia), con cui l'Università di Foggia intrattiene da tempo rapporti di ricerca scientifica e collaborazione a vario titolo. Attraversando le culture del Mediterraneo, e con uno specifico sguardo rivolto alle letterature moderne, il convegno ha focalizzato l'attenzione sulle scritture femminili e sulle scrittrici che hanno influenzato e determinato, con la loro opera, i confini di uno spazio caratterizzato da un fitto scambio di esperienze poetiche e narrative. Obiettivo prioritario è stato, inoltre, comprendere come la letteratura di genere rappresenti un momento imprescindibile per la definizione di una identità culturale mediterranea, in cui le culture delle singole nazioni finiscono per specchiarsi e arricchirsi reciprocamente e quanto importante sia, in questo senso, il ruolo svolto dalle scrittrici di ogni epoca. Il Convegno ha ottenuto il patrocinio dell'Associazione degli italianisti (ADI), del Gruppo di lavoro studi di genere nella letteratura italiana, di AUDEM (*Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres*), del *Grupo de Investigación Escritoras y Escrituras*, dell'*Asociación Universitaria Mujeres y Cultura Benilde de Siviglia*, del CISVA (Centro Interuniversitario Internazionale di Studi sul Viaggio Adriatico).



- Convegno dal titolo *Le donne pastore: tra patriarcato e creatività* (Foggia - Sala del Tribunale di Palazzo Dogana, 21 novembre 2017), promosso dalla Consigliera di Parità dell'Ente di area vasta di Foggia, dott.ssa Antonietta Colasanto. Al Convegno, al quale hanno preso parte la Consigliera nazionale di Parità, dott.ssa Franca Bagni Cipriani e la presidente Fidapa BPW Italy Distretto Sud Est, dott.ssa Rosa Vulpio, sono intervenute in qualità di relatrici, la prof.ssa Antonietta Santillo, docente di zootecnia dell'Università di Foggia, che si è occupata del tema "*Benessere animale e*

## V. Le azioni positive realizzate nel quadriennio 2015-2018

qualità delle produzioni" e Anna Kauber, Architetto esperta in paesaggio agrario, che ha presentato il progetto documentario "*Pastore: femminile al plurale*", in cui ha fotografato una realtà femminile inedita ed estremamente affascinante. Le donne pastore hanno avuto il coraggio di inserirsi in un contesto prevalentemente maschile, patriarcale, tramandato di padre in figlio, di rivisitarlo e adattarlo alla specificità del genere femminile, creando un'alleanza fra donna-terro-cibo che muove dal basso le fondamenta dell'intero settore, portando idee e stimoli nuovi in un mondo antico. Durante l'evento sono state presentate due testimonianze di donne pastore.

- Convegno Internazionale di Studi dal titolo *La reconstrucción del canon literario en Europa y las escritoras* (11-13 dicembre 2017), organizzato dalla Facoltà di Filologia della Università di Siviglia, in collaborazione con l'Università di Foggia, con la direzione scientifica dei prof.ri Antonella Cagnolati e Sebastiano Valerio, del Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università di Foggia, Milagro Martín Clavijo, dell'Università di Salamanca, Mercedes Arriaga Flórez, dell'Università di Siviglia. Obiettivi del Convegno, che ha ottenuto il patrocinio della SEI (*Sociedad Española de los Italianistas*), erano riunire ricercatori di diverse università spagnole e straniere per presentare le rispettive ricerche, creare reti internazionali e condividere buone prassi in questo settore;
- Seminario Internazionale dal titolo *Comunicazione di genere tra immagini e parole* (Foggia, Aula Magna del Dipartimento di Studi Umanistici, 18 e 26 gennaio 2018), promosso dall'Associazione Impegno Donna di Foggia e dall'Università di Foggia. Il progetto è stato accreditato dall'Ordine degli Assistenti Sociali di Puglia e dall'Associazione Nazionale Pedagogisti di Puglia. Al Convegno hanno preso parte, in qualità di relatori, la Presidente dell'Associazione Impegno Donna di Foggia, dott.ssa Franca Dente, la Delegata Rettorale alle Pari Opportunità dell'Università di Foggia, prof.ssa Antonella Cagnolati, la prof.ssa Margherita Orsino, dell'Università di Toulouse, la prof.ssa Irene Strazzeri, dell'Università di Foggia, la prof.ssa Ines Iglesias, dell'Università di Vigo, la Presidente del CUG dell'Università di Foggia, prof.ssa Madia D'Onghia, la prof.ssa Graziella Priulla, dell'Università di Catania, il dott. Stefano Pasta, dell'Università Cattolica di Milano, la Presidente dell'Associazione Giulia, dott.ssa Annamaria Ferretti e la Direttrice di radionovaions97, dott.ssa Valentina Scuccimarra. Al Seminario ha partecipato anche l'Associazione Culturale Scatto Matto di Foggia. Al centro della riflessione il tema della disparità del linguaggio di genere nei vari aspetti della società moderna. Il dibattito si è incentrato sull'importanza della parola, che non si limita a descrivere il circostante ma che, talvolta, contribuisce a costruire e rafforzare vecchi e nuovi modelli educativi improntati sulla disparità di genere. Si è dunque parlato della centralità degli stereotipi di genere



## V. Le azioni positive realizzate nel quadriennio 2015-2018

nell'uso della lingua vera e propria, della pubblicità, degli aspetti giuridici della comunicazione e del linguaggio di genere nelle istituzioni. I partecipanti all'iniziativa hanno anche avuto la possibilità di dialogare con giornalisti e scrittori degli effetti deleteri di un linguaggio distorto e deformato, della falsa comunicazione e rappresentazione della realtà che, attraverso la riproduzione e trasmissione di immagini, strumentali solo al raggiungimento di scopi commerciali, si uniforma a modelli culturali e comportamentali capaci di alimentare le disparità, prima fra tutte quella fra uomini e donne, contribuendo alla costruzione di una distorta identità di genere e spianando, purtroppo, la strada alla discriminazione e alla violenza;

- Seminario formativo dal titolo *Crimini di genere. Esperienze a confronto* (Foggia, Aula Magna del Dipartimento di Giurisprudenza, 19 ottobre 2018), organizzato dall'Associazione Impegno Donna e dal Cav Telefono Donna in collaborazione con l'Università di Foggia. L'iniziativa, che ha ottenuto il patrocinio dell'Associazione S.V.O.L.T.A.R.E., della Regione Puglia, dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri della Provincia di Foggia e della Società Uni Personale LEMUSE s.r.l. di Foggia, ha registrato la partecipazione di numerosi professionisti interessati al tema della violenza di genere da più punti di vista e sulla base di differenti competenze e ha focalizzato l'attenzione su diversi nuclei tematici, con particolare riferimento alla violenza domestica e alla necessità di un approccio integrato per la tutela delle vittime di violenza. In quell'occasione sono stati inoltre presentati i Centri antiviolenza e i protocolli operativi per contrastare la violenza di genere. All'iniziativa hanno preso parte, in qualità di relatori, la Presidente dell'Associazione Impegno Donna di Foggia, dott.ssa Franca Dente, il Procuratore della Repubblica di Foggia, dott. Ludovico Vaccaro, il Presidente di Sezione del Tribunale di Milano, dott. Franco Roia, il Questore di Foggia, dott. Mario Della Cioppa, il Colonnello del Comando Provinciale dei Carabinieri di Foggia, dott. Marco Aquilio, due Avvocati dell'Associazione Telefono Donna, dott.sse Maria Antonucci e Guendalina Romito, la Criminologa del Servizio Uomini Oltre la Violenza, dott.ssa Laura Ciapparelli, la Presidente dell'Associazione Giulia, dott.ssa Annamaria Ferretti, e la Presidente del CUG dell'Università di Foggia, prof.ssa Madia D'Onghia;

- Sportello Salute e Genere, istituito il 22 aprile 2018 sul sito dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri della Provincia di Foggia a cura della Commissione Medicina di Genere, coordinata dalla dott.ssa Latino. Della Commissione fanno parte anche la prof.ssa Cagnolati, la dott.ssa Cassanelli, la dott.ssa Di Gennaro, il dott. Lacerenza, la dott.ssa Lotti, la dott.ssa Pedale, la prof.ssa Trabace, la dott.ssa Vaccaro e la dott.ssa Volpicelli. La data di istituzione dello Sportello Salute e Genere coincide con quella della nascita del premio Nobel per la Medicina, prof.ssa Rita



## V. Le azioni positive realizzate nel quadriennio 2015-2018

---

Levi Montalcini, ovvero con la giornata in cui il Ministero della Salute chiede che ogni anno si celebri la Giornata Nazionale dedicata, appunto, alla Salute della Donna. Obiettivo della Commissione Medicina di Genere dell'OMCeO-Foggia è quello di diffondere la cultura del genere come determinante di salute sia tra i medici sia nel territorio: applicare una prospettiva di genere in Medicina significa contribuire a realizzare una nuova condizione di salute che, accanto alle differenze biologiche, considera altre variabili, quali l'ambiente, lo status socio-economico-culturale e la dimensione relazionale della persona, allo scopo di garantire a tutti, uomini e donne, cure appropriate e personalizzate nell'ottica di una reale equità delle prestazioni sanitarie. Lo Sportello Salute e Genere vuole dare avvio a una linea diretta di comunicazione tra cittadino ed esperti di diversi settori e specialità mediche riguardo a come prendersi cura della propria salute. Alle domande, che possono essere inviate via mail a un indirizzo preposto, vengono fornite risposte scientifiche pertinenti e affidabili. Ogni mese verrà riservata un'attenzione particolare a un tema specifico; la prima parte della riflessione sarà dedicata al tema della broncopneumologia, curato dalla prof.ssa Maria Pia Foschino, Ordinaria di Malattie dell'Apparato Respiratorio del Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche dell'Università degli Studi di Foggia;

- Partecipazione della prof.ssa Antonella Cagnolati, in qualità di Rappresentante dell'Università di Foggia, al Tavolo Tecnico-Antidiscriminazione istituito dalla Consigliera di Parità dell'Ente di area vasta di Foggia;
- Promozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere:
- Nel 2015 il CUG ha elaborato una *Raccomandazione sul linguaggio di genere* (scaricabile al link [http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/16-02-015/raccomandazione\\_sul\\_linguaggio\\_di\\_genere.pdf](http://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/16-02-015/raccomandazione_sul_linguaggio_di_genere.pdf)), con l'obiettivo di utilizzare un linguaggio più ampio e flessibile, in grado di registrare anche la presenza femminile nei vari aspetti della vita quotidiana. Il documento, che è stato adottato dall'Ateneo di Foggia, promuove l'uso di 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 una cultura delle pari opportunità. Per questo motivo tutti i Regolamenti contengono nella parte iniziale la seguente precisazione: «*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*»
- Nel 2017 il CUG ha promosso l'adozione delle *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, predisposte dal MIUR (scaricabili al link [http://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Linee\\_Guida\\_per\\_l\\_uso\\_del\\_genere\\_nel\\_linguaggio\\_amministrativo\\_del\\_MIUR\\_2018.pdf](http://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Linee_Guida_per_l_uso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo_del_MIUR_2018.pdf)), al fine di adeguare la modulistica amministrativa di Unifg.
- Adesione alla campagna di sensibilizzazione *HeforShe*, promossa da UN WOMAN -

## V. Le azioni positive realizzate nel quadriennio 2015-2018

---

Comitato Nazionale Italia, ente delle Nazioni Unite per la parità di genere e l'*empowerment* femminile. La campagna *HeForShe* e, nello specifico, il progetto *IMPACT 10x10x10*, 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, le Università di Foggia, del Salento, di Bari, la Direzione Territoriale del lavoro di Bari, la CGIL, la CISL Puglia Basilicata e la UIL, per la promozione, la realizzazione e l'implementazione di un *Osservatorio sulle Discriminazioni di Genere nel Lavoro*. Scopo del Protocollo (approvato in Senato Accademico il 18 novembre 2015) è la progettazione e la realizzazione di azioni di monitoraggio, prevenzione, studio, ricerca, formazione e contrasto alle discriminazioni di genere. In questa prospettiva l'Ateneo di Foggia intende farsi promotore del raccordo dell'attività del suo CUG e dei CUG presenti negli altri Atenei della Regione Puglia, nell'ottica di coordinare le azioni e le misure che possono essere svolte congiuntamente tra i tre Atenei (ma anche con altri enti presenti nel territorio). L'obiettivo è fornire un contributo attivo allo sviluppo di un coerente sistema pugliese per la promozione della cultura di genere all'interno dei singoli Atenei e nel territorio.
- Adozione del *Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione del mobbing, delle molestie morali e sessuali*. Il documento, redatto da un gruppo di lavoro composto da docenti e personale T.A., ha lo scopo di contrastare mobbing, molestie, morali e sessuali, e ogni altra forma di disagio lavorativo (discriminazioni, stress lavoro-correlato, ecc.). Il Codice contiene le regole generali da osservare, l'indicazione delle finalità cui tende, l'identificazione dei destinatari e l'ambito di applicazione; inoltre, indica gli strumenti e le modalità da attivare a tutela di eventuali segnalazioni di comportamenti lesivi. Ha lo scopo di promuovere un ambiente di lavoro che rispetti la dignità della persona, quale diritto fondamentale che deve essere tutelato in tutti i suoi aspetti, al fine di impedire comportamenti e atti che rischiano di produrre discriminazioni e/o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante. In tale prospettiva il Codice si prefigge di prevenire ogni forma di molestia e discriminazione offrendo, nel caso in cui queste si verificano, la possibilità di ricorrere a procedure adeguate per affrontare il problema ed evitare che si ripetano. Attraverso l'adozione e la diffusione del Codice, e con momenti di formazione specifica al personale, si intende incoraggiare lo sviluppo di buone prassi volte a creare un ambiente di lavoro qualitativamente migliore in cui uomini e donne si rispettino reciprocamente.
- Istituzione di uno *Sportello di ascolto* per il supporto psicologico nei confronti del personale T.A. Il servizio, che dopo un primo semestre di sperimentazione è stato confermato per altri sei mesi, si avvale della collaborazione gratuita di uno psicologo interno all'Università e rappresenta un segnale tangibile dell'attenzione che l'Ateneo mostra nei confronti del benessere del personale nell'ambiente lavorativo.
- Il 24 gennaio 2016 si è svolto il primo di una serie di incontri tra i componenti del CUG, il

personale EP e i Capi settore per presentare le attività dell'organismo nei diversi Dipartimenti e nell'Amministrazione Centrale. Con tali incontri si intende favorire un clima collaborativo e favorevole alla collegialità delle decisioni per il raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari e propedeutici all'operatività dell'organismo.

### **b) Piano delle azioni positive (PAP)**

L'Università di Foggia, nella piena consapevolezza del valore aggiunto che può derivare da una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione delle differenze, con particolare riferimento a quelle di genere, si è dotata 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 del suddetto documento 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, dott.ssa Enza Dini Ciacci, stagista presso l'Università di Foggia nell'ambito di una collaborazione con l'Università di Verona.

In sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali in materia, il Piano di Azioni Positive 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, 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 del 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*, un'iniziativa pedagogica di successo, la cui responsabile è la prof.ssa Anna Grazia Lopez, istituito con lo scopo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. 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, quindi nel periodo extrascolastico, docenti e personale tecnico-amministrativo si trovano ad affrontare in occasione della chiusura delle scuole. Le attività dello Spazio Gioco vengono coordinate dalla prof.ssa Anna Grazia Lopez, coadiuvata da un gruppo di lavoro costituito da volontari, studenti, tirocinanti, dottori in Scienze della formazione, dottorandi, dottori di ricerca, musicisti ed esperti di arte che si alternano nella conduzione di laboratori e di attività ludico-ricreative.

### d) Studi, ricerche e attività didattiche su tematiche di genere

I docenti afferenti ai diversi Dipartimenti dell'Ateneo di Foggia hanno avviato ricerche e approfondito numerosi studi (individuali e collettivi) sulle tematiche di genere, di seguito elencati, 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
- Adesione della prof.ssa Antonella Cagnolati (Dipartimento di Studi Umanistici) all'*Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres de España* (AUDEM), ([www.audem.es](http://www.audem.es)), che ha lo scopo di valorizzare figure e opere di donne dimenticate dalla storia e dalla cultura, e all'*Asociación Universitaria Mujeres y Cultura Benilde* di Siviglia ([www.benilde.org](http://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. La prof.ssa Antonella Cagnolati è vicepresidente di entrambe le società, rispettivamente, dal 2014 e dal 2015
- Riconoscimento del Premio Siped (2015) alla prof.ssa Anna Grazia Lopez per il volume dal titolo *Scienza, genere, educazione* (Franco Angeli, Milano 2015)
- Stipula di un protocollo di intesa tra il Dipartimento di Studi Umanistici (con la responsabilità scientifica della prof.ssa Daniela Dato) e VALORE D (Associazione di Grandi Imprese) per attività di ricerca sul profilo professionale del welfare manager nelle organizzazioni. Il protocollo è finalizzato ad avviare e regolamentare attività di ricerca e scambi di expertise sul

## V. Le azioni positive realizzate nel quadriennio 2015-2018

---

tema del welfare aziendale. “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 (2016)

- Riconoscimento come Prima Classificata per il settore Storia della Pedagogia del Premio Internazionale SIPED alla prof.ssa Antonella Cagnolati per il volume *La costilla de Àdan. Mujeres, educación y escritura en el Renacimiento* (Benilde, Siviglia 2016)
- Riconoscimento come Prima Classificata della sezione Saggistica del XVIII Premio di Scrittura femminile “Il Paese delle Donne” alla prof.ssa Antonella Cagnolati per il volume *Donne e scienza. Dall'esclusione al protagonismo consapevole*, curato con Sandra Rossetti (Aracne, Roma 2016)
- Adesione del prof. Sebastiano Valerio (Dipartimento di Studi Umanistici) al gruppo di ricerca sugli “Studi di genere nella letteratura italiana”, organizzato dall'Associazione degli Italianisti, che ha l'obiettivo di rappresentare le categorie professionali degli universitari italiani che operano nell'ambito delle discipline afferenti agli studi dell'Italianistica (dal 2017)
- Adesione della prof.ssa Luigia Trabace (Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale) all'European Society of Gender Health and Medicine e al gruppo di lavoro della farmacologia di genere all'interno della Società Italiana di Farmacologia
- Adesione della prof.ssa Antonella Cagnolati al gruppo nazionale di studio e ricerca della SIPED Educazione e studi di genere, di cui è coordinatrice insieme alla prof.ssa Carmela Covato, dell'Università di Roma Tre (dal 2013)
- Adesione della prof.ssa Antonella Cagnolati al gruppo di studio e ricerca *Escritoras y Escrituras*, coordinato dalla prof.ssa Mercedes Arriaga, dell'Università di Siviglia (dal 2011 ad oggi)
- Adesione della prof.ssa Antonella Cagnolati al gruppo di ricerca *EPERFLIT (Escritoras y personajes femeninos en la literatura)*, coordinato dalla prof.ssa Milagro Martín Clavijo, dell'Università di Salamanca (dal 2016)
- Adesione della prof.ssa Antonella Cagnolati (responsabile scientifico per il Dipartimento di Studi Umanistici e per l'Università di Foggia) al Progetto *SVOLTARE*, presentato da Impegno

## V. Le azioni positive realizzate nel quadriennio 2015-2018

---

Donna (Foggia) alla Fondazione SUD e finanziato negli anni 2017-2018

- Costituzione del Gruppo Teatrale Sporchiamoci le mani – Great, con la direzione scientifica della prof.ssa Antonella Cagnolati, composto da studenti del Dipartimento di Studi Umanistici, con lo scopo di sensibilizzare studenti e studentesse sulle tematiche della violenza di genere (2017)
- Riconoscimento del Premio Internazionale Francesco Saverio Nitti per il Mediterraneo (II edizione 2017) alla prof.ssa Isabella Loiodice per il volume curato con la prof.ssa Simonetta Ulivieri, dell'Università di Firenze, dal titolo Genere, etnia e formazione. Donne e cultura del Mediterraneo (Pensa Multimedia, Lecce 2017)
- Adesione della prof.ssa Antonella Cagnolati al progetto di ricerca nazionale Ausencias II. Escritoras Italianas ineditas en la querrela de las mujeres (siglos XV al XX), finanziato dal Ministerio de Economía y Competitividad (Spagna) e coordinato dalla prof.ssa Mercedes Arriaga Florez dell'Università di Siviglia (2016-2019)
- Adesione della prof.ssa Antonella Cagnolati al progetto di ricerca Scrittrici inedite in spagnolo agli albori del s. XX (1990-1920). Rinnovo pedagogico del canone letterario, finanziato dal Fondo Europeo di sviluppo regionale Università di Salamanca, coordinato dalla prof.ssa Milagro Martín Clavijo (2016-2018)

### Attività didattiche

- Insegnamenti dedicati al tema di genere

Presso il Corso di Laurea in Scienze dell'Educazione e della Formazione del Dipartimento di Studi Umanistici sono attivi i seguenti insegnamenti:

- Storia dell'educazione di genere;
- Pedagogia delle differenze.
- Seminari
- 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 nel 2017 alla loro terza edizione), organizzati nell'ambito dell'insegnamento di Pedagogia del lavoro attivo presso il Dipartimento di Studi Umanistici.
- Master e Corsi di Perfezionamento e Aggiornamento
- Corso di Perfezionamento dal titolo *Violenza di genere. Codici simbolici e stereotipi culturali*, coordinato dalla prof.ssa Antonella Cagnolati e attivato nell'anno accademico 2017-2018. Il corso, dedicato al tema del femminicidio, si pone l'obiettivo, soprattutto tra i più giovani, di analizzare anche storicamente le radici di un fenomeno sociale sempre più preoccupante e, purtroppo, in crescita. Lo scopo è quello di analizzare come e quanto l'educazione e la formazione possano contribuire a creare tra i generi nuovi equilibri emotivi, affettivi, sociali e culturali. Finalità del suddetto corso è anche quella di costituire un lavoro di rete tra gli enti e

## V. Le azioni positive realizzate nel quadriennio 2015-2018

---

le associazioni che nel territorio si dedicano a questi temi e di realizzare una coscienza diffusa e un linguaggio condiviso tra i vari attori che, a diverso titolo, sono quotidianamente in contatto con la problematica della violenza di genere.

- Corso di formazione professionale in diritto antidiscriminatorio dal titolo "*Tutela delle donne e dei minori vittime di violenza*" organizzato dal Dipartimento di Giurisprudenza e dal Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Foggia (settembre 2018-dicembre 2018). Il corso, partendo dai profili generali di diritto antidiscriminatorio alla luce dalla normativa interna e delle fonti comunitarie, affronta il tema in diverse prospettive - dall'analisi sociologica del fenomeno discriminatorio, alla prospettiva penalistica (legislazione antidiscriminatoria, tutele processuali e *best practices* investigative), ai profili civilistici (prassi e strategie processuali) - e si conclude con la visita in un centro antiviolenza.

### Pubblicazioni scientifiche

- **Cagnolati A.**, *La rappresentazione della donna anziana nella prima Età Moderna*, in **Pinto Minerva F.** (a cura di), *Sguardi incrociati sulla vecchiaia*, Pensa Multimedia, Lecce 2015, pp. 83 ss.
- **Cagnolati A., Rossetti S.** (a cura di), *Donne e scienza. Dall'esclusione al protagonismo consapevole*, Aracne, Roma, seconda edizione ampliata 2016
- **Cagnolati A.**, *Tra gli spazi ed il silenzio: la condizione della donna meridionale nelle opere di Carolina Rispoli (1893-1991)*, in **Blanco Valdés C. F., Garosi L., Marangon G., Rodríguez Mesa F. J.** (a cura di), *Il Mezzogiorno italiano. Riflessi e immagini culturali del Sud d'Italia/ El Mediodía Italiano. Reflejos e imágenes culturales del Sur de Italia*, 2 vols, Franco Cesati, Firenze 2016, vol. I, pp. 71 ss.
- **Cagnolati A., con Sergio Marín Conejo**, *Tra negazione e follia: alla ricerca di Ofelia*, in "*Acta Iassyensia Comparationis*", 17, 1, 2016, pp. 9 ss.
- **Cagnolati A., Covato C.** (a cura di), *La scoperta del genere tra autobiografia e storie di vita*, Benilde, Siviglia 2016.
- **Cagnolati A.**, *Desde la moda al feminismo: Mujeres y prensa pedagógica (Italia, siglo XIX)*, in "*Innovación Educativa*", n. 26, 2016, pp. 29 ss.
- **Cagnolati A.**, *La costilla de Adán. Mujeres, educación y escritura en el Renacimiento*, Arcibel, Sevilla 2016
- **Cagnolati A., Marin Conejo S.**, *Accenti critici e progettualità formative per le donne in A Serious Proposal to the Ladies di Mary Astell*, in "*Raudem*", 4, 2016, pp. 212 ss.

## V. Le azioni positive realizzate nel quadriennio 2015-2018

---

- **Cagnolati A., Fco. Canales A.** (Eds.), *Women's Education in Southern Europe. Historical Perspectives (19th-20th centuries)*, Aracne, Roma, vol. I, 2017
- **Cagnolati A., Hernández Huerta J. L.,** *School Memories in Women's Autobiographies* in **Yanes-Cabrera C. et al.** (Eds.), *School Memories*, Springer International Publishing, Switzerland 2017, pp. 99 ss.
- **Cagnolati A., Ramírez Almazán M. D.** (Eds), *Ana Kuliscioff. El monopolio del hombre*, Aracne, Roma 2017
- **Dato D.**, *Immigrant woman, job, new professional skills* in "Pedagogia Oggi", n.1, 2017, pp. 238 ss.
- **Di Giovine O.**, *I recenti interventi legislativi in materia di violenza contro le donne (perché il "dilemma del femminismo" è anche il "dilemma del diritto penale")*, in "Archivio penale", 2017, n. 1, pp. 1 ss.
- **D'Onghia M.**, *La rappresentanza di genere e gli organismi sulle pari opportunità nell'Università*, in "Diritti Lavori Mercati", 2015, n. 3, pp. 631 ss.
- **Loiodice I., Ulivieri S.** (Eds), *Genere, etnia e formazione. Donne e cultura del Mediterraneo*, Pensa Multimedia, Lecce 2017
- **Loiodice I.**, *Immigrant women in the Mediterranean Sea. Identity-making and training routes*, in "Pedagogia Oggi", n. 1, 2017, pp. 17 ss.
- **Lopez A.G.**, *Medicalizzazione dei corpi femminili ed educazione*, in **Avveduto S., Paciello M. L., Arrigoni Tatiana, Mangia C., Martinelli L.** (a cura di), *Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una società che si evolve*, CNR, IRPPS, e-Publishing 2015, pp. 105 ss.
- **Lopez A.G.**, *I servizi educativi per l'infanzia: tra diritti delle donne e diritti dei bambini. Un'esperienza di conciliazione vita e lavoro all'università*, in **Tomarchio M., Ulivieri S.** (a cura di), *Pedagogia militante. Diritti, culture, territori*, Edizioni ETS, Pisa 2015, pp. 602 ss.
- **Lopez A.G.**, *Scienza, genere, educazione*, Franco Angeli, Milano 2015
- **Lopez A.G.**, *Dai saperi delle donne alla cura come principio di democrazia*, in **Dozza L., Ulivieri S.** (a cura di), *L'educazione permanente a partire dalle prime età della vita*, Franco Angeli, Milano 2016, pp. 959 ss.
- **Lopez A.G. (a cura di)**, *Introduzione*, in Ead., *Decostruire l'immaginario femminile. Percorsi educativi per vecchie e nuove forme di condizionamento culturale*, ETS Pisa 2017, pp. 7 ss.
- **Lopez A.G.**, *Educare alla scelta tra conformazione e desiderio. Le nuove forme di*

## V. Le azioni positive realizzate nel quadriennio 2015-2018

---

*regolamentazione dei corpi*, in **Seveso G.** (a cura di), *Corpi molteplici. Differenze ed educazione nella realtà di oggi e nella storia*, Guerini e Associati, Milano 2017, pp. 155 ss.

- **Lopez A.G.**, *Intersezioni tra genere ed etnia. Le migrazioni femminili per una riconcettualizzazione della cura*, in **I. Loiodice** (a cura di), *Per un nuovo patto di solidarietà. Il ruolo della pedagogia nella costruzione di percorsi identitari, spazi di cittadinanza e dialoghi interculturali*, Progedit, Bari 2017, pp. 307 ss.
- **Lopez A.G.**, *Other women's bodies. Symbolic violence amid gender and ethnicity: the role of education*, in "Pedagogia Oggi", XV, n.1, marzo 2017, pp. 117 ss.
- **Pasquarella V.**, *Work-life balance: esiste un modello italiano di "conciliazione condivisa" dopo il Jobs act?*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2017, 1, pp. 41 ss.

## VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

---

### VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

---

L'analisi affrontata nei capitoli precedenti permette di ottenere una chiara interpretazione rispetto al genere delle diverse componenti che costituiscono la comunità accademica dell'Università di Foggia. Per ampliare lo studio fin qui condotto si è inteso sviluppare ulteriormente l'analisi, secondo l'ottica di genere, rispetto al panorama accademico italiano. Nell'arco temporale di un triennio, dal 2015 al 2017, è stata esaminata la distribuzione della popolazione accademica femminile degli atenei statali. Tenendo sempre fermo come punto di riferimento l'Ateneo foggiano, vista la numerosità delle università italiane e lo loro diversificazione rispetto alla loro dimensione, si è deciso di prendere in considerazione, al fine di agevolare la lettura dei dati proposti, un ulteriore termine di confronto, gli *Atenei Piccoli*, che, come da classificazione proposta dal CENSIS, raggruppa tutti quegli atenei statali con iscritti fino a 10.000 unità e tra i quali rientra anche l'Università di Foggia (Univ. di Camerino, Univ. di Cassino, Univ. di Foggia, Univ. di Teramo, Univ. di Reggio Calabria, Univ. di Basilicata, Univ. di Insubria, Univ. di Tuscia, Univ. di Molise, Univ. di Sannio). Dovendo sintetizzare informazioni eterogenee, come popolazione studentesca, corpo docente, personale tecnico amministrativo, è stato essenziale definire dei criteri in grado di aggregare tali variabili e di attribuire opportuni pesi alle diverse componenti per renderle confrontabili. Al fine di realizzare un sistema oggettivo di riferimento, il confronto è stato posto su parametri di costo definiti a livello ministeriale, sulla base del criterio del costo *standard* assegnato alle singole componenti, in modo tale da attribuire un peso a ciascuna di esse, utile al calcolo di un indicatore sintetico proporzionale al costo *standard* della componente considerata. In pratica l'indice sintetico proposto attribuisce a ciascun organo un peso pari al costo che l'Università sostiene per remunerare i componenti di quell'organo o i propri dipendenti.

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, nella determinazione tabellare relativa al triennio dal 2015-2017 per gli atenei, che per l'Università di Foggia riporta un costo di 6.394 euro pro-capite per l'anno 2015, un costo di 6.335 euro pro-capite per l'anno 2016 e 2017; per quest'ultimo anno il DL del 20 giugno 2017, n.91, stabilisce che per il 2017 siano utilizzati gli stessi importi del costo standard utilizzati per il riparto del FFO 2016. 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, come stabilito dal Decreto Ministeriale del 21 luglio 2015, n. 503, Decreto criteri e contingente assunzionale delle Università statali, per l'anno 2015 è pari a 115.684,00 euro, dal Decreto Ministeriale del 5 agosto 2016, n. 619, Decreto criteri e contingente assunzionale delle Università statali, per l'anno 2016 è pari a 114.610,00 euro, e, dal Decreto Ministeriale del 10 agosto 2017 n. 614, Decreto criteri e contingente assunzionale delle Università statali, per l'anno 2017, è pari a 113.939,00 euro. Con riguardo alla metodologia utilizzata, il profilo delle popolazioni analizzate (docenti, tecnici amm, e studenti) è stato delineato attingendo da banche dati di diversa natura e gestione. Tutti i collettivi sono stati costruiti in evoluzione su tre anni distinti, il triennio di riferimento parte dal 2015 al 2017, con un focus in dettaglio per l'ultimo anno. Trasversalmente la rilevazione è stata raccordata con le banche dati gestite dai principali canali ministeriali facenti capo al MIUR ed al Consorzio Interuniversitario Cineca. Al

## VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

momento della rilevazione per la redazione del bilancio, i dati relativi alla popolazione studentesca di tutti gli atenei italiani sono stati estratti dalla banca dati ANS, Anagrafe Nazionale Studenti, alla data del mese di ottobre 2018 non essendo stati ancora certificati fino a quel momento dal MIUR.

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 TI/TD	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

La Tab. 6.1 riporta i pesi attribuiti alle diverse componenti accademiche, utili alla parametrizzazione dei costi per l'analisi della composizione per sesso del corpo docente, del personale tecnico amministrativo. Per facilitare la confrontabilità dell'indice nei vari anni e tra le varie componenti si è deciso di utilizzare come base di riferimento le voci di costo standard per gli studenti relative all'anno esaminato uguale per tutti gli iscritti e non soltanto per quelli in corso a cui il parametro nella normativa si riferisce. Per il personale docente sono state considerate accorpate le due categorie dei ricercatori a tempo determinato e indeterminato, mentre per il personale tecnico amministrativo è stato tralasciato il ruolo apicale del direttore generale che oltre ad essere rappresentato da un numero esiguo per tutti gli atenei, non rientra nella parametrizzazione ministeriale del punto organico. La Tab. 6.2 mostra per tutti gli atenei italiani lo sviluppo dei costi in euro rispetto al dettaglio delle categorie delle componenti esaminate e guardando la riga dei totali risulta evidente come il genere femminile comporti complessivamente un maggior onere economico rispetto a quello maschile per tutti e tre gli anni considerati. L'analisi dei costi relativi al corpo accademico evidenzia facilmente che i professori ordinari e associati sono in netta prevalenza rispetto alle professoresses, in sostanza i ruoli apicali sono per tutto il triennio sempre rappresentati dal genere maschile. La situazione risulta analoga anche per la componente dei ricercatori, ancora prevalentemente di sesso maschile, mentre prevale la componente femminile tra gli assegnisti di ricerca dove la situazione rispetto al genere si ribalta. In generale la componente docente italiana subisce numericamente nell'evolversi del triennio un lieve

## VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

---

decremento in termini di unità, mentre nel dettaglio le cifre mostrano una inferiorità indiscussa per tutti e tre gli anni della rappresentanza del genere femminile il cui tasso di rappresentatività risulta sempre intorno al 37%; è importante segnalare comunque per le docenti una lieve crescita passando dal 37% nell'anno 2015 al 37,7% nel 2017. Del personale docente quella dei ricercatori, come già indicato, rappresenta sempre la categoria nello specifico più popolata e le ricercatrici risultano sempre di poco numericamente inferiori alla relativa componente maschile, passando nel tempo dal 46,9% nel 2015 al 47,1% nel 2017. Le professoresse associate passano dal 37,2% nel 2015 al 37,6% nel 2017 e le ordinarie passano dal 21,7% nel 2015 al 23,3% nel 2017. Benché solo l'assegnista di ricerca conserva la sua espressione a maggioranza femminile, è importante notare come gli importi impegnati per le docenti diminuiscano man mano che si sale verso i ruoli apicali, il loro numero, cospicuo nella posizione di ricercatrici, tende a diminuire notevolmente verso le posizioni di vertice, con una situazione invece che si presenta esattamente ribaltata per i colleghi maschi.

Con una situazione completamente ribaltata rispetto alla componente docente si presenta il personale tecnico amministrativo, si osserva infatti che complessivamente, accorpando tutti i ruoli anche quelli di personale di elevata professionalità (categoria EP), la componente femminile risulta sempre nel triennio essere in prevalenza, in termini percentuali passa dal 58,4% nel 2015 al 58,8% nel 2017. In dettaglio le categorie C, D e EP mostrano valori di rappresentatività femminile che vanno sempre oltre il 50%, solo la categoria B è rappresentata con valori intorno al 40% e a seguire i CEL che con valori intorno al 75% è la componente che risulta quasi completamente di genere femminile oltre tuttavia quella numericamente più esigua. Il personale tecnico amministrativo nel triennio ha registrato deboli oscillazioni che ovviamente non hanno comportato sostanziali modifiche nella sua espressività sia rispetto al genere sia rispetto al tempo, il motivo di ciò è dovuto essenzialmente al blocco dei contratti che di conseguenza non ha permesso politiche di assunzioni tali da comportare variazioni negli organici degli atenei. Anche la popolazione studentesca è rappresentata prevalentemente dal genere femminile, le studentesse nel triennio risultano sempre in maggioranza, per tutto il triennio, i tassi di femminilità risultano intorno al 56% per ogni singolo anno.

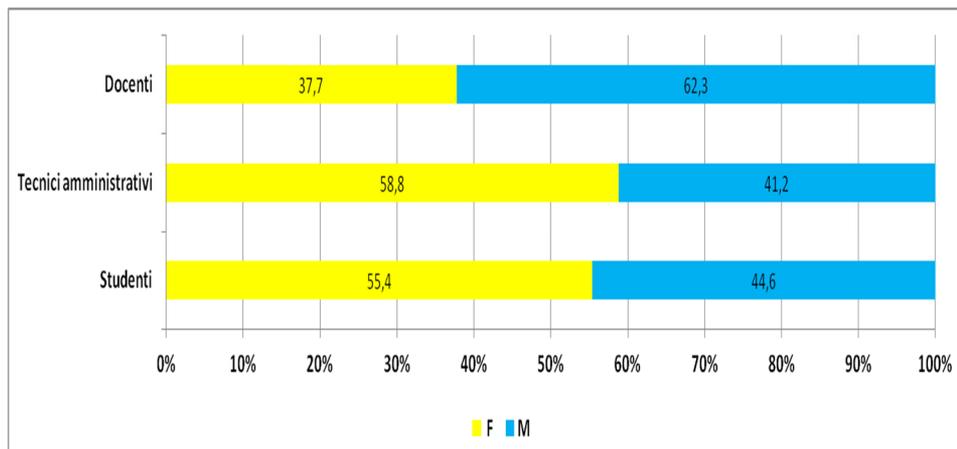
## VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

Tabella 6.2 Costi in Euro delle diverse componenti degli Atenei italiani in relazione al genere, anni 2015 -2017 (Fonte Miur)

Componenti	2015		2016		2017	
	F	M	F	M	F	M
Professori Ordinari	300.431.348,00	1.083.959.080,00	307.842.460,00	1.068.509.030,00	305.812.276,00	1.005.397.736,00
Professori Associati	556.972.186,40	966.886.872,00	557.657.877,00	939.939.532,00	549.527.797,00	911.705.696,30
Ricercatori TI/TD	529.138.616,00	598.259.806,00	518.896.775,00	592.132.565,00	497.856.460,50	559.953.215,50
Assegnista di Ricerca	394.540.282,00	381.815.042,00	389.158.255,00	376.780.375,00	362.155.111,50	352.299.388,00
<b>Totale docenti</b>	<b>1.781.082.432,40</b>	<b>3.030.920.800,00</b>	<b>1.773.555.367,00</b>	<b>2.977.361.502,00</b>	<b>1.715.351.645,00</b>	<b>2.829.356.035,80</b>
Categoria EP	72.834.646,40	65.106.955,20	71.516.640,00	62.943.812,00	68.044.370,80	57.334.104,80
Categoria D	340.006.844,40	222.842.089,20	335.956.293,00	218.332.050,00	317.035.267,50	205.329.471,90
Categoria C	418.255.502,00	292.622.678,00	412.853.872,50	286.897.482,50	394.115.001,00	272.456.633,75
Categoria B	62.492.496,80	64.690.492,80	61.316.350,00	63.035.500,00	58.063.314,40	59.635.672,60
Categoria CEL	26.561.046,40	8.930.804,80	26.451.988,00	8.458.218,00	23.357.495,00	7.702.276,40
<b>Totale tec. amm.</b>	<b>920.150.536,00</b>	<b>654.193.020,00</b>	<b>908.095.143,50</b>	<b>639.667.062,50</b>	<b>860.615.448,70</b>	<b>602.458.159,45</b>
<b>Studenti</b>	<b>5.275.226.536,00</b>	<b>4.166.619.873,00</b>	<b>5.370.064.268,00</b>	<b>4.281.052.726,00</b>	<b>5.501.814.121,00</b>	<b>4.426.549.461,00</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>7.976.459.504,40</b>	<b>7.851.733.693,00</b>	<b>8.051.714.778,50</b>	<b>7.898.081.290,50</b>	<b>8.077.781.214,70</b>	<b>7.858.363.656,25</b>

## VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

Figura 6.1 Incidenza percentuale dei costi delle diverse componenti degli Atenei italiani, anno 2017 (Fonte Miur)



In generale cercando di tracciare concretamente un profilo di genere per l'accademia italiana, dunque, dalla lettura dei dati della Tab. 6.2 associati alla Fig. 6.4, è possibile affermare che il panorama accademico italiano ha una espressione indirizzata anche nel tempo complessivamente al genere femminile. La Fig. 6.2 e 6.3 permette di focalizzare l'attenzione sulle differenze di genere negli atenei italiani nell'anno 2017 guardando ad una condizione più attuale dalle quali emerge con grande chiarezza l'esistenza di un vincolo notevole nel fare carriera per le donne rispetto agli uomini che insegnano e fanno ricerca. La Fig. 6.2 graficamente, mostrando in dettaglio l'incidenza in percentuale dei costi per i diversi ruoli, fa apparire estremamente evidente la tangibile piramide rovesciata in cui si colloca la componente docente femminile, dimostrando che sebbene sia ambito l'ingresso nel mondo accademico come ricercatrici, diventa, a seguire nella carriera, molto difficile invece ottenere il ruolo di docente di prima fascia.

## VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

Figura 6.2 Incidenza percentuale dei costi del personale addetto all'alta formazione degli Atenei italiani, anno 2017. (Fonte: Miur anagrafe docenti - Ateneo)

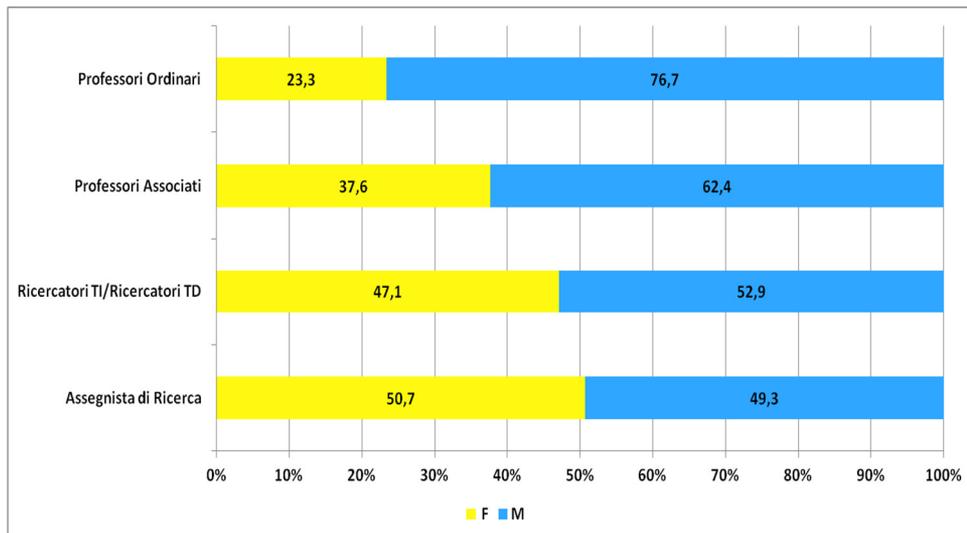
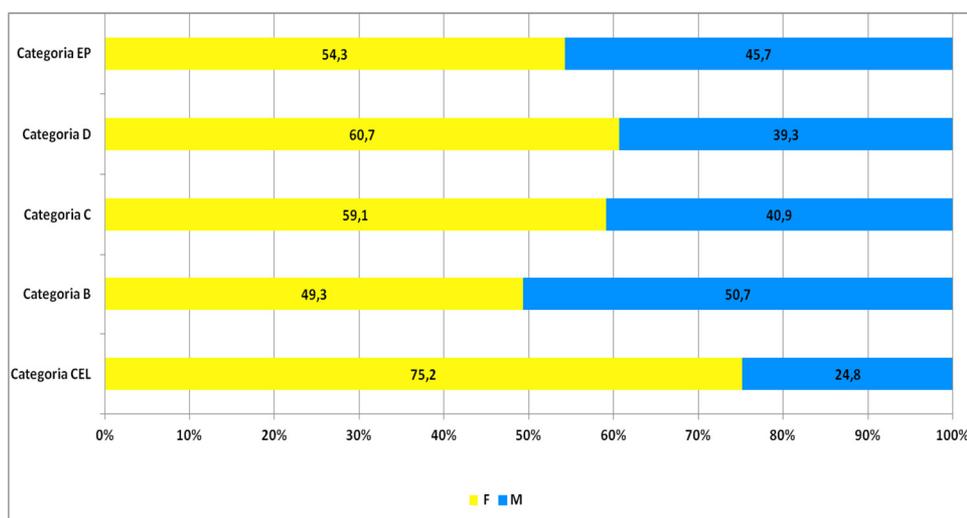
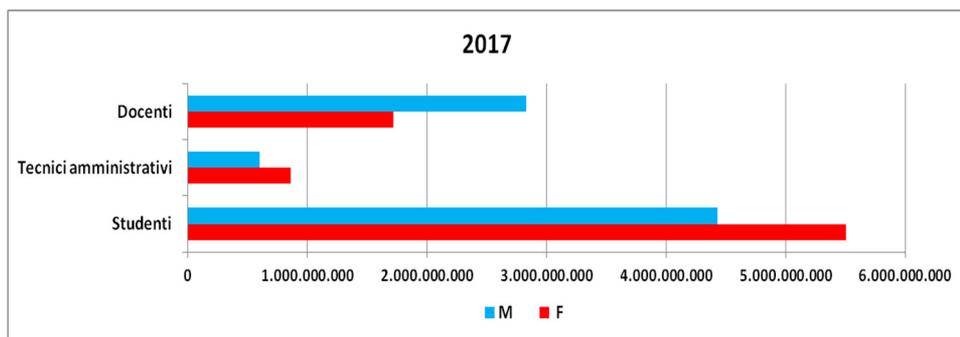
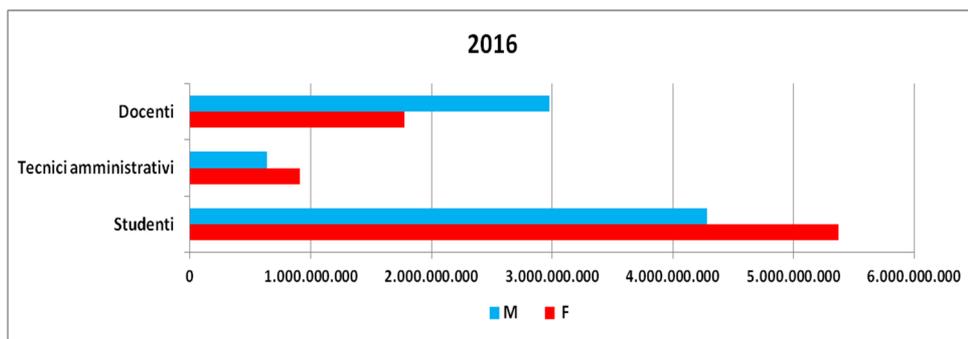
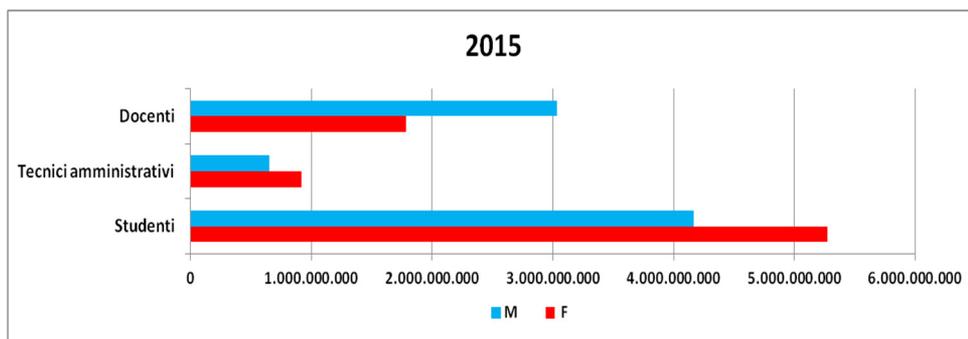


Figura 6.3 Incidenza percentuale dei costi del personale tecnico amministrativo degli Atenei italiani, anno 2017. (Fonte MIUR)



## VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

Figura 6.4 Incidenza dei costi delle diverse componenti degli Atenei italiani in relazione al genere, anni 2015 - 2017. (Fonte MIUR)



## VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

---

La Tab. 6.3 mostra nel triennio preso in esame, gli anni dal 2015 al 2017, l'analisi dei costi per componente per l'insieme dei Piccoli Atenei, calcolati analogamente come per le tabelle precedentemente esaminate e adottando gli stessi criteri di ponderazione. Per l'insieme dei piccoli atenei dal punto di vista della rappresentanza di genere la situazione risulta diversa in confronto al panorama nazionale, i totali per ogni anno affermano che la rappresentanza femminile registra costi inferiori rispetto a quella maschile; andamento analogo sia per la componente docente che per i tecnici amministrativi, gli studenti, invece, risultano in contro tendenza, infatti come per gli atenei italiani anche per gruppo ristretto di atenei le studentesse superano gli studenti. Nelle cifre di dettaglio tra il personale docente spiccano i costi relativi agli ordinari, molto alti rispetto a tutti gli altri ruoli, attestando anche la loro cospicua presenza, ed è inevitabile di fatto notare l'effetto piramide rovesciata in considerazione dei ruoli per le donne, più si sale di ruolo e più diminuiscono i tassi di femminilità, una criticità questa già posta in risalto su scala nazionale. Per il personale tecnico amministrativo le donne prevalgono nelle categorie C e D, ma a differenza del dato nazionale nelle posizioni di vertice, categoria EP, sono gli uomini ad avere la maggioranza in questi atenei. Efficace risulta la lettura della Tab. 6.4 e la Fig. 6.5 che propongono, sempre partendo dal confronto rispetto ai costi, per l'anno 2017, una comparazione di tutte le realtà accademiche aggregate fino a qui esaminate con l'università di Foggia. Pur facendo riferimento a cifre con ordine di grandezza diverse perché descrittive di insiemi diversi, spicca come l'incidenza in percentuale dei costi rispetto alle componenti accademiche abbia, rispetto al genere per l'Ateneo daunio un andamento analogo a quello registrato per i piccoli atenei e per quelli italiani.

## VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

Tabella 6.3 Costi in euro delle diverse componenti degli Atenei Piccoli in relazione al genere, anni 2015 - 2017. (Fonte MIUR)

Componenti	2015		2016		2017	
	F	M	F	M	F	M
Professori Ordinari	14.923.236,00	66.633.984,00	16.160.010,00	66.703.020,00	15.495.704,00	58.450.707,00
Professori Associati	32.877.392,80	62.353.676,00	33.133.751,00	61.614.336,00	30.387.531,30	58.382.343,60
Ricercatori TI/ TD	34.068.938,00	40.431.558,00	33.867.255,00	39.540.450,00	28.028.994,00	34.466.547,50
Assegnista di Ricerca	10.353.718,00	11.568.400,00	10.887.950,00	11.976.745,00	11.450.869,50	10.425.418,50
<b>Totale docenti</b>	<b>92.223.284,80</b>	<b>180.987.618,00</b>	<b>94.048.966,00</b>	<b>179.834.551,00</b>	<b>85.363.098,80</b>	<b>161.725.016,60</b>
Categoria EP	2.961.510,40	3.655.614,40	2.888.172,00	3.575.832,00	2.734.536,00	3.099.140,80
Categoria D	15.652.045,20	10.862.727,60	15.713.031,00	10.693.113,00	13.570.134,90	9.434.149,20
Categoria C	24.669.613,00	19.868.727,00	24.469.235,00	19.225.827,50	20.793.867,50	17.090.850,00
Categoria B	4.673.633,60	4.997.548,80	4.538.556,00	4.836.542,00	4.192.955,20	4.580.347,80
Categoria CEL	1.156.840,00	532.146,40	1.100.256,00	481.362,00	660.846,20	273.453,60
<b>Totale tec. amm.</b>	<b>49.113.642,20</b>	<b>39.916.764,20</b>	<b>48.709.250,00</b>	<b>38.812.676,50</b>	<b>41.952.339,80</b>	<b>34.477.941,40</b>
<b>Studenti</b>	<b>259.947.343,00</b>	<b>211.577.695,00</b>	<b>252.798.831,00</b>	<b>209.807.721,00</b>	<b>257.381.217,00</b>	<b>213.944.420,00</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>401.284.270,00</b>	<b>432.482.077,20</b>	<b>395.557.047,00</b>	<b>428.454.948,50</b>	<b>384.696.655,60</b>	<b>410.147.378,00</b>

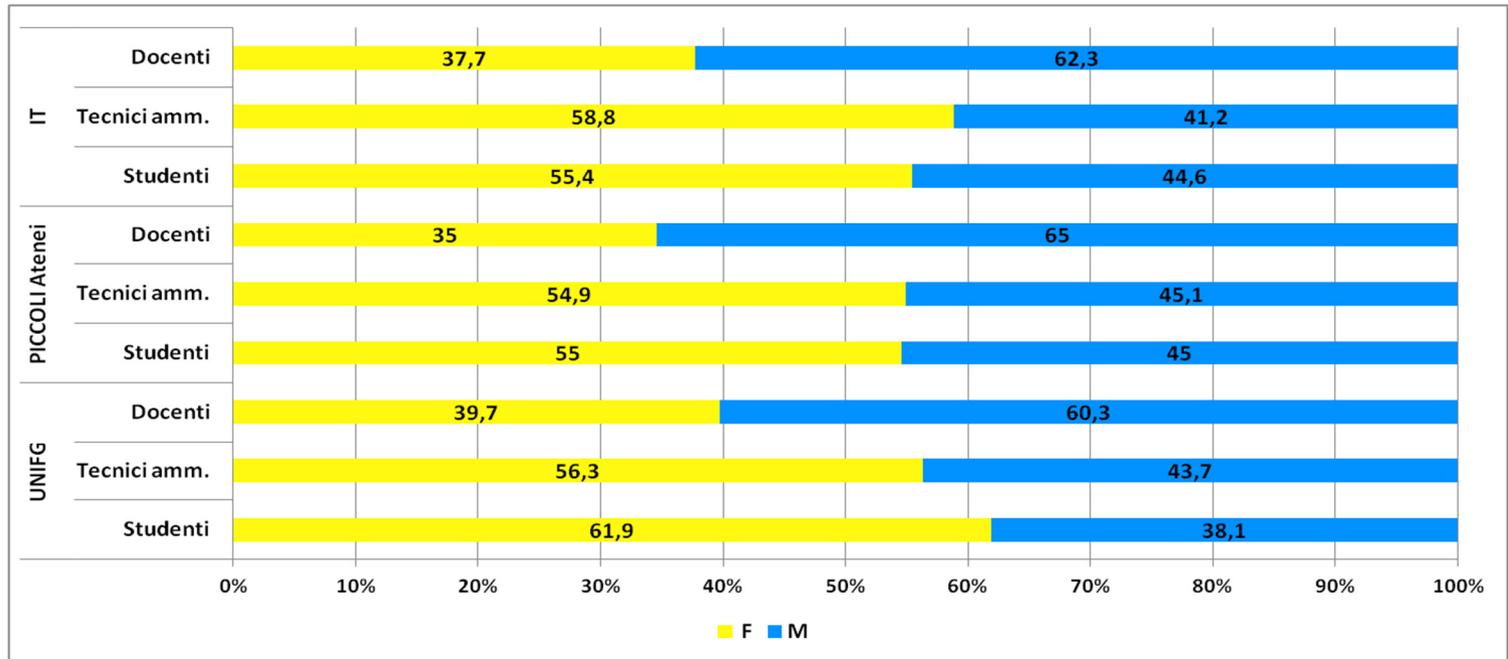
## VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

Tabella 6.4 Costi in Euro delle diverse componenti degli Atenei a confronto in relazione al genere, anno 2017. (Fonte MIUR)

Componenti	2017					
	Atenei ITALIANI		Atenei PICCOLI		UNIFG	
	F	TOT	F	TOT	F	TOT
Prof. Ordinari	305.812.276,00	1.311.210.012,00	15.495.704,00	73.946.411,00	2.848.475,00	10.254.510,00
Prof. Associati	549.527.797,00	1.461.233.493,30	30.387.531,30	88.769.874,90	2.552.233,60	7.656.700,80
Ricercatori TI/ TD	497.856.460,50	1.057.809.676,00	28.028.994,00	62.495.541,50	5.355.133,00	9.741.784,50
Assegnista di Ric.	362.155.111,50	714.454.499,50	11.450.869,50	21.876.288,00	854.542,50	1.595.146,00
<b>Totale docenti</b>	<b>1.715.351.645,00</b>	<b>4.544.707.680,80</b>	<b>85.363.098,80</b>	<b>247.088.115,40</b>	<b>11.610.384,10</b>	<b>29.248.141,30</b>
Categoria EP	68.044.370,80	125.378.475,60	2.734.536,00	5.833.676,80	546.907,20	1.230.541,20
Categoria D	317.035.267,50	522.364.739,40	13.570.134,90	23.004.284,10	1.845.811,80	3.110.534,70
Categoria C	394.115.001,00	666.571.634,75	20.793.867,50	37.884.717,50	2.620.597,00	4.643.014,25
Categoria B	58.063.314,40	117.698.987,00	4.192.955,20	8.773.303,00	387.392,60	706.421,80
Categoria CEL	23.357.495,00	31.059.771,40	660.846,20	934.299,80	159.514,60	182.302,40
<b>Totale tec. amm.</b>	<b>860.615.448,70</b>	<b>1.463.073.608,15</b>	<b>41.952.339,80</b>	<b>76.430.281,20</b>	<b>5.560.223,20</b>	<b>9.872.814,35</b>
<b>Studenti</b>	<b>5.501.814.121,00</b>	<b>9.928.363.582,00</b>	<b>257.381.217,00</b>	<b>471.325.637,00</b>	<b>40.696.040,00</b>	<b>65.782.640,00</b>
<b>Totale</b>	<b>8.077.781.214,70</b>	<b>15.936.144.870,95</b>	<b>384.696.655,60</b>	<b>794.844.033,60</b>	<b>57.866.647,30</b>	<b>104.903.595,65</b>

## VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

Figura 6.5 Incidenza percentuale dei costi delle diverse componenti degli Atenei, anno 2017. (Fonte Miur)



## VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

---

Il risultato valutativo in termini economici, con i dati proposti, è che pur cambiando i termini di confronto la fotografia di genere sul panorama nazionale si replica anche per gli Atenei di dimensione più piccola e persiste con gli stessi andamenti anche nell'Università di Foggia. Fermando ancora l'attenzione sui dati rilevati, per interpretare meglio gli effetti dell'analisi che è stata fin qui condotta, per poi lasciare spazio, nella parte finale del capitolo, alle considerazioni che possano condurre alla possibile individuazione delle cause, rivolgendo una attenzione particolare all'Ateneo foggiano, è stato calcolato un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere, un indice a cui ricondurre la rappresentanza femminile accademica foggiana al facile confronto con le altre realtà universitarie. La Tab. 6.5 fornisce un quadro sintetico del fenomeno, nell'arco del triennio esaminato, considerando il tasso di femminilità, ottenuto aggregando le diverse componenti in base ai costi *standard* e calcolando l'incidenza dei costi sostenuti in favore delle **donne** dell'Università di Foggia rispetto agli Atenei italiani, indicato con un valore di indice denominato  $I_1$ , e ai piccoli Atenei, indicato con l'indice denominato  $I_2$ . Sul fronte dei professori ordinari, il tasso di femminilità si presenta nel tempo con un valore di indice superiore a 1,00 nel confronto rispettivamente tra Università di Foggia e tutti gli Atenei italiani e tra Università di Foggia e i piccoli Atenei, dimostrando che l'incidenza femminile per questa componente per l'Ateneo foggiano ha un valore soglia positivamente confrontabile rispetto agli altri atenei. La stessa incidenza positiva si segnala anche nel dettaglio per le altre componenti appartenenti all'alta formazione, si presentano tutte con tassi superiori a 1,00 ad eccezione delle associate che, nel 2017, il tasso di incidenza è dello 0,89 su riferimento nazionale e dello 0,97 rispetto agli atenei piccoli, riducendo il peso della loro rappresentatività nel tempo. Per quanto riguarda il personale dell'area tecnico amministrativa foggiana l'incidenza del genere femminile appare meno incisiva anche se le disparità di genere, come da tabelle precedenti, sono meno pronunciate rispetto a quelle riscontrate per i professori. Per la categoria di vertice EP, l'Ateneo di Foggia è rappresentata nel tempo da valori soglia più bassi rispetto alle realtà accademiche aggregate, i valori di indice sono sempre più bassi di 1,00 nel tempo, per la categoria D e C il valore di incidenza ben rappresenta Foggia rispetto ai piccoli atenei ma non si può dire lo stesso rispetto al mondo accademico italiano; per le altre categorie i confronti nazionali e con i piccoli atenei sono tutti più favorevoli per l'università di Foggia nel triennio. L'indice di femminilità per la componente studentesca conferma appunto come le studentesse, invece, poiché prevalenti quasi sempre numericamente rispetto ai loro colleghi negli atenei come in quello foggiano sono di fatto sempre ben rappresentate.

## VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

Tabella 6.5 Indicatori sintetici di incidenza della componente femminile sui costi complessivi delle diverse componenti della Università di Foggia rispetto agli Atenei italiani e agli Atenei Piccoli. Anni 2015-2017. (Fonte MIUR)

Componenti	2015		2016		2017	
	<i>l<sub>1</sub></i>	<i>l<sub>2</sub></i>	<i>l<sub>1</sub></i>	<i>l<sub>2</sub></i>	<i>l<sub>1</sub></i>	<i>l<sub>2</sub></i>
Professori Ordinari	0,87	1,03	1,06	1,21	1,19	1,33
Professori Associati	1,11	1,17	0,99	1,05	0,89	0,97
Ricercatori TI/ TD	1,09	1,12	1,15	1,16	1,17	1,23
Assegnista di Ricerca	1,14	1,23	1,44	1,54	1,06	1,02
<b>Totale docenti</b>	<b>1,02</b>	<b>1,12</b>	<b>1,07</b>	<b>1,16</b>	<b>1,05</b>	<b>1,15</b>
Categoria EP	0,82	0,97	0,78	0,93	0,82	0,95
Categoria D	1,00	1,03	0,99	1,00	0,98	1,01
Categoria C	0,96	1,02	0,97	1,02	0,95	1,03
Categoria B	1,08	1,10	1,13	1,15	1,11	1,15
Categoria CEL	1,17	1,28	1,15	1,26	1,16	1,24
<b>Totale tec. mm.</b>	<b>0,96</b>	<b>1,02</b>	<b>0,96</b>	<b>1,01</b>	<b>0,96</b>	<b>1,03</b>
<b>Studenti</b>	<b>1,11</b>	<b>1,12</b>	<b>1,10</b>	<b>1,12</b>	<b>1,12</b>	<b>1,13</b>
<b>Totale</b>	<b>1,07</b>	<b>1,12</b>	<b>1,08</b>	<b>1,13</b>	<b>1,09</b>	<b>1,14</b>

## VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

---

Il metodo di aggregazione (somma ponderata di costi) sia per scelta che per livello di granularità fissato certamente ha influito sulla costruzione degli indici sintetici e sullo sviluppo di tutto il lavoro tuttavia, il bilancio di genere indica il permanere di un sostanziale equilibrio rispetto al genere che si ripropone simile per tutti gli atenei. Si intuisce ancora il permanere di una situazione di *segregazione verticale*, a cui più volte si è fatto riferimento, e che certamente è di difficile rimozione considerando le osservazioni fatte nell'evoluzione del triennio dalle tabelle precedentemente esaminate. Il problema della segregazione del ruolo femminile nel mondo del lavoro non è più solo un sintomo del disagio femminile ma un limite concreto ampiamente dimostrato attraverso le analisi dati che della realtà diventano espressione. La difficoltà delle donne docenti universitarie a raggiungere le posizioni di vertice della carriera accademica è noto come effetto glass ceiling. Con questo termine viene comunemente indicato quel fenomeno che, per discriminazioni, prevalentemente di carattere razziale o sessuale, tende a limitare la carriera delle donne sulla strada dei posti di alta responsabilità, rendendole, pertanto, confinate da una sorta di invisibile barriera simbolica. In virtù della sua definizione, l'indice misura la probabilità delle donne di raggiungere la qualifica più elevata della gerarchia accademica rapportandola alla effettiva numerosità del genere femminile all'interno di tutte le fasce accademiche presenti. In altri termini il glass ceiling è una sorta di misura delle reali opportunità che il contesto esaminato offre alle donne nell'ambito del processo che consente loro di procedere nella scala gerarchica della loro carriera accademica. Inoltre, essendo un indice relativo (normalizzato), rende possibile il confronto fra diverse configurazioni e realtà differenti per dimensioni e tipologia. L'asimmetria dei ruoli e delle responsabilità domestiche, il permanere di modelli familiari tradizionali e dell'assenza di serie politiche di conciliazione famiglia – lavoro, diverse motivazioni alla base dell'investimento in carriera (dovuta anche alla consapevolezza di avere minori opportunità), il perdurare di una mentalità che tende a relegare le donne in ruoli di servizio e di cura, escludendole da posizioni di maggiore prestigio; la presenza di modelli organizzativi che premiano la disponibilità di tempo a discapito dell'efficacia e del raggiungimento degli obiettivi sono tutti aspetti del medesimo problema quello di porre le donne in situazioni di vita-lavoro più complesse e che sembra di difficile soluzione. Il bilancio di genere redatto in questa edizione difatti ha inteso costruire attraverso il modello proposto di analisi un indicatore che miri, attraverso un'azione di confronto semplice, alla registrazione immediata della presenza delle donne nel mondo accademico, elemento essenziale da cui partire per avviare una indagine costruttiva della società tutta, quindi non solo rivolta esclusivamente all'università italiana, sebbene ne rappresenti una sua componente lavorativa e professionale importante, al fine di scoprire cause e motivazioni delle limitazioni effettivamente riscontrate per le donne lavoratrici. L'indicatore sintetico complessivo evidenzia che in tutto il triennio considerato, nelle 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

## VI. Conclusioni. Un indice sintetico per misurare l'uguaglianza di genere negli Atenei italiani.

---

ruoli ma sono presenti in misura molto ridotta tra i dirigenti e nei vertici decisionali. La difficoltà delle donne nel raggiungere i livelli stabili e più elevati della carriera accademica, nonostante esse presentino un vantaggio nelle fasi iniziali della carriera, si riflette anche sulla retribuzione, quindi un problema di *segregazione verticale* inevitabilmente comporta una *segregazione economica* che fa sì che le donne finiscano con il percepire un reddito inferiore rispetto a quello degli uomini. 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. Favorire politiche e interventi di *gender mainstreaming* può essere tuttavia il modo per favorire il cambiamento, come fondamentale è la formazione, la sensibilizzazione alle politiche di genere e la costruzione di modelli di analisi della realtà, come questo proposto in questa edizione del bilancio di genere, che siano di aiuto per individuare e monitorare aspetti critici che impediscono la parità di genere nella società.

Facendo poi un confronto fra i piccoli Atenei e tutti gli Atenei, la presenza delle donne è maggiore negli Atenei più piccoli. Ciò si spiega con il fatto che gli uomini si fermano nella carriera accademica soltanto pochi anni, rappresentando, per essi, una tappa intermedia (un modo per rendere più veloce la propria carriera), mentre le donne tendono a rimanervi più a lungo, anche perché, il più delle volte, i piccoli Atenei costituiscono l'unica opportunità di carriera che si offre loro.

### Informazioni di contatto

---

#### **UNIVERSITA' di FOGGIA**

Via Gramsci 89/91 – 71122 Foggia

**Tel.** 0881 338 590

**Fax** 0881 338 569

[www.unifg.it](http://www.unifg.it)

[cug@unifg.it](mailto:cug@unifg.it)



# UNIVERSITÀ DI FOGGIA